

مقياس تشريعات العمل في الجزائر

سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل

الأستاذ/ نش عمر

المحاضرة الرابعة : عقد العمل

1- تعريف عقد العمل :

تحدد المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل عقد العمل بأنه عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم وعقد العمل والاتفاقيات الجماعية .

وقد تعددت تعاريف عقد العمل ومنها :

- ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ، مقابل التزام هذا الأخير بدفع الأجر نظير ذلك (عصام أنور سليم ، ص 331)

- اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إرادته مقابل أجر ، ويكون العمل في العادة محدود المدة أو غير محدود ولعمل معين أو غير معين (سيد محمود رمضان ، ص 86)

- عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير.

2- خصائص عقد العمل:

1-2- عقد العمل من العقود الرضائية : فعقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادتي طرفي العقد العامل ورب العمل من خلال توافر الرضا الخالي من العيوب

عقد العمل ملزم لطرفيه : يترتب عن عقد العمل التزامات في ذمة كل من العامل ورب العمل ، فيلتزم العامل ببذل جهده لحساب رب العمل ، كما يلتزم رب العمل بدفع الأجر للعامل نظير جهده .

عقد العمل من عقود المعاوضة : لكون كل من العامل ورب العمل يتحصل على مقابل ، فالعامل يأخذ الأجر المتفق عليه في العقد مقابل أدائه للعمل المتفق عليه ، والذي هو في الوقت ذاته المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل.

2- عناصر عقد العمل :

عنصر العمل : يعتبر عنصر العمل العنصر الرئيسي في عقد العمل ، وهو الالتزام بالعمل أو الجهد البدني أو الفكري الذي يبذله العامل لحساب رب العمل : ويجب أن تتوفر في العقد جملة من الشروط أهمها :

- أن يكون الالتزام برضا العامل

- تنفيذ العمل يكون من طرف الأجير ذاته

- يكون التنفيذ في إطار غير إطار الوظيف العمومي

3-2- عنصر الأجر: الأجر هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد ، ويعتبر شرطا ضروريا لوجود عقد العمل ، والذي يقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد ، ويتضمن العقد جانبين أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي ، والآخر متغير يتمثل في العلاوات والمنح والتعويضات ، ويتم تحديد الأجر عن طريق التفاوض الفردي بين العامل ورب العمل أو التفاوض الجماعي.

3-3- عنصر التبعية : أي أن العامل يقوم ببذل الجهد تحت إشراف وسلطة رب العمل وتوجيهاته وأوامره المخولة له قانونا في إطار علاقة العمل ، باعتباره المسؤول على التنظيم والسير الحسن للعمل .

4- أركان عقد العمل : يرتكز عقد العمل على شروط شكلية وأخرى موضوعية:

4-1- الشروط الشكلية : تعد الكتابة في نظر المشرع الجزائري من الشروط الشكلية في العقد ، إلا أن ذلك لا ينفي ضرورة اعتمادها في عقود العمل ، فهي تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين بين طرفي العقد ، وتنص المادة 11 من القانون 90-11 على " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة"

وقد جرت العادة في العقود المكتوبة على ضرورة تحديد عدد العناصر والبيانات لضبط وتحديد حقوق والتزامات طرفي العقد لتفادي النزاع أهمها :

- بيان هوية أطراف العقد

- تاريخ بداية ونهاية العقد

- تحديد منصب العمل ومكانه

- تحديد الأجر القاعدي وعناصره المكملة من تعويضات وعلاوات ومكافئات .

وهناك شروط أخرى ثانوية لا تؤثر على صحة العقد عند عدم إدراجها أهمها :

- بيان الفترة التجريبية قبل الترسيم النهائي

- تحديد المدة القانونية لعقد العمل ، وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب...

- بيان زمن مهلة الإخطار القبلي قبل إنهاء علاقة العمل

2-4- الشروط الموضوعية : وتتمثل في :

أ- شرط الرضا : يشير إلى توافق إرادة طرفي العقد بحيث يعرض العامل على رب العمل استعدادا للعمل لحسابه وتحت مقابل أجر يلتزم به رب العمل ، وقبول هذا الأخير للعرض .

أ-أ- الرضا في عقد العمل : ويشمل :

- قبول العامل العمل لحساب رب العمل وتحت إشرافه وإرادته

- التعيين الصريح والواضح للعمل المطلوب القيام به

- تراضي الطرفين على الأجر الذي يلتزم رب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل المنصوص عليه في العقد

- تعيين مدة العقد والفترة التجريبية

* شروط صحة التراضي في عقد العمل :

- الإيجاب : وهو عرض شخص على شخص آخر القيام بعمل معين لقاء أجر معلوم ومحدد

- القبول : قبول العامل القيام بالعمل بالأجر المحدد مسبقا وبالشروط المتفق عليها من الطرفين

ب- الأهلية : وترتبط بشروط المقدرة والكفاءة ، وتعتبر الأهلية من الأركان الأساسية لصحة عقد العمل ، وعدم توافرها يؤدي إلى بطلان العقد ، وفي عقد العمل يجري التمييز بين أهلية العامل وأهلية رب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا

ب-أ- أهلية العامل : ترتبط أهلية العامل بعدة شروط حددتها المادة 15 الفقرة 01 من القانون 90-11 كبلوغ سن الرشد (19 سنة) كاملة ، والسلامة العقلية ، كما يجوز للقاصر البالغ من العمر 16 سنة أبرام عقد العمل بشرط الترخيص له من طرف وليه الشرعي

ب-ب- أهلية صاحب العمل : حسب نص المادة 02 من القانون 90-11 قد يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا

* صاحب العمل كشخص طبيعي : فرب العمل يجب أن تتوفر فيه أهلية كاملة وقدرة تامة على أداء مهامه

* صاحب العمل كشخص معنوي : تتحدد أهلية الشخص المعنوي حسب طبيعة النظام الداخلي ، وتوزيع المهام والاختصاصات داخل المؤسسة ، التي تخول لجهة معينة داخل المؤسسة إبرام عقود العمل ، كرئيس مجلس الإدارة ، أو مدير المؤسسة ، أو مدير المستخدمين ...

ج- المحل والسبب :

ج-أ المحل : ويقصد به ما المراد تحقيقه من قيام العامل بالعمل المطلوب منه في مقابل الأجر ، فيشترط أن يكون العمل قابل للتحقق على أرض الواقع ، ومسموح به وغير مخالف للقانون والنظام العام .

ج-ب- السبب : أو الدافع للعمل فهو بالنسبة للعامل يتمثل في الرغبة في الحصول على الأجر ، وبالنسبة لصاحب العمل يتمثل في تنفيذ العامل لعمله.

