

# بطلان عقد العمل

## مقدمة:

الحمد لله رب العالمين و به استعين، و الصلاة و السلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء و المرسلين.

البطلان وصف ينصب على التصرف القانوني المعيب أجزاء رتبه القانون، و هذا الجزء ينصب على التصرف المعيب ذاته دون أن يلق الأشخاص الداخليين في العلاقة القانونية التي تستند إلى التصرف الباطل، و لذلك فانه من الغير ممكن اعتبار البطلان عقوبة لان العقوبة لا بد أن تقع على شخص طبيعي او معنوي أم البطلان فهو وصف للتصرف و جزائه يقع عليه بادئ بهذا الرأي الدكتور "جمال الشراوي" و البطلان جزء مدني القصد منه حماية القواعد القانونية الخاصة بإنشاء التصرفات القانونية المعينة نتيجة مخالفة إحدى القواعد القانونية التي تضع شروط لإنشاء التصرف من أنصار هذا الرأي "عبد الرزاق النهوري" و الغاية منه منع ترتيب الأثر المقصودة به مدام لم يتم وفقا للقانون.

يؤدي البطلان إلى إعدام الآثار القانونية للتصرف، و فقدان التصرف لقوته الملزمة، و هذا ما يجعله يختلف أو يتشابه مع عدم النفاذ أم مع الفسخ او مع الإنهاء الإرادي لعقد العمل هذا ما أدى إلى توضيح التفرقة بين هذه الأنظمة.

هناك بعض المفاهيم المشابهة للبطلان إلى حد عدم القدرة على التمييز بينها وبين البطلان لولا اختلافها معه في بعض الجزئيات ولهذا يجدر بنا التساؤل عن أوجه الشبه ونقاط الاختلاف بينها وبين البطلان .

اختلاف البطلان عن عدم نفاذ.

و البطلان ( la nullité ) يعد جزء الخلل الذي يعيب العقد وقت انعقاده فقط، فهو جزء عدم استجماع العقد لأركانه الثلاثة، الرضا المحل والبيت، أو لعدم مشروعية المحل والبيت، أو لمخالفة قاعدة قانونية أمره، وعند إذ لا يكون للعقد الباطل أثر بين طرفيه ولا بينهم وبين الغير<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> د. محمد حسنين- الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري - ص:96.

## بطلان عقد العمل

أما عدم النفاذ (l'inopposabilité) فهو الجزء المترتب على مخالفة قاعدة تغاير القواعد الخاصة بإجراء العقد، يظهر عدم النفاذ في صورة عدم الاحتجاج بأثر التصرف القانوني في مواجهة الغير<sup>1</sup>، فإن كان التصرف صحيحا منتجا لإشارة بين أطرافه فهو ليس كذلك بالنسبة للغير، إذ يكون غير نافذ في حق الغير الذي لم يشارك فيه. وعلى ذلك فعدم النفاذ يتعلق بعقد صحيح مستجمع لأركانه ومستوفي لشروط صحته لكن لا يسري في مواجهة الغير.

فإذا عين صاحب العمل، مثلا مديرا لإحدى منشآته وحدد له صلاحيات معينة ليس من بينها تعيين عمال أو فصلهم ثم قام المدير بإبرام عقد العمل المبرم لا يسري في مواجهة صاحب العمل، لأن من أبرمه وهو مدير المنشأة خرج عن حدود صلاحياته، فيصبح صاحب العمل من الغير بالنسبة للعقد، ولو كان مدير المنشأة نائبا له، إلا إذا أجاز صاحب العمل ذلك التصرف، فالإجازة للاحقة كالإذن السابق وعندئذ تنصرف إليه آثار العقد منذ تاريخ انعقاده<sup>2</sup>.

أما إذا رفضه صاحب العمل كان العقد غير نافذ في حقه، وعلى العامل المتضرر أن يرجع على مدير المنشأة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه.

الفسخ (La résolution) فهو الجزء في العقود الملزمة للجانبين يعن حل رباط التعاقد بسبب إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته في عقد صحيح، كما لو أخل صاحب العمل بالتزامه بدفع الأجر جاز للعامل المطالبة بقسم العقد، وفي المقابل لو أخل العامل بالتزامه بأداء العمل جاز لصاحب العمل المطالبة بفسخ العقد.

