

ما بقي من محاضرات في مقياس قانون العمل للسنة الثالثة ليسانس تسيير موارد بشرية
أستاذ المقياس : براحلية _____ الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)

الفصل الثاني

التعريف بعلاقة العمل الفردية

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد إجازة الأشخاص أو الخدمات. ولقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما أعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل، على غرار عقد المقاولة وعقد الشركة وذلك من حيث مفهومه وعناصره وأركانه والآثار التي يربتها وكيفية انتهائه.

وعليه فإن تتبع مسار تطور تنظيم عقد العمل ومجال تميز أحكامه، تقتضي الوقوف على حقيقة هذا التطور من حيث مضمونه وتحديد بعده الاجتماعي الذي شكل قانون العمل المعاصر.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل وتحديد عناصره

يختلف المفهوم الحديث لعقد العمل، عن عقد إجارة الخدمات في القانون الروماني القديم، من حيث عناصره وطبيعته القانونية وكيفية انعقاده. هذا الاختلاف يعكس ازدواجية النظرة التنظيمية والجماعية الجديدة لهذا العقد، والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المتعاقدة. ومع ذلك يمكن تتبع مراحل تطوره واستقلاله عن القانون المدني واتخاذ خصائص ومميزات أصبحت تغني عن اللجوء إلى تمييزه عن بعض العقود المشابهة.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبياً لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 (بإجارة العمل) ⁽¹⁾ وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة الصناعة القابلة للبيع والإيجار. وقد انتشرت تسميته حديثاً بعقد العمل سواء لدى القضاء أو التشريع، أو الفقه حيث أفرزت محاولتهم عدة تعريفات لهذا العقد، اختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل التطور، واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة، فإنه بالرغم من أن العديد منها لم يتعرض

(1) أنظر: د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص: 82.

لتعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقهاء والقضاء، فإن البعض منها وضع تعريفات نذكر من بينها ما ورد في المادة 674 من القانون المدني المصري والتي تتفق مع المادة 29 من قانون العمل المصري الصادر سنة 1981 الملغي. إذ عرف على أنه: «العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر». كما ورد في قانون العمل السوري رقم 279 تعريفا لعقد العمل بنص المادة 81 منه على أنه: «اتفاق بين رب العمل والعامل، يشتغل موجهه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج»⁽¹⁾.

غير أن التعريفين السابقين على غرار بعض التعريفات التشريعية الأخرى لم يحدد مفهوما متميزا وخاصة بعقد العمل، إذ أن الأول أغفل عنصر المدة الذي يترتب عليه بعض النتائج خلال سريان عقد العمل، بينما أغفل التعريف الثاني عنصر التبعية بشكل أساسي، مما يؤدي إلى حدوث تشابه واختلاط بين عقد العمل وبعض العقود الأخرى لاسيما المنصبة على النشاط الإنساني مثل الوكالة والمقاوله والشركة، وبالتالي صعوبة التمييز بينهما، وما يستتبع ذلك من تطبيق قوانين تختلف باختلاف التكليف القانوني للعقود موضوع الاشتباه.

أما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، إذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه: «تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على آية حال، بمجرد العمل لدى مستخدم ما.

(1) أنظر في ذلك: د. محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، سنة 1996، ص: 205.

وأیضا صلاح الدين الخطيب، أمالي ومحاضرات في تشريع العمل الصناعي، مطبعة الجامعة للكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، سنة 1965، ص: 20 - 21.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل». ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة وسائل وطرق الحماية الاجتماعية والمهنية للعمال.

أما من جانب الفقه، فقد تعددت وتنوعت تعريفات عقد العمل نذكر منها ما أجمع عليها الفقه الفرنسي على أنه: «اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض»⁽¹⁾، ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث⁽²⁾ بأنه: «عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحبه العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة». ومن ثم يمكن التسليم بخصائص وصفات عقد العمل المعبرة عن استقلاليته، إذ اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد وهي: العمل، الأجر، التبعية والزمن، وبالتالي فهي أكثر تعبيرا عن خصوصية عقد العمل. من حيث خصائصه وصفاته وأركانه التي تجسدت بالأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

لقد تبين من خلال عرض التعريفات السابقة لعقد العمل أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وهي عنصر العمل، والأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب

(1) A. (Brun): ET H. (gallon - les rapport:s, individuels du travail: 2^{eme} editions sery: Paris. 1978. P: 247.

(2) أنظر في ذلك: جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 80. وأيضا: دأحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998، ص: 15.

العمل، ثم عنصر الزمن أو مدة العمل.

1 - **عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل. والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفا موحدا فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون ماديا أو فكريا، ويتخذ مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل. ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك «النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل»⁽¹⁾. وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل.

