

قانون العمل

قانون العمل
كباهم سامي



قائمة المحتويات

5	وحدة
7	مقدمة
9	I-تطور تشريع العمل بالجزائر
9.....	أ. امتحان الدخول للمحور الأول.....
10.....	ب. الأهداف الخاصة بالمحور الأول.....
10.....	پ. تشريع العمل في ظل الاقتصاد الموجه.....
10.....	ت. : تشريع العمل في ظل الاقتصاد الحر.....
11.....	ث. تمرين.....
13	II-مفاهيم عامة حول قانون العمل
13.....	أ. امتحان الدخول للمحور الثاني.....
14.....	ب. الأهداف الخاصة بالمحور الثاني.....
14.....	پ. تعريف قانون العمل.....
14.....	ت. خصائص قانون العمل.....
15.....	ث. تمرين.....
17	III-تكوين علاقات العمل الفردية
18.....	أ. امتحان الدخول للمحور الثالث.....
18.....	ب. الأهداف الخاصة بالمحور الثالث.....
18.....	پ. تعريف عقد العمل.....
19.....	ت. شروط انعقاد عقد العمل.....
22.....	ث. تمرين.....
23	IV-حلول التمارين
25	خاتمة
27	قائمة المراجع

وحدة

أ/ الأهداف العامة:

- _ يهدف تدريس هذا المقياس للطلبة لتعزيز أفكارهم حول ماهية قانون العمل والعامل، وكذلك حقوق العامل والتزاماته، وكذلك لمعرفة علاقات العمل الفردية.
- _ تمكين الطالب من الإلمام بمقياس قانون العمل، وذلك من خلال فهم تطوره وتحليل أفكاره الأساسية
- _بالإضافة إلى تمكين الطالب من تقييم العلاقة بين مختلف أطراف علاقة العمل.

ب/ الأهداف الخاصة:

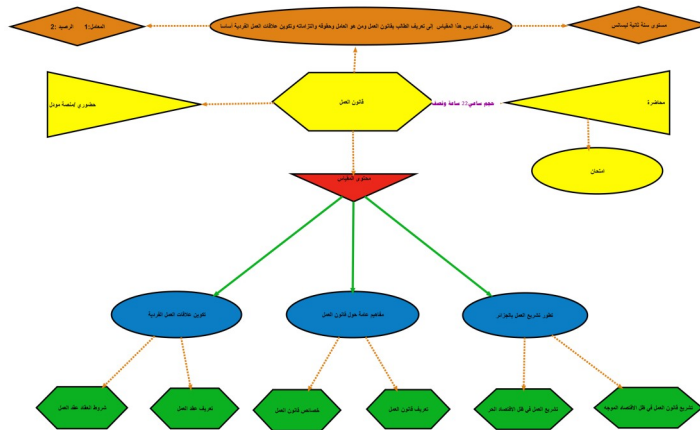
- _ تمكين الطالب من تحليل مختلف القواعد القانونية للعمل وربطها بالمحيط الخارجي.
- _ تمكين الطالب من توسم مختلف وضعيات علاقة العمل وشروط شرود قيام هذه العلاقة.

مقدمة

خلق الله الإنسان وجعله في الأرض خليفة، حيث سعى الإنسان بالخير في الأرض، وفي سبيل ذلك بادر الإنسان منذ الخلق الأول إلى تذليل الصعوبات التي تحول دون رخائه وسعادته، واندفع إلى تطويع الموارد الطبيعية لإشباع حاجاته الاجتماعية والاقتصادية، وارتبط هذا الإشباع بالأداء لوظائف وأعمال من خلالها تتحقق الرغبة البشرية في الرخاء والاستمرار.

فالعمل وأداء الوظائف المختلفة ميزة مرتبطة بالإنسان، وتطورت حتى تم احتوائها قانوناً في وقتنا الحاضر، ومنه اقتضى الاعتراف بالحق في العمل واعتباره حق من حقوق الإنسان، وأن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل.

ونجد أن العمل وسيلة لتحقيق الذات وتحقيق الحياة الكريمة للعامل ويحقق العمل القيمة المضافة، كما يعتبر قانون العمل قانون اجتماعي بامتياز، تراعى فيه مصلحة العامل وتولى أهمية كبيرة، وكل ذلك ينعكس على الاستقرار والعدالة الاجتماعية، والوعي بأهمية العمل ودوره في تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية أدى إلى تزايد الاهتمام بالتنظيم القانوني لعلاقاته.



