



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

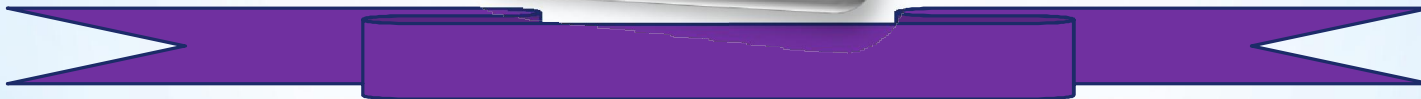


محاضرة 3: الفصل الثاني علاقات العمل الفردية
(عناصر عقد العمل- إبرام العقد- إثباته)



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين

beldroit5@gmail.com



مفهوم علاقة العمل الفردية

التعريف الفقهي

عرف جانب من الفقه عقد العمل بأنه:
"اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني
يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى
صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته
مقابل أجر، ويكون عقد العمل في العادة
محدد أو غير محدد المدة ولعمل معين أو
غير معين"



مفهوم علاقة العمل الفردية

التعريف القانوني:

نص في المادة 8 من قانون 90/11 على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لدى مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".



عناصر عقد العمل

استنادا على التعريف والنص
السابقين يتبين أن عقد العمل
يتكون من أربع عناصر أساسية
وهي: العمل، الأجر، التبعية،
المدة:



أولاً: عنصر العمل

لما كانت علاقة العمل هي علاقة عقدية، فهي تخضع لتنظيم أحكامها العامة إلى النظرية العامة للعقود في القانون المدني من حيث انعقادها وشروط صحتها (المواد 54 يليها)، وعلى هذا يمثل العمل محل التزام العامل، بالنسبة لصاحب العمل فيعتبر سبباً لالتزامه بالوفاء بالأداء ويمكن تعريفه بأنه النشاط الفكري أو البدني أو الفني في إحدى المجالات الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية العلمية، يبذله العامل بصفة شخصية تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل

شروط عنصر العمل

1- التنفيذ الشخصي بأن يقوم العامل بالعمل شخصيا لا بواسطة غيره، وذلك لأن مؤهل العامل هي الدافع من وراء التعاقد

2- رضا العامل بأن يقوم العامل بالعمل بإرادته الحرة دون أن يكون مجبرا مع سلامة إرادته من العيوب

3- أن يتم العمل تحت إشراف صاحب العمل وبناء على أوامره، وبناء على هذا الشرط يتجلى عنصر التبعية،

4- أن يكون العمل مستقلا عن إطار الوظيفة العامة، أي خارجا عن أعمال السلطة العامة وإلا عد بذلك موظفا عاما خاضعا للقانون العام

الأجر هو سبب التزام العامل بينما يعتبر محل التزام صاحب العمل، ويتحقق هذا العنصر متى تلقى العامل مقابلًا مناسبًا لعمله ويتحدد الأجر بناءً على التفاوض الفردي بين العامل وصاحب العمل إذا كانت العلاقة فردية، أو عن الاتفاق الجماعي إذا كانت علاقة العمل جماعية، **ويتكون الأجر من عنصرين:**

العنصر ثابت: هو مبلغ ثابت لا يتأثر بزيادة الإنتاج أو نقصانها بسبب الظروف والأزمات ومن العناصر التي يتكون منها العنصر الثابت نجد: الأجر الأدنى الوطني المضمون (SMIG) و المحدد بمبلغ 24 ألف دج، و الأجر الأساسي أو القاعدي (SALAIRE DE BASE) الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل.

العنصر المتغير: فهو يتغير بحسب ظروف وطبيعة ومكان وحجم العمل كتعويض المنطق والمخاطر، وحجم الجهد والإنتاج، والحوافز المرتبطة بمنصب العمل، كزيادات الخبرة المهنية، والمردودية والترقية والتأهيل ..

مثال: عامل يتقاضى أجر 40 ألف دج، أجره الأدنى المضمون = 20 ألف دج: فأجره القاعدي يجب أن يزيد عن الأجر الأدنى، فيكون مثلاً 30 ألف دج، يضاف إلى العنصر المتغير مثل المنحة العائلية 2000 دج، ومنحة المنطقة 5 آلاف دج ومنحة الأقدمية 3 آلاف دج، ومنحة المنصب 5 آلاف دج، فيكون الأجر الإجمالي هو 45 ألف دج.

1- التبعية القانونية: استنادا على علاقة التابع بالم
(المادة 136 من القانون المدني)، حيث ينشأ عنها ال
صاحب العمل بواجب الرقابة والإشراف والتوجيه للع
والتزام العامل بواجب الطاعة والامثال لأوامر وتعلي
صاحب العمل.

ثالثا:
عنصر
التبعية

2- التبعية الاقتصادية: استنادا إلى المورد المادي
الناشئ عن هذه التبعية، ممثلا في الأجر الذي
يتحصل عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل
بجهده ووقته .