لذلك يجب توافر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل، حيث يتخذ صفته المميزة عن بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل، فانه من الضرورة بمكان تحديد نوع وطبيعة ومحل ذلك الجهد⁽²⁾ حيث يشترط التنفيذ الشخصي للعمل، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل ولا يكون هذا العمل داخلا في إطار علاقة الوظيفة العامة، وهي الشروط التي سنتناولها بشيء من التفصيل عند التطرق إلى آثار عقد أو علاقة العمل.

2 - **عنصر الأجر:** يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم

(1) G.H Camerlynk -droit du travail - tome 1- le contrat du travail 12^{eme} edition dalloz. 1986 p 15.

(2) أنظر: د. هيثم حامد المصاروه، المتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية الطبعة الأولى 2008 ص 92.

صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل. والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن أو مقابل العمل المؤدى. غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الأساسي والوحيد لمعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة البضاعة من جهة أخرى.⁽¹⁾

عموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية وشرطية إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة، حيث ترد بعض الاستثناءات نص عليها القانون، ظل فيها الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية، والعطل السنوية، والأعياد وغيرها.

3 - عنصر التبعية:

أ - التبعية القانونية: تنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية القانونية في إطار عقد العمل، حقا لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع. فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل، ويلزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل⁽²⁾. وتتجسد هذه التبعية في عدة عناصر بصورتها التنظيمية (الإدارية) والفنية تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل، من ضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل، وفرض قواعد النظافة والأمن وسلطة التأديب وغيرها من العناصر الأخرى المرتبطة بتنفيذ العمل.

(1) أنظر: ولمزيد من التفصيل، د. جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 112.

ب - التبعية الاقتصادية: وقد توسع حديثا هذا المفهوم القانوني للتبعية، ليشمل مفهوما آخر أكثر شمولاً تجسد فيما سمي بالتبعية الاقتصادية، والذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث ومن بعده القضاء ثم التشريع⁽¹⁾. وتتمثل هذه التبعية في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل بصفة كاملة أو غالبية مقابل استثمار صاحب العمل بجهده ووقته طوال مدة علاقة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

وعليه فقد وسع جانب من الفقه في مرحلة سابقة من نطاق التبعية القانونية لتشمل التبعية الاقتصادية بغرض توسيع الحماية لبعض الفئات من العمال الذين يؤدون عملاً مستقلاً كعمال المنازل. وبالتالي يتوفر عنصر التبعية عندما تتحقق التبعية الاقتصادية، حيث يكون العامل معتمداً بشكل كامل لكسب رزقه على أجره باعتباره المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشته. إلا أن غالبية الفقه تراجعت عن هذه الفكرة، اعتباراً أن مفهوم التبعية الاقتصادية لوحده يؤدي إلى توسيع كبير لنطاق قانون العمل حيث يتعارض مع التنظيم القانوني للعديد من العلاقات التي ترد على العمل كما هو الحال بالنسبة لعقد المقاول⁽²⁾.

لذلك فإن الاتجاه الحديث على مستوى الفقه أو القضاء أو التشريع يميل في تحديد مواصفات عقد العمل إلى الأخذ بفكرة التبعية القانونية بشكل أساسي والتي تستوعب حتماً التبعية الاقتصادية. ومن ثم فإن الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية يستوجب تدخل المشرع لبسط الحماية على بعض الفئات من العمال الذين يؤدون عملاً مستقلاً عن صاحب العمل كالعمال في المنزل وإدخالهم ضمن نطاق قانون العمل.

4 - عنصر المدة: يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل. وتحدد في إطار

(1) راجع المادة 02 من القانون 90 / 11 .

عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ، مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن⁽¹⁾. ومن هنا يقترب عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازه، سواء لمدة محددة أو غير محددة، كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية⁽²⁾.

وينبغي التمييز في هذا الإطار بين مدة العقد من حيث أنه محدد المدة أو غير محدد المدة، وبين الزمن اللازم لتنفيذ العمل باعتباره متتابع التنفيذ بشكل منتظم حسب الاتفاق. ويترب عن ذلك بعض المميزات، حيث يخرج العقد عن دائرة تطبيق الأثر الرجعي في حالة البطلان، ويتم توقيف العقد في حالة الإضراب أو الإحالة على الاستبعاد⁽³⁾.

إن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العامل، إذ تترتب في الجانبين ذات الحقوق والواجبات المهنية. لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاولة والوكالة⁽⁴⁾، إضافة إلى تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن قيام عقد العمل.

(1) تنص المادة 11 من القانون 90/11 على أنه: «يعتبر العقد مبرم لمدة محددة أو محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محدودة».

(2) أنظر المادة 12 من القانون 90 / 11. الأنف الذكر.