دراسة استراتيجية وطنية: المساهمة في التطوير والعلوم الاستراتيجية (2023/2024)

خريطة ذهنية لمقياس قانون العمل

تطور تشريع العمل بالجزائر

9	امتحان الدخول للمحور الأول
10	الأهداف الخاصة بالمحور الأول
10	تشريع العمل في ظل الاقتصاد الموجه
10	: تشريع العمل في ظل الاقتصاد الحر
11	تمارين

بعد الاستقلال مباشرة عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، باستثناء النصوص القانونية الفرنسية والتي تتعارض مع السيادة الوطنية الجزائرية ومبادئ ثورة التحرير وقيم وخصوصيات الشعب الجزائري.

آ. امتحان الدخول للمحور الأول

_ هل قانون العمل هو تلك القواعد القانونية التي تطبق على العمال وأرباب العمل؟.
_ هل قانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص؟.

ب. الأهداف الخاصة بالمحور الأول

- _ أن يتعرف الطالب على مراحل تطور قانون العمل.
 - _ أن يميز الطالب بين إيجابيات وسلبيات كل مرحلة من مراحل تطور قانون العمل بالجزائر.
- المكتسبات القبلية:
- على الطالب أن يكون مزود بثقافة حول الأنظمة الاقتصادية المختلفة (اشتراكية_ رأسمالية).
- أسئلة الخول للدرس:
- متى بدأ يظهر قانون العمل كقانون واضح المعالم؟.

ب. تشريع العمل في ظل الاقتصاد الموجه

جاء القانون الأساسي العام للوظائف العمومي رقم 66/133 المؤرخ في 2/6/1966، والذي تضمن مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي كانت تسود عالم الشغل، كالترسيم والترقية والحماية الاجتماعية... إلخ، إلا أن هذا القانون كان بعيد نسبيًا عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي، وفي مرحلة لاحقة تجلّى الطرح الاشتراكي بموجب الأمر 71/74 الصادر في 16/11/1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي بمقتضاه أصبح العامل منتجًا ومسيرًا [1].

كما صدر الأمر رقم 75/31 في 29/04/1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ويُعد القانون رقم 78/12 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر، إذ جاء بمبدأين هاميين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976، غير أن القانون 78/12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لطابعه الاشتراكي حاول دمج كل عامل سواء كان في القطاع الصناعي أو التجاري أو الإداري "نبرة توحيدية"، وهذه مسألة صعبة.

وتطبيقًا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 82/05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

وصدر أيضًا القانون رقم 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وفي نفس السنة أيضًا صدر المرسوم رقم 82/302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المخاطرة المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة، والقانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد، وكذا القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأيضًا صدر في نفس السنة القانون رقم 83/14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي للتصريح بالنشاط وبالعمال، وكذا القانون رقم 83/15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، منازعات عامة، طبية، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي، وغيرها من النصوص المرتبطة بقانون العمل في الجزائر.

ت. : تشريع العمل في ظل الاقتصاد الحر

التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي شهدتها الجزائر، دفعت بتشريع العمل إلى التطور المستمر، بحيث تميزت الحقبة التي سبقت 1990 بتدخل الدولة في كل مظاهر العلاقة المهنية، غير أن التحول إلى اقتصاد السوق استوجب سن قوانين تركز التفاوض وتحمي المتاجر [2].

وقانون العمل في الجزائر عرف إصلاحات مختلفة باختلاف التوجهات السياسية للدولة (نظام اشتراكي_ نظام الاقتصاد الحر)، واستقر الأمر في الجزائر على القانون 90/11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

حيث كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة على ما أفرزه دستور 1989، من إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتطابق والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي من استقلالية [1].

وجاء القانون 90/11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، متكونا من 158 مادة مقسمة على 9 أبواب، حيث ألغى النصوص القانونية السارية في تلك الحقبة، كما عرف هذا القانون عدة تعديلات وهو موضوع هذا الجزء من الكتاب.

