



المركز الجامعي المقاوم أمود بن مختار-إليزي-
معهد الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص: قانون خاص معمق

بعنوان:

عقد العمل في القانون الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:

د. صادقي عباس

من إعداد الطالبين:

سمية يوسف.

روعة عائشة عماري.

وتتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

رئيسا	المركز الجامعي اليزي	أستاذ	د. خير الدين لياس
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي اليزي	أستاذ محاضر أ	د. صادقي عباس
مناقشا	المركز الجامعي اليزي	أستاذ محاضر أ	د. طاهر عبدو علي

السنة الجامعية 2025 /2024

الإهداء:

بحمد الله وتوفيقه، يطيب لي أن أهدي هذا الإنجاز إلى من كان لهم
الفضل بعد الله في بلوغي هذه المرحلة.

إلى والديّ الكريمين، رمز العطاء والصبر، والداعمين الأوفياء في كل
خطوة.

إلى من غرسوا فيّ الإصرار، وساندوني بالدعاء والكلمة الطيبة.

إلى أخوتي الأعزاء، سندي في الحياة، ومصدر قوتي الذين كانوا بجانبني
في لحظات التحدي والنجاح.

إلى أساتذتي الكرام الذين لم ييخلوا بعلمهم وتوجيههم.

وإلى أصدقائي الأعزاء، رفاق الدرب، الذين شاركوني التحديات

والنجاحات، وكانوا لي عوناً وسنداً في كل مراحل هذه الرحلة.

لكم جميعاً، أهدي تخرجي هذا عربون شكر وامتنان، وتأكيداً بأن

للهجد ثمرة، وللكفاح نهاية مشرّفة.

يوسفى سمية.

الإهداء:

أهدي تخرجي إلى والدي العزيزة، التي كانت ولا تزال نور
حياتي، ورمز الحنان والحب اللامحدود.
إلى أمي التي منحني كل حبها ونصائحها وجعلت من كل
لحظة في حياتي درسا في الصبر والتفاني. وأن هذا النجاح هو
ثمرة جهودها وتضحياتها المتواصلة، وأقدم هذا العمل عربون
وفاء وتقدير لما قدمته لي طول حياتي.
إلى جدي وخالتي وأخواتي الذين كانوا دائما سندي ومصدر
اعتمادي في كل لحظة
شكرا لكم على وجودكم الدائم إلى جانبي، ودعمكم المادي
والمعنوي في كل مرحلة من حياتي ، لقد كان لثباتكم إلى جانبي
دائما أثر بالغ في منحى القوة للاستمرار
إلى أصدقائي الأعماء الذين كانوا دائما جانبا في الأوقات
السعيدة كما في الأوقات العصيبة
شكرا لكم على حبكم ودعمكم الثابت ، فأنتم عائلتي الثانية
، ولا تسع الكلمات للتعبير على مدى امتناني لكم.
وأخيرا إلى كل من ساندني ومد لي يد العون طوال مسيرتي ،
سواء بكلمة مشجعة أو بمساعدة ملموسة. فأنتم من جعل
هذا النجاح ممكنا، فلکم جميعا كل الشكر والتقدير والامتنان
العميق.

عماري روعة عائشة.

شكر و عرفان

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله عز وجل".

نحمد الله على توفيقه لنا دائما لإتمام هذا العمل ولو
لا توفقه لما وصلنا إلى هنا.

أتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى كل معلم
أفادنا بعلمه من أولى مراحل الدراسة حتى هذه
اللحظة.

كما نرفع كلمة الشكر للأستاذ المشرف صادقي
عباس الذي كان خير موجه والذي لم يبخل علينا
بعلمه ونصائحه القيمة.

ولرئيس القسم "مسان عصام" الذي لم يدخر جهدا
في تزويدنا بالمعلومات والمراجع القيمة.

كما لا ننسى أن نشكر كل من ساهم في هذا
العمل من قريب أو بعيد.

فلكم جميعا منا كل التقدير والعرفان.

قائمة بأهم المختصرات:

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

د. م. ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

دج: دينار جزائري.

ط: طبعة.

د. ط: دون طبعة.

د. ط. س: دون سنة طبع.

ص: صفحة

ص. ص: صفحة. صفحة

مقدمة

يعد العمل أحد الركائز الأساسية في بناء الحضارات ومن العوامل المؤثرة في حياة الفرد الاجتماعية والنفسية. فقد شكل عبر العصور أداة للإنسان لتحقيق وجوده وتلبية احتياجاته، كما ساهم في تعزيز هويته الشخصية وانتمائه. ومنذ وجود الإنسان على سطح الأرض، وهو يدرك أن استمرار قوة الحياة يعتمد على الوسط الذي يعيش فيه وعلى استخلاص متطلبات الحياة من خلال العمل. لذلك، كان العمل دائما وسيلة لبقاء الإنسان وتطوره.

وقد اتسمت نظرة المجتمعات القديمة الى العمل بالتفاوت والازدواجية. ففي بعض الثقافات، كان ينظر إليه على أنه أمر دنيوي يمارسه العبيد أو الطبقات الدنيا، حيث ارتبط العمل غالبا بالجانب القهري والطبقي. وقد عزز نظام العبودية أو التراتبية الاجتماعية هذه النظرة، التي حددت مهام الأفراد بناء على مكانتهم لا بكفاءتهم. ففي الحضارة اليونانية على سبيل المثال، كان يعتبر العمل اليدوي أمرا دنيئا لا يليق بالأحرار، مما رسخ نوعا من التمييز الاجتماعي والاقتصادي.

أما في الإسلام يمكن الاستدلال على أهمية العمل من خلال ما ورد في النصوص الشرعية التي أكدت عليه منذ بداية الدعوة، فقد قال تعالى {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} [الملك 15].¹ كما ورد في الحديث الشريف: "ما أكل أحد طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده" [رواه البخاري]، وهذا ما يعكس المكانة الرفيعة التي أولاها الإسلام للعمل بوصفه وسيلة لتحصيل الرزق وتحقيق الكرامة الإنسانية. يدل على أن العمل ركن أساسي في بناء الفرد والمجتمع منذ صدر الإسلام.

ومنذ أن وجد الإنسان، وجد العمل، ومنذ وجود العمل نشأ المجتمع وظهرت علاقات العمل بين أفرادها لأن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه لا يستطيع العيش منعزلا عن الآخرين، وتنظيم علاقات العمل وتطورها يعكسان هذا الواقع الاجتماعي. فقد اختلفت صورة تنظيم العمل وعلاقاته نتيجة التحولات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها

¹ سورة الملك، الآية 15.

العالم، والجزائر من بين الدول التي مرت بمراحل متعددة في علاقات العمل، تراقفها تشريعات وقوانين مختلفة، إذ أصبحت كل مرحلة تتماشى مع النظام الاقتصادي السائد فيها. فعلى سبيل المثال عرفت الجزائر تحولات اقتصادية هامة بانتقالها من الاقتصاد الاشتراكي، وكان لهذا الانتقال أثر بارز على علاقات العمل. حيث أضحا عقد العمل الوسيلة الأساسية للولوج إلى سوق الشغل وتنظيم علاقات العمل.

يعد عقد العمل من أكثر العقود انتشارا واستخداما، إذ شهد العالم تطورا صناعيا وتجاريا واسع النطاق، ولم يختلف عقد العمل عن العقود المسماة، فهو عقد مدني ذو طبيعة خاصة يتميز بعدة جوانب، لا سيما في حماية طرفيه "العامل وصاحب العمل". ينص العقد على حقوق والتزامات كل طرف، ويشكل همزة وصل بينهما، حيث تنشأ بموجبه علاقة العمل. كما يحدد عقد العمل الحالات التي يمكن فيها إنهاء علاقة العمل، سواء بسبب الإخلال ببند العقد أو انتهاء مدته، أو لأسباب قهرية خارجة عن إرادة الطرفين، وفقا لما تنص عليه القوانين واللوائح المعمول بها.

أهمية دراسة عقد العمل في القانون الجزائري:

- فهم العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل، مما يضمن وضوح الحقوق والالتزامات ويقلل من احتمالية النزاعات.
- تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين عبر معرفة القواعد المنظمة للعمل، مما يساهم في بناء علاقة عمل تستند الى العدالة.
- يعتبر عقد العمل المحرك الأول لعملية البناء والتطوير وتحقيق علاقة قانونية أكثر ثقة واستقرارا بين العامل وصاحب العمل من خلال وضوح البنود، ما يدعم المناخ الاجتماعي والقانوني والاقتصادي للاستثمار والنمو.

دوافع دراسة عقد العمل في القانون الجزائري:

- الأسباب الذاتية:
- ارتباط الموضوع بالتخصص.

- حب الاطلاع على الموضوع والرغبة في تطوير المهارات البحثية ومعرفة أهميته والحصول على نظرة شاملة ودراسة معمقة حوله لما له من صلة بالمستقبل الأكاديمي والمهني.
 - الأسباب الموضوعية:
 - أهمية عقد العمل كأداة قانونية لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وينشأ عنها حقوق والتزامات متبادلة.
 - كثرة النزاعات المرتبطة بعقود العمل في الواقع العملي، مما يجعله موضوعا ذا ابعاد تطبيقية وقانونية هامة.
 - قلة الدراسات الأكاديمية المتعمقة في بعض جوانب عقد العمل في القانون الجزائري، ما يفتح المجال للمساهمة في إثراء المكتبة.
 - أهداف موضوع عقد العمل في القانون الجزائري:
 - تحديد ماهية عقد العمل وخصائصه.
 - دراسة الطبيعة القانونية لعقد العمل وتحديد أنواعه.
 - ابراز مفهوم عقد العمل وتميزه عن العقود المشابهة له.
 - دراسة أركان عقد العمل وإثباته والآثار القانونية المترتبة عنه.
 - الإحاطة القانونية بكيفية إنهاء العلاقة التعاقدية في العمل.
 - المساهمة في بناء قاعدة علمية استرشادية تفيد الباحثين.
- وبناء على ما تقدم يجدر طرح الإشكالية التالية: الى أي مدى يحقق التنظيم القانوني لعقد العمل في الجزائر التوازن بين حقوق العامل ومصالح صاحب العمل عند تنفيذ العقد وإنهائه؟

- وإلى جانب هذه الإشكالية نطرح تساؤلات حول:

- ماهية عقد العمل فيما تتمثل عناصره وطبيعته القانونية؟

- ما مدى أهمية صحة أركانه في ابرام عقد العمل؟

- ما الذي يميزه عن العقود المشابهة له الواردة على العمل وفيما تتمثل خصائصه؟
- ماهي الآثار المترتبة عنه بالنسبة للطرفين؟
- ما مدى تأثير الشروط التعاقدية على تنظيم وإنهاء علاقة العمل بين الطرفين؟
- ولقد تم الاعتماد في دراسة هذا البحث على المنهج التحليلي والمنهج الوصفي.
- المنهج الوصفي: استخدم لعرض الإطار العام لموضوع عقد العمل، من حيث تعريفه، أنواعه، خصائصه، وتميزه عن باقي العقود المشابهة له، وشروطه القانونية، وآثاره.
- المنهج التحليلي: استخدم لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بعقد العمل، مثل أحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، لفهم مضمون المواد القانونية.
- وللإجابة عن الإشكالية ارتأينا الى تقسيم البحث إلى فصلين:
- الفصل الأول: يحتوي على ماهية عقد العمل، وتم تقسيمه بدوره على مبحثين الأول مفهوم عقد العمل والثاني أركان عقد العمل وإثباته.
- الفصل الثاني: آثار عقد العمل، وأيضا يتكون من مبحثين الأول حقوق والتزامات طرفي العقد، والثاني إنهاء علاقة العمل.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

الفصل الأول: ماهية عقد العملتمهيد:

لقد شهد عقد العمل تطورا قانونيا ملحوظا عبر مختلف العصور، إذ انتقل من كونه علاقة غير منظمة تتسم بعدم التوازن وغياب الضمانات القانونية، إلى أن أصبح إطارا قانونيا محكمًا ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل على أسس من العدالة والمساواة. ويرجع هذا التطور إلى عوامل تاريخية واجتماعية واقتصادية متراكمة، بالإضافة إلى تأثير الحركات العمالية والتطور التشريعي، سواء على المستوى الوطني أو الدولي. وبفعل هذه التحولات، أضاح عقد العمل في العصر الحديث أداة قانونية رئيسة تكفل الحقوق والواجبات المتبادلة، وتساهم في تحقيق الاستقرار في بيئة العمل.

لذلك نستعرض في هذا الفصل تعريف عقد العمل باعتباره من أهم الوثائق القانونية في العلاقة العمالية، ومعرفة أنواعه وخصائصه وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له الواردة في القانون المدني، وكذلك أركانه وإثباته.

وعليه قسم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل.

المبحث الثاني: أركان عقد العمل وإثباته.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

تعددت آراء الفقهاء والتشريعات الحديثة حول مفهوم عقد العمل، نظرا لتداخله مع مفاهيم قانونية واجتماعية واقتصادية متشابكة، ويعود هذا التباين إلى الطبيعة الخاصة لهذا العقد، الذي يجمع بين عنصر التبعية القانونية والعلاقة التبادلية بين العامل والأجر، مما دفع الفقه والقانون إلى محاولة ضبط عناصره وتحديد معالمه بدقة. وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل التوسع الهائل في علاقات العمل وتنوع صيغها، لذا يستوجب الإحاطة بمفهومه بشكل دقيق من خلال التعرف أولا على تعريفه وأنواعه كمطلب أول، بينما نحدد خصائصه وتمييزه عن العقود المشابهة له وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

ينبغي التمهيد لدراسة عقد العمل بالتطرق أولا إلى تعريف كل كلمة على حدى، ثم إلى التعريف الشامل؛ فنعرف كلمة العقد ثم العمل وفي الأخير إلى التعريف الشامل لعقد العمل، مع تعداد عناصره ومعرفة طبيعته القانونية.

فالعقد يُعرف بأنه "توافق إرادتين أو أكثر على أحداث أثر قانوني"¹، مثل البيع، والإيجار والهبة، الصلح، والوكالة، والشركة. ولقد عرفه المشرع الجزائري في المادة (54) من القانون المدني "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة اشخاص آخرين نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"².

والعمل: هو أي نشاط يحتاج إلى بذل الجهد لتحقيق غاية أو نتيجة معينة.³

الفرع الأول: تعريف عقد العمل اصطلاحا

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني مصادر الالتزام العقد والإرادة المنفردة، ط 4، دار الهدى، الجزائر، 2019، ص 39.

² الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج، ر، ج، العدد 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

³ مفهوم العمل وأهميته، موسوعة السوسنة، 2024 (تاريخ الاطلاع: 2025-02-12 الساعة 4:55) متاح على الموقع:

https://www.assawsana.com/article/647328?utm_source=perplexity

يعد مصطلح " عقد العمل " اصطلاحا حديث النشأة في لغة القانون، ولم يعرف إلا في أواخر القرن التاسع عشر، حيث ظهر أولا في بلجيكا ثم في سويسرا وبعدهما في فرنسا، وأخذت التسمية بعد ذلك في الانتشار، ونالت حظها من الاعتبار في تشريعات الدول المختلفة. حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 (بإجارة العمل)، وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار. وقد انتشرت حديثا تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع.¹

حيث تناول الفقه بدوره تعريف عقد العمل، فعرفه الدكتور السيد عيد نايل بأنه "مجموعة القواعد التي تحكم العلاقة الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".²

وبذلك يعتبر عقد العمل في أغلب التشريعات المقارنة علاقة تقوم على أساس تعاقدية، انطلاقا من مبدأ الحرية التعاقدية والتي تجد مجال لها في نظرية سلطان الإرادة، فيؤدي عقد العمل دورا هاما في تنظيم العلاقة المهنية التي تجمع صاحب العمل بالعامل، فنقيده فيه جميع شروط وظروف العمل وكذلك حقوق وواجبات طرفي عقد العمل. ولا يمكن أن تقوم علاقة عمل دون اللجوء إلى عقد العمل الذي يعتبر الحجر الأساس في بناء العلاقات المهنية.³

والمشروع الجزائري هذا حذو التشريعات الأجنبية ولم يورد تعريفا حصريا وصريحا لعقد العمل في مختلف التشريعات ذات الصلة، سواء في التشريع السابق وهو القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل أو في التشريع الحالي القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، وبذلك فالمشروع لم يورد تعريف عقد العمل وإنما اهتم بتعريف العامل الأجير في المادة (2) على أنه " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 55.

² عاشور مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، د. ط، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تيسة، 2021، ص 15.

³ فتحي طيطوس، قراءة كرونولوجية لتطور عقد العمل في الجزائر، مجلة الراصد العلمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، المجلد 4، العدد 2، 2017، ص 225.

مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم".¹ وأيضا قد أشار فقط الى شكلية لنشوء علاقة العمل التي تقوم بعقد كتابي أو غير كتابي وأيضا بمجرد العمل لحساب مستخدم، ويترتب عن ذلك حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل. وهذا ما ورد وفقا للمادة (8) من القانون 90-11.²

والتعريف الأكثر شمولية هو الذي يعرف عقد العمل بأنه "اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".³

ف نجد أن عقد العمل كغيره من العقود المشابهة يخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد يلتزم بموجبه طرفا العقد بتنفيذ مضمونه حسبما تم الاتفاق عليه تماشيا مع القاعدة المعروفة ب «العقد شريعة المتعاقدين».⁴

أولا: عناصر عقد العمل

يتبين من خلال التعاريف السابقة لعقد العمل بأنه يقوم على شروط أو عناصر أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وهي عنصر العمل، والأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ومدة العمل.

1- النشاط(العمل): يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل. والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفا موحدا، فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون ماديا أو فكريا، ويتخذ

¹ القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج. ر. ج. ج رقم 86 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر. ج. ج رقم 68 وبالأمر 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 ج ر رقم 43.

² القانون رقم 90-11، نفس المرجع السابق.

³ شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، لطلاب السنة الثالثة، مركز التعليم المفتوح، جامعة حلب، سوريا، 2006، ص 156.

⁴ قرواز فرحات، تعديل عقد العمل بين الضوابط والمبررات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، المجلد 50، العدد 2، 2013، ص 59.

مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل. وبهذا المفهوم فإن عقد العمل يتسم باستمرارية في تأدية العمل عبر الزمن، وبهذا الوصف يمكن القول أن النظام القانوني لعقد العمل لا يبيح للعامل بأن يقطع عمله أو يغير من مضمون العقد، ما عدا ما ستثنى بنص قانوني أو باتفاق.¹

ولكي يتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوافر به مجموعة شروط، متمثلة في وجوب تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته لكي يكون العمل عنصر لعقد العمل وأدائه شخصيا دون الاستعانة بشخص آخر على أساس أن مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد معه وإلا سنكون أمام عقد مقاوله وليس عقد عمل، ويتمثل الشرط الثاني بأن يكون التزام العامل برضاه دون إجباره لكون عقد العمل من العقود الرضائية، على أن يتم العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل باحترام الأنظمة الداخلية للعمل وقواعد الحيطة والأمن، وألا يدخل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة أي في إطار علاقة الوظيفة العامة، لأنه بذلك يحمل صفة موظف عمومي التي يحكمه القانون العام بعكس علاقة العمل التي يحكمها القانون الخاص.²

2- الأجر: يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، هو كل ما يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل نقدا كان أم عينا. وقد يكون الأجر نقدا فحسب، وهو الغالب، وقد يكون بعضه نقدا والبعض الآخر عينيا، ولكن لا يجوز أن يكون عينيا فحسب، والأجر العيني قد يكون غداء أو سكنا أو كساء أو خدمة أو كل هذه الأشياء.³ حيث قضت المادة (80) من قانون 11/90 بأنه " لعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".⁴ ووفقا للمادة (02) من القانون رقم 11/90 فقد تضمنت نوع العمل " يعتبر عمالا أجراء، في هذا

¹ فتحي طيطوس، مرجع سابق، ص. ص 230.231.

² علان حرشايوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020، ص. ص 26.27.

³ راغب بطرس بك، شرح قانون عقد العمل الفردي، د. س. ط، العلوم، مصر، ص 41.

⁴ نص المادة 80 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، ج. ر. ج. ج رقم 86 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر. ج. ج رقم 68 وبالأمر 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 ج. ر. ج. ج رقم 43.

القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب..". والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى. غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث أخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى. وعموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر في عقد العمل علاقة تكاملية وشرطية، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، فإنه يعتبر حق من حقوق العمال حسب ما نصت عليه المادة (06) من القانون السالف الذكر 11/90، وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة، حيث ترد بعض الاستثناءات نص عليها القانون، يبقى فيها الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية، والعطل السنوية والأعياد وغيرها.¹

3- عنصر التبعية القانونية: ان الفقه الحديث اعتمد في تحديده لطائفة العمال الذين يخضعون لقانون العمل على تطبيق معيار التبعية، فالتبعية تتحقق بمجرد القيام بعمل لحساب الغير.² وحاول البعض تعريف التبعية القانونية بأنها "حالة قانونية يكون فيها أحد طرفي علاقة العمل، وهو العامل، في مركز قانوني معين، يترتب عليه التزاما بالامتثال لتعليمات المستخدم المتعلقة بطرق تنفيذ العمل، بحيث يقابل هذا الالتزام حق المستخدم في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وما ينجر عنه من سلطة معاقبة العامل المخالف للتعليمات". وعليه يشترط لسريان سلطات المستخدم على العامل، أن يكون هذا الأخير تابعا في أدائه لعمله لمن يؤدي العمل لحسابه، بمعنى أن يضع القائم بالعمل نفسه تحت إدارة وإشراف ورقابة المستخدم، الذي يملك سلطة توجيه المعلومات وتحديد طرق تنفيذ العمل، وهو ما أوضحه قانون علاقات العمل، أنه يسري على علاقة العمل التي تتميز

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 59.

² مهدي سامية، التبعية القانونية والاقتصادية وعلاقتها بالمؤلف الأجير، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 8، العدد 01، 2022، ص 774.

- برابطة التبعية القانونية، وهو المقصود بعبارة: "لحساب شخص آخر يدعى المستخدم".
 ويترتب على رابطة التبعية القانونية المميزة لعلاقة العمل، النتائج التالية:
- إن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، فلا يعتد بالتبعية التي يكون مردها المركز الاقتصادي للعامل والتي يسميها الفقه بالتبعية الاقتصادية.
 - يكفي لقيام التبعية وجود علاقة عمل حتى ولو كانت شفوية.
 - قيام حالة التبعية في مجال العمل يترتب عليه بالضرورة ثبوت سلطة المتبوع في تطبيق العقوبة التأديبية على تابعه.¹

4- عنصر المدة: يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه وعقله وكفاءته وخبرته لصالح صاحب العمل، حيث يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع حالات التعاقد أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة. ويعتبر عقد العمل طبقاً للتشريع الجزائري كأصل عام عقداً غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو العقد محدد المدة، وبهذا فقد قضت المادة 11 من القانون 11/90 بنصها على أنه "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة". وفي حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.² لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة له.

ثانياً: الطبيعة القانونية لعقد العمل

إن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل، أي طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين، ضرورة حيث يتوقف على هذا التحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل لاسيما في حالة غياب تعريف قانوني لعقد العمل. وقد انقسم الفقه الباحث لموضوع الطبيعة القانونية إلى فرقتين:

¹ كمال بن سالم، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 2، العدد 04، 2017، ص 307.

² عاشور ميلودي، مرجع سابق، ص 18.

1- النظرية التقليدية: يتزعمها فقهاء المذهب الرأسمالي حيث يعتبرون عقد العمل عقد تأجير الخدمات، والأساس الذي يستندون إليه هو اعتبارهم أن قوة العمل سلعة كبقية السلع أو بضاعة يضعها صاحبها تحت تصرف من هو بحاجة إلى استعمالها، وقد وجهت عدة انتقادات أبرزها:

- أنها تفصل بين عنصرين متلازمين، العامل وقوة عمله في حين أنه لا يمكن الفصل بينهما.

- اعتبارهم عقد العمل عقد تأجير الخدمات على أساس حرية التعاقد المبني على أساس سلطان الإرادة إلا أنه ما لبث أن أصبح يخضع للقوانين والنظم المعمول بها.

2- النظرية الحديثة: تنطلق هذه النظرية من الخصائص والمميزات التي أصبح ينفرد بها عقد العمل في ظل القوانين العمالية الحديثة، حيث تدعو إلى ضرورة تطوير مفهوم عقد العمل وتوسيع محتواه ليستوعب مختلف الجوانب والتنظيمات التي أصبح يفرضها قانون العمل الحديث بل ذهبوا إلى أبعد من ذلك إذا اعتبروا عقد العمل مجرد وسيلة شكلية تعبر عن فكرة أوسع وهي علاقة العمل؛ هذه الفكرة التي وجدت صدى كبير لدى التشريعات الحديثة منها التشريع الجزائري.¹

الفرع الثاني: أنواع عقد العمل

نظرا لتعدد الظروف والحاجات التي قد تطرأ في ميدان العمل، فقد تنوعت أشكال عقود العمل لتواكب هذا التغير وتراعي مصالح جميع الأطراف. ولعقد العمل في التشريع الجزائري عدة أنواع وهي:

أولاً: عقد العمل محدد المدة

اكتفى المشرع الجزائري بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح وبتحديد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة طبقاً للمادة (12)

¹ محمد دركي، الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022، ص9.

من قانون 11/90،¹ الذي عرفه البعض بأنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"،² وعليه يعتبر من العقود الزمنية، حيث ان الجهد الذي يبذله العامل لا يقاس الا بالزمن وبذلك تكون المدة الزمنية عنصر جوهري في العقد، ومن خلالها يتم تحديد مقدار المحل المعقود عليه، فالمقصود بالزمن في عقد محدد المدة هو الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ووقته وخبرته في صالح صاحب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، وينتهي العقد بانتهاء العمل المتفق عليه، وإن لم تكن محددة تحديداً دقيقاً إلا انها قابلة للتحديد، فهي تنتهي بمجرد الانتهاء من العمل المتفق عليه.³ ولا يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد محدد المدة قبل انتهاء مدته وانهاء عقد العمل يترتب عليه تعويض للعامل. وهو مجرد تطبيق للقاعدة العامة التي لا تجيز فسخ العقد ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين وهذا ما نصت عليه المادتين (62) و(63) من قانون 11/90؛ فيبين من خلال أحكام هاتين المادتين ان التغيير بوجه عام يتم اما بناء عن تغيير نصوص قانونية أو بناء على اتفاق الطرفين او الحالات التي ذكرت في المادة (69) من القانون 11/90 التي تنص على "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".⁴ فاذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته أجاز تجديده باتفاق صريح بين طرفه وذلك لمدة أخرى.

ويعود دور مراقبة وتقدير مدى احترام الحالات المنصوص عليها في المادتين (12) و(12) مكرر من قانون 11/90 الى مفتش العمل المختص إقليمياً أين يركز نشاطه على فحص ومراقبة ظروف وشروط العمل، وكما يمكن له إجراء أي تحقيق يراه ضروري للتأكد من

¹ نص المادة 12 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

² بوعيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية، مركز البحوث القانونية والقضائية، الجزائر، 2022، ص 3. (تاريخ الاطلاع 15-02-2025 الساعة 7:12) متاح على الموقع:

<https://crjj.mjjustice.dz/sites/default/files/resume4.pdf>

³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009، ص 460.

⁴ علاء الدين الأعرج سعيدي، عبد السميع بالخير، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة بلحاج شعيب، عين تموشنت، 2023، ص 10.

مدى تطبيق الأحكام القانونية.¹ وإذا ما تم مخالفة مقتضيات المادتين يتم دفع الغرامة المالية التي نصت عليها المادة (146) مكرر 11/90.

وعلى سبيل المثال يعتبر عقد العمل الرياضي أنه عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة، مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.²

ثانيا: عقد العمل غير محدد المدة

وفي هذا الشأن اعتبر المشرع العقود غير محددة المدة بمثابة الأصل، بينما العقود المحددة المدة فتمثل الاستثناء الذي يرد على هذا الأصل،³ وقد عرفته المادة (11) من قانون 11/90 التي نصت على " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.⁴ وبناء على نص المادة نبين أهم الشروط وتتمثل في ضرورة الكتابة لتجنب تحويل العلاقة من محددة الى دائمة وما يترتب على ذلك من آثار، وأيضا حدد القانون المجالات والأنشطة التي يمكن أن يلجأ فيها المستخدم لعقود محددة ومنها الأعمال الدورية ذات الطابع المتقطع. وأيضا على المستخدم تحديد مدة العقد وأسباب المدة عليها في العقد عملا بالمادة (12) مكرر من القانون 11/90 ويندرج عنصر الزمن لقيام العلاقة المهنية.⁵

ثالثا: عقد العمل بالتوقيت الجزئي

¹ صابرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016، المجلد 11، العدد 21، 2016، ص 207.

² زياد علاء الدين، بشير محمد أمين، التبعية في عقود عمل الرياضيين، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، المجلد 14، العدد 01، 2013، ص 141.

³ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 46.

⁴ نص المادة 11 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

⁵ عبد الرحمان خليفي، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014، ص 74.

نصت المادة (13) من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.¹

يدعم هذا الاتجاه للمشرع الجزائري بصدور المرسوم التنفيذي رقم 97-473، فعرفته المادة الثانية منه بنصها على أنه "يعتبر عملاً بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها، بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية".² ويتم استخدام عقد العمل بدوام جزئي عندما يعمل الموظف لساعات أقل في الأسبوع من الموظفين بدوام كامل. والمقصود بها هي المدة القانونية الأسبوعية بغض النظر عن المدة الاتفاقية وهي طبقاً للمادة 2 من الأمر رقم 97-03. أربعين ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل دون أن تتجاوز اثني عشر ساعة في اليوم، فلا يمكن أن تقل مدة العمل بالتوقيت الجزئي عن عشرين ساعة في الأسبوع موزعة على يومين ونصف على الأقل.³

رابعاً: عقد العمل الخاص

لقد نصت عليه المادة (4) من قانون 11/90 التي جاء فيها ما يلي "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي

¹ نص المادة (13)، من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

² مرسوم تنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997، المتضمن شروط وكيفيات تطبيق العمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر. ج. ج. عدد 82 مؤرخة في 14-12-1997.

³ فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، الجزائر، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص 164.

النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، في إطار التشريع المعمول به " . أعطى بهذا قانون العمل عقود عمل خاصة، وذلك تطبيقاً لهذه المادة وتجسيدياً لها في الواقع ومن أجل إعطاء استقلالية أكبر لتسيير المؤسسات ولتنظيم المركز القانوني.¹ بمعنى هذه المادة تسمح بوضع قواعد تنظيمية خاصة تناسب طبيعة هذه المهن والأنشطة المختلفة، والتي قد تختلف عن القواعد العامة لعلاقات العمل التي يحكمها القانون 11/90. أي أن المادة تعطي صلاحية للسلطات التنظيمية بوضع أحكام خاصة تناسب ظروف عمل فئات معينة من العمال والمستخدمين، مع الحفاظ على حقوق العمال وحمايتهم وفق التشريعات المعمول بها.

خامساً: عقد التمهين

تعرف المادة (6) من قانون رقم 18-10 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين على أنه " عقد لمدة محددة يتعلق بتكوين المتمهن، يمضي من ثلاثة (3) أطراف المستخدم والمتمهن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن، عقد التمهين شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية.²

سادساً: عقد العمل عن بعد

يعتبر عقد العمل عن بعد شكلاً حديثاً لتنظيم العمل، ومن خلاله يؤدي العامل عمله عن بعد خارج المؤسسة بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، لمصلحة رب العمل. وفي إطار المادة 04 من القانون 90-11 نظم المشرع الجزائري علاقات العمل التي تتناول العمال في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 وهو ما يعتبر دستور العمل عن بعد في الجزائر،³ رغم أنه أغفل وضع تعريف للعمل عن بعد غير أنه عرف العامل من المنزل بقوله: " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج

¹ عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيرى والمؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 4، العدد 01، 2013، ص 87.

² القانون رقم 18-10، المؤرخ في 28 رمضان 1439 عام هـ، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج. ر. ج. ج، العدد 35، المؤرخ في 13 يونيو سنة 2018م.

³ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج. ر. ج. ج، عدد 82.

سلع أو الخدمات أو أشغال تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه نشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل ويستعملها من المستخدم دون أي وسيط".¹

واعتبر المستخدم من المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي عاما أو خاصا يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل.²

وعند انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) المعدي والخطير؛ تأثرت الحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، حيث باتت الكثير من دول العالم تقر العمل عن بعد حرصا منها على سلامة الموظفين والمرتفقين في ظل الظروف الاستثنائية التي طرأت على العالم المتمثلة في انتشار وباء كورونا (كوفيد-19)، فجاء استكمالا لمختلف التدابير الاحترازية المتخذة لمواجهة هذا الوباء. وهذا ما عاشته الدول التي تبنت هذا النوع من العمل على غرار فرنسا واليابان ... فمع تفاقم انتشار فيروس كورونا المستجد، ساهم العمل عن بعد في السيطرة بشكل كبير على انتشار العدوى، في الوقت نفسه جاء كحل بديل للعمل التقليدي يضمن استمرارية الأعمال والحفاظ على الإنتاجية إلى حد معين.³ وقد تبين موقف القانون الجزائري باعتباره قوة قاهرة يترتب عليه انتفاء العلاقة السببية بين الضرر الحاصل لأحد أطراف عقد العمل وعدم التزام الطرف الآخر، وعليه يجب استغلال الحلول القانونية لاستمرار عقد العمل كالجوء الى العمل عن بعد.⁴

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل وتميزه عن العقود المشابهة له.

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، مرجع سابق.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المرجع السابق.

³ محمد رزق الله، العربي بن مهدي قورين، العمل عن بعد Teleworking، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، المجلد 8، العدد 01، 2024، ص. ص 450.499.

⁴ عبد القادر سبتي، تأثير وباء كورونا-19 على تنفيذ الالتزامات في عقد العمل وفقا للقانون الجزائري، مجلة المنار للدراسات والبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، المدية، المجلد 6، العدد 01، 2022، ص.

يعد عقد العمل من أبرز العقود التي تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، لما له من خصوصية تتمثل في تنظيمه لعنصر بشري يرتبط بالمنشأة لفترة زمنية معينة مقابل أجر. ويتميز هذا العقد بخصائص قانونية تميزه عن غيره من العقود المدنية أو التجارية. ولتحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل بدقة، لا بد من الوقوف على خصائصه الجوهرية، ومقارنته بالعقود التي قد تتشابه معه من حيث الشكل أو الغاية، وذلك لتفادي الخلط بينهما وضمان تطبيق الأحكام القانونية المناسبة لكل منها.

الفرع الأول: خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل كباقي العقود بعده خصائص ومميزات وهي:

أولاً: عقد رضائي

إن عقد العمل بحسب الأصل عقد رضائي فهو ينعقد بمجرد اتفاق ارادتي العامل وصاحب العمل؛ وذلك باقتران الإيجاب والقبول للاتفاق بينهما ولتنفيذ ما عليهما من التزامات؛ فالعامل يقوم بالعمل المكلف به مقابل دفع صاحب العمل لأجر المتفق عليه، وبالتالي يقوم العقد إذا كان خالياً من عيوب الرضا وهي الإكراه، التدليس، الغش، والأهلية فإذا تخلف رضا أحد الطرفين فلا وجود لعقد فهو العمود الأساسي. وتتص المادة (09) من القانون 11/90 " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".¹

وبتعريف آخر هو العقد الذي ينعقد بمجرد التراضي بين الطرفين. مثال عقد البيع توافق إرادتي البائع والمشتري دون الحاجة لإفراغه في شكل معين أو لصياغته في شكل معين. ولا ينتقد من رضائية هذا العقد أن تكون شروطه محده مسبقاً من قبل رب العمل، بحيث لا يكون للعامل أن يناقش أو أن يعدل فيها، طالما أنه يظل حراً في أن يقبل بهذه الشروط، فيقبل على التعاقد أو أن يرفضها، فيحجم عنه.²

ثانياً: عقد معاوضة

¹ علاء الدين لعرج سعيداني، عبد السميع بلخير، مرجع سابق، ص 23.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 187.

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة نظراً لأن كلا من طرفي العقد يتلقى مقابلًا لما يقدم، فالالتزام العامل بتقديم العمل هو لقاء (مقابل) التزام صاحب العمل بدفع الأجر، أما إذا ثبت تقديم العامل لجهد وعمله دون مقابل، فينتفي عن العقد وصف العمل، ونكون أمام خدمة مجانية يقدمها شخص لآخر، وكذلك إذا قدم صاحب العمل مبلغاً من المال للعامل دون أن يحصل على مقابل ذلك جهداً أو عملاً من العامل فإننا نكون أمام تصرف تبرعي، ولا يخضع أي من التصرفين لأحكام قانون العمل.¹

ثالثاً: عقد العمل من عقود المدة

فهو من العقود الزمنية التي تنشئ التزامات متلاحقة أو ممتدة طوال مدة العقد، لأنه يقع على منفعة العامل، و الالتزام الذي ينصب على هذه المنفعة لا يكون ممتداً؛ لأنها عدم لا يتصور وجودها وقت العقد، وهي تحدث لحظة ف لحظة بحسب مرور الزمان، ومن ثم لا يتصور تنفيذ العقد فور نشوئه، هذا بالنسبة للعامل، وأما رب العمل فالأصل أنه يحق للعامل مطالبته بالأجرة تدرجياً كلما انتفع وبقدر ما انتفع، ولكن لصعوبة ذلك وتعذره جعل له حق المطالبة بأجرته يوماً فيوماً، ما لم يكن هناك شرط أو عرف مخالف، حتى إنه لو اشترط تعجيل الأجرة لا يستقر الالتزام بها في ذمة رب العمل إلا مجزأة بقدر ما يمضي من منافع العامل تدرجياً، فلو فسخ العقد قبل انقضاء مدته يسترد من الأجرة ما عجله عن المدة الباقية.

وهكذا يترتب على كون عقد العمل عقداً مستمراً أن الحقوق والالتزامات المتولدة عنه تتعدد بتعدد الأوقات التي تشملها مدة العقد، فعقد العمل لا ينشئ على العامل التزاماً واحداً بتمكين رب العمل من الانتفاع، ولكن التزامات عديدة من هذا النوع تتوالى على مضي المدة، ورب العمل كذلك لا يتحمل التزاماً واحداً بدفع الأجرة، ولكن يتحمل التزامات متكررة يأتي بعضها إثر بعض.² لأن به يقاس العمل المتفق عليه، ويترتب على اعتبار عقد

¹ شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 159.

² علي محمد أحمد أبو العز، عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة، الجامعة الأردنية،

الأردن، 2011، ص 78.

العمل من عقود المدة ان فسخ هذا العقد أو إبطاله لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي، لأن ما تم تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه.¹

رابعاً: عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين

ويقصد به العقود التي ترتب التزامات في ذمة كلا من الطرفين؛ وهما العامل الذي يتعهد بالالتزام بتأدية العمل، وصاحب العمل الذي يتعهد بالالتزام بدفع الأجر. ويجب أن يكون كل منهما ذا أهلية للتعاقد.² وهذا طبقاً لنص المادة (55) من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "يكون العقد ملزماً للطرفين لنص متى تبادل المتعاقدان الالتزام ببعضهما بعضاً".³ فيترتب على ذلك التزام العامل بتقديم الخدمات المتفق عليها، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر مقابل تلك الخدمات، ولا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل بإتقان، وضمن الشروط التي اتفق عليها الطرفان، وتحت إدارة و توجيه وإشراف صاحب العمل، كما يمكن أيضاً للعامل التوقف عن العمل ما لم يسدد صاحب العمل الأجر المتفق عليه أو لم يدفع الأجر بانتظام، وهذا تطبيقاً لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة لجانبين خاصة الفسخ، والدفع بعدم التنفيذ.⁴ ونصت مادة (20) من قانون 11/90 "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة خلال المدة التجريبية دون تعويض، ومن غير إشعار مسبق".

خامساً: عقد العمل من العقود التي ترد على عمل الانسان

أي ان الغرض الأساسي من إبرامه هو قيام العامل بتنفيذ العمل المكلف به، والمتفق عليه في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل. وهو ان كان يتفق في هذا مع عقود اخرى ترد على العمل، كعقد المقاولة وعقد الوكالة مثلاً. الا انه يتميز عن هذه العقود في انه يقتصر على العمل التابع للمأجور فالتبعية والأجر هما من الخصائص الجوهرية التي

¹ شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 161.

² محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط2، دار نهضة مصر، القاهرة، 1953، ص 168.

³ الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1957 المتضمن القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

⁴ علاء الدين لعرج سعيداني، عبد السميع بلخير، مرجع سابق ذكره، ص24.

تميز عقد العمل الاخرى التي ترد على العمل فيتم ذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل دفع الاجر للعامل جراء العمل المؤدى.¹

سادسا: عقد العمل عقد غير شكلي

عقد العمل هو عقد رضائي بطبيعته، أي أنه ينعقد بمجرد تراضي الطرفين (العامل وصاحب العمل) دون اشتراط شكل معين لإبرامه، وأن تشريع العمل بصفة لا يفرض شكلا معيناً لذلك بحيث قد يكون عقد العمل مكتوباً أو غير مكتوب، فكثير من المؤسسات المستخدمة تعتمد العقود المكتوبة في علاقاتها بعمالها، كما توجد حالات لا يتم فيها تحرير عقود العمل كتابة بين العمال وأرباب، كما هو الشأن بالنسبة لخدم البيوت المحلية. والأصل أن عقد العمل يثبت بوسيلة الكتابة والتي ليست شرطاً للانعقاد، وإذا تعذر عن العامل الإثبات بالكتابة فإنه يمكن اللجوء إلى كافة وسائل الإثبات المختلفة والمنصوص عليها في القواعد العامة.²

الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له

إن عقد العمل يوفر العديد من الامتيازات والحقوق للعامل وبالتالي فقدان هذا العقد يؤدي بصاحبه الى فقدان هذه الامتيازات والحقوق. وعليه توجب علينا التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له:

أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة

❖ أوجه التشابه بين العقدين:

يعرف عقد المقاولة على أنه عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين أن يؤدي عملاً أو أن يصنع شيئاً مقابل أجر يقدمه الطرف الآخر. وهذا ما نصت عليه المادة (549) القانون المدني الجزائري حيث عرفته على أن " المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 189.

² قوريش بن شرقي، إثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة

بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 4، العدد 07، 2018، ص 302.

شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".¹ ونظرا للتعريف نجد ان عقد العمل وعقد المقاولة يتفقان في الشكل الرئيسي وهو ان كلا من العقدين يوجد طرفين بحيث يلتزم أحد الأطراف بتقديم عمل لحساب الطرف الآخر الذي سيقدم بدوره الأجر.

❖ أوجه الاختلاف :

إن عقد المقاولة يهتم بنتيجة العمل لا بتقديم قوة العمل أو بعبارة أخرى فإن المقاول ملتزم بنتيجة بينما العامل لا يتطلب منه إلا الالتزام بوسيلة، وفي هذا الصدد نذكر المادة (80) من قانون العمل التي تنص على ان " للعامل حق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " والمادة (82) التي تفسرها بالعبارة التالية: يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو القطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال".²

معيار التبعية القانونية هذا المعيار الحاسم لتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة؛ فتمثل في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته على ما قدم، وما يترتب على ذلك من حق رب العمل في إصدار الأوامر إليه، ومعاقبته إذا خالف تلك الأوامر أو قصر في التنفيذ. أما في المقاولة، فلا وجود لهذه التبعية. فرب العمل في المقاولة وإن كان يصدر للمقاول تعليمات محددة بالنسبة لتنفيذ العمل وكيفية إخراجها، فإنه لا يشرف عليه بالتنفيذ، إذ لا يعمل المقاول تحت إدارته، ولكنه يحتفظ باستقلاله وحرية في تنفيذ العمل المعهود إليه دون ارتباط بزمان أو مكان لتنفيذ العمل. وهو في الوقت ذاته، وبالنظر إلى استقلاله وحرية في أداء العمل، يتحمل المخاطر الاقتصادية لنشاطه دون صاحب العمل، وذلك بعكس العامل الذي لا يتحمل مخاطر نشاطه بالنظر إلى خضوعه لأوامر رب العمل وعدم حرية في أداء العمل أو في وسائل هذا الأداء.³

¹ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1957 المتضمن القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 109.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، ط1، دار الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 212.

ثانياً: عقد العمل وعقد الشركة

تنشأ الشركة عندما يلتزم شخصان أو أزيد بجعل شيء مشتركاً بينهم لتقسيم الأرباح وتحمل الخسائر، وتعرف المادة (416) من القانون المدني الجزائري على أن "الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة". ونستنتج من خلال المادة أنه يمكن في عقد الشركة أن يقدم الشريك حصته في الشركة عن طريق القيام بعمل فهذا قد يحصل الخاط مع عقد العمل، فقد نصت المادة الثانية من قانون العمل على أنه "يعتبر عمالاً اجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم". ووجود هذا التشابه بينهم لا يحسم لنا الأمر فلا بد من الانتقال وذكر معايير أخرى للفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة من بينها:

* معيار التعويض: أن الأجير في عقد العمل يتقاضى في كل الحالات راتباً ثابتاً سواء حققت الشركة أرباحاً أو تكبدت خسائر، وفيما يخص الشريك فإن ربحه مرهون بمصير إنتاج الشركة، إن هي حصلت على أرباح كان للشريك نصيب من هذه الأرباح حسب أهمية النتيجة الحاصلة وأهمية حصته وإن هي ابتليت بخسارة كان له حظ من الخسارة بنسبة حصته في المشروع.

* معيار الهدف المشترك: تكمن مصلحة الأجير التسيير الحسن للمشروع لئلا يصيب المؤسسة تدهور في الإنتاج من شأنه أن يهدد العامل في المحافظة على منصبه، في حين ينصب اهتمام الأجير على تحسين الإنتاج فإن الشريك يبذل كل جهوده في إنجاح المشروع.¹

* معيار التبعية القانونية: فالعامل يقوم بعمله -كما رأينا- تحت إشراف وإدارة رب العمل، بينما الشريك بالعمل لا يخضع في عمله لأي تبعية أو إشراف من الشريك الآخر، لأن

¹ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 124، 125.

نية المشاركة وهي جوهر عقد الشركة تقوم على فكرة المساواة بين الشركاء، وتتأفر مع تبعية بعضهم لبعض.¹

ثالثا: عقد العمل وعقد التسيير

نتطرق أولا الى تعريف عقد التسيير حتى نتمكن من التفرقة بينه وبين عقد العمل فقد جاء تعريف عقد التسيير في المادة الأولى الفصل الأول مكرر على ان "عقد التسيير هو العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها، يسمى مسيرا، إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة الاقتصاد، بتسيير كل أملاكها أو بعضها، باسمها ولحسابها مقابل أجر فيطفي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرها، ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج والبيع".²

وأصل التمييز بين العقديين هو التبعية القانونية، فإن إمكانية الخلط بين عقد التسيير وعقد العمل تتمثل في كون كلا العقدين يحتويان على عنصرين أساسيين. فالمادة السابعة من الأحكام المطبقة على عقد التسيير تنص بأنه: "يجب على المسير أن يقدم للمالك جميع المعلومات الخاصة بتنفيذ العقد وأن يقدم له تقريرا دوريا عن تسييره". حيث تذكر هذه المادة بأحكام عقد العمل في إخضاع المتعاقد للمتعاقد معه في ممارسة الرقابة حتى على تنفيذ العمل.³ ولهذا يحدو بنا إلى الاعتراف بالتفريق بين العقدين على أساس توافر علاقة التبعية بين العامل والمستخدم. سلف أن ذكرنا بأن المؤسسة العمومية أو الشركة المختلطة الاقتصاد تمارس رقابة على المسير تذكر برابطة التبعية التي يختص بها عقد العمل غير أنه تجدر الإشارة إلى أن هذه المراقبة تتم بعد التنفيذ ليس خلال التنفيذ كما هو الشأن في عقد العمل.⁴

رابعا: عقد العمل وعقد الإيجار

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، 228.

² المادة الأولى مكرر من القانون المدني الجزائري المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن عقد التسيير، ج. ر. ج. ج، عدد 78 مؤرخة في 30-9-1978. المعدل والمتمم.

³ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 127.

⁴ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 129.

جرى التمييز بين العقدين بالتطرق الى موضوع عقد الإيجار الذي يتمثل في الشيء أو الحق، والتزام المؤجر بأن يمكن المستأجر من الانتفاع بهذا الشيء أو الحق.¹ وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة (1/467) من القانون المدني الجزائري، وأما موضوع عقد العمل فهو عمل الانسان، أي قوته البدنية أو الذهنية في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه. فيحدث اللبس أو الخلط عندما تكون طبيعة العقد غير محددة، ومن الفروض التي تثار في هذا الصدد الاتفاق الذي يعقد بين صاحب سيارة وشخص آخر، على أن يقوم هذا الأخير باستغلال السيارة نظير نسبة من إيراداتها. هنا يقتضي الرجوع إلى نية الفريقين. والعبرة دائما في توافر التبعية القانونية بينهما، من حيث خضوع السائق لأوامر صاحب السيارة وتعليماته بشأن أوقات العمل ومناطقه، أو تعرضه لرقابته وجزاءاته، أو من حيث تحمل صاحب السيارة بالمسؤولية عن حوادثها. فإذا توفرت هذه التبعية فالعقد عقد عمل لا عقد إيجار. أما إذا انتقت، فالعقد يكون عقد إيجار.²

خامسا: عقد العمل والوكالة

عقد الوكالة أو الانابة حسب تعريف المادة (571) من القانون المدني الجزائري "هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه"،³ والوكالة هي من العقود المهمة التي شاع استعمالها بين الناس في تعاملاتهم اليومية فهي وسيلة شرعية وقانونية ذات أهمية اجتماعية واقعية، فهي تساعد الناس على تسهيل قضاء حوائجهم وتعاملاتهم المادية وغير المادية كالبيع والشراء والاجارة، الزواج، والطلاق، وقضاء الديون، والحج والخصومات وغيرها.⁴

وعقد العمل يشبه عقد الوكالة من وجوه كثيرة؛ فكل من العامل والوكيل لا يملك من التصرف إلا ما يقتضيه العقد، وعلى الوجه الذي أراده رب العمل أو الموكل، وفي الزمن

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 234.

² نفس المرجع، ص 235.

³ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني

الجزائري، مرجع سابق.

⁴ غيتري زين العابدي، انتهاء الوكالة وحدود سلطة الموكل في إنهاؤها في الشريعة والقانون، مجلة البحوث العلمية والدراسات

الإسلامية المجلد 6، العدد 2، 2015، ص 104.

والمكان الذي حدده، وليس لهما أن يستنيبا غيرهما؛ لأن شخصيتهما مرعية ومعتبرة في العقد، ولا ضمان عليهما فيما يتلف في أيديهما بغير تقريط ولا تعد؛ لأنهما نائبان عن المالك في اليد والتصرف، فكان فعلهما منقول اليه كأنه فعله بنفسه، إلا أن العقدين يختلفان أيضا من وجوه كثيرة، أهمها ما يأتي:

• الأصل في الوكالة أن تكون عقد تبرع وإرفاق ومعونة، وقد تكون بأجر إذا اشترط ذلك، أما عقد العمل فهو دائم من عقود المعاوضة.

• يفسخ عقد الوكالة بموت الوكيل أو الموكل عند عامة الفقهاء؛ لأنها أولا عقد جائز يفسخ بالعزل، والموت في حكم عزل الوكيل، وثانيا إذا مات الوكيل زالت أهليته للتصرف، وإذا مات الموكل زالت صلاحيته بتفويض الأمر إلى الوكيل، فتبطل الوكالة، أما عقد العمل فيفسخ بموت العامل، ولا يفسخ بموت رب العمل إلا إذا كانت شخصيته قد رعيت عند إبرام العقد.

• ينقضي عقد الوكالة بتمام العمل الموكل فيه؛ فالوكالة بالشراء مثلا تنقضي بشراء الوكيل ما وكل في شرائه؛ لأن المقصود قد حصل، فينقضي العقد بذلك، وتترتب عليه أحكامه من انعزال الوكيل، ومنعه من التصرف، أما عقد العمل فتمتد الرابطة العقدية بين طرفيه إلى بلوغ الأجل المعين.

• تصح الوكالة بلا توقيت، كما يجوز توقيتها بأجل معين، أما عقد العمل فلا يصح - كما مر - إلا مؤقتا بزمن معين.¹

وباختصار لتحديد الفرق بين عقد العمل وأي عقد من العقود المشابهة له نذهب إلى التبعية فهي العنصر الجوهرية الذي يميز لنا عقد العمل عن بقية العقود.

المبحث الثاني: أركان عقد العمل وإثباته

¹ علي محمد أحمد أبو العز، عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2011، ص 105.

يقوم عقد العمل كغيره من العقود على اركان اساسية والتي تشكل هوية العقد؛ والتي من خلالها ايضا يثبت هذا العقد. سنتطرق في هذا المبحث الى معرفة اركان عقد العمل كمطلب أول والى طرق اثباته في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أركان عقد العمل

يخضع عقد العمل كغيره من العقود الرضائية لأركان وشروط هي من حيث المبدأ نفس الشروط الموضوعية والشكلية للعقود المدنية، والتي يجب على أطراف العقد احترامها.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

لم يحدد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل شروط صحة عقد العمل، بحكم أن هذه القاعدة هي في الحقيقة موجودة في التشريع المدني فلا يخضع عقد العمل لشروط معينة وهو ما يقتضي البحث في القواعد العامة. ويعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، إذ يكفي في انعقاده تراضي المتعاقدين أي اقتران القبول بالإيجاب، يجوز انعقاد عقد العمل دون اي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة. مع انه لا مانع من اتباع شكلية الكتابة في ابرام العقد خاصة وإنها تساعد على الاثبات في حالة وقوع نزاع معين، وقد اجاز المشرع الجزائري اتباع اسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل. وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة انطلاقا من تمييز هذا النوع من العقود عن العقود غير محدده المدة على اساس طبيعة العمل الذي تم توظيف العامل من اجل انجازه¹.

وتتص المادة (11) من قانون علاقات العمل على انه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا إذا نص على غير ذلك كتابة"². ومنه يتضمن عقد العمل لخصوصيته عن بعض العقود بيانات أساسية أو تكميلية تختلف من عقد لآخر حسب اختلافات قطاعات العمل. وتتمثل البيانات الأساسية فيما يلي:

- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص64.

² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.
- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد قانونا واتفاقا.
- وبالنسبة للعناصر التكميلية والتي لا تؤثر على صحة العقد فتتمثل في:
 - بيان فترة التجربة.
 - بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترة التناوب.
 - بيان حالات تعديل العقد إن كانت هناك ضرورة لذلك، سواء كان التعديل لمصلحة صاحب العمل كتغيير نشاط المؤسسة، أو لمصلحة العامل لحصوله على مؤهل أعلى بغرض الترقية المهنية.¹ فتعتبر علاقة العمل قائمة بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر، وبالتالي يمكن اثباتها بكافة وسائل الإثبات المختلفة والمنصوص عليها في القواعد العامة كالبينة والقرائن واليمين وإلى غير ذلك من الوسائل المذكورة في أحكام القانون المدني.² وطبقا لما نصت عليه المادة (10) من قانون العمل.³

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

إن عقد العمل عقد مدني رضائي أساسه حرية التعاقد، وتطبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا وأهلية التعاقد والمحل والسبب المشروع. والتي سوف نتعرض لها على النحو التالي:

أولاً: الرضا

يخضع الرضا للتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث مفهومه وعيوبه، والتي تشمل الغلط والتدليس

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص. 65.66.

² قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 302.

³ المادة 10 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

إرادة الطرف الذي وجه إليه الإيجاب بارتضائه العرض الذي تقدم به الموجب.¹ فالقبول هو الموافقة على إنشاء العقد، بناء على الإيجاب، وغالبا يتأخر عن صدور الإيجاب ويسمى الإرادة الثانية والإيجاب يسمى الإرادة الأولى.²

ثانيا: الأهلية

ترتبط الأهلية أيضا بركن الرضا، فقد اشترط المشرع الجزائري في أهلية العامل ان لا يقل عن 16 سنة الا إذا اجاز له وليه الشرعي ذلك. وجاء ذلك في نص المادة (15) من قانون 90/11 "لا يمكن في أي حال من الاحوال ان لا يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة الا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصية الشرعي كما انه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الاشغال الخطيرة او التي تتعدم فيها النظافة او تضر صحته او تمس بأخلاقياته". وقد فرض المشرع الجزائري عقوبات عن مخالفة هذه الشروط، فقد جاء في المادة (140) من قانون 90 / 11 "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون الا في حالة عقد التمهين المعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما³.

ونميز في ذلك أيضا أهلية صاحب العمل كونه شخصا طبيعيا أو معنويا، فإذا كان شخصا طبيعيا فيجب أن تكون أهليته كاملة، وإذا ما كان شخصا معنويا فيكون تحديد ذلك حسب ما هو مقرر في النظام الداخلي للمؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة، لمن له صلاحية عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو المدير.

ثالثا: المحل

المحل في عقد العمل مزدوج؛ فهو بالنسبة إلى التزامات العامل المنفعة المتعاقد على تسليمها، وهو بالنسبة إلى التزامات رب العمل الأجر الذي يدفعه للعامل في مقابل تمكينه

¹ محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 103.

² محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 109.

³ سعيداني علاء الدين لعرج عبد السميع، مرجع سابق، ص 20.

من الانتقاع بها.¹ وقد نصت المادة (93) من القانون المدني الجزائري على "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة كان باطلا بطلانا مطلقا". ونصت المادة (94) من نفس القانون على أن "إذا لم يكن محل الالتزام معيننا بذاته، وجب أن يكون معيننا بنوعه، ومقداره وإلا كان العقد باطلا".²

رابعاً: السبب

لم ينص المشرع الجزائري على ركن السبب كركن من أركان عقد العمل، إلا أنه بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، وإعمالاً لما جاء في نص المادة (97) من القانون المدني: "إذا التزم المتعاقدان لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب العامة كان العقد باطلا"، فإن سبب عقد العمل هو الآخر يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة كالتكتم عن جريمة فعلها مثلاً، أو من أجل استلام مهلوسات أو مخدرات مقابل عمله وإلا كان العقد باطلاً بطلانا مطلقاً.

وعموماً فإن السبب هو الغرض الذي يسعى المتعاقدان لتحقيقه من وراء تعاقدتهما، فيمكن أن يكون سبب التزام العامل هو الحصول على الأجر، أما سبب التزام المستخدم هو الاستفادة من مهارات وخدمات العامل، هذا ويجب أن يوجد سبب التزام المتعاقدان، فكل التزام لا يكون له سبب فهو التزام غير قائم ومن ثم يكون باطلاً بطلانا كلياً.³

المطلب الثاني: إثبات عقد العمل

يتبين من خلال دراسة نطاق قانون العمل بجانب عقود العمل الخاضعة لقانون العمل انه توجد عقود عمل مستبعدة من نطاق تطبيقها، وتخضع في شأن تنظيمها للقواعد الواردة بهذا الخصوص في القانون المدني فيما لا يتعارض مع وجود تشريع خاص يضمنها في حالة وجوده. ومن المفيد قبل دراسة إثبات عقد العمل ان نؤكد على ثلاث حقائق وهي :

¹ علي محمد أحمد أبو عز، مرجع سابق، ص 159.

² الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

³ خاليدة بن بعلاش، بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 90-11، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، الجزائر، المجلد 4، العدد 02، 2019، ص. ص 257.277.

*الاولى: أن عقد العمل من العقود الرضائية وأن الكتابة المستلزمة في شأن عقد العمل الخاضع لقانون العمل هي كتابة مستلزمة للإثبات وليس للانعقاد.

*والثانية أن إثبات عقد العمل الخاضع للقانون العمل يختلف عن القواعد العامة للإثبات الواردة في القانون المدني.

*والثالثة انه يقع عبء الاثبات على عاتق من يدعي وجود عقد العمل وفي حالة وجود عقد العمل فانه يقع على من ينازع في تخلف أو وجود شرط من الشروط.¹

ويجوز انعقاد عقد العمل بطريقة كتابية او شفوية، ومن ثم يمكن اثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة؛ كما اشارت الى ذلك المادة العاشرة من قانون علاقات العمل. ولهذا يمكن الرجوع الى كافة وسائل الاثبات الاخرى المحددة ضمن أحكام القانون المدني إذا لم يحرر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقاً للقواعد العامة للإثبات مثل البيئة واليمين وشهادة الشهود وغيرها. وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة للإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية؛ إذ تجيز المادة (333) من القانون المدني الجزائري، اثبات الالتزام التعاقدى في غير المواد التجارية إذا كان التصرف القانوني يزيد عن 100.000 دج أو كان غير محدد القيمة ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك.² فاذا تثبت علاقة العمل بصفة عامة بطريقتين: بالسند الكتابي او بغير الكتابة. فأثبات عقد العمل بالسند الكتابي يعتبر وسيلة الاثبات الكتابية المعمول بها في طرق التعاقد وذلك لحماية الحقوق واثبات الالتزامات وتفادي النزاعات. كما لا يقتصر على الوثائق الكتابية بل يتعداه لوسائل اخرى (بغير الكتابة) وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (10) من القانون 11/90 بأنه "يمكن اثبات عقد العمل او علاقته بأية وسيلة كانت".³ ونجد من بينها كما سبق الذكر:

(أ) الشهادة: وتعرف على أنها ما يدلي به في مجلس القضاء من غير أطراف الخصومة، بعد حلف اليمين بما شهده شخصياً أو سمعه مباشرة عن وقائع أمر إجراء الإثبات

¹ همام محمد محمود زهران، قانون عقد العمل (عقد العمل الفردي)، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2005. ص 247.

² بشير هدفي، مرجع سابق، ص 71.

³ القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

لاستجلاء الحقيقة فيها، وعليه يجوز إثبات عقد العمل بشهادة الشهود قانونا سواء من العامل بصفة أساسية أو من طرف المستخدم.¹

(ب) الإثبات بالإقرار: يعرف الإقرار على أنه اعتراف شخص بواقعة من شأنها أن تنتج آثار قانونية مع قصده أن هذه الواقعة صحيحة في حقه. وعليه يمكن إثبات عقد العمل عن طريق وسيلة الإقرار طبق المادة (341) من قانون المدني الجزائري التي نصت على ما يلي " الإقرار هو اعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة قانونية مدعى بها عليه وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بها الواقعة".²

(ت) اليمين القانونية: هي الحلف الذي يصدر من أحد الخصمين على صحة ما يدعيه الخصم الآخر وهي عمل مدني وعمل ديني في آن واحد طالما أن الحالف يستشهد الله ويستنزل عقابه، واليمين القانونية تنقسم إلى يمين حاسمة ويمين متممة، وعليه يمكن للعامل في حالة عدم وجود أي دليل بحوزته تجاه المستخدم أنه يوجه له اليمين الحاسمة بخصوص وجود عقد العمل من عدمه، إلا أنه لا يجوز توجيهها في وقائع مخالفة للنظام العام والآداب العامة، كأن يكون موضوع اليمين هو إثبات عقد العمل في دور القمار.

(ث) القرائن: تعرف القرينة أنها ما يستخلص القاضي من أمر معلوم للدلالة على أمر مجهول وبالتالي هي ليست دليلا مباشرا بل هي دليل غير مباشر وتقوم على الاستنتاج لوقائع من وقائع.³

وعموما فإن الحق المقرر للعامل في إثبات العقد بكافة طرق الإثبات ستندم في حالة وجود عقد مكتوب، إذ لا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة، وذلك استنادا للفقرة الأولى من المادة (334) من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه " لا يجوز الإثبات بالشهود ولو لم تزد القيمة على 100.000 دينار جزائري فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي".⁴

¹ قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 305.

² نفس المرجع، ص 306.

³ نفس المرجع، ص. ص 307.309.

⁴ بشير هدي، مرجع سابق، ص 72.

خلاصة الفصل الأول:

يعد عقد العمل في التشريع الجزائري من أبرز العقود المسماة، لارتباطه المباشر بتنظيم علاقات العمل وحماية الأطراف فيها، ويعرف عقد العمل بأنه اتفاق بين إرادتين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لحساب صاحب عمل تحت إشرافه وإدارته، مقابل أجر معلوم. وتتنوع عقود العمل بحسب مدتها وطبيعتها إلى عقود دائمة ومؤقتة وجزئية وغيرها ولكل نوع آثار قانونية خاصة، ويتميز عقد العمل بخصائص أساسية أبرزها اعتباره عقد رضائي ومعاوضة ومن عقود المدة وعقد ملزم لجانبين، ويمتاز عن العقود المشابهة، كالمقاوله وعقد الشركة وعقد التسيير وعقد التمهين وعقد الوكالة أو الانابة وعقد الايجار. وتعتبر التبعية القانونية العنصر الجوهري لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له، ويرتكز عقد العمل على أركان أساسية: الرضا، الأهلية، المحل، السبب وأخرى شكلية، أما من حيث الإثبات فيمكن إثباته بكافة الوسائل القانونية، لاسيما عند وجود نزاع، ويفضل إثباته كتابة لضمان الحقوق. وقد منح المشرع الجزائري عقد العمل حماية خاصة من خلال قواعد أمره تهدف إلى تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة العملية.

الفصل الثاني: آثار عقد العمل

الفصل الثاني: آثار عقد العمل

تمهيد:

تعد العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل محورا أساسيا في نطاق قانون العمل، حيث تقوم هذه العلاقة على التوازن بين الحقوق والالتزامات المتبادلة، بما يضمن تحقيق العدالة للطرفين والحفاظ على استقرار سوق الشغل.

ويولي المشرع عناية خاصة لتنظيم هذه العلاقة سواء خلال سريانها أو عند انتهائها، بالنظر لما تثيره من إشكاليات قانونية وعملية. وفي هذا السياق، يتناول هذا الفصل دراسة الجوانب القانونية المرتبطة بحقوق والتزامات طرفي عقد العمل من جهة، وأسباب انتهاء العلاقة التعاقدية من جهة أخرى. حيث يخصص المبحث الأول لبيان حقوق والتزامات كل من العامل ورب العمل، وذلك من خلال المطلب الأول الذي يتناول حقوق العامل، ثم المطلب الثاني الذي يوضح التزامات الطرفين وحقوق رب العمل وصلاحيته. أما المبحث الثاني فيعنى ببيان الأحكام القانونية المتعلقة بانتهاء علاقة العمل، ويُقسم بدوره إلى مطلبين:

يتناول المطلب الأول الأسباب الإرادية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة التعاقدية، بالإضافة إلى حالات توقف العامل عن العمل بصفة مؤقتة، بينما يعالج المطلب الثاني الأسباب الخارجة عن إرادة الطرفين، والتي تؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة دون تدخل مباشر لأي منهما.

المبحث الأول: حقوق والتزامات طرفي العقد

تعتبر العلاقة التي تنشأ بين العامل ورب العمل من العلاقات القانونية الجوهرية، وقد أولى لها المشرع عناية خاصة لما لها من أثر مباشر على الاستقرار المهني والاقتصادي. وتم تقنين مجموعة من الحقوق والتزامات التي تحكم هذه العلاقة، دون أن يطغى طرف على آخر. فكل من العامل ورب العمل يخضعان لقواعد ملزمة تضمن استمرار العلاقة التعاقدية، وعليه فإن دراسة هذه العلاقة تقتضي التوقف عند الإطار القانوني المنظم لها، لفهم طبيعتها وحدودها وضمان فعاليتها. فسنعرض في المطلب الأول حقوق العامل وفي المطلب الثاني التزامات وصلاحيات كل من العامل وصاحب العمل.

المطلب الأول: حقوق العامل

يتمتع العامل بجملة من الحقوق الأساسية، تأخذ بعضها الطابع الجماعي، حيث يشترك فيها جميع فئات العمال، وأخرى فردية تخص كل عامل.

الفرع الأول: الحق في الأجر:

وهو من الحقوق الجوهرية التي استقر عليها الفقه والقضاء وهو من العوامل المميزة لعلاقة العمل لاسيما من ناحية أسباب وأهداف الارتباط الوظيفي. والأجر لم يعرفه المشرع الجزائري، وعلى المستوى الدولي عرفته المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 بقولها " يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة حسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة-مكتوب أو غير مكتوب-أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها".¹

وغالبا ما يناسب الأجر المجهود المبذول أي مقابل العمل المؤدى أو منصب العمل الذي يشغله العامل وهو سبب التزام العامل، ومحل التزام صاحب العمل، علاوة على مختلف التعويضات الأخرى الملحقة به طبقا لأحكام المادة (80) من القانون رقم 11/90 المتعلق

¹ بو خالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، جامعة باجي مختار، عنابة (تاريخ الاطلاع: 2025-04-29 الساعة 4:44) متاح على الموقع:

[file:///C:/Users/TASSILI/Downloads/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TASSILI/Downloads/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%20(1).pdf)

بعلاقات العمل،¹ حيث جاء فيها أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل. ومن حق العامل يفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للمادة (88) من القانون 11/90 والتي تنص على أنه: يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

ولقد أقر المشرع الجزائري لتشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك:

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة (89) من القانون 11/90.

- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من القانون 11/90.²

وكذلك المواد من 775 الى 778 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.³ ويحتوي الأجر على عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت ويرتبط بالتصنيف المهني ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف، والعنصر الثاني متغير، ويتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، بما فيها الأقدمية ومختلف الظروف الاجتماعية.⁴

الفرع الثاني: الحق في التكوين المهني والترقية

لقد أصبح من المهم جدا أن يتلقى العمال تكوينا مستمرا أو يشاركوا في دورات تدريبية لتجديد معارفهم ومهاراته. تهتم المؤسسات كثيرا بهذا الأمر، كما أن القانون يعتبر التكوين جزءا من علاقة العمل طبقا لمقتضيات المواد 57،58،59،60،61 من قانون 11/90.

ويقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة، ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور.⁵ وأيضا الاطلاع على أفق جديدة بغية تزويد

¹ نص المادة 80 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، ج. ر. ج. ج. رقم 86 المعدل والمتمم بالقانون 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر. ج. ج. رقم 68 وبالأمر 21-96 المؤرخ في 09-07-1996 ج. ر. ج. ج. رقم 43.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار همومه، الجزائر، 2010، ص 151.

³ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، صادر في ج. ر. ج. ج. ج. عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

⁴ بو خالفة غريب، مرجع سابق.

⁵ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 155.

معارفهم ورفع مستوى خبراتهم، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية، حيث خول المشرع الجزائري هذا الحق بصريح المادة (6) من قانون 11/90. وتقع مسؤولية التكوين على رب العمل؛ حيث ألزمت المادة (57) من القانون 11/90 على رب العمل مباشرة هذه المسؤولية لاكتساب العمال معارف من شأنها جعل العمال يكتسبون ترقيات في مناصب أعمالهم عالية المستوى وذلك حسب المناصب المتوفرة. ونعني بحق الترقية انتقال العامل إلى مستوى أعلى من حيث المسؤوليات، واختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير عما كان متوفرا له في عمله الأصلي الذي كان يشغله ضف إلى ذلك أن هذا الانتقال يستدعي زيادة في الواجبات والصلاحيات ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل المادية والمعنوية.¹ وتتم حسب المناصب المتوفرة، وبناء على كفاءة العامل واستحقاقه داخل نفس السلم المهني، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة (61) من القانون 11/90.²

الفرع الثالث: الحق في الراحة والعطل القانونية

اهتمت التشريعات العمالية بالجوانب الاجتماعية والصحية للعامل، تجسدت في الأحكام التي تراعي جانب الراحة الخاص بالعامل والذي يتمثل في الراحة الأسبوعية والعطل السنوية، لأجل تجديد طاقته وقوته وجهده، بالنسبة لأيام الراحة القانونية نصت المادة 191 من الأمر 03-06 على أن للموظف العام الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا، إلا أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، وذلك في حالة ما اقتضت ضرورة المصلحة.³ وبخصوص ذلك كفل القانون 11/90 للعامل حق التمتع بالراحة يوما في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة حسب المادة (33) وذلك في مقابل عمل مؤدى قدره 40 ساعة في الأسبوع المقررة في القانون 03-97 المحدد للمدة القانونية للعمل، كما نصت المادة (35) من قانون 11/90 على أنه "يعتبر يوم الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية"، في حين أضافت المادة

¹ قميحة رابح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر 3 (تاريخ الاطلاع: 2025-04-29 الساعة 5:09) متاح على الموقع:

<file:///C:/Users/TASSILI/Downloads%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>

² القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ سوداني نور الدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، المجلد 16، العدد 01، ص 46.

39 إلى ذلك العطلة السنوية، حيث كفلت لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وإن كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد تنازلاً باطلاً وعديم الأثر. كما عدت المادة (54) من القانون 11/90 الأحوال التي يمكن للعامل التغيب فيها عن العمل دون المساس بالأجر شرط إعلام المستخدم بذلك وتقديم المبررات مسبقاً.¹

الفرع الرابع: الحق في الحماية والتأمين والضمان الاجتماعي

يهدف المشرع بالدرجة الأولى في توفير الأمن الاجتماعي للأشخاص العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون لها والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم. حيث يعد الضمان الاجتماعي والتأمين في الجزائر خطوة مهمة لتوفير الرعاية الصحية وتوفير حماية اجتماعية مضمونة وفعالة لفئات واسعة من الأفراد وهذا بتأمين الصحي والسلامة والمستقبل المعيشي الأفضل لجميع الأشخاص من الطبقة العاملة.²

وتتجسد أحكام التأمين في النظام الذي يشمل حماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني الجزائري ويستفيد منها كذلك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص أو التجارة أو الصناعة أو الفلاحة وغيرها من المهن الأخرى. فتشمل حسب المادة (5) من القانون 11/90 حماية العامل من مختلف الحوادث التي قد يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله ووقايته منها، فيضمن التأمين الراحة النفسية والثقة في المستقبل، كما يسمح له بالإضافة إلى دوره الهام بين الدول بتكوين رؤوس الأموال وتشجيع الائتمان.³ وكأوجه آخر من الحماية يجدر بنا الإشارة إلى نطاق الحماية والوقاية الصحية للعامل، وطب العمل بهدف المحافظة والرقابة المستمرة من طرف طبيب العمل تفادياً للكثير من المؤثرات التي تنجم في محيط العمل.

الفرع الخامس: الحق في التقاعد

¹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

² جديد عبد الكريم، فارس بلة باسي، دور هيئات الضمان الاجتماعي وشركات التأمين في تقديم نظم الحماية الاجتماعية حالة الجزائر، مجلة اقتصاد المال وأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، المجلد 8، العدد 2، 2024، ص 759.

³ مغني دليلة، مفاهيم أساسية للتأمين، مجلة القانون والمجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 1، العدد 01، 2013، ص 268.

تجدر الإشارة هنا إلى أن نظام التقاعد في الجزائر يخضع إلى القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، والتقاعد هو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل أو الموظف إلى سن معينة، يستفيد فيها من الضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية. فأبقى من خلاله على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، وألغى كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط، لكن يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة من أن يستفيد من معاش التقاعد قبل هذه السن.¹

الفرع السادس: الحق في ممارسة النشاط النقابي وحق الاضراب

نصت المادة (2) من قانون رقم 90-14 الذي يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بالتالي " يحق للعمال الأجراء، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".² بحيث يعني ان من حق العمال الأجراء والمستخدمين المنتمين لنفس المهنة أو القطاع في تأسيس منظمات نقابية، بهدف الدفاع عن مصالحهم؛ أي العمل النقابي يقوم على فكرة اجتماع أعضاء النقابات معًا لنقاش المستجدات أو أي مشكلات يوجهها العمال. ويعتبر وجود نقابات والاعتراف بحق التمثيل مظهرًا من مظاهر الديمقراطية. إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، بغية ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وتقرير أسس الحوار، والتمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، جاء به القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 السالف الذكر.³ وذلك بانتخاب أعضاء النقابة شخصًا ما للتحدث نيابة عنهم وقد يترتب على ممارسة الحق النقابي ما يلي:

- حرية إنشاء والانتهاء للنقابات.

¹ زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، الجزائر، المجلد 2، العدد 1، 2020، ص 205.

² مدونة العمل، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2012، ص 113.

³ بغداداي إيمان، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الصدى القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، المجلد 2، العدد 03، 2020، ص. ص 63.64.

- التعددية النقابية تخص العمال والمستخدمين على حد سواء.
- مساهمة المنظمات النقابية التمثيلية في التفاوض والمشاركة.
- إمكانية كل نقابة تمثيلية إنشاء هيكل نقابي ضمن شروط نص عليها القانون.

أما الإضراب فقد عرف على أنه: فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين.¹ ويعد الإضراب الملاذ الأخير للأجراء للحصول على تلبية مطالبهم ويعتبر تجسيدا لنزاع جماعي في شكل وقف سير عن العمل؛ متفق عليه من قبل العديد من الأشخاص وعلى العموم مجموع العمال الملزمين بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال،² وذلك لأسباب مهنية، وحق الإضراب مكرس بموجب دستور 89 بشرط ممارسته في حدود القانون، نفس الاتجاه كرسه الدستور 96، بعد ما كان يمنع على العمال اللجوء لهذه الوسيلة قبل دستور 89، وقد صدر القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل و المتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، هذا النص القانوني ضمن ممارسة الإضراب بشرط أن يكون اللجوء إليه بعد احترام إجراءات قانونية فصلها القانون مع تعرضه لاستثناءات وموانع هذه الممارسة وبعض القيود المفروضة حفاظا على مصالح المؤسسة، وعليه قد وفر القانون ضمانات وحماية لممارسته إذا التزم بالقانون والإجراءات المقررة (مصلحة، وساطة، تحكيم، إشعار بالإضراب..) وتسليط عقوبات على كل تجاوز أو عرقلة سواء من طرف العمال أو المستخدمين.³

الفرع السابع: الحق في المشاركة والتفاوض الجماعي

إن مظاهر مشاركة العمال في العلاقات الفردية والجماعية للعمل جلية بداية من نشأة العلاقة وآثارها وكذا في صور انتهائها وكذا عند المنازعات الحاصلة عند تنفيذ أو تطبيق أو تفسير عقد العمل أو بنود الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، فكل مرحلة من مراحل حركية العلاقة المهنية تلعب فيها فئة العمال بواسطة ممثليهم النقابيين أو ممثلي العمال أو إضافة إلى الحقوق

¹ أبا علال محرز، عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017، ص 9.

² محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 551.

³ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص. ص 100.101.

الفصل الثاني: آثار عقد العمل

السالفة الذكر والتي تجسد مدى اعتناء التشريعات العمالية بفئة العمال والعناية التي يخضون بها حفاظا عليهم من أي تعسف.

فقد تنص عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية على حقوق أخرى مرتبطة بمنصب العمل أو متناسبة مع طبيعة النشاط فهذا لا يخل بالمبدأ العام الواجب الالتزام به وهو عدم النقيذ من هذه الحقوق ولكن كل زيادة فيها مصلحة للعامل تعد بمثابة أثر إيجابي وفائدة لفائدة العمال الأجراء وبالتالي فهي مقبولة.¹

المطلب الثاني: التزامات وصاحب العمل

حرصا على تحقيق بيئة عمل متوازنة وعادلة، فقد تم وضع مجموعة من الالتزامات والصلاحيات التي تنظم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وتكفل سير العمل بفعالية واحترام متبادل. ومن هذا المنطلق فإن فهم ما عليهم من واجبات يعد أمرا ضروريا لضمان استمرارية العلاقة التعاقدية، وتقادي النزاعات، وتعزيز الإنتاجية داخل بيئة العمل وتتمثل هذه التزامات وصلاحيات فيما يلي:

الفرع الأول: الالتزامات الأساسية للعامل

تنشأ بعض الالتزامات عن القوانين والنظم المعمول بها، بينما ينشأ البعض الآخر عن عقود العمل الجماعية أو الفردية وتقتضي متطلبات علاقة العمل التزام العامل بمجموعة من التصرفات والامتناع عن إثبات بعض الأعمال المحظورة عليه، وبالتالي هنالك التزامات مرتبطة بمنصب العمل والتي تعبر عن كفاءته، وأيضا التزامات متعلقة بتنفيذ تعليمات وتوجيهات رب العمل، ومن أهمها التي حددتها المادة (7) من القانون 11/90 والتي تتمثل فيما يلي:

أولا: الالتزام بتنفيذ العمل

الأصل أن الأجير يلتزم بأداء العمل المتفق عليه بالذات، وأن يقوم بهذا الأداء بنفسه، وأن يبذل في أدائه عناية الشخص المعتاد.² ويكون التنفيذ كذلك وفق ما نصت عليه المادة (107)

¹ خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص102.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 382.

من القانون المدني الجزائري بتنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية، ويمثل مبدأ حسن النية قاعدة عامة في تنفيذ سائر العقود بما فيها عقد العمل إذ يجب على طرفي علاقات العمل الالتزام بهذا المبدأ ومقتضياته.¹ وتتمثل الواجبات الأساسية التي عددها المشرع الجزائري في المادة (7) من القانون 11/90 السالف الذكر فيما يلي:

- تأدية العمل ببذل أقصى ما لديهم من قدرات المرتبطة بمنصب عملهم.
- المساهمة لتحسين التنظيم والإنتاجية في إطار العمل.²

وأیضا يتطلب تنفيذ العمل في إطار علاقة العمل ثلاثة شروطه أساسية وهي كالتالي:

(أ) أداء العمل المتفق عليه: يتعين على العامل وفق غالبية تشريعات العمل المقارنة الخروج عما تم الاتفاق عليه حول طبيعة العمل المطلوب متى وجه إليه رب العمل ذلك، لاسيما إذا لم يختلف العمل الجديد عن العمل القديم أو كانت مقتضيات الحال تتطلب تدخل إرادة رب العمل لتعديل العمل انطلاقا من المصلحة التي تقرها القوانين لرب العمل كي يحميها ويحافظ عليها.³ مفادها أنه يتوجب على كل موظف أن يلتحق بالمنصب الذي عين فيه ولا يجوز له كمبدأ عام ممارسة أعمال مختلفة في آن واحد، إضافة تكريس كامل وقته لأداء مهامه الوظيفية التي عين فيها حيث نص المشرع الجزائري في المادة 41 و 42 من الأمر 03-06 أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.⁴ كما أن رب العمل لا يمكن أن يجبره على أداء عمل غيره إلا برضاه، ولو كان ينشد من هذا التغيير مصلحة العمل. وهذا تطبيق للقواعد العامة التي لا تجيز تعديل العقد إلا بتوافق طرفيه، غير أنه يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير القيام بعمل غير متفق عليه في استثنائيتين هما: حالة الضرورة أو القوة القاهرة أو حالة عدم الاختلاف الجوهرية في العمل.⁵

¹ مهدي بن خدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، دار الأمل، تيزي وزوو، 2013، ص 56.

² القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ مهدي بن خدة، مرجع سابق، ص 16.

⁴ العيفاوي صبرينة سمغوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية،

المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص 484.

⁵ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص. ص 372.373.

ب) التنفيذ الشخصي للعمل: يعد التزام العامل بقيام بعمله التزاما شخصيا ويترتب عنه أنه لا يجوز أن ينيب غيره في تنفيذ العمل ولا أن يستعين بغيره في أدائه. ومراد هذا أن لشخص العامل اعتبار عند التعاقد. وقد نصت مجلة الالتزامات والعقود على هذا الشرط بالفصل 841 على أنه: "لا يجوز لأجير الخدمة أو العمل أن يكلف بها غيره إذا ظهر من نوع الخدمة أو من العمل ومن شروط العقد أن مصلحة المؤجر تقتضي أن يباشر الأجير بنفسه ما التزم بإتمامه".¹ أي الصفة الشخصية وهي التي تكون المبدأ؛ لكون شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل. وهو ما يستنتج من نص المادة 169 من القانون المدني الجزائري التي أوجبت الصفة الشخصية في الالتزام بعمل، إذ لا يمكن أن ينفذ من طرف الغير دون رضا الدائن.²

ت) بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: يجب على العامل أن يبذل في أداء العمل المتفق عليه عناية الشخص المعتاد، وذلك طبقا للقواعد العامة في تنفيذ الالتزامات بشأن تحديد درجة العناية المطلوبة من العامل في أدائه لعمله. وذلك أن سلوك العامل في تنفيذ العمل يقاس بمعيار السلوك العادي وعلى هذا فإن من حق صاحب العمل أن يستلزم من العامل أن يبذل في تأدية عمله من العناية ما يبذله العامل العادي من فئة العمال التي ينتمي إليها بدرجته وكفاءته وخبرته. ويتحدد العامل العادي بأنه عامل من نفس درجة مهارة العامل ويبذل العناية الحرفية المعتادة، بحيث لا يطلب أن يكون أشد حرصا، ولا يقبل منه النزول دون هذا المستوى، وإلا تعرض للمسؤولية من قبل صاحب العمل، ويمكنه مطالبته بالتعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء ذلك. بل أن العامل يمكن أن يتعرض لإنهاء عقده، في حالة سوء أداء العمل، استنادا إلى عدم الكفاءة الحرفية أو المهنية.³

ث) المحافظة على وسائل العمل: من الالتزامات التي تجب على العامل محافظته على الآلات والأدوات التي تسلم إليه للعمل بها أو فيها فيحافظ عليها، كما يحافظ الشخص العادي على أملاكه، فإذا قصر في ذلك، ونشأ عن تقصيره فقد الأشياء المذكورة أو إتلافها أو

¹ زكية صافي، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006، ص 108.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 79.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل، د. ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص. ص 288.298.