(3) أنظر أ.د يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى سنة 2006، ص: 94.

(4) أنظر: د. جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص: 110.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لعقد العمل

1 - النظرية التقليدية: يتبين من خلال التعريفات السابقة لعقد العمل صعوبة وضع تعريف موحد له سواء لدى الفقه أو القضاء، نتيجة اختلاف النظرة إليه. ولقد صنفه الفقه الرأسمالي القديم ضمن عقود الإجارة باعتبار أن قوة العمل سلعة كغيرها خاضعة لقانون العرض والطلب وهي الفكرة التي امتدت إلى القانون الفرنسي حتى عهد قريب. إلا أن هذا المفهوم يفترض الفصل بين العامل وقوة عمله، وهو ما يجافي الحقيقة الإنسانية ذلك أن الإنسان لا يؤجر إلا وقته وقوته الفيزيولوجية والمعنوية، ويضع نفسه تحت سلطة وإشراف صاحب العمل تنفيذا للالتزام الناتج عن عقد العمل.

2 - نظرية عقد الإذعان: غير أن النظرية السابقة تراجعت تحت طائلة الانتقادات الموجهة إليها لتفسح المجال لفكرة الإذعان، حيث اتجه الفقه إلى تصنيف عقد العمل ضمن عقود الإذعان، انطلاقاً من أن العامل لا يستطيع مناقشة الشروط المفروضة عليه من قبل صاحب العمل بحكم مركزه الضعيف في العقد، حيث يضطر إلى التعاقد تحت الحاجة الاقتصادية والمعيشية. لكن فكرة الإذعان لم تعد مقبولة بدورها لتكييف عقد العمل ذلك أن التدخل القانوني والتنظيمي لم يعد يسمح بتعسف صاحب العمل من حيث الأحكام والشروط المقررة والمفروضة على الجانبين، الالتزام بها، باعتبارها تهدف إلى تحقيق علاقات عادلة ومتكافئة بين الطرفين.

1 - النظرية الحديثة: وأمام التطور الحديث لتشريعات العمل تغيرت النظرة إلى عقد العمل، حيث أصبح يعد ذو طبيعة خاصة تتدخل في تكوينه عدة أنظمة مختلفة قانونية وتنظيمية واتفاقية، ساهم تطورها السريع في تطور مفهوم هذا العقد وتوسع مضمونه، ومن ثم اتخذ بعض الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره من العقود

الأخرى الواردة على العمل، حيث أصبح يوصف بأنه: «عقد ثنائي مأجور ينفذ بالتتابع ويرمى باعتبار شخصية المتعاقد ويسري في الوقت نفسه عن القانون العام والقانون الخاص والقانون الجماعي»⁽¹⁾. وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذها للميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة على العمل، مما يغني عن إثارة إشكالية تكييفه القانوني.

لقد أصبح عقد العمل بوصفه الحديث يمثل الأداة الأساسية التي يتجسد من خلالها التطبيق العملي لشروط ومقاييس قانون العمل ذات الصبغة الاجتماعية بشكل خاص، كما هو الشأن بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون وحق الاستفادة من التعويضات الخاصة عند انقطاع أو توقيف عقد العمل وكذلك الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي، بل وإمكانية التفاوض في إطار العقد حول حقوق والتزامات أخرى انطلاقاً من تلك المقررة بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وفقاً للفكرة الجديدة لعلاقات العمل الفردية والجماعية.

المطلب الرابع: فكرة علاقة العمل

ظهرت فكرة علاقة العمل لأول مرة في الفقه الألماني⁽²⁾، للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الإرادة وتحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وذلك عن طريق توسع دائرة التشريعات العمالية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي وحق الإضراب والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي، وغيرها من الأحكام الاجتماعية.

(1) أنظر: د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص: 89.

(2) أنظر: د. علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، سنة 1975، ص: 63.

ولقد أدى التطور الحديث لتشريعات العمل واتساع مجالات تدخل الدول في تنظيم العمل إلى شمول نطاق تطبيق هذا القانون لبعض الفئات من العمال مثل العمال في المنزل والصحافيين وياعة الجرائد والممثلين التجاريين، رغم اختلاف طبيعة علاقة عملهم. ومن ثم ذهب فقهاء القانون إلى تطوير الأساس التقليدي لقانون العمل الذي يركز على عقد العمل وإحلال مفهوم علاقة العمل، إذ لاحظوا أن هذا المفهوم الجديد يرتبط أساسا بالمؤسسة، تنتج عنه حقوق والتزامات مقابلة تستند للأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية⁽¹⁾.

