

ثانيا : إبرام عقد العمل : يشترط لقيام عقد عمل توفر شروط كالتراضي ، المحل ، السبب و الأهلية ، كما سنوضحه في ما يلي :

1-أركان عقد العمل : لقيام عقد العمل بشكل صحيح يتعين توفره على أركان أساسية تتمثل في :

1- التراضي : يعد التراضي بين العامل و صاحب العمل أحد أهم أركان عقد العمل ، حيث يكون التراضي على العمل عبر اتفاق الطرفين على تحديد نوع و مقدار العمل المناط بالعامل القيام به ، فإذا ما حدث خلاف بين الطرفين على ذلك عند إبرام العقد كأن يدعي صاحب العمل عملا غير الذي يدعيه العامل ، فإن العقد لا ينعقد لعدم توافق الإرادتين .

كذلك الأمر في التراضي على الأجر ، إذ يجب توافق إرادتي الطرفين عند التعاقد على تحديده و نوعه و مقدار و العلاوات التي تستحق للعامل ، غير أن عقد العمل يتعقد بالرغم من ذلك إذ ما تم إغفال تحديد الأجر من قبل الطرفين ، حيث تكفل المشرع بتكملة إرادة الطرفين في هذه الحالة لان إغفالهما لتحديد الأجر يفضي إلى اللجوء إلى القواعد المكملة⁽¹⁾

2-المحل و السبب : يقتزن المحل و السبب في عقد العمل ، حيث يعتبر محل التزام العامل (العمل) هو نفسه سبب التزام صاحب العمل (بتسديد الأجر) ، حيث يشترط في محل و سبب عقد العمل أن يكون ممكنا و معينا أو قابلا للتعيين و التعامل فيه .

(1) المواد 82، 83، 84 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

حيث لا يمكن تصور قيام عقد عمل دون وجود أو توفر عنصري العمل و الأجر ، إذ يؤدي عدم تحديد هذه العناصر أو استحالة وجودها حتما طبقا للقواعد العامة إلى بطلان العقد ، إلى جانب ذلك يشترط في المحل و السبب لعقد العمل ألا يكون مخالفا للنظام العام ، حيث لا يجوز إبرام عقد عمل لانجاز أعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات ⁽²⁾.

3- الأهلية في عقد العمل : الأهلية بشكل عام هي صلاحية الشخص لأن تكون صلاحية اكتساب الحقوق و التحمل بالالتزامات ، و لدراسة شرط الأهلية في عقد العمل ، نشير إلى أن الأهلية الخاصة بالعامل تختلف عن الأهلية الخاصة بالمستخدم و الذي يمكن أن يظهر في صورة شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

حيث يشترط في العامل و الذي يعد شخصا طبيعيا أن يتمتع بأهلية كاملة عند تاريخ إبرام عقد العمل ، سواء تعلق الأمر ببلوغ سن الرشد المحدد ب 19 سنة ⁽³⁾ ، و لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل و لاعتبارات اجتماعية و اقتصادية ، و ضع المشرع الجزائري استثناء على لهذه القاعدة ، حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي ، و أن لا يشكل العمل المراد القيام به خطرا على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته ⁽⁴⁾.

أما أهلية المستخدم فهي تختلف باختلاف طبيعته ، فإذا كان المستخدم شخصا طبيعيا فإن أهليته تكتمل ببلوغه 19 سنة بصفته مالك لوسائل الإنتاج ، و استثناء لذلك و يمكن له ممارسة الأعمال التجارية برخصة من وصيه الشرعي ببلوغه 18 سنة كاملة ⁽⁵⁾ ، أما إذا

⁽²⁾ طريبيت السعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012، ص 25.

⁽³⁾ المادة 40 من الأمر 75-58 ، مرجع سابق

⁽⁴⁾ المادة 15 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

⁽⁵⁾ المادة 05 من الأمر 75-59 ، مرجع سابق

كان المستخدم شخص معنوي فأهليته تكتمل باكتسابه الشخصية القانونية التي تحدد وفق عقده التأسيسي أو وفق ما يقرره القانون طبقا لما نصت عليه الفقرة 04 من المادة 50 من القانون المدني الجزائري .

II-مراحل إبرام علاقة العمل الفردية : تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين ، الأولى مرحلة تجريبية ، أما الثانية فهي مرحلة التثبيت أو الترسيم.

1-المرحلة التجريبية : و هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت فترة تجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته على العمل المكلف به طبقا لما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-11 سالف الذكر ، و التي جاء فيها يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي .

2-التثبيت و الترسيم : بعد نهاية مدة التجربة بنتيجة ايجابية يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه ، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات أو المهارات لانجاز و الأشغال التي يتطلبها منصب العمل ، ليتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي ، ليصبح العامل المثبت بذلك يتمتع بكل الحقوق بما فيها الحقوق التي كانت مجمدة عليه كالحق في الترقية ، الانتداب ، الاستيداع ، كما يصبح عقد العمل محصنا من كل عمل انفرادي من قبل صاحب العمل بحيث لا يمكن تعديله أو إنهاؤه ضمن الإجراءات و الأحكام المعمول به في هذا المجال .⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012، ص 80.

ثالثا : آثار عقد العمل : آثار عقد العمل هي الحقوق و الالتزامات الناشئة بموجبه لكل طرف من أطرافه ، و نشير إلى أن غالبية الآثار المترتبة على عقد العمل يقرها و يضمنها التشريع المتعلق بالعمل ، و بخاصة ما يتعلق بالحقوق المترتبة على العقد ، و في هذا الإطار سوف نتطرق إلى هذه الآثار من خلال نقطتين أساسيتين هما :

I- التزامات العامل الناجمة عن عقد العمل : تتمثل الالتزامات الناجمة عن عقد العمل بالنسبة للعامل بشكل رئيس في واجب أداء العمل المكلف به ، بالإضافة إلى الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل و كذا الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية ، فضلا عن الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل.

1-الالتزام بأداء العمل : يعد أداء العمل الالتزام الرئيسي و الأصلي الذي يرتبه عقد العمل على عاتق العامل ، لأن رب العمل لا ينتظر من العامل سوى أن يقدم له عملا أو خدمة ما ، و ما عدا ذلك من الالتزامات تعتبر التزامات مرتبطة بالالتزام الأصلي ، إذ لا يكفي تنفيذ العمل بل يجب على العامل أن يبذل فيه العناية المطلوبة ، فضلا على أنه في كثير من الأحيان يقوم العامل بالتنفيذ الشخصي متى استدعت طبيعة العمل أو اقتضت الأعراف و العادات المهنية و الاتفاقيات ذلك . (7)

حيث يتمثل مضمون هذا الالتزام في أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل الفردي ، فإذا لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني ، أمكن الرجوع إلى لوائح النظام الداخلي للمؤسسة أو الرجوع إلى العرف و العادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل .، هذا و قد نصت على هذا الالتزام المادة 07 الفقرة 02 من القانون 90-11 سالف الذكر .

(7) مهدي بخدة ، المسؤولية العقدية في علاقات العمل : دراسة مقارنة ، الأمل للطباعة و النشر ، تيزي وزو ،

كما يتعين على العامل أن يقوم بأداء الأعمال المسندة إليه و أن يبذل في أدائها عناية الرجل العادي ⁽⁸⁾، حيث يقاس هذا القدر من العناية بما يبذله عامل يتمتع بنفس مؤهلات العامل المعني و يحتل نفس المنصب ، و هو معيار مهم يتحدد بواسطته الخطأ الذي يمكن أن ينسب إلى العامل ⁽⁹⁾.

