

## المحور الثالث : علاقة العمل

### المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل (علاقة العمل)

إن أغلب التشريعات المقارنة تقوم فيها علاقة العمل الفردية على أساس تعاقدى اعتمادا على مبدأ حرية التعاقد عن طريق اتباع الوسيلة العقدية ألا و هي " عقد العمل "، الذي يعتبر الإطار الذي تحدد ضمنه الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية و المالية و التنظيمية بين كل من العامل و صاحب العمل .

#### المطلب الأول: ماهية عقد العمل

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لالتزاماتهما، استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، و هذا ما يجعل عقد العمل خاضعا لأحكام العقد عموما، حتى و إن ظهرت بعض الخصوصيات استدعت أحكاما يتميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، لاسيما و أن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر لتدخل المشرع لأجل تنظيم و توجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبررا بحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد.

#### الفرع الأول: تعريف عقد العمل

المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل، إلا أنه بالرجوع إلى المادة 02 من القانون 11/90 عرف العامل الأجير على أنه : " الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر " <sup>1</sup> ، فهنا المشرع عرف العامل بالعمل الذي يؤديه باعتباره مجرد أداة شكلية لإبرام العقد، بالإضافة الى المادة 08 من نفس القانون التي تنص على أن : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، ... " <sup>2</sup> ، فالمشرع هنا لم يعرف كذلك العقد وإنما أشار الى شكل العقد التي تنشأ به علاقة العمل .

<sup>1</sup> القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

<sup>2</sup> معزز عبد السلام، المرجع السابق، ص 26.

و من خلال استقراء نصوص قانون العمل يتضح أن المشرع لم يعرف عقد العمل بل ترك المجال واسعا، لأن علاقة العمل أشمل من عقد العمل واعتبر العقد مجرد وسيلة إثبات لعلاقة العمل خاصة بالنسبة للطرف الضعيف " العامل " .

أما الجانب الفقهي فقد أفرزت المحاولات الفقهية عدة تعاريف لعقد العمل من بينها التعريف الآتي: " أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية مقابل عوض لصالح طرف آخر وتحت إشرافه وتوجيهه"<sup>3</sup>، وعرف أيضا على أنه: " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر " <sup>4</sup>.

لكن التعريف الأكثر شمولية هو أن عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه احد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت اشرافه و بإرادته و توجيهه لمدة محددة وغير محددة ، مقابل أجر معين و محدد سلفا " <sup>5</sup> .

### الفرع الثاني : تمييز عقد العمل عن باقي العقود الأخرى

استقلالية عقد العمل تعني أنه يخضع لقواعد تختلف عن القواعد التي تخضع لها العقود الأخرى المدنية و التجارية و رغم وجود نقاط مشتركة بين هذه الأخيرة و عقد العمل ، فإن هذا الأخير يخضع لقواعد تختلف عن القواعد التي تخضع لها العقود الأخرى ، الأمر الذي يؤدي الى ضرورة التمييز بين عقد العمل و غيره من العقود المشابهة له .

### أولاً: عقد العمل و عقد الوكالة

لقد عرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في المادة 571 من القانون المدني الجزائري التي تنص انه : " الوكالة عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه"<sup>6</sup> ، وباعتبار الوكالة عقد من العقود الواردة على العمل ، فما هو معيار التفرقة بين عقد الوكالة وعقد العمل ؟ لقد أسس

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 59.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، قانون العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

<sup>5</sup> عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص 8.

<sup>6</sup> الصادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 مايو 2007، ج ر، العدد 31 .

اجتهاد محكمة النقض الفرنسية معيار التفرقة على التبعية القانونية التي يضع بموجبها عقد العمل العامل تحت سلطة المستخدم الذي يعطيه الأوامر بشأن تنفيذ عمله ، و يراقب إنجاز هذا العمل ، و يتأكد من نتائجه كما يصدر الجزاءات الملائمة مقابل المخالفات التي يرتكبها العامل أثناء عمله <sup>7</sup>.

ففي الوكالة بالرغم من تعليمات الموكل و أوامره ، يبقى للوكيل حرية واسعة في تنفيذ الوكالة ، بشرط أن لا يخرج عن حدودها ، أما العامل فينفذ عمله مقيدا بالتبعية القانونية التي تربطه بالمستخدم و وهذا ما تنص عليه **المادة 7 فقرة 3** من قانون علاقات العمل بقولها " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية و أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة " <sup>8</sup>.

وقد يباشر الشخص عمليين ، عمل يقوم به مستقلا لا يخضع لأي إشراف أو رقابة ، و عمل يقوم به تحت إشراف و رقابة صاحب العمل، و يترتب على هذا وجوب معاملته وفقا للأحكام الخاصة بكل صفة على حدة بمعنى تطبيق قواعد عقد العمل و قواعد عقد الوكالة في ان واحد <sup>9</sup>.

### ثانيا : عقد العمل وعقد الشركة

تعرف **المادة 416** من القانون المدني عقد الشركة على أن " الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل على أن يقتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح و خسارة " <sup>10</sup> من خلال هذا التعريف هناك أوجه اختلاف تميز عقد الشركة عن عقد العمل أهمها :

- في عقد الشركة تكون حصة الشريك إما عينا أو مالا أو عملا، بينما في عقد العمل تكون الحصة دائما خدمات يقدمها العامل للمستخدم .
- الشريك يتأثر بخسارة الشركة، بينما لا يتأثر العامل بخسارة المستخدم .

<sup>7</sup> عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص 9.

