

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

المحاضرة الخامسة: الاتفاقيات الفردية للعمل.

تعتبر علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد اجازة الأشخاص أو الخدمات، مما أعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى، من حيث عناصره وأركانه، والآثار التي يربتها وكيفية انهاءه.

1-تعريف عقد العمل:

يأتي مصطلح "عقد العمل" كتسمية حديثة ضمن تشريعات العمل لا سيما في القانون الجزائري، فقد عرف قبل ذلك تسميا أخرى منها: عقد ايجار الخدمات، عقد الخدمة، ايجار الأشخاص، عقد الاستخدام، حيث بقي عقد العمل خاضعا لمدة طويلة من الزمن للقانون المدني إلى أن جاء القانون رقم 90/11.

عرف قانون العمل الجزائري عقد العمل الفردي في المادة 08 باب علاقات العمل الفردية بأنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما،

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل"

## 2- عناصر عقد العمل:

2-1- **عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل في اطار عقد العمل، لذلك يجب توفر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في العقد وهي:

ـ وجوب تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته وأدائه شخصيا دون الاستعانة بشخص آخر.

ـ أن يكون التزام العامل بالعمل برضاه دون اجباره لكون أنّ عقد العمل من العقود الرضائية، على أن يتم العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل.

يجب على صاحب العمل توفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن أدائه بمراعاة القواعد الأمنية والوقائية.

ـ ألا يدخل العمل ضمن اطار علاقة الوظيفة العامة، لأنه بذلك يحمل صفة موظف عمومي والذي يحكمه القانون الخاص.

2\_2- **عنصر الأجر:** فهو يمثل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أداء عمله، وهو من أهم عناصر عقد العمل، وقد عرف في المادة 80 من القانون 90/11 بأنه: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل الفردي المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"

2\_3- **التبعية:** فهي تمثل سلطة الرقابة والاشراف والتوجيه للعامل في أدائه لعمله ويلتزم بالطاعة لهذه الاوامر والتعليمات في حدود القانون، وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر

منها: توزيع ساعات العمل، التنظيم التقني للعمل، فرض قواعد الأمن وسلطه التأديب، بالإضافة إلى التبعية الاقتصادية من خلال الأجر كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة.

**2\_4\_المدة:** هو تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في اداء مهامه، وتحدد في اطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن.

**3\_أركان عقد العمل:** بما أن عقد العمل هو من العقود الرضائية فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني الشكلية منها والموضوعية وهي كالتالي:

**3\_1\_الشروط الشكلية:** يجوز انعقاد عقد العمل دون شكلية معينة إذ أن شرط الكتابة اختياري لأغلب التشريعات العمالية ، وقد أجاز المشرع الجزائري اتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد بنص المادة 8 من قانون علاقات العمل وفضل صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة، وهذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وبصيغة كتابية أو شفوية بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والأنظمة السارية كالتالي:

**أ\_أحكام جوهرية:** تتضمن ادراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل وتمثل خصوصاً:

-بيان هو هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.

-تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

-تحديد الأجر الأساسي وعناصره التكميلية.

ب\_العناصر والأحكام التكميلية: هي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل يمكن أن نذكر منها:

-بيان فترة التجريب.

-بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.

-بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة أو تغيير النشاط او تعلق التعديل بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عند تقرير الاحكام الاكثر فائدة للعمال.

### 3\_2\_ الشروط الموضوعية: تتمثل في:

أ-الرضا: يخضع الرضا والتعبير عن الارادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الغلط والتدليس والاكراه، ويعني الرضا في عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية لعقد العمل المجسدة في عنصري العمل والأجر اساسا مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية.

ب\_المحل: يشترط في محل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتمزم بتقديمه وسبب التزام صاحب العمل أو الأجر الذي يقدمه للعامل أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة وأن يكون معيناً بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقاً للأعراف السائدة.

ج\_السبب: حيث يشترط في عقد العمل أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

#### 4\_ مراحل انعقاد علاقة العمل:

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل، قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائياً إلا بعد المرور بمرحلتين متتاليتين:

**4\_1\_ الفترة التجريبية:** يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق على انجازه وقد حددت المادة 18 من القانون 90/11 هذه الفترة بـ 12 شهراً كإقصى حد بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية، كما يعتبر العقد في هذه المدة ابتدائياً أو تمهيدياً لأنه مرتبط بشرط فسخ، فإذا استطاع العامل اثبات كفاءته يصبح العقد نهائياً، أما إذا لم يتمكن من ذلك فيحق لصاحب العمل فسخ العقد دون اخطار مسبق ودون تعويض، ويحق للعامل في فترة التجريب التمتع بنفس الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول.

**4-2- فترة التثبيت:** هي الفترة التي تعقب فترة التجريب حيث يتم تثبيت العامل في منصبه بعد ثبوت قدرته على انجاز مهامه ومن ثم يصبح عقد العمل نهائياً ، بالتالي يتمتع العامل بكافة الحقوق والواجبات.