رابعاً: عنصر المدة

وهي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وهي تخضع في تحديدها من حيث الأصل إلى حريّة الطرفين مع مراعاة النصوص القانونية والتنظيمية في هذا الشأن. حيث نصت المادة 11 من القانون 90/11 على أنه: "يعتبر العقد مهما دامت مدته غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة، وفي حالة انعدام نص على علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، يتبين من هذا النص أنه إذا لم يتم الاتفاق على تحديد المدة كتابة فقد أقام المشرع قرينة مفترضة على أن علاقة العمل غير محدودة بـ **مدة زمنية**، وترجع أهمية تحديد أو عدم تحديد مدة العمل إلى طبيعتها، فبعض الأعمال التي لا يمكن تنفيذها إلا دورياً أو موسمياً، مثل القمار، وبعض الأشغال غير المتجددة، أو استخلاف عامل مكان عامل متغيب

أولاً: إبرام عقد العمل

يتطلب عقد العمل كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود الأخرى أركان أساسية لانعقاده تتمثل في الرضا والمحل والسبب، مع مراعاة الشروط الواجب توافرها في هذه الأركان مثل الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب وشروط المحل والسبب، بالإضافة إلى الشكلية، ومتى توافرت هذه الأركان والشروط تبدأ مرحلة التنفيذ والأداء الفعلي لعلاقة العمل

ركن الرضى

يتحقق التراضي في إبرام عقد العمل بتوافق إرادتي العامل وصاحب العمل على تنفيذ علاقة العمل، ويتم ذلك بصدور إيجاب من أحد الأطراف مطابق لقبول من الطرف الآخر، ويتم هذا التعبير عن الإرادة إما صراحة بالكتابة أو باللفظ وإما ضمناً بالشروع في تنفيذ العمل (المادة 60 من ق م، والمادة 8 من ق 11-90

الأهلية القانونية

لا يكفي أن يكون الرضاء موجوداً، بل يجب أن يكون أيضاً صحيحاً بأن يصدر من كامل الأهلية، والأهلية المقصودة هنا هي أهلية الأداء وهي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية ومناطها سن التمييز 19 سنة، إلا أن المشرع أجاز توظيف القاصر البالغ من العمر 16 سنة بشرط الحصول على رخصة من وصيه الشرعي عملاً بأحكام المادة 15 من قانون العمل، دون الحاجة إلى مصادقة المحكمة خلاف القاصر المأذون له بالتجارة. استغلال القاصر غير المأذون له في العمل يعرض صاحب العمل إلى عقوبات تتراوح ما بين الغرامة المالية والحبس

ركن المحل:

محل عقد العمل هو التزام العامل بالقيام بالعمل لمصلحة صاحب العمل، كما يتمثل في الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظير عمله

ركن السبب:

سبب التزام قيام العامل بالعمل هو
التزام المستخدم بدفع أجرة العمل،
وسبب التزام هذا الأخير بدفع الأجر
للعامل هو التزام هذا الأخير بالقيام
بالعمل لمصلحة المستخدم

الشكلية في عقد العمل:

لم يتطلب القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الكتابة الرسمية لقيام علاقة العمل أو لصحتها، فهي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي أي شفهي (المادة 8 من نفس القانون)، وذلك وفق الأشكال التي يتفق عليها الأطراف (المادة 9 من نفس القانون)، مع الأخذ في الحسبان أنه في حالة غياب عقد عمل مكتوب تعتبر علاقة العمل غير محددة المدة (المادة 11 من نفس القانون).

إثبات علاقة العمل:

تأسيساً على عدم اشتراط المشرع للشكلية في عقد العمل، فإنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يمكن للأطراف عند النزاع إثبات علاقة العمل بأية وسيلة (المادة 10 من نفس القانون) ولو بشهادة الشهود أو اليمين، أو بالبينه والقرائن مثل وثائق التصريح المقدمة من قبل المستخدم لمصالح الضمان الاجتماعي، أو بواسطة قسيمة دفع الأجر التي يسلمها المستخدم (المادة 86 من نفس القانون)، أو عن طريق السجلات الخاصة بتوقيع العمال لإثبات دخول وخروجهم من المؤسسة.

لكن إذا كان هناك عقد عمل مكتوب فليس للعامل إثبات عكس ما ورد فيه إلا بالكتابة ولو كانت قيمة النزاع تقل عن 100 ألف دج (المادة 333 ق م)، إلا إذا كان صاحب العمل تاجرا فيعتبر عقد العمل بالنسبة له تجاريا بالتبعية متى أبرمه لحاجات تجارته (المادة 4 من القانون التجاري الجزائري)، فيجوز للعامل في هذه الحالة إثبات عكس ما ورد في العقد المكتوب بكافة وسائل الإثبات. بينما يتقيد صاحب العمل بقواعد الإثبات المدنية لأن العقد يظل مدنيا بالنسبة للعامل. غير أن هذه الأحكام غير متعلقة بالنظام العام فيجوز مخالفتها إذا لم يعترض أحد الأطراف على ذلك

يمكن إبرام عقد العمل الفردي كتابة أو شفاهة وفق الأشكال التي يتفق عليها الطرفان (المادتان 8 و 9 من القانون 90-11)

في حالة وجود عقد عمل مكتوب: فلا يمكن إثبات عكس ما ورد فيه إلا بدليل مكتوب إلا إذا كان المستخدم تاجرا.