ولهذا فقد أصبح الأخذ بالمفهوم الجديد لعلاقة العمل أكثر حماية وعدالة عن تلك التي يحققها المفهوم التقليدي لعقد العمل كما هو الشأن بالنسبة للحالات العديدة لبطلان العقود إذ أنه استنادا إلى فكرة علاقة العمل لا يؤدي البطلان إلى زوال الآثار المتولدة عنها، مثل الاستناد إليها في تعويض العامل الذي أنجز عملا لحساب صاحب العمل رغم أن العقد المبرم بينهما باطلا لمخالفته النصوص القانونية التي تحدد السن الأدنى للعمل. ومن ثم فإن البطلان لا يؤدي إلى إلغاء روابط العمل التي قامت فعلا ما لم يكن معيبا من حيث مخالفته للآداب العامة⁽²⁾، وهو ما قضت به صراحة المادة الخامسة من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 الملغى بنصها: « لا يمكن إلغاء عقد العمل لعله البطلان، إلا من يوم صدور حكم قضائي مثبت لذلك البطلان ».

عموما فإن فكرة علاقة العمل تقوم حديثا على أساس اجتماعي حمائي يتجسد بالضمانات التي تحققها تشريعات العمل القانونية والتنظيمية والاتفاقية مع إبقاء المفهوم التقليدي لعقد العمل أساسا ومجالا حرا للتعاقد، وهو ما تبناه المشرع

(1) أنظر: د. جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 92.

(2) brun et gallon op cit, : p 147

المبحث الثاني

أركان عقد العمل

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه وتحديد طبيعته القانونية، فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني. الشكلية منها والغير شكلية، مع وجود بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل التابع.

المطلب الأول: الشروط الشكلية

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقاً لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، خاصة وأنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين. وقد أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل. وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة⁽¹⁾ انطلاقاً من تمييز هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي تم توظيف العامل من أجل إنجازه.

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وبصيغته

(1) المادة 11 من القانون 90 / 11.

الكتابية أو الشفهية⁽¹⁾، بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية، إضافة إلى الأحكام التي يتفق عليها الطرفين. ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة إلى بيانات أساسية، تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة، وأخرى تكميلية تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل⁽²⁾.

أ - الأحكام الجوهرية: وتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل، وتمثل على الخصوص فيما يلي:

1 - بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد: وتشمل ذكر الاسم الكامل للعامل، وعناصر هويته وعنوانه، وكذلك هوية صاحب العمل، كما يجد في العقد تاريخ سريات نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين كما تحددها نهاية عقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة.

2 - تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه: وتتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه ورتبته في السلم المهني. و ترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانات العامل المهنية، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها.

3 - تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملية: ويقصد بذلك كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني والاتفاقي⁽³⁾.

ب - العناصر والأحكام التكميلية: وهي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل يمكن أن نذكر منها:

(1) راجع المادتين 09 و10 من القانون 11 / 90 .

(2) أنظر في ذلك: د. أحيمه سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني، ص: 47.

(3) أنظر المادة 81 من القانون 11 / 90 .

- بيان فترة التجربة

- بيان المدة القانونية للعمل، وتوزيع ساعات العمل، وفترات التناوب.

- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل.

- بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة أو تغيير النشاط، أو تعلق التعديل بالعامل، كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية، أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكاما أكثر فائدة للعمال⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الأخرى، يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية، وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل وشرعية السبب، والتي سوف نتعرض لها بإيجاز على النحو التالي:

أ - الرضا: يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه، والتي تشمل الخلط والتدليس والإكراه⁽²⁾، ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقود المجسدة في عنصري العمل والأجر أساسا، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة والداخلية⁽³⁾.

(1) تنص المادة 63 من القانون 90 / 11. على أنه: «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون».

(2) راجع المادة 62 من القانون 90 / 11.

(3) راجع المواد 59 وما بعدها من القانون المدني الجزائري الصادر سنة 1975، والتي لا تختلف من حيث المبدأ عن القانون المدني الفرنسي.

ومن ثم يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة، أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل. ويتم التعبير عن الإرادة أيضا عبر شبكة الإنترنت التي أصبحت من وسائل الاتصال الحديثة الواسعة الانتشار. ولا يعتبر غرض العمل الموجه لطلبه عن طريق الإعلان أو النشر كما يرى جانب من الفقه⁽¹⁾، إيجابا صادرا عن صاحب العمل، بل مجرد دعوة للتعاقد، لأنه لا يتطابق مع قبول صاحب العمل.

وتأسيسا على ما سبق فإن إعمال القواعد العامة لعيوب الرضا تجعل العقد باطلا إذا ما شابه عيب من هذه العيوب، دون أن يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بعقود العمل، وهو ما يفسر ندرة حدوث هذه العيوب انطلاقا من توسع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لمجال العمل، والحد من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد. ومع ذلك قد تتحقق عيوب الرضا عمليا انطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل، فقد يحدث الإكراه مثلا في حالة استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل، ليفرض التزامات مرهقة بالنظر لمركزه الضعيف في علاقة العمل.