أما البطلان فهو جزء الخلل الذي يعيب العقد وقت انعقاده فقط، أي أنه وصف يكن التصرف القانوني المعيب، فيفقد العقد قوته الملزمة، سواء كان عقدا ملزما لجانب واحد أو ملزما للجانبين. وفي العقود الزمنية كعقد العمل يؤدي الفسخ إلى توقف آثار العقد من تاريخ فسخه، ويصحب إعادة الحال إلى ما كانت عليه فلا تتمحي آثار العقد، التي ترتبت على الحكم بالفسخ، وبناء على ذلك فإن الفسخ هو

<sup>1</sup> د. بلحاج العربي - نظرية الالتزام في القانون المدني الجزائري - ص: 75.  
<sup>2</sup> د. عبد الرزاق أحمد السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، منشأة دار المعارف الطبعة (ج) 2004.

## بطلان عقد العمل

الإخلال الإرادي من أحد المتعاقدين بالتزامه في صورة عدم تنفيذها أو تنفيذها بشكل جزئي أو بشكل معيب، وهو ما يشكل خطأ عقدياً في عقد صحيح مما يجز للمتعاقدين الآخر الدائن المطالبة بفسخ العقد.

يكون للقاضي سلطة في الحكم بالفسخ أو عدم الحكم به وإعطاء مهلة للمدين لتنفيذ التزاماته، رغم توافر شروط الفسخ.

أما بالنسبة للبطلان فإن القاضي ملتزم بالحكم به بتحقيق شروطه.  
الإخفاء الإرادي لعقد العمل:

يعطي القانون لكل طرف في عقد العمل غير محدد المدة لإنهاء العقد من ولو لم يكن هناك إخلال من جانب الطرف الآخر.

فالإنهاء يستهدف عدم تأييد العلاقة العقدية ولا يشترط له وقوع إخلال المتعاقد لا في مرحلة إبرام العقد (كما هو الحال في البطلان) ولا في مرحلة تنفيذه بعد ذلك (كما هو الحال بالنسبة للفسخ)، ولذلك فهو ليس جزءاً.

لكن الإنهاء قد يختلط بالفسخ حين يلجأ إليه صاحب العمل إذا ما أخل العامل بالتزاماته بدلا من الفسخ حين يلجأ إليه صاحب العمل إذا ما أخل العامل بالتزاماته بدلا من الفسخ حتى يتفادى الإجراءات التي رسمها القانون.

وفي دراسة الموضوع تم إتباع منهج تحليل المضمون لتبيان بطلان عقد العمل طبقا لما جاءت به القواعد العامة جاءت دراسة الموضوع في فصلين، كان الفصل الأول الذي تم فيه تحديد أسباب بطلان عقد العمل، بالتطرق إلى أسباب البطلان المطلق لعقد العمل والتواصل إلى الأسباب الذاتية والموضوعية لبطلان عقد العمل. وفي شقه الثاني أسباب البطلان النسبي لعقد العمل والتطرق إلى الأهلية وعيوب الرضا وفي الفصل الثاني هناك آثار بطلان عقد العمل وذلك وفقا للقواعد العامة ثم زوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد، وإعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد وصولا إلى قصور آثار البطلان وتنافرها مع طبيعة علاقات العمل وذلك بمعرفة حقوق العامل خلال الفترة السابقة والمرحلة اللاحقة على إعلان البطلان وعليه ما هي أسباب بطلان عقد العمل وما هي آثاره؟ من خلال هذه الدراسة المتواضعة ومحاولة الإجابة عن هذا التساؤل وذلك من خلال الخطة الآتية:

# بطلان عقد العمل

مقدمة:

