الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري

قسنطينة في : 13 فيفري 2025

كلية الحقوق

المرجع : 14/ م.م.ع/2025.

مستخرج من محضر إجتماع المجلس العلمي

بتاريخ : 19 ديسمبر 2024

يشهد السيد رئيس المجلس العلمي لكلية الحقوق بجامعة قسنطينة 1 الإخوة منتوري بأن المجلس

العلمي في اجتماعه بتاريخ : 19 ديسمبر 2024، قد صادق على المطبوعة البيداغوجية للدكتور(ة)

بويترة طارق ، المعنونة بـ: **محاضرات في قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس.**

رئيس المجلس العلمي

أ.د سامي بلعابد

رئيس المجلس العلمي

لكلية الحقوق

وزارة التعليم العالي و البحث العلي

جامعة الاخوة منتوري قسنطينة

كلية الحقوق – قسم القانون الخاص–

محـــاضرات في قانـــون العمـــل

موجه الى طلبة السنة الثانية ليسانس

من اعداد الدكتور / طارق بوبترة

أستاذ محاضر أ

السنة الجامعية 2024-2025

محـــاضرات في قانـــون العمـــل:

مقدمة:

يعد قانون العمل من أهم فروع القانون الخاص، كونه يشكل الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ويحدد حقوق وواجبات كل طرف. ويهدف هذا القانون إلى تحقيق توازن بين مصالح أطراف العملية الإنتاجية، وضمان حماية العامل من الاستغلال، وفي الوقت ذاته دعم النشاط الاقتصادي من خلال تنظيم العلاقة بين رأس المال والعمل. فهو يمثل أداة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، والحفاظ على الاستقرار في سوق العمل، بما ينعكس إيجابياً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

وقد ظهر قانون العمل نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي صاحبت الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، حيث تفاقمت مشاكل العمال نتيجة ساعات العمل الطويلة، انخفاض الأجور، وظروف العمل الخطرة. وكان من الضروري تدخل المشرّع لتنظيم هذه العلاقة، والتخفيف من آثار عدم تكافؤ القوة بين أصحاب رؤوس الأموال والعمال، وهو ما دفع إلى وضع مجموعة من الأحكام التي تهدف إلى حماية العمال وضمان كرامتهم الإنسانية.

ومع مرور الزمن، تطور قانون العمل ليواكب المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، فامتد ليشمل تنظيم عقود العمل الفردية والجماعية، وشروط العمل مثل الأجور، ساعات العمل، الإجازات، السلامة والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي، إضافة إلى حماية حقوق العمال النقابية وتسهيل آليات تسوية نزاعات العمل. كما أصبح القانون يولي اهتماماً بالبعد الإنساني والاجتماعي لعلاقات الشغل، مع مراعاة مبدأ المساواة والعدالة في الحقوق والواجبات بين جميع الأطراف.

ويكتسب قانون العمل أهمية كبيرة على المستويين العملي والنظري؛ فعملياً يضمن القانون استقرار سوق العمل ويحفز الإنتاجية، بينما نظرياً يشكل قاعدة لدراسة العلاقة بين القانون والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمثل مرجعاً قانونياً للتدخل الحكومي في تنظيم علاقات الشغل بما يضمن حماية الفئات الضعيفة من العمال ويوازن مصالحهم مع مصالح أصحاب الأعمال. ومن هذا المنظور، يتضح أن قانون العمل لا يقتصر على كونه مجموعة قواعد صارمة، بل هو أداة لتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، ويعكس التزام الدولة بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنسانية.

محـــاضرات في قانـــون العمـــل:

سوف تتناول هذه المطبوعة في ثلاث جزئيات:

الجزئية الأولى: ماهية عقد العمل

الجزئية الثانية: إنعقاد عقد العمل و الآثار المترتبة عليه

الجزئية الثالثة: تعديل و تعليق و إنهاء عقد العمل

الفصل الأول:ماهية عقد العمل

يُعرَّف عقد العمل بأنّه اتفاق إرادي ملزم قانونًا يقوم بين العامل وصاحب العمل، يلتزم بموجبه الأول بتقديم عمل معين بصفة شخصية تحت سلطة وإشراف وتوجيه الثاني، الذي يلتزم بدوره بدفع أجر مقابل ذلك العمل، مما يجعل هذا العقد يقوم على عنصر التبعية القانونية التي تُعد الميزة الأساسية التي تميّزه عن غيره من عقود تقديم الخدمات.

ويُعد عقد العمل من العقود الرضائية والمعاوضة والزمنية ذات الطابع الشخصي، لما يقتضيه من استمرار في تنفيذ الالتزامات بين الطرفين، وقوامه استثمار العامل لقواه الجسدية أو الفكرية في إطار منظم يحدده صاحب العمل وفق متطلبات النشاط. ويكتسي هذا العقد أهمية بالغة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كونه ينظم علاقة الشغل ويكفل حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف ويضمن في الوقت ذاته مصالح صاحب العمل، بما يعزز التوازن في سوق العمل ويحقق الاستقرار داخل المؤسسة.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل

عقد العمل هو اتفاق قانوني يُبرم بين العامل وصاحب العمل، يلتزم بموجبه العامل بأداء عملٍ معينٍ لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل أجرٍ محدد. ويتميز هذا العقد عن غيره من العقود بعنصر التبعية القانونية الذي يخضع بموجبه العامل لسلطة صاحب العمل في تنظيم العمل. ويقوم عقد العمل على ثلاثة عناصر أساسية هي :العمل، والأجر، والتبعية .ويُعدّ هذا العقد من العقود الملزمة للجانبين، إذ يُنشئ التزامات متبادلة، ويهدف إلى تنظيم العلاقة المهنية وضمان التوازن بين حقوق الطرفين.

المطلب الأول:تعريف عقد العمل و طبيعته القانونية

يعرف عقد العمل على أنه اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم بموجبه العامل بأداء عملٍ لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه، مقابل أجرٍ محدد. ويقوم على ثلاثة عناصر أساسية :العمل، والأجر، والتبعية القانونية .أما طبيعته القانونية، فهو عقد رضائي ينعقد بتوافق الإرادتين، وملزم للجانبين لتقابل الالتزامات بين الطرفين، وزمني لأن آثاره تمتد

بمرور الوقت. ويهدف عقد العمل إلى تنظيم العلاقة المهنية وتحقيق التوازن بين مصلحة

العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول :تعريف عقد العمل

لقد تعددت التعريفات الفقهية لعقد العمل نظرًا لاختلاف زوايا النظر إليه، مما أدى إلى ظهور

عدة محاولات فقهية لتحديد ماهيته، يمكن تلخيصها فيما يلي:

يرى بعض الفقهاء أن عقد العمل هو:

اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح »

«.طرف آخر وتحت إشرافه، مقابل عوض

بينما ذهب جانب آخر من الفقه إلى تعريفه بأنه: *(اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل*

مادي تحت إدارة وإشراف طرف آخر، في مقابل أجر يحصل علي)

أما التعريف الفقهي الأكثر شمولًا، فهو الذي يربط بين عناصر العمل والأجر والتبعية، إذ يُعرَّف

عقد العمل بأنه:

»اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر – هو صاحب العمل – وتحت

إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجرٍ معينٍ ومحددٍ سلفًا«.

ويُلاحظ من خلال هذه التعريفات أن الفقه ركّز على العناصر الجوهرية الثلاثة لعقد

العمل، وهي :العمل، والأجر، والتبعية القانونية، مع إبراز العلاقة التنظيمية التي تربط

العامل بصاحب العمل باعتبارها جوهر هذا العقد. [1].

ثانيا: المحاولات التشريعية:

غير خفي أن التشريعات الحديثة لا تعرف غالبا عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد

التشريعية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، ولم يخرج المشرع الجزائري

1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 15.

عن هذا المنهج، إذا انه لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين و قد يكون مكتوب أو غير مكتوب [1].

و على هذا الأساس يكون قد اعتمد ضمنيا على تعريف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54 منه على أنه « إتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما » [2] و بشئ من التأمل أعتبر عقد العمل عقد مدني و مجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع و أشمل ، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم للقوانين و النظم المعمول بها ، و هذا ما تقضي به المادة 9 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم التي تنص على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة» [3] و هذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي .

---

1) عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، 2003 ، ص28 .
2) القانون المدني الجزائري .
3) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة قالمة ، 1995 ، ص 104 .

أما بخصوص مصطلح "عقد العمل"، فإنه يُعد مصطلحًا حديث العهد، إذ لم يُشرع في استعماله

إلا مع نهاية القرن التاسع عشر، بعد التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الصناعية.

ويُلاحظ أن استعمال مصطلح "عقد العمل" جاء ليُعبّر عن تطور المفهوم القانوني للعلاقة الشغلية، فلم يعد العامل يُنظر إليه كمجرد "مُؤجِّر لخدماته"، بل أصبح يُعترف له بصفة الطرف المتعاقد المستقل قانونًا، الذي يتمتع بحقوق وواجبات مهنية تُنظَّم ضمن إطار قانوني خاص يهدف إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل وضمان توازن العلاقة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل. [1]

و عند الرجوع للقانون الجزائري نجد أن المشرع الجزائري جاء بمصطلح عقد العمل حيث تنص المادة 9 من قانون علاقات العمل على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة » ، و تنص المادة 10 منه على أنه« يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت »

---

1) عبد السلام ديب ،المرجع السابق، ص 26 .

الفرع الثاني :الطبيعة القانونية لعقد العمل

غير خفي أن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل، أي طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين ضرورية حيث يتوقف على هذا التحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل لاسيما في حالة غياب تعريف قانوني لعقد العمل.

وقد انقسم الفقه الباحث لموضوع الطبيعة القانونية إلى فريقين :

أولا :النظرية التقليدية :

يتزعم هذا الاتجاه فقهاء المذهب الرأسمالي، الذين يرون أن عقد العمل هو عقد تأجير الخدمات ، ويقوم هذا التصور على فكرة أن قوة العمل تُعدّ سلعةً كبقية السلع، يمكن لصاحبها أن يضعها تحت تصرف من يحتاج إليها مقابل أجر. وبناءً على هذا المفهوم، فإن العامل لا يبيع عمله ذاته، بل يؤجر خدماته لمدة معينة، مما يجعل العلاقة بين العامل وصاحب العمل قائمة على المنفعة الاقتصادية المتبادلة دون اعتبار للجانب الإنساني والاجتماعي للعلاقة.

ثانيا:النظرية الحديثة:

تنطلق هذه النظرية من الخصائص و المميزات التي أصبح ينفرد بها عقد العمل في ظل القوانين العمالية الحديثة ، حيث تدعو إلى ضرورة تطوير مفهوم عقد العمل و توسيع محتواه ليستوعب مختلف الجوانب و التنظيمات التي أصبح يفرضها قانون العمل الحديث بل ذهبوا الى ابعد من ذلك إذا اعتبروا عقد العمل مجرد وسيلة شكلية تعبر عن فكرة أوسع و هي علاقة العمل [1] لعل هذه الفكرة التي وجدت صدى كبير لدى التشريعات الحديثة منها التشريع الجزائري .

المطلب الثاني: فكرة علاقة العمل

مما لا شك في إن علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم و الناجمة عن إتفاق إرادي وهو عقد العمل [2] ومن المتعارف عليه أن هذه الفكرة بطابعها الإنساني الذي يميل إلى حماية مصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل ، لذا

---

1) أحمية سليمان ،المرجع السابق ، ص 70 .

2) راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ،المرجع السابق ،ص78 .

تختلف علاقة العمل عن أنواع العلاقات الأخرى [1]يرى فقهاء المذهب الاشتراكي أن عقد العمل

لا يُمكن اعتباره مجرد عقد تأجير خدمات كما ذهب إلى ذلك الفقه الرأسمالي، لأن هذا التصور

يُفرغ العلاقة العمالية من مضمونها الاجتماعي والإنساني. بل يعتبر الاتجاه الاشتراكي أن عقد

العمل هو علاقة قانونية ذات طابع اجتماعي قبل أن يكون عقدًا مدنيًا، إذ يهدف إلى تنظيم

الجهد الإنساني في إطار يخدم المصلحة العامة ويُحقق العدالة الاجتماعية بين فئات المجتمع.

المطلب الثالث : مميزات عقد العمل

يخضع عقد العمل للخصائص العامة المقررة في النظام التعاقدي ككل ويمتاز هذا العقد

بالخصائص التالية:

الفرع الأول :عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

يعد العقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين،

بحيث يكون تنفيذ التزام أحدهما سببًا لالتزام الآخر. وانطلاقًا من هذا المفهوم، فإن عقد العمل

---

1) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق،ص 90.

يعتبر من العقود الملزمة للجانبين، لأنه يرتب التزامات متبادلة على كل من العامل وصاحب العمل.

فمن جهة، يلتزم العامل بأداء العمل أو تقديم خدماته لصاحب العمل بصفة شخصية ومنتظمة، وفقًا لتعليماته وتحت إشرافه. ومن جهة أخرى، يلتزم صاحب العمل أو المستخدم بدفع الأجر المتفق عليه مقابل هذا العمل، مع توفير الظروف الملائمة لحسن تنفيذ العقد، واحترام القوانين التي تضمن سلامة وحقوق العامل.

وبذلك، فإن التزامات الطرفين متقابلة ومترابطة، بحيث لا يقوم التزام أحدهما إلا بتنفيذ التزام الآخر، مما يجعل عقد العمل نموذجًا واضحًا للعقود التبادلية التي تقوم على التوازن في الحقوق والواجبات بين المتعاقدين، [1] و يترتب على ذلك انه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها و بالمقابل يحق للعامل أن يتوقف عن عمله طالما أن المستخدم لم يسدد له الأجر و هذا تطبيقا لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، كما أنه إذا لم ينفذ احد الطرفين التزامه الأساسي بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية

---

1) خليل أحمد حسن قدادة ، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول ، مصادر الالتزام ،ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 22 .

جاز للطرف الأخر طلب الفسخ و هذا ما تنص عليه المادة 20 من قانون علاقات العمل

« يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق » .

الفرع الثاني : عقد العمل من العقود الرضائية

العقد الرضائي هو العقد الذي يكفي لانعقاده توافق إرادة المتعاقدين، أي اقتران الإيجاب بالقبول، دون الحاجة إلى أي شكلية خاصة أو إجراء رسمي، وعلى هذا الأساس، فإن عقد العمل يعد عقدًا رضائيًا، لأنه ينعقد بمجرد توافق إرادة العامل وصاحب العمل على عناصره الجوهرية، وهي العمل والأجر والتبعية، دون اشتراط شكل معين لصحته. [1]و يعتبر عقد العمل رضائي [2] يكفي لانعقاده تطابق إرادتين و هذا ما تنص عليه المادة 9 من قانون علاقات العمل « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ».

---

1) خليل أحمد حسن قدادة، المرجع السابق، ص 20 .

2) عبد السلام ديب ، المرجع السابق، ص 27 .

الفرع الثالث :عقد العمل من عقود المعاوضة

عقد المعاوضة هو العقد الذي يحصل فيه كل من المتعاقدين على مقابل لما التزم به أمام الطرف الآخر، أي أن كلاهما يقدم أداءً ويستفيد من أداءٍ مقابل، وانطلاقًا من هذا المفهوم، فإن عقد العمل يعد من عقود المعاوضة، لأن العامل يقدم جهده وعمله لصالح صاحب العمل، ويتلقى في المقابل أجرًا محددًا يمثل العوض عن هذا الجهد.

الفرع الرابع :عقد العمل من العقود المستمرة

غير خفي أن العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد متتالي التنفيذ[1]وهذا ما يؤدي إلى النتائج التالية :

- يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة .
- إذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه أي عيوب الرضا فإن إبطاله يستتبع أثار تسري في المستقبل ولا تطبق قاعدة رجعية الآثار المترتبة عن البطلان و يترتب

---

1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق، ص 27 .

على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن عمل الذي يتم أداؤه طبقا للمادة 135 الفقرة 2 من قانون علاقات العمل و كذلك لا يحق للمستخدم المطالبة باسترداد الأجر المدفوع للعامل خلال المدة التي نفذ فيها العمل لكن يلتزم بتقديم شهادة عمل [1].

المطلب الرابع :استقلالية عقد العمل

استقلالية عقد العمل تعني أنه يخضع لمجموعة من القواعد الخاصة تختلف عن تلك المطبقة على العقود المدنية والتجارية الأخرى. ورغم وجود بعض النقاط المشتركة بين عقد العمل وهذه العقود، فإن طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل تفرض قواعد مميزة تهدف إلى تنظيم الحقوق والواجبات بشكل خاص وحماية الطرف الأضعف في العلاقة، أي العامل. [2]، وهذه الاستقلالية تدفعنا إلى التمييز بين عقد العمل و غيره من العقود المشابهة له .

---

1) راشد راشد،شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة،المرجع السابق،ص 77.

2) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 205.

الفرع الأول: عقد العمل و عقد الوكالة

تعرف عقد الوكالة المادة 571 من القانون المدني الجزائري التي تنص انه « الوكالة عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و بإسمه » [1] . التي يرتكبها العامل أثناء عمله [2] ، ففي عقد الوكالة، وعلى الرغم من أن الموكل يوجه أوامر وتعليمات إلى الوكيل، إلا أن هذا الأخير يتمتع بحرية واسعة في كيفية تنفيذ الوكالة، بشرط ألا يتجاوز الحدود التي رسمها له الموكل. أما في عقد العمل، فإن العامل يؤدي عمله مقيدًا بالتبعية.

الفرع الثاني : عقد العمل وعقد إيجارة الأشياء

مفهوم إجارة الأشياء تعني أن شخصا وضع شيئا من ممتلكاته بين يدي شخص آخر يستعمله هذا الأخير مقابل دفعه مبلغ مالي لمالك الشيء مثال ذلك سيارة الأجرة حيث يسلم مالك السيارة إلى شخص آخر سيارته ليشغلها مقابل مبلغ مالي يسلم إلى صاحبها

فما طبيعة هذا العقد

---

1) القانون المدني الجزائري المادة 571.

2) عبد السلام ديب ، المرجع السابق، ص 33.

الفرع الثالث :عقد العمل وعقد الشركة

تعرف المادة 416 من القانون المدني عقد الشركة على انه « الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بان يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل على أن يقتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح و خسارة » من خلال هذا التعريف هناك أوجه اختلاف تميز عقد الشركة عن عقد العمل أهمها[1] :

المبحث الثاني :العناصر الأساسية لعقد العمل

من المتعارف عليه أن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية، عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، عنصر الزمن و هي العناصر التي اجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

1) راشد راشد. ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 201.

المطلب الأول: عنصر العمل

ترجي الإشارة اليه أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا لعقد العمل و هو بذلك اعتمد تعريف العقد طبقا للقواعد العامة المادة 54 من القانون المدني، و من بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أن يتطلب توفر بعض الشروط.

الفرع الأول : الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه

يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر و هذا ما تنص عليه المادة الأولى ،و تتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات و مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد ، و تظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل .

الفرع الثاني: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم

مما لا شك فيه أنه على العامل أن يمارس عمله وفق توجيهات و تعليمات المستخدم و النظم التي يضعها و هذا يعني التزام العامل بكل ما يضعه و يحدده المستخدم [1] و أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل على انه (يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية)

الفرع الثالث: التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل

من مميزات عقد العمل أنه يفرض على المستخدم التزامات خاصة تهدف إلى حماية العامل وضمان سلامته أثناء أداء عمله. إذ يجب على صاحب العمل أن يوفر كل الأدوات والوسائل الضرورية التي تمكّن العامل من أداء مهامه في ظروف آمنة، وبالشكل الذي لا يعرضه لأي ضرر مباشر أو غير مباشر، سواء كان ماديًا أو صحيًا. كما يلتزم المستخدم بتنظيم العمل

---

1) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 99 .

بطريقة تراعي راحة العامل وتجدد نشاطه، من خلال تحديد فترات للراحة والوقاية من الإرهاق المهني.

المطلب الثاني:عنصر الأجر

بشئ من التأمل إذا كان العمل محل التزام العامل، فالأجر هو محل التزام المستخدم، و لا يمكن الحديث عن العمل دون الحديث عن الأجر[1] .

الفرع الأول : مفهوم الأجر

الأجر هو العوض المالي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم [2]

وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل ،حيث تنص المادة 80منه «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل » وقد عبر المشرع الجزائري عن عنصر الأجر بعدة تسميات و هي :

---

1) محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ،ص 362 .

2)محمود الهمشري ، عنصر الأجر في عقد العمل ، إدارة البحوث و الاستشارات السعودية ، 1977 ،ص 3 .

-الأجر :

هي مجموع ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل و هذا طبقا للمادة 80 .

- المرتب :

هو تعبير يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيف العمومي وقد استعمله المشرع في القانون ،حيث تنص المادة 81 منه على انه « يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون مايلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدميته أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي ، و العمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة.

- والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه» [1].

-الدخل :

و يقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها ، وقد تحدث المشرع عن الدخل في المادة 82 بقوله « يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود ، لاسيما العمل بالالتزام ، أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال ».

الفرع الثاني : تحديد الأجر

يمكن إجمال الأسس التي يتم بمقتضاها تحديد الأجر فيما يلي :

- **معيار المدة :**

هو الذي المعيار الذي يعتمد على مدة زمنية معينة كأساس لتحديد الأجر ،هذه المدة قد تكون قصيرة ، كالساعة أو اليوم ، و قد تكون متواصلة كأسبوع أو أسبوعين ، كما قد تكون

---

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 192.

طيلة الشهر [1] ، وهو المعيار المعتمد في اغلب الحالات لاسيما في علاقات العمل الدائمة

و هو تحقيق مصلحة العامل أكثر من مصلحة المستخدم ، حيث يتحصل العامل على اجر بحلول اجل الدفع بغض النظر عن مروديته و نتيجة عمله ، و لو كانت هذه المر دودية ضعيفة [2].

- معيار المردودية :

هو الذي يحدد فيه قيمة الأجر تأسيسا على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال خلال وقت معين[3] ، ويتغير الأجر فيه بتغير مستوى المردود، وعكس المعيار الأول هذا المعيار يحقق مصلحة المستخدم أكثر من مصلحة العامل لكون الاستمرار و المحافظة على وتيرة معينة على مستوى المردود أمرا مرهقا للعامل فهو ليس آلة يمكن ضبطها على وتيرة عمل معينة .

---

1) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 49.
2) أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص216.
3) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 276 .

-المعيار المزدوج :

تعتمد التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين معا ، حيث يحدد الأجر الأساسي و بعض ملحقاته الثابتة وفق للمعيار الأول أي على أساس وحدة حساب زمنية معينة، أما العلاوات و المكافآت و الحوافز التشجيعية فتحدد على أساس المعيار الثاني وهو معيار المردودية .

الفرع الثالث : مكونات الأجر

يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين هما: الأجر الثابت و الأجر المتغير [1]

أولا :الأجر الثابت و يتكون من:

1. الأجر الوطني الأدنى المضمون.
2. الأجر الأساسي أو القاعدي.
3. التعويضات الثابتة (المرتبطة بمنصب العمل).

---

1) محمد الهمشري ، المرجع السابق ، ص 21.

ثانيا : الأجر المتغير:

يتكون الأجر المتغير من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية و من حيث عنصر الديمومة و الاستقرار ، إذ أنها ليست دائمة و مستقرة لأنها تخضع لعدة عوامل متغيرة، لكن متى وجدت فإنها تعتبر عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة و تتمثل هذه العناصر في التعويضات و المكافآت .

1. **التعويضات:**

هي الأموال التي تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له، أو قام بعمل في غير الظروف العادية أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بمهمة معينة أو بمناسبتها، و هذا ما تتضمنه المادة 81 فقرة 2 من ق.ع.ع ، و الحالات التي تتعلق بالتعويضات هي :

- **تعويض العمل الإضافي:**

مما لا شك فيه أن كل عمل إضافي يقتضي منح العامل تعويض عنه، وقد تناول المشرع الجزائري الساعات الإضافية في المادة 31 من ق.ع.ع « يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية المذكورة... » ، وكذلك المادة 32 من ق.ع.ع « يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة »، كما يمكن تحديد تعويض العمل الإضافي عن طريق الاتفاقيات الجماعية و هذا ما تنص عليه المادة 120 فقرة 4 من ق.ع.ع .

- **تعويض العمل الليلي:**

و هو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل و يتم تقدير تعويض العمل الليلي بمقتضى اتفاق بين العامل و المستخدم ضمن عقد العمل الفردي

أو ضمن الاتفاقيات الجماعية، و قد تناوله المشرع في المواد: 27-28-29 من ق.ع.ع، حيث عرفته المادة 27 بأنه « يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة خامسة صباحا عملا ليليا .تحدد قواعد و شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية».

- **تعويض العمل التناوبي:**

و هو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة، أي يقسم اليوم على فوجين أو ثلاثة، و نظرا لظروف اختلاف العمل في كل فوج فقد اقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف ظروف العمل و أوقاته، وقد نصت عليه المادة 30 من ق.ع.ع « يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ، يخول العمل التناوبي الحق في التعويض» [1]

1) قانون العمل، المرجع السابق، ص 44.

2. المكافآت:

و هي مبالغ مالية تمنح للعامل كتعبير من المستخدم على الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة بدل جهد لتحقيق نتائج أفضل [1]، و أهم أنواع المكافآت و الحوافز التي اخذ بها المشرع الجزائري هي:

- **مكافأة المردود الفردي و الجماعي:** تمنح للعامل حق الاستفادة من مردود الإنتاج سواء كان المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي حيث تنص المادة 81 من ق.ع.ع « يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون...العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه »، والمادة 120 فقرة5 من ق.ع.ع تنص على أن الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون يمكن أن تعالج المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

- **المنح الخاصة ببعض المناسبات:** هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها المستخدم إكراما منه للعمال لاسيما في بعض المناسبات و الأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي أو عندما تلم مصيبة بعامل من العمال [1].

---

1) عبد الودود يجني، المرجع السابق، ص 210 .

- **المكافآت العينية:** و هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها المستخدم

لحساب العامل كتقديم سكن أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة أو اللباس.

الفرع الرابع : الحماية القانونية للأجر

تحضى الأجور بحماية قانونية مشددة نظرا لطابعها الاجتماعي، وهناك ثلاث مبادئ لحمايتها وهي:

- **مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى:** أي امتياز و أسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور و مختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات و المكافآت عن الديون الأخرى التي تترتب على المستخدم مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية أو تلك المتعلقة بالديون العامة كالضرائب و مستحقات الضمان الاجتماعي أو دين للخزينة العامة أو للغير، و هذا ما نصت عليه المادة 89 من ق.ع.ع « تمنح الأفضلية لدفع

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 246.

الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان

الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها ».

- **مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية** : و هو مبدأ مكمل للمبدأ السابق حيث يشكل الأجر حقا مكتسبا للعمال لا يمكن المساس به و هذا ما نصت عليه المادة 90 من ق.ع.ع « لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها[1]» .

- **مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:** أي بطلان أي تنازل من العامل لكامل أو جزء من أجره بغض النظر عن التنازل سواء برضاه أو بدونه و هذا ما تنص عليه المادة 137 من ق.ع.ع «يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل ، يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ».

---

1) محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 120.

المطلب الثالث : عنصر التبعية

إن هذا العنصر هو المعيار المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له ، و يقصد بالتبعية سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المستخدم [1] و تأخذ التبعية ثلاثة صور في علاقات العمل و هي:

الفرع الأول : الوجه القانوني و التنظيمي

و تتمثل في امتثال العامل لبعض الإجراءات و التعليمات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها و خضوعه للرقابة و الإشراف التي يقوم بها المستخدم الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر و توجيهات، حيث يجب على هذا الأخير إطاعتها [2] و هذا ما نصت عليه المادة 7 فقرة 1 و3 من ق.ع.ع « يخضع العمال في إطار علاقة للواجبات الأساسية التالية:

---

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 33.

2) عبد الودود يجني ، المرجع السابق، ص 120.

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم .
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ».

الفرع الثاني : الوجه الفني أو التنفيذي

يمارس هذا النوع من التبعية من قبل عمال ذوى خبرة مهنية و اختصاص يمكنهم من تأطير العمال و الإشراف على أعمالهم و تنفيذ البرامج المقررة من قبل المستخدم من الناحية التقنية و التنفيذية و بالتالي فهؤلاء العمال يعتبرون عمالا مفوضين من قبل المستخدم [1] .

الفرع الثالث : الوجه الاقتصادي

و تتمثل في اعتماد العامل في حياته على ما يحققه من دخل لقاء العمل الذي يؤديه مما يجعله مرتبطا معيشيا بالمستخدم و هذا يترتب عنه أنه يمنع على العامل أن يمارس

---

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 33.

أي نشاط خارج علاقته بالمستخدم و هذا ما يسمى " منع ازدواج الوظيفة"، و هذا ما يجعل المستخدم محتكرا لجهد و وقت العامل طيلة علاقة العمل . و خلاصة القول أن التبعية هي المعيار الأساسي لعقد العمل و الذي يجعله مميزا عن باقي العقود.

المطلب الرابع : عنصر الزمن أو المدة

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و جهده و خبرته في خدمة المستخدم و هذه المدة تحدد مبدئيا طبقا لحرية التعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية و بعض المبادئ التي تنص عليها مثل منع التعاقد لمدى الحياة.و مبدئيا تنشأ علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة إلا إذا اتفق على غير ذلك كتابيا، و في حالة عدم توفر عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة لمدة غير محددة [1]، و كل من المواد 12 ، 13 ، 14 من ق.ع.ع تنص عن عقد العمل المحدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة.أما المدة القانونية للعمل هي أربعون ساعة (40) في الأسبوع و تتوزع هذه الساعات على 5 أيام على الأقل.

---

1) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 36 .

المبحث الثالث : أنواع عقود العمل في قانون 11/90

تنص المادة 11 من ق.ع.ع على انه « يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة » من خلال ما جاء في هذه المادة نستشف أن هناك نوعين من عقود العمل في قانون 11/90، و هي عقود عمل غيرمحددة المدة (المطلب الأول) و عقود عمل محددة المدة(المطلب الثاني) إضافة إلى ما نصت عليه المادة 4 من ق.ع.ع« تحدد عند الاقتضاء ،أحكام خاصة، تتخذعن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات،و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون و في إطار التشريع المعمول به» ، وهذا ما يعني وجود عقود عمل خاصة أخرى .

المطلب الأول: عقد العمل غير محدد المدة

كما جاء في نص المادة 11 من ق.ع.ع الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة ، و معنى هذا أن عقود العمل غير محددة المدة هي الأصل و لا يخضع لشكلية معينة بل يكفي أن يتضمن المعلومات الأساسية التي تبين أطراف العقد و محله و سببه من حيث هوية الأطراف.

المطلب الثاني : عقد العمل محدد المدة

تنص المادة 12 من قانون 11/90 المكملة بالمادة 2 من الأمر 21/96 على 5 حالات تسمح بإبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

الفرع الأول :تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

و هي أعمال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية، و تتطلب مزيدا من العمال الذين يتمتعون بمهارات خاصة، فمدتها يجب أن تكون محددة من حيث الزمان ،و مثال هذه

الأعمال، الأشغال الاستثنائية المتعلقة بالبناء و الطلاء، الخبرة الحسابية، عمليات تكوين

فئة من العمال.

الفرع الثاني :استخلاف عامل مثبت

و يتعلق الأمر هنا بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتا و يتعلق بإحدى حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 61 من ق.ع.ع بإستثناء حالة الإضراب [1] ،و تهدف هذه الوضعية إلى ضمان حسن سير المؤسسة مع الحفاظ على منصب العامل الغائب ، بحيث يتعين على المستخدم بعد انقضاء حالة التعليق إرجاع العامل إلى منصبه، و في جميع الحالات يجب أن يكون الاستخلاف مؤقتا .

الفرع الثالث : أشغال دورية ذات طابع متقطع

تتعلق هذه الحالة بالأشغال التي تتطلب التجديد بصفة دورية و لكنها غير مستديمة و مثال ذلك أعمال الصيانة المتخصصة.

---

1) ديب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 89.

المطلب الثالث : عقود العمل الخاصة

باستقراء نص المادة 4 من ق.ع.ع على انه « تحدد عند الاقتضاء ، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي العلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة ، و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون و في إطار التشريع المعمول به ».من خلال هذه المادة نلاحظ أن قانون 11/90 تناول عقود عمل خاصة بالفئات التالية:عمال المنازل، مسيرو المؤسسات الممثلون التجاريون و مستخدمو البيوت، مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و السفن التجارية و الصيد البحري، علاوة على الصحافيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة.غير أنه و منذ صدور قانون 11/90 لم يتخذ إلا نصين اثنين يخصان العمل في المنزل و هو المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/8 و مسيري المؤسسات المرسوم التنفيذي 90/290 المؤرخ في 1990/12/29 و اتخذ نص يتعلق فقط بكيفية ضبط

التوقيت اليومي للعمل و الترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة و النخبة

مرسوم تنفيذي 481/91 المؤرخ في 1991/12/14 [1].

الفصل الثاني : إنعقاد عقد العمل و الآثار المترتبة عليه

مما لاشك فيه أن عقد العمل يتطلب شروط معينة لينعقد صحيحا،هذه الشروط إذا توافرت

ترتب آثار معينة في جانب المستخدم و العامل .

المبحث الأول : تكوين عقد العمل

لعل شروط صحة عقد العمل هي الشروط المطلوبة لصحة العقد حسب مقتضيات القانون

المدني ، أي أهلية التعاقد و سلامة الرضا من العيوب و مشروعية المحل و السبب و

عدم إستحالة تنفيذها أما عن الشكل فما هو إلا وسيلة إثبات و ليس ركنا للانعقاد على

أساس أن عقد العمل من العقود الرضائية ، كما أن العامل الذي يرتبط بعقد عمل يمر

1) ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص 134.

بفترة تجريب تختلف مدتها من عامل لأخر كما أن مدة العقد التي تربط العامل بالمستخدم

قد تكون محددة أو غير محددة بشرط أن لا يلتزم أي كان مدى الحياة [1] .

المطلب الأول : الأركان الجوهرية

مما لا شك في أن الأصل في التعاقد انه يتم بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن إراداتهما،

فيتم العقد بتطابق الإيجاب و القبول [2] و يلزم لإنعقاد عقد العمل الذي يعد عقدا رضائيا

تلاقي إرادة المستخدم مع إرادة العامل[3]، و بما أن المشرع الجزائري قد لجأ في تعريف

عقد العمل إلى القانون المدني فإنه على غرار العقود الرضائية التي يحكمها هذا القانون ،

الأركان الجوهرية لانعقاده هي الأهلية الرضا ، المحل ، السبب .

الفرع الأول : الأهلية

كقاعدة عامة يجب أن تتوفر في طرفي العقد أهلية التعاقد و هي من القواعد العامة و

تنص المادة 78 من القانون المدني على أن« كل شخص أهل للتعاقد مالم تسلب أهليته أو

---

[1]) راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 156.

2) خليل أحمد حسن قدادة ، المرجع السابق، ص 33 .

3) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دارالمطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، 1997،998 ، ص 71 .

يحد منها بحكم القانون » و تنص المادة 79 من نفس القانون بأنه « يسري على القصر و المحجور عليهم و غيرهم من عديمي الأهلية قواعد الأهلية المنصوص عليهم في قانون الأسرة » ،و نظرا للطابع الخاص لهذا العقد الذي لا يتسم بالتوازن في مركز الطرفين فإن شروط الأهلية تختلف من المستخدم الى العامل[1].

- **أهلية العامل:** لاشك أن عقد العمل يعتبر بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع و الضرر وهذا يقتضي منطقيا بلوغه سن الرشد [2]،لكن المشرع الجزائري جنح عن القواعد العامة التي تقضي أن يكون المتعاقد بالغا 19 سنة كاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني واكتفى بسن 16 سنة كاملة،حيث تنص المادة 15فقرة 1 من ق ع ع" لايمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمرالأدنى للتوظيف عن ست عشرة(16)سنة إلا في الحالات التي تدخل في اطارعقود التمهين ،التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما" ورغم هذا تعد هذه الأهلية ناقصة مقيدة بإلزامية موافقة الأولياء و هذا ما تنص عليه المادة 15 فقرة 2 من ق.ع.ع «و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من

---

[1]) ديب عبد السلام ، المرجع السابق، ص 28 .

2) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص130.

وليه الشرعي» [1] ،و بهذا تعتبر أهلية العامل ركنا جوهريا في عقد العمل حيث إذا تخلف هذا الركن من شأنه ان يجعل هذا العقد باطلا و هذا ما تنص عليه المادة 135 من ق.ع.ع « تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه » .

- **أهلية المستخدم:** لا يتضمن القانون أحكاما خاصة بها و بالتالي يطبق بشأنها القواعد العامة في الأهلية لاسيما المادة 78 من القانون المدني « كل شخص أهل للتعاقد، ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون » [2].إذا كان الشخص طبيعيا يجب أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني أما إذا كان الشخص معنويا فإن

الفرع الثاني : الرضا

غير خفي أن تشريعات و قوانين العمل في الجزائر لم تضع أحكاما خاصة بهذا الركن فيرجع إلى أحكام القانون المدني حيث يجب أن يكون خاليا من عيوب الرضا و هي:

---

1) محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 105 .
2) القانون المدني الجزائري .

الغلط : تطبق عليه المادة 81 من القانون المدني «يجوز للمتعاقد الذي وقع في غلط جوهري وقت إبرام العقد ، أن يطلب إبطاله » و المادة 82 من القانون المدني « يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة .

التدليس: يجوز إبطال عقد العمل إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين بلغت حدا من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد طبقا للمادة 86 من القانون المدني ، كما يعتبر تدليسا السكوت عمدا عن واقعة أو ملابسة إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم عقد العمل لو علم بتلك الواقعة أو الملابسة .

الإكراه: يجوز إبطال عقد العمل إذا اكره أحد المتعاقدين على إبرامه تحت سلطان رهبة بينة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه، ودون وجه حق طبقا للمادة 88 من القانون المدني [1]،

---

1) القانون المدني الجزائري.

الاستغلال: إن الاستغلال الذي يعيب الرضا و المقرر في المادة 90 من القانون المدني يحتاج لتحقيقه توافر الطيش و الهوى لدى المتعاقد و استغلال ذلك من طرف المتعاقد الأخر، وهذا ما يندر وقوعه عند إبرام عقد العمل

الفرع الثالث : المحل

باستقراء القانون المدني الجزائري نجده لم يضع تعريفا محددا لمحل الالتزام و لذا فإن محل الالتزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين في مواجهة الدائن و هذا الأداء قد يكون القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل [1] ومحل عقد العمل بالنسبة للعامل ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية و مدة وحجم، أما بالنسبة للمستخدم فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل [2] فكل من العمل و الأجر هما عنصران لمحل عقد العمل، و هذا المحل يجب أن تتوفر فيه شروط يرجع فيها إلى القانون المدني.

---

[1]) خليل أحمد حسن قدادة ، المرجع السابق ، ص72.

3) ديب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 31 .

الفرع الرابع : السبب

السبب هو الغاية أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقده و التزامه، و سبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم و العكس ،و يشترط أن يكون السبب مشروع غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة طبقا للمادة 97 من القانون المدني.

المطلب الثاني : شكل و إثبات عقد العمل المحدد المدة و غير محدد المدة

الفرع الأول : شكل و إثبات عقد العمل غير محدد المدة

تنص المادة 9 من ق.ع.ع « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقد» ،و تنص المادة 10 على أنه« يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت » ،فالشكل ماهو إلا وسيلة لإثبات عقد العمل و بالتالي فهو ليس ركنا جوهريا فيه

الفِرع الثاني: شكل وإثبات عقد العمل محدد المدة

مبدئيا ينشأ عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا اتفق على غير ذلك كتابة و في حالة غياب أو انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة [1] وهذا ما تنص عليه المادة11 من ق ع ع "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة إنعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة

المطلب الثالث : فترة التجريب

فترة التجريب هي تلك المرحلة التي يوضع فيها العامل تحت الملاحظة في فترة لتجريبه و ذلك قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته و استعداده للقيام بالعمل المطلوب منه و كذلك هي فرصة للعامل للإطلاع على ظروف عمله و مدى ملائمتها لأهدافه و لإثبات مهارته و خبرته [2]

---

[1]) راشد راشد ،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 166.
[2]) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق، ص 94 .

غير أن القانون حدد سقف لفترة التجربة التي لا يمكن تجاوزه وبالتالي لا يمكن تمديده إلا في حدود المدة القصوى التي رسمها القانون، و يتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة و يخضع لنفس الواجبات و هذا ما تنص عليه المادة 19 من ق.ع.ع، و من جهة أخرى تنص نفس المادة على أن فترة التجربة تحسب في أقدمية العامل، وعقد العمل في هذه الفترة هو عقد عمل مؤقت معلق على شرط فاسخ.

المطلب الرابع : التثبيت

مما لاشك فيه أنه عندها يتعين على المستخدم أن يثبت العامل في منصب عمله و يتحول هذا العقد من عقد مؤقت إلى عقد نهائي، و يسري هذا التثبيت من تاريخ التوظيف بقصد التجربة [1] و لم ينظم قانون 11/90 كيفية إجراء هذا التثبيت و اكتفى بذكره في المادة 10 دون أي تفصيل، وهذا يعني أن الأمر ترك تنظيمه للاتفاقيات الجماعية.

[1]) راشد راشد ، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق ، ص 90.

المبحث الثاني : أثار عقد العمل بالنسبة للعامل

تتمثل أثار عقد العمل في إلتزامات متقابلة على عاتق كل من العامل و المستخدم[1] حيث تشكل إلتزامات كل منهما حقوقا للطرف الثاني و العكس.