ث. تمرين

إذا مما سبق هل يعتبر قانون العمل الجزائري قانونا يراعي المبادئ الاشتراكية أو أنه قانون أخذ بالطرح الاقتصادي الحر؟.

مفاهيم عامة حول قانون العمل



13	امتحان الدخول للمحور الثاني
14	الأهداف الخاصة بالمحور الثاني
14	تعريف قانون العمل
14	خصائص قانون العمل
15	تمارين

نتطرق في هذا القسم إلى نقطتين أساسيتين ترتبطان بالإطار المفاهيمي لقانون العمل، أولهما هو الوقوف على التعريف الذي اعتمده الفقه القانوني لقانون العمل والنقطة الثانية هي خصائص هذا القانون، وذلك في الطرح الموالي.

آ. امتحان الدخول للمحور الثاني

- _ هل ينظم قانون العمل العلاقة بين أطرافه (عامل - رب العمل)؟.
- _ ماهي خصائص قانون العمل؟.

ب. الأهداف الخاصة بالمحور الثاني

- _ أن يخرج الطالب بتعريف جامع مانع لقانون العمل.
- _ أن يستوعب الطالب خصائص قانون العمل.
- المكتسبات القبلية:
- _ أن يعلم الطالب التعريف العام للقانون وخصائص القاعدة القانونية.
- أسئلة الدخول للدرس:
- _ كيف يمكن أن نعرف قانون العمل؟، هل هو مجموعة القواعد القانونية التي تخاطب العامل ورب العلم.
- _ ماهي اهم خصائص هذا الفرع من فروع القانون؟.

ب. تعريف قانون العمل

لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف قانون العمل، وإنما الفقه القانوني أخذ على عاتقه فكرة تعريف هذا القانون، لذلك نجد عدة تعريفات نذكر منها:

يمكن تعريف قانون العمل على أنه: "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل" [3]3.

كما عرفه البعض الآخر على أنه: "هو مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين" [4]4. ومن خلال التعريفات السابقة يمكن الجزم أن قانون العمل هو ذلك القانون الذي يضبط العلاقة بين أطراف العمل ومهما كان مصدره سواء القانون 90/11 وجميع النصوص المرتبطة به وكذلك الاتفاقات المبرمة بين الفاعلين في مجال العمل.

كما عرف هذا القانون تحت عدة تسميات مثل القانون الصناعي لارتباطه بالثورة الصناعية في إنجلترا، وكذلك عرف بالقانون الاجتماعي للاعتبارات الاجتماعية للعامل على أساس أنه الطرف الضعيف في علاقة العمل، كما عرف هذا القانون بقانون العمل وهي التسمية المعتمدة حالياً [2]2 .

ت. خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص، نتعرض لكل خاصية بالتفصيل وفقاً للتالي.

أولاً: الطابع الحيثاني لقواعد قانون العمل

حيث يستهدف أساساً تحقيق مصلحة الطبقة العمالية، فهو قانون تطبيقي لا تراعى فيه المساواة بين أطراف العلاقة العقدية (عامل_ رب العمل)، وذلك راجع للتفاوت الاقتصادي بين الطرفين حيث يهدف إلى إيجاد نوع من التوازن الاقتصادي، لذلك تفسر قواعد قانون العمل عند الشك لصالح العامل [5]5.

ثانياً: الصيغة الأمرة لنصوصه

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرية، حيث يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً لقانون العمل، فلا يصلح بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص قانون العمل ويعتبر باطلاً تطبيقه، أو تنفيذه، وتعود الطبيعة الأمرية لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، حيث يترتب عن الصيغة الأمرية لقواعد قانون العمل ما يلي [6]6 :

- _ أنه يقع باطلاً كل اتفاق يخالف قانون العمل، ومس بالحقوق الدنيا المضمونة للعامل.
- _ بطلان الصلح والإبراء المتعلق بحقوق العامل.
- _ تقرير عقوبات جزائية عن كل مخالفة لأحكام قانون العمل.
- _ تطبيق قانون العمل على عقود العمل السارية وقت صدوره.

