

الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لالتزاماتها،

استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، وهذا ما يجعل عقد العمل خاضعا لاحكام العقد عموما.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وعناصره

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون

بصياغتها، بل الفقه الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب الى تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر

المشكلة لعقد العمل، فعرف على هذا الأساس على أنه: "العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة

رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر".

كما يمكن تعريفه على أنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب

عمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة مقابل اجر معين، ومحدد سلفا"، كما تعرف المادة

54 من القانون المدني "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم

فعل شيء ما"، اذن عقد العمل هو عقد مدني.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

أولاً: عنصر العمل

ويتمثل في ذلك الجهد الذي يلتزم العامل ببذله اتجاه رب العمل .

ثانياً: عنصر الأجر

وهو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل جهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشمل الأجر عنصرين: أحدهما ثابت ويسمى أجر المنصب، أو الأجر القاعدي، والآخر متغير، ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات.

ثالثا: عنصر التبعية:

يقصد بها سلطة رب العمل في الاشراف على العامل، ويذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية الى ثلاثة مذاهب رئيسية هي:

1-التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية: مؤداه أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، مما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة العمل.

2-التبرير القانوني لعنصر التبعية: يعتمد هذا العنصر في تبرير التبعية الى ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة للعامل.

3-التبرير المختلط للتبعية: يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية، غير أن هذا الرأي غير كافي وحدة اذ ينبغي ان يجتمع مع التبرير القانوني على اعتبار ان القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من ق ع ع على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و سوء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:

1- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

3- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت.

أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب.

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل
الفرع الثاني: شروط الموضوعية
وتتمثل في شروط صحة عقد العمل

أولاً: الأهلية وجب التمييز أهلية العامل وأهلية رب العمل

٢ أهلية العامل

أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث
مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي
متى بلغ 16 سنة المادة 15 ف1 من قانون 11/90، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد
العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق
التصرف الذي لا يحترمها بطلان، إلا أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل
هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، وعلى هذا الأساس فإن الأجور التي يكون
العامل غير المؤهل قد استحقها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العمل تظل تحظى
بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

ب أهلية رب العمل

وجب التمييز بين ما إذا كان رب العمل شخص طبيعي أو شخص معنوي.

1- رب العمل شخص طبيعي: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار
أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

2- رب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر

للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة
الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل.

ثانياً: الرضا عن العمل

يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية، التي تتعقد بمجرد تطابق الإيجاب

مع القبول.

ثالثاً: المحل والسبب في عقد العمل

تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل والسبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سبباً لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل

نتطرق في هذا العنصر إلى نظريتين: التقليدية والحديثة:

المطلب الأول: النظرية التقليدية

هي في الأساس نظرية رأسمالية تنظر إلى عنصر العمل باعتباره سلعة يمكن أن تكون محلاً للتعاقد، وبالتالي إمكانية أن تكون محل إيجار، وفق ما يعرف بعقد إيجار الخدمات، وبناء على مبدأ الحرية التعاقدية، مما يبعد هذا النوع من العقود من مجال التدخل التنظيمي التي يمكن للدولة أن تمارسه في مجال العلاقات القانونية.

المطلب الثاني: النظرية الحديثة

وهي نظرية اجتماعية تستجيب أكثر للطابع الاجتماعي لعلاقة العمل، ولبعدها الإنساني، مما يفترض معه تدخل الدولة قانونياً لأجل ضمان تحقيق علاقات العمل عموماً لأهدافها الاجتماعية، وضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة والعمال من جهة ثانية،