الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

الشعبة : تسيير واقتصاد المادة قانون

المجال المفاهيمي الثاني : علاقات العمل

الوحدة الخامسة : علاقات العمل الفردية

درس علاقات العمل الفردية

1 - تعريف قانون العمل:

يعرف قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاقتصادية التي تحكم وتنظم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل أو المؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من التزامات وحقوق ومراكز قانونية للطرفين .

وطبقا للمادة 2 من قانون العمل الجزائري يعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ولحساب آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى (المستخدم) .

2 - عقد العمل:

عقد العمل هو الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية بين العمال الأجراء وصاحب العمل .

2 - 1 - تعريف عقد العمل :

يعرف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص هو العامل بوضع نشاطه المهني في خدمة شخص آخر ، وتحت إشرافه وإدارته هو المستخدم أو صاحب العمل مقابل أجر ، ومن الواضح أن عقد العمل يشمل الأعمال المادية والفكرية .

أما التشريع الجزائري فقد أخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تكرس الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل الحماية لفئة العمال الأجراء . وفي هذا الصدد تنص المادة 8 من قانون العمل بأنه : (تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي . وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل) .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

2 - 2 - أنواع عقد العمل :

اعتمادا على معيار المدة يمكن تقسيم أنواع عقد العمل إلى نوعين : عقد غير محدد المدة وعقد محدد المدة .

- **عقد العمل غير محدد المدة:** الأصل في التشريع الجزائري أن عقد العمل هو غير محدد المدة ، وهو ما تنص عليه المادة 11 من قانون العمل الجزائري : (ويعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة) . يتضح من هذه المادة أن عقد العمل غير محدد المدة هو في الأصل عقد غير مكتوب .
- **عقد العمل محدد المدة:** هو عقد عمل مكتوب يبرم لمدة زمنية محدودة ويستجيب لحالات حددتها المادة 12 من قانون العمل الجزائري كما يلي :
  - ✓ عندما يكون موضوع عقد العمل يتعلق بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة .
  - ✓ عندما يتم استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا .
  - ✓ عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع .
  - ✓ عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية .
  - ✓ عندما يتعلق الأمر بنشاطات ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

2 - 3 - العناصر الأساسية :

تتمثل العناصر الأساسية التي يقوم عليها عقد العمل في : الأجر ، الزمن والتبعية .

- **عنصر الأجر:** يعتبر هذا العنصر الركن الأساسي في عقد العمل . والأجر هو محل التزام صاحب العمل ، طالما أن عقد العمل يعتر عقد معاوضة ولا يحتفظ بهذا العقد بتكييفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل . وعليه يمكن تعريف الأجر بأنه المقابل المالي للعمل أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير .

  ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت ويسمى في التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي ، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالأقدمية
- **عنصر الزمن:** ويقصد به المدة الزمنية التي يضع فيها العمل نشاطه المهني وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل ، وتحدد المدة (مبدئيا) بحرية من قبل الطرفين المتعاقدين مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن ، ومن هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه ، سواء لمدة غير محددة أو لمدة محددة مثل تنفيذ أعمال دورية أو مؤقتة أو موسمية .
- **عنصر التبعية:** ويقصد بها التبعية القانونية التي تجعل صاحب العمل في وضعية المتبوع وتمنحه سلطة الإشراف والتوجيه والإدارة والرقابة على العامل الأجير في أدائه للعمل ولنشاطه المهني ، وبمقتضى علاقة

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

التبعية يلزم العامل بالطاعة للأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل مثلا في مجال التنظيم الفني للعمل أو في فرض قواعد الأمن .

2 - 4 - آثار عقد العمل :

تنشأ آثار علاقة العمل مباشرة بمجرد إجراءات إبرامها وفق شروط وأحكام القوانين المعمول بها . وتترتب عن عقد العمل التزامات متبادلة يتعين القيام بها من الطرفين المتعاقدين : العامل وصاحب العمل .

- **التزامات العامل:**

✓ **الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد** وهو تنفيذ العمل المتفق عليه بحسن نية وبصفة شخصية من قبل العامل ، ويستند هذا الالتزام إلى مضمون المادة 107 من القانون المدني التي توجب تنفيذ العقد ومستلزماته وبحسن نية .

