**5. شروط صحة عقد العمل وأحكامه:**

**5. 1 شروط صحة عقد العمل:**

يغيب النص الصريح المتعلق بشروط صحة عقد العمل في قانون العمل، بل هذه الشروط التي سنشير إليها مستنبطة من الشروط العامة ضمن باب العقود في القانون المدني. لأن عقد العمل في الأساس عقد مدني رضائي أساسه حرية التعاقد، وتطبق عليه أحكام العقد المدني المتعلقة بالرضا، الأهلية، المحل والسبب.

**5. 1. 1 الشروط العامة:**

* **الرضا:**

جاء في المواد من 59 إلى 91 من القانون المدني أن العقد ينعقد برضا الطرفين ومعبرا عن حرية وإرادة كل طرف والذي يكون مكتوبا أو ضمنيا.

فعقد العمل عقد رضائي، والرضا تعبير عن الإرادة في العقد(إرادة الأطراف: مستخدم وعامل)، وغالبا خصص المشرع جانبا هاما من النصوص التشريعية المتعلقة بحماية العامل ومنحه مجالا هاما من المعلومات المتعلقة ببنود العقد مثل: مدة العقد، الأجر، ساعات العمل، أيام العطل والراحة...وغيرها. ومن أهم القواعد والضوابط التي تعبر عن إرادة العامل ورضاه هي أن لا تتعرض إرادة العامل لأي شكل من أشكال: التغليط، التدليس، الإكراه، وهي عيوب ينبغي أن يسلم منها العامل وأن يعبر من خلالها بكل حرية وثقة وعدم التأثر والضغط من أي طرف آخر-مستخدم كان أو شخص آخر-(راشد راشد، 1991، 157).

* **الأهلية:**

تشترط صحة عقد العمل الأهلية الكاملة لطرفي العقد، و الأهلية تمس طرفي العقد:

أهلية العامل: و تعني صلاحية و قدرة الشخص بأن يلتزم بالحقوق و الواجبات المترتبة و بالأداء المطلوب منه في ظل عقود عمل تتباين آثارها على العامل.

* **المحل و السبب:**

يشترط قيام عقد العمل بأن يكون محل و موضوع العقد أو سببه مشروعا و ممكن التحقيق و كذا غير مخالف للنظام العام و الأداب. و هما عاملان و خاصيتان تميزان عقد العمل عن أنواع العقود الأخرى.

* **مراعاة القوانين و النظم المعمول بها:**

لصياغة بنود أي عقد ينبغي احترام النظم و التشريعات المنصوص عليها و أي إخلال بها يؤدي إلى بطلان هذا العقد.

**5. 1. 2 الشروط الخاصة:**

**- هوية المتعاقدين:** من بين شروط عقد العمل أن يبين هوية أطراف عقد العمل فبالإضافة لكونه وسيلة لإثبات الحقوق والالتزامات فهو وسيلة إثبات واحتجاج أمام الهيئات. حيث ينبغي تحديد الاسم الكامل للعامل وعناصر الهوية(تاريخ الميلاد، العنوان) وللمستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.

**- منصب العمل:** يتم بموجب عقد العمل تحديد وظيفة العامل ومنصب عمله من أجل تحديد التزاماته وصلاحياته حتى لا يكون هناك نزاع مستقبلا بين طرفي العقد حول هذا العنصر.(مصطفى قويدري،2010،97-98).

**- الأجر الأساسي وملحقاته:** كما ذكرنا سابقا الأجر يتكون من الأجر الأساسي وما يتبعه من تعويضات وعلاوات، وهو أحد العناصر الأساسية لعقد العمل وكذا شروطه حتى لا يمثل نقطة نزاع مستقبلا، بالرغم من أن غياب الأجر عن العقد لا يؤدي إلى بطلانه.

**- التقيد بالقوانين ومراعاة النظم المعمول بها:** من بين أهم شروط عقد العمل هو أن تصاغ البنود وفقا لتشريعات العمل وتحترم النظم المنصوص عليها لأن أي إخلال بها يؤدي إلى بطلان العقد.

حيث نظمت المواد **135**، **136**، **137** من القانون **90-11** هذه الشروط(مصطفى قويدري،2010، 99-100)، فمثلا:

-تنص المادة **135** حول عدم مطابقة عقد العمل للتشريع الساري المفعول بأنه:" تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"، وهي مادة عامة تتضمن في محتواها عدم مخالفة العقد لأحكام التشغيل مثل تشغيل القصر العمل الليلي.