الفصل الأول: أسباب بطلان عقد العمل

المبحث الأول: أسباب البطلان المطلق لعقد العمل

المطلب الأول: الأسباب الذاتية لبطلان عقد العمل

الفرع الأول: انعدام الأهلية لإبرام عقد العمل

الفرع الثاني: انعدام الرضا اللازم لانعقاد العقد

المطلب الثاني: الأسباب الموضوعية لبطلان عقد العمل

الفرع الأول: تخلف المحل والتشكيلية سببا من أسباب البطلان

الفرع الثاني: تخلف ركن السبب

الفرع الثالث: البطلان لأسباب خارج العقد

المبحث الثاني: أسباب البطلان النسبي لعقد العمل

المطلب الأول: الأهلية وعيوب الإرادة

الفرع الأول: أهلية العامل

الفرع الثاني: أهلية صاحب العمل

المطلب الثاني: عيوب الرضا

الفرع الأول: الغلط

الفرع الثاني: التدليس

الفرع الثالث: الإكراه

# بطلان عقد العمل

## الفصل الثاني : آثار بطلان عقد العمل

المبحث الأول : آثار بطلان عقد العمل وفقا للقواعد العامة .

المطلب الأول : زوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد .

المطلب الثاني : إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد

الفرع الأول : القاعدة العامة .

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على القاعدة العامة.

المبحث الثاني : تصور آثار البطلان وتنافرها مع طبيعة علاقات العمل .

المطلب الأول : حقوق العامل خلال الفترة السابقة على إعلان البطلان.

الفرع الأول : الأجر وتوابعه

الفرع الثاني : مسؤولية صاحب العمل وتقيده بالقواعد المنظمة

المطلب الثاني : حقوق العامل والتزاماته خلال المرحلة اللاحقة على إعلان البطلان.

الفرع الأول : لا يحق للعمال في التعويض عن مهلة العطلة.

الفرع الثاني : حق العامل في التعويض عن الضرر الناجم عن فقد العمل بسبب بطلان العقد.

الفرع الثالث : حق العامل في الحصول على شهادة العمل .

الفرع الرابع : حق العامل في التعويض عن مقابل العطل والراحة القانوني التي لم يحصل عليها .

الفرع الخامس : التزام العامل بعدم إنشاء الأسرار رغم بطلان عقده.

# بطلان عقد العمل

## الفصل الأول : أسباب بطلان عقد العمل

نظرية البطلان *théorie de nullité* في القانون المدني من النظريات الهامة والمعقدة في نفس الوقت ففي القانون القديم لم تكن هناك نظرية شاملة للبطلان بل كانت هناك بعض النصوص المتفرقة، كما هو الشأن في القانون الفرنسي القديم، حيث لم يضم سوى نص المادة : 11/7 التي تقضي بأن العقد الذي يشد به غلط أو تدليس أو إكراه، لا يعتبر باطلا بطلانا مطلق وإنما يكون قابلا للإبطال .

وقد قسم الفقه التقليدي البطلان تقسيما ثلاثيا، انعدام والبطلان المطلق والبطلان النسبي، وأساس هذا التقسيم هو وجود أركان العقد من قيامها، ولهذه الأركان شروطا لا بد من توافرها حتى لا تحتل ، وأركان العقد هي الرضا، المحل والسبب ، وكذلك الشكل في العقود الشكلية، فإذا انعدم ركن منها ، كان العقد منعما إذا غابت شروط هذه الأركان ، كان العقد باطلا بطلانا مطلقا، وإذا صدر الرضا ناقص الأهلية أو شابه عيب من عيوب الإرادة ، كان العقد باطلا بطلانا نسبيا<sup>1</sup> .

فالبطلان المطلق ( *Nullité Absolue* ) : هو جزاء العقد الذي تخلف فيه شرط من شروط الانعقاد ، وهي الرضا والمحل والسبب والشكل في العقود الشكلية ، فلا يكون لهذا العقد وجود قانوني ولا ينتج أي اثر ، أما البطلان النسبي ( *Nullité Relative* ) هو جزاء تخلف شرط من شروط الصحة ، كمنقص الأهلية اللازمة لإبرام العقد لدى كل من المتعاقدين ، أو فساد الإرادة بأخذ عيوب الرضا (وهي الغلط ، الإكراه، التدليس والغبن).

وفريق آخر من الفقهاء قسم البطلان إلى 3 أنواع:

الانعدام والبطلان المطلق أو البطلان النسبي ، فيكون العقد منعما إذا لم يوجد ركن من أركانه ، ويكون باطلا بطلانا مطلق إذا استعرض هذه الأركان ولكن كان المحل أو السبب أو الشكل غير مستوفي لشروطه ، ويكون العقد باطلا نسبيا إذا كان التراضي معيبا ، بان كان صادرا من شخص ناقص الأهلية ، أو شابه عيب

<sup>1</sup> د. بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني، الجزء الأول، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، سنة 99 ص 172.

## بطلان عقد العمل

من عيوب الإرادة، ولقد بين المشرع الجزائري هذه التفرقة، واكتفى بالنص على البطلان المطلق في نص المادة 102 من القانون المدني، والبطلان النسبي أو القابلية للإبطال المادة 103 و 105 من القانون المدني.

### المبحث الأول : أسباب البطلان المطلق لعقد العمل

تختلف قوة الجزاء باختلاف نوع القاعدة التي لم تراعى في تكوين العقد ، وذلك نتيجة لعدم توافر الأهلية أو لعدم وجود الرضا ومن خلال هذه الدراسة تبيين خصوصية عقد العمل.

### المطلب الأول : الأسباب الذاتية لبطلان عقد العمل .

لكي يقوم عقد العمل بصورة صحيحة ينبغي أن تتوفر لأطرافه الأهلية اللازمة لإبرامه ولا يدمن وجود التراضي أو انتفت الأهلية كان العقد باطلا بطلانا مطلق ومن أجل ذلك وجود نقطتين:

### الفرع الأول: انعدام الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل.

لكي ينعقد عقد العمل صحيحا لابد من توافر الأهلية لدى أطرافه والأهلية المقصودة هنا هي :

أهلية الأداء ( la capacité d'exercice ) التي تعني صلاحية الشخص للتعبير عن إرادته تعبيراً

يرتب عليه القانون آثار قانونية ، وليس أهلية الوجوب الالتزامات<sup>1</sup>.

وأنظر لما يليه عقد العامل من التزامات تختلف بحسب كل طرف من أطرافه ، فان أهلية العامل لإبرامه

تختلف عن أهلية صاحب العمل وذلك على النحو التالي :

**أولاً :** البطلان بسبب انعدام أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل لا يتضمن قانون العمل قواعد خاصة

تنظم أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل ، وبمقتضاها لا يكون للغير غير المميز أن يبرم عقد عمل كما نصت

المادة 140 من قانون علاقات العمل على عقوبة توظيف القاصر الذي لم يبلغ السن المقرر للعمل ، إلا في حالة

عقود التمهين بغرامة حالية من ألف إلى ألفين دينار ، وعقد التكرار تصل العقوبة إلى الحبس من خمسة عشر

---

1 وتثبت أهلية الوجوب لكل شخص سواء كان طبيعياً أو اعتبارياً منذ ميلاده بصرف النظر من قدرته على التعبير عن إرادته ، أما أهلية الأداء فان من مناطها الإدراك والتمييز بما يكن من التعبير عن الرادة على نحو صلاحية الشخص لاستعمال الحق ، د. عبد الرزاق احمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، منشأة دار المعارف، ط 2004 ص 221.

## بطلان عقد العمل

(15) يوم إلى شهرين، مع إمكانية مضاعفة الغرامة المالية<sup>1</sup>، والهدف من هذه الأحكام، هو حماية العامل

الناصر من الاستغلال والغبن الذي يمارسه بعض الأرباب العمل عليه .

وعقد العمل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر بالنسبة لصاحب العمل حيث يحصل صاحب العمل

على مقابل الأجر.

يكون العقد باطلا بطلانا مطلقا إذا أبرمه صبي غير مميز بوصفه صاحب العمل، أو أبرمه محجور عليه

بجنون أو عنه على أن الأهلية تفرط وقت إبرام العقد فانه قام صحيحا فلا يؤثر عليه ما يطرأ بعد ذلك من

عوارض على أهلية صاحب العمل تفقده هذه الأهلية أو تناقصها إذ يقوم القيم على أمواله بعد الحجر عليه

بكافة التزاماته قبل عماله.

