

علاقة العمل الفردية :

تنشأ علاقة العمل ضمن نظام قانوني متمثل في العقد الذي يضمن للأطراف المتعاقدة حقوق ويحملهم التزامات وفقا لسلطان الارادة، غير أن تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل جعل مفهومه مختلف عن باقي العقود الأخرى.

ولدراسة النظام القانوني لعقد العمل يستلزم الأمر دراسة مفهوم عقد العمل (المبحث الأول)، انعقاد وسريان عقد العمل (المبحث الثاني) .

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

للقوف على مفهوم عقد العمل نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتطرق لدراسة المقصود من عقد العمل (المطلب الأول) ثم نخصص المطلب الثاني لدراسة أركان عقد العمل.

المطلب الأول: المقصود بعقد العمل

نبين فيما يلي تعريف عقد العمل (الفرع الأول) وكذا دراسة خصائص عقد العمل (الفرع الثاني) و أخيرا نحدد عناصر عقد العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

حسب المادة الثامنة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق الاطراف وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم و الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل .

أما من جانب الفقه فقد تعددت تعاريف عقد العمل فمنهم من عرفه على أنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر ويكون عقد العمل في العادة، محدود المدة - أو غير محدود المدة ولعمل معين أو غير معين.

وهناك من عرف عقد العمل هو ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

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

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

من خلال النظر في تعريف عقد العمل يتبين لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة تتمثل أساسا فيما يلي:

أولاً: عقد رضائي

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له. وعليه فلا بد من توافر الرضا الخالي من العيوب، فبعد ذلك ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل دون حاجة لشكل معين للانعقاد.

ثانياً: عقد ملزم لجانبين

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فيترتب التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجرة العمل، كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل.

ثالثاً: عقد العمل من عقود المعاوضة

إن عقد العمل من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كلا منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

تتمثل عناصر العمل فيما يلي:

أولاً: عنصر العمل

العنصر الرئيسي في عقد العمل هو الالتزام بالعمل الذي يقصد به ذلك الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل.

ثانياً: عنصر الأجر

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل وشرطاً ضرورياً لوجوده، والأجر هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي، والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات.

ثالثا: عنصر التبعية

يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الاشراف على العامل، وتوجيه الأوامر له باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا له في إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه تنظيم العمل وتوفير أدوات العمل و هو الذي يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من القانون 90-11 على أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و سواء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:

- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد .
- تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه .
- تحديد الأجر الأساسي و عناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت.

أما العناصر و الأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

- بيان فترة التجربة .
- بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب.
- بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي :

أولاً: شرط الرضا

يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين ويتجلى ذلك من خلال عرض أحد الطرفين على الآخر القيام بعمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بدفعه له، ويجب أن تتجه إرادة الطرف الآخر إلى قبول ذلك.

أ: الرضا في عقد العمل

يقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينعقد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين .

كما يتراضى الطرفان أيضاً على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلاً عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما يضمننا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات.

ب: شروط صحة التراضي

تتمثل شروط صحة الرضا في عقد العمل في الإيجاب والقبول

- الإيجاب

يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلاً للتعيين لقاء أجر معلوم.

- القبول

هو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفاً وبالشروط التي اتفق عليها الطرفان.

ثانياً: الأهلية

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق و صلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجوب.

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً.

أ: أهلية العامل:

تلتزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد و هو تسعة عشر سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل ، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل ،حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة طبقا للمادة 15 من القانون 19-11.

ب: أهلية صاحب العمل:

إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 90-11 قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخص معنويا.

صاحب 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 .

صاحب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة.

ثالثا: المحل والسبب

أ: المحل

يقصد بالمحل في عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية في قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط في هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة ك شراء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب) كما يشترط أن يكون محققا أو ممكن التحقيق .

ب: السبب

السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجرة من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.

المبحث الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضي في العقد أم لا من خلال المرور أولا على فترة

التجربة، وبعد ذلك يصبح العقد نهائيا بقبول كل الأطراف على العقد ويثبت العامل في منصبه بصفة دائمة الترسيم (المطلب الأول) .

الأصل أن سريان عقد العمل يبدأ بمباشرة العامل بتنفيذ وانجازه لمختلف النشاطات والأعمال المكلف بها ، غير أنه في بعض الحالات تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى نهايتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: انعقاد عقد العمل

تنشأ علاقة العمل وتنعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفهي) و ولكي يصبح هذا العقد نهائيا مرتبا لكل آثاره القانونية يجب أن يمر بفترة التجربة والترسيم.

الفرع الأول: فترة التجربة

يمكن أن تمر علاقة العمل بعد إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بفترة التجربة وهي مرحلة أولية قبل ترسيم العامل في منصب عمله، إذ يسمح لصاحب العمل بأن يضع العامل بعد تشغيله مباشرة محل تجريب قصد التحقق من صلاحيته وكفاءته و مدى قدرته القيام بالعمل الموكل إليه، و قد حددت المادة 18 من القانون 90-11 فترة التجربة بمدة لا تتعدى ستة أشهر، أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي يمكن أن ترتفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا.

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل التأكد من قدرات ومؤهلات العامل وفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق وتعويض إذا لم يستطع العامل إثبات كفاءته في العمل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، غير أن العامل يتمتع خلال هذه الفترة ببعض الحقوق والواجبات التي يتمتع بها جميع العمال.

كما أنه خلال فترة التجربة تسمح أيضا للعامل الاطلاع على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومدى ملائمة العمل الموكل له لمؤهلاته وقدراته العلمية والبدنية، وعلى هذا الأساس يمكن له أن يتخلي عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

أما إذا انقضت هذه المدة دون أن يتمسك أحد الطرفين بحقه في فسخ العقد يصبح عندئذ عقد العمل نهائيا.

