

خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري

د. فتحي وردية

أستاذة محاضرة "ب"

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

مقدمة:

يَعْرِف قانون العمل بأنه وليد النهضة الصناعية ونتاج الظروف السيئة التي عرفتھا الطبقة العاملة، يستهدف تلبية مطالبها وحاجاتها إلى الحماية في ظل سيطرة أصحاب العمال، وما زالت هذه الاهتمامات تمثل هدفه الرئيسي، إذ يظل هذا القانون قانونا اجتماعيا إنسانيا، غايته الأساسية حماية العمال. فهو قانون حمائي يسعى إلى توفير حد أدنى من الحماية للطرف الضعيف من الناحية المادية أو الاقتصادية في مواجهة الطرف الأقوى اقتصاديا.

انفرد على هذا الأساس قانون العمل في قواعده وبنى ذاتيته، وترجم الطابع الخاص لعقد العمل الذي ينظمه في مواطن عديدة أهمها تلك المرتبطة بالجزاءات وتحديد جزاء البطلان، فنجد أن المشرع الجزائري قد خص هذا النوع من الجزاء المنهي لعلاقة العمل بأحكام خاصة تكشف عن خصوصية بطلان هذا العقد.

وما يبرر هذا الطابع الخاص مسألتين أولاها الطابع الخاص للصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، أما الثانية فتتمثل في تنافر آثار البطلان مع طبيعة علاقة العمل.

فبالنسبة للمبرر الأول، فمفاده أن قانون العمل مميز من حيث الطابع الخاص للصفة الأمرة لقواعده، وذلك لانتماء أغلبها إلى النظام العام الحمائي الذي لايجوز الاتفاق على ما يخالفه إذا كان الاتفاق ينطوي على انتقاص من هذه الحقوق. فكل شرط يمس بقواعده يقع باطلا، والبطلان في هذه الحالة بطلان جزئي، أما بالنسبة للمبرر الثاني، فمفاده أن عقد العمل من العقود الزمنية التي يستحيل إعمال الأثر الرجعي للبطلان بشأنها.

تظهر من هذه المبررات مظاهر ذاتية بطلان العمل التي تميزه، وللوقوف عندها، وللكشف عن مدى انسجام القواعد العامة للبطلان مع الطبيعة الخاصة لعقد العمل، سيتم الوقوف عند كيفية تنظيم المشرع الجزائري لأحكام البطلان، بالتطرق لحالاته (المطلب الأول) ثم لأثاره القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تميز حالات البطلان

يتضح بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني الجزائري، وتحديدًا الأحكام القانونية المنظمة لبطلان العقد أن المشرع الجزائري قد ميز بين نوعين، وهما البطلان المطلق والقابلية للإبطال⁽¹⁾.

على أساس هذا الأصل، فإنّ البطلان الذي يصيب عقد العمل قد يكون بطلانا مطلقا أو بطلانا نسبيا، غير أنه وبالرجوع إلى الباب السابع من القانون رقم 90-11، نجد أن المشرع الجزائري قد حدد حالات بطلان هذا العقد، فميز ومن خلال نصي المادة 135 و136 من القانون ذاته بين البطلان الكلي والبطلان الجزئي، فتناول النوع الأول في المادة 135 وخصّه بآثار خاصة، أما النوع الثاني فتناولته

¹ - راجع تفاصيل ذلك: د. محمد سعيد جعفر، نظرات في صحة العقد وبطلانه في القانون المدني والفقہ الإسلامي، دار هومه، الجزائر، 1998، ص ص 74 - 75.

المادة 136 التي أكدت على إمكانية استيفاء عقد العمل لجميع أركانه، فيكون عقدا صحيحا منتجا لجميع آثاره، إلا أنه قد يحتوي على شرط مخالف للحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل في قانون العمل أو بعبارة أخرى شرط مخالف للنظام العام الحمائي، ففي هذه الحالة يكون مثل هذا الشرط باطلا، وبالتالي نكون أمام بطلان جزئي لعقد العمل، وهو بطلان من نوع خاص.

لتوضيح أحكام هاتين الحالتين من بطلان عقد العمل سيتم التطرق إلى كل من البطلان الكلي للعقد (الفرع الأول) ثم للبطلان الجزئي الذي يمس الشرط المخالف دون أن يوصف به العقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: البطلان الكلي لعقد العمل

تنص المادة 135 من قانون علاقات العمل على أنه « تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه ».

يتبين من هذا النص أن البطلان المطلق أو الكلي لعقد العمل يكون في حالتين، الحالة الأولى تتجلى في عدم احترام الأحكام العامة لصحة العقود، أما الحالة الثانية فتتمثل في عدم مراعاة قواعد تشريع العمل السارية المفعول أي خرق الأحكام الخاصة المنظمة لعلاقات العمل، كمخالفة الأحكام الخاصة بتنظيم العطل وبشغيل المرأة والقصر.

ولتوضيح أسباب هذا البطلان ومدى تميزها أو اتفاقها مع القواعد العامة للبطلان في القانون المدني، سيتم التسليم ابتداءً باستناد بطلان عقد العمل للأسباب العامة لبطلان العقود، وهي الأسباب الداخلية للبطلان أو المرتبطة

بالعقد أي اختلال ركن من أركان العقد (أولاً)، إلى جانب الأسباب الخاصة ببطلان هذا العقد، والتي تكون خارجية بعيدة عن أركان العقد ومرتبطة بصفة خاصة بمخالفة الأحكام الواردة بقانون العمل كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل (ثانياً).

