

المحاضرة الخامسة

ثالثا/ آثار عقد العمل :

متى انعقد العقد صحيحا وفقا لأحكام قانون العمل فإنه يترتب مجموعة من الآثار على عاتق كل من طرفيه أي مجموعة من الالتزامات على عاتق العامل وصاحب العمل ، تحددها نصوص قانونية أو تنظيمية أو نصوص اتفاقية سواء كانت جماعية أو فردية ، بحيث تمثل حقوق لطرف و التزامات للطرف الآخر ، والتي سنوضحها فيما يلي :

1- حقوق والتزامات العامل :

يترتب عن عقد العمل حقوق والتزامات للعامل فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق الناتجة عن عقد العمل ، كما يخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات *حقوق العامل : نظم المرع الجزائري هذه الحقوق من خلال قانون علاقات العمل رقم 90-11¹ على أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل ، حيث نجد البعض منها يمتاز بالعموم وصعوبة التجسيد الميداني كالحق في التشغيل الفصلي واحترام السلامة البدنية والمعنوية والتكوين المهني والترقية وباعتبار المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا ومن ثم يتعلق الأمر بالحقوق الأساسية التي يكفلها الدستور والقوانين للإجراء.²

أ - الحق في الأجر أو المقابل النقدي :

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم التزامات صاحب العمل .

ويعرف الأجر على أنه : " المقابل المالي للعامل " كما عرف على أنه: " مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقا لأسس تحديد الأجر."³ لذا تعتبر الأجور عنصر مزدوج المركز ، في محل التزام الهيئة المستخدمة وسبب التزام العامل .

وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل 90-11 نجد انه نص على : " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " .⁴

وما نلاحظه على تشريع العمل الجزائري في تعريفه للأجر ، انه لم يعرفه ، فقط اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة للأجر ليحيل أمر تفصيله ومعالجته للاتفاقيات الجماعية والتي تتكفل بمسألة الأجور الأساسية الدنيا المطابقة والعلاوات بما فيها التعويضات والساعات الإضافية وتعويض المنطقة والمكافآت إلى غيرها... .

- كفية تحديد الأجر :

إن الصفة المعاشية للأجر قد حملت المرع الجزائري على أن يجعل منه محلا لتنظيم هام يشترك في تحديده كل من السلطة التشريعية والتنفيذية والاتفاقيات الفردية و الجماعية للعمل .

¹ - راجع المادتين 5 ، 6 ، من القانون 90-11 .

² - خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 81 .

³ - راجع نص المادة 81 من القانون 90-11 .

⁴ - نص المادة 80 من نفس القانون .

بحيث تحدد السلطة التشريعية والتنفيذية عناصر ومكونات الأجر (المرتب والدخل) ، كما تحدد أيضا كفاءات دفعه والحد الأدنى له ، إضافة إلى تحديد الحد الأدنى للأجر القاعدي المضمون ، وذلك عن طريق مرسوم تشريعي أو تنفيذي وبعد إشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا .

ثم يترك بعد ذلك أمر إجراء مفاوضات بين العامل والهيئة المستخدمة ، أما بطريقة مباشرة أو بتدخل التنظيمات النقابية يكون موضوع هذه المفاوضات هو تناول مسائل تتعلق بالمقابل المالي بشكل يستعمل فيه الأجر لتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطيات المؤسسة وظروفها الخاصة .

وعليه فإطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل هم أحرار في تحديد مقدار الأجر بعد مراعاة قيود النصوص التشريعية والتنظيمية الأمره باعتبارها من النظام العام ، لا يجوز الاتفاق على مخالفته .

وبالنظر للطابع الاجتماعي والمعيشي للأجر ، أقر له المشرع الجزائري افضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق ما جاء في قانون علاقات العمل⁵.

- عناصر او مكونات الأجر :

يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة ، يختلف تشكيلها من نظام قانوني الى آخر ، ومن مؤسسة مستخدمة إلى أخرى .

- الأجر الثابت : ويتشكل هذا الجزء من العنصرين التاليين:

الأجر الأدنى الوطني المضمون : وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال ، وكافة القطاعات والنشاطات ، والذي يتم تحديده إما من قبل الحكومة ، او وفق الاتفاقيات الفردية او الجماعية وطنية او قطاعية ن كما سبقت الإشارة إليه أعلاه .