ويدخل ركن الأهلية ضمن الرضا حيث تعتبر من الأركان الجوهرية في عقد العمل. ومن ثم يجب أن تتوافر أهلية الأداء الكاملة في العامل حتى يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة الخامسة عشر من قانون علاقات العمل، حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ سن 16 سنة، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذ بها قوانين العمل عادة. غير أنه قيد هذا التوظيف، بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من وليه الشرعي. وسنرجى البحث في هذا الركن بشيء من التفصيل عند التطرق للأحكام

(1) د. هيثم حامد المصاروه، المرجع السابق، ص: 130.

الخاصة بعمل الأحداث.

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 العامل، أن يكون مشروعا وغير مخالف لنظام العام والآداب العامة، وأن يكون معينا بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقا للأعراف السائدة⁽¹⁾، فإذا خالف ذلك كان العقد باطلا بطلانا مطلقا وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني⁽²⁾، ولا يكون البطلان في عقد العمل في الغالب إلا نسبيا بالنظر لخصوصيته، وذلك ما لم يكن العمل المتفق على إنجازه مخالفا للنظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانونا كتجارة المخدرات وممارسة الدعارة وغيرها من الحالات المشابهة.

هذا ويطبق ذات الشرط بالنسبة لمحل صاحب العمل، الذي يمثل الأجر إذ يجب أن يكون محددا وفقا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، والأعراف المهنية، ويكون محددا في جميع الحالات بقيمة نقدية محددة في عنصره الثابت والمتغير، وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات معينة.

ج - السبب: ويشترط كذلك في عقد العمل أن يكون سببه⁽³⁾ مشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعا حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري. وعلى العموم نادرا ما يكون سبب العمل غير مشروع، لندرة حدوث عيوب الرضا في

(1) أنظر: صبحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، سنة 1994، ص: 143.

(2) أنظر المادة 19 من القانون المدني الجزائري التي تحدد سن الرشد بـ 19 سنة.

(3) يعرف المحل بأنه: «الشيء الذي يلتزم المدين القيام به».

أنظر: د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، بيروت، دون سنة نشر ص: 464.

عقد العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة أن عصرنا الحالي، كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين عليها وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى.

التعويض وفق المادة 73 من القانون 11/90.

[illegible]

: ۱۰۷۹۸ - ۱۰۷۹۹

التي يتجلى ضد التفاسير المناسبة لها.

[illegible][illegible]

دفع
استحقاقه، لاستيفاء شروط استوفى الذي العامل منه يستفيد مالي، يتحقق ذو شخصي حق هو: التقاعد في الحق ٧

[illegible]

٦٨٤٤

[illegible]

۱- یحییٰ:

I. အနိစ္စသမုဒ္ဓါ ကံစာ:

I. حقوق وواجبات العامل:

أ- حقوق العامل:

✓ الحق في الأجر: هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سدادده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق 11/90، و هو يعنى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

✓ الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي: تنقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيوخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجه.

✓ الحق في الراحة و العطل القانونية: أضحي الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور.

✓ التأمين على البطالة: استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

✓ الحق في التقاعد: هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أدااءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالته من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين.

✓ الحق في التكوين و الترقية المهنية: ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 11/90، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

✓ الحق في ممارسة النشاط النقابي: مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيسي نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقائبيين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائبيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

ب- التزامات العمال :

✓ الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد تسريجه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90.

✓ الالتزام بتوجيهات صاحب العمل : من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

✓ الالتزام بالسر المهني : يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73.

II. حقوق و التزامات رب العمل:

أ- حقوق رب العمل

✓ الحقوق المرتبطة بعقد العمل : تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات.

✓ الحق في الإدارة و التنظيم : تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

✓ صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية : تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانونا، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال إعمال السلطة التأديبية.

ب- التزامات صاحب العمل : إن الطابع المزدوج و التبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل.

III. أسباب انتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل بصورة عامة لأحد الأسباب سواء كانت قانونية عادية أو عارضة، أو كانت اقتصادية بحته نتيجة أوضاع و ضرورات اقتصادية فرضت تقليص أو تسريح عدد من العمال، وتنتهي بذلك العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل قبل الآجال المحددة لها.