المطلب الأول : حقوق العامل

تنص عليها المواد 6،5 من ق.ع.ع و تتمثل أساسا في :

الفرع الأول : الحق في الأجر و مختلف الامتيازات المالية

يعتبر من أهم الحقوق الأساسية للعامل و يجب أن يكون أداءه منتظما و مطابقا لعقد العمل و الاتفاقيات الجماعية شانه شأن الملحقات و الحقوق الأخرى المرتبطة بتنفيذ العمل [2] و يحظى بحماية قانونية مشددة حيث تنص المادة 6فقرة5 من ق.ع.ع « يحق للعامل في إطار علاقة العمل ما يأتي : الدفع المنتظم للأجر المستحق » .

---

[1]) إيهاب حسن إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 207 .
[2]) ديب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 164 .

الفرع الثاني: الحق في الراحة

هو حق دستوري مكرس في المادة 55 من الدستور و يتضمن الراحة الأسبوعية و العطلة السنوية و إجازات الأعياد الوطنية و الدينية و العطل غير مدفوعة الأجر كما يمكن إدراج أوقات الراحة أثناء العمل، فضلا عن العطل المرضية و العطل المتعلقة بالأمومة[1].

الفرع الثالث : الحق في التامين و الحماية و الضمان الاجتماعي و التقاعد

يقع واجب التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي على عاتق المستخدم و تتوزع أحكام الحماية و الضمان الاجتماعي على مجموعة من النصوص القانونية التي تغطي عدة محالات و تتمثل في التأمينات الاجتماعية التي تشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني

الفرع الرابع: الحق في ممارسة النشاط النقابي

مما لاشك فيه أنه حق دستوري و يدخل ضمن الحقوق النقابية للدفاع على مصالح العمال و حقوقهم بكل الوسائل التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح لاسيما حق التفاوض

---

[1]) مرجع نفسه، ص 164 .

الجماعي و المساهمة في الوقاية من النزعات الجماعية وحق الإضراب حيث تنص المادة

5 فقرة 8،2،1 على أنه« يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي.

- التفاوض الجماعي.

- اللجوء إلى الإضراب » [1]

المطلب الثاني : التزامات العامل

مما لاشك فيه أن علاقة العمل و القوانين المنظمة لها ترتب حقوقا للعمال فهي كذلك

ترتب عليهم عدة التزامات تنشأ بعضها عن القوانين و النظم المعمول بها بينما ينشأ الأخر

عن العقود الجماعية و الفردية [2] و أهمها :

الفرع الأول : الالتزام تنفيذ و تأدية العمل المحدد في العقد

---

[1]) محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق، ص 102 .

[2]) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 171 .

غير خفي أنه يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل أن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد و الذي تم تعيينه عند التعاقد [1] هذا لأن شخصية العامل تعتبر عنصرا جوهريا في العقد [2] و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 1 من ق.ع.ع « يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- أن يؤدي بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم.
- و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- لابد على العامل الالتحاق بمنصب العمل في التاريخ المحدد عند بداية العقد و إذا امتنع العامل عن الالتحاق أمكن المستخدم مطالبته بالتعويض على عدم التنفيذ [3] .

الفرع الثاني : واجب تنفيذ تعليمات السلطة السلمية

مما لا شك فيه أنه يلتزم العامل بتنفيذ أوامر المستخدم و أن يطيع تعليماته الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه و لا يقتصر الالتزام بالطاعة على الأوامر و التعليمات الصادرة

---

[1]) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 137 .
[2]) عبد الودود يجني ، المرجع السابق ، ص 179 .
[3]) ديب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 165.

من المستخدم شخصيا، بل يشمل أيضا كل ما يصدر عن من ينوبونه في الإشراف على العامل و إدارته هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من ق.ع.ع « يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة » ،و ذلك بشرط أن لا تكون هذه التوجيهات مخالفة للنظام العام و الآداب العامة و العقد و القوانين [1] و هذه التعليمات قد تكون مكتوبة أو شفوية ، و تشكل أي مخالفة لهذه التوجيهات خطأ مهنيا تلزم غرامة مالية طبقا للمادة 139 من ق.ع.ع .

الفرع الثالث : الالتزام بالسر المهني

يعتبر العامل ملزما بالمحافظة على أسرار العمل و عدم إفشائها و ورود هذا الالتزام في المادة 7 فقرة 8 ق.ع.ع « أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية »

---

[1]) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 161 .

و على أي حال كل معلومة من شانها أن تستغل من طرف المنافس استغلال تترتب [1] عنه خسارة للمستخدم و يرفع واجب السر المهني على العامل في الحالات التي ينص عليها القانون أو بطلب من السلطة السلمية [2] .

الفرع الرابع : الالتزام بعدم ممارسة أي منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل

جاءت المادة 7 فقرة من ق.ع.ع التي تقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل و ليس بعد انتهائها حيث تنص على انه « ...أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطه أما بعد إنتهاء علاقة العمل فإنه باستثناء المحافظة على أسرار المهنة فإنه لا يوجد ما يسمح للمستخدم أن يدرج شرط عدم المنافسة [3] ويُعدّ إدراج مثل هذا الشرط في أي عقد عمل شرطًا باطلًا وعديم الأثر، لأنه يمسّ بحقوق أساسية كفلها القانون للعمال. وهذا ما أكّدته المادة 137 من قانون العمل، التي تنص صراحة على أنّ" :*كل بند في عقد العمل يخالف، عن طريق الانتقاص، الحقوق الممنوحة للعمال بموجب التشريع أو*

---

[1])عبد الودود يجني ، المرجع السابق ، ص 185 .

[2])ديب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 167.

[3]) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 176.

الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية يعد باطلًا وعديم الأثر ."ومن ثمّ، فإن أي شرط ينتقص من تلك الحقوق يعتبر غير صالح قانونيًا ولا يجوز الاحتجاج به، وإلى جانب الالتزامات الأساسية المنصوص عليها لفائدة العامل، أقرّ المشرّع التزامات أخرى تكمّل العلاقة المهنية، من بينها ضرورة مساهمة العامل في الجهود المبذولة من طرف الهيئة المستخدمة لتحسين الإنتاج وتنظيمه، واحترام تدابير الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة. كما يلتزم العامل بالمشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى المهني وتجديد معارفه بصفة دورية، فضلًا عن خضوعه لمختلف أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يضعها المستخدم. وقد وردت هذه الالتزامات في المادة 7 من قانون العمل، لاسيما الفقرات 2 و4 و5 و6 التي نصّت على الواجبات الأساسية التي يخضع لها العمال في إطار علاقة العمل.

- أن يساهم العامل في مجهودات الهيئة المستخدمة .
- أن يراع العامل تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم.

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

- أن يشارك العمال في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من تحسين الوقاية الصحية و الأمن» [1].

المبحث الثالث : آثار عقد العمل بالنسبة إلى رب العمل

المطلب الأول: حقوق المستخدم

لا ينص القانون صراحة على حقوق المستخدم كطرف في العقد إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل [2] و صلاحياته كطرف في عقد العمل تنقسم الى ثلاثة أقسام:

---

[1]) محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 103

[2]) ديب عبد السلام ، المرجع السابق، ص 167 .

الفرع الأول : صلاحيات المستخدم كطرف في عقد العمل

و تتمثل هذه الصلاحيات في حق الأمر و التوجيه و الإشراف، و حقه في حماية مصالحه المادية و المعنوية عن طريق إلزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية و تنفيذ العمل الذي وظف من اجله حيث يشكل كل التزام للعامل حق للمستخدم إلى جانب الحقوق و الصلاحيات التي يعترف بها القانون و النظم المعمول بها للمستخدم باعتباره طرفا في علاقة العمل [1].

الفرع الثاني : صلاحية الإدارة و التنظيم

بقليل من التمعن يتمتع المستخدم بعدة صلاحيات في إطار تنظيم العمل داخل مؤسسته، لعل من بين هذه الصلاحيات سلطة الإدارة و التنظيم، و تتمثل في اتخاذ كافة الإجراءات و التصرفات المناسبة قصد تنظيم العمل سواء كان ذلك بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية و ممثلي العمل، حتى يضمن الانضباط داخل محيط العمل و ضمان عدم

---

[1]) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 190.

تعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر، و أهم الأدوات التي يعتمد عليها المستخدم

في سلطته الإدارية و التنظيمية:

- **النظام الداخلي:** و جاءت المادة 77 ق.ع.ع لإعطاء تعريف له بقولها « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط»، وهذا النظام يصبح إلزامي على المستخدم كلما وصل عدد العمال إلى 20عاملا و هذا ما تنص عليه المادة 75 من ق.ع.ع « يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا (20) فأكثر أن تعد نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه ».

- **التوجيهات و التعليمات:** و تتجلى هذه في التعليمات و الأوامر و التوجيهات، و بالمقارنة مع الأهذاف فالمستخدم لا يخضع في وضع هذه التعليمات الى أي إجراءات شكلية.

الفرع الثالث : سلطة التأديب

غير خفي أنه من بين الصلاحيات التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل، السلطة التأديبية و العقابية المتمثلة في اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله أو يخالف النظام المعمول به في المؤسسة أو الهيئة [1]، لكن تجدر الإشارة أن سلطة التأديب المعترف بها للمستخدم لم تترك بلا قيد حتى لا يتعسف هذا الأخير في استعمال حقه، لذلك فرضت التشريعات الحديثة و منها التشريع الجزائري على المستخدمين إلزامية وضع نظام خاص بالتأديب تحدد فيه المخالفة أو التصرفات التي تشكل أخطاء مهنية و أن يحدد لكل نوع من هذه الأخطاء العقوبات المناسبة لها، ووضع النظام التأديبي يكون بواسطة الأنظمة الداخلية و هذا ما تنص عليه المادة 77 فقرة 2 من ق.ع.ع « يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ» [2] ، و بهذا فكل عامل

---

[1]) علي عوض حسن ، المرجع السابق ، ص 272 .

[2]) محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 117 .

يرتكب خطأ تأديبيا يتعرض لعقوبة تأديبية و هذا يقتضي معرفة الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية.

الخطأ التأديبي: مما لا شك فيه أنه كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال يمس بالنظام المعمول به في محيط العمل أو من شانه إلحاق أضرار بالمؤسسة أو بالعمال العاملين بها أو تشكل خرقا لإلتزمات العامل المهنية [1] و تنقسم الأخطاء التأديبية الى:

- أخطاء من الدرجة الأولى: و هي تلك التصرفات التي يخالف بها العامل النظام العام أو الإنظباط في مكان العمل و هي عقوبات نوعا ما شد أذن أكثر منها عقابية.

- أخطاء من الدرجة الثانية: و هي مجموع الأفعال التي يقوم بها العامل دون عناية و التي إن حدثت من شأنها إلحاق أضرار بأمن و سلامة العمال و أملاك المؤسسة.

- أخطاء من الدرجة الثالثة: و هي مجموع الأخطاء التي تتوفر فيها نية الإضرار بالمستخدم مثل إفشاء الأسرار المهنية ، التلبس بقبول الرشوة ، رفض تنفيذ أوامر و

---

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 183 .

توجيهات المستخدم ، مع الإشارة إلى أن الأخطاء المهنية من الدرجة (1) و (2) لا يترتب عليها تسريح العامل بينما الأخطاء من الدرجة (3) يترتب عليها التسريح .

- **العقوبة التأديبية:** هي مجموعة الإجراءات الردعية الذي يتخذه المستخدم ضد العامل الذي قام بارتكاب أخطاء سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع مالي كحرمانه من بعض التعويضات و الامتيازات المالية أو خصم جزء من الأجر[1] أو ذو طابع معنوي كالإنذار و التوبيخ [2]، كما قد تكون الإجراءات ذات طابع مهني كنقله من مكان إلى أخر أو من منصب إلى أخر وحرمانه من الترقية أو يخفض منصب عمله من الدرجة العليا إلى الدرجة الدنيا، لكنه تجدر الإشارة أنه يشترط في درجة العقوبة التأديبية أن تتناسب مع جسامة الخطأ المهني و هذا طبقا للمادة 77فقرة 2 من ق.ع.ع ،لكن المشرع وضع قيودا للحد من سلطة المستخدم في مجال توقيع الجزاء التأديبي من بينها إلزامية إتباع إجراءات معينة و ضرورية لتمكين العامل من الدفاع عن نفسه و إستعمال كل الطرق المساعدة على ذلك و حفاظا على سمعة المؤسسة من جهة.

---

[1]) عبد الودود يجني، المرجع السابق، ص 196 .

[2])مرجع نفسه، 275 .

المطلب الثاني : التزامات المستخدم

الفرع الأول : التزامات المستخدم التعاقدية_: و تتمثل في :

- على الهيئة المستخدمة أن يشغل فعليا العامل و هذا ما تنص عليه المادة 6 فقرة 1 من ق.ع.ع بقولها " التشغيل الفعلي" و معنى ذلك انه لا يجوز للمستخدم أن يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه [1] و أن لا يجبره على أداء عمل غيره مالم تتدخل حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي تمنع تشغيله كما اتفق عليه ، وان يوفر للعامل الوسائل اللازمة لأداء عمله [2] .

- من جهة ثانية فعلى المستخدم أن يضمن للعامل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيله و استحقاقه و هذا طبقا للمادة 6 فقرة 3 من ق.ع.ع « الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهميتهم و استحقاقهم ».

---

1) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 286 .
2) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 187 .

- مما لاشك فيه أنه على المستخدم أن يدفع بصفة منتظمة الأجر المتفق عليه و هذا من أهم الالتزامات التعاقدية[1] و هذا ما تنص عليه المادة 6فقرة5من ق.ع.ع بقولها « الدفع المنتظم للأجر المستحق » ،مع ضمان المساواة في الأجور بين العمال و هذا ما تنص عليه المادة 84 من ق.ع.ع « يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز » . و جاءت مجموعة هذه النصوص كوسيلة لتحفيز العامل على الولوج الى سوق العامل.

الفرع الثاني : التزامات المستخدم القانونية

تقع على المستخدم التزامات بعد إن استفاذ من حقوق و الزام للعامل.