✓ **الامتثال لأوامر وتعليمات المستخدم:** من النتائج المترتبة على تبعية العامل لصاحب العمل أو المستخدم عي خضوع العامل للأوامر والتوجيهات والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل حيث جاء في المادة 07 من قانون العمل الجزائري : من الواجبات الأساسية التي يخضع لها العامل (تنفيذ التعليمات التي تقررها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة) .

✓ **الالتزام بالسر المهني:** تقوم العلاقة المتبادلة بين العامل والمستخدم على أساس الثقة المتبادلة ، وهذه العلاقة تبيح للعامل الاطلاع على إمكانيات ووسائل وأسرار المؤسسة المستخدمة . ولذلك يلزم قانون العمل الجزائري مادة 07 فقرة 2 العمال بعدم إفشاء المعلومات المهنية وعدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالمؤسسة المستخدمة .

✓ **الالتزام ببذل الجهد والعناية المعتادة في تنفيذ عقد العمل**حيث جاء في المادة 07 من قانون العمل أن من واجبات العمال الأساسية أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار التنظيم الذي يضعه المستخدم .

✓ **الالتزام بدعم منافسة المستخدم أو مزاولة نشاط يتعارض مع طبيعة العمل**يقضي هذا الالتزام بعدم قيام العامل بنشاط مهني يشكل منافسة لصاحب العمل ويؤدي إلى المساس بمصالحه المشروعة ... هذا الالتزام في مادة 07 من قانون العمل الجزائري وجاء فيها أن تكون للعامل : (مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة ، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه) .

- **التزامات صاحب العمل:** هي التزامات متنوعة تفرضها التشريعات والتنظيمات والاتفاقيات الخاصة بالشغل على صاحب العمل . وتأتي في مقدمة هذه الالتزامات :

أ – تمكين العامل من التمتع بحقوقه المادية والمهنية والنقابية التي منحها إياه القانون .

ب – دفع أجره بانتظام .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

ج – الالتزام باحترام العامل وصيانة كرامته من خلال توفير وسائل وأدوات العمل وتوفير الأمن والحماية للعمال من مختلف الأخطار المهنية التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعالم الشغل .

3 - تنظيم علاقات العمل الفردية:

تخضع علاقات العمل الفردية لمجموعة من الأحكام والشروط التي حددها القانون .

3 - 1 - شروط التوظيف :

حدد قانون العمل ثلاثة شروط أساسية لتوظيف العامل هي :

- ✓ يجب ألا يقل كقاعدة عامة الحد الأدنى لسن العامل عن 16 سنة .
- ✓ لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي ، ولا يجوز استخدامه في أشغال خطيرة مضرة بصحته أو تمس بأخلاقه .
- ✓ تمنع كل أنواع وأشكال التمييز بين العمال على أساس السن أو الجنس أو غيرهما في اتفاقيات أو عقود العمل ، وتعد مثل هذه الأحكام باطلة وعديمة الأثر (مادة 17 من قانون العمل الجزائري).
- ✓ يخضع توظيف العامل لفترة تدريب أو تربص تجريبية لا تزيد عن 6 أشهر يمكن رفعها إلى 12 شهرا قبل تثبيت العامل في منصب عمله ، (مادة 18) .

3 - 2 - المدة القانونية للعمل :

يقصد بالمدة القانونية للعمل الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل أي المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل . وقد أخذ بقانون العمل الحالي بأسلوب التحديد الإتفاقي للمدة القانونية للعمل عن طريق التشاور والتفاوض بين الأطراف المعنية ، ولم يتدخل المشرع بفرض مدة قانونية محددة للعمل باستثناء العمل اليلي الذي حدد من الساعة التاسعة ليلا حتى الساعة الخامسة صباحا ، ومن ناحية أخرى أجاز تشريع العمل للمستخدم اللجوء إلى العمل التناوبي والساعات الإضافية إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو ضرورة المصلحة .