أولاً - بطلان عقد العمل لأسباب داخلية:

يخضع عقد العمل في صحته ابتداءً إلى ذات القواعد العامة السارية على كافة العقود، والتي يستوجب لانعقادها وترتيب آثارها توافر أركانها من رضا ومحل وسبب، ويترتب على تخلف أي ركن من هذه الأركان بطلان عقد العمل، وللإلمام بالأسباب الذاتية أو الداخلية لبطلان عقد العمل، سيتم استعراض وبصورة موجزة هذه الأركان، وهي على النحو التالي:

1 - ركن الرضا:

يقتضي هذا الركن توافر الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ولا بد من وجود التراضي، فبالنسبة لانعدام الأهلية، فابتداءً يتم التسليم بأن انعدام الأهلية بالنسبة لأصحاب العمل لا يوجد بشأنها أية أحكام خاصة، وإنما تسري عليها أحكام القواعد العامة سواء أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً. فلا بد إذن من أن تتوفر فيه أهلية الأداء المحددة في القانون المدني بـ 19 سنة كاملة، وبشرط التمتع بقواه العقلية وعدم الحجر عليه⁽¹⁾، وأما بالنسبة للشخص المعنوي فإن أهليته في إبرام العقود والتصرفات القانونية يحددها سند إنشائه أو بحسب ما يقرره القانون في هذا الشأن وفقاً لنص المادة 50 من القانون المدني.

¹ - راجع المادة 40 من القانون المدني، منشورات بيرتي، 2010 - 2011.

عليه متى انعدمت هذه الأهلية عند إبرام عقد العمل كان العقد باطلا. أما بالنسبة لأهلية العامل، فالأصل أن يكون كامل الأهلية، إلا أن المشرع الجزائري سمح في قانون العمل وبالتحديد في المادة 15 من القانون رقم 90-11، للقاصر الذي أكمل سن السادسة عشر من عمره أن يبرم عقد عمل ضمن شروط معينة⁽¹⁾. ومتى انعدمت هذه الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل بطل العقد.

كذلك بالنسبة لانعدام التراضي فإنه يؤدي إلى بطلان العقد، فعقد العمل كغيره من العقود لا بد لانعقاده من توافق الإرادتين على إنشاء عقد العمل، حيث يتم الاتفاق على قيام العامل بأداء العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر، فإن اتجهت إرادتهما إلى خلاف ذلك تخلف التراضي على ماهية العقد، مما يؤدي إلى بطلانه⁽²⁾، وأحكام التراضي ذاتها تحكم التراضي في عقد العمل.

2 - ركن المحل:

يتمثل محل عقد العمل في العمل الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل والأجر الذي يلتزم به هذا الأخير تجاه العامل. ونظرا لعدم اشتراط المشرع الجزائري لشروط خاصة بمحل عقد العمل، فتطبق عليه القواعد العامة. فيجب أن يكون المحل ممكنا ومعينا بذاته أو باتفاق الطرفين وحسب الأعراف السائدة

¹ - تنص المادة 15 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق، على أنه: « لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل عمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16 سنة) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة وصيه الشرعي.

كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته ».

² - د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 134.

ومشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، فإن خالف ذلك كان العقد باطلا. وبالنسبة للأجر كمحل التزام صاحب العمل فتطبق الشروط ذاتها عليه، فيجب أن يكون محددا وفقا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، والأعراف المهنية، ويكون محددا في جميع الحالات بقيمة نقدية محددة في عنصره الثابت والمتغير، وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات معينة⁽¹⁾. وتختلف هذه الشروط أيضا تؤدي الى بطلان عقد العمل.

3 - ركن السبب:

لم يتعرض المشرع الجزائري لركن السبب كركن من أركان عقد العمل، فلم يفرد له أحكاما خاصة، لذا تنطبق عليه الأحكام العامة الواردة في القانون المدني، وبالرجوع إلى هذه الأخيرة فنجد أنه ركن لازم لقيام العقد. ويشترط في السبب أن يكون موجودا وصحيحا ومشروعا وغير مخالف للنظام العام والآداب. فإن كان السبب غير موجود أو غير مشروع كان العقد باطلا، وهو ما أكدته المادة 57 من القانون المدني الجزائري.

وأقام المشرع الجزائري قرينة تقبل إثبات العكس على مشروعية السبب، فيفترض في كل عقد أنه له سبب مشروع حتى ولو لم يذكر ذلك في العقد، ما لم يقيم الدليل على غير ذلك⁽²⁾.

¹ - د. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 68.

² - راجع المادة 97 من القانون المدني الجزائري، مرجع سابق.

ثانيا - بطلان العقد لأسباب خارجية:

تؤكد المادة 135 من قانون علاقات العمل على بطلان عقد العمل المخالف للأحكام والقواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل. فبالرجوع إلى هذا القانون نجد أن المشرع الجزائري قد نص على جملة من الشروط الشكلية الواجب توافرها بالإضافة إلى الشروط الموضوعية لصحة عقد العمل. وكذا الحال بالنسبة لبعض النصوص الخاصة المنظمة لهذه العلاقات. ومن هذه الشروط ما يتعلق بشكل عقد العمل أو بتنظيم عمل الأجانب أو بحظر بعض الأعمال المرهقة على النساء أو الأطفال، وهي أسباب خارجية للبطلان لعدم تعلقها بصحة أركان العقد، وسيتم الوقوف عند بعض هذه الشروط لتحديد مصير عقد العمل في حالة مخالفتها، على النحو التالي:

1 - **عدم كتابة عقد العمل:** إن المشرع إذ يشترط الكتابة في تصرف معين، فإنه يهدف هذا الشرط إما الانعقاد، ومن ثم فإن عقد العمل عقد شكلي لا ينعقد إلا بالكتابة، فإن تخلف الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده كان العقد باطلا، وأما الإثبات، ومتى كانت الكتابة شرطا للإثبات فإن تخلف هذا الشرط لا يمنع انعقاد العقد، بل يبقى رضائيا وينعقد صحيحا رغم تخلف الكتابة⁽¹⁾.