الأجر الأساسي : وقد يحدد هذا العنصر وفق تصنيف مناصب العمل ، ضمن جدول خاص بالأجور ، وهو نفس جدول تصنيف مناصب العمل ن حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدها عناصر وعوامل المنصب ، والتي تختلف من منصب الى آخر ، وتتلخص في درجة التأهيل ، والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب ، الى جانب ظروف العمل ، ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل ، والقطاع المتواجد فيه ، كما قد يحدد بصفة جزافية بين العامل وصاحب العمل ، او وفق لاتفاق جماعي بين ممثلي العمال واصحاب العمل⁶.

- الأجر المتغير : الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج⁷.

- طرق دفع الأجر : هناك طريقتين لتحديد الأجر وهما :

. العمل حسب الزمن : ويكون دفع الأجر للعمل أما بالساعة، أو اليوم، أو بالأسبوع ، أو بالشهر .
العمل حسب القطعة : أي حسب مقدار الإنتاج⁸.

⁵ - راجع المادة 89 من قانون 11-90 .

⁶ - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 22 .

⁷ - راجع المادة 120 من القانون 11-90 .

⁸ - عاقلية فضيلة ، المرجع السابق ، ص 10 .

- الحماية القانونية للأجر :

كرس المشرع الجزائري حماية قانونية للمقابل المالي في عقد العمل وذلك من خلال جملة من الالتزامات المفروضة على صاحب العمل وهي :

. يضمن المستخدم مساواة العمال في الأجور في كل عمل مساوي القيمة ودون تمييز .
. الانتظام في دفع الأجور عند حلول أجل استحقاقها .

. يمنع الاعتراض عن دفع او الحجز او الاقتطاع او التنازل عن الأجر مهما كان السبب .

. أولوية دفع أجور العمال التي في ذمة رب العمل حتى ولو كان هذا الأخير مدينا للخزينة العمومية (ضرائب) او مدينا للضمان الاجتماعي ، فأجور العمال لها أفضلية مطلقة .

. توقيع عقوبات جزائية على كل إخلال بالأحكام السابقة استنادا للمواد 141 الى 155 من القانون 90-11 .

. و أخيرا يحق لمفتش العمل في حالة ثبوت انتهاك قواعد الأجر تحريك الدعوى العمومية أمام القضاء .

ب - الحق في ممارسة الحق النقابي :

مكن الدستور الجزائري العمل من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، بعد أن كان هذا المفهوم في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة .

وقد نصت المادة 2 من الأمر 90-14 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي : " أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة ، أو الفرع الواحد او قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية .

كما اقر إجراءات خاصة من اجل تكريس حماية قانونية للنقابيين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات النقابية⁹ .

ج- الحق في الحماية :

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام او الخاص ، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين أدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاج والإنتاجية ، مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ونصت المادة 52 من دستور 1996 : " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة .

- راجع المادة 27 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل⁹
الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 الصادرة وتسويتها وممارسة حق بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 25-12-1991 .

وللحق في الحماية ثلاث صور وهي¹⁰ : الحق في الحماية المهنية ، الحق في الحماية الصحية،

* **الحماية المهنية** : وتظهر الحماية المهنية للعامل في حقه في الأمن والترقية والتكوين المهني

الحق في الأمن: ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن كل ما يخل بأمنه من كل أشكال الإهانة والتهديد والضغط، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار مادية ومعنوية

الحق في التكوين المهني¹¹ : باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة في إطار تحسين اليد العاملة .

الحق في الترقية¹²: أي الترفيع في داخل لم التأهيل أو الترتيب السلمي للمهنة ، وهو حق مشروط بتوافر منصب شاغر واستحقاق وأهلية العامل .

* **الحماية الصحية**: للحفاظ على القدرات البدنية والمعنوية للعامل وضمانا لزيادة فعاليته تم تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل ، والتأكيد على حقه في التمتع بالراحة والعطل .

طب العمل : حتى لا يتعرض العمل لأي وهن بدني او ذهني ، وحماية له من الأمراض المهنية وحوادث العمل تم تأسيس طب العمل بحيث يحق للعامل إجراء فحوص دورية تتولاها مصالح طب العمل ، إضافة إلى المراقبة الدورية لأماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة و وسائل الإسعاف ، وكل ذلك سعيا لتحسين ظروف العمل .

