



شروط عقد العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية دراسة مقارنة Employment contract conditions in Algerian and Arab legislation A comparative study

كمال كichel

جامعة أدرار - الجزائر

kamelkihel@univ-adrar.edu.dz

عمر حمدينة¹

جامعة تندوف - الجزائر

omar.hammadina@univ-tindouf.dz

تاريخ القبول للنشر: 2026-09-06

تاريخ الاستلام: 2026-08-22

ملخص:

تسعى كل الدول من خلال تشريعاتها الداخلية، إلى ضبط سوق العمل بما يضمن استدامة التنمية ومواكبة متطلبات السوق بما يحقق الرخاء والربح الاقتصادي، ولكن هذا دون المساس بحقوق الفئة الخالقة للثروة ألا وهي الفئة العاملة.

وهو الأمر الذي لن يتحقق إلا من خلال عقد قانوني يضمن لطرفي العلاقة حقوقها وواجباتها، تحت غطاء تشريعي قانوني رسمي، وهو الأمر الذي سعت له جل التشريعات العربية و المشرع الجزائري بدوره هو الآخر حاول ومن خلال القانون 90-11 المنظم لعلاقة العمل وضع جملة من الضوابط التي سعى من خلالها لضمان استقرار واستمرارية علاقة العمل.

هذه العلاقة التي ينظمها عقد العمل لا بد لها من جملة من الشروط الموضوعية والشكلية التي تضمن لنا سلامة وصحة هذا العقد ليكون حافظ لحقوق وواجبات طرفيه المستخدم من جانب والأجير من جانب آخر.

الكلمات المفتاحية: عقد؛ العمل؛ التشريع؛ رب العمل؛ العامل.

Abstract

All countries, through their domestic legislation, strive to regulate the labor market to ensure sustainable development and keep pace with market demands, thereby achieving prosperity and economic profit. However, this must be done without infringing upon the rights of the wealth-creating segment of society: the working class. This can only be achieved through a legally binding contract that

¹عمر حمدينة



guarantees the rights and obligations of both parties, under a formal legal framework. Most legal systems have sought to achieve this, and the Algerian legislature, through Law 90/11 regulating employment relationships, has also attempted to establish a set of controls aimed at ensuring the stability and continuity of the employment relationship. This relationship, governed by the employment contract, must adhere to a set of substantive and formal conditions that guarantee the validity and integrity of the contract, thus safeguarding the rights and obligations of both parties: the employer and the employee.

Keywords: Contract; employment; legislation; employer; employee.

مقدمة

عقد العمل اليوم من أكثر العقود انتشارا واستخداما، خاصة والعالم اليوم يشهد تحولا متسارعا، صناعيا وتجاريا على كل الأصعدة، ولم يختلف عقد العمل عن العقود المسماة في القانون الخاص، فهو عقد مدني ذات ميزات خاصة، لا سيما في الحماية التي يقرها لطرفيه العامل ورب العمل (خير، 2018، صفحة 2).

وعليه فالعقد محل الدراسة، وكسائر المحررات القانونية يخضع لمبدأ الزامية العقد، و الذي يلتزم بموجبه طرفي المحرر القانوني بتنفيذ مضامينه كما هو متفق عليه في مثن العقد، تماشيا مع القاعدة الثابتة العقد شريعة المتعاقدين، والتي مفادها أن العقد بالنسبة لطرفيه المستخدم والعامل كالقانون، يترتب عنه احترام، وتنفيذ الالتزامات المتضمنة بالعقد كما لو كانت نص قانوني واجب التنفيذ والاحترام، ولا يستطيع أي من طرفي العقد الخروج عما جاء فيه ولا حتى أن يغير فيه بإرادته المنفردة ما لم يكن مسموحا له بذلك من الطرف الآخر، أو من المشرع. وعليه، فقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لها أثر في استقرار علاقات العمل، ذلك أن السماح لأي طرف في عقد العمل بنقد وتعديل العقد كلما ارتأى ذلك سيؤدي إلى زعزعة استقرار علاقة العمل، والطمأنينة في الجو العام للعمل، كما أن هذه القاعدة تكفل للعامل الحفاظ على حقوقه، ومكتسباته، والتي لا يستطيع المستخدم النيل منها دون موافقة الطرف النظير في العقد (السهوري، 1952، صفحة 629).