2-الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل : يلتزم العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل و تعليماته ، و كذا التعليمات الصادرة عن السلطة التي تعينها هذه الأخيرة ، كمدبر الوحدة أو رئيس القسم أو رئيس مصلحة العمال كل في حدود اختصاصاته و المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد أو الذي يدخل في وظيفته ، و هذا طبقا لما أشار إليه المشرع الجزائري في الفقرة 03 من المادة 07 من القانون 90-11 سالف الذكر ، التي جاء فيها . يخضع العمال في إطار علاقات العمل الفردية للواجبات الأساسية التاليةأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارساته العادية لسلطاته في الإدارة .

إلا أنه يشترط لتنفيذ هذه الأوامر ألا تكون مخالفة للقانون أو الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو عقد العمل المتفق عليه ، و متى كانت كذلك أصبحت غير ملزمة و جاز للعامل الامتناع عن تنفيذها ، و لا يعتبر ذلك إخلالا بتنفيذ الالتزام الملقى على عاتقه ⁽¹⁰⁾ ، و في هذا الإطار اعتبر المشرع الجزائري من خلال المادة 73 الفقرة 01 من القانون 90-11 سالف الذكر ، أن رفض العامل بدون عذر مقبول لتنفيذ

⁽⁸⁾المادة 07 الفقرة 01 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

⁽⁹⁾بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: الكتاب الثاني ، مرجع سابق ص 131.

⁽¹⁰⁾عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004، ص

التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية و التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة خطأ مهنياً جسيماً
يحتمل أن ينجز عنه تسريح العامل بدون مهلة و بدون تعويض .

3-الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية : يعتبر الالتزام بالسرية نتيجة طبيعية لمبدأ حسن
النية الواجب توفره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للنشاطات التي يمكن أن يؤدي
الإفشاء بمعلوماتها الإضرار بمصلحة المستخدم ، و لهذا فإن ضرورة التزام العامل
خاصة أثناء قيام علاقة العمل يظل قائماً ، بعدم الكشف عن أي وثيقة أو معلومة سواء
تعلقت بأساليب الإنتاج أو الصنع أو البيع أو التنظيم ، و كل ما يخص الهيئة
المستخدمة للإضرار بمصالح صاحب العمل ⁽¹¹⁾ .

و في هذا الإطار نظم المشرع الجزائري هذا الالتزام و نص عليه ضمن أحكام المادة 07
في فقرتها 08 من القانون 90-11 سالف الذكر و المحددة للواجبات الملقاة على عاتق
العاملأو 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 فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية .

كما اعتبر المشرع الجزائري وفقاً للمادة 73 ف 03 من ذات القانون، أن الإخلال بهذا
الالتزام يعتبر خطأ جسيماً يمكن أن ينجز عنه فصل العامل دون تعويض أو إشعار
مسبق ذلك أن الإضرار بصاحب العمل عن طريق تقديم أسرار العمل للغير يمكن أن
تصل لحد فقد الثقة في العمل و تؤثر على استقرار علاقة العمل مما يجعل تسريح العامل
أمر مشروع .

(11) مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 190.

4-الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل : يستفيد العامل كقاعدة عامة بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه ، بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له ، حيث يستطيع العامل شغل وقته بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر ، و ليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك (12).

إلا أنه لما كان العامل يستطيع الإطلاع على أسرار صاحب العمل الأول و التعرف على عملائه ، فإن مصلحة صاحب العمل لا تقضي بالمحافظة على تلك الأسرار فقط ، بل إنها تقضي بالإضافة إلى ذلك بمنع العامل من استخدام تلك الأسرار أو الاستفادة منها أثناء تنفيذ العقد المبرم بينه و بين صاحب العمل ، أو حتى بعد انتهائه .. و بالنظر إلى خطورة هذا العمل تدخل المشرع ، على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة ، و ألزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك ، و هو ما نصت عليه الفقرة 07 للمادة 07 من القانون 90-11 سالف الذكر ، و التي جاء فيهاألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن ، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم .

(12) محمد حسين منصور ، مرجع سابق، ص 310.