

جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

عنوان المذكرة:

الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الخاص

فرع:القانون الخاص الشامل

من إعداد الطالبين:

تحت إشراف الدكتور:

أيت منصور كمال

مرابط سعاد

سلي قوقو

لجنة المناقشة:

الأستاذ بلول أعمر ، أستاذ محاضر جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية- رئيسا.

الأستاذ - د- أيت منصور كمال ، أستاذ محاضر -أ- ،جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية- مشرفا و مقررا.

الأستاذ بوزاد ادريس ،أستاذ محاضر.....،جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية- ممتحنا.

تاريخ المناقشة:2015/09/14

شكر و تقدير

الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله وبعد يشرفنا أن نتوجه بخالص الشكر و الامتنان والعرفان بالجميل إلى أستاذنا الفاضل الدكتورأيت منصور كمال على تكرمه بالإشراف على مذكرتنا، ونسأل الله العلي العظيم أن يثيبه خير الثواب إنه سميع مجيب الدعاء.

إهداء

إلى والدي الكريمين، أطال الله في عمرهما.

إلى كل إخوتي سهام ، نبيلة ،مزيان.

إلى كل عائلتي.

إلى كل من مدلي يد العون.

سلي قوقو

إهداء

إلى كل أفراد عائلتي.

إلى كل من مد لي العون سواء من قريب أو بعيد.

مرابط سعاد

قائمة المختصرات

ج.ر.ج.ج : جريدة رسمية جمهورية جزائرية.

ص : صفحة.

ص.ص: من صفحة إلى صفحة.

P : page .

مقامه

اختلف الفقهاء في تقديم تعريف شامل ومانع لعقد العمل ، فهناك من الفقه من عرفه على أنه : " اتفاق يتعهد بموجبه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض " ، في حين يرى جانب آخر بأن عقد العمل هو : " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر " ، أما التعريف الفقهي الأكثر شمولية لعقد العمل هو الذي يرى بأن " عقد العمل هو اتفاق يلتزم أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل ، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً " في حين أن أغلب التشريعات لم تقدم تعريف لعقد العمل ، بل اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل .

المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المنهج ، حيث عرف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في التقنين المدني وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 54 من التقنين المدني الجزائري¹ ، وهذا ما نستخلصه أيضا في نص المادة 9 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل² حيث تنص على أنه : " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ومنه نخلص إلى أن المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل مجرد أداة لإبرام علاقة العمل تخضع بالدرجة الأولى لإدارة الطرفين ثم للقوانين .

ومن هذا المنطلق يتمحور الموضوع في البحث حول القواعد المكونة للطابع الخصوصي

لعقد العمل ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية يتعين دراسة عنصرين أساسيين يرتكز عليهما عقد العمل، والمتمثلان في عنصر التبعية باعتباره الركيزة الأولى في عقد العمل ، و من خلاله تنشأ علاقة بين

¹ - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. عدد 78 صادر في 30-9

1975 ، معدل و متمم، أنظر الموقع الالكتروني التالي: www.joradp.dz

² - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج. عدد 17 صادر في 25 أبريل

سنة 1990 معدل و متمم .

العامل و رب العمل ، فيتحمل رب العمل المسؤولية الناجمة عن الأضرار التي يلحقها
العامل بالغير (الفصل الأول)، و الركيزة الثانية في عقد العمل تتمثل في عنصر الأجر الذي يتلقاه
العامل

بعد تنفيذه للعمل المكلف به (الفصل الثاني).

الفصل الأول

عنصر التبعية في عقد العمل

يعتبر عنصر التبعية من أهم عناصر عقد العمل سواء تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة وهو متوفر بقوة القانون ، بمجرد إبرام عقد العمل تنشأ بين طرفيه العامل وصاحب العمل علاقة خاصة ومميزة لا نجدها في العقود الأخرى، وهي علاقة التابع بالمتبوع تظهر من خلال خضوع العامل لسلطة التوجيه المتمثلة في إصدار الأوامر والتعليمات من رب العمل إلى العامل فيما يخص كيفية أداء العمل المستند إليه ، ولسلطة الرقابة المخولة للمتبوع فمن حقه محاسبة التابع عند إخلاله في تنفيذه للتعليمات التي تصدر منه.

يتمتع العامل بالمقابل بحماية قانونية تتمثل خاصة في تطبيق القاعدة الشائعة في التقنين المدني الجزائري الخاصة بمسؤولية المتبوع عن فعل تابعه ، وتعد التبعية من أهم المعايير الحديثة التي أستخدمت إليها الفقهاء لتمييز عقد العمل عن باقي العقود المشابهة له سواء كانت العقود الواردة على العمل كعقد الوكالة وعقد المقاولة أو العقود غير الواردة على العمل كعقد الإيجار وعقد البيع.

التبعية حق والتزام في نفس الوقت ، حق مقرر قانونيا لرب العمل حيث يصدر أوامر وتوجيهات للعامل، وإذا خالفها يمكن لرب العمل أن يسلط عليه عقوبات تأديبية ، والتزام يقع على عاتق العامل فلا بد أن يؤدي العمل المنوط إليه على أكمل وجه ، ومن جميع جوانبه وبدوره يتلقى الأجر عند انتهائه من عمله ، وتتوفر العقود المشابهة لعقد العمل على عنصر التبعية إلا أنه يختلف تماما عن عنصر التبعية في عقد العمل ، فهذا الأخير يتمثل في الخضوع التام للعامل أثناء تنفيذه لعمله لرب العمل على عكس عنصر التبعية في العقود الأخرى فيكون الخضوع لسلطة الأمر أقل وفي بعض الحالات ينعدم تماما (المبحث الأول).

يتحمل رب العمل المسؤولية عن الأفعال الضارة التي يرتكبها العامل أثناء تأديته لعمله و يتضرر منها الغير لأن العامل يخضع لأوامر رب العمل، ويجوز للعامل أن يثبت بشتى طرق الإثبات وجود علاقة تبعية بينه وبين رب العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم التبعية في عقد العمل

يعتبر قبول العامل أن يعمل لدى رب العمل، وتوقيعه لعقد العمل كأنه تنازل له عن جزء من حريته حيث يخضع العامل وهو يؤدي عمله بنفسه لسلطة ومراقبة صاحب العمل، والذي يفرض عليه كذلك عقوبات تأديبية في حالة مخالفته لأوامره، وبالمقابل يلتزم رب العمل بتقديم أجر للعامل كعوض عن العمل الذي قدمه ، وتظهر أهمية عنصر التبعية في عقد العمل عند تميزه عن باقي العقود المشابهة له.

ومن خلال ما تقدم سنقسم مبحثنا هذا إلى ثلاث مطالب تعريف التبعية في عقد العمل (المطلب الأول)، صور التبعية في عقد العمل (المطلب الثاني)، التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف التبعية في عقد العمل

تمثل التبعية في عقد العمل ارتباط بين شخصين، يتعهد أحدهما وهو العامل بالخضوع والالتزام بتعليمات رب العمل، وهي حق شخصي لهذا الأخير فلا بد للعامل أن يبذل في أدائه لعمله عناية الرجل المعتاد وأن يقوم بالعمل المكلف له شخصيا ، وفي الأخير يتحصل العامل على أجر.

وعليه فالتبعية في عقد العمل عبارة عن علاقة خضوع بين العامل ورب العمل (الفرع

الأول) ولا بد وجود خضوع تام من العامل لأوامر رب العمل وبالمقابل يدفع رب العمل الأجر للعامل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المقصود بالتبعية في عقد العمل

كون المشرع الجزائري لم يعرف عنصر التبعية في عقد العمل³ « la dépendance » في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴ ولا في القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني⁵، وإنما ترك ذلك للفقهاء لتعريف الفقهي الراجح للتبعية في عقد العمل هو: "يقصد بالتبعية في عقد العمل سلطة الرقابة والتوجيه حيث تعد إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلتزم العامل بالامتثال لها في الحدود التي يسمح بها القانون"⁶.

تطرق المشرع المصري إلى تعريف التبعية في عقد العمل من خلال تعريفه لعقد العمل في كل من القانون المدني⁷ وقانون العمل⁸، حيث نصت المادة 674 من القانون المدني المصري على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، والمادة 31 من قانون العمل المصري تنص على أنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

³ Le lieu de subordination est caractérisé par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné

أنظر في ذلك :

BRIGITTE Hess-FALLON-Anne .MARIE Simon ; Droit du travail, 13^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001, p58.

⁴ قانون رقم 90-11، تنظيم علاقات العمل، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر

⁵ أمر رقم 75-58 يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر

⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجماعية

الجزائر، 2002، ص33.

⁷ قانون رقم 131 سنة 1948، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم بالقانون رقم 106 سنة 2011، ج ر عدد 28 صادرة في 16_06_2011، أنظر الموقع الإلكتروني التالي: www.tantawylo.com

⁸ قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر الموقع الإلكتروني

التالي: www.Egypt.gov

الفرع الثاني

عناصر التبعية في عقد العمل

يتضمن عنصر التبعية عناصر أساسية تتمثل في قيام العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل (أولاً)، وتقاضي أجر مقابل عمله (ثانياً)، ثم خضوع العامل لسلطة رب العمل (ثالثاً).

أولاً_ قيام العامل بأداء عمل معيناً لحساب رب العمل

يلتزم العامل⁹ بتنفيذ العمل الذي كلفه به صاحب العمل بنفسه باعتباره طرف أساسي في عقد العمل، لأنه عندما تعاقد معه كان ذلك لاعتبار شخصي¹⁰ فيه، وذلك إما بسبب كفاءته أو أمانته... إلخ، وهذا ما يبرر انتهاء عقد العمل بموت العامل¹¹.

لا يجوز للعامل أن يكلف شخص آخر غيره بتأدية العمل الذي كلف به¹²، وهذا ما تؤكدته المادة 169 من التقنين المدني الجزائري بنصها على أنه: "في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين"¹³، وهذا ما نصت عليه كذلك المادة 27 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الملغى¹⁴ على أنه:

ينبغي للعامل مهما كانت رتبته في التنظيم السلمي أن يقوم بجميع المهام المرتبطة بمنصب العمل، بوعي وفعالية مع مراعاة القانون والأحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية، وأن

⁹ - عرف المشرع المصري العامل في المادة الأولى من قانون العمل على أنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه".

