

## الوحدة 5: علاقات العمل الفردية

### 1-تعريف قانون العمل:

هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإقتصادية التي تحكم وتنظم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل أو المؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من إلتزامات وحقوق ومراكز قانونية للطرفين.

### 2-عقد العمل:

#### 1-2-تعريف عقد العمل:

هو إتفاق 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 الاعمال المادية والفكرية.

#### 2-2-أنواع عقد العمل:

أ- **عقد العمل غير محدد المدة:** الأصل في التشريع الجزائري أن عقد العمل هو غير محدد المدة، وهو مانصت عليه المادة 11 من قانون العمل: (يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة غنعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة)

ب- **عقد العمل محدد المدة:** هو عقد مكتوب يبرم لمدة زمنية محدودة ويستجيب لحالات حددتها المادة 12 من قانون العمل كمايلي:

- عندما يكون موضوع عقد العمل يتعلق بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتم استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل او اسباب موسمية
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

#### 3-2-العناصر الأساسية لعقد العمل:

أ- **عنصر الأجر:** يعتبر الركن الأساسي في عقد العمل و الأجر هو محل إلتزام صاحب العمل طالما أن عقد العمل يعتبر عقد معاوضة ولا يحتفظ هذا العقد بتكفييه القانوني اذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت ويسمى في التشريع الجزائري بأجر المنصب او الأجر الأساسي والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالأقدمية والإنتاج.

ب- **عنصر الزمن:** ويقصد به المدة الزمنية التي يضع فيها العامل 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 يفترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة غير محددة او لمدة محددة مثل تنفيذ اعمال دورية او موسمية.

ج- **عنصر التبعية:** ويقصد بالتبعية القانونية التي تجعل صاحب العمل في وضعية المتبوع وتمنحه سلطة الإشراف والتوجيه والإدارة والرقابة العامل الأجير في أدائه للعمل وبمقتضى علاقة التبعية يلتزم العامل بالطاعة للأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل مثلا في مجال التنظيم الفني للعمل او فرض قواعد الأمن

#### 4-2-أثار عقد العمل:

#### أ-إلتزامات العامل:

\* **الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:** هو تنفيذ العمل المتفق عليه بحسن النية وبصفة شخصية من قبل العامل.

\* **الإمتثال لأوامر وتعليمات المستخدم:** هذا ما أشارت اليه المادة 07 من قانون العمل الجزائري (من الواجبات الأساسية التي

يخضع لها العامل"تنفيذ التعليمات التي تقررها السلطة السلمية الي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة"

\* **الإلتزام بالسر المهني:** تقوم العلاقة المتبادلة بين العامل والمستخدم على أساس الثقة المتبادلة، وهذه العلاقة تبيح للعامل الإطلاع على إكائيات ووسائل وأسرار المؤسسة المستخدمة لذلك يلزم قانون العمل الجزائري مادة 07 فقرة 2 العمال بعد إقضاء

المعلومات المهنية وعدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالمؤسسة المستخدمة.

\* **الإلتزام ببذل الجهد والعناية المعتادة في تنفيذ عقد العمل** حيث جاء في المادة 7 من قانون العمل من الواجبات العمال الأساسية

أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار التنظيم الذي يضعه المستخدم.

\* **الإلتزام بعدم منافسة المستخدم او مزوالة نشاط يتعارض مع طبيعة العمل:** يقضي هذا الإلتزام بعدم قيام العامل بنشاط مهني يشكل منافسة لصاحب العمل ويؤدي الى المساس بمصالحه المشروعة.

#### ب- **الإلتزامات صاحب العمل:**

\* تمكين العامل من التمتع بحقوقه المادية والمهنية والنقابية التي منحها إياه القانون

\* دفع أجره بانتظام.

الإلتزام بإحترام العامل وصيانة كرامته من خلال توفير وسائل وأدوات العمل وتوفير الأمن والحماية للعمال من مختلف

الأخطار المهنية التي لها علاقة مباشرة او غير مباشرة بعالم الشغل.

#### 3-تنظيم علاقات العمل الفردية:

3-1-**شروط التوظيف:** حدد القانون ثلاثة شروط أساسية لتوظيف العامل:

أ-يجب ألا يقل كقاعدة عامة الحد الأدنى لسن العامل عن 16 سنة.