تدميرها عد مسؤولاً.¹ فعلى سبيل الاستدلال فإن الإسلام امينا عليها قول الرسول الكريم "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته.... والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته". فمعنى الحديث يكمن في مسؤولية العامل امام الله ثم امام صاحب العمل بأن يحافظ على ما في يده.² بحيث يتوجب على العامل أن يتخذ جميع الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل. وفي حالة هلاك أو تلف وسائل العمل دون قصد من العامل، يقع عبئ الإثبات على عاتق صاحب العمل.

ثانياً: الالتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل

ان التبعية القانونية التي يتميز بها عقد العمل تجعل من العامل ان يكون ملزم بتنفيذ تعليمات وأوامر رب العمل، وهذه التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير، وإدارة وتنظيم المشروع بما في ذلك سلطة توقيع العقاب على من يرتكب أخطاء مهنية.³ والتي تدخل في نطاق العمل، مالم تكن هذه التعليمات مخالفة لعقد العمل أو القانون أو اللوائح أو النظام العام والآداب العامة، ولا تكون كذلك معرضة للخطر.

وهذا ما يجعل سلطة رب العمل مقيدة؛ باحترام شروط العقد فإذا كان الأمر الصادر مخالفاً لما هو متفق عليه بالعقد، أو النصوص القانونية الآمرة أو كان من شأن تنفيذه تعريض حياة العامل للخطر، فليس على العامل أن يطيع هذا الأمر. وهو الذي إذا امتنع عن تنفيذه لا يكون مخالفاً بأي التزام.⁴ والالتزام العامل بتعليمات رب العمل وأوامره تحرره من مسؤولية فيما يخص الآثار المترتبة عن النشاط وفق ما نصت عليه المواد (129) و (136) من القانون المدني الجزائري.⁵ أيضاً من بين الالتزامات المتعلقة بتنفيذ تعليمات رب العمل فتمثل في

¹ راغب بطرس بك، مرجع سابق، ص 126.

² علي حسين الجيلاني حسين، التزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون، مجلة القلم للدراسات السياسية والقانونية، كلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان، العدد 01، 2020، ص 28.

³ مهدي بن خدة، مرجع سابق، ص 214.

⁴ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص. ص 378.379.

⁵ نص المادة 129-136 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري.

مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم، وتقبل أنواع الرقابة الطبية التي يباشرها المستخدم في إطار طب العمل. ومن بين هذه التدابير الوقائية التي اعتمدا بعض المستخدمين خلال جائحة فيروس كورونا ارتداء الكمامات، وتجنب التجمعات في الأماكن المغلقة أو المكتظة، احترام مسافة الأمان، وتعقيم اليدين بشكل دوري، وتعقيم الأدوات والآلات، واللجوء إلى الفحص الطبي المنتظم، بالإضافة إلى أخذ اللقاحات الوقائية، وفرض الحجر الصحي على المصابين بالفيروس، العمل عن بعد. وذلك حرصا على صحة العمال وسلامتهم.

ثالثا: الالتزام بالأمانة

ويتعلق هذا الالتزام بعدم إفشاء سر الصنع وبعدم المنافسة، وتشمل كافة ما يطلع عليه العمال أثناء عمله. لذلك يتعين على العامل تأدية عمله لفائدة المستخدم بكل إخلاص و أمانة وفقا لما تم الاتفاق عليه وما يستلزمه القانون الذي يفرض عليه المحافظة على الأسرار المهنية بمقتضى المادة السابعة من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص بأنه "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة الا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية".¹

أما الالتزام بعدم المنافسة فقد عرفه الفقه "حظر قيام العامل بأي عمل لحسابه أو لحساب الغير في أوقات فراغه". ويمكننا القول إن الالتزام بعدم المنافسة هو لجوء العامل إلى حفظ تجاربه وسائر خبراته لصالح رب العمل فيتمتع عليه حينئذ إفراغ تلك التجارب أو نقلها للغير أثناء الراحة وبعد انتهاء العمل حفظا لمصلحة المشروع.² وفي مجال امتناع العامل عن منافسة المستخدم والتي نص عليها المشرع في المادة السابعة الفقرة 07 بأنه يجب العمال "ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن الا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وألا تتنافس في مجال نشاطه". ما يستخلص

¹ بن حميدة نبهات، مضمون وحدود التزام العامل بالأمانة والنزاهة في ظل علاقات العمل الفردية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 7، العدد 02، 2022، ص 202.

² مهدي بن خدة، مرجع سابق، ص162.

أن المشرع لم يحدد شرط عدم المنافسة من حيث المكان و الزمان بل اشترط ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، بيد أن جانب من الفقه لم يعتبر شراء العامل أو استئجار مؤسسة منافسة اخلال بالتزام عدم المنافسة الا إذا قام باجتذاب عملاء صاحب العمل الى مؤسسته. ومن جهة أخرى يظهر أن المشرع منع العامل من المنافسة أثناء قيام علاقة العمل ما لم يتحصل على موافقة المستخدم، ولم يتعرض لحالة منافسة العامل بعد انقضاء عقد العمل.¹ والإفشاء يعتبر بمثابة خطأ جسيم يؤدي للعزل حسب المادة (73) من القانون 11/90 والذي من شأنه التسبب في أضرار للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسات منافسة.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

كفل القانون لصاحب العمل التمتع بالحقوق التي له على العامل، والتقييد بالتزامات التي عليه تجاه العامل، والتي تقتضيها علاقة العمل بينهما طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها. وذلك بجملة من الحقوق تتمثل أساسا في جملة من الالتزامات الملقاة على العامل:

أولاً: الحقوق المرتبطة بعقد العمل

تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، وعلى هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما ان التزام العامل بالسر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، والشأن ذاته بالنسبة لباقي الالتزامات.²

1. **الحق في الإدارة والتنظيم:** يتجسد في التنظيم الداخلي للعمل من طرف صاحب العمل عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية، الذي يشكل التنظيم التقني للعمل أحد بنودها الرئيسية وفقا لما ينص عليه تشريع العمل وهذا طبقا لنص المادة (77) من الفقرة الاولى من قانون 11/90 والتي تنص على: " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط".³ وهذا يعني

¹ بن حميدة نيهات، المرجع السابق، ص. ص 205.206.

² دركي محمد، مرجع سابق، ص 22.

³ القانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

أن المستخدم يقوم بإعداد وثيقة تنظيمية مكتوبة، تتضمن القواعد الأساسية التي تحكم سير العمل داخل المؤسسة. وتشمل هذه القواعد التنظيم التقني للعمل، وتدابير الوقاية الصحية وإجراءات الأمن والسلامة، بالإضافة إلى قواعد الانضباط المهني. يهدف النظام إلى تأطير العلاقة بين صاحب العمل والعمال، وضمان بيئة عمل آمنة ومنظمة، مما يساهم في الوقاية من النزاعات وتحقيق الانضباط والاستقرار. أما فيما يخص الإجراءات فقد وضع هذا النظام قيوداً أخرى حيث لا يتمتع صاحب العمل بالاستقلالية الكاملة في وضع الإجراءات بل يجب عليه عرضها على ممثلي العمال قصد أخذ رأي العمال في النظام نظراً للدور الكبير للنقابات العمالية وهذا ما نصت عليه المادة (75) من قانون 11/90 السالف الذكر.

إضافة إلى النظام الداخلي يمكن لصاحب العمل في حالة الضرورة أن يصدر تعليمات وتوجيهات لتنظيم مواضع معينة وهي الحالة التي لم يدرجها المشرع الجزائري خلافاً لبعض التشريعات الأخرى، وفي هذه الحالة نجد ان صاحب العمل لا يستشير العمال ولا يخضع لأية رقابة في إصدار لهذه التعليمات ويمكنه استعمال هذه التعليمات كحيلة لإصدار ما يخاف أن يصدره في النظام خشية الرقابة.¹

2. السلطة التأديبية: هي الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي على من تثبت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ. فلا أحد يمكن له توقيع العقوبات التأديبية إلا الجهة التي عينها المشرع ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أياً من اختصاصاتها أو يحل محلها أي شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون.² وتعتبر السلطة التأديبية ضرورية ومهمة في أية مؤسسة كانت، إذ تسعى إلى المحافظة على النظام العام داخل المؤسسة، فهي ضرورية بالنسبة للمستخدم والعمال على حد سواء، من خلال فرض الاحترام والانضباط داخل المؤسسة، كما تضمن الحريات الأساسية للعمال من احترام وكرامة وعدم التعرض لهم أثناء العمل من طرف زملائهم في العمل. حيث انه عند حدوث أي تعسف في استعمال هذه السلطة اتجاه العمال فان فرض

¹ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص. ص 177.178.

² حورية أورك، دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني، مجلة آفاق علمية، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019، ص 227.

قدر من التوازن بين ما يتمتع به المستخدم من سلطات واسعة في مجال تأديب العمال من جهة، وبين ما يقتضيه مركز العامل من حماية تكفل له ضمان حقوقه من جهة أخرى؛ تجعل وضع الضوابط الخاصة في مجال التأديب ضرورة بالغة الأهمية. فلم يجعل المشرع الجزائري السلطة التأديبية المخولة للمستخدم مطلقة بل وضع لها قيودا وذلك بغية تنظيم علاقات العمل الفردية، وفقا لقانون 11/90.

وبالموازاة مع هذه الحقوق تقع على عاتق صاحب العمل مجموعة من الالتزامات نوعية، منها التزامات تعاقدية تنفذ وفق شروط العقد ولا يجوز مخالفتها، والالتزامات قانونية تفرضها القوانين لحماية حقوق العامل والمصلحة الاجتماعية. ويمكن تعداد التزامات صاحب العمل على النحو الآتي:

1. **الالتزام بدفع الأجور بانتظام:** في مقابل المجهود المبذول وتنفيذه لعقد العمل للعامل الحق في أجر مناسب فهذا هو الالتزام الذي يقع على عاتق المستخدم، وأهم واجب من واجبات صاحب العمل وذلك بأن يصرف للعامل الأجر المتفق عليه في مواعيده وألا يقتطع منه شيئا إلا بالقدر وفي المناسبات التي أجازها القانون.¹ وقد اتفقت كل تشريعات العمل على هذا التوجه وأكد القانون 11/90 ذلك، والالتزام دفع الأجور يقصد به الأجر بكل مكوناته، ولا بد أن يتم التسديد عند حلول أجل استحقاق الأجر وبتقديم شهادة راتب (قسمة راتب) يتضمن عناصر الأجر الذي يجب أن يدفع بقيمة نقدية اعتبارا لمفهوم الأجر ومعناه الاجتماعي والاقتصادي والمالي وكذا القانوني.²

2. **الالتزام بمراعاة بمدة العمل والراحات القانونية:** تعني التشريعات الحديثة بتنظيم وقت العمل تنظيما آمرا لحماية جهد العامل وصحته عن طريق فرض حد أقصى لساعات العمل تتخللها فترة معقولة من الراحة اليومية والأسبوعية.³ فبموجب القوانين السابقة كانت مدة العمل الأسبوعي 44 ساعة، وعلى هذا الأساس نظم المشرع الجزائري توقيت العمل الذي يقضيه العامل تحت تصرف المستخدم بثمانية (08) ساعات في اليوم وأربعين (40) ساعة

¹ راغب بطرس بك، مرجع سابق، ص 60.

² عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 108.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 405.

في الأسبوع¹. مع ترك مجال التفاوض مفتوح في بعض القطاعات. وتتنوع هاته المدة على خمسة أيام كاملة في الأسبوع على الأقل، مع تخصيص فترات لراحة لتكين العامل من استعادة نشاطه لحمايته من الاستغلال²، وعموما يتجسد هذا الالتزام بما يلي:

- تحديد ساعات العمل اليومية.
- تحديد ساعات العمل الأسبوعية.
- تحديد الراحة اليومية والتي تحسب في مدة العمل.
- تحديد الراحة الأسبوعية بما لا يخالف القانون.
- إقرار مبدأ العطل الخاصة والعطل السنوية.
- مبدأ التعويض عن كل عمل أو نشاط إضافي.
- عدم جواز رفع الحد المقرر للنساء والأطفال ومنع الاستخدام الليلي إلا بشروط خاصة.
- الأعياد الدينية والوطنية تمنح الحق في العطلة. وهذا ما نصت عليه المادة 34 والمادة 35 من قانون 11/90.

3. **الالتزام بضمان شروط العمل:** لقد نصت قوانين العمل على التزام خاص يقع على عاتق المستخدم ويتمثل في ضمان شروط العمل أو تهيئة الظروف المناسبة للعامل حتى يتنسى له القيام بعمله على أحسن وجه وتناول هذا الجانب الأمر 31/75 والقانون 12/75 وحتى القانون 11/90 للاعتبارات السالفة الذكر.

- انتقال أو تنقل العمال.
- السكن أو الإيجار عند الضرورة.
- التغذية للعمال حسب طبيعة النشاط والمنظمة وبمفهوم العمل.

4. **الالتزام بحماية العمال وتوفير الأمن لهم في أماكن العمل:** كل هيئة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ملزمة بتوفير الأمن ووضع وسائل للحماية الفردية والجماعية للعمال وقبل صدور القانون 07/88 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل اعتمدت القوانين السابقة كذلك هذا المبدأ بحيث نجد القانون 12/75 في المادة 13 منه يلزم المستخدم

¹ ليندة أفنون، بوسعد بوعزيزة، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في القانون الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، الجزائر، المجلد 2، العدد 15، 2020، ص 120.

² ليندة أفنون، بوسعد بوعزيزة، المرجع السابق، ص 132.

- بتأمين شروط الوقاية الصحية والإجراءات الاحتياطية المادية لتجنب وقوع حوادث عمل، وهذا الالتزام يستوجب ما يلي:
- أن يحيط المستخدم العامل بكل مخاطر المنصب والمهنة ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها.
 - على العامل التقيد بالتعليمات التي يضعها المستخدم في هذا الميدان.¹

المبحث الثاني: انتهاء علاقة العمل

يعتبر انتهاء عقود العمل وانحلال الرابطة القانونية الناشئة عنه مصيرا محتوما لكل العقود الواردة على العمل، حيث تبدأ حياة العقد بميلاده عند إبرام العقد بين الأطراف وتنتهي بانتهاء العقد وزواله وان تعددت الأسباب.²

وعلاقة العمل لا تعني التزام العامل مدى الحياة لدى المستخدم، لأن ذلك يتعارض مع حرية وكرامته، بحيث تنص المادة (66) من القانون 11/90، على ان علاقة العمل تنتهي في الحالات محددة مثل: البطلان او الالغاء القانوني، انتهاء مدة العقد المحددة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل، التسريح للتقليص من عدد العمال، انتهاء نشاط المستخدم، التقاعد، الوفاة. سواء كانت الأسباب من الطرفين أو خارجة عن إرادتهما. ولهذا فقد نظم المشرع الجزائري حالات الانتهاء في المواد (66) و (74) من قانون 11 / 90،³ وذلك لحماية حقوق الطرفين ويتم إنهاء هذه العلاقة بالطرق والاسباب القانونية سواء أكانت عادية او عارضة. وعليه ارتأينا الى تقسيم

¹ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 110.

² شهد فهد العصيمي، إنهاء عقد العمل الغير منفذ، المجلة العربية للأداب والدراسات لإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، العدد 27، 2023، ص 419.

³ نص المادة 74 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

هذا المبحث الى مطلبين: الأسباب الارادية لانتهاء مدة عقد العمل في المطلب الأول، والاسباب الخارجة عن الارادة في المطلب الثاني.