¹⁰ - عقد العمل يطغى عليه الاعتبار الشخصي فيلتزم العامل شخصياً بأداء مهامه تجاه المستخدم.

¹¹ - تنص المادة 66 فقرة 9 من قانون العمل 90-11 على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: -الوفاة".

¹² - هيثم حمادة المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حمادة، عمان، 2008 ص. 148.

¹³ - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر.

¹⁴ - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 25 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر.ج.ج، عدد 32، الملغى.

بيذل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة، يدفعه إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعين عمله وزيادة الإنتاجية¹⁵ .

غيران هذا الالتزام لا يعد من النظام العام ، فقد ترد عليه استثناءات كأن يحل شخص آخر محل العامل ، أو أن يطلب هذا الأخير مساعدة من الغير لكن بشرط موافقة صاحب العمل .

يلتزم العامل أثناء تنفيذه للعمل المنوط إليه ببذل عناية الرجل المعتاد كقاعدة عامة¹⁶ كما أشارت إليه المادة 7 فقرة أولى من قانون العمل الجزائري.¹⁷

يقوم كذلك العامل بالمحافظة على وسائل العمل من الهلاك أو التلف، وإلا تحمل بنفسه تبعه الهلاك وقيام المسؤولية التقصيرية، أما إذا ثبت العكس أي وجود سبب أجنبي أو قوة قاهرة أدت لتلف وهلاك وسائل العمل فتنتفي بذلك مسؤولية العامل.¹⁸

¹⁴- تقابلها المادة 681 من القانون المدني المصري فقرة أ التي تنص على أنه: " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه أن يبذل في تأديته من العناية ما يبذل له الشخص المعتاد".

¹⁶ -تنص المادة 172 من التقنين المدني الجزائري على أنه : " في الالتزام بعمل إذ كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته ، و أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فان المدين يكون قد وفى بالالتزام اذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي و لو لم يتحقق الفرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك".

¹⁷ - التي تنص على أنه: " أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبة بمنصب عملهم، ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"

¹⁸ - قد نص المشرع الجزائري على هذا الالتزام في نص المادة 32 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل على أنه: " يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة بنفسه وان يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل ، وعلى إمكانيات الإنتاج، وبصفة عامة على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه والممتلكات الوطنية" أما في القانون الحالي المتعلق بعلاقات العمل فلم ينص على هذا الالتزام فقد أدرجه ضمن الالتزام بتنفيذ العامل لعمله بنفسه.

ثانيا _ خضوع العامل لسلطة رب العمل

مجرد دخول العامل في العلاقة التعاقدية مع رب العمل، فإن هذا يعتبر قبول ضمني منه لخضوعه للسلطة الآمرة لصاحب العمل، إذ بمقتضى هذا العمل يضع العامل نشاطه تحت إمرة صاحب العمل وإدارته، وهذا ما ذكرته المادة 7 فقرة 3 من قانون العمل الجزائري بنصها على أنه: " أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" في حين أن مخالفة العامل لأوامر رب العمل يكون معرضا لجزاء تأديبي¹⁹ ومثال ذلك: انتهاء علاقة العمل انتهاء مشروعاً حيث نصت المادة 73 من قانون العمل الجزائري

على أنه: " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة."²⁰

المطلب الثاني

صور التبعية في عقد العمل

تتخذ التبعية في عقد العمل صورتين مختلفتين، حيث يرى الفقه التقليدي أن التبعية هي علاقة خضوع كلية أو جزئية من العامل تجاه رب العمل، وبالتالي يحق لرب العمل تسليط العقوبات على العامل إذا خالفه، أما الفقه الحديث يقر بان الهدف من التبعية في عقد العمل هو حصول العامل في نهاية عمله على الأجر الذي يعتبر المورد الوحيد لمعيشته.

وعلى هذا الأساس سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، التبعية القانونية(الفرع الأول)، التبعية الاقتصادية (الفرع الثاني).

¹⁹ - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظري والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص. 141.

²⁰ - قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المرجع نفسه، والأخطار الجسيمة حددها المشرع الجزائري على سبيل الحصر في المادة 3 المتممة للمادة 73 السابقة الذكر وذلك في قانون رقم 91-29 مؤرخ في 21-12-1991 ، ج. ر. ج. ج. عدد 68 ، يعدل و يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-4-1990 ،المتعلق بعلاقات العمل.

الفرع الأول

التبعية القانونية في عقد العمل

تمثل التبعية القانونية في عقد العمل « la subordination juridique » في خضوع العامل أثناء تأديته لعمله لرقابة وإدارة وتوجيه رب العمل الذي يتمتع بالمقابل بحق فرض جزاءات تأديبية عليه إذا قصر أو أخطأ في عمله، فيكون لعمل العامل صفة العمل التابع²¹ ويخضع لقانون العمل²².

تتخذ التبعية القانونية في عقد العمل شكلين يعبران عن مدى ودرجة خضوع العامل لسلطة صاحب العمل، أشدها التبعية الفنية وأخفها التبعية التنظيمية²³.

أولاً- التبعية الفنية

يسيطر رب العمل بصفة شاملة على تصرفات العامل، و بالتالي عليه أن يكون ملماً بأدق التفاصيل الفنية المتعلقة بالعمل، وأن يكون متواجداً في مكان العمل وسط عماله، وتظهر هذه التبعية خاصة في الأعمال الصناعية، ومثال ذلك: صاحب الورشة الميكانيكية الذي يعمل بنفسه

- التبعية القانونية: " حالة مرؤوسة العامل الموضوع تحت سلطة من يقوم بعمل له ، وبالتعميم من يعطيه تعليمات (إمكانية التدخل في التنفيذ العمل ومراقبة انجازه) ويتحقق من النتائج ويتحمل مخاطر نشاطه." أنظر في ذلك:

جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت ، 1998، ص.399.

21 - العمل التابع: لا يكون العامل مستقلاً بل تابع لرب العمل، ويأخذ أجره عمله منه على عكس العمل المستقل فإن العامل يعمل لحسابه الخاص ولا يخضع لأي تبعية.

23 -القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل: دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، 2009 ، ص 203 .

24-هيثم حمادة المصاروة، مرجع سابق، ص. 42.

25- نضال جمال مسعود جرادة، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية: دراسة تحليلية مقرنة رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق بجامعة الأزهر بغزة فلسطين، 2013 ، ص. 42.

في ورشته يراقب العمال لديه، ويوجههم في أدائهم لأعمالهم ويتدخل كلما وجدت ضرورة للتدخل.²⁴

ثانيا-التبعية التنظيمية

يكتفي رب العمل في التبعية التنظيمية بإدارة العمل وتنظيمه فقط كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات... إلخ، وهذا راجع إما لأن صاحب العمل ليس له خبرة في المجال الفني أو لأي سبب آخر.²⁵

ترتكز التبعية القانونية في عقد العمل على مسألتين مهمتين هما:

المسألة الأولى خضوع العامل لسلطة رب العمل:

يكون العامل دائما تابعا لرب العمل ، وعليه أن ينفذ كل تعليمات رب العمل، وهذا الأخير يعتبر أمر والعامل المنفذ لأوامره وكأن العامل مواطن ورب العمل السلطة العامة، وبما أن صاحب العمل هو الأمر فإنه يتحمل المسؤولية في حالة ارتكاب المنفذ لأوامره أخطاء.²⁶

والمسألة الثانية هي سلطة المتبوع في إصدار جزاء على التابع:

يتعرض العامل لجزاء تأديبي عند مخالفته لأوامر رب العمل، فلا يمكن للعامل أن يرفض توقيع الجزاء عليه لأنه في بادئ الأمر تنازل عن جزء من حريته برضاه لصاحب العمل، مما يستوجب عليه قبول الجزاء المفروض عليه.

²⁶ - أنظر في ذلك: عصام أبو سالم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص. 402، أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 69.

²⁶ - بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، بحث لحصول على شهادة الماجستير في القانون "المؤسسات" معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988، ص 9.

يعاب على التبعية القانونية في عقد العمل بأنها تخرج من نطاقها طائفة من العمال منهم العمال الذين يعملون في المنازل دون إشراف من طرف رب العمل فإنهم لا يخضعون للحماية التي يقرها قانون العمل، وكذلك حصر سلطة إصدار الأوامر والالتزام بها على الأشخاص المبرمين لعقد العمل فقط، فهذا غير مجدي بل قد تمتد سلطة إصدار الأوامر إلى أشخاص آخرين²⁷.

الفرع الثاني: التبعية الاقتصادية في عقد العمل

يقصد بالتبعية الاقتصادية " La dependance économique " في عقد العمل اعتماد العامل كليا على الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل لتوفير ما هو ضروري لمعيشته، ومعيشة أسرته مما يجعل العامل تابعا اقتصاديا لرب العمل، ومن جهة أخرى يستحوذ رب العمل على كل نشاط وجهد العامل أثناء قيامه بعمله، فلا يترك له مجال للعمل في مكان آخر وهذا ما يعبر عنه بعدم ازدواجية الوظيفة.²⁸

وقد أكد ذلك الفقيه سافاته بقوله: " قليلا ما تهم درجة الاستقلال القانوني التي يحتفظ بها هؤلاء العمال، يكفي اتكالم الاقتصادي إلى أن يجعل منهم مأمورين لمن ينتفع من عملهم ويتحمل مخاطره"²⁹.

ومما سبق يتضح لنا أن التبعية الاقتصادية في عقد العمل تقوم على عنصرين أساسيين

هما:

- أن يكون الأجر مصدر رزق العامل الأساسي.
- أن يستحوذ رب العمل على كل جهد العامل.