بدوره المشرع الجزائري ومن خلال ترسانة من التشريعات المتعاقبة، حاول وضع إطار قانوني لهذه العلاقة، كي يضمن حقوق كلا طرفي العلاقة المستخدم أو صاحب العمل من جانب و العامل بدرجة أكبر من الجانب الآخر، وهذا من خلال وضع أهم

الشروط الشكلية و الموضوعية التي تضمن لنا سلامة وصحة وحجية عقد العمل كأحد أهم العقود في القانون الخاص.

مما تقد سنحاول ومن خلال هذه الدراسة الاجابة على الاشكالية التالية :
فيما تتجلى أهم الفروق ما بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي في رسم أهم شروط صحة عقد العمل ؟

و للاجابة على هذه الاشكالية حاولنا تقسيم الدراسة الى محورين أساسيين الأول تناولنا فيه الاطار المفاهيمي لعقد العمل، بينما المحور الثاني حاولنا فيه الوقوف على أهم الشروط الواجب توافرها لصحة عقد العمل ما بين التشريعين الجزائري و الفرنسي.

1. الاطار المفاهيمي لعقد العمل

2. شروط عقد العمل ما بين التشريع الجزائري و التشريعات العربية

1. الإطار المفاهيمي لعقد العمل

من خلال هذه الجزئية من الدراسة سنحاول القاء الضوء على أهم المفاهيم الخاصة بعقد العمل، بداية بتعريف عقد العمل مروراً بأهم عناصر عقد العمل وأنواع عقد العمل، لنصل في ختام هذه الجزئية للوقوف على الطبيعة القانونية لعقد العمل وأهم ما يميز هذا النوع من العقود.

1.1- عقد العمل وعناصره

اختلفت آراء الفقهاء والتشريعات المقارنة حول مفهوم عقد العمل، نظراً لتداخله مع مفاهيم قانونية واجتماعية واقتصادية متعددة، وهذا راجع إلى الطبيعة الخاصة التي يختص بها هذا النوع من العقود، و الذي يجمع بين عنصر التبعية القانونية والعلاقة التبادلية بين العامل والأجر المتحصل عبيه لقاء الخدمة او الجهد المقدم، مما جعل الفقه القانوني يسعى جاهداً إلى ضبط عناصره وتحديد جوانبه بشكل دقيق. وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل الاتساع الهائل لعلاقات العمل وتنوع صيغها، مما يستوجب الإحاطة أولاً بمفهومه بشكل جامع مانع. اصطلاحاً أولاً تم قانوناً ثانياً. (السعدي، 2019، صفحة 39)

1.1.1- تعريف عقد العمل

أولاً: تعريف عقد العمل اصطلاحاً

تناوله شق من الفقهاء بأنه جملة من القواعد التي تؤطر العلاقات القائمة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر متفق عليه، وتحت متابعته، ومسؤوليته، وإشرافه المباشر، كما عرج عليه شق أخر بأنه تلك النصوص التشريعية، والتي تنظم العلاقات القانونية بين العمال، والجهات المستخدمة، وما ينجر عن هذه العلاقة من حقوق متبادلة (بن عزوز صابر، 2010، الصفحات 36-37)

، بينما عرفه الدكتور السيد عيد نايل بأنه "مجموعة الأحكام القانونية التي تضبط العلاقة الناتجة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر متفق عليه في العقد. (مولودي، 2001، صفحة 15)

والتعريف الأكثر احاطة بهذا الصنف من العقود هو اعتباره اتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين بالعمل لردى الطرف الأخر تحرت إدارته و توجيهه مقابل أجر، و لمدة محددة، أو غير محددة حسب ما تم الاتفاق عليه منطرفي المحرر القانوني. (سليمان، 2002، صفحة 15)

ثانياً: تعريف عقد العمل قانوناً

يأتي مصطلح "عقد العمل" كتسمية حديثة ضمن تشريعات العمل لا سيما في القانون الجزائري، فقد عرف قبل ذلك تسميات أخرى منها: عقد إيجار الخدمات، عقد الخدمة، إيجار الأشخاص، عقد الاستخدام، حيث بقي عقد العمل خاضعاً لمدة طويلة من الزمن للقانون المدني عموماً، وتطور في خضم هذا القانون. وقد عرف القانون المدني الفرنسي عقد إيجار الخدمات بأنه: "محرر قانوني يلتزم به أحد الأشخاص بأداء عمل أو خدمة لفائدة شخص آخر بمقابل مبلغ مالي أو أجري حددانه فيما بينهما في ذات المحرر". (سليمان، 2002، صفحة 17)