- يلتزم المستخدم بتوفير الأمن و الحماية للعمال من مختلف المخاطر المهنية، ودفع أقساط الإشراك في الضمان الاجتماعي و التقاعد ومختلف التأمينات الاجتماعية الأخرى و لعل الاشتراك و التأمين تتأتي كأهم الإشكالات القانونية التي موجودة في القضاء [2].

---

[1]) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 286 .

[2]) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 208 .

- التزامه من تمكين العمال من الترقية المستمرة في السلم الوظيفي و ذلك الذي سينعكس بصورة إيجابية على العمل.

- مما لا شك فيه أن للعمال الحق في الراحة و تمكينه من المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و المشاركة في الهيئة المستخدمة و و اللجوء إلى الإضراب و هذا طبقا للمادة 5 من ق.ع.ع باعتبارها حقوقا للعمال و في نفس الوقت واجبات للمستخدم.

الفصل الثالث:تعديل و تعليق و إنهاء عقد العمل

مما لاشك فيه أنه كثيرا ما تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها وطول مدة سريانها إلى بعض العوامل و الأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر فيها و مراجعة بعض أحكامها، [1] الى جانب ذلك فإن القوانين الحديثة تمنح للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع عقد العمل و ذلك في حالات معينة كما تمنح هذه القوانين للعامل و المستخدم الحق في إنهاء عقد العمل لكت يشترط ذلك الرجوع الى عقود العمل أو متى أثبت المستخدم وجود خطأ[2].

المبحث الأول: تعديل عقد العمل

رجوعا الى القواعد العام العقود خاصة في تعديل العقود تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين، أما تعديل عقد العمل فيرجع أصلا إلى رضا الطرفين و لكن في بعض الحالات قد يكون بالإرادة المنفردة للعامل أو المستخدم أو خارج عن إرادتهما.

المطلب الأول: تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين

باستقراء نص المادة 106 من القانون المدني نجدها تضمنت نفس الحكم المنصوص عليه في المادة 63 من ق.ع التي تنص على أنه« يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم ، مع مراعاة أحكام هذا القانون» .

المطلب الثاني: تعديل عقد العمل خارج عن إرادة الطرفين

مما لاشك فيه إن القانون أو الاتفاقيات الجماعية قد ينصان في مضمونهم على أحكام أكثر نفعا للعمال، و تنص المادة 62 من ق.ع.ع على أنه: « يعدل عقد العمل إذا كان القانون، أو التنظيم، أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل» و هي الحالات التي كثيرا ما تحدث لاسيما فيما يخص الجوانب المادية ، كزيادة الأجور ، أو وضع تدابير جديدة من شانها تحسين ظروف العمل ، أو مدة العمل ، أو غير ذلك من المسائل الأخرى التي قد تلزم الطرفين

تعديل العقد[1] ،تطبيقا إمالقاعدة قانونية أو تنظيمية ، أو لاتفاق جماعيا ، باعتبار هذه النصوص هي المصادر الأساسية التي استمد منها عقد العمل أحكامه و قواعده. و نستنتج من خلال ما تقدم أن الدولة اعتبرت العامل هو الطرف الضعيف في العقد و بالتاالي و جهت الكفة لحماية مصالحه.

المطلب الثالث :تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين

في كثير من الأحيان تكون هناك ظروف تؤدي إلى تغيير أو تعديل شروط العقد المتفق عليه سواء كانت هذه الأسباب تخص العامل أو المستخدم و بالتالي فالمصلحة العامة أو الخاصة تقتضي تعديل بنود العقد.

الفرع الأول :الحالات المتعلقة بالعامل

مما لا شك فيه أن هذه الحالات تحدث في الغالب عندما يحصل العامل مثلا على مؤهل أو شهادة مهنية تمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي ، الأمر الذي يؤدي حتما إلى

---

[1]) المادة 118 من ق ق ع «تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية لتي اكتتبت بها الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم ».

تعديل بعض بنود و شروط العقد كذلك قد يصل الأمر إلى إبرام عقد جديد ، إذا كان ذلك ضروريا ، كما قد يعدل العقد إذا غير العامل العمل أو المهنة أو الوظيفة التي يقوم بها لدى نفس المستخدم لأسباب صحية أو اجتماعية أو مهنية ، سواء كان الأمر يتطلب تعديل جزئيا أو كليا ،وفق ما يتفق عليه الطرفان [1].

الفرع الثاني : الحالات المتعلقة بالمستخدم

تنص المادة 74 الفقرة 1 من ق.ع.ع بأنه « إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة, تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال» .

و بتحليل هذا النص يتضح أنه لا يعالج سوى حالة تغير الوضعية القانونية المتمثلة في حلول شخص جديد محل المستخدم السابق ، سواء تعلق الأمر بأشخاص طبيعية أو معنوية ،إلا أنه لم يتطرق إلى بعض الحالات الأخرى مثل نقل مكان العمل أو تغيير

---

[1]) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 53.

النشاط أو حل المؤسسة المستخدمة اتفاقيا أو قانونيا أو قضائيا [1]، وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل إذا لم يقبل احد الطرفين لاسيما في الحالتين الأولى و الثانية بطلب تعديل العقد ، حيث يبررهنا إنهاء العقد بحجة استحالة التنفيذ التي تحرر المستخدم من أي تعويض عن هذا الإنهاء[2]

تجدر الإشارة أن هذا التنظيم يكون قابلا للتطور و التغيير حسب المتطلبات الاقتصادية ، وبالتالي فإنه يمكن له تغيير بعض أحكام النظام الداخلي الذي يحرر بإرادته المنفردة بشرط أن لا يخالف مبادئ تشريع العمل، و السؤال الذي يطرح : ما مدى شرعية تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم؟ فإن كان القانون الحالي سكت عن ذلك فإن المحكمة العليا قد اعترفت له بإمكانية التعديل مادام انه لايمس بتوازن العقد .

و خلاصة القول أن تعديل عقد العمل يكون إما كليا بتغيير العقد من الأصل و لكن يكون باتفاق الطرفين، و إما يكون جزئيا و ذلك بتعديل بعض من بنوده فقط .

---

[1]) إن القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية لم يتعرض لمصير العمال في حالة حل المؤسسة قضائيا أو اتفاقا بالتصفية ، بإستثناء الفقرة 2 من المادة 36 منه : «...يمكن للحكومة أن تتخذ تدابير وقائية تقنية و اقتصادية أو تعيد الهيكلة آو تمدها بالعون المالي ، إذا كان قرار الحل قضائيا ، قد يمس مصالح هامة في مجال الاقتصاد الوطني ، أو الدفاع الوطني ، أو التوازن الجهوي ، أو التشغيل و يترتب عن هذه التدابير انقضاء الإجراء القضائي الجاري ».

2) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 53.

المبحث الثاني:تعليق علاقة العمل

القاعدة القانونية التي تثير جانب قانوني أن عدم الوفاء بالتزام يؤدي إلى فسخ الاتفاق أو العقد، بينما يبقى عقد العمل قائما إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذ الالتزامات الواردة به، هذه الحيلولة أو التعليق يؤديان إلى توقيف مؤقت للعقد لتستعيد علاقة العمل سريانها بعد زوال العائق أو سبب التوقف [2].

المطلب الأول : حالة إتفاق الطرفين (الاستيداع)

يتفق الطرفان في كثير من الاحيان على تعليق عقد العمل لأسباب موضوعية مؤقتة لم يحددها القانون الحالي[3] بل تركها للتفاوض الجماعي . ومن أثار الإستيداع أنه يوقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من الحقوق في الأقدمية و الترقية و التقاعد ، ويمنع عن العامل ممارسة أي نشاط يدر عليه ربحا ، غير أنه يبقى محتفظا بالحقوق التي

---

2)رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة،سنة 2002،ص 103 .
3)المادة 53 من القانون رقم 6/82 حددت بدقة الحالات التي يستفيد فيها العامل من الاستيداع و.
4) عبد السلام ديب ،المرجع السابق ،ص329.

اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع ، وعند نهاية مدته يطلب كتابيا رجوعه لعمله أو الاستفادة من مدة.

المطلب الثاني :التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب تنسب للعامل

الفرع الأول : الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري

يشكل أداء الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب ، من حالات تعليق عقد العمل بقوة القانون ، و يؤكد ذلك قانون الخدمة الوطنية الذي منع تشغيل الفئات التي تكون معنية بالخدمة مهما كان قطاع النشاط ، بسبب الخدمة الوطنية ،إذ يعتبر العامل بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب قانوني مع الاحتفاظ له بكل امتيازاته بإستثناء الأجر و ملحقاته المادية و المعنوية كالأقدمية و الترقية إلى جانب حقه و أولويته في العودة إلى منصب عمله بعد إنتهاء فترة التجنيد ولو كان ذلك زيادة على العدد المسموح به للعمال في حدود مهلة معينة [1].

---

1) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 98.

الفرع الثاني:العطلة المرضية

نص المشرع في المادة 64 فقرة 2 من ق.ع.ع على : «تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: عطل مرضية أو ما يماثله كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي » و حسب تشريع الضمان الاجتماعي[1] تُعد العطلة المرضية إحدى الحقوق الأساسية المخوّلة للعامل عندما تتعرض حالته الصحية لخلل يمنعه مؤقتًا من أداء مهامه المهنية، سواء كان ذلك نتيجة إصابة بدنية، أو اضطراب صحي ذي طابع عقلي، أو بسبب عجز مؤقت يحدّ من قدرته على العمل. وتشمل هذه العطلة أيضًا الحالات الناتجة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية التي يرتبط حدوثها مباشرة بطبيعة النشاط الذي يمارسه العامل داخل المؤسسة. ومن جهة أخرى، تستفيد العاملة من عطلة خاصة تتعلق بالحمل والولادة، تهدف إلى حمايتها وضمان سلامتها وسلامة المولود، وهي عطلة يقرّها القانون مراعاة للظروف الصحية والنفسية التي تمرّ بها

---

1) القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/7/2المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

خلال هذه الفترة. وبذلك تشكّل العطلة المرضية، بمختلف صورها، آلية قانونية لضمان حماية العامل والحفاظ على صحته باعتبارها ركيزة أساسية لاستمرارية علاقة العمل. [1] .

و ما ينفرد به النظام الجزائري في هذا الشأن هو أن العامل الذي ينقطع عن العمل لهذه الأسباب لايتقاضى أجرا ، بل أداءات يتكفل بها الضمان الاجتماعي بشرط أن يخضع تعليق علاقة العمل في هذه الحالة الى التصريح الإجباري بالحالة التي تسببت فيه في ظرف يومين من عرضه على الضمان الاجتماعي [2]، غير أن التصريح إلى المستخدم بسبب التوقف عن العمل ، لا يخضع من حيث الآجال التي يجب أن يدلى بها إلى القانون أو التنظيم بل إلى النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية .

ويقدر التعويض الممنوح للمرأة التي وضعت حملها طوال هذه المدة بنسبة100 % من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها ، مع الإشارة إلى أن أي تصرف يتخذه المستخدم تجاه العاملة الحامل في هذه الفترة يعد باطلا بحكم القانون[3] .

---

[1]) المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية و المادة 55 من القانون رقم 11/90.

[2]) و ذلك عملا بأحكام المادة 18 من القانون رقم 83-11 و القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13 .

3) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 101 .

و مما يتميز به القانون الجزائري أيضا بصدد تعليق علاقة العمل بسبب المرض أو

للأسباب المماثلة هو عدم تمكين المستخدم من إجراء المراقبة على حالة العامل و التأكد من المرض، ذلك أن هذا الحق مخول لهيئة الضمان الاجتماعي لوحدها ، غير أن هذا لا يعفي العامل من إخبار المستخدم، و قد يؤدي عدم الإخبار بالمرض أو بتمديد حالة المرض إلى فسخ علاقة العمل بسبب إهمال المنصب، فالمرض لا ينهي عقد العمل بل يعلق تنفيذه ، و يبقى العامل أثناء فترة مرضه ينتمي للمؤسسة بشرط أن يكون السبب المحتج به صحيحا بمفهوم

قانون الضمان الاجتماعي و مؤكد من قبل هيئة الضمان الاجتماعي التي قد تستعمل حقها في المراقبة [1] .

<u>الفرع الثالث : ممارسة حق الإضراب</u>

يعرف الإضرابأنه الانقطاع الجماعي عن العمل هدفه الضغط على المستخدم لكي يرضخ لمطالب العمال، و من آثار هذا الحق جعل المضربين في مأمن من العقوبات التي قد يتعرضون

---

1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 332 و ما يليها.

لها في أي ظروف أخرى [1] ،يترتب على الإضراب، باعتباره توقفًا جماعيًا ومنظمًا عن العمل، وقفُ آثار عقد العمل طوال الفترة التي يستمر فيها هذا التوقف، بحيث تُعلّق الالتزامات المتبادلة بين العامل والمستخدم خلال مدة الإضراب. غير أنّ هذا الوقف لا يكون مطلقًا في جميع الحالات، إذ يمكن للطرفين، عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو العقود المشتركة، الاتفاق على استثناءات معينة تظل سارية رغم توقف العمل. وقد كرّست المادة 32 الفقرة 3 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، هذا المبدأ بقولها إنّ الإضراب يوقف آثار علاقة العمل ما لم يوجد اتفاق مخالف بين الطرفين. وبذلك يظهر أنّ المشرّع منح مرونة في تنظيم آثار الإضراب، مراعيًا خصوصية كل قطاع وضرورة تحقيق التوازن بين حماية حق العمال في الإضراب واستمرار الحد الأدنى من النشاط في بعض الحالات.

---

1) راشد راشد ،شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 101.

الفرع الرابع :ممارسة مهمة انتخابية عمومية

إذا تطلبت ممارسة مهمة نيابية محلية أو وطنية أو نقابية [1] تفرغ العامل كليا عن عقد العمل أثنائها، و يتوقف المستخدم عن دفع أجوره التي تتكفل بها الجهة المستقبلة، و يعتبر في هذه الحالة في وضعية إلحاق [2] .

