

## المحاضرة الرابعة

**ج - عنصر المدة :** تحدد المدة في عقد العمل برضا من العامل وصاحب العمل .

كقاعدة عامة ، لا يمكن أن يبرم عقد العمل إلا لمدة غير محددة ، أما تحديد مدة عقد العمل فلا يتحقق إلا في بعض الحالات الاستثنائية المحددة قانونا ، لذلك يعد عقد العمل محدد المدة عقدا استثنائيا قانونا، غير أن إبرام عقد العمل محدد المدة ، يجب أن يكون وفقا لمجموعة من الشروط القانونية، وإلا يتم تغيير الطبيعة القانونية للعقد ، من محددة المدة غالى غير محدد المدة.<sup>1</sup>

**د - التبعية والإشراف :** ويقصد بها الرقابة التي يخضع لها العامل أين يجد العامل نفسه ملزما بالامتثال لمختلف الأوامر والتعليمات والتوجيهات في الحدود المسموح بها قانونا لصاحب العمل ، ولهذه التبعية عدة مظاهر مثل حق صاحب العمل في تحديد وتوزيع أوقات العمل و وضع النظام الداخلي للعمل وفرض تدابير الوقاية الصحية والأمن وسلطة التأديب وغيرها.<sup>2</sup>

ذلك أن صاحب العمل هو الذي تقع على عاتقه مسؤولية السير الحسن للعمل من خلال تنسيقه وتنظيمه والعمل وتوفيره وسائل وأدوات العمل .<sup>3</sup>

### ثانيا / انعقاد علاقة العمل :

تنشأ علاقة العمل وتنعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهي) وتثبت في كل الأحوال بمجرد العمل لحساب المستخدم .

لقد اعتمد المشرع الجزائري هذه القاعدة في ميدان نشأة علاقة العمل عبر كافة قوانين العمل لا سيما الأمر : 31/75 والقانون 12/78 والقانون 06/82 وأخيرا بالنص صراحة على ذلك في المادة 8 من القانون 11/90 .

إلا أن انعقاد علاقة العمل او عقد العمل يقتضي شروط لصحة هذا العقد الذي يكتسي ميزة واحدة فيه وانه عقد غير شكلي أي لا يخضع لشكل معين وقد يكون مكتوبا او غير مكتوب .

### 1 - أركان عقد العمل : (شروط صحة العقد) :

يفترض في العقود شروط شكلية وأخرى موضوعية ، وهذه الشروط نص عليها القانون المدني إلا أن في عقد العمل تختلف تلك الشروط المذكورة في القانون المدني ، وذلك راجع للخصوصية التي يتميز بها هذا النوع من العقود .

وهذا ما سنوضحه من خلال :

<sup>1</sup> - عقد العمل المحدد المدة : هو نوع من العقود يتم إبرامه لانجاز عمل ما لمدة محددة كالسنة او السنين او 5 سنوات .... ويكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء معينين ، وإذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو مدد أخرى ، وأما إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوم الأطراف بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ انتهائه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب انظر في هذا العايب سامية ، المرجع السابق ، ص 14 ، راجع كذلك نص المادة 11 من القانون 11-90 .

<sup>2</sup> - هدفي بشير ، المرجع السابق ، ص 60 .

<sup>3</sup> - علان حرشاوي ، المرجع السابق ، ص 18 .

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

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

1 - بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد

2 - تحديد المنصب بدقة والمهام ومكان العمل مع بيان حالات تعديل العقد وشروط الفسخ

3 - تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت .

أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم ادراجها منها :

1 - بيان فترة التجربة

2 - بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب .

3 - بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل .

**ب - الشروط الموضوعية:** وتتمثل في كل من الرضاء والأهلية و المحل والسبب ، وسنتناول كل هذه الشروط ، كما يلي :

**\* الرضاء:** يعني الرضاء في عقود العمل الاتفاق بحرية ورضا حول مسائل العقد بالتعبير عن الإرادة بشكل صريح كالكتابة أو باللفظ الدال على الموافقة أو ضمنا بالسكوت أو الشروع في العمل وتنفيذه ، وهي ذات الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني<sup>4</sup>.