وصاحب مفهوم العقد الثورة الفرنسية(1789) و التي أفرزت ما باث يعرف بأسلوب التعاقد القائم على مبدأ سلطان الإرادة والحرية في إبرام الاتفاقات القانونية، وقد تجسد ذلك لاحقا من خلال قانون 17 مارس 1791 الخاص بحرية التعاقد، ليرز بعدها جانب الدولة في تنظيم وضبط العلاقة القانونية بين العامل وصاحب الخدمة (بالنظر التجاوزات التي انجرت من مبدأ سلطان الإرادة) أين تم ضبط هذه العلاقة بشروط والقيود، من أجل حماية أكثر لمصالح الحلقة الاضعف في العلاقة وهم العمال بالدرجة الأولى دون هضم حقوق الطرف الأخر طبعاً، ليبدأ عهد جديد أسس لمبادئ وصفات خاصة لهذا النوع المتميز من العقود.

في ذات النسق، نجد المشرع الجزائري يعتبر فكرة عقد العمل جزءاً من طرح أشمل هي علاقة العمل، فالعقد بالنسبة للمبدأة شكلية لإبرام علاقة العمل، كما أن هذا العقد هو الانطلاقة وعلاقة العمل هي النتائج الطبيعية: لهذه العلاقة القانونية التي تجمع الأجير بصاحب العمل و التي كانت حاصل اتفاق إداري هو المحرر القانوني الرسمي".

وقد اتت المادة 08 من قانون العمل 90-11 في باب علاقات العمل الفردية: "تقوم علاقة بمحرر كتابي أو غير محرر، وتنشأ بمجرد القيام بجهد لفائدة متعامل ما، وتنتج عنها حقوق وواجبات لطرفين بما يتماشى والتشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل".

وعليه فنفهم من المادة السابقة الذكر أن المحرر القانوني الذي يوطر هذه العلاقة يحدد لنا طرفي العلاقة وهما: صاحب العمل من جهة و الأجير من جهة ثانية، وهو الأمر الذي نصت عليه المادة 2 من نفس القانون (90-11)".

2.1.1-عناصر عقد العمل

من كل ما تقدم من خلال هذه الدراسة و التي حاولنا فيها تبين مفهوم عقد العمل، تجلى لنا أنه عقد يتم بين طرفين لا بد له من مجموعة من العناصر ليقوم أو يحرر هذا العقد والتي يمكن اجمالها في أربع عناصر هي:

● **عنصر العمل في عقد العمل:** وهو أهم عنصر في هذا النوع من العقود، وهو الجهد المبذول الذي يؤديه الأجير تحت مسؤولية وإشراف المستخدم سواء كان ذهنيا أو عضليا.

إذ ينجم عن أي محرر عمل التزام الاجير بتأدية كل المهام المحددة والمعلومة الموكله اليه، أو بذل مجهود فكري أو عضلي لصالح رب العمل، بالمقابل يلتزم المستخدم أي صاحب العمل بتكليف الأجير بالمهام التي سبق وان تم الاتفاق عليها، مع تهيئة جميع الظروف المناسبة لتأدية العمل المكلف به. (بطاهر، 2013، صفحة 80)

عنصر الأجر في عقد العمل: هو النظير المالي لالتزام العامل ببذل جهد لفائدة المستخدم، و الذي يتحملهرب العمل بمقتضى العقد ويشتمل على عنصرين أولهما ثابت وهو الاجر القاعدي، والثاني متحرك وهو مجمل المنح و التعويضات و يحدد هذا العنصر إما عن طريق التفاوض الفردي بين العامل و رب العمل بشكل مباشر أو عن طريق التفاوض الجماعي في إطار ما يتفق على تسميته بالاتفاقيات جماعية (بخدة، 2013، صفحة 28)

كما عرفتة الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلقة بحماية الأجور، الأجر بأنه: ما يتحصل عليه الأجير لقاء عمله ويشمل المكافئات و الزيادات و المنح و غيرها من مكملات الأجر القاعدي .

بدوره القانون الجزائري 90-11 فقد جاء في نص المادتين 80 و 81على التوالي، تحديد و تعريف لهذا العنصر الجوهرى في علاقة العمل.

● **عنصر التبعية القانونية في عقد العمل**

دائب العرف الفقهي الحديث في تصنيفه للعمال الذين، يخضعون لتشريع العمل على تفعيل واعتماد معيار التبعية في هذا النوع من العقود، و التي تتحقق متى كان هناك عمل منجز لفائدة الغير. كما عرج جانب من الفقه إلى اعطاء مفهوم آخر لتبعية القانونية في عقد العمل، "وضعية قانونية يكون فيها أحد جانبي علاقة الشغل، وهو الأجير، في مركز قانوني محدد، يحتم عليه الامتثال والتقييد بتعليمات

صاحب العمل الخاصة بطرق إنجاز العمل، و يقابل هذا الالتزام حق صاحب العمل في المتابعة والإشراف على جميع مراحل إنجاز العمل، وكل ما يرافق العملية من سلطة تأديبية للعامل المخالف للتوجيهات". وعليه يشترط لضمان سريان سلطات صاحب العمل على الأجير، أن يكون هذا الأخير أي العامل تابعا في إنجازه لعمله لصاحب العمل، أي فيما معناه أن يسخر القائم بالعمل ذاته، لسلطة إدارة وإشراف ورقابة صاحب العمل، و الذي له صلاحية توجيه العامل بما تفضيه درورات اتمام و انجاز العمل المتفق عليه، وهو ما اتى به تشريع علاقات العمل، أنه يسري على علاقة العمل التي تتميز برابطة التبعية القانونية، وهو المقصود بعبارة: "لحساب شخص آخر يدعى المستخدم". (سالم، 2017، صفحة 307) و لتبعية القانونية في علاقة العمل صورتان:

-تبعية قانونية في عقد العمل: وتشتمل على قيام الأجير بإنجاز ما طلب منه بإشراف وتحت مسؤولية صاحب العمل كما يخضع لتعليمات وتوجيهات هذا الأخير، كما يستوجب عليه تسخير ذاته وجهده ووقته وحريته مؤقتا لفائدة المستخدم ولخدمة العمل وتمامه. ما يجعل عمله وما انجزه محل مراقبة وتقييم من رئيسه او مستخدمه بموجب محرر قانوني يضمن حقوق وواجبات كل طرف .

-تبعية اقتصادية في عقد العمل: تعني أن العلاقة بين الأجير صاحب العمل تقوم على الجانب المادي وبالتالي خضوع العامل لسلطة المستخدم والارتباط به من الناحية المادية بهدف حصوله على أجر يغطي حاجاته.

وحسب اهل الاختصاص في الشق الاقتصادي يعد المحرر القانوني عقد عمل طالما كان الأجير يعتمد في نشاطه وكسبه على تعامله مع صاحب العمل بشكل منتظم ولحساب هذا الأخير .

● عنصر الزمن (المدة) في عقد العمل

هي تلك المدة الزمنية التي يخصص فيها العامل وقته وجهده خدمتا ولصالح المستخدم بموجب بنود العقد، أو يمكننا القول أنها الفترة الزمنية التي يكون فيه الأجير تحت مسؤولية، و سلطة، وإشراف مباشر من المستخدم (صاحب العمل)،

مع التأكيد على التقيد بالمدة المتفق عليها في محرر العمل سواء كانت الفترة الزمنية محددة أو غير محددة المدة. وجاء تفسير وتعريف عنصر الزمن بوضوح في المادة (12) من قانون "11/90 يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه (سليمان، 2002، صفحة 36)

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة."

وفي مجمل القول نحاول أن نعطي مفهوم جامع لعنصر الفترة الزمنية، وهو المدة الزمنية الذي يسخر فيها الأجير خبرته المهنية، وجهده في صالح، و مصلحة صاحب العمل، و من هنا يقترن عنصر الزمن بطبيعة العمل المطلوب إنجازه، سواء لمدة محددة، أو غير محددة حسب طبيعة العمل، و طبيعة الاتفاق الذي أبرم بين الطرفين العامل، و صاحب العمل. (هدفي، 2006، صفحة 60)

2.1- طبيعة عقد العمل من المنظور القانوني

سبق و ان عرجنا في خضم حديثنا عن الاطار المفاهيمي لعقد العمل عن التضارب الفقهي في تعريف واعطاء مفهوم موحد لمحرر العمل، ونظرا لتباين التوجهات الاجتماعية الجيواقتصادية، فإن التفنيذ الأصح هو الذي يبين مكونات عقد العمل الأربعة السابق التطرق اليها، وعليه فإن التحول الكبير الذي عرفه عقد

العمل قد مر بمحطات كثيرة، بداية من اعتباره عقد إجارة يجعل الإنسان يحتكم لمنطق العرض والطلب وهو الطرح الذي ذهب اليه اصحاب النظرية التقليدية في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد و الذي يعد إجحافا في حقه كإنسان، وقد لاقت هذه النظرية العديد من الانتقادات :

أنها تفارق بين مكونين متطابقين، الأجير وجهده في العمل،و الواقع يقر بأنه لا يسعنا التفرقة بينهما.