ومن مزايا هذه النظرية الاقتصادية أن الأخذ بها يمكن الكثير من العمال الذين لا يخضعون لسلطة ورقابة رب العمل بالاستفادة من أحكام قانون العمل مثل: عمال المنازل فبالرغم من عدم

²⁷- المرجع نفسه، ص. 10.

²⁸- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص. 33.

²⁹- بوضياف عمار، مرجع سابق، ص. 13.

توفر عنصر التبعية القانونية في عقودهم إلا أنهم يعتمدون كلياً على الأجر الذي يتقاضوه من رب العمل في معيشتهم.

لكن وبالرغم من الهدف الإنساني لأصحاب هذه النظرية الاقتصادية إلا أنها تعرضت إلى نقد كبير من جانب الفقه نوجزها فيما يلي:

- إن هذه النظرية تفتقد إلى الدقة إذ من الصعب معرفة أين تبدأ وأين تنتهي، والأخذ بها يعني أن يطبق قانون العمل على كل إنسان يعمل في المجتمع.

- إن هذه النظرية الاقتصادية تدفعنا إلى ضرورة النظر إلى عنصر خارج العقد، وهو الحالة الاقتصادية للعامل، وهذا أمر يرفضه المنطق وكذلك القانون³⁰.

ومن كل ما سبق توصلنا إلى أنه يجب الأخذ بالنظريتين الاقتصادية والقانونية معا لأن كل واحدة منها تتوفر على مزايا لا نجدها في الأخرى وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري في القانون

90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

المطلب الثالث

التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

يتخذ أغلب الفقهاء رابطة التبعية كضابط مميز للفرقة بين عقد العمل والعقود المشابهة له وتعتبر التبعية عنصر جوهري في عقد العمل فبدونها لا يعد العقد المبرم عقد عمل، أما في العقود الأخرى سواء كانت العقود الواردة على العمل أو العقود غير الوارد على العمل فحتى وإن وجدت هناك تبعية فلا تكون أساسية كما هي في عقد العمل.

³⁰ - المرجع نفسه، ص. 15.

لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تبيان الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاولة (الفرع الأول)، والفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة (الفرع الثاني)، ثم الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد التسيير (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاولة

يعرف الفقه عقد العمل على أنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد وسلفاً"، ويعرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في نص المادة 549 من التقنين المدني الجزائري على أنها: "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".³¹

استناداً إلى التعريفين المذكورين أعلاه فيما يخص عنصر التبعية سنبميز بين عقد العمل وعقد المقاولة وفقاً لعنصرين : من حيث الاستقلالية في العمل (أولاً)، ومن حيث المسؤولية المترتبة على أطراف العقد (ثانياً).

أولاً_ من حيث الاستقلالية في العمل

يلتزم العامل بتعليمات رب العمل، فلا يعمل مستقلاً عن رب العمل، ولهذا يعتبر العامل تابعاً لرب العمل³² ، أما المقاول فلا يخضع لتعليمات و لتوجيهات رب العمل، بل يعمل مستقلاً عن رب العمل.

³¹-أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني الجزائري، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر.

³² - راجع في ذلك: زهدي يكن، قانون الموجبات والعقود، الجزء العاشر، دار الثقافة، بيروت، 1978، ص.10، زيداني توفيق، التنظيم القانوني لعقد المقاولة على ضوء أحكام القانون المدني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون عقاري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص. 13، زياد شقيق حسن قرارية، عقد المقاولة في الفقه

فعلية فقط أن يراعي ما هو موجود في العقد المبرم بينهما، إذن المقاول لا يعتبر تابعا لصاحب المشروع.

ثانياً_ من حيث المسؤولية

يتحمل رب العمل المسؤولية الناجمة عن الأعمال الضارة التي يحدثها العامل³³ باعتباره تابعا لرب العمل وفقا لنص المادة 136 من التقنيين المدني الجزائري لى عكس رب العمل في عقد المقاولة فهو لا يتحمل أية مسؤولية عن الأفعال الضارة المترتبة عن أعمال المقاول فتقع المسؤولية على عاتق المقاول فقط.

الفرع الثاني

الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة

يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في نص المادة 57 من التقنيين المدني الجزائري على أنها: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه".

من خلال نص المادة السابقة نستخلص أن التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة تتجلى في الاستقلالية في العمل (أولا) والمسؤولية (ثانيا).

أولاً_ من حيث الاستقلالية في العمل

يخضع العامل لأوامر رب العمل، ومقيد بتعليماته فإذا خرج عن نطاقها يتعرض لعقوبات تأديبية

الإسلامي وما يقابله في القانون المدني أطروحة لنيل شهادة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2013، ص. 52.

³³ -زيداني توفيق، مرجع سابق، ص. 14.

أما الوكيل فيحظى باستقلالية في أداء عمله³⁴.

علاقة العامل برب العمل هي علاقة التابع³⁵ بالمتبوع ، أما علاقة الوكيل بالموكل فليس من الضروري أن تقوم بينهما علاقة تبعية³⁶، إلا أن الوكيل لا يمارس عمله على وجه الاستقلال الكامل في مواجهة موكله إذ كثيرا ما يخضع لمراقبة وتوجيه رب العمل، ولهذا من الصعب اتخاذ عنصر التبعية كأساس للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، ولهذا اعتبر الفقه الخضوع والتبعية في عقد العمل أكثر وضوحا منها في عقد الوكالة، وفي هذا الصدد تقضي محكمة النقض الفرنسية أن وجود تعليمات من صاحب العمل لا يستتبع بالضرورة تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل ذلك أن من سلطة الموكل أن يبين للوكيل حدود قيامه بمهامه³⁷.

ثانياً_ من حيث المسؤولية

تقع المسؤولية على عاتق رب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ أثناء تأديته لعمله، أما الوكيل فيتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة إذا كان هو السبب في ذلك، وإذ وقع ضرر خارج عن إرادة الوكيل فسيتحمل المسؤولية الموكل وفقا لنص المادة 583 من التقنين المدني الجزائري: "يكون الموكل مسؤولا عما أصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا"³⁸.

³⁴ -راجع في ذلك: محمد حسين منصور، قانون العمل منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2010، ص. 100، لحسن بن شيخ اتملوي، عقد الوكالة: دراسة فقهية وقضائية ، مقارنة، دار هومة ، الجزائر، 2003، ص 32 .

³⁵ - اسم مأخوذ عن PREPOSER من اللاتينية Paeponere (مفرس استنادا إلى poser) وهو ينجز عملا أو يمارس وظيفة تحت تبعية آخر.

أنظر في ذلك: جبرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، مرجع سابق، ص. 373.

³⁶ - عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، العقود والوارد على العمل : المقابلة ، الوكالة الوديعة والحراسة، الجزء السابع، المجلد الأول، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص. 378 .

³⁷ -حمدي عبد الرحمان ومحمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص71.

³⁸ - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر.

الفرع الثالث

الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد التسيير

تنص المادة الأولى من قانون 01-89 المتعلق بعقد التسيير على أن: «عقد التسيير هو العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها، يسمى مسيرا إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة الاقتصاد، يسير كل أملاكها أو بعضها باسمها ولحسابها مقابل أجر فيضفي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييره ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج و البيع»³⁹.

نستنتج من خلال هذه المادة أن التمييز بين عقد العمل وعقد التسيير على أساس عنصر التبعية يكون وفقا لحالتين: الحالة الأولى من حيث الاستقلالية في العمل (أولا) ، والحالة الثانية من حيث المسؤولية (ثانيا).

أولا_ من حيث الاستقلالية في العمل

وفقا لما جاء في نص المادة أعلاه نستخلص أن جوهر عقد التسيير هو الاستقلالية فالمسير لن يتوصل إلى تحقيق هدفه المتمثل في جعل المؤسسة المالكة ترقى إلى المستوى المطلوب، إلا إذا منحت له استقلالية تامة للقيام بأعماله، وهذا ما نصت عليه أيضا المادة 5منقانون 01-89 المتعلق بعقد التسيير⁴⁰ يجعل المؤسسة المالكة تندمج ضمن شبكة

التسيير⁴¹ بينما نجد العامل في عقد العمل يخضع لسلطة المستخدم التي تسمح له بتوجيه التعليمات وبذلك يكون دائما تابعا له⁴².

³⁹ - قانون رقم 01-89 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989، يتم ويعدل الأمر رقم 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. عدد 06، صادر في 08 فيفري سنة 1989.

⁴⁰ - تنص على أنه: "يجب على المسير أن يسير الملك طبقا للمستوى المطلوب، كما يجب عليه أن يستخدم الوسائل اللازمة ويتوفر جميع الأنشطة التي تترتب عادة على نوع الاستقلال محل العقد".

⁴¹ - أيت منصور كمال، عقد التسيير، دار بلقيس، الجزائر، 2012، ص. 76.

⁴² - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص. 120.

ثانيا _ من حيث المسؤولية

تنص المادة 6 من قانون 89-01 على أنه: " يجب على المسير أن يكتتب جميع التأمينات التي تضمنه من التبعات المالية الناجمة عن المسؤولية المدنية المهنية التي قد يتحملها بسبب الأضرار البدنية والمادية والمعنوية التي قد تصيب الزبائن ومقدمي الخدمات أو الغير من جراء استقلال الملك المسير".

من خلال نص المادة أعلاه نستخلص أن المسير يتحمل المسؤولية في حالة تضرر الغير سواء كان الزبائن أو مقدمي الخدمات من جراء استغلالهم للملك المسير على عكس العامل في عقد العمل الذي لا يتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة بل يتحملها رب العمل.

المبحث الثاني

آثار و إثبات التبعية في عقد العمل

تسري أحكام قانون العمل على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل بشرط توفر عنصر التبعية ، والسؤال المطروح هو فيما تتمثل الآثار التي تترتب على قيام التبعية، وعلى من تقع مسؤولية إثباته؟

و بذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، (المطلب الأول) نذكر فيه آثار التبعية وإثبات التبعية(المطلب الثاني).

المطلب الأول

آثار التبعية في عقد العمل

تتميز علاقة العمل التي تربط بين العامل ورب العمل بأنها علاقة خضوع ، حيث يخضع العامل لإدارة رب العمل وبالمقابل يتلقى أجر كما يتحمل رب العمل المسؤولية عن الأفعال الضارة التي يرتكبها العامل تجاه الغير .

ومن خلال ما سبق ذكره تنتج آثار ما بين العامل ورب العمل (الفرع الأول)، وآثار بالنسبة للغير (الفرع الثاني).

الفرع الأول

آثار التبعية بين العامل وصاحب العمل

وجود رابط التبعية بين العامل ورب العمل يستلزم حتما خضوع العلاقة بينهما لقانون العمل ومنه يحدد التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين، طالما أن العامل يقدم عملا لرب العمل يلتزم هذا الأخير بتقديم الأجر، ويكون العامل تابعا له⁴³

الفرع الثاني

آثار التبعية بالنسبة للغير

بما أن العامل يخضع لسلطة ورقابة رب العمل، فإن العامل لا يكون مسؤولا مسؤولية شخصية عن فعله الشخصي.

فبالرجوع إلى أحكام القواعد العامة يتضح من خلال نص المادة 136 من التقنين المدني الجزائري⁴⁴، أن المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه العامل متى وقع أثناء تأديته لعمله أو

⁴³ - نضال جمال مسعود جرادة، مرجع سابق، ص.64.

⁴⁴ - تقابلها المادة 173 من القانون المدني المصري : "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله غير المشروع، متى كان واقعا منه في حال تأديته وظيفته أو بسببها".

بسببه أو متى توفرت عناصر المسؤولية الثلاثة من فعل ضار، ضرر، ثم علاقة سببية بين الخطأ والضرر⁴⁵.

المطلب الثاني

إثبات التبعية في عقد العمل

يتلقى العامل تعليمات من صاحب العمل و لا يستطيع أن يعمل أي شيء بدون الرجوع إلى رب العمل وهذا دليل على وجود علاقة خضوع بين العامل ورب العمل، وبالتالي يتحمل رب العمل المسؤولية عن الضرر الذي يوقعه العامل ، و لهذا نتساءل ما هي طرق الإثبات(الفرع الأول)

وما هي المحكمة المختصة بالنظر في ذلك (الفرع الثاني).

الفرع الأول

طرق الإثبات

يمكن للعامل أن يثبت قيام رابطة التبعية بكافة الوسائل الممكنة للإثبات، وذلك استناد إلى المادة 10 قانون 90-11⁴⁶ ، المتعلق بعلاقات العمل، ومن ثم يمكن للعامل أن يثبت قيام علاقة تبعية بينه وبين صاحب العمل من خلال الكتابة، البينة والشهود⁴⁷ وغيرها.

باعتبار العامل الطرف الضعيف في العلاقة سعت التشريعات العمالية إلى إيجاد وسائل إثبات جديدة، فيمكن للعامل أن يستند في إثباته إلى وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى

مصالح الضمان الاجتماعي كما يمكن أن يستند كذلك إلى الملف الإداري الخاص به الذي احتفظ

⁴⁵ - نضال جمال مسعود جرادة، مرجع سابق، ص.65.

⁴⁶ - تنص على أنه: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت".

⁴⁷ - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 690993، الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011، المجلة القضائية، العدد الأول، 2012، ص.225.

به صاحب العمل، غير أنه لا يجوز للعامل أن يثبت خلاف ذلك إذا وجد عقد مكتوب إلا بعقد مكتوب آخر⁴⁸.

الفرع الثاني

المحكمة المختصة

تنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية: 1- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين".

وتنص المادة 501 من نفس القانون على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه"⁴⁹.

من خلال نص المادتين المذكورتين أعلاه نستخلص أن الاختصاص النوعي فيما يخص إثبات عقد العمل يؤول إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة.

أما الاختصاص الإقليمي فيعود للمحكمة التي يتواجد فيها مكان إبرام العقد، وعليه فإن القاضي المختص في الإثبات هو قاضي المسائل الاجتماعية⁵⁰.

⁴⁸ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسور، المحمدية، 2009، ص 71.

⁴⁹ - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج عدد 21، صادر في 23-04-2008، متمم و معدل.

⁵⁰ _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 400078، الصادر 09-08-2008، المجلة القضائية، العدد الأول 2009، ص 396.

الفصل الثاني

عنصر الأجر في عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، بمعنى أن الالتزامات تكون متبادلة بين طرفي عقد العمل، ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل هي تأديته للعمل الذي كلفه به رب العمل، وبذله في ذلك عناية الرجل العادي، وبالمقابل نجد أن دفع الأجر للعامل يمثل أهم التزام يلتزم به رب العمل، فكما قال الرسول صلى الله عليه وسلم " أعطى الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، ويفهم مما سبق أن العامل الذي لا يقوم بعمله، لا يستحق الأجر.

يعتبر الأجر عنصر جوهري في عقد العمل إلى جانب عنصر التبعية الذي سبق وأن تعرضنا إليه في الفصل الأول، وبالتالي فإن تخلفه ومعناه أن يؤدي العامل عمله دون أجر، أو أن يتفق رب العمل والعامل على أن يكون المقابل الذي سيتلقاه العامل مقابل عمله بخس جدا أو تافه، فهذا سوف يؤدي إما لإبطال عقد العمل، أو اعتباره مجرد تصرف تبرعي ويخرج عن دائرة الخضوع لقانون العمل.

كثيرا ما يكون الأجر المصدر الأساسي، إن لم نقل الوحيد لرزق العامل، والذي يكفل له ولأسرته الحياة الكريمة، المملوءة بالسعادة والرخاء، وبالنظر إلى الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للأجر، حظي باهتمام المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، فميزه بنظام قانوني خاص به واعتبرت أحكامه من قبيل قواعد النظام العام.

ولتفصيل أكثر سنتطرق إلى مفهوم الأجر في عقد العمل (المبحث الأول) ونعرض آليات الوفاء به (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم الأجر في عقد العمل

يقصد بالأجر في عقد العمل المقابل المالي الذي يقدمه صاحب العمل كتعويض عن الجهد البدني أو الفكري أو كلاهما معا الذي يبذله العامل أثناء تأديته لعمله.

يحدّد الأجر في عقد العمل إما عن طريق اتفاق أطراف العقد عليه أثناء إبرام العقد ، وإذا ما نسيا تحديده في العقد حدداه في ملحق بالعقد ، كما قد يحدّد الأجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة، وإذا لم يتم تحديده بأي من الطرق السابقة، فإن القاضي هو الذي يتولى تحديد الأجر وفق لثلاثة أسس أساسية سنتعرض لها في (المطلب الثاني).

نظرا لأهمية الأجر في عقد العمل، فقد اتخذته بعض الفقهاء كمعيار للتفرقة بين عقد العمل والعقود المشابهة له (المطلب الثالث)، ثم تعريف الأجر في عقد العمل (المطلب الأول).

المطلب الأول

تعريف الأجر في عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر صراحة لا في قانون العمل 90-11 ولا في القانون الأساسي المتعلق بالعامل⁵¹.

وبالمقابل عرف المشرع المصري الأجر من خلال نص المادة الأولى فقرة ج من قانون العمل المصري حيث نصت على أنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا."

⁵¹ - تنص المادة 133 من القانون الأساسي المتعلق بالعامل على: " يتقاضى العامل أجر مقابل العمل الذي يؤديه ويشترك في نتائج المؤسسة ويستفيد من الخدمات والحماية الاجتماعية" قانون 78_12 الملغى المرجع السابق على عكس المادة 80 من قانون علاقات العمل فإن المشرع الجزائري لم ينص في المادة 133 من القانون الأساسي للعامل (الملغى) إلا على مصطلح واحد وهو الأجر.

وعرفته المادة الثانية من قانون العمل الأردني بنصها على الآتي: "الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً، مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها."⁵²

أما المشرع الفرنسي فقد اقترح تعريفاً للأجر جمع فيه بين مصطلحين الأجر والراتب في مصطلح واحد وهو يعرف بـ Remuneration وذلك من خلال نص المادة 3⁵³-L3221.

الفرع الأول

مكونات الأجر في عقد العمل

يتضمن الأجر عدة عناصر جزء منها ثابت وآخر متغير ، وكونها مرتبطة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للدولة ، فإن تركيبها وتصنيفها يختلف من دولة إلى أخرى ولهذا سوف نركز على التشريع الجزائري فقط.

أولاً: الأجر الثابت

يشمل الأجر الثابت على العناصر التالية وهي:

الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG، الأجر الأساسي salaire de base، التعويضات.

1_ الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG

⁵² - هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص.188، ما نلاحظه عند قراءتنا للمادتين أعلاه أن المشرعين المصري والأردني قدما نفس التعريف للأجر فقط أضاف المشرع الأردني ضرورة إلزام صاحب العمل على دفع الأجر المنصوص عليه إما في القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة أو ما استقر العرف عليه.

⁵³ - Article : L3221-3 Rémunération « Constitue une rémunération De salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier » voir code de travail français sur le site www.legifrance.gouv.fr :

يتحصل العامل المرتبط بعقد العمل في كافة المؤسسات والنشاطات على الحد الأدنى للأجر دون أي استثناء فكل رب عمل ملزم بأن لا يقدم لأي عامل عنده مهما كانت مكانته في العمل أقل من الحد الأدنى للأجر حتى وإن قبل العامل بذلك، لأنه من النظام العام ولا يجوز مخالفته⁵⁴.

يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف السلطة العامة حيث تنص المادة 87 من قانون العمل الجزائري على أنه: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً."⁵⁵

2- الأجر الأساسي: salaire de base

تنص المادة 81 فقرة أولى من قانون العمل الجزائري على أنه: "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة".

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن الأجر الأساسي يتمثل في أجر المنصب وهو الأجر المتعلق بالعمل الذي يستوجب عند تحديده أن لا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر، ويتم تحديده عن طريق مجموعة من النقاط الاستدلالية الخاصة بكل منصب، ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أثناء تحديده كل ما يتعلق بدرجة المسؤولية، الجهد المطلوب، ظروف العمل.. الخ⁵⁶ فلكل منصب نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة .

⁵⁴-أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.230.

⁵⁵ - ما يفهم من نص المادة 87 أعلاه أنه بعد صدور قانون علاقات العمل 90-11 أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون لا يحدد من طرف السلطة العامة فقط كما كان في السابق وإنما أصبح يحدد في إطار التفاوض الثلاثي أي بين النقابة وأرباب العمل والحكومة.

⁵⁶-راجع في ذلك:أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 232، بشير هدي، مرجع سابق، ص135.

3-التعويضات:

تنص المادة 81 فقرة 2 من قانون العمل الجزائري على أنه: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر الإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة."

نستنتج من قراءة المادة أنه بالإضافة إلى الأجر الأساسي يوجد تعويضات تتعلق بمنصب العمل وتتمثل فيما يلي:

أ-تعويض الأقدمية:

يقصد بتعويض الأقدمية التعويض الذي يقدم للعامل بالنظر إلى الخبرة التي اكتسبها خلال المدة التي قضاها في منصب عمله ،وذلك عن طريق ترقيته في السلم المهني من درجة إلى درجة أخرى، أو ترقية من منصب عمل إلى منصب أعلى منه، إذ ما أثبت العامل كفاءته وتفانيه في أداء عمله أو وفقا لمستواه التعليمي.

ويتم هذا إذا توفر منصب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل الجزائري⁵⁷.

ب-تعويض الضرر

كثيرا ما يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله إلى أضرار قد تكون بسيطة أو خطيرة والتي

تكون في الغالب ناجمة عن تغاضي رب العمل عن القيام بتحسين ظروف العمل، كعدم توفير اللّوازم الخاصة بحماية العمال مثل: قبعات العمل، القفازات أو الاستمرار باستعمال آلات

⁵⁷ -المادة 61 تنص على أنه: " تتجسد الترقية داخل السلم المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"للتفصيل أكثر راجع: قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، تنظيم علاقات العمل، القانون السالف الذكر. ما نلاحظه في الواقع المعاش أن الترقية في الجزائر لا تتم دائما حسب ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل بحيث نجد في كثير من الأحيان أشخاصا أفنوا حياتهم في عملهم دون أن يرقوا و نجد أشخاص وضعوا في مناصب غير مؤهلين لذلك المنصب.

غير صالحة للعمل... إلخ ولحماية العامل قام المشرع الجزائري بمعالجة هذه المسألة بالنص على ضرورة التعويض عن العمل المضّر من خلال نص المادة 81 من قانون العمل الجزائري. وكذلك من خلال نص المادة 120فقرة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه: "التعويضات المرتبة بالأقدمية، الساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة "

ج-تعويض المنطقة:

يقدم تعويض المنطقة للعمال الذي يزاولون عملهم في مناطق معزولة، أو مناطق ذات مناخ صعب التحمل، كأن تكون شديدة الحرارة أو البرودة، حيث يصعب على الإنسان تحملها⁵⁸ ومثال ذلك العمال الذين يزاولون عملهم في المناطق الصحراوية.

د-المنح العائلية:

عبارة عن مبالغ مالية تقدم إلى العمال المتزوجين، حسب عدد الأولاد الذين يعولهم وهي منح مقررة إلى سن الرشد.

ثانيا_الأجر المتغير

الأجر المتغير هو مجموعة من المكافآت التي تمنح للعامل خلال مساره المهني سواء بسبب كفاءته أو مساهمته في تحسين مستوى الإنتاج...إلخ، ونظرا لأهمية مثل هذه المكافآت من الناحية الاجتماعية حيث تساهم في تحسين المستوى المعيشي للعامل، ومن الناحية الاقتصادية حيث تحفز العامل على إتقان عمله وبذل جهد أكثر ولكي لا تضيع المجهودات التي يقوم بها العمال سدا أقر لها المشرع الجزائري حماية قانونية تتمثل فيما يلي:

58-راجع: قانون 90-11 ، معدل و متمم،القانون السالف الذكر .

1- تعويض العمل التناوبي:

كثيرا ما يلجأ أصحاب المصانع إلى إتباع طريقة العمل بالأفواج المتناوبة⁵⁹، لأن حاجة الإنتاج تستدعي ذلك، وقد قضى على ذلك المشرع الجزائري في نص المادة 30 من قانون العمل الجزائري⁶⁰.

2_تعويض العمل الإضافي:

عند قيام العامل بعمل إضافي خارج نطاق عمله الأصلي سواء كان بصفة دائمة أو متقطعة⁶¹ فهذا يعتبر تعدي على ساعات راحته واستمتاعه برفقة أسرته، وهذا يعد كافيا لمنحه تعويضا.

ولكي لا يتعسف رب العمل في اللجوء إلى طلب الساعات الإضافية من عماله، ألزم المشرع الجزائري أرباب العمل بعدم اللجوء إلى العمل الإضافي إلا في حالة الضرورة وهذا ما نصت عليها المادة 31 فقرة أولى من قانون العمل⁶²، كما نص كذلك على أن لا تقل الزيادة المقدمة للتعويض عن الساعات الإضافية عن 50% من الأجر العادي للساعة⁶³.

⁵⁹ - الأفواج المتناوبة: هي تقسيم العمال إلى أفواج تعمل بالتناوب حيث يعمل الفوج الأول من الخامسة صباحا إل الواحدة مساء والفوج الثاني من الواحدة إلى غاية التاسعة ليلا و الفوج الثالث من التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا.

⁶⁰ - تنص المادة 30 من قانون العمل الجزائري على أنه: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذ اقتضت ذلك حاجيات الإنتاج أو الخدمة تخول العمل التناوبي الحق في التعويض".

⁶¹ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص. 159.

⁶² - تنص المادة 31 فقرة أولى من قانون العمل على أنه: «يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا».

⁶³ - تنص المادة 32 من قانون العمل على: " يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأدنى حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة".

3-تعويض المصاريف الخاصة:

يكلف صاحب العمل أحيانا العامل بالعمل خارج مكان عمله المعتاد، وبعيدا عنه فيضطر للإقامة في فندق وشراء ما يأكله، فينفق على ذلك من ماله الخاص، لكن بمجرد العودة إلى مكان عمله يتلقى تعويض

على كل ما أنفقه بسبب المهمة الموكلة إليه،⁶⁴ وهذا ما كرسته المادة 83 من قانون العمل الجزائري حيث تنص على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية، وتبعات من ماله."

4- المكافآت:

عبارة عن مبالغ مالية يقدمها المستخدم لعماله كتقدير منه للمجهودات التي قاموا بها لزيادة وتحسين مردودية الإنتاج، تطبيقا لنص المادة 81 فقرة 3 من قانون العمل الجزائري بحيث تنص على أن: "العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه"،وتقديم المكافآت للعمال تعتبر طريقة لرفع من معنوياتهم وتجديد طاقتهم للاستمرار في تحسين عملهم.

يمنح رب العمل للعمال مبالغ نقدية أو عينية في بعض المناسبات خاصة في الأعياد الدينية⁶⁵.

الفرع الثاني

تحديد الأجر في عقد العمل

يتم تحديد الأجر وفقا لثلاث معايير أساسية وهي:

حساب الأجر بالاعتماد على مدة زمنية معينة(أولا)، احتساب الأجر حسب كمية الإنتاج التي توصل إليها العامل(ثانيا)، وأخير احتساب الأجر بالمزج بين المعيارين السابقين أي المدة والإنتاج(ثالثا).

⁶⁴-القاضي حسين عبد اللطيف، مرجع سابق،ص. 44.

⁶⁵-أحمية سليمان، مرجع سابق،ص.240.

أولا _ معيار المدة

يعتبر أكثر المعايير استعمالا خاصة في العقود الغير محددة المدة، ويتم احتساب الأجر وفقا لهذا المعيار باستعمال مدة زمنية معينة، قد تقصر أو تطول حسب طبيعة العمل والمدة الزمنية التي يتخذها أرباب العمل في الغالب هي شهر.

الملاحظ أن الاعتماد على معيار المدة يخدم أكثر مصلحة العامل، لأنه يتحصل على أجره بمجرد حلول الأجل، بغض النظر عن كمية أو نوعية عمله ، فسواء كان إنتاج العامل كثيرا أو قليلا ، متقن أو غير متقن فهذا لا يهم ، وانتقد هذا المعيار على أساس انه لا يحفز العمال على تحسين مستوى الإنتاج، كما أنه يسوي بين كافة العمال⁶⁶.

ثانيا _ معيار المردودية

يحدد الأجر وفقا لهذا المعيار على أساس الإنتاج الذي توصل إليه لعامل أو مجموعة من العمال، بمعنى أن كل عامل يتحصل على الأجر الذي يستحقه، فإذا أنتج كثيرا تحصل على أجر مرتفع وإذا أنتج قليلا تحصل على أجر منخفض⁶⁷.

مما سبق نستنتج أن هذا المعيار يخدم أكثر مصلحة المستخدم، إلا أن هذا المعيار يعتبر أحسن معيار لأنه يدفع بالعامل إلى بذل كل ما في وسعه لينتج أكثر وبالتالي تكون المردودية أكثر وهذا سيؤدي إلى ازدهار اقتصاد البلاد.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المعيار من خلال نص المادة 82 من قانون العمل الجزائري.

⁶⁶ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص. 112-113.

⁶⁷ - استنادا إلى المبدأ القائل «A travail égal égal salaire» ، للعلم أن هذا المبدأ استعمل لعدم التمييز الأجر بين الرجال والنساء وأخذ به المشرع الفرنسي.

أنظر في ذلك MOULY Jean ,Droit du travail , 4^{eme} édition, préal Paris, 2008 p91 .

ثانيا_المعيار المزدوج

يجمع هذا المعيار بين المعيارين السابقين حيث يحدد الأجر على أساس مدة زمنية معينة وعلى أساس كمية الإنتاج⁶⁸.