ويستخلص بالرجوع إلى المادة 11 من القانون رقم 90-11 أن الكتابة ليست شرطا لإبرام عقد العمل غير المحدد المدة، وإنما شرط لانعقاد العقد المحدد المدة، على أن تخلفها في هذه الحالة لا يؤدي إلى بطلان العقد وإنما يتحول إلى عقد غير محدد المدة⁽²⁾، فالكتابة من هنا ليست شرطا لانعقاد وتخلفها لا يؤدي

¹ - د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 137.

² - راجع الفقرة 2 من المادة 11 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

إلى بطلان عقد العمل. كذلك لا تعد الكتابة شرطا للإثبات، إذ يمكن إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات⁽¹⁾ كالبينة واليمين وشهادة الشهود وغيرها من الوسائل التي جرى العرف المهني على اعتبارها كوسائل إثبات. يعد على هذا الأساس وكأصل عام عقد العمل عقد رضائي لا يؤدي تخلف شرط الكتابة إلى بطلانه.

2 - عدم حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل:

سعت غالبية الدول إلى منح الأولوية في التشغيل لليد العاملة الوطنية لاعتبارات المصلحة الوطنية الاقتصادية والاجتماعية، وبصفة خاصة بغرض امتصاص البطالة وعدم منافسة اليد العاملة الأجنبية، وهو مسلك المشرع الجزائري الذي عمل على فرض شروط خاصة لتشغيل الأجانب، فنصت المادة 21 من القانون رقم 90-11 على إمكانية تشغيل العمال الأجانب عندما لا تكون يد عاملة وطنية مؤهلة وفق شروط يحددها التشريع والتنظيم. ولقد حدد القانون رقم 81-10⁽²⁾ المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب شروط ذلك، وأهمها شرط الحصول على ترخيص من المصالح المختصة التي تتأكد من عدم وجود من يشغل المنصب من العمال الوطنيين، وكذا امتلاكه لمؤهلات مهنية.

¹ - تنص المادة 10 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، على أنه « يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

² - قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 14 جويلية 1981.

وعن جزاء مخالفة هذا الشرط، فقد استقر غالبية الفقه⁽¹⁾ إلى القول ببطلان عقد العمل، وذلك لتعلق القواعد الخاصة بعمل الأجانب بالنظام العام، فيترتب على مخالفتها جزاء جنائيا يتمثل بالغرامة، وآخر مدنيا وهو بطلان عقد العمل.

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري، فيسلم ابتداءً بأن المواد 19 و 20 و 25 من قانون رقم 81-10 سالف الذكر، اكتفت فقط بفرض جزاء الغرامة على مخالفة أحكام تشغيل الأجانب إلى جانب الجزاءات الإدارية⁽²⁾ دون أن تشير إلى جزاء البطلان.

غير أن الاستناد إلى أحكام نص المادة 135 يفتح المجال لتوقيع مثل هذا الجزاء لأنه نص عام يربط جزاء البطلان على كل مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية المرتبطة بالعمل بما فيها النصوص الخاصة بتشغيل الأجانب.

3 - مخالفة القيود المفروضة لحماية العامل:

يتضح من خلال استقراء النصوص القانونية الواردة في قانون علاقات العمل أن المشرع الجزائري قد أورد قيودا على حرية العمل، وبصفة خاصة النساء والأطفال، فنصت المادة 15 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر، على أنه « ... كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدى فيها

¹ - راجع تفاصيل ذلك: د. صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 65 - 66.

² - د. معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الأول حول تشغيل الأجانب في القانون الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، يومي 01-02 جوان 2013، ص 10-11.

النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته » وأضافت المادة 28 من القانون نفسه أنه « لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي »⁽¹⁾، أكثر من ذلك يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا بشروط خاصة.

يلاحظ بناء على هذه النصوص القانون أن المشرع الجزائري قد حرص على حماية المرأة والأطفال من الناحية الصحية والجسمانية وكذا الأخلاقية. ومتى تمت مخالفة هذه الأحكام القانونية يبطل العقد تطبيقاً لأحكام المادة 135 من قانون علاقات العمل.

يستخلص مما سبق، أن تعارض بنود العمل أو أحدها مع النظام العام الأمر في قانون العمل، وكذا مخالفة القواعد الآمرة تؤدي إلى بطلان العقد وعدم ترتيب آثاره إلا ما استثنيت بنص كما يتضح من نص المادة 135 من قانون رقم 90-11.

على أن البطلان في قانون العمل قد يمس فقط الشرط الذي يتعارض مع النظام العام الحمائي أي الذي يضمن حد أدنى من الحقوق للعمال، وهو ما اصطلح على تسميته بالبطلان الجزئي، فما مضمونه وما هي أحكامه الخاصة المميزة له عن أحكام البطلان الواردة في القواعد العامة.