ب-لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي ولا يجوز استخدامه في اشغال خطيرة مضرة بصحته أو تمس بأخلاقه.

ج-تمنع كل انواع وأشكال التمييز بين العمال على أساس السن أو الجنس أو غيرها في إتفاقيات أو عقود العمل وتعد مثل هذه الأحكام باطلة وعديمة.

د-يخضع توظيف العامل لفترة تدريب او تريض تجريبية لا تزيد عن 6 أشهر يمكن رفعها الى 12 شهرا قبل تثبيت العامل في منصب عمله(مادة18)

#### 3-2-**المدة القانونية للعمل:**

يقصد بالمدة القانونية للعمل الفترة الزمنية اليومية او الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف صاحب العمل ،ولم يتدخل المشرع بفرض مدة قانونية محددة للعمل باستثناء العمل الليلي الذي حدد من الساعة التاسعة ليلا حتى الساعة الخامسة صباحا ومن ناحية اخرى اجاز التشريع للمستخدم اللجوء الى العمل التناوبي والساعات الإضافية إذا إقتضت ذلك الحاجة

اليه ويمكن تحديد ساعات العمل عن طريق التشاور والتفاوض بين الأطراف المعنية.

#### 3-3-**الراحة القانونية والعطل والغيابات:**

أ-**الراحة القانونية والعطل:** وفقا لنص المادة 35 من قانون العمل الراحة القانونية للعامل هي يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل وفي هذا الصدد اشارت المادة 33 من قانون العمل على العامل في الراحة يوما كاملا في الأسبوع ولكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ولا يجوز للعامل التنازل عن كل عطلته او بعضها ويعد ذلك باطلا ولا يجوز أثناء العطلة السنوية تعليق علاقة العمل او قطعها ويستفيد العامل من 3 أيام مدفوعة الأجر بمناسبة( زواج، ولادة، وفاة) كما تستفيد العاملات من عطلة الأمومة ما قبل الولادة وما بعدها.

ب-**الغيابات:** حسب المادة 53 من قانون العمل أن العامل لايمكنه أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يشتغل فيها اي فترة غيابه عن العمل باستثناء الحالات التي نصت عليها المادة 54 من قانون العمل: يجوز للعامل التغيب إذا أعلم بذلك المستخدم وقدم تبرير مسبقا وللأسباب التالية:

\*تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي او بتمثيل المستخدمين.

\*متابعة دورات التكوين المهني

\*تأدية فريضة الحج.

#### 3-4-**التكوين والترقية**

\***الترقية:** تعني تعيين العامل في منصب عمل جديد اعلى من المنصب المشغول وبراعى في ذلك الخبرة والمؤهلات التي إكتسبها العامل خلال مساره المهني بشرط توفر المنصب .واشارة المادة61 من قانون العمل(تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمى المهني...) وينضح من نص المادة ان الترقية للعامل تتم وفق حالتين:

الحالة الأولى تتعلق بالترقية داخل السلم الوظيفي ويتم ذلك بنقل العامل من درجة الى درجة اعلى ضمن السلم المهني المصنف فيه، حيث ان كل منصب عمل مصنف مرتب ضمن السلم وظيفي او مهني اما بقرار من السلطة العمومية او بقرار من المؤسسة المستخدمة. ويقسم كل سلم وظيفي الى مجموعة من الدرجات ابتداء من درجة الإلتحاق بالمنصب الى نهاية الحياة المهنية.

الحالة الثانية للترقية وتتمثل في نقل العامل من منصب عمل الى منصب عمل اخر واهم من المنصب الأول وتتم الترقية في هذه الحالة عن طريق الإختيار بناء على معايير ومقاييس الكفاءة واما عن طريق الإمتحانات والمسابقات وفق شروط محددة

**\*التكوين:** يهدف نظام التكوين الى تحسين ورفع مستوى الأداء المهني للعامل في نطاق المؤسسة الذي يشتغل فيها كما اشارت المادة 57 و58 من قانون العمل على ضرورة تنظيم دورات تكوينية من طرف صاحب العمل للعمال لتحسين مستواهم كما يتعين على كل عامل متابعة الدروس ودورات التكوين التي تنظمها المؤسسة المستخدمة بهدف تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية.