وهذا ما نصت عليه المادة 101 من قانون الأسرة بنصها : "من بلغ من الرشد وهو مجنون أو معنوي أو

سفيه، أو طرأت عليه إحدى الحالات المذكورة بعد رشده يحجر عليه ". وأيضاً ماجاء في المادة 104 من نفس

القانون بنصها : "إذ لم يكن للمحجور عليه ولي، أو وصي وجب على القاضي أن يعين في نفس الحكم مقدما

لرعاية المحجور عليه والقيام بشؤونه مع مراعاة أحكام المادة 100 من هذا القانون"<sup>2</sup>

ثانيا : البطلان بسبب انعدام أهلية العامل لإبرام عقد العمل :

أهلية العمل تختلف عن الأهلية المدنية، حيث تتفق أغلب التشريعات العمالية المقارنة وكذلك اتفاقية

العمل الدولية، كما جاء في المادة 15 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21

أفريل سنة 90 وجاء في نص المادة : " لا يمكن، في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن

سنة عشر (16) سنة، ولا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وقتا للتشريع والتنظيم

المعمول بهما .

<sup>1</sup> المادة 140 من قانون علاقات العمل -عقد التمهين القانون رقم 81-07 المعدل بقانون (90-34) أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري . ص39

<sup>2</sup> المادة 100 من قانون الأسرة بنصها" يقوم المقدم مقام الوصي ويخضع لنفس الأحكام".



## بطلان عقد العمل

ولا يجوز استخدام العامل القاضي في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس

بأخلاقياته". وهذا هو السن الذي يسمح بالتوقف عن الدراسة .

إن العامل القاضي مدنيا، يخضع لنفس الحقوق والالتزامات التي يخضع لها العامل الراشد كما تنص على

ذلك مختلف القوانين والنظم المعمول بها في علاقات العمل، إلا إن العامل القاضي يعامل في القانون الجزائري

بصفة خاصة من وليه الشرعي<sup>1</sup> .

كما يمنع تشغيله في الأعمال التي تتصف بالخطورة أو ذات طبيعة شاقة، أو مضرة بالصحة، أو من شأنها

أن تمس بأخلاقه والعمل الليلي، المادة 15 فقرة 3 من قانون علاقة العمل «...لايجوز استخدام العامل القاصر

في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته».

وقد جعل المشرع الجزائري حماية الأحداث من النظام العام حيث نص على أن القوانين المطبقة في مجال

المسؤولية المدنية والجنائية تجاه القصر هي قواعد القانون العام<sup>2</sup>، الأمر الذي يبين بكل وضوح المرض الكبير

المشرع على الحماية الخاصة التي أحاط بها هذه الشريحة من العمال .

### الفرع الثاني: انعدام الرضا اللازم لانعقاد العقد:

قد يتمتع الشخص بالأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل لكن ينتظر رضاه بالعقد، فيتحلف بذلك ركن من

أركان العقد، ومعنى ذلك أن العقد سيكون باطلا بطلانا مطلق .

والرضا هنا يعني توافق إرادتين على أحداث أثر قانوني، بمعنى ارتباط القبول بالإيجاب وتوافقهما .

وهناك فرق بين الرضا المعيب وبين الرضا غير الموجود فالرضا المعيب أو الإرادة المعيبة هي إرادة موجودة

ولكنها صدرت من شخص غير حر في إرادته أو على غير بنيته من أمره بإرادته

<sup>1</sup> نص المادة 44 من القانون المدني الجزائري، المادة 15 من قانون العلاقات العمل بأنه: "لايجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي" بالإضافة إلى المادة 12 من قانون علاقات العمل.

<sup>2</sup> المادة 15 فقرة 3 من قانون علاقات العمل.

## بطلان عقد العمل

تعلقت بمحلها تعلقا حقيقيا ومن ثم فهي موجودة، ولكنها ما كانت لتتعلق به لو كانت مختارة أو على هذه من أمرها فهي معيبة . أما الإرادة غيرا لموجودة فما هي إلا مظهر خارجي يوهم أنها موجودة، ولكن في واقع الأمر لم تتعلق الإرادة بمحلها، فما يصدر عن المجنون أو السكران أو الصبي غير المميز لا يعد إرادة معتبرة، إذ لا يميز أحد من هؤلاء ما يفعل، كما لا تعد الإشارة الطائشة التي تصدر دون قصد إرادة ولو كان صاحبها عاقلا، وعلى ذلك فالعقد الذي يقوم على إرادة غير موجودة لا يكون له وجود فهو عقد باطل بطلانا مطلق<sup>1</sup>.