أ- الأسباب القانونية

الأصل أن ينتهي العقد حتما بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة ، إلى جانب ذلك فإننا نجد القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان لأحد الطرفين المتضرر منهما ، إنهاء علاقة العمل بمراعاة الاجراءات المتبعة في ذلك

ب- الأسباب العادية

لقد أقر للعامل حق **الاستقالة** لإنهاء علاقة العمل انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة ، ليتحرر بذلك من الالتزامات المتضمنة في العقد إذ نصت عليها الفقرة الثالثة من المادة 66 من قانون علاقات العمل ، واعترفت المادة 68 منه أن الاستقالة حرة متى لم يقم العامل بإقامة كتابة الدعوة المستحقة ، ويقاد منصوص عليه بعد فترة إشعار مدتها 15 يوما

التي تحددها الاتفاقيات الجماعية ، ليبقى في ذلك تحديد هذه المدة لاتفاق الطرفين دون أن ينص القانون أو التنظيم على حد أدنى لها.

كما تنتهي هذه العلاقة قبل انقضاء أجلها المحدد عن طريق **الفسخ الإتفاقي** ، إن كثير ما يلجأ إليه العامل أو المؤسسة المستخدمة بشرط إخطار الطرف الثاني ومنحه مهلة إخطار مسبق تحددها النظم والاتفاقيات الجماعية ، فهو بالنسبة للعامل شكل من أشكال الاستقالة ، أما بالنسبة لصاحب العمل يعتبر تصريحاً ينجم عنه التعويض المنصوص عليه في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في مجال العمل ، مع احتفاظ العامل بكل حقوقه إذ كان هذا التصرف انفرادياً من صاحب العمل دون خطأ من العامل ، أما إذا كانت علاقة العمل محددة المدة ، تنتهي بصفة قانونية **عادية بانتهاء المدة المقررة ، أو انتهاء العمل المتفق عليه** ، كما تنتهي علاقة العمل **بوفاة العامل وليس وفاة صاحب العمل** ، وهو ما تنص عليه صراحة المادة 74 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه : " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة دون أن يطرأ عليها أي تعديل إلا حسب الأشكال المنصوص عليها في القانون وفي المفاوضات الجماعية إلا في حالة حل المؤسسة المستخدمة أو استحالة الاستمرار في وجودها أو إنهاء النشاط القانوني لها " ومن جهته بشكل **تقاعد العامل نهاية لعلاقة العمل** إلا إذا اتفقا على تحديد العقد واستمرار العلاقة ، إذا نصت الفقرة الثامنة من المادة 66 المذكورة أعلاه على التقاعد ، وبالرجوع إلى القانون رقم 83 / 12 المتعلق بالتقاعد، تتوقف وتنتهي علاقة العمل وجوباً ببلوغ الرجل ستين سنة ، وخمسة وخمسين سنة للمرأة في المادة السادسة منه.

ت - الأسباب العارضة

أما إذا كان إنتهاء علاقة العمل **لعجز كامل** لأسباب صحية فهو يجعل العامل غير قادر على مواصلة عمل ، أدرجها المشرع الجزائري ضمن حالات **العزل** في الفقرة الرابعة من المادة 66 من قانون علاقات العمل دون أن يحددها أو يبين طبيعتها وأسبابها ، بما فيها **فسخ العقد لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية في حالة إرتكابه عمل غير مشروع** أدين بسببه ل يتم تعويض مصطلح العزل بمصطلح **التسريح التأديبي** في المادة 73 من قانون علاقات العمل المعدلة بالقانون رقم 91-29 ضمن الشروط والإجراءات المحددة في النظام الداخلي.

وأما التسريح التأديبي الذي أشرنا إليه آنفا فهو حق معترف به لصاحب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم لم يحدده المشرع الجزائري ، إلا بعد تعديل المادة 73 بموجب القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، فهو إن لم يشر إلى تعريف الخطأ التأديبي بصفة دقيقة ، إلا أنه يعتبر كل مخالفة وعدم الإنصياع لأوامر وتعليمات المستخدم، أو مخالفة للقواعد العامة للمؤسسة المستخدمة ، كما أنه حتى وإن كان من غير الممكن حصر كل الأخطاء التأديبية مسبقاً ، غير أن النظام الداخلي الذي يعتبر ميثاقاً كل مؤسسة يتولى تحديد حالات تحقق الخطأ التأديبي ، ليكون بذلك الخطأ خطيراً أو جسيماً ، يترك فيها تحديد جسامته الخطأ لصاحب العمل بمقتضى المادة 73-01 لينجر عنها التسريح بدون مهلة عطلة ولا علاوات .