3 - 3 - الراحة القانونية والعطل والغيابات :

- **الراحة القانونية والعطل:** وفقا لنص المادة 35 من قانون العمل الراحة القانونية للعامل هي يوم الراحة الأسبوعي وأيام العيد والعطل ، وفي هذا الصدد تنص المادة 33 على حق العامل في الراحة يوما كاملا في الأسبوع . ويتمتع العامل براحة خلال أيام الأعياد والعطل الرسمية وتعتبر أياما مدفوعة الأجر يمنحها إياه صاحب العمل ، ولا يجوز للعامل التنازل عن كل عطلته أو بعضها ، ويعد ذلك باطلا وعديم الأثر ، ولا جوز أثناء العطلة السنوية تعليق علاقة العمل أو قطعها . ويستفيد العامل من 3 أيام مدفوعة الأجر بمناسبة حدث عائلي (زواج ، ولادة ، وفاة) كما تستفيد العاملات من عطلة الأمومة ما قبل الولادة وما بعدها .

- **الغيابات :** المبدأ العام المكرس في المادة 53 من قانون العمل أن العامل لا يمكنه أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يشتغل فيها ، أي فترة غيابه عن العمل ، باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وتنص المادة 54 من قانون العمل جواز تغيب العامل دون أن يفقد أجره إذا أعلم بذلك المستخدم وقدم تبريرا مسبقا وللأسباب التالية :
  - ✓ تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو بتمثيل المستخدمين .
  - ✓ متابعة دورات التكوين المهني .
  - ✓ تأدية فريضة الحج .

3 - 4 - التكوين والترقية :

- **التكوين :** يهدف نظام التكوين إلى تحسين ورفع مستوى الأداء المهني للعامل في نطاق المؤسسة التي يشتغل فيها . ولتحقيق هذا الغرض تنص المادة 57 من قانون العمل على واجب كل مستخدم في تنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ، كما يجب على صاحب العمل أيضا أن يقوم بأعمال تكوينية تتعلق بالتمهين لتمكين العمال الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما . وبموجب المادة يتعين على كل عامل متابعة الدروس ودورات التكوين أو تحسين المستوى التي تنظمها المؤسسة المستخدمة لغرض تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية .
- **الترقية :** هي الجزاء المادي والمعنوي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل ، أي الاعتراف الصريح بجدارة ومهارة العامل في أدائه لعمله . لذلك فإن الترقية تشكل في الواقع الحافز المعنوي القوي للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي . والترقية هي رفع المستوى الوظيفي والمهني للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها . وفي هذا الصدد تنص المادة 61 من قانون العمل : (تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني ...) ويتضح من نص هذه المادة أن ترقية العامل تتم وفق حالتين :
  - ✓ الحالة الأولى تتعلق بالترقية داخل السلم الوظيفي ، ويتم ذلك بنقل العامل من درجة إلى درجة أعلى ضمن سلم وظيفي أو مهني إما بقرار من السلطة العمومية أو بقرار من المؤسسة المستخدمة ، ويقسم كل سلم وظيفي إلى مجموعة من الدرجات ابتداء من درجة الالتحاق بالمنصب إلى نهاية الحياة المهنية .
  - ✓ الحالة الثانية للترقية وتتمثل في نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر وأهم من المنصب الأول ، وتتم الترقية في هذه الحالة إما عن طريق الاختيار بناء على معايير ومقاييس الكفاءة والخبرة وإما عن طريق الامتحانات والمسابقات وفق شروط محددة .

4 - تعليق علاقة العمل:

هي وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل ، وذلك نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية وهو مايعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل ، ووفقا للمادة 64 من قانون العمل تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- ✓ وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية لأسباب موضوعية مختلفة مثل مرافقة زوجته في حالة مرضها أو حالة الاستيداع القانوني وهي وضعية التفرغ للدراسة والتكوين أو العلاج .
- ✓ العطل المرضية وأداء التزامات الخدمة الوطنية .
- ✓ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة .
- ✓ ممارسة حق الإضراب .
- ✓ عطلة بدون أجر .
- ✓ حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم قضائي نهائي ضده .

وتجدر الإشارة إلى أن العامل يعاد إدراجه في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل .

5 - إنهاء علاقة العمل:

تنتهي علاقة العمل لأسباب مختلفة إما قانونية أو إقتصادية ، هذه الأسباب تنص عليها المادة 66 من قانون العمل : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- **البطلان أو الإلغاء القانوني:** ينتج عن تخلف أو عدم صحة أركان عقد العمل بطلان العقد ، غير ان البطلان لا يشمل بأثر رجعي أجر العامل خيث تنص المادة 135 فقرة 2: (لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل ألى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أداؤه).