¹ - راجع نص المادة 29 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

الفرع الثاني: البطلان الجزئي لعقد العمل

نظرا لخصوصية التشريع الاجتماعي فقد وضع له العديد من المشرعين منهم المشرع الجزائري والفرنسي وكذا السوري⁽¹⁾، قواعد قانونية خاصة تتسم بالصفة الآمرة النسبية كونت ما يسمى بـ"النظام العام الحمائي" المختلف عن النظام العام التوجيهي، بحيث يمكن في الأصل خرق قواعد دون أن يترتب على ذلك بطلان التصرف، ويرجع ذلك إلى اختلاف النظامين، فإذا كانت قواعد النظام العام التوجيهي قد وضعت لحماية القواعد والأسس التي يقوم عليها المجتمع في الدولة بمختلف جوانبه القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كونها المعبرة عن هوية المجتمع التي تحرص الدولة على المحافظة عليها وتمنع أي انتهاك لها أو تعديل فيها سواء أكان سلبا أو إيجابا، فإن الغاية من قواعد النظام العام الحمائي هو حماية الطرف الأولى بالحماية في العلاقة التعاقدية في قانون العمل أي العامل. هذه الغائية جعلت للنظام العام الحمائي خصوصية تميزه عن النظام العام التوجيهي. حيث أن النصوص الآمرة فيه إنما تشكل الحد الأدنى من الحماية المقررة للعامل والتي لا يجوز الانتقاص منها بأي حال من الأحوال تحت طائلة البطلان، على أنه وفي الوقت ذاته، يمكن مخالفة هذه القواعد بالرغم من صفتها الآمرة، إذا انطوت مخالفتها على رفع مستوى الحد الأدنى من الحماية المقررة في هذه القواعد⁽²⁾.

¹ - د. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، "أزمة عقد العمل"، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والسوري، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، يوليو 2001، ص 80.

² - المرجع نفسه، ص 80.

يعرف على هذا الأساس النظام العام الحمائي بأنه مجموعة القواعد والمبادئ الأساسية لقانون العمل، والتي تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي يجب أن تمنح للعامل. ويلتزم صاحب العمل باحترامها عند إبرام العقد ومثالها القواعد الخاصة بالحد الأدنى للأجور أو الحد الأقصى لساعات العمل أو العطل وغيرها، ومخالفتها جائزة في اتجاه واحد وهو توسيع المزايا التي يحصل عليها العامل، وغير جائز إذا كان يقلل من الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل بموجب القانون، وتؤدي هذه المخالفة إلى جزاء خاص متميز عن جزاء مخالفة قواعد النظام العام التوجيهي، ويتمثل فيما اصطلح عليه بالبطلان الجزئي الذي يمس في الحقيقة كل شرط يخالف هذا الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل⁽¹⁾.

يكشف هذا الجزاء أي البطلان الجزئي عن خصوصية بطلان عقد العمل، إذ يتضمن خروجاً عن القواعد العامة للبطلان تمليها خصوصية قانون العمل وقواعده وخصوصية عقد العمل، لذا يشكل البطلان الجزئي حالة خاصة متميزة لبطلان عقد العمل، وهو ما أكده المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بتكريسه (أولاً) وتأكيد تميزه عن نظرية انتقاص العقد (ثانياً).

أولاً - تكريس المشرع الجزائري للبطلان الجزئي:

إذا كان عقد العمل باطلاً في شق منه فقط، فهذا الشق فقط وحده هو الذي يبطل. ومتى كان الشق الباطل يخالف قاعدة قانونية من قواعد قانون العمل، فإن هذه القاعدة تحل محل الشق الباطل وتصبح واجبة الإعمال في العقد، فيبطل الشرط. فتحدد أجر أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً يبطل كبند في العقد ويحل محله الحد الأدنى المقرر قانوناً، وحرمان العامل من الحق في العطلة أو أجرها

¹ - د. جعفر مغربي، أحكام بطلان عقد العمل في القانون الأردني، مرجع سابق، ص 142.

يبطل كبند في العقد ولا يعمل به ويعتبر كأنه غير وارد في العقد، ويحل نص القانون محل البند الباطل. كذلك يبطل البند الذي ينص على تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحيا أو أخلاقيا أو في الأعمال الشاقة أو حرمانهن من عطلة الأمومة أو تشغيلهن خلالها، ويبطل البند الذي يعفي المستخدم من التأمين على العامل⁽¹⁾.

تَعَوَّ هذه الأحكام عن نوع خاص من البطلان وهو البطلان الجزئي، وهو ما عَوَّ عنه المشرع الجزائري وكرسه في المادة 136 التي جاء فيها « يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون ».

على هذا الأساس، فالبطلان الجزئي جزاء يصيب كل شرط يرد في عقد العمل يخالف القانون ويقلل من الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل، وهو ما أكدته المشرع الجزائري بموجب المادة 137 التي تنص على أنه « يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاظه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ».

يستخلص من هذه النصوص تكريس المشرع الجزائري لنوع خاص من البطلان وهو البطلان الذي يتضمن أحكاما خاصة تخرج عن القواعد العامة للبطلان، كذلك تكشف عن أن المشرع ورغبة منه في الحفاظ على عقد العمل وحماية العامل أبقى على العقد صحيحا، على الرغم من أنه احتوى على شرط باطل، وقصر البطلان فقط على الشرط المخالف وحده. أكثر من ذلك أكدت هذه

¹ - د. صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ص 124 - 125.

النصوص على حرص المشرع الجزائري على ضمان حد أدنى من الحماية للعامل بتكريس وتجسيد فكرة النظام العام الحمائي.

على ذلك، فالشرط المخالف للقانون لا يؤدي إلى بطلان عقد العمل بأكمله، وإنما يكون الجزاء إبطال الشرط المخالف والإبقاء على العقد صحيحا. وهذا في الحقيقة خروج عن القواعد العامة التي تقضي ببطلان العقد في جملته إذا ما تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا أو قابلا للإبطال. فالأمر إذن في قانون العمل لا يجري على هذا المنوال، لأنه إذا كان الشرط الباطل الذي ما كان العقد ليتم بدونه ينطوي على مخالفة لقاعدة من القواعد التي تستهدف حماية العامل، فإن العقد يظل صحيحا وقائما ويبطل الشرط المخالف فقط، ويكون للعامل دائما الحق في التمسك بالبطلان فهو مقرر لمصلحته⁽¹⁾، وللمحكمة رعاية له أن تقضي به من تلقاء نفسها، وهو ما يعكس الطبيعة الخاصة لقواعد قانون العمل، ويؤكد فكرة مفادها أنه ليس للإرادة دور في وضع شروط تخالف قواعد قانون العمل الآمرة، حيث يتم إهدار الشرط الباطل.

وعلى خلاف هذا الجزاء، فإنه متى كان الشرط أكثر ميزة للعامل مما هو مقرر قانونا فإنه يصح ويتم العمل به، كذلك يستمر العمل بأية مزايا أفضل، إذ أن تقرير بطلان الشرط الأفضل للعامل رغم فائدته للعامل يعد نهجا مخالفا لهدف من أهداف قانون العمل المتمثل في رعاية مصلحة العامل وحمايته⁽²⁾.

¹ - د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة وفاء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص 380.

² - يؤكد نص المادة 3 من قانون رقم 90-11 على وجوب مراعاة قاعدة "الشرط الأفضل"، ولتوضيح مفهوم "الشرط الأفضل" انظر: د. صلاح محمد أحمد دياب، مفهوم الشرط الأفضل

يتضح مما سبق أن تعرض بنود عقد العمل أو أحدها مع نظام العمل الأمر في قانون العمل يؤدي إلى بطلان العقد، أما إذا تعرضت هذه البنود أو أحدها مع النظام العام الحمائي فإن من شأن ذلك أن يبطل البند أو البنود المخالفة وحدها دون أن يمتد البطلان إلى العقد برمته ولحلل حكم النصوص التشريعية والتنظيمية محل البند المخالف.

تؤكد بهذا الأحكام الخاصة للبطلان الجزئي الذي يمس عقد العمل، غير أن التساؤل الذي يفرض نفسه يتجلى فيما إذا كان هذا البطلان الذي يمس الشرط المخالف للنظام العام الحمائي تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد المنصوص عليها في المادة 104 من القانون المدني الجزائري، كما هو الحال في فرنسا⁽¹⁾. لتوضيح ذلك سيتم التمييز بين أحكام هذا البطلان ونظرية انتقاص العقد على النحو المبين أدناه.

ثانياً - تمييز البطلان الجزئي لعقد العمل ونظرية انتقاص العقد:

يتضح بالوقوف عند أحكام المادة 136 من قانون العمل والنتائج المترتبة عليها، إن البطلان الجزئي لا يعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد المكرسة في المادة 104 من القانون المدني الجزائري، حيث جاء فيها « إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن

كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دراسة تحليلية مقارنة على ضوء أحكام القضاء، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص ص 15 - 22.

¹ - DHENNIN Severinne, La nullité du contrat de travail, Mémoire de DEA, Faculté des sciences politiques, juridiques et sociales, Université de LILLE2, France, 2001, P99.

العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا أو قابلا للإبطال، فيبطل العقد كله
«.

يستفاد من هذا النص أن المشرع الجزائري وتطبيقا لنظرية انتقاص العقد
الجرمانية، قد أجاز تجزئة العقد إلى أكثر من شق وجعل كل شق منه مستقل
بمصيره من حيث الصحة والبطالان والتوقف والنفاد عن مصير الشق الآخر، ولا
يكون العقد وفقا لهذا المبدأ باطلا بأكمله، وإنما يتضمن شقا صحيحا وشقا باطلا،
فيبطل الشق الباطل فقط دون الشق الصحيح شريطة أن يكون الشق الصحيح
هذا قابلا للانفصال عن الشق الباطل. فالإنقاص جزاء للبطالان حيث تتعطل
بعض آثار النص دون بعضها الآخر من خلال بطلان شق من التصرف
القانوني المعيب⁽¹⁾، على خلاف البطلان الجزئي الذي يمس الشرط المخالف
للقواعد المكرسة للنظام العام الحمائي.

تقوم اختلافات ما بين انتقاص العقد والبطالان الجزئي لعقد العمل، وذلك
من حيث النتائج وكذا الأحكام المترتبة عن تطبيق المادة 104 من القانون
المدني، ويمكن حصرها في النقاط المبينة أدناه:

- إن نص المادة 136 من قانون علاقات العمل ينظم أحكام بطلان الشروط
فقط، وذلك عندما يقترن بالعقد شرط يخالف أحكام القواعد الآمرة في قانون العمل
والتي تمثل الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل، في حين أن نظرية انتقاص
العقد تنظم أحكام بطلان شق من العقد، أي أن سبب البطلان يكمن في ذاتية
العقد، بحيث يهدف الإنقاص إلى تقييد بطلان العقد المعيب وقصره على شقه
الباطل بدلا من مد نطاقه ليشمل كل العقد طالما أمكن ذلك.

¹ - بهاء الدين محمد أحمد طلافحة، مرجع سابق، ص 50.

- يشترط لتطبيق نظرية الإنقاص قابلية العقد للانقسام أو التجزئة⁽¹⁾، فإذا كان العقد قابلاً للانقسام وكان الشق المتبقي منه صحيحاً قابلاً للوجود الذاتي انتقص من العقد الشق الباطل⁽²⁾. في حين أن تطبيق المادة 136 من قانون علاقات العمل يضيف إلى اقتصار البطلان على الشرط المخالف دون بقية الشروط الأخرى، مع ملاحظة أنه لا يجوز تجزئة الشرط ذاته، فالشرط إما أن يكون صحيحاً إذا كان يحقق ميزة أفضل للعامل أو باطلاً إذا كان ينقص من حقوقه. فلا يجوز مثلاً اعتبار الشرط صحيحاً بالنسبة إلى حساب الأجر الإضافي بواقع 150% بدلاً من 125%، واعتباره باطلاً من حيث احتساب الأجر على الأجر الأساسي وليس المعتاد لأن في ذلك تجزئة للشرط ذاته⁽³⁾.

- يقتصر حكم انتقاص العقد على استبعاد الشق الباطل والوقوف عند هذا الحد دون أي تعديل، في حين أن المادة 136 من قانون علاقات العمل تستوجب إبطال الشرط المخالف والإبقاء على العقد وحلول القاعدة القانونية محل الشرط الباطل، أي استحداث التزامات جديدة مصدرها القانون تحل محل الالتزامات القديمة التي كانت بموجب شرط مخالف لأحكام النصوص التشريعية أو التنظيمية، والحقيقة أن هذا هو الاختلاف الجوهرى.

¹ - راجع المادة 1/236 من التقنين المدنى الجزائري، منشورات بيرتي، 2010 - 2011.

² - أ. زرقاط عيسى، تأثير المنظومة الجرمانية على التشريع الجزائري في مجال البطلان، دفاتر السياسة والقانون، عدد 3، جوان 2010.

³ - د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 145.

يستخلص على هذا الأساس، أن نص المادة 136 من قانون علاقات العمل، والذي يؤدي إلى إبطال كل شرط مخالف لأحكام القانون فيما يرتبه من حد أدنى للحقوق الممنوحة للعامل لا يعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد.

المطلب الثاني: خصوصية بطلان عقد العمل من حيث الآثار

يتبين من نص المادة 136 من قانون رقم 90-10 أن البطلان الجزئي لا يؤثر على عقد العمل إطلاقاً، ولا يثير أية إشكالية من الناحية العملية، إذ كما سبق بيانه، يتم إبطال هذا الشرط وإحلال النص التشريعي أو التنظيمي محله ويبقى العقد صحيحاً، فلو تضمن العقد مثلاً شرطاً يقضي بحرمان العامل من عطلته السنوية أو تنازله عنها، يبطل هذا الشرط، وتحل محله القاعدة التي منحت العامل الحق في العطلة السنوية، ويستمر العقد قائماً ويكون صحيحاً منتجا لآثاره.

كذلك لا يثير العقد الذي يكون باطلاً بطلاناً كلياً ولم يبدأ تنفيذه، أية إشكالية، إذ لم يرتب بعد أية حقوق أو التزامات، فهنا لا تكون ضرورة للحديث عن آثار هذا البطلان، ولا حاجة لإعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد، لأن هذه الحالة لم تتغير بعد. غير أن ما يثير الإشكالية عملياً، هو أن يكون العقد الباطل كلياً قد بدئ في تنفيذه، وبعدها تبين بطلانه، فما أثر هذا البطلان على آثار العقد؟

عالج المشرع الجزائري هذه المسألة في الفقرة الثانية من نص المادة 135 من قانون رقم 90-11 غير أن هذه الأخيرة مست بصفة خاصة أثراً محدداً خاصاً باستحقاق الأجر عن المرحلة السابقة لبطلان العقد. وهو أثر يكشف عن خصوصية بطلان عقد العمل، غير أنه وللإلمام بالموضوع سيتم الوقوف عند

هذا الأثر من حيث ترتيب العقد لآثاره في المرحلة السابقة لإعلان بطلانه (الفرع الأول) ثم لآثاره عن المرحلة اللاحقة لإعلان بطلانه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ترتيب العقد لآثاره في المرحلة السابقة لإعلان بطلانه

يثير إعلان بطلان عقد العمل الذي دخل حيز التنفيذ أي شرع في تنفيذه قبل أن يتقرر بطلانه، التساؤل عن أثره بالنسبة للآثار القانونية التي نشأت على عاتق أطرافه قبل إعلان هذا بطلان عقد العمل، فهل تسري آثار البطلان دون تعديل؟ وتحديدًا هل يستحق العامل أجرًا عن العمل الذي أداه (أولًا)، وما مدى أحقية العامل في المطالبة بتعويض مهلة الإخطار (ثانيًا)، ثم هل تتأثر حقوقه المقررة بقانون الضمان الاجتماعي (ثالثًا).

أولاً - حق العامل في الأجر:

يعد الأجر من الحقوق الأساسية للعامل، يتلقاه مقابل العمل المؤدى، فأداء العمل شرط لاستحقاق الأجر ولا يمكن أن يتقاضى العامل كمبدأ عام أجرًا عن فترة لم يعمل بها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي⁽¹⁾.

يترتب على ذلك نتيجة حتمية مفادها استحقاق العامل أجرًا عن العمل الذي قام به قبل إعلان بطلان العقد. وهنا متى قبض العامل أجره عن المدة التي نفذ فيها العقد؛ فإن صاحب العمل لا يمكنه أن يطالبه باسترداده، إذ أن مقتضيات البطلان تفرض استردادًا متبادلًا لما أداه كل من الطرفين، فلا يملك أحدهما مطالبة الآخر برد ما قدمه إلا إذا قام هو الآخر برد ما أخذ منه، ولما

¹ - راجع المادتين 53 و 80 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

كان صاحب العمل يستحيل عليه أن يرد إلى العامل ما قدم من عمل، فليس له أن يطالبه برد ما قبضه من أجر⁽¹⁾.

يثور الإشكال في الحالة التي يكون فيها العامل قد أدى عملا دون أن يقبض أجرا عليه، ففي هذه الحالة يذهب أغلبية الفقه إلى القول أن العامل لا يستحق أجرا بالمفهوم القانوني للأجر. وإنما يستحق تعويضا عادلا عن تلك الفترة وعما أداه، وهناك من يرجع أساس هذا التعويض إلى المسؤولية التقصيرية والبعض إلى أحكام الإثراء بلا سبب، تاركين مقدار احتسابه للمحكمة وفقا للقواعد العامة ومقتضيات العدالة⁽²⁾. غير أن المشرع الجزائري وبخلاف هذا الموقف كان أكثر حماية ورعاية لمصالح العامل، إذ نظم أحكام بطلان عقد العمل بنص خاص يقضي باستحقاق العامل للأجر عن الفترة التي أدى فيها عملا، فجاء في نص المادة 2/135 من القانون رقم 11/90 أنه « غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه ».

وحسنا فعل المشرع الجزائري بفصله في هذه المسألة، وعدم إجحافه بحق العامل، أكثر من ذلك فهو قد سد الطريق أمام أصحاب العمل الذين قد يستغلون إعلان بطلان عقد العمل للتخلص من تنفيذ الالتزامات المفروضة عليهم لاسيما التزامهم الرئيسي بدفع الأجر للعامل، لذا، متى كان العمل الذي أداه العامل غير مخالف للنظام العام والآداب العامة استحق عنه أجره، فالأصل، في الأجر أنه مقابل العمل، فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر مرتبط بأداء العامل لعمله.

ثانيا - حقوق العامل المقررة في قانون الضمان الاجتماعي:

¹ - د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 149.

² - د. بهاء الدين محمد أحمد طلافحة، مرجع سابق، ص 60.

يوفر قانون الضمان الاجتماعي العديد من التأمينات الاجتماعية للعامل، وأهمها التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهني، والتأمين ضد الشيخوخة، والتأمين ضد المرض والعجز والوفاة، وحتى التأمين ضد البطالة... تستوجب هذه التأمينات المختلفة دفع أقساط مالية شهرية إلى صندوق الضمان الاجتماعي ويلتزم صاحب العمل بذلك شهريا.

يطرح على هذا الأساس تساؤلا فيما إذا تبين عقد عمل المؤمن عليه باطلا، فهل تحسب المدة السابقة على تبين البطلان ضمن مدة التقاعد، وإذا ما تعرض العامل لإصابة متعلقة بالعمل، ثم اتضح أن عقد عمل باطلا، هل تعد الإصابة حادث عمل؟

يوفر في الحقيقة صندوق الضمان الاجتماعي للعامل الحماية الاجتماعية مقابل المبالغ والاشتراكات التي تدفع له، ولاشك أن المدة السابقة على إعلان بطلان عقد العمل، والتي تم فيها تسديد الاشتراكات تحسب ضمن المدة الفعلية للعمل عند حساب مدة التقاعد، كما أن إصابات العمل أو حوادثه ستكيف كذلك في هذه الفترة. فالبطلان لا يحرم العامل من الامتيازات المقررة بأحكام قوانين الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثاني: ترتيب العقد لآثار في المرحلة اللاحقة لإعلان بطلانه

ينجم عن بطلان عقد العمل الفردي زوال علاقة العمل، إذ ينقضي العقد فور إعلان بطلانه ولا يترتب أية آثار قانونية، إلا أن ما يثير التساؤل في هذا الصدد مدى أحقية العامل في الحصول على الحقوق المترتبة له وعلى الالتزامات المفروضة عليه نتيجة إنهاء عقد العمل وإعلان بطلانه، فهل يكون لهذا العامل

الحق في تعويض مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر الناجم عن إنهاء علاقة العمل (أولاً)، ثم ما هو حكم الآثار الأخرى المترتبة عن انقضاء عقد العمل، كحق الحصول على شهادة الخدمة (ثانياً).

أولاً - مدى أحقية العامل في المطالبة بتعويض مهلة الإخطار:

يترتب عن بطلان العقد انتهائه⁽¹⁾، لذا يثور التساؤل أيضاً عن مدى استحقاق العامل لمهلة الإخطار أو التعويض الناجم عنها؟ يتنازع هذه المسألة اتجاهان، فيذهب الاتجاه الراجح إلى رفض منح العامل مهلة الإخطار، فالعقد الباطل يتوقف فوراً عن ترتيب أي أثر لاسيما إن كان البطلان متعلقاً بالنظام العام. وهناك تعارض بين البطلان والقول بالحق في مهلة الإخطار. فالمهلة تعني استمرار عقد العمل طوال فترة المهلة، وصاحب العمل إذ يضع حداً فوراً لعلاقة العمل فإنه ينصاع لأحكام القانون، ومن ثم لا يمكن إلزامه بتعويض عدم مراعاة مهلة الإخطار⁽²⁾.

أما الاتجاه الثاني فقد منح العامل مهلة الإخطار استناداً إلى عدة اعتبارات، منها أن مهلة الإخطار تستهدف إعطاء العامل فرصة للبحث عن عمل جديد، فهو يستحق ذلك أياً كان سبب فقده لعمله دون استبعاد لفقد العمل بسبب البطلان، وإعفاء صاحب العمل من مهلة الإخطار يجعله في وضع أفضل مما لو استخدم عملاً بصورة مشروعة⁽³⁾.

¹ - تؤكد المادة 66 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم على أن من أسباب انتهاء عقد العمل البطلان.

² - د. حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 383.

³ - د. صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 159.

ولاشك أن الرأي الأول أولى بالتأييد، وهو مسلك المشرع الجزائري فضمن أحكام مهلة الإخطار أكد على أنه « يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية »⁽¹⁾.

فلا يخول بذلك بطلان عقد العمل الحق للعامل في مهلة العطلة ولا تعويضها لأن هذه الأخيرة يستفيد منها العامل المسرح بسبب غير الخطأ جسيم⁽²⁾.