أما بالنسبة للرضا في عقد العمل نقول : يتم انعقاد العقد بمجرد التعبير عن الإرادتين المتطابقتين لكل من العامل وصاحب العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري ، كما أنه لم يشترط الكتابة في العقود غير المحددة المدة ومن ثم يمكن إثبات هذه العقود بكافة وسائل الإثبات<sup>5</sup> ، إلا انه استثناء عن القاعدة العامة ، اشترط المشرع الكتابة في العقود المحددة المدة تقريراً لمصلحة الطرف الضعيف في العقد ، ورتب على تخلفها في مثل هذه العقود جزاء مدني يتمثل

- راجع في هذا المادتين، 59 و 60 من ق م ج .4

- راجع المادة 14 من القانون 90-11 ، المصدر السابق .5

في تحويل العقد من مدة محدودة إلى مدة غير محدودة ، وجزاء جنائي يتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و2000 دج حسب عدد المخالفات.<sup>6</sup>

وعليه فان العقد لا ينعقد إلا إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب ، حيث يلتزم العامل بأن يعمل صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين ، كما يتراضى كذلك الطرفان على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد ، فضلاً عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما تضمين العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات .

وتجدر الإشارة هنا : أن الرضا الذي ينتج آثاره القانونية ، هو الرضاء الذي لا يشوبه أي عيب من العيوب المنصوص عليها في القانون المدني وهي الغلط (الخطأ) أو التدليس أو الإكراه أو الاستغلال (الغبين).<sup>7</sup>

وتتمثل عناصر الرضا في عنصرين اثنين وهما : الإيجاب و القبول :

**- الإيجاب :** ويتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين وقابلاً 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 .

**\* الأهلية :** يعرف الفقه الأهلية بأنها : " صلاحية الشخص لان كون له علاقة ، وصلاحيته لاستعمالها" ، وهي نوعين أهلية الأداء وهي : " صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له ، أو عليه " وأهلية الوجوب وهي : " صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعاً ."

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 .<sup>8</sup>

**- أهلية العامل :** نظراً لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر ، بالنسبة للعمل ، لما تتضمنه من حقوق والتزامات ، ونظراً للطابع المميز لقواعد العمل ن نظراً لاعتبارات اقتصادية واجتماعية ، فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة بعقد العمل وهي ستة عشر (16) سنة<sup>9</sup> ، بينما حددتها الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 ، بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من المرحلة الدراسية ، وهي سنة الخامسة عشر (15) مع إمكانية تخفيضها إلى سن الرابعة عشر (14) بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير

<sup>6</sup> - راجع المادة 146 مكرر من القانون 11-90 وكذا المادة 21 من الأمر 21-96 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996 يعدل ويتم القانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، والمعدلة كذلك بموجب 54 من الأمر 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن القانون التكميلي لسنة 2015

<sup>7</sup> - راجع المواد من المادة 81-91 من القانون المدني الجزائري

<sup>8</sup> - معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص ص 31 ، 32 .

<sup>9</sup> - راجع المادة 15 من قانون رقم 11-90

متطور. حيث نصت المادة 15 من قانون علاقات العمل بأنه: " لا يجوز توظيف القاصر ، إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي ."

- أهلية صاحب العمل : ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا طبيعيا ، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا 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 والضرر .

**صاحب العمل شخص معنوي** : تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل ، مثل أن يكون مدير الموظفين ، او مدير المنشأة<sup>10</sup>.

**\* المحل : الموضوع** : 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 الآداب العامة او النظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة كإسراء الأسلحة الحربية ) او مخالف للقانون (كالتهريب او التزيف) ، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة .

**\* السبب (الغرض ، الغاية):** أما السبب فهو الباعث او الدافع على العمل ، ويختلف السبب عند العامل او صاحب العمل ، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله<sup>11</sup>.

## 2 – تنظيم علاقة العمل:

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المقارنة المعاصرة ، أهمية كبيرة ، نظرا لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة ، تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء ، اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة ومستقرة ، قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن النزاعات والخلافات قدر الإمكان<sup>12</sup>.