أما المادة **136** فتنص على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون" وبالتالي البطلان هنا يمس البند فقط ويتم تعويضه بما هو قانوني مع الابقاء على علاقة العمل مثل وجود بنود مجحفة لحقوق العامل بموجب التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية(كالتنازل عن العطلة السنوية باتفاق الطرفين).

**5. 2 مضمون أحكام عقد العمل:**

ينطوي عقد العمل على الأحكام تأتي ضمن مجموعة بنود بالإضافة إلى الأحكام المحددة في القوانين والنظم المعمول بها. حيث نجد في مضمون أي عقد:

• **البنود و الأحكام الأساسية:**

و هي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بشرعية و صحة العقد نظرا لأهميتها في تحديد و ضبط الحقوق و الالتزامات لكلا الطرفين، و تتلخص هذه البنود في المعلومات التالية:

-بيان هوية الأطراف المتعاقدة: و تشمل كل المعلومات المتعلقة بالهوية للعامل من الاسم و اللقب، تاريخ و مكان الميلاد، العنوان...، و بالنسبة للمستخدم.

- تحديد منصب العمل أو الوظيفة و الأشغال: تتعلق هذه البيانات بالعمل و ما يتطلبه من رتبة و غير ذلك(أي تحديد منصب تعيين العامل و مكانه).

- تاريخ سريان علاقة العمل و نهايتها(مدة علاقة العمل): حيث أن تاريخ بداية سريان علاقة العمل أمر ضروري و لا غنى عنه في أي عقد يحدد بدقة انطلاق علاقة العمل لأنه على أساسها تسري عمليات أخرى كالأجر ومدة العمل والخدمة..، أما تاريخ نهاية عقد العمل فهذا تختص به فقط العقود المحددة المدة و يضع الطرفين في الصورة لمعرفة الآجال المقررة للعمل و ما قد تؤول إليه العلاقة.

-الأجر و توابعه: حيث يعتبر الأجر أو المقابل المتفق عليه هو الشيء الوحيد الذي يميز عقد العمل عن أي عقد آخر، و ضمن بنود العقد الأساسية ينبغي التحديد الدقيق لقيمة الأجر الشهري وكذا التعويضات و المكافآت المرفقة إن وجدت.

**- البنود والأحكام التكميلية:**

و هي مجموعة البنود التي لا يؤثر تخلفها على المساس بصحة عقد العمل، و هي تختلف من عقد لآخر لأنها ترتبط بالنظام الداخلي للمؤسسات و بخصوصية القطاعات. من هذه البنود مثلا:

-بيانات فترة التجربة.

-المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل.

-حالات تعديل عقد العمل.

-مهلة الإخطار قبل إنهاء علاقة العمل.(فريد عبة و اسماعيل مناصرية،2014، 315)

**ملاحظة**: للإلمام أكثر و أخذ فكرة عن مضمون وثيقة عقد العمل، أنظر للملحق الخاص بنموذج عقد العمل(غير محدد المدة) المقترح في الموارد الثانوية.

**5. 3 تعديل عقد العمل:**

أما فيما يتعلق بـتعديل عقد العمل فقد تطرأ أحيانا في مسار علاقة العمل أسباب و ظروف تتطلب إعادة النظر في العقد و مراجعة بعضا من أحكامه، لذا ترتبط غالبا هذه الأسباب بإرادة الأطراف المعنية بعقد العمل.

• **تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين**: وفي هذا لمجال نصت المادة **63** من القانون **90-11** أنه "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون".

• **تعديل عقد العمل خارج إرادة الطرفين**: هنا تنص المادة **62** من القانون السابق أنه: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم، أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل". و غالبا ما ترتبط حالات التعديل هذه بالأجور، تحسين ظروف العمل، مدة العمل.

• **تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين**: و يكون ذلك بسبب ظروف تتعلق بالعامل أو المستخدم، لذا نجد:

**-**حالات التعديل المتعلقة بصاحب العمل(المستخدم): من الأسباب التي تؤدي إلى تعديل أحكام العقد من طرف صاحب العمل، نجد مثلا: تغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة وبالتالي تغير الشخصية الطبيعية أو المعنوية للمستخدم، أو تغير طبيعة النشاط أو نقل مكان العمل.

**-**حالات التعديل المتعلقة بالعامل: و هي تنطوي غالبا على حالة تحصل العامل على شهادة أو مؤهل أعلى يمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي الأمر الذي يقود إلى تعديل بعض من بنود العقد أو قد يصل لحد إبرام عقد جديد.(أحمية سليمان،2002، 102).