المطلب الاول: الاسباب الارادية لانتهاء علاقة العمل

لا يجوز انهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل الا برضا الطرفين، وفي حال أقدم صاحب العمل على انهاء عقد العمل بدون رضا العمال؛ فانه لا يخلو ان يكون هذا الانهاء مشروعاً او غير مشروع. وفي هذا المطلب سنراعي وندرس مجموعة من الحالات الإرادية التي تنهي علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول: الاستقالة

انطلاقاً من المبدأ العام في إطار علاقة العمل ينظم القانون العلاقات التي تنشأ بين الأفراد فتارة يكون جامداً ثابتاً يفيد مختلف المعاملات، يضع حدوداً لا يجوز تجاوزها، كما يكون تارة أخرى مرناً يفتح مجالاً لحرية الأطراف للاتفاق على المسائل الثانوية. وتجسد الاستقالة هذا المبدأ من خلالها اعتبارها حقاً مكرساً قانوناً للعامل لوحده، مع مراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة أي حدود الحق.¹

والاستقالة هي تصريح العامل كتابة او قولاً عن نيته في انهاء عقد العمل والعلاقة التي تجمعها بصاحب العمل والتفرغ من التزاماته اتجاهه بطريقة قانونية، وقد كفل المشرع للعامل حق الاستقالة لإنهاء علاقة العمل حسب ما جاء في نص المادة (68) من قانون 11/90 والتي نصت على " الاستقالة حق معترف به للعامل". الا ان هذا الحق ليس على اطلاقه، بل مقيد بعدة قيود تنظيمية تجعل منه حقاً نسبياً لا يجوز التعسف في استعماله حتى يتمكن رب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعرض مصالحه للضياع نتيجة لمغادرة العامل لمنصب العمل.

وانهاء علاقة العمل بإرادة العامل المنفردة تركز على مبدأ حرية العمل، وهذا الحق اقرته المادة (63) ويهدف الى التحرر من الالتزامات الملقة على عاتق الاجير، ولا يخضع

¹ ليندة أرمضيني، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية-السياسية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزوو، الجزائر، المجلد 57، العدد 02، 2020، ص 547.

هذا القانون الا لتقدير العامل لوحده الذي ليس مجبرا على تقديم اي مبرر على هذه المبادرة فصاحب العمل ليس له سلطه على تقييم المبررات التي اسس عليها العامل قراره، والمادة (68) تنص في هذا الصدد انه "على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة"¹. والملاحظ ان المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الاخطار او الاشعار المسبق حيث يبدأ سريانها منذ ابداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقيات الجماعية، وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العامل، والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقل، وتختلف مهلة الاخطار حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته².

الفرع الثاني: الإحالة الى التقاعد

يعتبر التقاعد الطريق العادي لإنهاء علاقة العمل حسب ما نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة (66) من قانون 11/90 السالفة الذكر، حيث يفترض أن يكون العامل غير قادر على الاستمرار للقيام بأعباء عمله، إذن فانهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقرر أمر مؤكد في الحياة العملية، وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية له. ومنه تكون النهاية الطبيعية لعلاقة العمل. وحسب نص المادة (6) من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. فإنه تنتهي علاقة العمل وجوبا ببلوغ الرجل 60 سنة. وبالنسبة للمرأة العاملة 55 سنة.³

كما يشترط ألا تقل مدة العمل عن خمسة عشر سنة. وقد تخفض السن القانونية للتقاعد بالنسبة لبعض المناصب التي ينتج عنها ضرر خاص وبالنسبة لفئات المجتمع كالمجاهدين الذين يستفيدون من تخفيضات خاصة في سن التقاعد المرتبطة بعدة السنوات المؤدة في ثورة التحرير وبحسب العجز الذي لحقهم كما يستفيد أولاد الشهداء من سبع سنوات تضاف إلى سنوات العمل لحساب تاريخ إحالتهم على التقاعد. والمرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات، والعمال الذي يعملون في ظروف شاقة.⁴

¹ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 195.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 109.

³ علاء الدين لعرج سعيداني، مرجع سابق، ص 55.

⁴ عبد الصمد أولاد سالم، نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر قانون تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2020، ص 20.

ولكن هناك حالات معينة لصاحب العمل لإحالة العامل على التقاعد وهي:
- حالة التسريح الجماعي للعمال حسب ما جاء في المادة (70) من قانون 11/90 التي نصت على أن "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون، الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به...".

الفرع الثالث: الذهاب الإرادي

وهو حالة خاصة لإنهاء عقد العمل فرضها الوضع الاقتصادي العالي من أجل تلبية مصلحة مشتركة بين المتعاقدين، فالذهاب الإرادي هو طريق وسط بين الاستقالة والتسريح، إلا أنه يستوجب اتفاق الطرفين حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الإنهاء، وذلك باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين.¹ والذهاب الإرادي لم ينص عليه المشرع ضمن حالات انتهاء علاقة العمل في المادة (66) من قانون العمل، غير أنه لا يعد مخالفا للقانون مادام أنه لا يمس بحقوق العمال المكرسة. ويجد الذهاب الإرادي سنده في الشريعة العامة طبقا لنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"، كما يجد سنده التشريعي في قانون العمل نفسه والنصوص التطبيقية، ويظهر ذلك جليا في المادة (70) من قانون 11/90 والمشرع منح صاحب العمل السلطة الواسعة لاتخاذ الإجراءات التي من شأنها التقليل من عملية التقليص والذهاب الإداري هو إجراء من هذه الإجراءات.²

الفرع الرابع: انتهاء مدة العقد

إن طبيعة عقد العمل أن يبرم لمدة غير محددة لكن في بعض الحالات يبرم لمدة غير محددة في حالات خاصة وهي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تعيين عنه مؤقتا.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

¹ محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 538.

² قدور خليفي، عبد الكريم وانزة، مرجع سابق، ص 60.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمال أو أسباب موسمية.
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال لمدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.¹
- وبالتالي ينتهي العقد أصلا وطبقا للمبادئ العامة للعقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها، فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين، حيث يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة أو الاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد بتمديده، هذه الحالة تضمنتها كذلك المادة (66) من قانون 11/90 بعنوان انقضاء اجل العقد المحدد المدة، فطبيعة الحال كل قوانين العمل تجعل من انقضاء مدة العقد المبرم بين الطرفين هو انتهاء علاقة العمل بحكم القانون باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين. كما يجوز انهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله سواء باتفاق الطرفين أو الفسخ المسبق للعقد، مع الأخذ في جميع الحالات بإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها.²

الفرع الخامس: تعليق علاقة العمل

هناك بعض الحالات التي تؤدي إلى تعليق مؤقت للعمل، منها ما يرتبط بالعامل ومنها ما يرتبط بصاحب العمل، وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي تترتب عنها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها. ومن هذه الحالات نذكر ما يلي:

أ) الحالات الخاصة بالعامل:

هناك بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء واجباته المهنية، وتشمل ما يلي:

1) **الوقف الاتفاقي:** وتعني هذه الحالة التعليق المؤقت لعلاقة العمل، بحيث تتجه إرادة طرفي العقد نحو إيقاف العقد لمدة معينة من الزمن يتحلل خلالها الطرفان من أداء التزاماتهما مع المحافظة على وجود العقد و ان كان في حالة سكون حيث تعود الحياة إلى العقد بانقضاء الموعد المحدد اتفاقا، أيا كان الطرف الذي يطالب بمدة الوقف العامل أو صاحب العمل، فبالإمكان أن يتوقف طرفا العقد عن تنفيذ التزاماتهما لمدة قصيرة لأمر مهمة

¹ قدور خليلي عبد الكريم وانزة، المرجع السابق، ص. 55-56.

² عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 124.

تتعلق في أغلب الأحيان بحياة العامل الشخصية و العائلية، حيث يتطلب (وقف العقد للحالات الشخصية) موافقة صاحب العمل على فكرة " وقف العقد" التي يطرحها العامل.¹ وذلك بناء على أسباب موضوعية مؤقتة (كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن ويحتاج إلى رعاية خاصة، أو مرافقة الزوجة عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل...). وقد أشارت المادة (64) المشار إليها سابقا على أن تعليق علاقة العمل وجلب عطله دون أجر يكون باتفاق الطرفين، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

(2) حالة الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية: وتعتبر فترة أداء الخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت للعمل، وبالتالي فقد وازن المشرع بين مصلحة العامل في الحصول على منصب عمل والاستقرار فيه وبين إلزامية الخدمة الوطنية بالنسبة لكل الأشخاص الحاملين للجنسية الجزائرية والبالغين 17 سنة عاما من عمرهم،² كما عبرت عليه المادة (64) من قانون 11/90. وبهذا يحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله السابق أو في منصب مماثل له وذلك بعد انتهاء مدة التجنيد، ويستفيد من كل الامتيازات المكتسبة قبل فترة التجنيد.

(3) حالة الانتداب لممارسة مهمة نيابية: وهي الحالة التي ينقطع فيها العامل عن العمل في مؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية، أو للقيام بواجب يفرضه عليه القانون. مثل ممارسة مهام نيابية والتي تتطلب تفرغ العامل بصفة كاملة لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسات التي ينتسب إليها، كما يمكن أن يكلف العامل بمهمة نيابية في تنظيم نقابي تمثيلي على المستوى الجهوي، الوطني وحتى الدولي، وهذا ما يفرض عليه الانقطاع عن عمله الأصلي وأيضا في حالة

¹ صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، ط 1، الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2012، ص. ص 63.64.

² وزارة الدفاع الوطني، عمليات الخدمة الوطنية (تاريخ الاطلاع: 01-04-2025 الساعة 7:17) متاح على الموقع:

المهام الانتخابية، كانتخاب العضوية في المجالس الشعبية المحلية أو في البرلمان، وكذلك حالات التمثيل النقابي.¹

(4) **حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة:** تعد حالتا الوقف بسبب المرض والولادة أكثر حالات الوقف ارتباطا بالحياة الاجتماعية للعمال، حيث يكون موقف العامل دقيقا وفي أمس الحاجة إلى اجر،² كما تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة أو بسبب حادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة (64) من قانون علاقات العمل حيث تتوقف علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل. وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة. كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة والتي تستحق خلالها تعويضات يومية طوال فترة الانقطاع.

(5) **التوقيف الاحتياطي بسبب متابعة جزائية:** حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جزائية كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق، وقبل صدور الحكم النهائي. وبهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزاماته تجاه صاحب العمل، وبالتالي فإن بإمكان صاحب العمل فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.³

(ب) **الحالات الخاصة بصاحب العمل:** ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل بصاحب العمل حيث يضطر إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزامه تجاههم وتزويدهم بمواد العمل. وعموما فإن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل يطرح بصورة أساسية مدى التزامه بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف إذ أن حالتها القوة القاهرة والحدث الفجائي وفقا للنظرية العامة للالتزامات يمثلان مانعا مؤقتا أمام تنفيذ الالتزام التعاقدية في العقد الملزم للجانبين، حيث يتحلل مؤقتا كل طرف من التزاماته. وهذا ما نصت عليه المادة (107) قانون مدني جزائري من الفقرة الثالثة.⁴

المطلب الثاني: الأسباب الخارجة عن الإرادة.

¹ إيمان توابتي، ريمة سرور، ملخص محاضرات قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2023، ص 12.

² صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق، 70.

³ بشير هدي، مرجع سابق، ص. ص 74.75.

⁴ القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

وهي تلك الأسباب التي تؤدي إلى نهاية العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل دون إرادة أي منهما، كما هو موضح في الحالات الآتية:

الفرع الأول: الوفاة

يعتبر عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جانب العامل وأن شخصيته محل اعتبار عند التعاقد، فتأسيسا على ذلك فإن عقد العمل ينقضي مباشرة بوفاة العامل ويزول بانحلال الرابطة التعاقدية.¹ وبذلك يتوقف كل ما كان عليه من التزامات وحقوق فالعامل من العناصر الجوهرية في عقد العمل، ونصت المادة (66) من القانون 11/90 على أنه "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية... الوفاة." ² أما عن صاحب العمل، فالأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد، وكل ما يهم هو أداء مقابل الأجر، لذلك لا ينقضي عقد العمل، كقاعدة عامة، بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العمل.³ وأما في حالة تغيير وضعية النشاط القانوني للمؤسسة فإن حقوق العامل تبقى عملا بأحكام المادة (74) من قانون 11/90.⁴ وفي هذا السياق فقد جاء قرار المحكمة العليا: "من الثابت قانونا أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال".⁵

الفرع الثاني: التسريح التأديبي أو الغزل

لقد تمثلت الحماية القانونية التي كفلها المشرع الجزائري للعامل من اعطائه العديد من الحقوق، لكن في المقابل أيضا لم يترك حقوق صاحب العمل تذهب هباء منثورا، فمن حقوق صاحب العمل الجوهرية: الحق في الإيقاف، وفصل العامل من منصبه، إذ تبين أنه ارتكب خطأ مهني جسيم أثناء تأديته لالتزاماته، ويعتبر تحديد مفهوم التسريح التأديبي وتأطيره ورسم حدوده ضمانا أساسية لحماية العامل من أي تعسف قد يصدر من طرف صاحب العمل عند

¹ شهد فهد العصيمي، مرجع سابق، ص 430.

² نص المادة 66 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

³ محمد حين منصور، مرجع سابق، ص 388.

⁴ قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

⁵ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 246.

ممارسته لسلطته التأديبية، وقد اصطلحت المادة (66) من قانون علاقات العمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح التأديبي.¹

وقد اتبع المشرع الجزائري هذا المنهج في التعديل الذي أدخل في نص المادة 73 من قانون علاقات العمل، حيث تبين الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة إذ يترتب عليها التسريح وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة، وتشمل ما يلي:

- رفض العامل دون عذر تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل.
- إذا أشاع دون إذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية.
- ارتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل.
- القيام بأعمال العنف.
- التسبب عمدا في إلحاق أضرار في بيانات وأجهزة العمل.
- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ لإنجاز عمل معين.

الفرع الثالث: استحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل)

تعد استحالة التنفيذ من بين أو طرق انقضاء الالتزام وزواله بعد نشأته صحيحا، وتقع في حالة ما إذا أصبح الوفاء بالالتزام مستحيلا لسبب أجنبي.² فالعجز يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، لأنه يحول بين العامل وبين أداء التزاماته الجوهرية بنفسه. ولقد استقر الفقه والقضاء على أن المقصود بالعجز، هو عجز العامل عن أداء العمل المتفق.³ حيث نص المشرع على هذه الحالة في المادة 5/66 من القانون رقم 11/90 حيث يؤدي العجز الكامل عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين

¹ بوبكر بختي، الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 7، العدد 03، 2021، ص 988.

² حياة حامي، استحالة تنفيذ الالتزام المؤقتة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، المجلد 54، العدد 02، 2017، ص 212.

³ شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 435.

والتنظيمات المهنية المعمول بها، ويمكن اثبات نسبة العجز الكامل عن العمل نتيجة مرض أو حادث مهني، وفقاً لما هو محدد في التأمينات الاجتماعية.¹

الفرع الرابع: البطلان أو الإلغاء القانوني

إن هذه الحالة في حد ذاتها تتضمن سببين وهما البطلان والإلغاء، وكلاهما مختلف عن الآخر، ذلك أن الإلغاء يتعلق بصدور قانون جديد يلغي أحكاماً أو عدة أحكام، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوفر فيهم الشروط الجديدة. وذلك مع الإشارة إلى أن المادة (14) من القانون 11/90 تنص على أنه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون".

أما البطلان فينصب أساساً على مخالفة أحكام القانون، كأن ظهرت عيوب للأهلية أو الإرادة تكون العلاقة عرضة للبطلان أو الإلغاء القانوني وليس هناك أي أثر يترتب على تلك العلاقة إعمالاً لمبدأ ما بني على باطل فهو باطل. وأبرز مثال على ذلك ما نصت عليه المادة (15) من قانون رقم 11/90 على أنه "لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تخل في إطار عقود التمهيّن، التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما".²

الفرع الخامس: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

وتخص هذه عموماً صاحب العمل أو المستخدم فغلق الهيئة المستخدمة أو نهاية نشاطها هو بطبيعة الحال نهاية للعلاقة المهنية لأنها تصبح منعدمة الموضوع، وقد ينتهي نشاط المؤسسة إما بالحل أو بالإدماج أو التحويل، وبخلاف القوانين السابقة نجد القانون 11/90 تضمن حماية للأجراء في حالة تغيير النظام القانوني للهيئة المستخدمة بحيث نصت صراحة على بقاء العلاقات المهنية (حقوق وواجبات) قائمة وتتحول للهيئة المستخدمة الجديدة.

¹ نور الدين سوداني، محاضرات في مقياس قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2024، ص 105.

² قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

نصت على هذا السبب المادة 7/66 من القانون رقم 11/90، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حالة تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، حيث لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.¹

¹ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص. ص 105.106.