اعتبارهم محرر العمل عقد تأجير الخدمات على أساس حرية التعاقد المركب على قاعدة تأخذ قوتها من الخصائص والمميزات التي أصبح يتفرد بها.

بينما تقدم النظرية الحديثة محرر العمل في ظل التشريعات المعاصرة، على انه لابد من حتمية بلورة ضمون محرر العمل وتوسيع محتواه ليشمل جلا لحيثيات والمستجدات التي باتيقرها تشريع العمل المعاصر بل ذهبوا إلى أكثر من هذا إذا جعلوا من عقد العمل مجرد آلية شكلية تنم عن مفهوم أشمل وهي علاقة العمل؛ هذا الطرح الذي لاقى رواج كبير لدى التقنيين المعاصرة.(دركي، 2022، صفحة 09) والشارع الجزائري كسائر التقنيين المقارنة الحديثة أطر منظومة العمل، فتناول القانون 11/90 الذي يؤطر منظومة العمل وغيرها من التقنيات القانونية الأخرى كطب العمل والضمان الاجتماعي ومفتشية العمل من خلال متابعته التنفيذ أحكام تنظيمات تشريع العمل، بما في ذلك الشق المتعلق بالنظر في نزاعات العمل وهذا ما ساهم في تفرد عقد العمل بطبيعة قانونية ذات طابع خاص.

2. شروط عقد العمل

في غياب النص الصريح المتضمن شروط صحة عقد العمل في تشريع العمل، سندسعى ومن خلال هذه الجزئية في الدراسة إلى استنباط هذه الشروط العامة من باب العقود في القانون المدني. لأن عقد العمل في الأساس عقد مدني رضائي أساسه حرية التعاقد، وتطبق عليه أحكام العقد المدني المتعلقة بالرضا، الأهلية، المحل والسبب.

كما سنحاول من خلال هذا الشق الثاني من الدراسة المقارنة بين الشروط التي تضبط عقد العمل في التقنين الجزائري أولا وبعض التشريعات العربية ثانيا.

1.2- شروط عقد العمل في التقنين الجزائري

محرر العمل كغيره من العقود الرضائية يحتكم لجملة من الشروط الموضوعية و الشكلية التي تحكم العقود المدنية و التي يحكمها ايضا مبدأ حرية التعاقد، واعمالا لأحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بعقد العمل سواء الرضا وأهلية التعاقد والمحل والسبب المشروع. و الكتابة .. سنحاول عرضها على النحو التالي بداية بالشروط الشكلية تم الشروط الموضوعية.

1.1.2- الشروط الشكلية لعقد العمل

أولاً: الشكل :نجد ان شرط الكتابة لصيق بالعقود العمل المحددة المدة أما عن العقود الغير محددة المدة فنجد ان المشرع لم يشترط الكتابة فيها كما انه لم يمنعها ايضا وهو ما تضمنه نصت المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .

يجب إبرام العقد المحدد المدة كتابة، حيث لا يمكن أن عقد العمل إلا إذا كان مكتوباً و وتعد الكتابة بصفة عامة في محرر العمل شرطاً أساسياً لانعقاد واثبات المحرر، إذ عن طريق الكتابة يتمكن طرفا العقد من تضمين كل العناصر التي تقوم عليها علاقة العمل المحددة المدة، كي يقوم المتعاقدان بالإمضاء عليها وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقاً للأصل لتسلم لكل من طرفي علاقة العمل (الأجير و المستخدم) و الهيئات الأخرى كمفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد، فالمشرع اعتمد على أسلوب تأكيد صفة العقد، و هذا لفائدة و حماية الأجير ليتجنب من خلالها الكثير من النزاعات التي قد تثور بينه و بين المستخدم (طرييت، 2012، صفحة 31).