ثالثاً: واقعية قانون العمل

ترجم هذه الخاصية قدرة نصوص قانون العمل على مسايرة الواقع المتغير، والمتعلق بحالات العمال الاجتماعية والاقتصادية وتقدير ظروفهم، وترجم الواقعية في مراعاة الاختلافات بين العمال من خلال الكفاءة والمهارة المهنية واختلاف جنسهم نساء، رجال أو الطفل القاصر.

فأحكام قانون العمل تواجه كافة الظروف المتصلة بعلاقة العمل ومصالح العمال بعيدة عن التعميم والتجريد،

حيث يراعي المشرع ويحرص على ملائمة الظروف الخاصة بكل حالة على حد [5]5.

رابعاً: تدويل قواعد قانون العمل

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، والمقصود بتدويل قواعد قانون العمل هو البعد الدولي والعالمي لنصوصه.

خامساً: قواعد قانون العمل ذاتية المصدر [7]7

مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر أي يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل، كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى. ومنه فإن الفاعلين بيئة العمل من عمال وأرباب عمل ونقاباتهم يلعبون دور في إيجاد وتطوير قانون العمل.

ث. تمرين

كيف تفسر خاصية ذاتية قانون العمل؟.

تكوين علاقات العمل الفردية



18	امتحان الدخول للمحور الثالث
18	الأهداف الخاصة بالمحور الثالث
18	تعريف عقد العمل
19	شروط انعقاد عقد العمل
22	تمارين

تقوم علاقات العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدي، انطلاقاً من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد الذي كرّسه هذه القوانين، والقانون الجزائري اعتمد مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين [8]8، ويعتبر عقد العمل الوسيلة القانونية والتقنية لقيام علاقة العمل بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين والتزاماتهما التعاقدية.

جدول يبين أهم الفوارق بين العامل والموظف بالجزائر	
موظف	عامل
يسمى موظف	يسمى أجير
علاقته برب العمل أساسية قانونية تنظيمية	علاقته برب العمل اتفافية
سنه من 18 سنة فما فوق	سنه من 16 سنة فما فوق، مع إمكانية العمل تحت سن 16 سنة في عقود التمهين.
يتلقى الموظف راتباً	يتلقى العامل أجراً
الموظف له سلطة المرفق العام	العمل ليس له سلطة الدولة

إعداد : د: كياهم سامي

تنشيط Windows

جدول يبين أهم الفوارق بين المركز القانوني للعامل والمركز القانوني للموظف

أ. امتحان الدخول للمحور الثالث

- _ حدد أطراف علاقة العمل؟.
- _ وهل يختلف عقد العمل عن باقي العقود؟.

ب. الأهداف الخاصة بالمحور الثالث

- _ أن يدرك الطالب إن عقد العمل عقد مسمى يربط أطراف علاقة العمل.
- _ وأن يعلم الطالب أن هذا العقد يشترك مع باقي العقود في مجموعة شروط تكوينه. المكتسبات القبلية:
- _ أن يكون الطالب مدرك لأحكام النظرية العامة للعقد.
- _ أن يميز الطالب بين العقود الملزمة لجانبين والملزمة لجانب واحد.
- _ أسئلة الدخول للدرس:
- _ كيف يمكن لنا أن نعرف عقد العمل؟.

ب. تعريف عقد العمل

علاقة العمل الفردية ترتب آثار مباشرة على أطراف العلاقة العقدية (العامل- المستخدم)، ويتحقق بناء على هذا الاتفاق (العقد) حقوق والتزامات لكلا طرفيه، وينشأ عقد العمل كتابة أو بغير الكتابة، حيث تقوم العلاقة بين العامل والمستخدم بمجرد العمل لصالح المستخدم [9]9، ويعتبر عقد العمل مبرماً لمدة غير

محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك وبالحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تشير المادة السالفة صراحة بالسماح بإبرام عقود عمل محددة المدة بتوقيت جزئي أو كامل. المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل واكتفى بوضع قواعد تنظيم علاقة العمل فقط، ونجد أن الفقه القانوني قدم عدة تعريفات نذكر أحدها، حيث عرف الفقه عقد العمل على أنه: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً " [4].