فعقد العمل كغيره من العقود الأخرى لا يقوم صحيحا إلا إذا استجمع كامل أركانه من رضا وكل ويب، وركن الرضا يعني تلاقي إرادتي العامل وصاحب العمل على إنشاء العقد، فيتفق على قيام الأول بالعمل تحت إرادة وإشراف الطرق الثاني لمدة محددة أو غير محددة .

أو لأداء عمل معين ، وأن يقوم صاحب العمل بدفع الأجر مقابل هذا العمل أن تكون له الإدارة والإشراف على العامل، بمعنى وجود علاقة تبعية تربط العامل، فان اتجهت إرادتهما إلى خلاف ذلك تخلف التراضي على ماهية العقد وتخلف التراضي يعن بطلان العقد، على أن الخلاف حول مقدار الأجر أو مدة العقد أو نوع العمل لا يؤدي إلى بطلان العقد بل يقوم العقد صحيحا وتتكفل أحكام قانون العمل بتحديد وحسم هذه المسائل المختلف حولها<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني : الأسباب الموضوعية لبطلان عقد العمل .**

ترجع الأسباب الموضوعية للبطلان إلى اختلال ركني المحل والسبب، وهي أمور تتصل بالتصرف القانوني ذاته أكثر من اتصالها بشخص المتعاقد نفسه، فهي أمور بمضمون التصرف كما قد ترجع الأسباب الموضوعية إلى أمور خارج مضمون أو محتوى التصرف وبذلك نجد:

**الفرع الأول: تخلف المحل والشكلية سببا من أسباب البطلان**

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول مصادر الالتزام، منشأة دار المعارف - الطبعة 2004 ص 237

<sup>2</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري ( نفس المرجع السابق ) ص 239 .

## بطلان عقد العمل

أولاً: تخلف المحل

المحل ركن من الالتزام كما هو ركن في العقد، ومحل الالتزام هو ما يتعهد به المدين الذي قد يلتزم بإعطاء شيء أو بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل، أما محل العقد فهو العملية القانونية التي تراضي الطرفان على تحقيقها

، وللمحل شروط يجب توافرها وهي :

• أن يكون المحل موجودا وممكنا .

• أن يكون المحل معين أو قابلا للتعين.

• أن يكون المحل مشروعاً.

وعليه إذا تخلف أي شرط من شروط فلا ينشأ الالتزام ويكون العقد باطلا .

وهذا ماجاء في المادة 93 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في

ذاته أو ذاته أو مخالفا للنظام العام الأدب العامة كان باطلا بطلان مطلقاً ."

والمقصود بالاستحالة هنا هو الاستحالة المطلقة، والتي تكون موجودة وقت التقاعد فتمنح قيام الالتزام فترتب

بطلان العقد سواء كانت طبيعية كالتعهد بتحصيل نتيجة سبق تحصيلها أو كانت الاستحالة قانونية كرفع دعوى

لإجبار مدين على تنفيذ التزام طبيعي أما إذا كانت الاستحالة نسبية فلا يترتب عليها بطلان العقد .

كما يجوز التعامل بالأشياء المستقبلية على أن تكون هذه الأشياء محققة الوجود أي في المكان توافرها وإلا اعتبر

العقد باطلا بطلانا مطلقا وهذا طبقا لنص المادة 92 بنصها: "يجوز أن يكون محل الالتزام شيئا مستقبلا ومحققا

."

يجب أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعين وهذا ما نصت عليه المادة 94 قانون المدني الجزائري بقولها " إذا لم

يكن محل الالتزام معيناً بذاته وجب أن يكون معيناً بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلا " ، وعليه إذا ورد

الالتزام على الشيء معين بالذات يجب أن تحدد ذاتيته على وجه يميزه من غيره ويمتنع اختلاطه بغيره وإلا كان

العقد باطلا .