خلاصة الفصل الثاني:

يبرز هذا الفصل الإطار القانوني المنظم للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، من حيث تحديد الحقوق التي يتمتع بها كل طرف، إلى جانب الالتزامات التي تترتب عليهما خلال فترة سريان العقد. ويتضح من خلال الدراسة أن قانون العمل يسعى إلى إرساء نوع من التوازن بين طرفي العقد بما يضمن حماية العامل كطرف أضعف، دون الإخلال بحقوق رب العمل. كما تناول الفصل الكيفية التي يمكن أن تنتهي بها علاقة العمل، سواء بإرادة أحد الطرفين أو لظروف خارجة عن إرادتهما، بما في ذلك التوقف المؤقت عن العمل. وتظهر هذه الأحكام مدى تدخل المشرع في تنظيم هذه العلاقة للحد من التعسف وضمان الأمن الوظيفي. ومن خلال تحليل النصوص القانونية والواقع العملي، يتبين أن إنهاء علاقة العمل يخضع لضوابط دقيقة تراعي مصلحة الطرفين. كما يتضح أن حماية العامل لا تعني تقييد حرية رب العمل في إدارة مؤسسته، بل تهدف إلى تحقيق التوازن وضمان استقرار العلاقة التعاقدية.

الختامة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع عقد العمل في ظل التشريع الجزائري، وبالتطرق لأهم الجوانب القانونية والتنظيمية ذات الصلة، خاصة في ضوء أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، توصلنا إلى جملة من النتائج والاستنتاجات التي تسمح بفهم هذا العقد ذي الطبيعة الخاصة والمتميزة ضمن منظومة العقود القانونية.

يتضح أن عقد العمل، بالرغم من تعدد تعريفاته الفقهية والقانونية، يقوم جوهرياً على التزام العامل بتقديم جهده المهني لحساب صاحب العمل، تحت سلطته وتوجيهاته، مقابل أجر متفق عليه، مما يكرّس الطابع التبادلي والتبعي للعقد. كما أن هذا الأخير يصنف ضمن العقود الرضائية الملزمة للجانبين، ويتميز بعدة خصائص تجعله ينفرد عن غيره من العقود المدنية، سواء من حيث الطبيعة القانونية أو من حيث آليات الإثبات والتنفيذ.

وقد أقرّ المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية الواجب توافرها عند إبرام عقد العمل، إلى جانب تنظيمه لأنواع متعددة من العقود، خاصة تلك المحددة المدة، مع بيان حالات انتهاء العلاقة التعاقدية، كالاستقالة، التقاعد، التسريح، العزل أو إنهاء النشاط. كما منح لكل من العامل وصاحب العمل حقوقاً وفرض عليهما التزامات تضمن التوازن العقدي وتحمي طرفي العلاقة المهنية، مع السماح بإنهاء العلاقة التعاقدية بإرادة منفردة وفقاً لشروط معينة.

ومن الجدير بالذكر أن عقد العمل يُعد من عقود المعاوضة، بحيث يلتزم العامل ببذل جهده تحت إشراف صاحب العمل لقاء أجر، ويُلزم بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بعدم منافسته والحفاظ على أسرار المهنية.

ورغم أهمية الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل في الجزائر، إلا أن دراستنا كشفت عن بعض النقائص والثغرات التي ينبغي معالجتها، ومن هنا نقترح مجموعة من المقترحات على النحو الآتي:

- مراجعة سن التقاعد للرجل والمرأة بما ينسجم مع المعايير الصحية والاجتماعية الحالية.
- ضرورة إعادة النظر في أوقات العمل بما يتماشى مع متطلبات الإنتاج وراحة العامل.
- العمل على إيجاد مناصب شغل جديدة للتقليل من معدلات البطالة المرتفعة.
- توضيح وتبسيط الإجراءات المتعلقة بإنهاء علاقة العمل لحماية حقوق الطرفين.
- تعزيز حماية الأسرار المهنية من خلال بنود صريحة في عقد العمل تتعلق بحماية المنافسة.
- توسيع التكوين المهني لرفع كفاءة العمال بما يتماشى مع متطلبات السوق الحديثة.

ختاماً، فإن عقد العمل يُعد ركيزة أساسية في بناء علاقة مهنية مستقرة بين العامل وصاحب العمل، وهو أداة فعالة لتحقيق التوازن في سوق العمل وتنظيم علاقات الإنتاج، مما يتطلب من المشرع الاستمرار في تحديث النصوص القانونية بما يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية ويضمن فعالية النظام القانوني للعمل في الجزائر.

قائمة المصادر والمراجع

أ) القرآن الكريم:

سورة الملك

ب) الكتب:

- 1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، ط1، دار الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 2- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 3- محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط2، نهضة مصر، القاهرة، 1953.
- 4- مهدي بن خدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، د. ط، دار الأمل، تيزي وزوو، 2013.
- 5- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014.
- 6- دار بلقيس، مدونة العمل، دار البيضاء، الجزائر، 2012.
- 7- راغب بطرس بك، شرح قانون عقد العمل الفردي، د. س. ط، العلوم، مصر.
- 8- زكية صافي، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006.
- 9- شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، قانون العمل، لطلاب السنة الثالثة، مركز التعليم المفتوح، جامعة حلب، سوريا، 2006.
- 10- صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، ط 1، الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2012.
- 11- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 12- عاشور مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، د. ط، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021.

- 13- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 14- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني مصادر الالتزام العقد والإرادة المنفردة، ط 4، دار الهدى، 2019.
- 15- محمد حسين منصور، قانون العمل، د. ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 16- همام محمد محمود زهران، قانون عقد العمل (عقد العمل الفردي)، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2005.
- ت) المذكرات:
- 1- أبا علال محرز عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017.
- 2- أولاد سالم عبد الصمد، نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر قانون تسيير المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2020.
- 3- دركي محمد، الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022.
- 4- سعيداني علاء الدين الأعرج، بالخير عبد السميع، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة بلحاج شعيب، عين تموشنت، 2023.
- 5- قدور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر مهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الإفريقية أحم دراية، أدرار، 2018.
- ث) الأطروحات:

- 1- علي محمد أحمد أبو العز، عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2011.
- (ج) المقالات:
 - 1- أوراك حورية، دور السلطة التأديبية الرئاسية في تقدير الخطأ المهني، مجلة آفاق علمية، جامعة يحي فارس المدينة، الجزائر، 2019، العدد 04.
 - 2- العيفاوي صبرينة سمغوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي صالح أحمد النعام، 2022، العدد 01.
 - 3- أحنون بوسعد بوعزيزة ليندة، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في القانون الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، الجزائر، 2020.
 - 4- أورمضيي ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية-السياسية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزوو، الجزائر، 2020، العدد 02.
 - 5- بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، العدد 04.
 - 6- بوصري محمد بلقاسم، الاكراه والاستغلال، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، العدد 02.
 - 7- بن بعلاش خاليدة، بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 90-11، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، الجزائر، 2019، العدد 02.
 - 8- بن حميدة نبهات، مضمون وحدود التزام العامل بالأمانة والنزاهة في ظل علاقات العمل الفردية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2022، العدد 02.

9- بختي بوبكر، الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة طاهري محمد بشار، 2021، العدد 03.

- 10- جديد عبد الكريم فارس بلة باسي، دور هيئات الضمان الاجتماعي وشركات التأمين في تقديم نظم الحماية الاجتماعية حالة الجزائر، مجلة اقتصاد المال ولأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2024، العدد2.
- 11- حامي حياة، استحالة تنفيذ الالتزام المؤقتة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017، العدد 02.
- 12- زياد علاء الدين بشير محمد أمين، التبعية في عقود عمل الرياضيين، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2013، العدد 01.
- 13- زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، الجزائر، 2020، العدد1.
- 14- سبتي عبد القادر، تأثير وباء كورونا- 19 على تنفيذ الالتزامات في عقد العمل وفقا للقانون الجزائري، مجلة المنار للدراسات والبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، المدينة، 2022، العدد01.
- 15- سوداني نور الدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، المجلد 16، العدد01.
- 16- شهد فهد العصيمي، إنهاء عقد العمل الغير منفذ، المجلة العربية للأداب والدراسات لإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، 2023، العدد 27.
- 17- عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيري والمؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2013، العدد 01.
- 18- علي حسين الجيلاني حسين، التزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون، مجلة القلم للدراسات السياسية والقانونية علمية دولية محكمة، كلية القانون، جامعة الجزيرة، 2020، العدد 01.

- 19- غيتري زين العابدي، انتهاء الوكالة وحدود سلطة الموكل في إنهاؤها في الشريعة والقانون، مجلة البحوث العلمية والدراسات الإسلامية، 2015، العدد 2.

- 20- فتحي طيطوس، قراءة كرونولوجية لتطور عقد العمل في الجزائر، مجلة الراصد العلمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2017، العدد 2.
- 21- فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، الجزائر، 2019، العدد 03.
- 22- قرواز فرحات، عقد العمل بين الضوابط والمبررات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2013، العدد 2.
- 23- قورين محمد رزق الله العربي بن مهدي، العمل عن بعد Teleworking، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2024، العدد 01.
- 24- قوريش بن شرقي، إثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018، العدد 07.
- 25- مهدي سامية، التبعية القانونية والاقتصادية وعلاقتها بالمؤلف الأجير، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2022، العدد 01.
- 26- مزناد صابرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016، العدد 21.
- 27- مغني دليلة، مفاهيم أساسية للتأمين، مجلة القانون والمجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2013، العدد 01.
- (أ) النصوص القانونية:
- 1- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، ج، العدد 17، المؤرخ في 19-11-2024.

2- القانون رقم 18-10، المؤرخ في 28 رمضان 1439 عام هـ، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج. ر. ج. ج. ج. العدد 35، المؤرخ في 13 يونيو سنة 2018م.

3- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، صادر في ج. ر. ج. ج. ج. عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

(ب) الأوامر:

4- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج، ر، ج، العدد 78 مؤرخة في 1 جوان 2023، المعدل والمتمم.

(ت) المراسيم التنفيذية:

5- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج. ر. ج. ج. ج. عدد 82.

6- المرسوم تنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997، المتضمن شروط وكيفيات تطبيق العمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر. ج. ج. ج. عدد 82 مؤرخة في 14-12-1997.

(ث) مواقع الانترنت:

1- المحاضرة الخامسة، تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له (تاريخ الاطلاع 2025-02-2025 الساعة 11:45) متاح على الموقع:

<https://www.hiba.edu.sy/FCKBIH/lecture%205-6.pdf>

2- بوعيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية، مركز البحوث القانونية والقضائية، 2022، ص 3. (تاريخ الاطلاع 2025-02-15 الساعة 7:12) متاح على

الموقع: <https://www.mjjustice.dz>.

3- بو خالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، جامعة باجي مختار،
عنابة (تاريخ الاطلاع: 29-04-2025 الساعة 4:44) متاح على
الموقع:

[file:///C:/Users/TASSILI/Downloads/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TASSILI/Downloads/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%20(1).pdf)

4- قميحة رابح بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين
الطموحات الوظيفية والعراقل القانونية، جامعة الجزائر 3 (تاريخ
الاطلاع: 29-04-2025 الساعة 5:09) متاح على الموقع:

<file:///C:/Users/TASSILI/Downloads%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>

5- موسوعة السوسنة، مفهوم العمل وأهميته، 2024 (تاريخ الاطلاع: 2025-
02-12 الساعة 4:55) متاح على الموقع:

https://www.assawsana.com/article/647328?utm_source=perplexity

6- محمد بن أحمد، جامعة وهران 2، تعريف عقد العمل (تاريخ

الاطلاع: 2025-03-03 الساعة 21:12) متاح على الموقع:

<https://elearn.univ-oran2.dz/login/index.php>

7- ملحم بن حد بن علي الملحم، أحكام التدليس في عقد العمل-دراسة المقارنة
(رسالة ماجستير)، 2010 (تاريخ الاطلاع: 2025-04-25 الساعة
12:53) متاح على الموقع:

<https://www.quranicthought.com/ar/books/%D8%A3%D8%AD%>

8- وزارة الدفاع الوطني، عمليات الخدمة الوطنية (تاريخ الاطلاع: 2025-
04-01 الساعة 7:17) متاح على الموقع:

https://www.mdn.dz/site_principal/sommaire/service/recencement_p

الإهداء:	1
شكر وعرfan	ب
قائمة بأهم المختصرات:	أ
مقدمة:	1
الفصل الأول: ماهية عقد العمل	7
المبحث الأول: مفهوم عقد العمل	8
المطلب الأول: تعريف عقد العمل	8
الفرع الأول: تعريف عقد العمل اصطلاحا	8
الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له	23
المبحث الثاني: أركان عقد العمل وإثباته	28
المطلب الأول: أركان عقد العمل	28
الفرع الأول: الشروط الموضوعية	28
الفرع الثاني: الشروط الموضوعية	30
المطلب الثاني: إثبات عقد العمل	33
خلاصة الفصل الأول:	36
الفصل الثاني: آثار عقد العمل	40
المبحث الأول: حقوق والتزامات طرفي العقد	40
المطلب الأول: حقوق العامل	40
الفرع الأول: الحق في الأجر:	40
الفرع الثالث: الحق في الراحة والعطل القانونية	42

- 43 الفرع الرابع: الحق في الحماية والتأمين والضمان الاجتماعي
- 43 الفرع الخامس: الحق في التقاعد
- 44 الفرع السادس: الحق في ممارسة النشاط النقابي وحق الاضراب
- 45 الفرع السابع: الحق في المشاركة والتفاوض الجماعي
- 46 المطلب الثاني: التزامات العامل وصاحب العمل
- 46 الفرع الأول: الالتزامات الأساسية للعامل
- 51 الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل
- 55 المبحث الثاني: انتهاء علاقة العمل
- 56 المطلب الأول: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل
- 56 الفرع الأول: الاستقالة
- 57 الفرع الثاني: الإحالة الى التقاعد
- 58 الفرع الثالث: الذهاب الإرادي
- 58 الفرع الرابع: انتهاء مدة العقد
- 59 الفرع الخامس: التوقف المؤقت للعمل
- 61 المطلب الثاني: الأسباب الخارجة عن الإرادة.
- 62 الفرع الأول: الوفاة
- 62 الفرع الثاني: التسريح التأديبي أو العزل
- 63 الفرع الثالث: استحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل).
- 64 الفرع الرابع: البطلان أو الإلغاء القانوني
- 64 الفرع الخامس: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
- 66 خلاصة الفصل الثاني:
- 68 خاتمة:

قائمة المصادر والمراجع

70..... قائمة المصادر والمراجع.

..... ملخص:

..... Summary:

ملخص:

يعتبر عقد العمل في القانون الجزائري والذي ينظمه القانون رقم 11/90 وهو اتفاق يلتزم بموجبه العامل بتقديم خدمة تحت سلطة وإشراف رب العمل مقابل أجر، ويتضمن ثلاثة عناصر أساسية: العمل، الأجر، وعلاقة التبعية. يتميز بطبيعته القانونية كونه عقداً رضائياً، شخصياً، زمنياً، وتابعاً. ينقسم إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة وأشكال أخرى، ويختلف عن العقود المشابهة كعقد المقاولة أو الوكالة بوجود عنصر التبعية القانونية. ومن خصائصه استمرارية العلاقة، تقاضي الأجر، وخضوع العامل لرقابة المستخدم. يلتزم العامل بأداء المهام بإخلاص واحترام تعليمات رب العمل، بينما يلتزم المستخدم بدفع الأجر وتوفير ظروف عمل ملائمة. للعامل حقوق كالحماية الاجتماعية، الإجازات، والتغطية التأمينية، أما للمستخدم صلاحيات في التسيير والتأديب. وينتهي عقد العمل إما بإرادة أحد الطرفين كالاستقالة أو الفصل، أو لأسباب غير إرادية كالعجز، الوفاة، أو القوة القاهرة، كما يمكن أن يتوقف مؤقتاً لأسباب مشروعة كالإجازات أو المرض، دون أن يؤدي ذلك إلى إنهائه. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل الجوانب النظرية للعقد، والمنهج التحليلي لتفسير النصوص القانونية وتوضيح التطبيقات العملية المتعلقة به في التشريع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، القانون رقم 11/90، علاقة التبعية، حقوق العامل، الصلاحيات، إنهاء العقد.

Summary:

The employment contract Under Algerian Law, regulated by Law No. 90/11, Is an agreement whereby a worker commits to providing services Under the authority and supervision of an employer in exchange for wages. It contains three essential elements: work, wages, and a subordinate relationship. The contract is characterized by its legal nature as a consensual, personal, time-bound agreement governed by social law. It is

divided into fixed-term and indefinite-term contracts, along with other forms, and differs from similar contracts (e.g., contracting or agency agreements) due to the presence of legal subordination.

Key features include the continuity of the relationship, wage entitlement, and the worker's obligation to comply with the employer's oversight. The worker is required to perform tasks diligently and adhere to the employer's instructions, while the employer must pay wages and provide suitable working conditions. Workers are entitled to rights such as social protection, leave, and union membership, whereas employers hold managerial and disciplinary powers.

An employment contract may terminate either by mutual or unilateral decision (e.g., resignation or dismissal) or due to involuntary causes (e.g., disability, death, or force majeure). It may also be temporarily suspended for legitimate reasons like leave or illness without resulting in termination.

The study employs a descriptive methodology to outline the theoretical aspects of the contract and an analytical approach to interpret legal texts and clarify practical applications under Algerian legislation.

Keywords : Employment contract, Law No. 90/11, subordinate relationship, workers' rights, employer authority, contract termination.

