

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية : تعتبر علاقة العمل الاصطلاح الأكثر بيانا للتعبير عن عقد العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث لا سيما على مستوى التشريع الجزائري ، حيث تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب عقد العمل لذا سنتطرق من خلال هذا المحور إلى التعريف بعقد العمل من خلال بيان ماهية عقد العمل ، إبرام عقد العمل ، ثم الآثار المترتبة على عقد العمل ، والتنظيم القانوني لعقد العمل ، انتهاء علاقة العمل الفردية ، تسوية منازعات العمل الفردية .

أولا : ماهية عقد العمل : يمثل عقد العمل تلك العلاقة القائمة بين العامل الأجير و الهيئة المستخدمة التي تلزم الطرفين على تنفيذ ما يولده العقد من التزامات ، و بهذا الشكل يتميز عقد العمل عن غيره من العقود ، و في هذا الإطار سنتناول ماهية عقد العمل من خلال تحديد مفهومه ثم تميزه عن غيره من العقود التي تتشابه معه .

1 - مفهوم عقد العمل : للتعرف على مفهوم عقد العمل بشكل واضح ، سنحاول معالجته من خلال بيان تعريفه على المستوى التشريعي و الفقهي في المقام الأول ، ثم نعرض على تحديد عناصر هذا العقد كعناصر العمل ، الأجر ، التبعية ، المدة .

1-تعريف عقد العمل : نتناول عقد العمل بالتعريف من ناحية التشريعات المقارنة التي اهتمت بعقد العمل ثم من الناحية الفقهية

1-1 التعريف التشريعي لعقد العمل: ترددت التشريعات العمالية المقارنة في إحاطتها بتعريف عقد العمل ، فمنها من اكتفت بالإشارة إلى طرفيه العامل و صاحب العمل على غرار ما ذهب إليه المشرع الجزائري لأنه اعتبر العقد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل مقتديا بذلك بالتشريع الفرنسي .

و من بين التشريعات العمالية من وضعت تعريفا خاصا بعقد العمل نجد التشريع الأردني و الذي عرفه من خلال المادة 02 من قانون العمل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل و تحت إشرافه أو إدارته في مقابل أجر و يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين (1)

2-1 **التعريف الفقهي لعقد العمل** : يعرف الفقه عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر (2) ، بينما يعرفه جانب آخر من الفقه بأنه اتفاق يتعهد بموجبه شخص يسمى بالعامل أو الأجير أو المستخدم القيام بأعمال مادية و بصفة عامة من طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل ، واضعا نفسه موضع التبعية لقاء مقابل نقدي يسمى أجرا (3) .

2-2 **عناصر عقد العمل** : من خلال التعريفات السابقة لعقد العمل نستخلص جملة من العناصر الأساسية التي تدخل في تشكيل هذا العقد و هي عناصر العمل ، الأجر ، التبعية .

2-1 **عناصر العمل**: العمل هو الطاقة أو الجهد الذهني أو العضلي الذي يتعهد العامل ببذله لصالح رب العمل بما يعود عليه بالنفع ، حيث يتسع العمل ليشمل كافة جميع الأعمال سواء كانت إدارية أو فنية أو كتابية أو محاسبية أو عقلية (4).

2-2 **عناصر الأجر** : يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه ، و الأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها ، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا

(1) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 99.

(2) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 38.

(3) شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 134.

(4) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 127.

الطرفين مقابلا لما يدفعه ، بغض النظر عن نوعه أو تسميته ، و بالتالي فإننا لا نكون أمام عقد عمل إذا ما اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر مجانا من دون مقابل ، إذ يعد هذا لا يعد هذا العقد من عقود المعاوضة بل من عقود التبرع (5)

2-3 عنصر التبعية : يقصد بها هيمنة أو سلطة لرب العمل خلال تنفيذ العقد على نشاط العامل حيث تمنح هذه السلطة لرب العمل الحق في توجيه العامل و مراقبته أثناء قيامه بالعمل ، كما أنها تفرض على العامل إطاعة رب العمل في هذا التوجيه و الامتثال له .

2-4 عنصر المدة : ينشأ عقد العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة ، و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل و الهيئة المستخدمة ، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي .

و نشير إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة في عقد العمل غير محدد المدة حيث أشار إلى أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي (6) على خلاف عقد العمل محدد المدة الذي اشترط فيه ضرورة الكتابة و يظهر ذلك من خلال مفهوم المخالفة الوارد في الفقرة 02 من المادة 11 من القانون 90-11 سابق الذكر حيث تنص على أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة .

II- تمييز عقد العمل عن غيره من العقود : قد يلتبس عقد العمل مع غيره من العقود الواردة على عمل ، الأمر الذي يستلزم وضع معايير للتمييز بينه و بين غيره من العقود ، و في ما يلي سوف نحاول التمييز بين عقد العمل و بعض العقود المشابهة له

(5) هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 93 .

(6) بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، مرجع سابق ، ص 54 .

1- التمييز بين عقد العمل و عقد الوكالة :يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة حسب نص

المادة 571 من القانون المدني بأنها عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و باسمه ، و بالعودة إلى تعريف قانون العمل وفقا لما سبق بيانه نجد أن عقد العمل يتسع ليشتمل تكليف العامل بأعمال مادية و قانونية ، في حين أن عقد الوكالة و طبقا للتعريف الذي أورده المشرع الجزائري يؤكد استبعاد الأعمال المادية من نطاق عقد الوكالة و انحصارها في الأعمال القانونية .

و من هنا لا تثور أي إشكال للتمييز بين العقدين بالنسبة للأعمال المادية ما دامت تنحصر في نطاق عقد العمل ، لكن إشكالية التمييز بينهما تثور في حالة التصرفات القانونية التي يكلف شخص للقيام بها لحساب الغير ، و في هذا الإطار حسم الفقه و القضاء معيار التبعية القانونية ، حيث يتصرف الوكيل في عقد الوكالة في حدود التفويض العقدي ممثلا لإرادة الموكل ، دون أن يكون خاضعا لسلطته بشكل يرتقي لدرجة خضوع العامل لسلطة العامل⁽⁷⁾.

2- التمييز بين عقد العمل و عقد المقاولة : يعتبر عقد المقاولة من أكثر العقود شبيها و

اختلاطا مع عقد العمل لأن في كل من العقدين يلتزم أحد طرفيه بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر ، فعقد المقاولة كما عرفه المشرع من خلال المادة 549 من القانون المدني الجزائري بأنها عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

و من هنا يتضح أن موضوع كلا العقدين يكون بتقديم العمل من أحد المتعاقدين إلى الآخر لقاء أجر الأمر الذي يثير الخلط بينهما و هنا قدمت العديد من المعايير للتمييز بينهما ،

(7) أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع

ليبقى معيار التبعية هو المعيار الحاسم لتفرقة بينهما ، بحيث متى توفرت علاقة التبعية نكون أمام عقد عمل ، و متى انتفت هذه العلاقة نكون أمام عقد مقاوله .

3- التمييز بين عقد العمل و عقد الشركة : تعرف الشركة بأنها عقد بمقتضاه يلتزم

شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد ، بهدف اقتسام الربح الذي ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة ، كما يتحملون الخسائر التي قد تتجر عن ذلك . (8) ، هذا و قد يحدث أن يلتبس عقد العمل بعقد الشركة ، إذا كان الشريك يقدم حصته عملا مقابل حصته في الأرباح ، أو إذا كان العامل يحصل على نسبة من الأرباح من رب العمل .

إن إزالة اللبس بين العقدين يتم أيضا على أساس معيار التبعية القانونية فإذا توفر عنصر التبعية بأن كان أحد الشركاء خاضعا لإشراف أو سلطة شريك آخر ، فإن العقد يعد عقد عمل حتى لو اتفقا أن يتحمل العامل نصيبا من الخسارة مقابل حصوله على نسبة من الأرباح بجانب أجره ، فإن هذا الاتفاق لا يغير من وصف العقد ، أما إذا انتفت التبعية بحيث لا يكون أحد الشريكين خاضعا لإشراف أو رقابة الشريك الآخر تبعية العامل لرب العمل فإن العقد يكون شركة و ليس عمل لان الشركة تقوم على نية المشاركة ، و هذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع و لا متبوع (9)

(8) المادة 416 من الأمر 58-75 ، المعدل و المتمم ، المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني ، ج ر عدد ،

(9) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 118.