الفرع الثاني: فترة التثبيت أو الترسيم

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائيا

منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالثبوت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الالتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات.

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل :

المطلب الثاني: آثار عقد العمل :

يترتب على عقد العمل حقوق والتزامات في مواجهة كل من العامل والمستخدم، لذا سوف يتم التطرق لحقوق والتزامات العامل، ثم لحقوق وسلطات المستخدم-1 .

الفرع الاول :حقوق والتزامات العامل :

هي عبارة عن مجموعة من الحقوق المهنية والمادية والتي تستمد من النصوص القانونية وكذا من الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي.

أولاً: حقوق العامل :

تتنوع حقوق العامل نتيجة تنوع مصدرها بين النصوص القانونية و الاتفاقيات الجماعية، وقد نص قانون العمل في المادتين 05 و06 من القانون رقم 09-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم على الحقوق الأساسية للعمال والتي نوجزها في ما يلي:

- المساهمة في تسيير الهيئة المستخدمة .
- ممارسة الحق النقابي .
- التفاوض الجماعي.
- الوقاية الصحية والامن وطب العمل
- العطل و الراحة .
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها .
- الحق في الإضراب.
- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية و الكرامة
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم

-التكوين المهني والترقية في العمل

-الدفع المنتظم للأجر المستحق.

-الخدمات الاجتماعية .

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

ثانيا: التزامات العمال :

ألزم المشرع العمال بواجبات أساسية حددتها نص المادة 07 من القانون رقم 09-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1 تنفيذ العمل المتفق عليه :

مقابل الأجر الذي يتقاضاه العامل، يلتزم هذا الأخير بتنفيذ العمل الذي وظف من أجله بكيفية جدية وضمير و تبعا لما لديه من قدرات مهنية.

ولا يشوب القانون أي لبس حول هذه المسألة .فقد نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على الواجبات الأساسية للعمال ، منها أن يؤديه "باقي ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في أيطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

2- تنفيذ تعليمات المستخدم

من الطبيعي جدا أن ينفذ العامل تعليمات مستخدمه شريطة أن تكون هذه التعليمات مشروعة فعلى العمال إذا أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

ويستتبع ذلك أن رفض تنفيذ التعليمات المشروعة الإدارة عن المستخدم يشكل خطأ جسيما من شأنه أن يؤدي إلى تسريح دون مهلة إخطار ولا تعويض.

وقد يتجسد رفض تنفيذ التعليمات في سلوك به يتمتع العامل ، دون عذر مقبول عن"تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية"

3- واجب المساهمة في مجهودات المستخدم لتحسين التنظيم والإنتاجية:

يضع القانون علي عاتق العمال "واجب المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين المؤسسة والوصول إلى الإنتاجية" ويتعلق الأمر هنا بفكرة مستمدة في أن واحد من نظرية التسيير الإشتراكي ومن مبادئ مساهمة الأجراء في نشاط ونتائج المؤسسة المعمول بها في العديد من البلدان

الغربية ،حيث يعتقد أنه تم إشراك العمال في سير المؤسسة فقد يهتمون بتحسين إنتاجها ونوعية منتجاتها وهذه المسألة ما تزال موضوع تساؤلات داخل المؤسسة المتجاذبة بين أهداف عامة ما تكون متعارضة :فمن جهة العمال المهتمون بحالة أجورهم والاحتفاظ بعملهم ، ومن جهة أخرى المستخدم المهتم بمسائل الربح الآنوي وهذه التناقضات التي لا يمكن إنكارها، لا ينبغي مع ذلك أن تحول دون إشراك العمال في سير المؤسسات وبصفة خاصة في برامج التشغيل والإنتاج وتحسين النوعية والتحكم في الأسعار لمواجهة المنافسة الأجنبية التي صارت الآن مقبولة في بلادنا .

4 واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم :

مما لا شك فيه أن الالتزامات مشتركة بين المستخدمين والعمال ذلك أن المستخدمين بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن والسهر علي احترامها والعمل بدورهم مطالبون بمراعاة وبحمل المستخدمين احتمالا علي إيجادها.

وقد نص القانون علي عقوبات ضد المستخدمين والعمال الذين لا يحترمون هذه التدابير .

5 - واجب احترام أنواع المراقبة التي وضعها المستخدم:

العمال هم المعنيون الأوائل بأنواع المراقبة التي يحق للمستخدم أن ينظمها والتي يمكن أن تتمثل في المراقبة الآتية:

مراقبة الدخول،مراقبة المواظبة،مراقبات الخروج،مراقبة سير العمل،المراقبات المفروضة لإعتبارات تتعلق بأمن المؤسسة.

6- واجب الإمتناع عن المنافسة الغير مشروعة:

يعد الوفاء واجبا مستمرا علي العامل .بحيث لا ينبغي عليه أن يحدث بسلوكه صراع مصالح مع المؤسسة التي يشتغل بها وقد جعل المشرع من ذلك سببا جديا للتسريح.

ويمكن التذكير بهذا المبدأ في عقد العمل أو في النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية وحسب الحالات المقررة بموجب القانون لا يمكن أن تكون للعمال مصالح مباشرة أوغير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم فلا يحق لهم أن ينافسوا المستخدم في مجال نشاطه كما لا يمكن لهم أن يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم.

الفرع الثاني: حقوق و التزامات صاحب العمل:

أولاً: حقوق صاحب العمل: تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- الحقوق المرتبطة بعقد العمل

تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقاً لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات.

2- الحق في الإدارة و التنظيم: تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

3- صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية: تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال أعمال السلطة التأديبية.

ثانياً-التزامات صاحب العمل:

- 1- الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية والجماعية
- 2- الالتزام بالوقاية الصحية والأمن في العمل
- 3- الالتزام بالتصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي.