

المحاضرة 03: علاقة العمل الفردية. الجزء 1

مقدمة

أولا. تعريف عقد العمل الفردي

ثانيا. خصائص عقد العمل

ثالثا. عناصر عقد العمل

رابعا. أركان عقد العمل.

مقدمة

تقوم علاقة العمل اليوم على نظام قانوني يتمثل في العقد، الذي يُبرمه المستخدم لأجل تحديد الحقوق والواجبات التي تضمن للعامل من جهة الحصول على أجر ومزايا اجتماعية معينة، وأيضا تسمح للمؤسسة بتحقيق هدفها في استقرار المؤسسة وديمومة عملياتها الإنتاجية.

أولا. تعريف عقد العمل الفردي:

تنشأ علاقة العمل الفردية نتيجة لقيام العامل بالموافقة على العمل لحساب مستخدم وتحت إشرافه، وعلى ان يدعن له ويعترف بسلطته وإمرته وتوجيهه، تكون مدة العقد محددة أو غير محدد لأجل عمل ما، ويلتزم خلاله العامل بتأدية المهام الموكلة له وتقديم كمية عمل يتم الاتفاق على نوعها وجودتها مع المستخدم. يتم الاعتراف بهذه العلاقة من خلال عقد عمل يقوم على حرية المتعاقدين المستخدم والعامل، لهذا فإن عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية الملزمة لطرفي العلاقة.

عرف الفقه عقد العمل بأنه " 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 محدد أو غير محدد المدة ولعمل معين أو غير معين " (سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، 2006: 86).

عند تصفح مواد القانون 90-11 لا نجد تعريفا صحيحا لعقد العمل، غير أن المادتين 2 و8 أشارتا على العناصر الأساسية لهذا العقد. فقد جاء في المادة 2 "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذي يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم م، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم". كما نصت المادة 8 أن علاقة العمل تنشأ "بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أيه حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل" (الجريدة الرسمية 1990: 563-564). وعليه يمكن ان نستخلص العناصر التعريفية الأساسية لعقد العمل على النحو التالي:

- أن العقد يجمع بين طرفين احدهما العامل والآخر مستخدم الذي يمكن ان يكون شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص

- أن اهم ركن في هذا العقد هو العمل الذي يأخذ شكل العمل يدويا أو فكريا

- أن العامل يؤدي عملا لصالح المستخدم يكون تحت سلطته وإشرافه (التبعية)

- أن المستخدم يكافئ العامل بأجر يناسب العمل المبذول

- تنشأ عن العلاقة بين الطرفين حقوق وواجبات يحددها التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.

ثانيا. خصائص عقد العمل:

1- عقد ملزم للطرفين:

كل من المستخدم والعمال يترتب عن ابرام العقد بينهما إلتزامات في ذمتها. فيقع على صاحب العمل أن يلتزم بدفع أجرة، فيما يلتزم العامل ببذل جهد يطابق الأعباء والمهام التي حددها المستخدم له.

2- عقد رضائي:

يرم هذا العقد بعد رضا واتفاق إرادة الطرفين. والرضا هنا يعني عدم تعرض العامل لأي إجبار أو قهر أو إكراه يسلبه حق الموافقة أو الاختيار لقرار يلائم رغبته. وهذه العلاقة يتم خلالها بيع العامل لجهدته مقابل أجر لمستخدم معين.

3- عقد مسمي:

هو عقد نص عليه التشريع، وحدد له نظاما قانونيا، حيث نص القانون 90-11 على احكامه من بداية انعقاد علاقة العمل(العمل لحساب مستخدم) وحتى نهاية العقد(التقاعد، الاستقالة، التسريح).

