

علاقة العمل الفردية

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لالتزاماتهما، استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، و هذا ما يجعل عقد العمل خاضعا لأحكام العقد عموما، حتى و إن ظهرت بعض الخصوصيات استدعت أحكاما يتميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، لاسيما و أن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر لتدخل المشرع لأجل تنظيم و توجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبررا بحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل:

يقتضي التطرق لماهية عقد العمل بيان تعريفه، ثم عناصره، و أخيرا شروط صحته.

المطلب الأول: التعريف بعقد العمل: لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل، فعرف على هذا الأساس بأنه العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

يتشكل عقد العمل وفقا للتعريف السابق باجتماع جملة من العناصر تجعله متميزا عن غيره من العقود المشابهة لاسيما عقد المقاولة، باعتباره واحد من العقود الواردة على العمل، إلى أن ما يتميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل -المقاول- في أداء العمل عن صاحب المشروع، بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره و توجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الالتزام بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولا عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار أن هذه النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات و أوامر رب العمل.

ويتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص: عقد العمل رضائي، عقد ملزم لطرفيه، وأنه من عقود المعاوضة.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل: نستخلص من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتشكل من اجتماع ثلاث عناصر تمثل جوهر العقد، و يمكن حصر هذه العناصر في ما يلي:

الفرع الأول: عنصر العمل يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و يستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا، كما أن هذا العنصر يختلف عن عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل، و نخص في ذلك بالذكر:

1- شخصية عنصر العمل: إن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل و العامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام العقد، على الأخص بالنسبة لرب العمل، حيث تكون شخصية العامل و صفاته و مؤهلاته جوهرية في العقد، و هذا ما يجعل من تنفيذ العمل مقتصرا على العامل دون غيره، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأدائه سواء أداء كليا أو جزئيا، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها، و تأكيدا لذلك ألزم المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 7 من قانون 11/90 العمال بأن "يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملون بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم" كما يتأكد هذا الاتجاه في ما ذهب إليه المشرع المدني الجزائري

من أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين."

2- الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العمل: يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية دون أن يتعداه إلى تحقيق النتائج الذي يحددها رب العمل في أن هذا الأخير هو من يحوز سلطة توجيه العامل إلى كيفية تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف و الرقابة المقررة لمصلحته، و هي السلطة التي تظهر من خلال تمكنه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية و فنية.

3- توفير ظروف العمل اللازمة: بما يحمله هذا العنصر من دلالة على انحصار التزام العامل ببذل الجهد، على خلاف الأمر بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يقع التزام المقاول بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم و طبيعة التزامه بمقتضى عقد المقاولة.

الفرع الثاني: عنصر الأجر: و هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، و الموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، و يشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت و يسمى أجر المنصب، أو الأجر القاعدي، و الآخر متغير، و يتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات، و يحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة، و في هذا ترجمة لمبدأي الحرية التعاقدية و التفاوض الجماعي الذين اعتمدهما المشرع في مجال علاقات العمل بعد التعديلات التي أحدثتها في هذا الخصوص سنة 1990.

الفرع الثالث: عنصر التبعية: يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، و توجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل، و يذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية ثلاث مذاهب رئيسية

1- التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية: مؤداه أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، بما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة.

2- التبرير القانوني لعنصر التبعية: يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية في ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقررفها أثناء سريان علاقة العمل، ضمانا للسير الحسن للعمل، و هو مل يبرر به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخلي، و التقسيم العضوي و الفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

3- التبرير المختلط لعنصر التبعية: يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العامل، غير أن هذا الرأي ليس كافيا وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكنه من صلاحية الإشراف و التوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة، بل أن الغالب أن مرد هذه السلطة هو القانون و ليس الحاجة الاقتصادية، على اعتبار أن الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة، على الرغم من ذلك فإنهم ملزمون قانونا بالخضوع لتلك الأوامر بالقدر و الكيفية ذاتها.

المطلب الثالث: شروط صحة عقد العمل: تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموما، و عليه يمكن أن نميز بصدها بين:

الفرع الأول: الأهلية: نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل.

1-أهلية العامل: أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 11/90)، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس فإن الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

2- أهلية رب العمل: ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا طبيعيا، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا معنويا.

أ- رب العمل شخص طبيعي: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر.

ب- رب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة .

الفرع الثاني: الرضاء في عقد العمل: يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معيناً، إلا أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، و ذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها. ،حيث تنص المادة 11 من ق ع ع على أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذانص على غير ذلك".

