

## المحاضرة رقم ٩: علاقات العمل التعاقدية

## رابعاً: اثار عقد العمل

ينتج عقد العمل بعد ابرامه وخلال سريانه اثارا لطرفي العقد ، اذ يرتب سريان عقد العمل جملة من الاثار تتمثل في حقوق والتزامات طرفي العقد تستهدف ضبط وتوضيح اداء العمل بالطرق والاساليب المطلوبة، وفقا للنصوص والاحكام القانونية والتنظيمية السارية .

## -أ- اثار سريان عقد العمل بالنسبة للمستخدم:

**1- التزامات صاحب العمل:** تبدا اساسا بالتزامه بشروط التعاقد المنصوص عليها خاصة في المواد12، 13المتتمين بالأمر رقم21/96 في 1996/07/9المتعلقين الاولى بالحالات التي يجوز فيها ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل .

و يلزم كذلك المستخدم بشروط التوظيف وكيفياته والمنصوص عليها في المواد 15 الى 21 من نفس القانون ، وبمدة العمل المنصوص عليها في الامر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

وكذا الامر بالنسبة للعمل الليلي او العمل التناوبي والساعات الاضافية من المادة 27 الى المادة 32 من القانون رقم11/90 و التزاماته المتعلقة بالراحة القانونية والعطل والغيابات من المادة 33 الى 56 من نفس القانون ويلتزم كذلك بالاحكام المتعلقة بتعديل علاقة العمل وتعليقها وانهاؤها ويلتزم بعنصر جوهري في عقد العمل وهو الاجر المنصوص عليه في المواد 80 الى 90 من القانون السالف ذكره ،وكذا الالتزام بالأجر الوطني الادنى المضمون ومسايرة تطوره ، وعلى العموم صاحب العمل ملزم بتنفيذ كل الاحكام التي تتعلق به الواردة في قانون العمل الجزائري بتعديلاته والنصوص والنصوص القانونية ذات الصلة مثل الضمان الاجتماعي وشروط الحماية والحق النقابي وممارسة حق الاضراب .

**-2- حقوق المستخدم :** يحق لصاحب العمل الاشراف على العمل وتوجيه العامل في العمل واصدار النظام الداخلي واللوائح المطابقة للنصوص القانونية ذات الصلة بعقد العمل، او علاقة العمل وهو الامر الذي تأكده احكام المادة 8 من القانون رقم 11/90.

ويحق ايضا للمستخدم حرية ابرام العقد لأنه عقد رضائي له سلطة التسيير والادارة فيمارس رقابة على قيام العامل بعمله وفقا لالتزاماته التعاقدية والاتفاقية والقانونية والتنظيمية من اجل تحقيق الاهداف التي سطرها للوصول الى نتائج جيدة في الانتاج وحسن سير مؤسسته فيفرض الانضباط في العمل وتنفيذ القوانين واللوائح وله الحق في فسخ العقد في فترة التجريب دون اذن مسبق للعامل ودون تعويضه كما يمكنه انهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادة منفردة بشرط اشعار العامل ويجوز له انهاء عقد العمل للأسباب و الشروط المنصوص عليها قانونا بموجبه احكام المواد من 66 الى 71 من القانون 11/90 المعدل والمتمم .

وللمستخدم سلطة التأديب باتخاذ اجراءات تأديبية ضد العامل المخالف للقانون واللوائح والتنظيمات حسب درجة او جسامة الخطأ والعقوبات المقررة حسب الموافقة للخطأ المرتكب .

#### -ب- اثار عقد العمل بالنسبة للعامل:

**-1- حقوق العامل الاساسية:** بالرجوع لأحكام المادة 69 من دستور 1996 تضمنت بعض حقوق العمال واحكام المادتين 5 و 6 من قانون 90/11.

**\*الحق في الاجر :** تكفل المشرع الجزائري بوضع القواعد الاساسية للأجير ليحيل امر تفصيله للاتفاقيات الجماعية لتحديد الاجور الاساسية الدنيا ونظام التعويضات والساعات الاضافية ونظام المكافئات وغيرها .

نصت المادة 80 من القانون 11/90 على " للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل"، و الحق في الاجر هو ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الاخير من عمل او هو مبلغ من النقو ينفق عليه المتعاقدان في العقد وفقا للأسس تحديد الاجر.

وقد اعتمد المشرع في تحديد الاجر طريقتين الطريقة اللائحية او التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط او الموجه والطريق التفاوضية او التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

**\*حق الحماية المهنية:** يمارس العامل مهامه بعيدا عما يخل بأمنه من اشكال الاهانة والتهديد والضغط مع ضمان التعويضات عما يصيبه من اضرار مادية ومعنوية .

هذا وحدد المشرع المدة القانونية للعمل وفترات الراحة والرقابة الصحية وطب العمل .

ويحق للعامل التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف وفقا للترقية المهنية بموجب احكام المادة 61 من القانون رقم 11/90.

**\*الحق في الحماية الاجتماعية :** تلزم الهيئة المستخدمة بتلبية حاجيات العامل الاجتماعية بتقديم خدمات اجتماعية له ولأسرته في مجال الصحة والثقافة والاسكان .

**\*ممارسة الحق النقابي:** حدد القانون 11/90 كيفيات ممارسة الحق النقابي من خلال كفالة حرية انشاء المنظمات النقابية وحق المساهمة في التفاوض الجماعي باسم العمال ، اذ يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية ان تشكل هيكل نقابيا طبقا لقانونها الاساسي .

هذا ويمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية ان تشكل هيكل نقابيا طبقا لقانونها الاساسي اذا ضمنت 30 منخرطا على الاقل .

هذا وجسد المشرع حماية قانونية للنقابيين تضمنت لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل على الخصوص في خطر الاجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

**\* الحق في التعاقد :** يعد من الحقوق التي يتمتع بها العامل ببلوغ العامل 60 سنة على الاقل ، و المرأة يجوز احالتها للتقاعد ببلوغ سن 55 سنة بناء على طلبها فضلا عن مدة العمل التي قام بها العامل خلال مسيرة المهنية .

**-ب- التزامات العامل اثناء العمل:** يلزم العامل اثناء ممارسة عمله ببذل اقصى ما لديه من خبرات مرتبطة بمنصب عمله وان يسهم في تحسين التنظيم والانتاجية مع مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، وكذا يلزم بتنفيذ تعليمات الهيئة المستخدمة، وتنفيذ تعليمات السلطة السلمية ومراعاة تدابير الوقاية الصحية ، والامن وتقبل انواع الرقابة الطبية التي يباشرها المستخدم في اطار طب العمل والمشاركة في التكوين وتحسين المستوى التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير او فعالية العمل او تحسين الوقاية الصحية والامن .

**-ج- التزامات العامل خارج العمل :** وتتمثل في :

**\* الحفاظ على السر المهني :** يلزم العامل بعدم افشاء المعلومات المهنية المتعلقة بتقنيات التكنولوجيا واساليب الصنع والا يكشف مضمون الوثائق الداخلية الخاضعة للهيئة المستخدمة .

\*الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل : يلزم العامل اثناء ادائه للعمل المكلف به المحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل حيث يجب عليه ان يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي.

\*الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل : يلزم العامل اثناء تأدية مهامه بعد ممارسة اي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل وهو ما تأكده احكام المادة 7/7 من القانون 11/90.