كما تنتهي علاقة العمل بفسخ العقد إما بطلب من العامل أو من صاحب العمل مع احترام الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل ومن أهمها وجوب إخطار طرف صاحب المبادرة الطرف الآخر برغبته فسخ العقد .

- **انقضاء أجل عقد العمل:** ويتعلق فقط بالعقد المحدد المدة ، ففي هذه الحالة تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية عادية بانتهاء المدة الزمنية أو العمل المتفق عليه .
- **الاستقالة :** هي إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل انطلاقا من مبدأ حرية العمل . ويكرس هذا الحق القانون إذ تنص المادة 68 : (الاستقالة حق معترف به للعامل) ، غير أن ممارسة هذا الحق تتم وفق شروط معينة ومن هذه الشروط الإخطار المسبق والكتابة إذ تنص المادة 68 من قانون العمل : (على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق ..).
- **العزل :** هو إنهاء علاقة العمل بفصل العامل من منصبه أو تسريحه بسبب ارتكابه لخطأ جسيم اثناء العمل . ويستند العزل على مبدأ عام هو حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم عالم الشغل في المؤسسة المستخدمة . وفي هذا الصدد تنص المادة 73 : يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة ، في الحالات التالية :

- ✓ إذا رفض العامل بدون عذر معقول تنفيذ التعليمات الصادرة من الهيئة المستخدمة والمرتبطة بالتزاماته المهنية .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

- ✓ إذا قام العامل وبدون إذن من صاحب العمل بإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية تتعلق بحفظ أسرار العمل في المؤسسة المستخدمة .
- ✓ إذا شارك في التوقف الجماعي للعمل بطريقة تنتهك التشريع المعمول به .
- ✓ إذا قام بأعمال عنف من شأنها أن تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة .
- ✓ أن يتسبب بصفة متعمدة في إلحاق أضرار مادية تصيب بنايات ومنشآت وآلات المؤسسة المستخدمة .
- ✓ إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل .

وطبقا للمادة 73 – 1 لا يتخذ قرار العزل أو التستريح التأديبي إلا بعد تقدير مدى خطورة الخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه العامل وظروف وملابسات ارتكابه لهذا الخطأ وكذلك سيرة وسلوك العامل في المؤسسة .

- **العجز الكلي عن العمل:** يؤدي إلى استحالة استمرار علاقة العمل أو العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل لأسباب مختلفة ومتعددة يمكن حصرها في حالتين :
  - ✓ عجز العامل بصفة كلية عن تأدية عمله لأسباب صحية أو مهنية كمرض أو حادث عمل وهو يعتبر من الأسباب الجدية التي تدفع صاحب العمل إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين والنظم والأعراف المهنية .
  - ✓ حالة الظروف الطارئة : تتعلق بصاحب العمل وهي من الأسباب الحقيقية لإنهاء علاقة العمل لاستحالة تنفيذ العقد لكونها تتعلق بقوة قاهرة أو حادث فجائي كنشوب حريق مصنع المؤسسة المستخدمة .
- **التسريح :** يقصد به تسريح العامل لأسباب اقتصادية بحتة . يتم تسريح العامل بسبب لجوء المؤسسة المستخدمة إلى استعمال وسائل تكنولوجية حديثة لا تعتمد على اليد العاملة أو تحديث طرق تسيير المؤسسة ، بالتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج . لذلك غالبا ما يلجأ صاحب العمل إلى التسريح الجماعي للعمال وجاء في المادة 66 من قانون العمل : (يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية) . ويتخذ قرار التسريح الجماعي بعد تفاوض جماعي ، وبعد استنفاذ جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ومن ذلك تخفيض ساعات العمل ، الإحالة على التقاعد ، تحويل العمال إلى أنشطة أخرى تطورها الهيئة المستخدمة أو إلى مؤسسات أخرى .
- **إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة(غلق المؤسسات) .**
- **التقاعد :** هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل أي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل . وتجيز المادة 70 من قانون الهمل للمستخدم إحالة العامل على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به . ويخضع التقاعد لبعض الشروط القانونية و المهنية .
- **الوفاة :** تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ، لأن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل ، ولا يترتب عن واقعة الوفاة أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره أحكام قانون الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق ، أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عنها إنهاء علاغقة العمل إذ تنتقل التزاماته إلى ورثته باستثناء ما إذا تقرر حل المؤسسة بعد الوفاة .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM