

## المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

### المحاضرة الثالثة : عقد العمل و الآثار المترتبة عليه

عقد العمل كأي عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل اضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته ، كما أن عقد العمل يتميز بإمكانية وقف تنفيذه بعد عملية الابرام .

#### أولاً: مفهوم عقد العمل

يتحدد قانون العمل بصورة أساسية في على العمل الفردية القائمة على عقد العمل ، والتي تتميز بخصائص تجعلها متميزة عن باقي العلاقات القانونية الخاضعة للقواعد العامة للعقد، مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة، كما أن هذه العلاقة تجد لها مصادر داخلية وأخرى دولية.

#### أ: مفهوم علاقة العمل

يقوم تحديد مفهوم علاقة العمل على تحديد مفهوم عقد العمل ، ثم تبيان عناصره.

#### 1- تعريف عقد العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفا لعقد العمل حاذيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقهاء، غير أننا نجد قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات.

إلا أن المادتين الثانية و الثامنة منه أشارتا إلى العناصر الأساسية لعقد العمل حيث نصت المادة 02 من قانون 11/90 على : "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"

أما المادة الثامنة فقرة 03 منها فقد نصت على " ... و تنشأ عنها – أي علاقة العمل- حقوق المعنيين- و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية و عقد العمل"

غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق.م.م على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وهو نفس التعريف الذي جاء به قانون العمل المصري لسنة 1981 في مادته 29، إذ قضت بأنه: "تسري أحكام هذا على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه".

ولقد استقر القضاء المصري على تبني نفس التعريف التشريعي لعقد العمل، حيث قضت محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها أنه "لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة- أن تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاوله أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية او الادارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته – وهو ما نصت عليه المادة 674 من القانون المدني...وما نصت عليه كذلك المادة 29 من قانون العمل من تعريف عقد العمل".

كما تناول الفقه بدوره تعريف عقد العمل، حيث عرفه الدكتور السيد عيد نايل بأنه: " مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه " اتفاق الذي من خلال يتعهد شخص بالقيام بعمل لفائدة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر"، أو التعريف الذي مفادها " أنع عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة".

و من ثم فإن عقد العمل هو إتفاق يلتزم بموجع العامل ببذل جهد فكري أو بدني لحساب المستخدم و تحت إشرافه و إدارته لمدة محددة أو غير محددة مقابل مجموعة من الحقوق في مقدمتها الأجر .

## 2 – خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود المشابهة أهمها :

\* **عقد العمل عقد مسمى** : فهو من العقود التي أقر لها المشرع الجزائري نضاما قانونيا خاصا بها في ظل القانون 11/90 .

\* **عقد العمل عقد ملزم للجانبين** : يلتزم كل من العامل و المستخدم بكل بنود العقد و كذا كل ما هو وارد ضمن النصوص القانونية و التنظيمية و اتفاقيات العمل الجماعية و كل إخلال بالتزامات من طرف أحد أطراف عقد العمل يجيز للطرف الآخر طلب فسخ العقد مع المطالبة بالتعويض .

\* **عقد رضائي** : ينشأ عقد العمل بمجرد تطابق إرادة الطرفين حول شروط العقد دون الحاجة لإفراغ العقد في شكل مكتوب .

\* **عقد العمل عقد معاوضة** : إن الإلتزامات في عقود العمل متبادلة فكل طرف في العقد يأخذ مقابل لما يمنح .

## 3 – تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة – عقد المقاولة نموذجا-

عرفت المادة 549 من القانون المدني عقد المقاولة بأنه: " عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا يدويا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ، فعقد المقاولة إذن يرد على العمل اليدوي أو البدني في حين عقد العمل يرد على العمل اليدوي ، البدني و الفكري .

عقد العمل يقوم على الإعتبار الشخصي للعامل فيشترط عليه القيام بالعمل بنفسه في حين عقد المقاولة لا يشترط على المتعاقد القيام بالعمل بنفسه ، و في إطار تنفيذ العامل لعمله فهو ملزم ببذل عناية في حين المقاول في عقد المقاولة ملزم بتحقيق نتيجة .

يستحق العامل أجره نضير القيام بأعماله يخضع تحديد الأجرة لاتفاق الطرفين مع مراعاة الأحكام التشريعية و الإتفاقيات الجماعية في حين الأجر في عقد المقاولة يخضع لاتفاق الطرفين .

يترتب على إخلال أحد الطرفين بالتزاماته في عقد المقاولة قيام المسؤولية المدنية في حين أن إخلال العامل بالتزاماته يترتب مسؤولية مدنية ، تأديبية و جزائية حسب طبيعة الخطأ .