وبالتالي ينشأ الخطأ التأديبي إذن بمجرد إخلال العامل بالتزاماته وواجباته بكل تصرف من شأنه أن يلحق ضرراً بالمؤسسة حسب طبيعتها وطبيعة نشاطها ، وإما بإفشاء معلومات مهنية، أو بمشاركة في توقف جماعي أو القيام بأعمال عنف خرقاً للتشريع المعمول به ، وهو ما تنص عليه المادتان 36 و 40 من قانون 90 / 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 90/27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 . هاتان المادتان اللتان تنصان على اعتبار عرقلة حرية العمل ورفض القيام بقدر أدنى من العمل خطأ جسيماً، على أن يكون هذا الفصل أو التسريح التأديبي وفق الإجراءات المحددة قانوناً ، لاسيما تكييف الظروف المحيطة بالخطأ و البحث عن المبررات وفق ما تقتضيه المادة 73/01 مع منح العامل ضمانات

كالاتماع له وسماع الشهود ، وإبلاغ العامل بصفة رسمية ، حتى لا يكون هذا الإجراء سلاحا في يد الهيئات المستخدمة، مع إمكانية الطعن في قرار الفصل هذا إذا اتضح خرق لهذه الإجراءات المادة 204/73.

ث - الأسباب الاقتصادية

رغم أن هذا المشرع الجزائري لم يدرج أي نص في قوانين الإصلاحات الصادرة ابتداء من سنة 1988 يعالج أو يحدد أسباب التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية إلا ما أورده في المادة 69 المذكورة أعلاه أنه يكون " لأسباب اقتصادية " دون حصر دقيق لهذه الأسباب ثم تقييد هذا الإجراء في المادة 70 بعدها ، على أن تلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات والمتمثلة في تخفيض ساعات العمل ، العمل الجزئي ، الإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق ، ثم دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى ، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى لتلجأ بعد ذلك المؤسسات المستخدمة إلى تقليص عدد العمال على أساس معايير معينة ، كالأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل .

من إعداد الطالب سعايدية نصر الدين
السنة الثالث إدارة الموارد البشرية فوج 02

المبحث الأول

الأجور والتعويضات المختلفة

إن التطور الذي حصل في تنظيم الأجر باعتباره التزاما يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز، يعكس التغير القانوني والاجتماعي الحديث في مختلف الأنظمة المقارنة، سواء من حيث مفهومه، أو من حيث المبادئ والقواعد التي يقوم عليها والمتبعة في تحديده، أو من حيث الحماية الخاصة التي قررت له باعتباره المصدر الوحيد لمعاش العامل وأسرته، وهو ما سنتناوله بالدراسة على النحو التالي:

المطلب الأول: تعريف الأجور ومكوناته

1- تعريف الأجر:

لقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر⁽¹⁾، التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض والطلب، كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع والسلع المختلفة. وبالتالي أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد وأهداف اجتماعية، تأخذ في الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية، احتياجات العامل وظروفه المعيشية العامة. ورغم بروز الصفة الاجتماعية للأجر في إطار علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل، فإن طبيعته المركبة تفرض النظر إليه من الجوانب التالية:

(1) يستعمل عادة مصطلح الأجر (SALAIRE) للتعبير عن مقابل العمل في إطار قانون العمل، كما يستعمل مصطلح المرتب traitement، في إطار الوظيفة العامة، ويستعملان الآن كترادفين تجمعهما في اللغة الأجنبية كلمة: Remuneration.

أ - الجانب القانوني: حيث أنه يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر.

ب - الجانب الاقتصادي: تكوين سعر تكلفة الإنتاج، مما يحتم عند تحديد الأجور، الحرص على تحقيق التوازن فيما بين جميع العناصر الإنتاجية للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل في أدنى الحالات والتحكم في الأسعار، لاسيما تلك الخاصة بالمنتجات ذات الاستهلاك الواسع.

ولقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل، العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق على أنه: «كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل»⁽¹⁾، وقد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل⁽²⁾، إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر.

2 - مكونات الأجر:

انطلاقا من التعريف السابق، يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي:

أ - الأجر الأساسي: ويتكون من العناصر التالية:

(1) أنظر في ذلك:

G.Guery, pratique de droit du travail, Clef, France, 3^{ème} edition 1985.p:193.

(2) أنظر: المادتين 82 و83 من 90 / 11.

• أجر المنصب: وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، الذي يمثل الأجر الذي يتقاضاه أقل العمال تأهيلا في السلم المهني، فهو بالنظر الاجتماعية السائدة في الدول النامية يأخذ مفهومين⁽¹⁾، الأول يمثل أجر الكفاف، وهو القدر الضروري لإعالة العامل وأسرته بأدنى مستوى. أما المفهوم الثاني، فهو يمثل الأجر المعيشي الذي يحقق مستوى معيشي أعلى من مستوى أجر الكفاف.

ويتحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون لكافة مجالات العمل عن طريق السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية⁽²⁾، أخذاً في الاعتبار جميع العوامل المالية والاقتصادية والاجتماعية، وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 87 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه التي أوجبت الأخذ بالعناصر التالية عند تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

- الظروف الاقتصادية العامة.