1 - مراحل انعقاد علاقة العمل : من بين ما يميز علاقة العمل هو انعقاده على مرحلتين :

أ – المرحلة الأولى : مرحلة التجربة أو التجريب : تعتبر هذه المرحلة مرحلة تمهيدية ، بحيث تسمح باختيار العامل الجديد ، قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه .

وبالرجوع لقانون علاقات العمل رقم 90-11 نجده قد نص على انه : يكون العامل الجديد تحت الملاحظة والتجربة مدة معينة قصد التأكد من كفاءته ، وتكون المدة التجريبية لمدة 06 أشهر ، ويمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ، وتكمن

- محاضرات الأستاذ سيبان ، المرجع ، ص 12 .<sup>10</sup>

- أحمية سليمان ، ص 24 .<sup>11</sup>

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 26 .<sup>12</sup>

أهمية هذه المرحلة في إتاحة الفرصة لكلا المتعاقدين من تحديد المزايا التي قد تتحقق من إبرام عقد العمل بصورة نهائية ، فصاحب العمل يتمكن من خلالها من الوقوف على كفاءة العامل وخبرته ، والعامل يتمكن من معرفة مدى ملائمة العمل وشروطه مع ظروفه وقدراته العلمية والبدنية ، وإمكانية الاستمرار فيه .<sup>13</sup>

وتجدر الإشارة هنا لحقوق و واجبات العامل ، الذي هو تحت مرحلة التجريب ، نقول أن العامل يتمتع خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضعون لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب أقدمية العامل عندما يثبت في منصبه اثر انتهائها<sup>14</sup> ، كما انه يجوز لأحد المتعاقدين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية ، وللعلم فان فترة التجريب تعالجها الاتفاقيات الجماعية وفقا للمادة 120 من القانون رقم 90-11 .<sup>15</sup>

**ب – المرحلة الثانية : التنصيب او التثبيت<sup>16</sup> :** في حالة ما إذا انتهت مرحلة التجربة بنتائج ايجابية على أساس إظهار العامل لقدراته وكفاءته في العمل<sup>17</sup>، ودونما استعمال الطرفين استعمال حقهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه ، وبذلك يكون العقد نهائي منتجا لكافة لأثاره القانونية ، لكلا الطرفين ، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالتثبيت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة ، والحق في الترقية والاستيداع ويتحمل أيضا كل الالتزامات ، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل الالتزامات .<sup>18</sup>

لقد أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل ، حيث يثبت العمل في منصب عمله بنجاح بعد مدة التجربة ، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب ، يتضمن رتبة المنصب المشغول ، وفئة تصنيفه وأجر المنصب ، ومكان العمل ، على أن يتم تبليغ المعني بقرا التثبيت مباشرة بعد انتهاء المدة التجريبية وبانقضاء هذا الأجل ، يعد العمل مثبتا بصفة آلية ، وان تحسب مدة التجربة أقدمية العامل<sup>19</sup> ، كما سبق وان أشرنا .

**3 – سرعان علاقة العمل :** يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل ، منذ أن يثبت في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل ، حيث أن العامل يمكن أن يكون في احدي الوضعيتين : وضعية العمل الفعلي ، او وضعية التوقف المؤقت عن العمل .

**أ – وضعية العمل الفعلي :** وهي الوضعية العادية او الطبيعية لأية علاقة عمل ، لان هدف صاحب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية ودائمة بأداء وانجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة منه ، والتي وظف من أجل القيام بها .<sup>20</sup>

- رجع المادة 18 من القانون رقم : 90-11 ، السابق الذكر .<sup>13</sup>

- خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 77 .<sup>14</sup>

- راجع المادتين 19 ، من نفس القانون<sup>15</sup>

- راجع المادة 63 ق ع ج<sup>16</sup>

- فتحي مجيد، محاضرات أقيمت على طلبية السنة الثالثة علوم قانونية وإدارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011، ص 342<sup>17</sup>

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 37 .<sup>18</sup>

- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها<sup>19</sup> عنها ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 125 .