الفرع الثالث: المحل و السبب في عقد العمل: تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا للالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل: يمكن التمييز بصدد الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بين نظريتين:تقليدية و حديثة:

المطلب الأول: النظرية التقليدية: هي في الأساس نظرية رأسمالية تنظر إلى عنصر العمل باعتباره "سلعة" يمكن أن تكون محلا للتعاقد، و بالتالي إمكانية أن تكون محل إيجار، وفق ما يعرف بعقد إيجار الخدمات، و بناء على مبدأ الحرية التعاقدية، مما يبعد هذا النوع من العقود من مجال التدخل التنظيمي التي يمكن للدولة أن تمارسه. في مجال العلاقات القانونية.

المطلب الثاني: النظرية الحديثة: و هي نظرية اجتماعية تستجيب أكثر للطابع الاجتماعي لعلاقة العمل، و لبعدها الإنساني، مما يفترض معه تدخل الدولة قانونيا لأجل ضمان تحقيق علاقات العمل عموما لأهدافها الاجتماعية، و ضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة، و العمال من جهة ثانية، و هو الأمر الذي يتجلى من خلال إقرار الكثير من النصوص التي تدعم مركز العمال في علاقة العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي، شروط الصحة و الأمن داخل مقرات العمل، حظر تشغيل الأطفال و النساء في أعمال خطيرة إلى غيرها من الأحكام ذات البعد الاجتماعي.

التنظيم القانوني لعلاقات العمل:

يتضمن هذا المحور بالخصوص بيان مراحل انعقاد عقد العمل، ثم سريانها.

المبحث الأول: انعقاد علاقة العمل:

إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم. **المطلب الأول: مرحلة التجريب:** تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و استعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، و قد نظمت المادة من قانون 11/90 هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلى بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 120 من قانون 90/11، كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، و مدى ملاءمة المهام الموكلة له لمؤهلاته و استعداداته، و على هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، و خلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد بات.

المطلب الثاني: فترة الترسيم: بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكب الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، و الحق في الترقية.

المبحث الثاني: سريان علاقة العمل:

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: العمل الفعلي، و الانقطاع.

المطلب الأول: وضعية العمل الفعلي: و هي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل و قيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح و التعويضات، و الحق في الترقية.

المطلب الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل: قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التالية:

الفرع الأول: الاستيداع: يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.

الفرع الثاني: الانتداب: ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانوني أو انتخابية بشكل دائم، و لمدة محددة، و يتحقق الانتداب في الحالات التالية:

1- ممارسة مهمة انتخابية: حيث ل يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية و الالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، و الأمر ذاته بالنسبة

للمهام النقابية، و إن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

2- أداء واجب الخدمة الوطنية: و هو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

3- متابعة فترة تكوين أو تربص: يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يومي، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

الفرع الثالث: حالة المرض الطويل و عطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لا اعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، و عليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع.

الفرع الرابع: الإضراب: أقر الدستور الحق في الإضراب (المادة 70)، و اعتبرته المادة 64 من قانون 11/90 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل. الفرع الخامس: التوقف التأديبي: هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء و العقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، و تبعا لذلك من الأجر.

الفرع السادس: التوقيف الاحتياطي: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.

الفرع السادس: التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: و هي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

المطلب الثالث: أحكام ظروف عقد العمل: تتضمن ظروف العمل الظروف و الجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل، و التي يمكن إجمالها فيما يلي :

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل: يقصد بها المدة اليومية أو الأسبوعية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و قد تكفل المشرع الجزائري بتنظيمها و اعتبارها من النظام العام، و هي محددة بأربعين ساعة أسبوعيا يترك للمؤسسات المستخدمة صلاحية توزيعها على مدار الأسبوع حسب خصوصيات كل قطاع.

الفرع الثاني: فترات الراحة و العطل القانونية و الخاصة: يمكن أن نبين في هذا الصدد:

- 1- **الراحة الأسبوعية:** حدد المشرع حدها الأدنى بأربع و عشرين ساعة متتالية أسبوعيا حسب المادة 33 من قانون 11/90 و تستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر.
- 2- **العطل و الإجازات القانونية:** المقصود بها إجازات العطل الوطنية و الوطنية المحددة قانونا و التي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة و الاستقلال و عيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، و كذلك بالنسبة للعطلة السنوية التي تستحق على أساسا يوم عطلة بالنسبة لكل يوم عمل.
- 3- **العطل الخاصة:** يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 11/90، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل:

تتضمن آثار عقد العمل بيان حقوق و التزامات كلا الطرفين:

المطلب الأول: حقوق و واجبات العامل:

1- حقوق العامل: تتمثل على الخصوص فيما يلي :

أ- **الحق في الأجر:** هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق11/90، و هو يعنى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

ب- **الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي:** تنقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجيه، و هذا الحق تضمنه المادة 66 من دستور 2020.

