

أولاً: تعريف عقد العمل:

هو عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير.⁽¹⁾

وعرف كذلك بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر".⁽²⁾

أنواع عقد العمل:

أ- عقد العمل المحدد المدة: نصت المادة 11 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل على الحالات / الأسباب التي يمكن أن يبرم فيها عقد محدد المدة (لمدة معينة) والتي يجب أن توضح في العقد. و في حالة مخالفة هذه الحالات، فإن عقد العمل المحدد المدة يتحول إلى عقد غير محدد المدة بقوة القانون. وهي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب عمل صاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة القيام بأشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو لأسباب موسمية.

ب- عقد عمل غير محدد المدة: نصت المادة 11 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل على أن عقد العمل غير المحدد المدة هو ذلك العقد الذي ليس له أجل انتهاء، وبالتالي يعتبر عقد العمل مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وعليه يفترض في العقود غير المكتوبة أنها غير محددة .

كما أجاز المشرع الجزائري إبرام عقد العمل لمدة غير محددة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط بشرط أن لا يقل التوقيت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية في العمل، ويبرم هذا العقد في الحالات التالية:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ثانياً: عناصر عقد العمل:

1- عنصر العمل: يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير وأهدافه، سواء كان الجهد المبذول فكرياً أو بدنياً. ويترتب عن ذلك ما يلي:

أ- شخصية عنصر العمل: أن قوام العلاقة بين العامل ورب العمل هو الاعتبار الشخصي، حيث أن تنفيذ العمل يكون مقتصرًا على العامل دون سواء، بحيث لا يمكن تكليف الغير بأدائه سواء أداء كلياً أو جزئياً على خلاف عقد المقولة حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق النتيجة إذ يمكن للمقاول أن يعهد إلى غيره في تحقيقها. فقد ألزم المشرع العمال في المادة 7 من القانون 11/90 " بأن يؤديوا وبأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يصنعه المستخدم"

ب- الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العمل: بما أن مسؤولية العامل تقتصر على بذل عناية دون أن يتعدها إلى تحقيق النتائج التي يحددها رب العمل، فإن رب العمل يحوز سلطة

الإشراف والتوجيه والرقابة المقررة لمصلحته، وتظهر هذه السلطة في تمكينه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام فنية وتقنية وتأديبية.

ج- توفير ظروف العمل اللازمة: يقع على رب العمل الالتزام بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم وطبيعة التزامه في العقد.⁽³⁾

2- عنصر الأجر: وهو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل جهد، والذي يقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشمل على عنصرين أحدهما ثابت أي الأجر القاعدي والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات، ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى اتفاقية جماعية.⁽⁴⁾

3- عنصر التبعية: يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل وتوجيه الأوامر ضمن السلطة الممنوحة لرب العمل في إطار علاقة العمل.⁽⁵⁾

ثالثا: خصائص عقد العمل: يتميز عقد العمل بجملة من الخصائص:

1- **عقد العمل من العقود الرضائية:** لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب رب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له. ولا بد أن يكون الرضا خالي من عيوب الإرادة.

2- **عقد العمل ملزم للطرفين:** إذ يترتب التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجره للعامل، كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل لذلك عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة للجانبين .

3- **عقد العمل من عقود المعاوضة:** لكون طرفي العقد يتحصل كل منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه العمل المتفق عليه ، وهو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل.⁽⁶⁾

رابعا: أركان عقد العمل: يشترط لقيام عقد العمل توفر نفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية (الكتابة) والشروط الموضوعية (التراضي، المحل، السبب، الأهلية) مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.

أولا: الشروط الشكلية: إتباع الشكلية (الكتابة) في إبرام العقد تساعد على الإثبات في حال وقوع نزاع معين ، إذ أجاز. نصت المادة 11 من القانون 11/90 على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. يعني أنه لم يشترط المشرع ضرورة الكتابة لانعقاد علاقة العمل ، بل جعله وسيلة للإثبات في حالة النزاع. (المادة 08 من القانون 11/90) ويتضمن عقد العمل (سواء كتابيا أو شفويا/ محدد و غير محدد المدة مجموعة من البيانات تختلف من عقد لآخر.

البيانات الأساسية :

-بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية عقد العمل.

-تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه

-تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكمل وما يترتب بها من تعويضات ومكافآت.

البيانات التكميلية : التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

-بيان فترة التجربة

-بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب

-بيان حالات تعديل إن كانت هناك ضرورة لذلك.

- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.(7)

ثانيا: الشروط الموضوعية:

1- التراضي: التراضي يعني الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تبيان العمل المراد القيام به نوعه مقداره...ونفس الشيء بالنسبة للأجر فيجب أن يتفق الطرفان على تحديده (نوعه ومقداره). ويجب أن يكون التراضي بين الطرفين خاليا من عيوب الإرادة وهي: الغلط، التدليس، الإكراه، الاستغلال....

2- المحل والسبب: في عقد العمل يقترن المحل والسبب، حيث يعتبر محل التزام العامل (العمل) هو نفسه سبب التزام صاحب العمل (دفع الأجر). ويشترط في سبب ومحل عقد العمل أن يكون ممكنا ومعينا أو قابلا للتعيين وأن لا يكون مخالف للنظام العام. فلا يمن أن نتصور قيام عقد العمل دون وجود أو توفر عنصري العمل والأجر فعدم تحديد هذه العناصر أو استحالة وجودها يؤدي إلى بطلان العقد. كما أنه لا يجوز إبرام عقد العمل لانجاز أعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات.(8)

3- الأهلية: وهي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية، وشروط الأهلية في عقد العمل تختلف من المستخدم الى العامل. حيث يشترط في العامل الذي يعد شخصا طبيعيا أن يتمتع بأهلية كاملة عند تاريخ إبرام عقد العمل أي بلوغ سن 19 سنة كاملة (المادة 40 من القانون المدني)، غير أن المشرع الجزائري حاد عن هذه القاعدة واكتفى ببلوغ العامل سن 16 سنة لتمكينه من إبرام عقد العمل لكن برخصة من وليه الشرعي مع مراعاة أن لا يشكل العمل خطرا عليه سواء في صحته أو يمس بأخلاقياته.(المادة 15 من قانون العمل 11/90)

أما أهلية المستخدم، لا يتضمن القانون أحكاما خاصة بها، وبالتالي يطبق بشأنها القواعد العامة في الأهلية لاسيما المادة 78 من القانون المدني(كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون) فإذا كان المستخدم شخصا طبيعيا فإن أهليته تكتمل ببلوغه سن 19 سنة، ويمكنه له ممارسة الأعمال التجارية برخصة من وصيه الشرعي ببلوغه 18 سنة. أما إذا كان المستخدم شخصا معنويا فأهليته تكتمل باكتسابه.

الهوامش:

- (1) د. عبد السلام معزیز، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة بجاية، ص 27.
- (2) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 5.
- (3) د. عباس عبد القادر، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجلفة، ص 29.
- (4) آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 80.
- (5) د. عباس عبد القادر، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجلفة، ص 29.
- (6) د. عبد السلام معزیز، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة بجاية، ص 29.
- (7) علان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2019-2020، ص 33، 34.
- (8) السعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 25.