من خلال المواد المنصوص عليها في قانون العمل يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يعتمد على معيار واحد في تحديد الأجر، وإنما نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول أجله وفقا لنص المادة 88 من قانون العمل الجزائري، وهذا يعني أنه أخذ بمعيار المدة، كما أخذ بمعيار المردودية في نص المادة 82 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أنه: " يفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجر حسب المردود"، وما نلاحظه أيضا أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 85 من قانون العمل الجزائري ، أوجب أن يكون تحديد الأجر ودفعه بطريقة نقدية محضة على عكس المشرع الفرنسي والمصري اللذان اعتمدا في تحديد الأجر ودفعه يكون بطريقة نقدية أو عينية.

المطلب الثاني

وسائل وحماية تحديد الأجر في عقد العمل

نظر لأهمية الأجر ومساهمته الفعالة خاصة في التنمية الاجتماعية، حيث يعتبر الأجر المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه العمال لإعانة عائلتهم وتحسين المستوى المعيشي لهم،ومن أجل حماية العامل من استغلال ويطش أرباب العمل تدخلت الدولة ووضعت وسائل لتحديد الأجر (الفرع الأول)وأقرت بعض المبادئ لحماية الأجر في عقد العمل(الفرع الثاني).

⁶⁸ - بشير زهير، سعيدي أسيا، مسيخ نسيمية، عقد العمل ، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة15 ،

الفرع الأول

وسائل تحديد الأجر في عقد العمل

يستند في تحديد الأجر إلى مبدئين أساسيين، الأول يتمثل في تحديد الأجر عن طريق النصوص التنظيمية والمبدأ الثاني يتمثل في تحديد الأجر عن طريق التفاوض.

أولاً_ تحديد الأجر بمقتضى النصوص التنظيمية

تسعى الدولة لوضع قوانين ونظم من أجل حماية العمال، ومن خلال القانون الأساسي العامل الصادر سنة 1978 الملغى وضع المشرع مبدأ التحديد المركزي للأجور، إلا أنه بعد صدور قانون العمل 1990 خرج عن نطاق المبدأ السابق وكرس أسلوب التفاوض ما بين العمال وأصحاب العمل⁶⁹.

ثانياً_ مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض

يحدد الأجر وفقا لهذا المبدأ سواء في إطار عقد العمل بين العامل وصاحب العمل ، حيث يتفاوض كلا الطرفين على الأجر الأساسي، ومختلف التعويضات دون المساس بالحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، كما يمكن أن يحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل حيث يقوم ممثلي العمال وأصحاب العمل بتحديد الأجور عن طريق اتفاق جماعي، كما يقومون بتحديد شروط العمل والحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل ، وهذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في نص المادة 120 من قانون العمل⁷⁰.

⁶⁹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 140.

⁷⁰ - مصطفى قويدري، مرجع سابق ، ص. ص . 160-191.

الفرع الثاني

حماية الأجر في عقد العمل

الأجر هو المورد الأساسي للعامل، ولهذا عمدت أغلب التشريعات العمالية على إقرار حماية خاصة بالأجور، وقد كرستها في المبادئ التالية:

أولاً_ مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون

يستوفي العامل أجره قبل الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل، سواء كانت بين الخزينة العامة، أو المصروفات القضائية، أو أي دين آخر⁷¹.

فلأجر حق الأفضلية عن باقي الديون، وهذا مكرس في نص المادة 89 من قانون العمل التي تنص على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور، وتسببقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كان طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

ثانياً _ مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية

يمنع منعاً باتاً المساس بأجر العامل، فلا يمكن الحجز عليه أو الاقتطاع منه، لأنه حق مكرس للعامل ، وهذا ما نصت عليه المادة 90 من قانون العمل الجزائري على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"⁷².

⁷¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص والآثار، الانتقضاء في ضوء قانون

العمل الموحد وقضاء النقض العمال، دار الكتب القانونية ، مصر، 2004،ص. 118.

⁷² -محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم ، عنابة، 2011، ص.22.

غير أن المشرع أورد استثناء لهذا المبدأ وذلك في نص المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث أجاز الحجز على أجر العامل لمن يحوز على سند تنفيذي لكن بشرط أن تكون في حدود النسب المحدودة في المادة 776 منه⁷³.

أما المشرع المصري فقد أجاز الاقتطاع من أجر العامل لكن وفقا لشروط خاصة تتمثل في:

- أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه

- أن تكون النسبة المقتطعة في حدود 10% .

- أن يكون الاقتطاع بحسب طريقة دفعه⁷⁴.

ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن كامل أجره أو جزء منه سواء كان ذلك برضى منه أو بدون رضائه فإذا حدث وأن تنازل العامل عن أجره فإن ذلك سيكون باطلا بطلان مطلق وهذا ما نصت عليه المادة 137 قانون العمل الجزائري على أنه: " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند فيعقد العمل يحالف عليه باستنفاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقيات الجماعية."

مما سبق نستنتج أن المشرع لم يكتف بحماية الأجر من الاقتطاعات والحجز عليه من دائني العامل بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث حماه حتى من العامل نفسه⁷⁵ وهذا إذ دل على شيء وإنما يدل على أهمية الأجر ومكانته الرفيعة.

⁷³ - راجع في ذلك: الفصل السابع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحت عنوان "في الحجز على الأجور والمداخل والمرتببات

⁷⁴ - أنظر: المادة 43 من القانون العمل المصري، القانون السالف الذكر .

⁷⁵ - القاضي حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص . 454.

المطلب الثالث

الأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

يعتبر الأجر جوهر عقد العمل، فلا يمكن أن نتصور عقد عمل دون الأجر وهذا ما يميزه عن باقي العقود المشابهة كعقد المقاولة (الفرع الأول)، وعقد الوكالة (الفرع الثاني) ثم عقد التسيير (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد المقاولة

يعتبر كل من عقد المقاولة وعقد العمل من عقود المعاوضة، أي أن العامل والمقاول يحصلان على عوض مقابل عملهما إلا أن عنصر الأجر في كلا العقدین يخضع لقواعد مختلفة منها:

أجر العامل يحظى بحماية قانونية، بحيث حدد له المشرع حد أدنى لا يجوز لأي رب عمل أن يخالفه⁷⁶، على عكس المقاول الذي لا يتمتع بأية حماية .

وكذلك فيما يخص تبعه الهلاك، فالمقاول عندما يتعرض الشيء محل التزامه إلى الهلاك بسبب أجنبي، فلا يحق له أن يطالب بأجره ولا بما أنفقه وهذا ما نصت عليه المادة 568 التقنين المدني جزائري⁷⁷، أما العامل فهو يتقاضى أجره حتى وإن هلك الشيء محل التزامه⁷⁸.

والمعيار الذي اعتمد عليه بعض الفقهاء للتمييز بين العقدین هو الطريقة التي يحدد بها إذ حسب رأيهم فإذا قدر الأجر على أساس وحدة زمنية كالיום، الشهر.. الخ، فإن العقد يعتبر عقد عمل، أما إذا قدر بحسب كمية الإنتاج كان عقد مقاولة.

⁷⁶ -أنظر في ذلك: نص المادة 87 من قانون العمل الجزائري.

⁷⁷ - تنص على أنه: "إذا هلك الشيء بسبب حادث فجائي قبل تسليمه لرب العمل، فليس للمقاول أن يطالب لا بثمن عمله ولا برد نفقاته، ويكون هلاك المادة على من قام بتوريدها من الطرفين".

⁷⁸ - فتيحة قرّة، أحكام عقد المقاولة، منشأة المعارف، الإسكندرية 1992، ص 20 .

انتقد هذا المعيار على أساس انه لا يوجد فرق بين عامل يتقاضى أجره بحسب الوقت وآخر يأخذه بحسب الوحدة، فكلاهما يعتبران أجيرا عند رب العمل، يأخذ مقابل عمله⁷⁹ كما أن عقد العمل لا يحدد فقط عن طريق المدة ، وإنما قد يحدد عن طريق كمية الإنتاج.⁸⁰

الفرع الثاني

الفرق بين الأجر فيعقد العمل وعقد الوكالة

يتميز عقد الوكالة عن عقد العمل بما يلي:

الوكالة في الأصل تبرعية أي بدون مقابل وهذا ما نستشفه من نص المادة 571 من التقنين المدني الجزائري⁸¹ ، التي تنص على أنه: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يعرض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل واسمه" ، لكن عقد العمل يكون دائما بأجر وإلا كان باطلا وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون العمل الجزائري.

وانطلاقا مما سبق أعتبر الأجر كمعيار للتفرقة بين العقدين غير أن الواقع المعاش أثبت لنا عدم صحة هذا المعيار، حيث انتشرت مكاتب للوكالة وأصبح الوكيل يمارسها كمهنة من أجل الأجر⁸².

الفرع الثالث

الفرق بين الأجر فيعقد العمل وعقد التسيير

إن ما يميز عقد العمل عن عقد التسيير بالاعتماد على عنصر الأجر يظهر لنا من خلال طريقة تحديده، وذلك عن طريق وضع قاعدة أمره هل قاعدة الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما في عقد التسيير فالأجر يحدد عن طريق التفاوض بين المسير والشركة المختلطة الاقتصاد أو

⁷⁹ - عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 9، 10.

⁸⁰ - هيثم حامدة المصاروة، مرجع سابق، ص 100.

⁸¹ - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني ، معدل و متمم ، القانون السالف الذكر.

⁸² - أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 78.

المؤسسة العمومية ويجب أن يطابق أعراف المهنة⁸³، وهذا ما نصت عليه المادة 8 من قانون رقم 89-11 على أنه: "يحدد أجر المسير في العقد ويجب أن يكون مطابقا للأعراف المكرسة في هذا المجال"⁸⁴.