<sup>8</sup> القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أبريل 1990، المرجع السابق.

<sup>9</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 29.

<sup>10</sup> القانون المدني الجزائري، المرجع السابق.

أما المعيار الراجح الذي يميز عقد العمل عن عقد الشركة هو معيار التبعية القانونية الذي يخضع لها العامل و التي تتناقض مع مبدأ المشاركة على قدم من المساواة بالنسبة للشريك<sup>11</sup>.

### ثالثا: عقد العمل وعقد المقاولة

ما يتميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل -المقاول- في أداء العمل عن صاحب المشروع، بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره و توجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الالتزام تحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولا عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار أن هذه النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات و أوامر رب العمل<sup>12</sup>.

### المطلب الثاني: انعقاد عقد العمل

حتى ينشأ عقد العمل صحيحا ومرتبيا لكافة آثاره القانونية يتطلب توافر مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في كل التصرفات القانونية الأهلية، الرضا، المحل، السبب ، و أهم ميزة في عقد العمل ضرورة توافره على مجموعة من العناصر الإلزامية ألا وهي عنصر العمل، المدة، الأجر ، التبعية.

### الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يتشكل عقد العمل وفقا للتعريف السابق باجتماع جملة من العناصر تجعله متميزا عن غيره من العقود المشابهة، والتي استخلصت من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتشكل من اجتماع اربعة عناصر تمثل جوهر العقد<sup>13</sup>، و يمكن حصر هذه العناصر في ما يلي:

#### أولا: عنصر العمل

يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و يستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا، كما أن هذا العنصر يختلف عن

<sup>11</sup> أحمد الزقود، الوجيز في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق، القاهرة

، ص 88.

<sup>12</sup> عاقلية فضيلة، المرجع السابق، ص 10.

<sup>13</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل، فهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل<sup>14</sup>.

وعنصر العمل ليس له تعريف محدد فهو يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو عناية يلتزم العامل بتحقيقها لحساب صاحب العمل، إلا أن العمل يتطلب توافر شروط وهي :

- الأداء الشخصي للعمل المطلوب.
- تنفيذ العمل وفقا لتوجيهات صاحب العمل.
- توفير صاحب العمل كل الوسائل اللازمة و الظروف الملائمة للعمل<sup>15</sup>.

### ثانيا: عنصر الأجر

هو محل التزام صاحب العمل لأن عقد العمل من عقود المعاوضة، و هو المقابل المالي للعمل لعنصر الأجر أهمية كبيرة نظرا للحماية القانونية التي حظي بها في مختلف التشريعات العمالية حتى في المبادئ الدستورية<sup>16</sup>، مما يجعله من النظام العام والتي تظهر من خلال:

- إقرار مبدأ التقرير و الدفع النقدي وعلى هذا الأساس اشترط المشرع الجزائري أن يكون الأجر نقدا وهذا في المادة 85 من قانون العمل<sup>17</sup>.
  - الدفع المنتظم للأجر المستحق وهذا ما نصت عليه المادة 7 في فقرتها 5 من قانون العمل<sup>18</sup>.
  - تحديد الأجر القاعدي قانونا مما يجعله من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفته، بمعنى ألا ينخفض الأجر عن الحد الأدنى .
- و تجدر الإشارة أن الأجر في حد ذاته يتكون من عنصرين و هذا ما أكدته المادة 80<sup>19</sup> من قانون العمل 11/90:

<sup>14</sup> معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 28.

<sup>15</sup> أحمية سليمان، علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

<sup>16</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 28.

<sup>17</sup> التي تنص على انه : ' تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة '

<sup>18</sup> إذ تنص المادة 5/06 على أن : " يحق للعمال في اطار علاقات العمل ما يأتي : ...الدفع المنتظم للأجر المستحق ."

<sup>19</sup> والتي تنص على مايلي: " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " .

- **العنصر الثابت** : يعرف بالأجر الأساسي أو القاعدي المقرر قانونا بالأجر الوطني الأدنى المضمون يكون حسب الرقم الاستدلالي للمؤسسة.
- **العنصر المتغير** : و الذي يتكون من مجموع التعويضات و الحوافز المالية المتعلقة إما بالإنتاج أو الأقدمية ، أو الظروف الاجتماعية<sup>20</sup>.

### ثالثا: عنصر التبعية

يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، و توجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل<sup>21</sup>، وهو العنصر الرابع لانعقاد عقد العمل صحيحا، إذ يقصد بالتبعية سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل و في نفس الوقت تعتبر حقا من حقوق صاحب العمل حيث يلتزم العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل في الحدود القانونية ، و للتبعية ثلاثة أوجه :

- الوجه التنظيمي والقانوني.
- الوجه التنفيذي أو الفني.
- الوجه الاقتصادي<sup>22</sup>.

### رابعا: عنصر المدة

يقصد به المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه في خدمة صاحب العمل، و تجدر الإشارة ان عقود العمل تتخذ عدة أشكال عقود محددة المدة، عقود غير محددة المدة، عقود مؤقتة، وغيرها من الأشكال<sup>23</sup>، إلا أن القاعدة العامة في التشريع الجزائري أن علاقة العمل غير محددة المدة أي دائمة، وهذا ما أكدته

<sup>20</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 29-31.

<sup>21</sup> معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 29.

<sup>22</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 33.

<sup>23</sup> بشير هدفي، المرجع السابق، ص 60.

**المادة 11** من قانون العمل بنصها الآتي : " يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص القانون على غير ذلك " <sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أبريل 1990، المرجع السابق.