ت- **الحق في الراحة و العطل القانونية:** أضحى الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 04/66 من الدستور.

ث- **التأمين على البطالة:** استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ج- **الحق في التقاعد:** هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالتة من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين.

ح- **الحق في التكوين و الترقية المهنية:** ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 11/90، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة

دورات التكوين التي ينظمها رب العمل. خ- الحق في ممارسة النشاط النقابي: مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيسي نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقائيين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

2- التزامات العمال: يرتب عقد العمل على عاتق العامل الالتزامات التالية: أ- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: أقرت المادة 7 من قانون 11/90

- أ- **الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:** هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وتبعاً لذلك نصت المادة السابعة من قانون 11/ 90 على هذا الالتزام باعتباره التزاماً أساسياً مرتباً على عاتق العامل بمقتضى العقد، فيجب على العامل أن يؤدي العمل موضوع العقد وفق ما هو متفق عليه وأن يلتزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له إسناد تنفيذ العمل إلى غيره دون موافقة صاحب العمل، كما أن هذا الأخير لا يجوز أن يجبره على أداء عمل غيره دون رضاه. ويترتب عن إخلال العامل بهذا الالتزام بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنياً جسيماً الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبياً بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/ 90.
- ب- **الالتزام بتوجيهات صاحب العمل:** من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل تنفيذ والتقيّد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من طرف الأشخاص المعيّنين صراحة وفقاً لنظام السلطة الرئاسية التدريجية للمهنة، كما يجب على العامل الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة و أي مخالفة لهذه الأوامر والتوجيهات والتعليمات الموجهة إليه تترتب عليه مسؤولية تقصيرية وعقدية.
- ت- **الالتزام بالسرية المهنية:** إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، لكون هذا الأخير يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل، من أجل ذلك يجب عليه الالتزام بالسرية المهنية من خلال منع تسرب أسرار العمل للغير بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة، وأسرار العمل هي كل ما يتوصل إليه العامل من خلال عمله وبمناسبته، ومثال ذلك طرق الإنتاج والمواد المستخدمة ومعاملات المحل وغيرها. ويعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرز التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/ 73.
- ث- **المحافظة على وسائل العمل:** يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي.
- ج- **الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:** يقتضي العامل أثناء أدائه للعمل بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 7 الفقرة 7 من 90-1 ومن ضوابط هذا الالتزام عدم تقديم المساعدة للمؤسسات المنافسة أو توظيف الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لأغراض منافسة صاحب العمل سواء كان ذلك لمصلحة العامل أو مؤسسة منافسة.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل

كفل المشرع لصاحب العمل جملة من الحقوق حددها في القوانين، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام، وسنتطرق في هذا المطلب إلى الحقوق في (الفرع الأول) والواجبات التي يلتزم بها صاحب العمل (فرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق صاحب العمل : تأميناً لفاعلية علاقات العمل ولتوفير الاطمئنان لصاحب العمل، فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها منها ما هو ذي طابع تنظيمي تقني ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية نتناولها تباعاً لما يلي:

- أ- لصاحب العمل الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويتجسد التنظيم الداخلي عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية.
- ب- - صلاحية صاحب العمل في إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل.
- ت- - من حق صاحب العمل أداء العامل للعمل الموكل له.
- ث- - من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل والمستندة إلى عنصر التبعية سلطته في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات ضماناً لحسن سير علاقة العمل، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين، والتي سنبينها تباعاً:

- أ- تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه.
- ب- - عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.
- ت- - توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية .
- ث- - احترام العمال وعدم الإساءة إليهم.
- ج- - تمكين ممثلي العمال في النقابات و الاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي - السماح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون -أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية.
- ح- - دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل وهو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، كما توجد هناك ملحقات متممة للأجر والتي تشمل مجموعة من التعويضات.
- خ- - الضمان الاجتماعي ويقصد منه حماية العمال من كل المخاطر التي يمكن أن تصيبه أثناء عمله والتي تتمثل في كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة.
- د- - توفير وسائل الأمن.
- ذ- - يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال.