## بطلان عقد العمل

يجب أن يكون المحل مشروعاً<sup>1</sup>.

ويكون محل الالتزام غير مشروع، إذا كان الشيء الذي يرد عليه الحق يخرج عن التعامل بطبيعة أو بحكم القانون، فلا يجوز التعامل بأشياء تخرج بطبيعتها عن التعامل، كالشمس والهواء وماء البحر بصفة عامة، ويرجع ذلك إلى استجابة التعامل في مثل هذه الأشياء على وجه العموم.

وقد يكون الشيء غير قابل للتعامل فيه بالنظر إلى الغرض الذي خصص له فالأموال العامة، لا يصح بيعها ولا التصرف فيها لأنها مخصصة للمنفعة العامة، لكن عدم قابلية التعامل بالأموال العامة مسألة نسبية، قاصرة على عدم جواز التصرف فيه، ولكنه يجوز أن يكون محلاً للإيجار.

أما إذا كان الشيء غير قابل للتعامل بحكم القانون، فلا يجوز أن يكون محلاً للالتزام أو محلاً لعقد، وفي العادة تقوم مجردات استبعاد الأشياء من دائرة التعامل بنص القانون على أساس مخالفتها للنظام العام والآداب العامة، وهو كل ما يلتزم به المدين، وهو إما الالتزام بعمل أو الامتناع عن عمل، ومن شروطه أن يكون وموجوداً وغير مستحيل قانوناً أو طبيعياً، فإذا كان محل إلزام عمل وجب أن يكون مشروعاً أي غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وإلا كان العقد باطلاً.

ثانياً : تختلف الشكلية سبباً من أسباب البطلان .

القاعدة العامة أن لا يخضع عقد العمل لأي شرط شكلية فقط يكون عقد العمل مكتوباً أو غير مكتوب،

إذ يستوي الحكم في كلتا الحالتين<sup>1</sup>، ذلك أن علاقة العمل إنما تقوم " على أية حال بمجرد العمل كحساب مستخدم ما تجسيد لحرية العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> د. خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ص 79/78

<sup>1</sup> د محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، ص 11  
<sup>2</sup> المادة 8 من قانون علاقات العمل .

## بطان عقد العمل

ومن ثم فان عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية، لاكن يقتصر ذلك على الشريعة العامة لعقود العمل، أي عقد العمل غير محدد المدة .

أما اذا كان العقد محدد المدة فلا بد أن يتم كتابيا وإلا عد باطلا طبقا للمادة 12 من قانون 90-111 الأمر الذي يقتضي المال وتطبيق القواعد العامة، المادة 59 من القانون المدني الجزائري بنصها "يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين، دون الإخلال بالنصوص القانونية"، السارية من حيث قبول العامل للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي وخلوة من العيوب المختلفة.

### الفرع الثاني: تخلف ركن السبب

السبب يحيط الإرادة بقيود تستهدف حماية المجتمع عن طريق المشروعية فلكي تنتج الإرادة أثرها لا بد أن تتجه إلى غرض مشروع لا يتعارض مع النظام العام والآداب العامة فإذا كان هذا يتعارض إلى غرض غير مشروع كان العقد باطلا بطلانا مطلق<sup>1</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 97 من القانون المدني الجزائري بقولها "إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب أكان العقد باطلا"، كما تقضي المادة 98 الفقرة الأولى من نفس القانون بنصها "كل التزام مفترض أن له سبب مشروعاً ما لم يقسم الدليل على غير ذلك" ومن خلال هاتين المادتين يتبين لنا أن المشرع الجزائري يعقد بسبب الالتزام وسبب العقد، ويشترط في سبب الالتزام أن يكون موجوداً فإذا كان السبب مهدوماً أصبح العقد باطلاً كما يشترط في السبب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلاً مطلقاً أما عبئ الإثبات ينتج على من يدعي عكس ذلك بكافة طرق الإثبات وان المقصود هو أن المشرع قد وضع قرينة قانونية يفترض بمقتضاها أن للعقد سبب مشروعاً ولم يذكر هذا السبب فان ذكر في العقد فانه يعتبر السبب الحقيقي الذي قبل المدين أن يلتزم من أجله .