المبحث الثاني

آليات الوفاء بالأجر في عقد العمل

يمثل الأجر الدعامة الأساسية التي يقوم عليها معاش العامل ومعاش أسرته واستقرارها، ولهذا حرص المشرع الجزائري على وضع ضوابط وقواعد خاصة لاستقائه، نجد بعض هذه القواعد أساسية وأخرى ثانوية، ولهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى قواعد الدفع الأصلية (المطلب الأول) والتدابير الاقتصادية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

قواعد الدفع الأصلية

تتضمن كل قاعدة قانونية على أصل واستثناء، والمشرع الجزائري، لما نظم قواعد الوفاء بالأجر لم يخالف هذا المبدأ، فوضع وسائل دفع أصلية وأخرى احتياطية، فالأولى تتمثل في تحدد مكان دفع الأجر (الفرع الأول) ، وزمان الوفاء بالأجر (الفرع الثاني)، ثم الوفاء بالأجر (الفرع الثالث) أما الثانية سنتطرق إليها لاحقا.

الفرع الأول

مكان دفع الأجر

لم يحدد المشرع الجزائري مكان معين لدفع الأجر في أي نص قانوني لا في قانون العمل رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ولا قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل

⁸³ - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص. 128.

⁸⁴ - قانون رقم 89-01، يتم القانون المدني، القانون السالف الذكر.

الملغى إلا أنه نص في المادة 152 من الأمر 31-75⁸⁵ الملغى على عدم دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع وأماكن اللهو، وذلك لحماية أجر العامل من الضياع والاحتيايل.

وبما أن هذا الأمر ملغى يتطلب منا الرجوع إلى القواعد في التقنين المدني الجزائري التي كرس مبدأ الدين مطلوب وليس محمول⁸⁶ للدائن أي العامل في مكان تنفيذ علاقة العمل⁸⁷، وقد سلك المشرع الجزائري نفس مسلك المشرع الفرنسي، أما المشرع المصري فقد نص صراحة في المادة

38 من قانون العمل على أنه: "الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه."

الفرع الثاني

زمان الوفاء بالأجر

تتخذ أغلب التشريعات أوقات العمل العامة الزمان المناسب للوفاء بالأجر للعامل حتى لا يحرم هذا الأخير من أيام راحته⁸⁸، ومن بينها التشريع الفرنسي والتشريع المصري، فقد نص المشرع المصري في نص المادة 38 من قانون العمل المصري السابقة الذكر على زمان الوفاء بالأجر في أوقات العمل.

⁸⁵ - أمر رقم 31-75 المؤرخ في 19 أفريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر ج ج، عدد 39، مؤرخ في 16 مايو سنة 1975.

⁸⁶ - تنص المادة 282 فقرة 2 على أنه: "أما الالتزامات الأخرى، فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء، أو في المكان الذي يوجد فيه مركز مؤسسة إذا كان الالتزام متعلقا به المؤسسة" تقابلها المادة 347 فقرة 2 من القانون المدني المصري التي تنص على أنه: "أما في الالتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلق بهذه الأعمال"

⁸⁷ - محي الدين زكريا، بوزيدة جيلالي، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15. الجزائر 2007، ص 31.

⁸⁸ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 124.

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى زمان الوفاء بالأجر، بعدما نص عليه في نص المادة 151⁸⁹ من الأمر 31_75 المتضمن للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

نص المشرع الجزائري على الوفاء الدوري للأجور في المادتين 86⁹⁰ و 88⁹¹ من قانون العمل الجزائري فيجب أن يدفع الأجر للعامل بصفة منظمة ودورية ويكون من تاريخ استحقاقه، وهو ما تبناه كذلك المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي، كما أخذ به المشرع المصري حيث اعتبر أنه لا يجوز لاتفاق على مخالفة دورية الوفاء بالأجر وإلا تعرض مخالفتها لعقوبات⁹².

أما فيما يخص التقادم فالمشرع الجزائري لم يتعرض إلى تقادم الأجور لكن بالرجوع إلى القواعد العامة نجده أنه أورد نصين لتقادم الأجور، فقد نص في المادة 309⁹³ من التقنين المدني الجزائري على التقادم الخماسي وفي نص المادة 312 على التقادم الحولي ، كما تطرق المشرع المصري في نص المادة 375 من القانون المدني المصري إلى التقادم الخماسي بنصه على أنه:

"يتقادم لخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المترتبة المهياة و الأجور والمعاشات " ، والتقادم الحولي في نص المادة 378 من نفس القانون فقرة ب حيث نصت على أنه: "تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات"

89 - تنص على أنه: " يتم دفع أجر العامل في يوم الراحة"

90 - تنص على أنه: "يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم."

91 -تنص على أنه: " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه"

92 - آ مال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية،

2013، ص. 190.

93 - تنص على أنه: " يتقادم بخمس سنوات كل الحق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجر المباني والديون المتأخرة والمرتببات والأجور المعاشات " .

المطلب الثاني

التدابير الاحتياطية

تبراً ذمة المستخدم عندما يحترم التدابير الاحتياطية للوفاء بالأجر، فإن لم يحترمها لا تبراً ذمته ومن بين هذه التدابير تلقي العامل أجره بنفسه (الفرع الأول)، ويجب أن يكون دفع الأجر نقدي (الفرع الثاني)، كما يلتزم رب العمل بالمحافظة على الوثائق المتعلقة بالعامل المتمثلة في قسيمة الأجر (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الدفع الشخصي

يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل شخصياً أجره دون سواه، لأن طبيعة عقد العمل تقتضي ذلك لأنه يطغى على عقد العمل الطابع الشخصي، ويرتب التزامات فيما بين الطرفين

فالعامل ملزم بتقديم العمل ورب العمل ملزم بتقديم الأجر له⁹⁴

الفرع الثاني

الدفع النقدي

يدفع الأجر للعامل نقداً، وهذا وفقاً لنص المادة 85⁹⁵ من قانون العمل الجزائري، فقد يكون الأجر عبارة عن نقود سائلة أو صكوك أو حسابات بنكية من خلالها يتم دفع الأجر عن طريق تحويل المبلغ لحساب المعني⁹⁶.

وتطرق المشرع المصري في نص المادة 37 السابقة الذكر من قانون العمل المصري إلى أن الدفع يكون بالعمل المتداولة قانوناً فبالإضافة إلى أجر العامل نجد كذلك تعويضات أخرى كتعويض

⁹⁴ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 144.

⁹⁵ - محمد زكريا، مرجع سابق، ص 33.

⁹⁶ - تنص على أنه: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

العطل المدفوعة والتعويض عن الفصل التعسفي... الخ، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسي⁹⁷.

الفرع الثالث

تسليم قسيمة الأجر

لابد لرب العمل أن يحتفظ بالمستندات أو الوثائق التي تتضمن معلومات عن العامل، وعن سجل الأجر الذي يبين فيه أدق التفاصيل عن أجر العامل وعلى هذا الأخير أن يوقع عليه متى يسلم أجره⁹⁸، وقد نص المشرع الجزائري على قسيمة الأجر وهي وثيقة تحتوي على كافة المعلومات الخاصة بعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة، وهذا وفقا لنص المادة 86 من قانون العمل الجزائري تنص على أنه: " يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يمدّها المستخدم"

وأي مخالفة للأحكام الخاصة بالأجر تترتب عليه جزاءات مالية، وهذا ما جاء في المادة 148 من قانون العمل الجزائري⁹⁹.

وعليه فإن هذه المستندات أو قسيمة الأجر تعد كدليل إثبات يستخدمها العامل تجاه رب العمل.

⁹⁷-آمال بطاهر، مرجع سابق، ص198.

⁹⁸ - يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 1987، ص. ص ، 105-106.

⁹⁹ -تنص على أنه: " يعاقب مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج كل من دفع أجر العامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

مناجاة

نتوصل في الختام إلى أن عقد العمل يرتكز على: عنصر التبعية حيث يخضع العامل لتعليمات رب العمل ، فالعامل لا يعمل باستقلالية يكون دائما تابعا لرب العمل ، وعنصر الأجر حيث يتقاضى العامل أجر مقابل مالي عند انتهائه من عمله ، فانعدام هذين العنصرين يؤدي حتما إلى زوال عقد العمل .

يتحمل رب العمل المسؤولية الناتجة عن الأعمال الضارة التي يلحقها العامل للغير أثناء تأديته لعمله .

نستنتج من خلال النصوص القانونية وخاصة قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أن المشرع الجزائري منح لرب العمل سلطة تأديب العامل في حالة مخالفته لأوامره على عكس القاعدة العامة في التقنين المدني الجزائري التي تلزم العامل بالتعويض أثناء مخالفته لتعليمات رب العمل ، وهذا راجع لذاتية قواعد قانون العمل ، إلا أنه لبد لرب العمل أن يضع نظام خاص بالتأديب يبين فيه المخالفات التي يعاقب على أساسها العامل ، وقد أوردتها المشرع الجزائري في نص المادة 73 من قانون العمل هذه الأخطاء .

ومن جهة أخرى أقر المشرع الجزائري حماية قانونية لأجر العامل ، فلا بد لرب العمل أن يسلم الأجر للعامل في الوقت المناسب وأن يكون الأجر خارج نطاق ديون رب العمل وأن لا يحجز على أمواله ، كما يلتزم رب العمل بتسليم قسيمة الأجر للعامل .

بالرغم من أن المشرع الجزائري حاول الإلمام بجميع الجوانب المتعلقة بعقد العمل في قانون العمل 90-11 إلا أنه توجد بعض النقائص لبد أن يراعيها ، ولهذا لبد للمشرع الجزائري أن ينص على مكان و زمان دفع الأجر، و أن ينص بصفة صريحة على تسليم الأجر بصفة شخصية للعامل .

قائمة المراجع

أولاً_ باللغة العربية

1. الكتب

- 1_ أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري :علاقة العمل الفردي الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ،2002.
- 2_ أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ،عمان ،2006.
- 3_ أيت منصور كمال ،عقد التسيير ، دار بلقيس ، دار البيضاء ،2012.
- 4_ أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ،2013.
- 5_ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل :دراسة مقارنة ،منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2009.
- 6_ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية الطبعة الثانية، جسور، المحمدية، 2009.
- 7_ حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة، 1987.
- 8_ زهدي يكن،شرح قانون الموجبات و العقود :إجارة الخدمة و عقد الاستخدام (عقد العمل) و إجارة الصناعة أو عقد المقاولة ، الجزء العاشر ، دار الثقافة ، بيروت ،1976.
- 9_ عبد الرزاق أحمد السنهوري ،الوسيط في شرح القانون المدني ،العقود الواردة على العمل :المقاولة و الوكالة و الوديعة و الحراسة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،1964.