4- عقد العمل ذو اعتبار شخصي:

تعتبر شخصية المتعاقد محل اعتبار في العلاقة التعاقدية، "فهي شخصية تظهر في جانب العامل أكثر منها في جانب رب العمل"(محمد جمال مطلق، شرح قانون العمل 2012: 37). ويلتزم العمال شخصيا بأداء العمل الموكل له بناء على ما تفق عليه مع المستخدم في عقد العمل، وولا يمكن لشخص آخر في المؤسسة أن ينوب عنه في أداء المهام الموكلة له، ويرجع السبب في ذلك أن عقد العمل عيّن وحدد الشخص المطلوب لأداء مهمة ما في المؤسسة بعد توصيف لمجموعة المهارات والكفاءات التي تناسب منصب عمل معين.

5- عقد معاوضة:

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة لأن المستخدم والعمال يحتصل كل منهما على تعويض او مقابل فالعامل يحصل على أجر والمستخدم يحصل على عمل يخصص له فائض قيمة يتبادل به في السوق كي يحصل على أرباح يدفع من خلالها تكلفة اليد العاملة

6- عقد العمل استمراري:

حيث أن المستخدم والعمال يبقيان على التزامهما بعقد العمل على المدة المحددة المتفق عليها، أو عند بطلانه بسبب الاستقالة او التقاعد أو التسريح..... بكلام آخر إن عقد العمل من عقود المدة لأن هذه الاخيرة معيار ومقياس للعمل المتفق عليه بين الطرفين، ومن خلاله يتم تدفع الأجرة

ثالثا. عناصر عقد العمل:

1-عنصر العمل:

تبنى المشرع الجزائري مفهوما للعمل في القانون 90-11، من خلال ما يؤديه العمال من عمل يدوي وفكري. لهذا فالعمل هو أساس وجود العلاقة بين المستخدم والعمال، وبه ينعقد التزام العامل بأداء جهد فكري أو بدني. ومن خلال كمية العمل المحقق وفق المعايير المحددة في الإنتاج يستطيع المستخدم تقدير الاجر العادل للعمال. على ذلك فقد وجب أن تتوفر في عنصر العمل في عقد العمل الشروط التالية:

- أن العمل يقوم به العامل دون سواه، ذلك ان شرط التعاقد بين الطرفين كان قائما على الخصائص والمهارات والمؤهلات التي عينها المستخدم في العامل، والتي ميزته عن باقي المتقدمين للوظيفة، وهذه الميزات جعلت المستخدم يعين للعمال المهام التي تؤدي إلى أداء يزيد في قيمة العمل المنجز
- أن العامل يقوم بالعمل وهو بكامل إرادته الحرة، دون إكراه او إجبار
- أن العمل يتم تحت إمرة وإشراف المستخدم، حتى يتحقق مبدأ التبعية الذي أساس عقد العمل
- أن العمل يكون خارجا عن نطاق الوظيفة العامة.

2-عنصر الأجر:

أهم مخرج لعلاقة العمل هو الأجر، وهو التزام المستخدم بدفع اجر للعمال مقابل الجهد المبذول. ويتضمن الاجر عنصران هما: الأجر الثابت(الأجر القاعدي) والأجر المتغير ويتمثل في المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات. وقد نصت المادة 80 من القانون 90-11 أن "للعمال الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"

ويتحدد الأجر من خلال التفاوض الفردي بين العامل والمستخدم، عندما تكون العلاقة فردية. في حالة أخرى يتحدد من خلال المفاوضات الذي يجري من خلال الاتفاقيات الجماعية عندما تكون علاقة العمل جماعية. وقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 7 أبريل 2021، الأجر الوطني الأدنى المضمون في المادة الأولى "بعشرين ألف دينار (20.000دج) في الشهر"(الجريدة الرسمية 2021 العدد 28: 4) ويطلق عليه الأجر الثابت. أما الأجر الأساسي فتحدد بحسب تصنيفات مناصب العمل، " كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، أما المتغير منه فيتضمن منح و تعويضات للعامل " (معزز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، 2008: 3)

3-عنصر التبعية:

في إطار علاقة العمل يعتبر العامل شخصا تابعا للمستخدم. هذا الأخير هو من يملك السلطة والقيادة والإشراف والتوجيه لجميع العمال عند أداءهم للعمل في المؤسسة. من هنا فإن علاقة التبعية هي من طبيعية قانونية. كما أن المستخدم مطالب بتوفير وسائل الإنتاج الضرورية للعمل. إذن يقوم العقد على فكرة خضوع العامل للمرؤوسين في المؤسسة من حيث الإشراف والرقابة ولكل ما يصدر عنهم من أوامر وتوجيهات في العمل وخلال مدة انعقاد العقد. وقد

نصت المادة 02 من القانون 90-11 أنه "يعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذي يؤدون عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدّم".