ت. شروط انعقاد عقد العمل

يستوجب لقيام علاقة العمل وطبقا للنصوص والقواعد المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري توافر الشروط العامة وهي الرضا والمحل والسبب، إلى جانب هذه الشروط هناك شروط خاصة تضمنها قانون علاقات العمل تميزه عن بقية العقود من خلال التزام العامل بأداء عمله لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر في إطار العقد المبرم مع المستخدم، وقد يكون العقد مكتوب أو غير مكتوب، أي تطبق على عقد العمل قواعد عامة مثله مثل بقية العقود المدنية الأخرى وقواعد خاصة تميزه عن باقي العقود.

أولاً: الشروط العامة لانعقاد عقد العمل

وجب توافر شرط الرضا المحدد في القانون المدني وكذلك المحل والسبب، حيث يعتبر القانون المدني شريعة عامة تتضمن أحكاماً أساسية وليس بالضرورة إعادة تكرارها في كل قانون آخر كقانون العمل.

1/ الرضا في عقد العمل

يستلزم لانعقاد عقد العمل توافق إرادتي الأطراف المتعاقدة وهما العامل والمستخدم في هذا العقد، حيث يلتزم العامل بناء على رضاه بالعمل تحت إدارة وإشراف المستخدم (التبعية القانونية) مقابل أجر يدفعه له هذا الأخير (تبعية اقتصادية).

أ/ عناصر الرضا في عقد العمل

ويتحقق رضا العامل في التعبير بإرادته عن الرغبة في العمل وتطابق ذلك مع الرضا المعبر عنه من قبل المستخدم (رب العمل).

ويشترط في إرادة العامل أن تكون سليمة خالية من العيوب المعروفة في القواعد العامة كالغلط والتدليس والإكراه، ولا يمكن أن تتصور إنشاء علاقة عمل بين العامل والمستخدم بإرادة يشوبها عيب من عيوب الإرادة، حيث يجب أن تكون إرادة العامل صحيحة لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية وعدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف آخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم أو بغير المستخدم، ولا يشترط القانون صب هذا الرضا في عقد مكتوب فقد تقوم علاقة العمل على أساس شفهي لفظي وأساس ذلك المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل [9] بنصها على ما يلي: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل ".

فالأصل في الكتابة المرتبطة بعقود العمل هي كتابة لإثبات علاقة العمل، غير أن عقود العمل المحددة المدة كتابتها واجبة قانوناً أي هي وسيلة نفاذ وانعقاد علاقة العمل المحدد المدة من جهة ووسيلة للإثبات من جهة ثانية.

ويرتبط الرضا بأهلية المتعاقد، حيث تعتبر الأهلية صلاحية الشخص لأن يباشر تصرفات يعتد بها، ليكون له على أساسها حقوق وصلاحية استعمالها، إلى جانب تحمّله للالتزامات المترتبة عن تصرفاته، ولدراسة عنصر الأهلية في عقد العمل يستوجب النظر في أهلية أطراف العقد والتمييز بين أهلية العامل كشخص طبيعي وأهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي .

ب/ أهلية العامل

هو شخص طبيعي يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل، سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغ سن الرشد، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل وبحرية تامة ودون أي شرط مسبق.

لكن استثناء لذلك وبالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وضع المشرع لهذه القاعدة (سن 19 سنة) طبقاً للمادة 40 من القانون المدني [8] استثناء طبقاً للمادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فيكفي بلوغ العامل سن 16 سنة لتمكينه من إبرام عقد العمل مع تقديم رخصة من وليه الشرعي، وأن لا يستخدم في أشغال خطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه باعتباره عاملاً قاصراً.

والغرض من ذلك، من جهة هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من استغلاله من طرف المستخدم تحت التبعية القانونية والاقتصادية، ومن جهة أخرى مراعاة الظروف الاقتصادية للعامل القاصر، حيث يستوجب على المستخدم إعلام وإبلاغ الولي الشرعي للقاصر بكل حيثيات العقد المراد إبرامه، وكذا كل

التغييرات التي يمكن أن تطرأ عند تنفيذ العقد.

ويستخلص مما سبق أن لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل، سواء كان لمدة محددة أو لمدة غير محددة وسواء تعلق الأمر بالسبب القانوني المطلوب أو لتفادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة، بنفي أو زوال الحقوق المدنية للعامل المتعاقد.