الفرع الخامس :العطلة بدون أجر

يحق للعامل الاستفادة من عطلة دون أجر ، حيث تنص المادة 56 من ق.ع.ع على أنه«يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي »و اثر هذه العطلة هو تعليق عقد العمل إلى غاية إنتهاء مدتها حيث يمكن له الرجوع بعد إنقاضائها إلى عمله و هذا طبقا للمادة 64 فقرة 8 من ق.ع.ع ، إلا أن القانون لم يعط أي توضيح حول العطلة بدون أجر .

---

[1])أنظر المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

[2]) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 340.

الفرع السادس :حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي

إن حبس العامل مؤقتا ليس من الأسباب التي تنهي عقد العمل ، و ذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة إليه ، سواء كانت لها علاقة بعقد العمل أم لا،بل يترتب عن الحبس المؤقت للعامل تعليق عقد العمل فحسب ، وقد كرس المشرع هذا المبدأ احتراما لقرينة البراءة الدستورية.

و إذا كان المستخدم هو المدعي فإنه يلزم بدفع الأجر إلى العامل عن المدة التي توقفت فيها علاقة العمل إذا كان الحكم بالبراءة ، أما إذا كان المدعي شخص آخر فإنه يحق للعامل المطالبة بالتعويض ، حيث أن المستخدم هنا ليس مطالبا بدفع أجرة المدة التي لم ينفذ فيها العامل التزاماته المهنية.اما ادا كان الحكم النهائي يتضمن الإدانة فللمستخدم الحق في فسخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل.

الفرع السابع :التوقيف التأديبي

كثيرا ما يتعرض العامل إلى إجراءات و عقوبات تأديبية ، نتيجة ارتكابه أخطاء ومخالفات مهنية، و التي يترتب عليها توقيفه لمدة معينة عن العمل ، حيث يتم تجميد عقد العمل لمدة محددة، وهذا ما تنص عليه المادة 64 فقرة 6 من ق.ع.ع «تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة »و بمقتضى هذه المادة ترك تقدير مدة التوقيف التأديبي للنظام الداخلي ، و الاتفاقيات الجماعية ، التي يشترك في وضعها كل من المستخدم و العمال غير أن تعليق علاقة العمل لسبب تأديبي قد يشكل عقوبة في حد ذاته و ذلك جزاء لخطأ متوسط الخطورة في غالب الأحيان.

الفرع الثامن :التكوين أثناء العمل

إن التكوين أثناء الحياة المهنية واجب على طرفي العقد و المادة 60 من ق.ع.ع تنص على إمكانية منح العامل عطلة خاصة لمزاولة تكوينا معينا، فإذا ما استفاد العامل من وضعية الإنتداب لمتابعة فترة تكوين أو تربص يبقى محتفظا بالأجر على أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا أي 6 أشهر أو أكثر،أما إذا كانت مدة التكوين قصيرة فإنه يمكن

للمستخدم أن يمنح للعامل فترات تغيب عن العمل بما يتناسب و فترات التكوين و هذا ما

تقضي به المادة 54 فقرة 3 من ق.ع.ع .

المطلب الثالث :التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب ترجع إلى المستخدم

قد يتحتم على المستخدم أن يوقف مؤقت اكل أو بعض نشاطه لأسباب تقنية قد تعود إلى توقف مفاجئ للعتاد و الوسائل المستعملة في الإنتاج التي تتطلب توقف العمل قصد إعادة تصليحها أو بسبب انقطاع في توافر المادة الأولية أو حتى لأسباب مناخية أو طبيعية أخرى خارقة للعادة ، كما قد يتوقف العمل مؤقتابسبب القوة القاهرة الناتجة عن فعل أجنبي يؤدي إلى تخريب المعدات كليا أو جزئيا ، [1] أو قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات ، تستتبع الحكم عليها بإغلاقها مؤقتا،يجبر فيه االمستخدم على قبول توقيف علاقة العمل رغم ما يتكبده من خسائر،لا سيما إذا كان التوقف مع دفع الأجور ، فيتعرض العمال إلى التوقف المؤقت عن العمل أوما يعرف "بالبطالة التقنية " [2]

---

[1]) عبد السلام ديب ،المرجع السابق ، ص 351 .

[2]) رشيد واضح ،المرجع السابق ، ص 117.

و يستشف مما سبق أن علاقة العمل يمكن أن تعلق و تجمد مؤقتا متى توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من ق.ع.ع. ، وبعد انقضاء مدة التوقف فإنه يجب على المستخدم إعادة إدراج العامل قي منصب عمله أو في منصب ذو أجر مماثل وهدا تطبيقا لنص المادة 65 من ق ع ع "يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه،قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات اجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل"،اما أثناء تلك الفترة فإن العامل لا يتقاضى أجرا و لا يحق له إلا بالتعويض في حالة لحقه ضرر جراء المتابعة الجزائية . كما أنه يمنع على المستخدم اتخاذ إجراءات تأديبية ، ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل بغض النظر عن سبب هذا التعليق .

المبحث الثالث :إنتهاء عقد العمل

يعتبر إنهاء عقد العمل و انحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه مصيرا محتوما لعقود العمل ، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود لمدى الحياة [1].وحالات إنهاء عقد العمل ثلاثة وهي: الأسباب القانونية العادية و الأسباب القانونية العارضة و الأسباب الاقتصادية.

المطلب الأول:الأسباب القانونية العادية

ويقصد بهذا النوع من الأسباب ، تلك الحالات التي يجيز فيها القانون و النظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك ، و كذلك الالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر [2].وتتمثل هذه الأسباب فيما يلي :

---

[1]) محمود جلال الدين زكي،المرجع السابق، ص 322.

[2]) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 336.

الفرع الأول :الاستقالة

وهي طريقة قانونية لإنهاء عقد العمل وعلاقته وقد اعتمدها المشرع في قانون علاقات العمل ، إذ تنص المادة66« تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : الاستقالة »، و تنص المادة 68 فقرة 1 من ذات القانون على أن « الاستقالة حق معترف به للعامل »ويعتبر هذا الحق غير مطلق مقيد بعدة قيود تنظيمية ، و من أهم هذه القيود وجوب إخطار المستخدم أو المؤهل لاستقبالها وذلك من اجل أن يتمكن من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة لمغادرته العمل .أما من الناحية الشكلية فلا بد لصحة الاستقالة أن تكون كتابية، بمعنى أن يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب و الدوافع التي دفعته إلى الاستقالة [1] هو ما نصت عليه المادة 68 في فقرتها 3،2 من ق.ع.ع«على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ،و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية» أما عدم احترام التزام الإشعار المسبق فيؤدي إلى تعويض المستخدم عن الضرر.

---

1) علي عوض حسن، المرجع السابق ، ص 95.

الفرع الثاني :التقاعد

مما لاشك فيه أن التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، فلا يجوز إنهاء العقد إلا ببلوغ العامل السن القانونية ليحال على التقاعد [1]مع توفر شرط ثاني و هو أن يكون العامل قد قضى في عمله15 سنة و ينص المشرع على أن التقاعد يعد حالة قانونية لإنهاء عقد العمل في المادة 66 فقرة 8 من ق.ع.ع «تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: التقاعد» ، أما المادة 6 من قانون التقاعد[2]فتنص على شروطه «تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

- بلوغ سن الستين (60) عاما بالنسبة للرجال و خمسة و خمسون (55) سنة للنساء.
- قضاء خمسة عشر (15) سنة في العمل على الأقل.»

مما لاشك فيه أن الشرطين متلازمين حيث منع المستخدم أن يحيل العامل على التقاعد ولو بلغ سن التقاعد إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني ، و كذلك الحال إذا عمل العامل فترة تفوق المدة المقررة و لم يبلغ بعد سن الستين فلا يمكن لهذا العامل أن يطلب

---

[1]) همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ،ص55.

2) قانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/7/3المتعلق بالتقاعد .

الإحالة على التقاعد و لا يمكن للمستخدم إجباره على ذلك [1] ،ولا يمكن الإحالة المسبقة على التقاعد إلا في حالات معينة قانونا كحالة التسريح الجماعي[2] و هذا ما تنص عليه المادة 70 فقرة 3 من ق.ع.ع : «يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين ، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شانها التقليل من عدد التسريحات لاسيما الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به » .

الفرع الثالث :الوفاة

الوفاة هي سبب مباشر لإنهاء علاقة العمل إذا تعلق الأمر بالعامل، غير أنه إذا توفي المستخدم فإن عقد العمل يبقى قائما إذا إستمر نشاط المؤسسة [3] و ينتقل إلى من استخلفه [4] ، إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد العمل [5] ، غير أن الآثار

---

1) دار بيرتي للنشر ، تساؤلاتكم القانونية : العمل ، الجزائر، سنة 2006 ، ص 89 .

2) عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 127.

3) أنظر المادة 1/74 من القانون رقم 11/90 .

4) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 448.

5) همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ، ص 955 .

المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية

التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها [1] .

الفرع الرابع :البطلان أو الإلغاء القانوني

طبقا للمبادئ العامة في القانون المدني عندما ينعدم احد شروط صحة العقد أو تخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا أو المحل أو السبب يترتب عليه البطلان أما في عقد العمل فكل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة و بالتالي يترتب عليها إنهاء عقد العمل و علاقته [2] .

الفرع الخامس :العجز الكامل عن العمل

تكون نهاية عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله و مهامه [3] ويعتبر العجز الكامل من الأسباب الصحية والمهنية الحقيقية و الجدية لإنهاء عقد العمل و التي تمنح

---

1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص415 .
2) محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 115 .
3) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 449.

للمستخدم حق المبادرة بإنهائه مع الالتزام بكافة الالتزامات التي تقررها النظم و القوانين المعمول بها[1]و يكون إثبات العجز بشهادة طبية.

الفرع السادس :انقضاء اجل عقد العمل محدد المدة

القاعدة أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل انقضاء هدفه ، و لكنه ينتهي تلقائيا بعد انقضائها دون الحاجة لأي إجراء[2] أو بانتهاء العمل المتفق عليه ، دون أن يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق طرفيه ، إلا فيما يخص ضرورة إعلام احدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد .أما إذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فإنه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء باتخاذ الإجراءات التي أقرتها النظم و القوانين المعمول بها حماية لحقوق و مصالح الطرف الآخر من أهمها « الإخطار المسبق » [3] .

---

1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 360.

2) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 449.

3) راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 219.

الفرع السابع :إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

و هده الحالات تكاثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد وحل المؤسسات و تصفيتها، ففي هذه الحالة يزول محل العقد بتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية أو زوالها نهائيا، أما في حالة تغيير المستخدم فحسب فإن عقود العمل التي أبرمت معه تبقى قائمة [1] .

الفرع الثامن : أسباب أخرى غير منصوص عليها في المادة 66

إضافة إلى الحالات السابقة المنصوص عليها في المادة 66 من ق.ع.ع فإن الفقه أشار إلى حالات أخرى يمكن أن تستشف من أحكام قانون العمل أو من المبادئ العامة للقانون المدني وهي:

أولا : القوة القاهرة :

تعتبر القوة القاهرة من مظاهر انقضاء الالتزام بسبب استحالة تنفيذه ، ومن حالات هده الاستحالة القوة القاهرة التي إذا توفرت تنهي العقد دون إلقاء المسؤولية على أي طرف

---

[1]) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 415 .

كان ، و في قانون العمل و تطبيقا لهذه القاعدة ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء إلى أي إجراء و دون التعويض و ذلك سواء كان فعل قطع علاقة العمل بسبب المستخدم أو بسبب العامل ، غير أن الإجتهاد الفرنسي قضى بأنه يمكن الاتفاق على خلاف ذلك كأن يدرج بند في العقد أو في الاتفاقيات الجماعية ينص على منح اعذار مسبق و تعويض عن التسريح في حالة إنهاء علاقة العمل مهما كان سبب هذا الإنهاء ، ففي هذه الحالة لا تعفى القوة القاهرة من هذا الالتزام ، و اجتهاد محكمة النقض قليلا ما يأخذ بهذه الحالة كسبب في إنهاء عقد العمل ،غير أنها اعتبرت من حالات القوة القاهرة الوفاة وحبس العامل و الحريق الذي تكون له آثار تتسبب في استحالة استمرار العمل بصفة مطلقة و نهائية، أما الكوارث الطبيعية فقليلا ما تأخذ بعين الاعتبار لقيام القوة القاهرة [1]

1) عبد السلام ديب ،المرجع السابق، ص 415.

ثانيا : الذهاب الإداري

لا ينص قانون العمل على فكرة الذهاب الاداري ، لكن الوضع الاقتصادي الراهن إملاء على أصحاب العمل و العمال على حد سواء للوصول إلى حلول يمكن اعتبارها على هامش القانون لكنها مرضية لجميع الأطراف ، و بالرغم من التسمية التي أطلقت عليه و التي اعتمدها المشرع في المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/5/26 المتضمن التامين على البطالة ،دون سابق إنذار و دون تحديد معالمها ، فإن تحليل هذا النوع من إنهاء عقد العمل يبين أنه لا يؤدي بمعناه الحقيقي ،ذلك أن تسميته توحي بالاستقالة بينما الأمر غير ذلك ، لأن إنهاء عقد العمل يقع باتفاق طرفيه حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الإنهاء، فالمستخدم يعرض على العامل تعويضات ما كان ليتقاضاها لو لم يدخل ضمن "الجانب الاجتماعي" و يتفادى طول الإجراءات و تعقيدها ، ففي الحقيقة يمكن القول أنها حالة إنهاء اتفاقية أو بالأحرى تفاوضية للعقد ، و إذا لم تعرف المحكمة العليا إلى حد الساعة منازعات بهذا الصدد فإن

محكمة النقض الفرنسية اعتبرت مشروع هذا النوع من الإنهاء الرضائي لعقود العمل ،

الذي قد يجد فيه العامل امتيازات تتمثل في منحه

تعويضات قد لا يتقاضاها أمام المحاكم و شهادة عمل تتضمن عبارات التقدير

تسمح له بتشغيل أسرع ماعدا بالنسبة للعمال المحميين قانونا [1] .