أما عن حق العامل في الحصول على التعويض عن الضرر الناجم من فقد العمل بسبب البطلان العقد، فيتم التأكيد على أن بطلان عقد العمل لا يؤدي الآثار ذاتها المترتبة عند الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، فلا تنطبق أحكام المادة 4-73 من القانون رقم 90-11 عليه، فالإنهاء التعسفي ينجم عن عدم مراعاة أصحاب العمل للأحكام الموضوعية لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، فلا يستحق بذلك العامل التعويض عن الضرر الناجم عن فقدانه لعمله وفق الأحكام الواردة بقانون علاقات العمل، لأن الإنهاء بسبب إعلان بطلان عقد العمل لا يشكل تسريحا تعسفيا من جانب صاحب العمل الذي يبقى دائما مسؤولا عن التعويض وفقا لأحكام المسؤولية التقصيرية وليس العقدية، إن كان البطلان ناجما عن خطأ ارتكبه تطبيقا لأحكام المادة 124 من التقنين المدني الجزائري.

¹ - المادة 5/73 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق، وتؤكد المادة 6-73 من القانون نفسه على إمكانية الحصول على تعويض عن مهلة العطلة.

² - Voir sur la question: KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Transformations du droit Algérien du travail: entre statut et contrat, tome I, OPU, Algerie, 2009, PP.268- 271.

ثانيا - حق العامل في الحصول على شهادة العمل:

تنص المادة 67 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، على أنه « يسلم العامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها... ».

يتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري قد فرض التزاما على صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة عمل. وهذه الشهادة تثبت حقيقة الواقع ولا تعتبر بمثابة توصية أو تركية للعامل أو حكم على مدى كفاءته. ومن حق العامل الحصول عليها دون مقابل.

ولما كان هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل مقرر لمصلحة العامل، فهو الذي يقدر وحده مدى حاجته لها، لذا فالالتزام صاحب العمل بتقديمها يتوقف على طلب العامل. لكن يبقى التساؤل عن مدى ارتباط تقديم هذه الشهادة وأداء المستخدم للالتزامه بذلك بصحة العقد؟

يمكن استخلاص الإجابة عن هذا التساؤل من نص المادة 67 أعلاه، الذي جاء عاما بحيث يشمل كل حالات إنهاء عقد العمل الواردة في المادة 66 من القانون نفسه، لذا لا يشترط للحصول على هذه الشهادة صحة العقد، فبطلان عقد العمل حالة من حالات إنهائه والتي تخول للعامل الحق في الحصول عليها، فضلا عن ذلك فإن أساس التزام صاحب العمل بتقديم هذه الشهادة هو نص القانون ولا يستند هذا الالتزام إلى العقد. وبالنتيجة لا يجوز لصاحب العمل استعمال الحق في الاحتباس بالامتناع عن تقديم هذه الشهادة⁽¹⁾.

لا يحرم بطلان عقد العمل العامل من حقه في الحصول على شهادة العمل.

¹ - د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص 154.

خاتمة:

أكد المشرع الجزائري على غرار العديد من مشرعي الدول كالمشرع الأردني والمشرع المصري على ضرورة انفراد بعض أحكام بطلان عقد العمل عن الأحكام العامة للبطلان وذلك مراعاة للطابع الخاص لعقد العمل .

اقتضت على هذا الأساس الطبيعة الخاصة لعقد العمل وضع قواعد خاصة لبطلان عقد العمل، فخص له المشرع الجزائري الباب السابع من قانون علاقات العمل، مما أسفر عنه نتائج هامة أهمها:

- أن البطلان الذي يصيب عقد العمل يمكن أن يتخذ إحدى الصورتين: بطلان كلي بسبب اختلال أحد أركان العقد أو عدم مراعاة القواعد الخاصة لإبرام عقود العمل، أو بطلان جزئي بسبب وجود شرط يخالف القواعد الآمرة في قانون العمل.

- إن إبطال الشرط المخالف للقواعد الآمرة في قانون العمل لا يعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد مما يؤكد أن هذا البطلان خاص.

- يرتب البطلان الجزئي أثر خاص، إذ يتجلى هذا الأثر في حلول القاعدة القانونية محل الشرط المخالف كذلك لا يثير البطلان الكلي للعقد أي إشكالية مادام أن العقد لم يتم تنفيذه.

- يخول البطلان الكلي العامل الحق في الأجر مقابل أداء العمل ويؤكد التلازم الشرطي بين أداء العمل واستحقاق الأجر، وتستبعد على هذا الأساس القواعد التي تقر في العقد الباطل ضرورة إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانا

عليها قبل التعاقد أو التعويض في حالة استحالة ذلك. والمشرع الجزائري أكد على استحقاق الأجر في مثل هذه الحالة لا التعويض.

- كذلك لا يحرم بطلان عقد العمل العامل من حقه في الحصول على شهادة العمل تطبيقاً لأحكام المادة 67 من قانون علاقات العمل، وكذا حقوقه المرتبطة بالضمان الاجتماعي.

إن كان المشرع الجزائري قد أكد على خصوصية بطلان عقد العمل التي تفرضها الطبيعة الخاصة لهذا العقد، إلا أن ثمة مسائل لم يفصل فيها كما تجاهلتها الإتفاقيات الجماعية مما يستوجب ضرورة معالجتها على النحو التالي:

- ضرورة النص الصريح على استحقاق العامل لحقوقه المرتبطة بالضمان الاجتماعي في حالة إبطال العقد.

- النص على جزاء البطلان في حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل العمال الأجانب.

- النص الصريح على حالات استحقاق مهلة الإخطار أو التعويض عنها للغموض الذي يشوب المادة 73-5 من قانون رقم 90-11.

تتأكد في الأخير من خلال هذه الدراسة خصوصية عقد العمل وذاتيته التي تفرض تميزه من حيث الجزاء، وتحديد جزاء البطلان وذلك مراعاة بمسألة جوهرية ألا وهي تحقيق التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية. ولاشك أن التنظيم الخاص لمثل هذه المسألة سيساهم في ذلك.