10_ عبد عزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص والآثار الانتقضاء في ضوء قانون العمل الموحد و قضاء النقض العمال ، دار الكتب القانونية ،مصر 2004.

11- عصام أبو سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995.

12-فتيحة قرّة، أحكام عقد المقاولة ،منشأة المعارف ،الإسكندرية ،1995.

13- لحسن شيخ أيت ملويا، عقد الوكالة : دراسة فقهية و قضائية ، مقارنة ، دار هومة الجزائر،2003.

14-محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ،دار العلوم ،عناية ،2011.

15- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظري و الممارسة ،دار هومة ، الجزائر ،2010.

16- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

17- يوسف الياس ،الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي ،بغداد،1987

II . الرسائل و المذكرات الجامعية

أولاً:الرسائل الجامعية

1- نضال جمال مسعودة جرادة، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية دراسة التحليلية مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق بجامعة الأزهر بغزة فلسطين 2013.

2- بوضياف عمار،عنصر التبعية في عقد العمل ،بحث لحصول على شهادة الماجستير في القانون "المؤسسات"،معهد الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون جامعة الجزائر ،1988.

ثانيا: المذكرات الجامعية

1- زيداني توفيق ،التنظيم القانوني لعقد العمل المقاولة على ضوء أحكام القانون المدني الجزائري (المذكرة لنيل شهادة الماجستير)، كلية الحقوق ،جامعة الحاج لخضر، باتنة 2010.

2- زياد شفيق حسن قرارية ،عقد المقاولة في الفقه الإسلامي و ما يقابله في القانون مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ،كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية فلسطين 2004.

3- بشير زهير، سعدي أسيا، مسيخ نسيمية ،عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، الجزائر، 2007.

4- محي الدين زكريا ، بوزيدة جيلالي ،عنصرا لأجر في علاقة العمل ،مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، الجزائر، 2007.

III. النصوص القانونية

أولا : النصوص القانونية الوطنية

1-أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 78 الصادر في 30-09-1975، معدل ومتمم، أنظر الموقع الالكتروني التالي: www.joradp.dz

2- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر.ج. عدد 21، صادر في 23-04-2008. 3 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر.ج. عدد 17، صادر في 25-04-1990 معدل و متمم.

4- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21-12-1991، ج.ر.ج.ج، عدد 68، يعدل و يتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل.

5- أمر رقم 75-31 المؤرخ في 19 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ج.ج، عدد 39 مؤرخ في 16 مايو سنة 1975.

6- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 25 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر.ج.ج، عدد 32، ملغى.

7_ قانون رقم 89-01 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989، متمم للأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 06 صادر في 08 فيفري سنة 1989.

ثانيا : النصوص القانونية الأجنبية

1 - قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر الموقع الإلكتروني التالي: www.egypt.gov.eg

2- قانون رقم 131 سنة 1948، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، المعدل و المتمم بالقانون رقم 106 سنة 2011، ج ر عدد 28 صادرة في 16_06_2011، أنظر الموقع الإلكتروني التالي :

www.tantawylow.com

IV. الاجتهادات القضائية

1_ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 690993، الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011 المجلة القضائية، العدد الأول، 2012 .

2_ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 400078، الصادر 09-07-2008، المجلة القضائية، العدد الأول، 2009 .

.V .القاموس

1-جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت ، 1998.

ثانيا: باللغة الأجنبية

I. Ouvrage

1_BRIGITTE Hess ,FALLON Anne ,MARIE Simon , Droit du travail,
13^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2001

2_MOULY Jean, Droit du travail,4^{eme} édition, préal paris, 2008

II. Textes juridiques

1-code travail français, voir le site : www.ligifrance.gouve.fr

[SGG Algérie](#)

[Journal Officiel de la République Algérienne](#)

joradp.dz

فهرس المحتويات

| الموضوع | الصفحة |
|--|--------|
| مقدمة | 1 |
| الفصل الأول : عنصر التبعية في عقد العمل | 4 |
| المبحث الأول: مفهوم التبعية في عقد العمل | 6 |
| المطلب الأول: تعريف التبعية في عقد العمل | 6 |
| الفرع الأول: المقصود بالتبعية في عقد العمل | 7 |
| الفرع الثاني: عناصر التبعية في عقد العمل | 8 |
| أولا : قيام العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل | 8 |
| ثانيا : خضوع العامل لسلطة رب العمل | 10 |
| المطلب الثاني: صور التبعية في عقد العمل | 11 |
| الفرع الأول: التبعية القانونية في عقد العمل | 11 |
| أولا : التبعية الفنية | 12 |
| ثانيا : التبعية التنظيمية | 12 |
| الفرع الثاني: التبعية الاقتصادية في عقد العمل | 13 |
| المطلب الثالث: التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل و العقود المشابهة له | 15 |
| الفرع الأول: الفرق بين التبعية في عقد العمل و عقد المقاولة | 15 |
| أولا : من حيث الاستقلالية في العمل | 16 |
| ثانيا : من حيث المسؤولية | 16 |

| | |
|---------|--|
| 16..... | الفرع الثاني: الفرق بين التبعية في عقد العمل و عقد الوكالة |
| 17..... | أولا : من حيث الاستقلالية في العمل |
| 17..... | ثانيا . من حيث المسؤولية..... |
| 18..... | الفرع الثالث: الفرق بين التبعية في عقد العمل و عقد التسيير |
| 18..... | أولا : من حيث الاستقلالية في العمل |
| 19..... | ثانيا :من حيث المسؤولية..... |
| 19..... | المبحث الثاني: آثار و إثبات التبعية في عقد العمل |
| 20..... | المطلب الأول: آثار التبعية في عقد العمل |
| 20..... | الفرع الأول: آثار التبعية بين العامل و صاحب العمل |
| 20..... | الفرع الثاني: آثار التبعية بالنسبة للغير |
| 21..... | المطلب الثاني: إثباتالتبعية في عقد العمل |
| 21..... | الفرع الأول: طرق الإثبات..... |
| 22..... | الفرع الثاني: المحكمة المختصة |
| 23..... | الفصل الثاني: عنصر الأجر في عقد العمل |
| 25..... | المبحث الأول: مفهوم الأجر في عقد العمل |
| 25..... | المطلب الأول: تعريف الأجر في عقد العمل |
| 26..... | الفرع الأول : مكونات الأجر في عقد العمل |
| 26..... | أولا : الأجر الثابت..... |

- 1-الأجر الأدنى المضمون 26
- 2-الأجر الأساسي..... 27
- 3-التعويضات..... 28
- أ- تعويض الأقدمية..... 28
- ب-تعويض الضرر..... 28
- ج- تعويض المنطقة..... 29
- د- المنح العائلية..... 29
- ثانيا:الأجر المتغير..... 29
- 1-تعويض العمل التناوبي..... 30
- 2-تعويض العمل الاضافي..... 30
- 3-تعويض المصاريف الخاصة..... 30
- 4-المكافآت..... 31
- الفرع الثاني : تحديد الأجر في عقد العمل 31
- أولا : معيار المدة..... 31
- ثانيا : معيار المردودية..... 32
- ثالثا : المعيار المزدوج 32
- المطلب الثاني : وسائل تحديد و حماية الأجر في عقد العمل 33
- الفرع الأول : وسائل تحديد الأجر في عقد العمل 33
- أولا : تحديد الأجر بمقتضى النصوص التنظيمية 33
- ثانيا : مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض..... 34

| | |
|---------|--|
| 34..... | الفرع الثاني: حماية الأجر في عقد العمل |
| 34..... | أولاً : مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديوان |
| 35..... | ثانياً : مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية |
| 36..... | ثالثاً : مبدأ بطلان التنازل عن الأجر |
| 36..... | المطلب الثالث:الأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل و العقود المشابهةله |
| 36..... | الفرع الأول: الفرق بين الأجر في عقد العمل و عقد المقاولة |
| 37..... | الفرعالثاني: الفرق بين الأجر في عقد العمل و عقد الوكالة |
| 38..... | الفرع الثالث: الفرق بين الأجر في عقد العمل و عقد التسيير |
| 38..... | المبحث الثاني: آليات الوفاء بالأجر في عقد العمل |
| 39..... | المطلب الأول : قواعد الدفع الأصلية |
| 39..... | الفرع الأول: مكان دفع الأجر |
| 40..... | الفرع الثاني: زمان الوفاء بالأجر |
| 41..... | المطلب الثاني: التدابير الاحتياطية |
| 41..... | الفرع الأول : الدفع الشخصي |
| 42..... | الفرع الثاني : الدفع النقدي |
| 42..... | الفرع الثالث: تسليم قسيمة الأجر |
| 44..... | خاتمة |
| 46..... | قائمة المراجع |

52..... فهرس المحتويات

ملخص عن المذكرة باللغة العربية

يبرم عقد العمل بين طرفين يلتزم الطرف الأول و هو العامل بالخضوع لسلطة و مراقبة الطرف الثاني و هو رب العمل في حين يتقاضى العامل أجر مقابل أدائه لعمله، ومنه نستنتج أن الفرق بين عقد العمل و العقود المشابهة له يتجلى في توفر عقد العمل على عنصرين أساسيين هما: التبعية و الأجر، فيجب أن يكون العامل تابعا لرب العمل، و يجب أن يكون العمل الذي يقدمه العامل مأجورا.

Résumé du mémoire en langue française

Le contrat de travail conclu entre deux parties. La première partie s'est engagée à travailler et à se soumettre à l'autorité de contrôle et de direction, tandis que la deuxième partie qui est l'employeur s'engage à verser une rémunération au premier en contrepartie de son travail. On peut donc en déduire que deux éléments distinguent le contrat de travail des autres contrats similaires : le lien de subordination et la rémunération. Il faut que le salarié soit dépendant de l'employeur, et il faut que ce dernier lui verse un salaire en contrepartie du travail fourni.