ثانياً: المدة في عقد العمل: إن المدة في عقد العمل هي تلك الفترة التي يضع فيها العمال جهودهم ونشاطهم فكرياً أو جسدياً في خدمة و مصلحة رب العمل وادارته، إذ يعد تحديد المدة لآكن أساسياً من أركان عقد العمل خاصة المحدد

المدة والذي تتم بالرضا بين طرفي عقد العمل، حيث أنه وجب تحديد المدة في عقد العمل إلا فأن عقد العمل يعتبر عقد عمل غير محدد لأن عقد العمل محدد المدة هو استثناء عن العقد العمل غير محدد المدة حيث أنه يبدأ سريان العقد من تاريخ امضاءه إلى تاريخ انتهائه (هدي، 2006، صفحة 64)

2.1.2- الشروط الموضوعية لعقد العمل

أولاً: الرضا في عقد العمل: جاء في المواد من 59 إلى 91 من القانون المدني أن العقد ينعقد برضا الطرفين ايجاب وقبول .

فعقد العمل عقد رضائي، والرضا تعبير عن الإرادة في العقد(إرادة الأطراف: رب العمل و الأجير)، وقد خص هذا العقد بشق مهم من النصوص التشريعية الموجهة لحماية العامل ومنحه جانباً مهماً من المعلومات المتعلقة ببند العقد مثل: مدة العقد، الأجر، ساعات العمل، أيام العطل والراحة... وغيرها. ومن أهم القواعد والضوابط التي تعبر عن إرادة العامل ورضاه هي أن لا تمس إرادة العامل ولا يشوبها عيب من عيوب الرضا: التغليب، التدليس، الإكراه، وهي عيوب ينبغي أن يسلم منها العامل.(راشد، 1991، صفحة 157)

ثانياً: الأهلية في عقد العمل: يشترط في الأجير الذي هو شخص طبيعي إن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام تحرير عقد العمل، بداية بضرورة بلوغ سن الرشد وان لا تكون أهلية غير ناقصة لأي سبب، من الأسباب المعروفة فيالقواعد العامة وبالتالي بلوغ سن 19 سنة كاملة عند تحرير عقد العمل بحرية تامة و دون أي شرط مسبق، و بالرجوع إلى الطابع المميز لعقد العمل. نجده قد خص بأهلية خاصة، وهي الاكتفاء بسن 16 سنة كاملة حيث نص عليها المادة 15 من القانون 11/90.

مع ضمان الحماية القانونية للعامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته إذا لا يسمح بتشغيل القاصر في الأشغال ذات الطابع الخطير أو التي تفتقد لمعايير النظافة، الأهلية بصقة عامة هي اهلية الاداء سواء تعلقت الأمر

بالسن القانوني المطلوب لتحرير العقد أو بتفادي الوقوع في عوارض نقص الأهلية المعروفة في القواعد العامة .

ثالثا: المحل و السبب في عقد العمل: لصحة و نفاذ عقد العمل لابد من أن يكون محل و موضوع العقد أو سببه مشروعين و قابل التحقيق و كذا غير مخالف للنظام العام و الآداب. و هما خاصيتان تميزان عقد العمل عن أنواع أخرى من العقود الخاصة.

.المحل: المحل في عقد العمل ذو وجهين، فهو بالنسبة إلى التزامات العامل المنفعة المتعاقد على تسليمها وانجازها، وهو بالنسبة إلى التزامات رب العمل الأجر الذي يدفعه للعامل في مقابل تمكينه من الانتفاع بها وقد نصت المادة (93) و(94) من القانون المدني الجزائري على ذلك .

. السبب: لم يعرج المشرع الجزائري على ركن السبب كركن من أركان عقد العمل، إلا أنه بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، وإعمالا لما جاء في نص المادة (97) من القانون المدني، فإن سبب عقد العمل هو الأخير يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة كالتكتم عن جريمة فعلها مثلاً، أو من أجل استلام مهلوسات أو مخدرات مقابل عمله وإلا كان العقد باطلاً بطلانا مطلقاً.

وعموماً فإن السبب هو الغرض الذي يسعى المتعاقدان لتحقيقه من وراء إبرامهما للعقد، فسبب التزام العامل هو الحصول على الأجر، أما سبب التزام صاحب العمل هو الاستفادة من خبرات و جهد المستخدم، هذا ويجب أن يوجد سبب التزام المتعاقدان، فكل التزام لا يكون له سبب فهو التزام غير قائم ومن ثم يكون باطلاً بطلانا كلياً(علاش، 2019، صفحة 257_277).