4-عنصر المدة:

يقصد بها المدة الزمنية التي اتفق عليها الطرفان لأجل إبرام العقد. وهذه المدة الزمنية قد تكون محددة وقد تكون غير محددة تبعا للشروط التي اتفقد عليها العقد، وبحسب حاجة المستخدم لنوع عمل معين في المؤسسة. "وعموما فإن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العامل"، إذ يترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية. لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المتشابهة كعقد المقاولة والوكالة، إضافة إلى تحديد الحقوق والإلتزامات الناشئة عن قيام عقد العمل" (بشير هدي في 2010: 60).

رابعا. أركان عقد العمل.

يقوم عقد العمل على ركنين اثنين أحدهما شكلي والآخر موضوعي.

1-الركن الشكلي:

نص التشريع على ان كتابة عقد العمل اختيارية وليست شرطا من الشروط الشكلية. غير أنه يفضل ان يكتب العقد حتى يساعد في الإثبات عند حصول نزاع معين.

يتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وسواء كان كتابيا أو شفهيًا، معلومات أساسية تفيد في تحديد وتعيين التزمّات الطرفين وفي ضبط حقوقهما. لهذا فقد توافق المشرعون على أن يتضمن عقد العمل بيانات ومعلوما تخص طرفي العلاقة، وأيضًا كتابة العقد، ويمكن إيجاز هذه العناصر فيما يلي:

أ-بيانات الطرفين:

يذكر في عقد العمل معلومات أساسية وأخرى تكميلية.

المعلومات الأساسية:

- بيان هوية الأطراف: اسمه ولقبه، وعناصر هويته، عنوانه، هوية صاحب العمل

- بيان تاريخ بداية ونهاية العقد : تحدد في العقد تاريخ سريات العقد، الذي ينجر عنه سريان الحقوق والالتزامات بين العامل والمستخدم.

- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكان : "تتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والالتزامات المرتبه عليه، ورتبه في السلم المهني. وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها" (هدفي بشير، 2010: 65)

- تحديد الأجر: يحدد فيه الأجر الأساسي وعناصره المكتملة (من منح وعلاوات وتعويضات ومكافآت). والعناصر

المكتملة للأجر فهي لا تؤثر على صحة العقد عند عدم تضمينها في العقد

المعلومات المكتملة:

- بيان فترة التجربة ومدتها.
- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.
- بيان مهلة الإخطار عند البدء في انتهاء عقد العمل
- بيان حالات تعديل العقد لسبب راجع إلى العامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية المهنية أو صاحب العمل كتنغير نشاط المؤسسة أو تحويل الملكية فيها من مالك واحد إلى شركة مساهمة، أو وفاة مالكيها الأصلي وتحويلها للملكية الورثة.

ب- كتابة العقد:

يشترط في عقد العمل محدد المدة أن يكون مكتوبا مثلما نصت عليه المادة 11 من القانون 90-11

2- الركن الموضوعي:

يتمثل الركن الموضوعي لعقد العمل في مجموعة عناصر هي: الرضا والأهلية، المحل والسبب

أ- الرضا: يقصد به التعبير عن الإرادة لكل من العامل والمستخدم إما بالتصريح لفضيا أو كتابة، أو البسكوت.

ويتحقق الرضا عندما تتطابق إرادة الطرفين حول العمل والاجر والمدة. ويشترط في صحة الرضا **الإيجاب والقبول**. أما **الإيجاب** فيتمثل في عرض المستخدم على العامل القيام بعمل لقاء أجر معلوم. أما **القبول** الرد الصريح بأن يقبل العامل شروط العقد التي حددها المستخدم ويقبل العمل ويشرع فيه. وهو ما بينه عليها القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 في المادة 60 " التعبير عن الإرادة يكون باللفظ أو بالإشارة المتداولة عرفا كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالة على مقصود صاحبه. ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا".