في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب: فيمكن إثباته بكافة الوسائل، كما يفترض أن مدته غير محددة حتى يثبت العكس من طرف المستخدم، وذلك بوسائل الإثبات القانونية مثل الشهود والبيئة والقرائن (سجل أو أوراق التوظيف التصريح لدى الضمان الاجتماعي- قسيمة الأجر)

في حالة عدم كتابة بيان معين في العقد فيمكن إثباته بكافة الوسائل ما عدا المادته فإنه في حالة عدم تحديدها فإنه يفترض أنها غير محددة وعلى المستخدم إثبات العكس أي بأنها محددة وذلك بكافة الوسائل، فضلا على أن يثبت أن العمل ذو طبيعة مؤقتة وليست دائمة.

ملخص (الكتابة والإثبات)

البيانات التكميلية باتفاق الأطراف

البيانات الجوهرية

(المادة 81 من القانون 90-11).

- تحديد الفترة التجريبية
- بيان المدة القانونية للعمل
- توزيع ساعات العمل
- تحديد فترات المناوبة.

- 1- هوية الأطراف
- 2- وتاريخ بداية ونهاية العقد.
- 3- تحديد طبيعة العمل ومكانه ورتبة العامل في السلم المهني.
- 4- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة مثل التعويضات والمكافآت عن الأقدمية أو مردودية ونتائج العمل



مثال تطبيقي:

يشتغل كل من (أ و ب) بعقد عمل مكتوب نص على البيانات الجوهرية فقط ما عدا الأجر.

بعد 6 أشهر من العمل قام المستخدم بإنهاء علاقة عمل (أ) بحجة عدم كفاءته، أم (ب) فقد ادعى أن راتبه الأخير قد خصم منه مبلغ 8 آلاف د ج، الأمر الذي رفضه المستخدم باعتباره مجرد ادعاء لا دليل عليه في مقابل وجود عقد مكتوب.

استشارك هذين العاملين حول صحة تصرفات المستخدم، وما الذي يتعين عليهما فعله؟

عقد عمل

إنه في يوم من شهر..... لسنة حرر هذا العقد بين كل من:

الطرف الأول: المؤسسة (الشركة) ممثلتا في شخص مديرها (ذكر جميع بياناتها) الطرف الثاني: (ذكر جميع البيانات الخاصة بالعامل) وبعد أن أقر كلا الطرفين بأهليتهما القانونية اتفقا على ما يلي:

(البيانات الجوهرية):

المادة الأولى: يعين السيد بصفته (عون - عامل - حارس - رئيس فرع - رئيس مصلحة ...)، لدى مصلحة أو فرع أو.....

المادة الثانية: تحدد مدة هذا العقد لمدة تبدأ من تاريخ وتنتهي بتاريخ (تجديد الإشارة أنه في حالة عدم تحديد المدة فإنه يفترض أن العقد غير محدد المدة وأي انتهاء لعلاقة العمل من المستخدم يعد تسريحا تعسفيا).

ملاحظة: لا يجوز للمستخدم إبرام عقود عمل محددة المدة إلا إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك كالأعمال غير المتجددة والموسمية، كالاستخلاف، والأعمال المؤقتة كما في موسم جني بعض الثمار أو الدخول المدرسي، أو في بعض المناسبات أو فترة المعارض ونحو ذلك. وأي إنهاء لعلاقة العمل من المستخدم يعد تسريحا تعسفيا.

المادة الثالثة: يتقاضى العامل أجرا شهريا يقدر ب:.....، فضلا عن المنح القانونية أو التي تحددها الاتفاقية الجماعية مثل مثل التعويضات والمكافآت عن الأقدمية أو مردودية ونتائج العمل.

(البيانات التكميلية)

المادة الرابعة: (فترة التجريب حسب رغبة المستخدم) يخضع العامل لفترة تجريب (6 أشهر تصل إلى سنة بالنسبة للمناصب العالية). (تجديد الإشارة أنه في حالة عدم ذكرها فإن العقد يعتبر باتا ومنتجا لآثاره منذ إبرامه بأثر رجعي ولا يجوز للمستخدم الاحتجاج بها وأي تسريح بسببها يعتبر تعسفيا).

المادة الخامسة: يشتغل العامل لمدة 8 ساعات يوميا من الساعة 8 إلى الساعة 16.

المادة السادسة: يمكن تمديد ساعات العمل عند الحاجة مع تعويضها للعامل.

توقيع العامل

توقيع الهيئة المستخدمة