**4-علاقة العمل:**

هي وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون ان يتسبب ذلك في اهاء او قطع علاقة العمل وذلك نتيجة ظروف خاصة تجعل العامل في استحالة اداء مهامه والتزاماته المهنية وشارت المادة 64 من قانون العمل هذه الأسباب في:

أ-وجود اتفاق بين الطرفين يسمح بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية (مرافقة الزوجة في حالة مرضها او حالة الإستداع القانوني وتتمثل في وضعية التفرغ للدراسة والتكوين او العلاج)

ب-العطل المرضية واداء التزامات الخدمة الوطنية.

ج-صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

د-ممارسة حق الإضراب.

ه-حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم قضائي نهائي ضده.

**\*وتجدر الإشارة الى ان العامل يعاد ادراجه في منصب عمله او في منصب ذي اجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.**

#### 5-إنهاء علاقة العمل:

تنتهي علاقة العمل لأسباب مختلفة اما قانونية او اقتصادية هذه الأسباب اشارت اليها المادة 66 من قانون العمل:

#### أ-البطلان او الإلغاء القانوني:

ينتج عن تخلف او عدم صحة اركان عقد العمل بطلان العقد غير ان البطلان لايشمل بأثر رجعي اجر العامل حيث تنص المادة 135 فقرة 2: لا يمكن ان يؤدي بطلان العمل ال ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه.

كما تنتهي علاقة العمل بفسخ العقد اما بطلب من العامل او من صاحب العمل مع احترام الإجراءات المعمول بها في فسخ العقد ومن اهمها إخبار الطرف صاحب المبادرة الطرف الأخر برغبته في فسخ العقد.

**ب-انقضاء اجل عقد العمل:**

ويتعلق فقط بالعقد محدد المدة ففي هذه الحالة تنتهي علاقة العمل بإنهاء مدة العقد.

**ج-الإستقالة:** هي اهاء علاقة العمل بإرادة العامل و اشارت في ذلك المادة 68(الإستقالة حق معترف به للعامل) غير ان ممارسة هذا الحق وفق شروط معينة ومنها اخبار المسبق والكتابة .

**د-الغزل:** هو اهاء علاقة العمل بفصل العامل من منصبه او تسريحه بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل ويستند العزل على مبدأ عام هو حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم عالم الشغل في المؤسسة المستخدمة اما إشارة المادة 73(يتم تسريح 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.**

**\*إذا قام العامل وبدون إذن من صاحب العمل بإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتكنولوجيا وطرق التصنيع والتنظيم او 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 ان تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة.**

**\*أن يتسبب بصفة معتمدة في الحاق أضرار مادية تصيب بنايات ومنشآت والآلات المؤسسة المستخدمة**

**\*إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.**

وطبقا للمادة 73-1 لايتخذ قرار الغزل او التسريح التأديبي الا بعد تقدير مدى خطورة الخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه العامل وظروف وملابسات ارتكابه لهذا الخطأ وكذلك سيرة وسلوك العامل في المؤسسة.

**هـ العجز الكلي عن العمل:** يؤدي الى استحالة استمرار علاقة العمل لأسباب مختلفة ومتعددة يمكن حصرها في حالتين:

**\*عجز العامل بصفة كلية عن تأدية عمله لأسباب صحية او مهنية كمرض او حادث عمل**

**\*حالة الظروف الطارئة:**تتعلق بصاحب العمل وهي من الأسباب الحقيقية لإنهاء علاقة العمل لإستحالة تنفيذ العقد لكونها تتعلق بقوة القاهرة او حادث فجائي كحشوب حريق في مصنع المؤسسة المستخدمة.

**ك-التسريح:** يقصد به تسريح العامل لأسباب اقتصادية بحثة وذلك في استخدام المؤسسة المستخدمة وسائل تكنولوجية حديثة لاتعتمد على اليد العاملة وإشارة المادة 66 من قانون العمل(يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية) ويتخذ قرار التسريح الجماعي بعد التفاوض جماعي

**ل-انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة(غلق المؤسسة).**

**ن-التقاعد:** هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وتجزئ المادة 70 من قانون العمل للمستخدم احالة العامل على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به ويخضع ذلك الى قواعد وشروط القانونية للتقاعد.

**ي-الوفاة:** تعتبر الوفاة العامل من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ولا يترتب على واقعة الوفاة اي التزام في ذمة صاحب العمل .