إلا أن بعض مجالات العمل لم تعد تراعى فيها الأحكام السابق عرضها، ففي النشاط الرياضي المحترف تبرم عقود أداء لاعب شاب موهوب من الفئات الصغرى مع شركة رياضية، وكذلك إسناد لطفل دور في عمل فني(فيلم مثلا أو أداء مسرحي).

ج/ أهلية المستخدم (رب العمل)

وجب التمييز بين حالتين، حيث يمكن للمستخدم أن يتخذ صفة شخص طبيعي أو شخص معنوي، فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي، يشترط أن يكون كامل الأهلية أي سن الرشد المحدد بـ19 سنة كاملة طبقا للقواعد العامة المشار لها بالقانون المدني الجزائري، واستثناء على هذه القواعد العامة نجد التاجر المرشد بالمادة 5 قانون تجاري جزائري 10[10]، حيث عند بلوغ الشخص الطبيعي سن 18 سنة يجوز ترشيده لممارسة نشاط التجارة، وتتمثل أهلية المستخدم في اكتسابه صفة التاجر للقيام بأعمال في إطار نشاط تجارته، كإبرامه عقود عمل لحاجات تجارته.

أما أهلية الشخص المعنوي فهي أهلية أساسها نشأة الشخص المعنوي أي بمجرد نشأته يتمتع القانون بأهلية على أساسها يباشر تصرفات يعتد بها، فتكون شخصيته القانونية المعنوية والتي يترتب له على أساسها آثار، منها الأهلية والاسم والموطن والممثل القانوني الذي ينوب عنه، وذلك استنادا لنص المادة 50 من القانون المدني الجزائري.

2/المحل والسبب في عقد العمل

يتميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة عن العقود الأخرى المدنية، بحيث يتكون المحل في عقد العمل من الأداء الشخصي من العامل وفي المدة المتفق عليها من جهة ومن الأجر المترتب للعامل من جهة ثانية والذي يدفعه المستخدم (رب العمل).

بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد مثلا في عقد العمل للعامل في الحاجة الاقتصادية التي تتطلب الإشباع بالأجر المحصل من أدائه لرب العمل، والسبب هو الباعث إلى التعاقد.

يختلف الأمر بالنسبة لرب العمل، فيتبل المحل في عقد العمل بالأجر المقدم للعامل وتوفير وسائل الإنتاج والعمل، أما السبب لرب العمل فيجسده غالبا تحقيق الربح من خلال الاستفادة من الأداءات لمجموعة عمال وتحقيق هامش ناتج عن إدارته وإشرافه لهذه الأداءات.

وبشكل عام تتمثل عناصر المحل والسبب في عقد العمل فيما يلي :

_ مدة العقد المقررة بصفة محددة أو غير محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل.

_ عنصر الأجر الذي يلتزم به المستخدم بتقديمه للعامل كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد.

_ الجهد العضلي و/أو الفكري المقدم، والذي يدخل في دائرة الأفعال المباحة لا الأفعال المحظورة كالتهريب والتقليد، أي أن يكون غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، إذ لا يجوز إبرام عقد عمل لتهريب سلع أو تقليد علامات مثلا فذلك فعل غير مباح وسببه غير مشروع ومخالف للنظام العام والآداب العامة، فلا يجوز أن يكون محلا وسببا لعقود العمل المبرمة.

_ تهيئة ظروف العمل وتوفير وسائل الإنتاج والعمل.

3/ الكتابة في عقد العمل

شدّد المشرع الجزائري في وجوب الكتابة، خاصة في عقد العمل محدد المدة، وإلا اعتبر العقد غير المكتوب عقد غير محدد المدة طبقا للمادة 11 الفقرة الثانية من قانون علاقات العمل 90/11.

ومع ذلك ينشأ عقد العمل كتابة أو بغير الكتابة، حيث تقوم العلاقة بين العامل والمستخدم بمجرد العمل لصالح المستخدم 9[9]، ويعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك وبالحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تشير المادة السالفة صراحة بالسماح بإبرام عقود عمل محددة المدة بتوقيت جزئي أو كامل.