وتبعاً لذلك جاء نص المادة 87 مكرر من القانون 90 / 11 محددا للعناصر التي تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر من حيث الأخذ في الاعتبار، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل. إلا أن هذا التقييد دفع الشركاء الاجتماعيين إلى

(1) د. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982، ص: 54-55.

(2) راجع المرسوم الرئاسي 11 / 407 المؤرخ في: 25 نوفمبر 2011 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المطالبة بإلغاء هذا النص بغرض الرفع من مستوى الحد الأدنى للأجور، وهو ما استجابت له السلطات العمومية من خلال إصدار نص تنظيمي يطبق نص المادة 87 من القانون 90 / 11 المشار إليه، والذي يمثل تعديل غير مباشر لنص المادة 87 مكرر من ذات القانون. حيث أخرج التعويضات التي تدخل في حساب الأجر من حساب الحد الأدنى للأجر وتشمل الآتي⁽¹⁾:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.

- تعويض الخبرة المهنية.

- تعويض العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية.

- الظروف الخاصة بالعزلة.

- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

هذا التحديد إذن من شأنه الرفع من مستوى الحد الأدنى للأجور من خلال إحداث زيادة بسيطة في أجور العمال ذوي التأهيل الأدنى، والذين يتقاضى البعض منهم أجرا قاعديا دون الحد الأدنى للأجور. إلا أن هذه الزيادة لا تحسن بشكل ملموس مستوى المعيشة لهذه الفئات، إضافة أنها لا تحقق العدالة في دفع الأجور بين عديد الفئات العاملة، بل أجور متساوية لمناصب عمل متفاوتة، وهو ما يدفع إلى اقتراح إخراج جميع التعويضات من حساب الحد الأدنى الوطني المضمون لتحقيق مستوى معيشي أدنى ومتساو لجميع الفئات العاملة.

عموما يتحدد أجر المنصب بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا

(1) المادة 02 من المرسوم التنفيذي 15 / 59 المؤرخ في: 08 فبراير 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون بالمرسوم 15 / 177 المؤرخ في: 06 يوليو 2015. ج.ر: 15 / 37 و 08 / 15.

لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة.

وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب بذله في ذلك المنصب، إضافة للمسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل⁽¹⁾.

2 - الملحقات المتممة لأجر المنصب: وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به، وتتكون وفقا لما ورد ضمن الفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي:

أ - تعويض الخبرة (الأقدمية): حيث يعوض العامل على الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني⁽²⁾، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى أعلى حسب فترة أقدمية معينة. ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب العمل إلى منصب عمل أعلى منه.

ب - تعويض الضرر: ويتمثل في التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب العمل المعني، لاسيما الجهد المبذول في العمل، والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل، وهو ما أقره المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقا، كما ألزم الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات

(1) راجع الملحق الخاص بالمرسوم 356 / 82 المؤرخ في: 20 نوفمبر 1982 المتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل الملغى. ج.ر: 47.

(2) راجع المادة: 61 من 11 / 90.

وأخذها في الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل⁽¹⁾ وتخفيضها أو إلغائها عند اللزوم.

ج - تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يتقرر للعامل لتحسين مزاويلته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل معين يحض بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدد القوانين المعمول بها⁽²⁾، والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض.

د - التعويضات العائلية: وهي المنح والتعويضات ذات الطابع العائلي التي تمنح للعامل في شكل مبالغ حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته، إلى غاية بلوغ سن الرشد.

• الأجر المتغير (التكميلي): وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل أو بكيفية تنظيم العمل. ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل. وتمثل هذه العناصر التعويضات التالية :

أ - تعويض العمل ألتناوبي: وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة.

ب - تعويض العمل الإضافي: وهو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية المعمول سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، ويشترط أن لا يتجاوز عدد الساعات

(1) راجع المادة 120/ ف4 من القانون 90 / 11.

(2) راجع: قوانين المالية السنوية المحددة لقائمة القطاعات ذات الأولوية كما هو الشأن بالنسبة لشركة سونطراك.

الإضافية التي يقوم بها العامل، الحد المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20 % من المدة القانونية. ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50 % من الأجر العادي للساعة⁽¹⁾، ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاهما العامل في العمل الإضافي.

ج - تعويض العمل الليلي: ويشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة. ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي، أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

د - تعويض المصاريف الخاصة: ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها. وقد أقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83 منه حيث نصت على أنه: «تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة)».

هـ - الحوافز والمكافآت المختلفة: وهي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد معدة مسبقا⁽²⁾. كما تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية، وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل،

(1) أنظر المادتين: 31 و32 من 90 / 11 المتممة بالأمر 96 / 21 المؤرخ في: 09 يوليو 1996.

(2) راجع: المادة 41 ف/ 3 من 90 / 11 السابق الذكر.

كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها وغيرها من
المصاريف الأخرى.