المدة القانونية: نظرا للأثر مدة العمل على صحة العامل تم تحديدها وفقا للأسس التالية :

- أسبوع العمل يقدر ب 40 ساعة .

- أيام العمل وهي لا تقل على 5 أيام .

عطل العمل: يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل وهي 6 أنواع :

عطلة أسبوعية¹³ ، سنوية ، ، الأعياد والعطل الرسمية¹⁴ إجازة مرضية ، إجازة التفرغ النقابي ، إجازة الخدمة الوطنية ، وفي حال اضطرت المؤسسة لتشغيل العامل في هذه العطل فلا يحق تعويضها بأجر ن بل تعوض بيوم آخر ولا يجوز التنازل عنها ، كما يمكن إرجاء العطلة السنوية في حالات استثنائية مثل الضرورة الاقتصادية .

* **الحماية الاجتماعية** :

تتجلى حماية العامل اجتماعيا من خلال تمكينه من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي :

- عاقل فضية ، المرجع السابق ، 11 .¹⁰

- هذا الحق جاء النص عليه من خلال قانون رقم 90-11 كما يلي : " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين¹¹ وتحسين المستوى لصالح العمال ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لا بداء الرأي ، كما يجب عليه ، في إطار التشريع المعمول به ، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما." راجع المواد 57 ، 58 ، 59 ، 60 منه .

- راجع المادة 61 من نفس القانون .¹²

- المادة 33 و 34 من القانون رقم 90-33 .¹³

- المادة 93 من نفس القانون .¹⁴

- الخدمات الاجتماعية: تسهيلات لحياة العامل وأسرته تتكفل الهيئة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في مجال الصحة ، السكن ، الثقافة ، والتسليّة.

- الضمان الاجتماعي: ونعني به حق العامل في التأمينات الاجتماعية (التأمين عن المرض ، عن العجز ، عن الوفاة وحوادث العمل والأمراض المهنية) إضافة إلى حقه في صرف معاش التقاعد¹⁵.

د - الحق في الإضراب :

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق في معظم الدساتير الحديثة ومنها الدستور الجزائري لسنة 1989 و 1996 ، فهو حق مشروع وقانوني غير أن العمال ليسوا أحراراً في ممارسته بل يجب توفر الشروط والكيفيات المحددة في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ 21 ديسمبر 1991

وفي تعريفنا للإضراب نقول بأنه: " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب العمل ". وبذلك يمكن القول بأن الإضراب هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل ، فهو ليس وسيلة لحل النزاع وليس غاية في حد ذاته .

وحتى يمكن اعتبار الإضراب حق مشروعاً يجب توفر هذه الشروط :

* الشروط الواجب توفرها قبل الشروع في الإضراب :

- لا يمكن الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل الطرق الودية .
- أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به .
- أن يكون نابعا عن الإرادة الحرة للعمال بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة .
- إعلام العمال المؤسسة المستخدمة بعقد جمعية عامة لإصدار قرار الإضراب يحضرها على الأقل نصف عدد العمال ، أو يصدر قرار الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر وبأغلبية العمال الحاضرين .
- أن يسبق الشروع في الإضراب منح مهلة إخطار مسبقة لصاحب العمل تحددتها الاتفاقيات الجماعية ، وفي غياب الاتفاق على هذه المدة فلا يجب أن تقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى مصالح صاحب العمل .

* الشرور الواجب توفرها بعد الشروع في الإضراب :

لا يجوز للعمال التعسف في استعمال حق وذلك باحترام الشروط التالية :

- يعتبر التعاقد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل ، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه ، لاسيما توفر شرط 15 السن وذلك ببلوغ العمل 60 سنة على الأقل ، أما بالنسبة للمرأة ببلوغها سن 55 سنة ، فضلا عن مدة العمل الذي قام به العمل خلال مسيرته المهنية ، مع دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق ، وهي مقدرة بـ 32 سنة يستحق على أثرها العامل الحق في التقاعد... لأكثر تفصيل انظر خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 95 وما بعده .