وخلص الفقه القانوني الجزائري إلى أن عقد العمل عقد رضائي، حيث يقوم هذا العقد بمجرد العمل لحساب مستخدم مقابل أجر، مع إمكانية إثبات علاقة العمل بكل طرق الإثبات، وذلك تسهلا لقيام علاقة العمل ابتداء وحماية العمال في حالة نزاع انتهاء 2[2].

ثانيا: الشروط الخاصة لعقد العمل

تتمحور عناصر عقد العمل في مجموعة من النقاط هي: (أداء العمل من طرف العامل، المقابل (الأجر) المتفق عليه، إدارة وإشراف رب العمل أي تحت تغطية العامل القانونية والاقتصادية للمستخدم، مدة العمل أي لفترة محددة أو غير محددة)، ونفصل في الطرح الموالي فكل عنصر من هذه العناصر.

1/عنصر أداء العمل

يعتبر هذا العنصر محل التزام العامل وحق من حقوق المستخدم (رب العمل) في آن واحد مع توافر الشروط التالية:

وجوب الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه.

تففيذ العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم، استنادا لنص المادة 07 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

التزام المستخدم بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن الأداء وحماية العامل وتجسيد بنود عقد العمل والاتفاقيات الجماعية.

2/عنصر الأجر

يعرّف الأجر بأنّه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدّمه للمستخدم خلال مدّة زمنية معيّنة، يعتبر هذا العنصر محل التزام المستخدم وحق من حقوق العامل، حيث لا يمكن تصور عنصر العمل دون أن يقابله عنصر الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير من الحقوق الأساسية للعامل، وفي نفس الوقت من الالتزامات الرئيسية للمستخدم، ولذلك لا يحتفظ العقد بتكليفه القانوني كعقد عمل إذا لم يكن عنصر الأجر مقابل لأداء العامل، وإذا تخلف الأجر نكون مباشرة أمام عقد آخر كعقد التبرّع مثلا.

وتعتمد معايير وأساليب لتحديد الأجر من خلال مدة العمل أو من خلال المردودية المحققة من أداء العامل، أو من خلال الجمع بين المعيارين أي المعيار المزدوج والذي أخذ به المشرع الجزائري، وهو الأكثر استعمالا في المؤسسات المستخدمة، وأخذ به المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 82 من القانون رقم 90/11.

كما يمكن تحديد الأجر عن طريق التنظيم حيث يعتمد في تحديد الأجر عن طريق التنظيم الصادر عن السلطة العامة المختصة، التي تعتمد على الأسلوب الإداري في تنظيم علاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، ونجد ذلك من خلال المرسوم الرئاسي رقم 11/21/137 [11] واستنادا لنص المادة الأول منه، حيث اعتبر أن الحد الأدنى المضمون للأجور هو 20.000 دج لكل 40 ساعة عمل في الأسبوع أي ما يعادل 173.33 ساعة عمل في الشهر.

3/عنصر علاقة التبعية

يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرّقابة التي يتمتع بها المستخدم تجاه العامل بموجب عقد العمل، باعتبار أن التبعية بشقيها القانوني والاقتصادي من الحقوق الأساسية الممنوحة للمستخدم، ويتمتع بها ويلزم بها العامل بأداء العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم، فالتبعية القانونية تتمثل في الأوامر التي تعرض على العامل، وامتثاله للتعليمات الصادرة عن المستخدم ولاسيما تلك المتعلقة بالواجبات وفق ما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 على سبيل المثال لا الحصر، لأنه لا يمكن حصر كل الواجبات الملقاة على عاتق العمال، كما يمكن إضافة البعض منها في النظام الداخلي للمؤسسة، حيث أوجب المشرع إعداد النظام الداخلي من طرف المؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد العمال أكثر من 20 طبقا للمادة 75 من القانون 11/90 والذي يكون مراقبا من طرف مصالح مفتشية العمل.

كما تتجسد التبعية الاقتصادية في تبعية العامل ماليا ومعيشيا واجتماعيا للمستخدم بموجب عنصر الأجر الذي هو مصدر رزقه، مما يجعل العامل مرتبطا معيشيا بالمستخدم.

4/عنصر المدّة

يقصد بها المدّة الزمنية التي يضع العامل نشاطه وخبراته (الفكرية والعضلية) تحت سلطة ومصالحه المستخدم، وهي المدّة التي تحدّد أصلا في عقد العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في إطار علاقات العمل، والتي تأخذ عدّة أشكال، سواء كانت علاقة عمل لمدة محدّدة أو لمدة غير محدّدة.