2.2- شروط عقد العمل في التشريع العربي المقارن (سوريا نموذجاً)

من خلال هذا الجزء من الدراسة سنحاول قدر الامكان الوقوف على أهم الشروط المتعلقة بعقد العمل في ظل التشريع الخاص بتنظيم عقد العمل بين

أرباب العمل كمستخدمين و العمال كملزمين بأداء الخدمة او المنفعة في الجمهورية العربية السورية.

أولاً : أهلية طرفي العقد العمل: من خلال هذه الجزئية سنحاول القاء الضوء على أهلية كل من طرفي عقد العمل رب العمل و العامل .

- المستخدم (رب العمل): يعد الفرد مؤهلاً لإبرام العقود في التنظيم القانوني السوري متبلغ السن القانوني المحددة في هذا التقنين وهي ثمانية عشرة سنة. ويستثنى من هذه القاعدة الصبي القادر على تمييز و الذي بلغ سن 15 سنة و الذي تحصل على إذتبتلقي أمواله للتصرف فيها بكل حرية .

- أهلية الأجير: يعد محرر العمل من المعاملات التي تتأرجح بين النفع و الضرر، إذ بالرجوع لنص المادة (112 مدني السوري) نجد أنها تقر بأن أفعالاً لقاصر الذي له قدرة على التمييز في المسائل المالية و التي تصنف في مجالها بين الصالحو الضار تكون محل إبطال للفائدتته. و يبقى تطبيق أحكام هذه المادة على الأجير الصبي المميز وهو الأمر الذي قد يهز العلاقات المؤطرة للشغل؛ وهو الأمر الذي جعل المشرع السوري قد عدل عن هذه القاعدة من خلال نص (124) من قانون العمل لعام 1959 و التي كانت تخضع عمالاً لقصورهم من تحت سن 12 سنة. ليعود مرة أخرى يعدل في مضمون هذا النص بموجب القانون رقم 24/ تاريخ 2000/12/10، ليصبح هذا النص على النحو التالي: يمنع تشغيل القصر قبل بلوغهم سن 15 سنة كاملة . وهو ذات ما تم تأكيده من خلال أحكام المادة 113 من تشريع العمل السوري الجديد رقم 17/ لعام 2010، إذ جاءت على النحو التالي "يحظر إعمالاً للقصر من الذكور والإناث (اي الجنسين) قبل إتمامهم طور التعليم الأساسي أو بلوغهم عمر 15 سنة كاملة". ماما تقدم فإن أهلية الاداء الضرورية عند الأحداث لنعتبرهم محل للتشغيل لأن يثبت ببلوغه على الأقل 15 سنة و مع ذلك فان ابرام العقد يكون من طرف و ليه بالنيابة عنه.

ثانيا: الرضا كركن في محرر العمل: عقد العمل هو محرر ذات طابع مبني على تطابق إيجاب وقبول طرفي العلاقة و لا يقوم دون ذلك، ويكون مضمونه أداء عمل محدد بالمقابل يتلقى هذا الاخير أجر متفق عليه، مع بقاء حرية طرفي العقد في بنوده يقيد بها التنظيم القانوني المنظم لهذه العلاقة بما تضمنه من أحكام تعمل على حماية الأجير. مع حتمية سلامة الرضا من اي عيوب قد تؤثر في سلامته، كالغلط والتدليس والإكراه والغبن. وقد اشترطت المادة (47) من تشريع العمل السوري لسنة 2010 التحرير كقرينة في إثبات العقد، كما اشترطت أيضاً تحريره باللغة العربية وفي ثلاث نسخ. وإذا لم تكن هناك كتابة مكن نص المادة الأجير من إثبات العقد بكل وسائل الإثبات بما في ذلك الشهادة، وهو ذات الحق المكفول للمستخدم بأن يثبت العكس بذات الطريقة والوسيلة.

ثالثا: عقد العمل في التشريع السوري (المحل- السبب): العمل الذي تم الاتفاق عليه في مثن محرر العمل و الآجال لذلك والأجرة هي عناصر كلها تشكل محل عقد العمل، فهذا الاخير عقد زمني محدد المدة في الغالب. كما لا بد وأن نكون أمام عمل أو شغل مشروع، أما الاعمال المخالفة لنظام العام والآداب العامة فكلها تجعل من العقد باطلا. ايضا لا بد من توافر سبب العقد، والداعي عليه مشروعاً قانوناً .