## 4- عناصر عقد العمل

يتضح من خلال التعاريف السابقة العناصر التي يقوم عليها عقد العمل ، والمتمثلة في عنصر العمل ، عنصر الأجر ، وعنصر التبعية بين العامل ورب العمل، وكذا مدة العمل .

### \* عنصر العمل

يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو "يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته".

كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامل، وهذا تؤكد كذلك المادة 7 من قانون 11/90 بند أول بنصها على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

ويندرج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادلياً، بحكم المادة 57 ق م ج التي نصت على أنه: " يكون العقد تبادلياً متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلاً لما يمنح أو يفعل له."، وكذا نص المادة 169 ق م ج التي قضت بأنه: " في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

### \* عنصر الأجر

حيث نصت المادة 02 من قانون 11/90 على: "يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤديون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب...". إذ يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل". غير أنه وعلى خلاف القانون الأساسي للعامل إبان الفترة الاشتراكية الذي كان يربط تحديد الأجر بأهداف المخططات الاقتصادية، فإن الأجر طبقاً لقانون 11/90 يخضع لمبدأ التفاوض كتطبيق لمبدأ الحرية التعاقدية من خلال الاتفاقات الجماعية .

\* عنصر التبعية : حيث نصت المادة 02 من قانون 11/90 على: "يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤديون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم وهو أي هذا العنصر يتخذ شكلين، تبعية قانونية وتبعية اقتصادية .

- التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

### - التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

### \* مدة العمل

يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة.

ويعتبر عقد العمل طبقا للتشريع الجزائري كأصل عام عقدا غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو العقد محدد المدة، وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على انه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

### ثانيا : شروط انعقاد عقد العمل

يخضع عقد العمل في أصله العام إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني مع خضوعه أيضا لبعض الخصوصيات التي تضمنها قانون العمل، حيث يقسم الفقه شروط انعقاد عقد العمل إلى شروط شكلية، وشروط موضوعية .

### أ: الشروط الشكلية لعقد العمل

إن الأصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل المشرع الجزائري اعتماد قالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناءا على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله .

ومهما يكن من أمر فإن عقود العمل يجب ان تتضمن بعض البيانات المحددة سواء كانت وفقا للتنظيم المعمول به، أو بناء على اتفاق أطرافه، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات اجبارية أو جوهرية، او بيانات اختيارية أو تكميلية .

### 1- البيانات الاجبارية في عقد العمل

تتمثل هذه البيانات الجوهرية على وجه الخصوص في:

### \* تحديد هوية الأطراف ومدة العمل:

وذلك من خلال التام والكامل لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الامر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظرا لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقدا محدد المدة.

### \*- تحديد منصب العمل:

يجب الاتفاق على طبيعة عمل العامل ذلك ان هذا الامر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاقد المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

### \* تحديد الأجر ومشمئلاته

يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل عيشا كريما، وكما يعتبر الأجر من جهة أخرى سببا لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديدا دقيقا سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملاته .

## 2- البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل

هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها:

\* توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة

\* تبيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل

\* تبيان حالات تعديل سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثلا أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.

### ب: الشروط الموضوعية في عقد العمل

إن عقود عقد العمل من العقود الرضائية، وبالتالي يكفي لقيامه وإبرامه توافر الرضا والمحل والسبب.

### 1- ركن الرضا في عقد العمل

يخضع ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو للأنظمة واللوائح التنظيمية.

وتبعاً لذلك فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة ، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الارادة التي نص عليها القانون المدني، والمتمثلة في الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال ، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الارادة أن يطالب بإبطال العقد .

كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19) سنة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقاً لنص المادة 15 من نفس القانون غير أن توظيف القاصر يتوقف على إجازة وليه الشرعي .

## 2- المحل والسبب في عقد العمل

يتمثل المحل في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه فيه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل .

ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني ، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معيناً محدداً أو قابلاً للتعيين ، أن يكون ممكن التحقيق و غير مستحيل ، مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة .

وتبعاً لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقاً للقواعد العامة، غير أن بعض الفقه يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالباً إلا بطلاناً نسبياً بالنظر إلى خصوصيته، ما لم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كتجارة المخدرات .

وبالمقابل فإنه يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني و غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلاً، غير أنه من النادر وقوع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

### ثالثاً: مراحل إبرام عقد العمل وطرق اثباته

نظراً لأهمية الآثار المترتبة على عقد العمل على كل من العامل والمستخدم، فإن إبرامه يتم عبر مراحل كما أنه نظراً لأهمية هذا العقد فقد أقرت التشريعات الحديثة طرقاً لإثباته .