المطلب الثاني : الأسباب القانونية العارضة

و هي الأسباب التي لا تشمل كافة العمال ، حيث افرد لها القانون أحكام خاصة بها

تتناسب مع معطياتها و ظروفها ، قصد ضمان حقوق العمال من جهة و حقوق و مصالح

المستخدم من جهة أخرى [2] وهي :

الفرع الأول : التسريح التأديبي

يعترف الفقه و القضاء و التشريع على حد سواء للمستخدم بحق إيقاف وفصل

العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك و هذا

قصد حماية مصالحه من جهة و ضمان استقرار و فعالية النظام في المؤسسة المستخدمة

---

1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 417 و مايليها .

2) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 351.

من جهة اخرى .وقد نصت المادة 66 فقرة 4 من ق.ع.ع «تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية :العزل» و جاءت المادة 73 المعدلة و المتممة بموجب المادة 2 من القانون رقم 21/91 المؤرخ في 1991/12/21 بتغيير عميق في نص المادة 73 من القانون رقم 11/90 إذ عرفت و حددت طبيعة الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح [1]،غير أنها بقيت خالية من الإشارة إلى الأخطاء التي لا تؤدي للتسريح و التي ترك تحديدها ضمنيا للنظام الداخلي إذا أنها تنص على « يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على الأخطاء الجسيمة ، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة ، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات ، الأفعال التالية :

- إ ذا رفض العامل،بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

---

[1]) بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة،الجزائر،2005، ص 6 .

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا وطرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون .

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

- إذا قام بأعمال عنف .

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفق لأحكام التشريع المعمول به .

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل ».

الخطأ الجسيم المعاقب عليه في التشريع الجزائي:

أن الخطأ الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح يجب أن يكون ثابتا بواسطة حكم جزائي نهائي و كل عقوبة تصدر قبل الحكم المذكور تكون لاغية و بدون اثر و هو

كل خطأ ذو وصف جناية أو جنحة المرتكب في أماكن العمل أو بمناسبته أو أثناء

استعمال وسائل النقل التابعة للمستخدم خلال الذهاب للعمل أو مغادرته .

- **الأخطاء الجسيمة الأخرى** : وهي تلك المنصوص عليها في المادة 73 من ق.ع.ع المعدلة.

و من الفقه من يرى بأنها مذكورة على سبيل المثال لورود عبارة " على الخصوص " و بالتالي فإنه يمكن للنظام الداخلي أن ينص على أخطاء جسيمة خارج تلك القائمة فتؤدي كذلك إلى التسريح.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز لا للمستخدم و لا للقاضي تغيير الخطأ الذي يبلغ للعامل عند تسريحه بخطأ آخر ، كما انه لا يمكن متابعة العامل تأديبيا من اجل الخطأ الجسيم المتمثل في الخطأ الجزائي ، ثم متابعته عند عدم الحصول على حكم إدانة من اجل نفس الفعل و لكن هذه المرة تحت وصف تأديبي ، ومن المسلم به كذلك انه لا يمكن

وصف نفس الفعل بعدة أخطاء ، كما أنه لا يمكن بالنسبة للأخطاء غير المؤدية للتسريح

أن تسلط على العامل إذا لم ينص عليها النظام الداخلي أو في غيابه [1] .

وقد قيدت عملية التسريح بعدة إجراءات أولية منها :

الأخذ بعين الاعتبار ظروف و ملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على انه

خطا جسيم و خاصة الظروف المحيطة بالعامل في حد ذاته و بحث الدوافع التي أدت إلى

ارتكاب ذلك الفعل ، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكاب الخطأ نحو

عمله و نحو ممتلكات الهيأة المستخدمة و هذا ما تنص عليه المادة 1/73 تكملة للمادة

73 من ق.ع.ع المعدلة التي تنص على أنه « يجب أن يراعي المستخدم على

الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل و الظروف التي ارتكب

فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذلك السيرة التي

كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة

. »

---

[1]) تنص المادة 77 فقرة 2 من ق 11/90 على أنه "يحدد النظام الداخلي ، في المجال التأديبي ، طبيعة الأخطاء المهنيةو درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ".

يجب أن يتم التسريح بطريقة رسمية تكفل احترام حقوق العامل، من خلال تبليغه كتابيًا بقرار التسريح مع توضيح الأسباب التي دفعت صاحب العمل لاتخاذ هذا القرار. كما يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من تقديم حججه ودفاعه خلال جلسة استماع رسمية تُعد جزءًا أساسيًا من ضمانات الدفاع المنصوص عليها قانونًا. ويجوز للعامل أن يكون خلال هذه الجلسة مرفوقًا بزميله داخل المؤسسة، يختاره بنفسه للدفاع عنه ودعمه، بما يضمن شفافية الإجراء وتحقيق التوازن بين الطرفين.

ويعد الالتزام بهذه الخطوات ضروريًا لضمان سلامة قرار التسريح وتفادي أي استغلال تعسفي لسلطة صاحب العمل، و هذا ما تنص عليه المادة 73-2 تكملة المادة 73 من ق.ع.ع المعدلة بقانون 29/91 ،و بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم يتخذ قرار التسريح التأديبي من طرف لجنة التأديب و تعتبر هذه الإجراءات جوهرية يستوجب على المستخدم احترامها،لكن إذا ما تم التسريح فإنه يعتبر تعسفيا و على المستخدم إثبات العكس طبقا للمادة 73-3 من ق ع ع .

وعليه وطبقا للمادة 73-4 من ق ع ع فان التسريح يكون تعسفيا ادا ما اتخذ مخالفا

للقواعد الموضوعية والإجرائية :

-التسريح المخالف لقواعد إجرائية :

طبقا للمادة 73-4 فقرة 1 مثل عدم إبلاغ العامل بالقراراو عدم أخد رأي لجنة التأديب ،فهنا يقوم القضاء بإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات ودلك بحكم ابتدائي و نهائي و تلزم المستخدم بإرجاع العامل و منحه تعويض مالي على نفقته لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله .

التسريح المخالف لقواعد موضوعية :

جاءت المادة 73 على أن المحكمة تفصل ابتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة .

أما العامل الذي لم يرتكب خطا جسيما في حالة تسريحه يخول له القانون الحق في مهلة العطلة كما له الحق طيلة هده المدة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع و مأجورتين حتى يتمكن من البحث عن عمل أخر ،و للهيئة المستخدمة أن تتملص من الالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل بمنحه مبلغا مساويا للأجرة الكلية [2] التي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها و هدا ما تنص عليه المادتين 73-5 و 73-6 تكملة للمادة 73 .

الفرع الثاني : الفسخ لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية

انطلاقا من الطابع المميز لعقد العمل الذي يعتبر عقدا ملزما للجانبين فإن استحالة التنفيذ بالنسبة لأحد الأطراف يمنح الطرف الأخر حق فسخه و من بين حالات الفسخ هي فقد العامل لحريته بسبب حكم قضائي وحبسه مؤقتا أو الحكم على العامل بعقوبة نهائية سالبة للحرية حيث يوضع العامل في وضع يستحيل عليه أداء مهامه المعتادة و في هذه الحالة يمكن للمستخدم أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض، أمّا العامل الذي تُوجَّه إليه تهمة جزائية ثم تثبت براءته بموجب حكم قضائي نهائي، فإن القانون يكفل له الحق في العودة إلى منصبه واستئناف عمله بصورة طبيعية، باعتبار أن الأساس الذي

بُني عليه التسريح أو التوقيف قد زال بزوال سبب الاتهام. ويُستفاد هذا المبدأ من أحكام المادة 125 مكرر 4 من قانون الإجراءات الجزائية، التي تكرّس حق الشخص المبرّأ في استعادة وضعه القانوني والمهني، بما في ذلك عودته إلى العمل متى كان توقيفه مرتبطًا بمتابعة جزائية انتهت ببراءته. ويُعد هذا الحكم ضمانة مهمة لحماية العامل من أي تعسف محتمل، ويُعيد الاعتبار له بعد انتهاء الإجراءات القضائية نهائيًا. [1]

أما إذا كان المستخدم هو نفسه الخصم ، ثم اتضح بعد التحقيق و المحاكمة بان العامل برئ يجب على المستخدم الالتزام بإعادة العامل إلى منصب عمله و إذا أقتضى الأمر أن يدفع له أجرة المدة التي قضاها في الحبس المؤقت كنوع من التعويض المادي و المعنوي له[2] .

مع الملاحظة انه عند انتهاء عقد العمل ، لأي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة 66 من ق.ع.ع يسلم العامل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها، على أن التسليم للشهادة لا يترتب عنها فقدان الحقوق و الواجبات الخاصة بالمستخدم و العامل الناشئة عن عقد العمل

---

1) يجوز لكل متهم انتهت محاكمته بالتسريح أو البراءة أن يطلب من الجهة القضائية التي أصدرت هذا الحكم الأمر بنشره حسب الوسائل التي يراها مناسبة.

2) أحمية سليمان ،المرجع السابق ، ص 362 و مايليها.

أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك كتابة، وهذا ما تنص عليه المادة

67 من ق.ع.ع .

المطلب الثالث : الأسباب الاقتصادية

مما لا شك فيه أن تسريح العمال ارتبط لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي و التكنولوجي الحديث، و ما نتج عن ذلك من أزمات مالية و تجارية تلحق المؤسسات المستخدمة، إذا يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة [1] ، من حيث إخضاعه إلى شروط و إجراءات محددة . وقد اعتبر المشرع التسريح لأسباب اقتصادية سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل و هو ما تنص عليه المادة 66 فقرة 6 من ق.ع.ع.

[1]) نص المشرع لأول مرة على التسريح لأسباب اقتصادية في الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/4/29 غير أنه اقتصر على التسريح الجماعي و اخضع للترخيص الإداري ، أما القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 فقد ذكر تسريح العامل دون خطأ منه، و جاء المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 1982/9/11 بالقواعد المطبقة على التسريح الجماعي للعمال و أخضعه للترخيص الإداري أما التشريع الذي تضمنه قانون 1990 فإنه لم يكن واضحا في هذا الشأن بكيفية تسمح بالقول أنه نص على تسريح فردي لأسباب اقتصادية بالتوازي مع التسريح الجماعي من نفس النوع .

الفرع الأول : التعريف بالسبب اقتصادي

التسريح الجماعي ، هو تسريح أكثر من عاملين دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية أو هو إجراء يتخذه المستخدم عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه ، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المادي [1] .و تنص المادة 69 فقرة 1 من ق.ع.ع على أنه « يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية» لكن تعدد و اختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها إلا من طرف المستخدم القادر وحده على إثبات حقيقة و جدية هذه الأسباب [2] .

---

1) أحمية سليمان ،المرجع السابق ، ص 366 و مايليها .

2) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية و الجماعية ،دار الريحانة للكتاب ، الجزائر،الطبعة 3 ، 2003 ،ص 123.

الفرع الثاني : شروط التسريح لأسباب اقتصادية

ينبغي على المستخدم قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية أن يلجأ إلى اتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات التي من شانها التقليل من عدد التسريحات وهي حسب المادة 70 من ق.ع.ع :

- تخفيض ساعات العمل .
- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون .
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به .
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، وتحويلها إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من اجل تقليص عدد المستخدمين.
- تكييف نظام التعويضات و لا سيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال .

- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية .

- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق [1].

- ادخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي .

- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة .

- تخفيض أو إعفاء جبائي في إطار قوانين المالية .

- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل و إنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته.

---

[1]) أنظر على المواد من 2 إلى 4 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/5/20 المتعلق بالتقاعد المسبق.

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة .

و بعد استنفاذ الإجراءات و التدابير السابقة ، كمراحل تمهيدية فإن قرار التسريح يتخذ طبقا للإجراءات التالية :

- يعدّ عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة إجراءً إلزاميًا لا يمكن للمستخدم تجاوزه، إذ يتعين عليه إعداد تقرير مفصل يتضمن جميع الخطوات والإجراءات التي تم اتخاذها قبل اللجوء إلى قرار التسريح، بما في ذلك التدابير المتخذة لتقليص عدد العمال المعنيين قدر الإمكان. وبعد إعداد هذا التقرير، يجب على المستخدم عرضه على لجنة المؤسسة في الأنظمة التي تعتمد هذا الهيكل، كما هو الحال في التشريع الفرنسي، أو على لجنة المشاركة وفق النظام المعمول به في الجزائر. وفي حالة عدم وجود هذه اللجنة، يُعرض التقرير على الممثلين النقابيين باعتبارهم الجهة المخولة بالتعبير عن رأي العمال. ويُمنح لهذه الجهات مهلة لا تتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ استلام التقرير لتقديم رأيها، سواء بالموافقة أو الاعتراض أو تقديم ملاحظات

واقتراحات. ويهدف هذا الإجراء إلى ضمان الشفافية في قرارات التسريح، وحماية العمال من أي تعسف محتمل، وإشراك ممثليهم في تقييم الظروف التي أدت إلى اتخاذ هذا القرار. [1] .

- التفاوض الجماعي :و الهدف من عرض ملف التسريح على الهيئات الممثلة للعمال ، هو من أجل تمكنهم من إعطاء رأيهم في الموضوع [2] و إعلامهم بالإجراءات و التفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تقرره هذه العملية [3] و يترتب عن المفاوضات التي تتم بين المستخدم و ممثلي العمال ، تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها ، وإيداع نسخة من محضر الاتفاق من طرف المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصتين إقليميا[4] .

تجدر الإشارة إلى أن استكمال مختلف هذه الإجراءات لا تسمح للمؤسسة المستخدمة الشروع في تنفيذ برنامج التسريح المتفق عليه مع ممثلي العمال إلا إذا أثبتت المؤسسة

---

1) يعرف هذا التقرير الفقه الفرنسي بالبرنامج الاجتماعي " le volet social ".
2) حسن عبد الرحمان قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، دار الفكر العربي ، 1990 ، ص 181 .
3) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 377 .
4) أنظر إلى المواد من 10 إلى 15 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 ، المرجع السابق .

المعنية بأنها قد سددت أو تسدد بانتظام مساهمات أو إشتركات الضمان الاجتماعي بما فيها إشتركات التامين على البطالة و التقاعد المسبق [1] .