ب- **الأهلية**: يقصد بها صلاحية الشخص لأن يفوم بحقوقه ويستعملها. وتعرف الأهلية بأنها صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وقدرته على مباشرة الأعمال القانونية بنفسه التي تكسبه حقا أو تحمّله التزام (سعاد سلامي، مراحل الاهلية وأثر عوارضها على صحة التصرفات في التشريع الجزائري، 2021: 241). وهي أيضا " مظهر لقدرة الشخص على التعهيد بنفسه، وحسابه عن إرادته تعهيدا منتجا لآثاره القانونية" (وهيبة بوطبيش، الاهلية القانونية في التشريع الجزائري، 2022: 153).

وفقدان أهلية العامل أو المستخدم تبطل عقد العمل. نحاول فيما يلي تعريف الأهلية لكلا الطرفين

*أهلية العامل:

حدد التشريع الجزائري الاهلية بالسن القانونية بـ 19 سنة (سن الرشد) والسلامة العقلية من الجنون والسفه، وقد منع القانون 90-11 في المادة 15 "في أي من حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدين... ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي"

*أهلية صاحب العمل:

هنا ينبغي التمييز بين المستخدم ذو الشخصية الطبيعية و المستخدم ذو الشخصية المعنوية. بالنسبة للأول فلا بد ان يتمتع بالأهلية الكاملة التي تسمح له بممارسة وظائف الرقابة والإشراف والقيادة على العمال وفقا للأحكام القانونية والتشريع الساري المفعول. أما أهلية المستخدم ذو الشخصية المعنوية فيشترط "أن يمتلك الاختصاص لإبرام عقد العمل وفق ما حدده القوانين والتنظيمات والأنظمة الداخلة للمؤسسة أو الهيئة المعنية بالتوظيف، والتي غالبا ما تحدد الجهة التي لها صلاحية إبرام العقد كمدیر المؤسسة أو مدير المستخدمين" (سليمان التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقات العمل الفردية، ج2، 2012: 40)

ج-المحل:

يمثل محل عقد العمل بالنسبة للعامل "ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية ومدة وحجم، أما بالنسبة لصاحب العمل فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل" (عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، 2003: 31) ويشترط في العمل محل العقد:

- أن يكون مباحا غير مخالف للقانون والنظام العام وللآداب العامة او للنظام العام

- أن يكون ممكن التحقيق وغير مستحيل

- معينا او قابل للتعين

وهذه الشروط نص عليها القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 الذي يعدل الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني. فقد جاء في المادة 93 أنه "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة كان باطلاً بطلاناً مطلقاً". وذكرت المادة 94 من الامر رقم 75-58 على أنه "إذا لم يكن محل الالتزام معيناً بذاته، وجب أن يكون معيناً بنوعه، ومقداره، وإلا كان العقد باطلاً. ويكفي أن يكون المحل معينا بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطاع به تعيين مقداره..."

د.السبب:

يعني السبب في عقد العمل، الباعث الذي يدفع على العمل، فبالنسبة للعامل لقبوله للعمل ناجم من رغبته في الحصول على أجر ومن ثم تحقيق حاجاته الأساسية، أما بالنسبة للمستخدم فهو الحرص على أن يؤدي العامل العمل الوارد في عقد العمل. في العموم إن التزام العامل بالسبب هو سبب لالتزام المستخدم ومن ثم استمرارية العقد. وقد اشترط المشرع في القانون 05-10 في المادة 97 أن يكون السبب مشروعاً حيث جاء فيها "إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب العامة كان العقد باطلاً". كأن يكون سبب التعاقد بين العامل والمستخدم هو الاتجار بالمخدرات، أو تصنيع أجهزة ذات استخدام غير مدني محضرة... إلخ.