فالأصل تعتبر علاقة العمل مبنية لمدة غير محدّدة لحماية لمصلحة العامل، تماشيا والعناصر الأخرى لعقد العمل كالعامل والأجر والتبعية، وهذا طبقا للمادة 11 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

وزيادة على ذلك تطرق المشرع الجزائري وحدد حالات عقود العمل المحددة المدة في المادة 12 وهي :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبّت في منصب تعيّن عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرّر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدّة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

والراسخ في القضاء الجزائري من حيث المبدأ، أن عقد العمل المحدد المدة والمتضمن جميع الحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 90/11 مخالف للقانون، وعليه يعتبر هذا العقد غير محدد المدة.

كما أن عقود العمل المحددة المدة والمخالفة للحالات الواردة بنص المادة 12 دائما من القانون 90/11

تتحول إلى عقود غير محددة المدة.

ث. تمرين

هل عقد العمل اتفاقي فقط؟، أي هل يكفي فيه سلطان الإرادة فقط أو يخضع في جانب منه للتنظيم؟.

حلول التمارين

IV

- _ تأثر قانون العمل الجزائري بمبادئ الاشتراكية كما أنه تأثر بمبادئ الاقتصاد الحر، وبهذا المعنى نجد أن قانون العمل الجزائري تراعى فيه مبادئ متنوعة تهدف لحماية العامل والمؤسسة والعمل في حد ذاته بحكم أنه يجسد القيمة المضافة ويعزز القدرات الاقتصادية للدولة.
- _ يتمتع قانون العمل بذاتية من حيث المصدر (الاتفاقيات الجماعية) حيث تعتبر هذه الأخيرة مصدر مهم للقواعد القانونية للعمل، كما تفسر قواعد قانون العمل لصالح العامل بحكم أنه الطرف الأهم في علاقة العمل (الأداء).
- _ يعتبر عقد العمل عقد اتفاقي مبني على سلطان الإرادة بشكل أساسي، لكن القانون أخضعه لشروط صارمة لا تترك في بعض المسائل لسلطان الإرادة الخيار كمدة العمل وعقد العمل المحدد المدة... إلخ.

خاتمة

إذا نخلص بعد الطرق للأقسام السابقة أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، وهو قانون اجتماعي بامتياز أي تراعى فيه مصلحة العامل بحكم أن الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، كما أن الدولة الجزائرية تولي أهمية لهذا النوع من التشريعات لارتباطه بالتوجه نحو بناء اقتصاد تنافسي يلعب العامل ورب العمل فيه دور مهم. وعليه فإن قانون العمل يتضمن حد أدنى من الحقوق لا بد من توفرها، لذلك يضمن قانون العمل جملة من الالتزامات والحقوق متقابلة لأطراف علاقة العمل.

جدول أهم مصطلحات مقياس قانون العمل	
Hired worker	عامل أجير
work law	قانون العمل
Employer	رب العمل
Worker rights	حقوق العامل
job contract	عقد العمل
Development of labor law	تطور قانون العمل

إعداد: د. الكمال سلمي

أهم مصطلحات المرتبطة بقانون العمل

قائمة المراجع

[1] محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.

[10]- الأمر رقم 75_59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 101، مؤرخة في 16 ذو الحجة عام 1395 الموافق لـ 19 ديسمبر 1975، المعدل والمتمم.

[11]- مرسوم رئاسي رقم 21_137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق لـ 7 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 28 المؤرخة في 2 رمضان عام 1442 الموافق لـ 14 أبريل سنة 2021.

[2] خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014.

[3] معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان مير_بجاية، 2015/2016.

[4]- أحمية سليمان، محاضرات قانون العمل في التشريع الجزائري_ نسخة إلكترونية، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2014/2015.

[5]- محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2010.

[6]- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2009.

[7]- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2015.

[8]- أمر رقم 58_75 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 78 مؤرخة 24 رمضان 1395 الموافق لـ 30 سبتمبر 1975.

[9]- قانون 11_90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق لـ 25 أبريل سنة 1990.