

المحاضرة الثالثة: شروط انعقاد عقد العمل وتمييزه عن باقي العقود

لقد حذا المشرع الجزائري حذو باقي التشريعات السابقة له من حيث الظهور، إذ لم يعرف عقد العمل إلا من خلال نص المادة 8 من قانون العمل الحالي، أي بمفهومه الحديث: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم علاقة العمل على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية وعقد العمل"، يتضح لنا أنه عقد رضائي، يخضع لذات الشروط التي نص عليها القانون المدني في إبرام العقود، الموضوعية منها والشكلية، مع بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في كل نوع على حدى.

أولاً: شروط انعقاد عقد العمل: وتنقسم بدورها إلى قسمين اثنين، الموضوعية والشكلية:

1- الشروط الموضوعية لعقد العمل: عقد العمل من العقود الرضائية، شأنه في ذلك شأن العقود المدنية والتجارية، يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية، وهي صحة الرضا، واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل وشرعية السبب.

أ- الرضا (توافق الإرادتين): يخضع الرضا كشكل من أشكال التعبير عن الإرادة لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من ناحية المفهوم والعيوب التي قد تشوبه أثناء التعبير عنه، كالغلط والتدليس والإكراه.

ولأن التعبير عن الإرادة يكون بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة، وبالشكل الضمني كالكسوت أو الشروع في تنفيذ العمل فإن الرضا في عقد العمل هو الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد، كعنصري العمل والأجر مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية، كما تتغير الشروط الموضوعية الخاصة بكل طرف، سواء كان عاملاً أو مستخدماً.

• شروط خاصة بالعامل: منها:

- أن يتمتع العامل بكافة الحقوق المدنية المخولة له بموجب القانون، كأن يكون محروماً من أداء بعض الوظائف العامة لارتكابه بعض الجنايات.

- ألا يقل سن العامل عن 16 سنة كاملة يوم بدأ العمل إذا كان العمل في فترة النهار، أما إذا كانت في فترة الليل فيجب ألا تقل عن 19 سنة، أما النساء فلا يجوز تشغيلهن أبداً ليلاً.

- وجوب خضوع العامل لفترة تجريبية مدتها 6 أشهر كحد أدنى، وقد تمتد إلى 12 شهراً إذا اقتضت الضرورة ذلك.

• شروط خاصة بالهيئة المستخدمة: يمكن لأي هيئة مستخدمة تشغيل عدد معين من العمال، سواء كانت الهيئة شخصا طبيعيا أو معنويا، لكن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل استثنى بعضها منها، كالمستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، القضاة، الموظفين والأعوان المتعاقدين في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فهم يخضعون لقوانين وأحكام تنظيمية أخرى.

ب- المحل والسبب في عقد العمل:

• المحل: العمل والأجر هما على التوالي محل كل من المستخدم والعامل في عقد العمل، وعلى ذلك يجب أن يكون العمل أو الأجر مشروعين وغير مخالفين للنظام العام والآداب العامة، أن يكونا معينين بالذات أو باتفاق الطرفين أو طبقا للأعراف السائدة، وإلا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني.

• السبب: هو الدافع إلى التعاقد، فدافع تعاقد العامل هو الحصول على الأجر ودافع تعاقد الهيئة المستخدمة هو الحصول على العمل، ويجب أن يكون السبب مشروعاً، غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

2- الشروط الشكلية لعقد العمل: يجوز أن ينعقد عقد العمل دون إلزامية توفر شروط شكلية معينة

حيث يصلح أن يكون مكتوبا أو عرفيا، كونه يخضع لرضا الطرفين "العقد شريعة المتعاقدين".

ثانيا: تمييز عقد العمل عن باقي العقود: نظرا لطبيعته الخاصة فإن عقد العمل يختلف اختلافا واضحا عن

بعض العقود المشابهة له، منها:

1- تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة: يختلف عقد العمل عن عقد المقاولة في:

- عقد المقاولة هو عقد يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عمل لصالح الطرف الآخر مقابل أجر، أما عقد العمل

فهو عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر.

- قد يكون عقد المقاولة عملا يدويا أو بدنيا، كعقد العمل الذي قد يكون أيضا عملا فكريا.

- يجوز أن يكون يتم عقد المقاولة من طرف الغير، عكس عقد العمل الذي لابد أن يكون شخصا ويعد هذا شرطا

جوهريا وهو ما يبرر فترة التجربة التي يجب أن يخضع لها العامل.

- يلتزم المقاول بتحقيق النتائج التي تعهد بها، فيما يلزم العامل ببذل عناية الرجل الحريص في إنجاز عمله وفق عقد

العمل الذي أبرمه.

- يتم تحديد الأجر في عقد المقاولة بصفة حرة دونما تقييد من طرف السلطات العامة، فيما يحدد ذلك السلطة

التشريعية عن طريق قانون العمل أو بطرق اتفاقية في عقد العمل.

2- تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة: يختلف عقد العمل عن عقد الوكالة في:

- عقد الوكالة هو عقد يفوض بمقتضاه شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه والوكيل هنا ملزم بتنفيذ الوكالة في إطار الحدود التي رسمها له الموكل فيها، أما عقد العمل فهو عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر.
- الوكالة من العقود الملزمة لجانب واحد، أما عقد العمل فهو من العقود الملزمة لجانبين.
- يعد الوكيل ممثلاً للموكل، فيما لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمثل العامل صاحب العمل.