- ومن بين الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية التي تترتب للعامل في هذه الوضعية والتي ترتبط ارتباطا وثيقا<sup>20</sup>

ب - وضعية التوقف المؤقت عن العمل : تسمح قوانين العمل الحديثة للعامل بالتوقف عن ممارسة عمله ، دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع هذه العلاقة ، ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل ، حيث تختلف آثار ونتائج كل حالة حسب اختلاف الأسباب والدوافع ،<sup>21</sup> و التوقف المؤقت عن علاقة العمل يمكن أن يرتبط بظروف العامل أو صاحب العمل ، وهذه الحالات نوجزها كالتالي :

\*الحالات الخاصة بالعامل :

- : قد يضطر العامل لتقديم طلب الإحالة على الاستيداع لأسباب موضوعية مؤقتة كمرض أحد أفراد العائلة أو مرافقته الخارج أو حاجته لرعاية ومرافقة أو لمرافقة زوجه بسبب تغير مكان العمل... ولم يشر قانون العمل 90-11 حسب نص المادة 64 لها بالتفصيل تاركا ذلك للاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل .

- الانتداب لأداء الخدمة الوطنية : حيث يوضع العامل بمجرد التحاقه بجيش الشعبي الوطني في حالة انتداب يقوم القانون .

- الانتداب لممارسة مهنة نيابية : يضطر فيها العامل للتوقف للتفرغ لمهامه النيابية في صورة عضويته في المجالس المحلية كالبديعية والمجلس الشعبي الولائي او وطنية كعضوية البرلمان بغرفتيه او كتمثيل نقابي .

- العطل المرضية وعطلة الأمومة : وتتكفل هذه الحالة مصالح الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة لهذه الفترة .

- المتابعة الجزائية (الحبس الاحتياطي) : حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة جزائية للعامل المتهم من شأنها التأثير على حريته ، حينها تتوقف علاقة العمل لحين فصل الجهات القضائية الجزائية المختصة إما ببراءة العامل ، ومن ثم رجوعه لمنصب عمله ن أو بإدانته بعقوبة سالبة للحرية ، مما يعني استحالة عليه أداء مهامه ، ويحق حينها لرب العمل فصل العامل نهائيا من منصب عمله<sup>22</sup>.

- العطلة المرضية طويلة الأمد : حسب ما نصت عليه المادة 64 من القانون 90-11 تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل الأمر الذي حال دون تمكنه من تنفيذ التزاماته التعاقدية ، وعليه فان آثار علاقة العمل تنتقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض ، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل .

فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفق ما نصت عليه المادة 55 من القانون 90-11 من عطلة الأمومة ن ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر لمدة

بتواجده في مكان عمله : الحق في الترقية المهنية والوظيفية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل ، إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية ومعنوية أخرى ، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل ، مثل مكافآت المردودية أو الإنتاجية الجماعية أو الفردية ، والحق في العطل القانونية. أنظر في هذا أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 27 .

- احمد داود رقية ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 21 2019-2020 ، ص 7 .

- حرشاوي علان ، المرجع السابق ، ص ص 26 ، 27<sup>22</sup> .

أربعة عشر أسبوعا ، حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات<sup>23</sup> .

- متابعة فترة تكوين او تربص : يستفيد العامل خلال فترة التكوين او التربص سواء كان في اطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة او كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءاته خارج اطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات الانتداب وفقا للمدة التي يتطلبها التكوين مع حقه في الاحتفاظ بالأجر .

- الحالة الخاصة بصاحب العمل : تتمثل هذه الحالات في :

يضطر صاحب العمل في تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة ، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة ، مثل عطب لحق وسائل الانتاج من آلات ومعدات ، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية ، أو نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة ، أو بسبب نقص او ندرة في المواد الأولية ، بحيث يضطر رب العمل الى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف<sup>24</sup> .

---

- معزیز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 40 .<sup>23</sup>

- نفس المرجع ، ص 41 .<sup>24</sup>