عدم عرقلة حرية العمل وضمانة وسائل وأماكن العمل ، بمعنى انه لا يجوز عرقلة العمل بالنسبة للفئات العمالية الأخرى غير المعنية به وإرغامها على توقيف العمل أو احتلال أماكن العمل بالقوة ، أو عرقلة سير مصالح صاحب العمل .

عدم تعريض الأملاك العقارية والمنقولة وأدوات العمل التابعة لصاحب العمل لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف ، وكل مخالفة لذلك تعتبر خطأ مهني يستوجب قيام المسؤولية المدنية والجزائية والتأديبية قد تؤدي إلى الفصل التأديبي بدون إخطار وبدون تعويض .¹⁶

2 - التزامات العامل :

يعتبر تنفيذ العمل الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل وصاحب العمل، ويتفرع عنه عدة التزامات ثانوية يمكن حصرها في التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل ، والتزامه بالمحافظة على أسرار العمل وعدم منافسة صاحب العمل أثناء القيام بالعمل وكل هذه الالتزامات المتعلقة بالعمال هي نفسها حقوق لصاحب العمل ، وسنقف عند كل منها في النقاط الآتية :

أ - التزام العامل بتنفيذ العمل المحدد في العقد:

هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل ، وتبعاً لذلك نصت المادة السابعة من قانون 90-11 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 وأمن يلتزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له إسناد تنفيذ العمل إلى غيره دون موافقة صاحب العمل ، كما أن هذا الأخير لا يجوز له أن يجبره على أداء عمل غيره دون رضاه .¹⁷

و يترتب عن إخلال العامل بهذا الالتزام بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنياً جسيماً الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبياً بدون الحق في التعويض وفق ما جاء النص عليه في القانون 90-11 السابق ذكره .¹⁸

ب- التزام العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل¹⁹ :

يولد عقد العمل رابطة تبعية بين العامل وصاحب العمل ، فالعامل يخضع في أداء العمل المكلف به لإدارة وإشراف صاحب العمل ، ومن ثم يلتزم بالامتثال وطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته المتعلقة بالعمل الذي يدخل في عمله، تأسيساً سلطة صاحب العمل في إصداره الأوامر للعامل .²⁰

ج- التزام العامل بالمحافظة على السر المهني²¹:

- عاقل فاضلة ، المرجع السابق ، ص 17 ، 18 ، 16 .
 - معزیز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 50¹⁷
 - راجع المادة 73 من القانون 90-11 ، المرجع السابق .¹⁸
 - لأكثر تفصيل راجع بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 128 وما بعدها .¹⁹
 - المادة 7 من القانون رقم : 90-11 .²⁰
 - معزیز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 51 .²¹

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 على الالتزام بالسر المهني 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 .²²

د - التزام العامل بالمحافظة على وسائل العمل : يجب على العامل أن يتخذ كل الاحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل العادي ²³

و- التزام العامل بعدم منافسة : ألزم المشرع الجزائري ، على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة ، العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا إذا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك .²⁴

والملاحظ أن النص الذي أورده المشرع الجزائري نصا عاما ، يقضي بعدم شرعية المنافسة أثناء قيام علاقة العمل ، وليس بعد انتهائها وهو نص لا يتعارض مع حرية العمل .

2- حقوق والتزامات صاحب العمل:

يتمتع صاحب العمل بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين العامل بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الالتزامات الملقة على عاتق العامل : مثل حق الإدارة والإشراف والتوجيه وإصدار التعليمات ، وضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل الخ .

أما فيما يتعلق بالتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل في المقابل أهم حقوق العامل ، كالتزام بدفع الأجرة في آجالها ، والالتزام بتوفير الحماية والأمن المهني و وسائل العمل والتكوين، وترقية العمال... الخ .²⁵

- الفقرة 8 من المادة 7 من القانون رقم : 11-90 .²²

- علان حرشاي ، المرجع السابق ، 24 .²³

- المادة 7 فقرة 7 من القانون رقم 11-90 والتي جاء فيها : يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية²⁴ التالية : *لا تكون لهم مصالح مباشرة او غير مباشرة في مؤسسة او شركة منافسة او زبونة او مقاوله من الباطن ، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ."

- بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 93 إلى 95 .²⁵