#### أ: مراحل إبرام عقد العمل

لا يصبح عقد العمل منتجاً لكافة آثاره القانونية و العقدية إلا بعد مروره بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة التجربة وعملية التثبيت .

#### 1- فترة التجربة

إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقد معه، وكانت المادة 120 من قانون 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

غير أن المشرع الجزائري عاد بموجب المادة 18 من قانون 11/90 وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والتمثلة في 6 أشهر، و 12 شهراً فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية .

وتبعاً لذلك فإن التكييف القانوني لعقد العمل في ظل هذه المرحلة يتمثل في كونه عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في إثبات مؤهلاته بعد انقضاء مدة التجربة .

وعملاً بأحكام المادة 20 من قانون 11/90 يمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون اخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلاته، كما أنه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستبعاد وطلب الانتداب، كما يمكنه هو أيضاً الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملاءمة ظروف العمل لما يطمح إليه .

#### 2- مرحلة التثبيت

هي المرحلة التي تعقب فترة التجربة إذ يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضا بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة.

ويكيف العقد بعد انقضاء فترة التجربة على انه عقد نهائي،منتجا لكافة آثاره القانونية وبذلك يختلف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة .

#### ب : إثبات عقد العمل

يجوز إنعقاد عقد العمل بطريقة كتابية أو شفوية و من ثم يمكن إثباته بكافة الطرق و الوسائل الممكنة إذ تنص المادة 08 من قانون 11/90 على : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ..."

و علاقة العمل يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات و هو ما أكده المشرع الجزائري بموجب المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه : "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"

و الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى غير العقد المكتوب و هذا نظرا لأهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و انعكاساتها على العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .

#### رابعا : وضعيات العامل أثناء سريان عقد العمل

يكون العامل أثناء سريان عقد العمل في عدة وضعيات قانونية .

أ: **وضعية الخدمة الفعلية :** و هي الوضعية التي يكون فيها العامل بصدد القيام بالعمل المكلف به بموجب عقد العمل و هو يتمتع خلال هذه الفترة بكل حقوقه و امتيازاته من أجر ، منح ، تعويضات ، ترفيات... إلخ

و يعتبر العامل كأنه في وضعية نشاط في الحالات التالية

-العطلة السنوية .

- فترات الراحة المنصوص عليها قانونا .

- فترات الغياب بسبب عطلة الأمومة و المرض و حوادث العمل .

- فترة الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم كالغياب بسبب متابعة التكوين المهني أو العمل النقابي .

#### ب : وضعية الإنتداب :

نصت على هذه الوضعية كسبب لتوقيف علاقة العمل بموجب المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث يوضع العامل في حالة انتداب و هذا من أجل ممارسة عهدة انتخابية و هذا في حالة انتخابه مثلا لعضوية المجالس المحلية البلدية أو الولائية أو انتخابه عضو بالمجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة.

و يحتفظ العامل المنتدب بحقه في الأقدمية للترقية و التقاعد و بحق الإدماج بعد انتهاء فترة الإنتداب .

## ج : وضعية الإستيداع

إن الإحالة على الإستيداع تتوقف على طلب العامل الذي قد يواجه بعض الظروف التي تضطره إلى توقيف علاقة العمل مؤقتا على غرار مرض أحد أفراد عائلته و حاجته للرعاية ، غير أن القانون رقم 11/90 لم يحدد حالات الإحالة على الإستيداع تاركا المجال للإتفاقيات الجماعية و النظم الداخلية للعمل .

## ه : التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية للعامل

و قد نصت على هذه الحالة المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، إذ يتم توقيف علاقة العمل مؤقتا بالنسبة للعامل الذي يكون محل متابعة جزائية و لم يصدر في حقه حكم نهائي بالإدانة ، فإذا ما صدر حكم نهائي ببراء العامل فيحق له العودة إلى منصب عمله أما إذا تمت إدانته صدرت في حقه عقوبة سالبة للحرية يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة فسخ عقد العمل لاستحالة تنفيذ الإلتزامات .

## خامسا : آثار علاقة العمل

يترتب على عقد العمل عدة آثار بالنسبة لطرفيه أهمها :

## أ: حقوق و التزامات العامل

### 1- حقوق العامل

\***الحق في الأجر :** و هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل حيث ذكر المشرع الجزائري في نص المادة 80 من القانون 11/90 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

\***الحق في التكوين و الترقية :** نصت المادة 57 من القانون 11/90 على إلتزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لاكتساب معارف من شأنها ترقيةهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .

\***الحق في ممارسة مهام نقابية :** و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 02 من القانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

\***الحق في التقاعد :** و يستفيد منه العامل متى بلغ سن 60 سنة و للمرأة العاملة استثناء سن 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل خدمة مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي عن سنوات الخدمة .

\***الحق في الراحة و العطل و الغيابات القانونية :** نص المشرع على هذا الحق بموجب المادة 37 من القانون 11/90 ففي مقابل إلتزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري ب 40 ساعة أسبوعيا فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع . ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج الذي يقتضي التناوب إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة .

و يقصد بالعطل العامة:

العطلة الأسبوعية : و هي يوم الجمعة كقاعدة عامة .



العطلة السنوية : يستفيد العامل من عطلة سنوية مدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف في كل شهر عمل في حدود 30 يوم ..

عطلة الأمومة : تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 98 يوما يدفعها لها صندوق الضمان الإجتماعي .

عطل الأعياد الدينية و الوطنية مثل : أول محرم ، عاشوراء ، عيد الفطر ، أول نوفمبر ، عيد الإستقلال 5 جويلية ...

## 2 – الإلتزامات الأساسية للعامل

**\*التنفيذ الشخصي للعمل :** يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية كون العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة و المقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل، غير أن الصفة الشخصية لتنفيذ العمل في إطار العلاقة التعاقدية لا تعتبر من النظام العام إذ يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص آخر محل العامل أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافق صاحب العمل و هو ما يخالف القاعدة العامة .

**\* بدل العناية المعتادة في تنفيذ العمل :** يترتب على تنفيذ العمل وجوب بدل العناية المعتادة في تنفيذه كما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 و هو ما يسمح للطرفين الإتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل .

**\* المحافظة على وسائل العمل :** يقع على العامل الإلتزام بالمحافظة على وسائل العمل و أدواته الضرورية المسلمة له لأداء العمل و التي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام مسؤوليته التقصيرية إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها و لم يتضمن القانون 11/90 إي نص خاص بهذا الإلتزام .

و لذلك يعتبر هذا الإلتزام إلتزاما ببذل عناية لا بتحقيق غاية .

**\*الإلتزام بالسر المهني :** يجب على العامل ضرورة الإلتزام بحفظ أسرار العمل و المعلومات و الوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل و عدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها و هو ما نصت عليه المادة 07 فقرة 08 من قانون علاقات العمل .

## 3 – أثر اخلال العامل بالالتزاماته المهنية

يتمتع صاحب العمل بصلاحيه تأديب العامل عند مخالفته للإلتزامات المترتبة عليه و إرتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة ، و يعرف الخطأ التأديبي بأنه كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية و التنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية .

و تصنف الجزاءات التأديبية عادة التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب و تصنف على العموم في ثلاث درجات :

**\*الجزاءات من الدرجة الأولى :** و تتضمن بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار و التوبيخ . و هي تدابير و إجراءات إحترازية و ردعية تتخذ من طرف صاحب العمل دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها .

**\*الجزاءات من الدرجة الثانية :** تتضمن بعض الجزاءات الأكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى و تمس العامل من الناحية المادية و الناحية المعنوية مثل التوقيف عن العمل و هو عبارة عن تعليق علاقة العمل لفترة وجيزة يحرم خلالها العامل من الأجر ، و تتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الإختصاص للنظر في جسامه الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها .

**الجزاءات من الدرجة الثالثة :** و تتضمن أشد الجزاءات و التي تلحق العمل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية مثل النقل الإجباري من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو من مكان إلى مكان آخر ، و الفصل من العمل الذي يعد أشد أنواع الجزاءات لأنه يضع حدا لعلاقة العمل و نظرا لخطورة هذا الجزاء التأديبي أحيط ببعض القيود و الضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب و هو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 73 مكرر من القانون 29/91 المعدل و المتمم للقانون 11/90 إذ اشترط المشرع عدم اللجوء إلى الفصل أو التسريح كعقوبة تأديبية إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم من الأخطاء المنصوص عليها بموجب المادة 73 من قانون 11/90 مثل ارتكاب أعمال عنف في أماكن العمل ، إفساء الأسرار المهنية، رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل

### **ب : حقوق و إلتزامات صاحب العمل**

يتمتع صاحب العمل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تتمثل في الأساس في الإلتزامات الملقاة على العامل مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل . أما إلتزامات صاحب العمل فتتمثل في المقابل أهم حقوق العامل كالإلتزام بدفع الأجرة في وقتها و توفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العامل .