الخاتمة

من خلال ما تقدم في هذه الدراسة والتي تركزنا أساسا، على أهم مقومات عقد العمل باعتباره أحد أهم العقود في القانون الخاص، وما ينتج عنه من آثار لطرفيه ارباب العمل من جانب و العمال من جانب آخر، نخلص الى ان عقد العمل هو عقد مواكب للمستجدات والمتغيرات الحاصلة في سوق العمل اليوم وهو الأمر الذي بات يتطلب تعديل ومواءمة لتشريع العمل مع ذلك و عدم الاكتفاء دائما بالاحتكام غي أغلب الأوقات الى القواعد العامة التي يتضمنها القانون المدني .

خاصة في الشق المتعلق بالشروط الواجب توافرها في انعقاد و نفاذ عقد العمل، ومع ذلك حاولنا ومن خلال هذه الورقة البحثية الوقوف على أهم

الفروقات فيما يخص شروط عقد العمل بين القانون الجزائري و القانون السوري. لنصل في النهاية لجملة من النتائج:

- عقد العمل من العقود الرضائية و الت تحتكم لأحد أهم المبادئ التي تنظم العقود الخاصة العقد شريعة المتعاقدين.
- لزال عقد العمل يحتكم في شروط صحته للقواعد العامة التي جاء بها القانون المدني.
- طبيعة عقد العمل تفرض علينا ان نكيف اركان و شروط العقد على حسب نوع عقد العمل خاصة بين العقود المحددة المدة و التي تشترط الكتابة فيها والعقود الغير محددة المدة و التي لا تؤكد على هذا الشرط كما خالصنا ايضا لجملة من التوصيات لعل ابرزها :
- ضرورة تحيين النصوص القانونية في تشريع العمل لتكون متماشية و طبيعة عقد العمل و تصنيفاته.
- ضرورة تكتيف اللقاءات الدولية العلمية لا تراء و تبادل المعارف الخاصة بهذا النوع من العقود، مما يفتح افاق للتعاون التشريعي في مجال العمل.
- ترقية دور النقابات وممثلي ارباب العمل و العمال في رسم السياسات التشريعية في مجال العمل، باعتبارهم هم المعنيين بهذه العلاقة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- أحمية، سليمان. (2002). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية (ج. 2). ديوان المطبوعات الجامعية.
- أمال، بطاهر. (2013). النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري. دار الجامعة الجديدة.
- بن عزوز، بن صابر. (2010). الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. دار الخلدونية للنشر والتوزيع.



- راشد، راشد. (1991). شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية.
- سعيد، طربيت. (2012). النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- السنهوري، عبد الرزاق. (1952). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: الجزء الأول، مصادر الالتزام. دار النهضة العربية.
- السعدي، محمد صبري. (2019). الواضح في شرح القانون المدني: مصادر الالتزام (العقد والإرادة المنفردة) (ط. 4). دار الهدى.
- مهدي، بخدة. (2013). التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري. دار الجامعة الجديدة.
- هدي، بشير. (2006). (الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية. دار الريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع.
- هدي، بشير. (2009). الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية (ط. 2). جسر للنشر والتوزيع.
- ثانياً: المقالات العلمية**
- بن سالم، كمال. (2017). نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة. مجلة قانون العمل والتشغيل، (4) 2.
- بن بعلاش، خاليدة. (2019). بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 90-11. مجلة قانون العمل والتشغيل، (2) 4.
- عباد، خيرة. (2018). الأسباب الإدارية لانقضاء عقد العمل. مجلة البحوث القانونية والسياسية، (10).
- المصاروة، هيثم حامدة. (2008). الشريعة الإسلامية مصدراً للتقنيات المتعلقة بالعمل: دراسة تحليلية موازنة في التقنيات العربية. مجلة النهرين للعلوم القانونية، (20) 10.
- ثالثاً: الرسائل والمذكرات العلمية**
- دركي، محمد. (2022). الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري (مذكرة ماستر). جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

- عاشور، مولدي. (2001). (قانون تشريعات العمل في الجزائر (أطروحة دكتوراه). جامعة العربي التبسي، تبسة.
رابعاً: المحاضرات العلمية
- حرشاوي. (2020). (محاضرات في مقياس قانون العمل (محاضرات جامعية). كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
خامساً: النصوص التشريعية
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 86، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج.ر.العدد 68)، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 (ج.ر.العدد 43).
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم (المادتان 93 و94).
- المرسوم التشريعي رقم 74 المؤرخ في 18 مايو 1949 المتضمن القانون المدني للجمهورية العربية السورية، المعدل بالقانون رقم 17 لعام 2010 المتضمن قانون العمل.