ونشير أيضا إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط أي إذن مسبق من الإدارة ولا حتى إعلامها بعملية التسريح هذه عكس ما هو معمول به في التشريع الفرنسي ، إذ بعد الانتهاء من المراحل السابقة يقوم المستخدم بإعلام [2] المديرية المحلية للعمل و التشغيل ، طبقا للقانون الفرنسي و ذلك إما لاحقا إذا كان عدد العمال لا يتجاوز العشرة، و مسبقا إذا تجاوز هذا العدد، و هذا خلافا لما كان معمول به في النظام السابق [3] .

الفرع الثالث : الضمانات القانونية للعمال المسرحين

مما لا شك فيه أنه يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، و ضمن شروط معينة باعتباره سبب قانوني و شرعي لإنهاء عقد العمل، عدة حقوق للعمال المسرحين تحظى بحماية قانونية [4]، ومن أهمها [1] :

---

1) أنظر الى المادة 20 من المرجع نفسه .

2) أنظر المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

3) Jean Pellessier , Alain Surpiot , Antoine Jeammaud , Droit du travail , Precis Dalloz , 20 eme édition , 2000 ,P 314 et s .

4) جلال مصطفي القريشي ، المرجع السابق ، ص 340 .

- الحق في مهلة الإخطار: و تكون مدفوعة الأجر، تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني، وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية .

- الحق في التعويض: ويُمنح للعامل المسرَّح تعويضٌ مالي يُخصص لجبر الضرر الناتج عن فقدانه منصب عمله، ويُعد هذا التعويض من الضمانات الأساسية التي يقرّها التشريع لحماية العامل من الآثار السلبية للتسريح. ويتم تحديد مقدار هذا التعويض بالاتفاق بين المستخدم وممثلي العمال، بما يضمن تحقيق توازن بين مصلحة المؤسسة وحقوق العامل. وغالبًا ما يُساوي هذا التعويض أجر ثلاثة أشهر، يتحمله المستخدم بصفته الطرف الذي اتخذ قرار التسريح. ويهدف هذا المبلغ إلى تمكين العامل من مواجهة الفترة الانتقالية التي تلي فقدان العمل إلى غاية تمكنه من الحصول على فرصة مهنية جديدة.

- تُمنح للعامل أولوية قانونية في استيفاء الأجور والتعويضات المستحقة له على المستخدم، باعتبارها ديونًا ذات طبيعة مميزة ترتبط بالجهد الإنساني وبالحق في

---

1) أنظر المادة 22 و 28 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 ، و المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، و المادة 89 من ق.ع.ع .

الكسب المشروع. ويحتل العامل بموجب هذه الأولوية مرتبة متقدمة على باقي الدائنين، بحيث تُسدَّد مستحقاته قبل الوفاء بأي التزامات أخرى تقع على عاتق رب العمل، سواء تعلق الأمر بالأجر غير المدفوع أو التعويضات الناتجة عن التسريح أو الإصابات المهنية. ويهدف المشرع من خلال هذا الامتياز إلى توفير حماية خاصة للعامل، بوصفه الطرف الأضعف في علاقة العمل، وضمان عدم ضياع حقوقه المالية في حال تعرض المؤسسة لصعوبات اقتصادية أو قانونية.

- الأولوية في التوظيف: وعند قيام المؤسسة بإعادة توظيف عمال جدد، يكون للعامل الذي سبق تسريحه – متى توفرت الشروط القانونية – أولوية في إعادة الإدماج ضمن مناصب الشغل المتاحة، باعتباره صاحب خبرة سابقة داخل المؤسسة وبهدف الحدّ من الآثار السلبية التي خلفها التسريح. وتُعد هذه الأولوية من الضمانات التي يقرّها التشريع لحماية العامل وتمكينه من العودة إلى سوق العمل في أقرب فرصة ممكنة، مع ضرورة إعلامه بالمناصب المفتوحة وتمكينه من التقدم لها قبل غيره.

- الحق في الضمان الاجتماعي و تحصيل الآداءات العينية للتامين عن المرض و الأمومة ، و كذا المنح العائلية ، في إطار نظام التامين من البطالة .

- الحق في الاستفادة من أداءات الخدمات الإجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة الأخيرة ، و ذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التامين عن البطالة .

- الحق في الحصول على شهادة العمل : و تتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة .

الخاتمة:

كخلاصة لهذه المطبوعة يعد قانون العمل من أهم فروع القانون الخاص، كونه يشكل الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ويحدد حقوق وواجبات كل طرف.

ويهدف هذا القانون إلى تحقيق توازن بين مصالح أطراف العملية الإنتاجية، وضمان حماية العامل من الاستغلال، وفي الوقت ذاته دعم النشاط الاقتصادي من خلال تنظيم العلاقة بين رأس المال والعمل. فهو يمثل أداة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، والحفاظ على الاستقرار في سوق العمل، بما ينعكس إيجابياً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

وقد ظهر قانون العمل نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي صاحبت الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، حيث تفاقمت مشاكل العمال نتيجة ساعات العمل الطويلة، انخفاض الأجور، وظروف العمل الخطرة. وكان من الضروري تدخل المشرّع لتنظيم هذه العلاقة، والتخفيف من آثار عدم تكافؤ القوة بين أصحاب رؤوس الأموال والعمال، وهو ما دفع إلى وضع مجموعة من الأحكام التي تهدف إلى حماية العمال وضمان كرامتهم الإنسانية .

ومع مرور الزمن، تطور قانون العمل ليواكب المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، فامتد ليشمل تنظيم عقود العمل الفردية والجماعية، وشروط العمل مثل الأجور، ساعات العمل، الإجازات، السلامة والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي، إضافة إلى حماية حقوق العمال النقابية وتسهيل آليات تسوية نزاعات العمل. كما أصبح القانون يولي اهتماماً بالبعد الإنساني والاجتماعي لعلاقات الشغل، مع مراعاة مبدأ المساواة والعدالة في الحقوق والواجبات بين جميع الأطراف .

ويكتسب قانون العمل أهمية كبيرة على المستويين العملي والنظري؛ فعملياً يضمن القانون استقرار سوق العمل ويحفز الإنتاجية، بينما نظرياً يشكل قاعدة لدراسة العلاقة بين القانون والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمثل مرجعاً قانونياً للتدخل الدولة في تنظيم علاقات الشغل بما يضمن حماية الفئات الضعيفة من العمال ويوازن مصالحهم مع مصالح أصحاب الأعمال. ومن هذا المنظور، يتضح أن قانون العمل لا يقتصر على كونه مجموعة قواعد صارمة، بل هو أداة لتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، ويعكس التزام الدولة بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنسانية .

قائمة المراجع و المصادر:

- راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.

- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية 1975.

-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.

- عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، 2003 .

- القانون المدني الجزائري .

-محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة قالمة ، 1995.

- قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ21 أفريل 1990

يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 29/90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية

عام 1412 الموافق لـ21 ديسمبر سنة 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17 .

- على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية، 1996 .

- خليل أحمد حسن قدادة ، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول

، مصادر الالتزام ،ديوان المطبوعات الجامعية .

- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الإسكندرية ،1976.

- إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة ،1975.

- راشد راشد. ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري،

المرجع السابق.

- إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة ، 1975 .

- محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

،طبعة 2 ، 1982.

- عبد الودود يجني ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية الإسكندرية،

..1974

- إن القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي

للمؤسسات الاقتصادية .

- دار بيرتي للنشر ، تساؤلاتكم القانونية : العمل ، الجزائر، سنة 2006 .

- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ، دار الخلدونية ،

الجزائر ، 2005.

- G.H .ِCamerlynk .Droit du travail : Le contrat de

travail،12eme édition ،DALLOZ،1982 .

الفهرس

مقدمة: 1

الفصل الأول:ماهية عقد العمل 4

المبحث الأول: ماهية عقد العمل 5

المطلب الأول:تعريف عقد العمل و طبيعته القانونية 5

الفرع الأول :تعريف عقد العمل 6

الفرع الثاني :الطبيعة القانونية لعقد العمل 10

أولا :النظرية التقليدية 10

ثانيا:النظرية الحديثة 11

المطلب الثاني:فكرة علاقة العمل 11

المطلب الثالث : مميزات عقد العمل 12

الفرع الأول :عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين 12

الفرع الثاني : عقد العمل من العقود الرضائية 14

الفرع الثالث :عقد العمل من عقود المعاوضة 15

الفرع الرابع :عقد العمل من العقود المستمرة 15

المطلب الرابع :استقلالية عقد العمل 16

الفرع الأول: عقد العمل و عقد الوكالة 17

الفرع الثاني : عقد العمل وعقد إيجارة الأشياء 17

الفرع الثالث :عقد العمل وعقد الشركة 18

المبحث الثاني :العناصر الأساسية لعقد العمل 18

المطلب الأول: عنصر العمل 19

الفرع الأول : الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه 19

الفرع الثاني: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم 20

الفرع الثالث: التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل 20

المطلب الثاني:عنصر الأجر 21
الفرع الأول : مفهوم الأجر 21
الفرع الثاني : تحديد الأجر 23
الفرع الثالث : مكونات الأجر 25
أولا :الأجر الثابت 25
ثانيا : الأجر المتغير 26
الفرع الرابع : الحماية القانونية للأجر 30
المطلب الثالث : عنصر التبعية 32
الفرع الأول : الوجه القانوني و التنظيمي 32
الفرع الثاني : الوجه الفني أو التنفيذي 33
الفرع الثالث : الوجه الاقتصادي 33
المطلب الرابع : عنصر الزمن أو المدة 34
المبحث الثالث : أنواع عقود العمل في قانون 11/90 35
المطلب الأول: عقد العمل غير محدد المدة 36
المطلب الثاني : عقد العمل محدد المدة 36
الفرع الأول :تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة 36
الفرع الثاني :استخلاف عامل مثبت 37
الفرع الثالث : أشغال دورية ذات طابع متقطع 37
المطلب الثالث : عقود العمل الخاصة 38
الفصل الثاني : إنعقاد عقد العمل و الآثار المترتبة عليه 39
المبحث الأول : تكوين عقد العمل 39
المطلب الأول : الأركان الجوهرية 40
الفرع الأول : الأهلية 40
الفرع الثاني : الرضا 42
الفرع الثالث : المحل 44
الفرع الرابع : السبب 45
المطلب الثاني : شكل و إثبات عقد العمل المحدد المدة و غير محدد المدة 45
الفرع الأول : شكل و إثبات عقد العمل غير محدد المدة 45

الفِرع الثاني: شكل وإثبات عقد العمل محدد المدة 46
المطلب الثالث : فترة التجريب 46
المطلب الرابع : التثبيت 47
المبحث الثاني : أثار عقد العمل بالنسبة للعامل 48
المطلب الأول : حقوق العامل 48
الفرع الأول : الحق في الأجر و مختلف الامتيازات المالية 48
الفرع الثاني: الحق في الراحة 49
الفرع الثالث : الحق في التامين و الحماية و الضمان الاجتماعي و التقاعد 49
الفرع الرابع: الحق في ممارسة النشاط النقابي 49
المطلب الثاني : التزامات العامل 50
الفرع الأول : الالتزام تنفيذ و تأدية العمل المحدد في العقد 50
الفرع الثاني : واجب تنفيذ تعليمات السلطة السلمية 51
الفرع الثالث : الالتزام بالسر المهني 52
الفرع الرابع : الالتزام بعدم ممارسة أي منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل 53
المبحث الثالث : آثار عقد العمل بالنسبة إلى رب العمل 55
المطلب الأول: حقوق المستخدم 55
الفرع الأول : صلاحيات المستخدم كطرف في عقد العمل 56
الفرع الثاني : صلاحية الإدارة و التنظيم 56
الفرع الثالث : سلطة التأديب 58
المطلب الثاني : التزامات المستخدم 61
الفرع الأول:التزامات المستخدم التعاقدية 61
الفرع الثاني : التزامات المستخدم القانونية 62
الفصل الثالث:تعديل و تعليق و إنهاء عقد العمل 64
المبحث الأول: تعديل عقد العمل 64
المطلب الأول: تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين 65
المطلب الثاني: تعديل عقد العمل خارج عن إرادة الطرفين 65
المطلب الثالث :تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين 66
الفرع الأول :الحالات المتعلقة بالعامل 66

الفرع الثاني : الحالات المتعلقة بالمستخدم 67
المبحث الثاني:تعليق علاقة العمل 69
المطلب الأول : حالة إتفاق الطرفين (الاستيداع) 69
المطلب الثاني :التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب تنسب للعامل 70
الفرع الأول : الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري 70
الفرع الثاني:العطلة المرضية 71
الفرع الثالث : ممارسة حق الإضراب 73
الفرع الرابع :ممارسة مهمة انتخابية عمومية 73
الفرع الخامس :العطلة بدون أجر 75
الفرع السادس :حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي 76
الفرع السابع :التوقيف التأديبي 77
الفرع الثامن :التكوين أثناء العمل 77
المطلب الثالث :التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب ترجع إلى المستخدم 78
المبحث الثالث :إنتهاء عقد العمل 80
المطلب الأول:الأسباب القانونية العادية 80
الفرع الأول :الاستقالة 81
الفرع الثاني :التقاعد 82
الفرع الثالث :الوفاة 83
الفرع الرابع :البطلان أو الإلغاء القانوني 84
الفرع الخامس :العجز الكامل عن العمل 84
الفرع السادس :انقضاء اجل عقد العمل محدد المدة 85
الفرع السابع :إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة 86
الفرع الثامن : أسباب أخرى غير منصوص عليها في المادة 66 86
أولا : القوة القاهرة 86
ثانيا : الذهاب الإداري 88
المطلب الثاني : الأسباب القانونية العارضة 89
الفرع الأول : التسريح التأديبي 89
الفرع الثاني : الفسخ لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية 96

المطلب الثالث : الأسباب الاقتصادية 98
الفرع الأول : التعريف بالسبب اقتصادي 99
الفرع الثاني : شروط التسريح لأسباب اقتصادية 100
الفرع الثالث : الضمانات القانونية للعمال المسرحين 104
الخاتمة: 108
قائمة المصادر و المراجع 110