<sup>1</sup> د. عبد الرزاق احمد السنهوري(نفس المرجع السابق) ص 356.

## بطلان عقد العمل

وأن ادعى المدعى صورته السبب المذكور في العقد كان عليه أن يقدم الدليل القانوني بالكتابة على هذه الصورة لان الكتابة لا يجوز أثبات عكسها ألا يمثلها، أما إذا ادعى المدعى عدم مشروعية السبب المذكور فانه يجوز له إثبات ذلك بجميع طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود<sup>1</sup>، وهو الغرض المباشر الذي يقصد اليه المتعاقد من تعاقدته ويجب أن يكون مشروعاً أو أبطل العقد .

**الفرع الثالث: البطلان لأسباب خارج العقد (مخالفة نص قانوني).**

**أولاً : مخالفة الأحكام المنظمة لعمل الأجانب**

تعمل مختلف البلدان والنظم المعاصرة على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية، وذلك بمختلف الوسائل القانونية والتنظيمية، بما فيها البلدان التي تعتمد بصفة كبيرة على اليد العاملة الأجنبية مثل الدول الصناعية الأوربية، بعض دول الخليج العربي .

والجزائر هي الأخرى تعمل منذ بداية السبعينات بصفة خاصة على إيجاد القوانين والنظم التي من شأنها ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من مناقصة نظيرتها الأجنبية، والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى هذه اليد العاملة، وفي حدود ضيقة ومقيدة<sup>2</sup>

إلا أنه لم يصدر إلى غاية 1981 نص قانوني خاص بشرط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات إذا كانت النصوص السابقة مختصرة فقط على بعض القطاعات الإدارية والمصالح الحكومية، وبعض المؤسسات المماثلة لها بالقانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية، المتضمنين كيفيات وشروط تشغيل العمال الأجانب<sup>3</sup>. الذي نص في مادته الثالثة على أنه "يمنع على كل هيئة صاحبة، عمل منعاً باتاً أن تشغل ولو بصفة مؤقتة، عمالاً أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني، ماعدا

<sup>1</sup> د. بلحاج العربي - (نفس المرجع السابق) ص 155 و 170 .

<sup>2</sup> الأستاذ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني - ص 111

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخ في 14-7-81 ص 946

## بطان عقد العمل

حالة رعايا الدولة التي أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة كما تنص عليها المادة الثانية أعلاه، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئين السياسيين".

أما قانون علاقات العمل الحالي فلم يتضمن في مادتين 21 سوى الإشارة التي انه " يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا يوجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما " ويقصد به التشريع والتنظيم المعمول بهما نص القانون 81-10 المشار إليه، والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات وبالرجوع إلى هذا القانون، والأحكام الخاصة الواردة به يمكن استخلاص الشروط والقواعد المنظمة لعمل العمال الأجانب في مجموعة العناصر والجوانب التالية<sup>2</sup>:

- إن المبدأ المعمول به في العلاقات العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال الأجنبي، هو مبدأ العلاقة المحددة المدة وهو ما تنص عليه المادة الرابعة من هذا القانون التي تقضي بأنه "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر، لمدة محددة ولدى هيئته صاحبة عمل واحدة دون سواها".

لا يسمح للعمال الأجنبي بالعمل إلا بعد الحصول على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة في البلاد وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعمال الأجنبي، وأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي الهيئة، أي النقابة الممثلة للعمال<sup>3</sup>.

- التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب من أنه لا يمكن شغل المنصب، من قبل عامل مواطن نظراً لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها وبالتالي

<sup>2</sup> الإستاد أحمية سليمان نفس المرجع السابق الصفحة 111 ومايليها.  
<sup>3</sup> القانون رقم 90 141 المؤرخ في 90/12/21 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/30 المؤرخ في 91/12/21 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

## بطان عقد العمل

يشترط في العامل المترشح للمنصب المعني، أن يكون حائزاً الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود .

- تكوين مدة علاقة العمل محددة بستتين قابلة للتجديد بشرط أن يتم التجديد بناء على تقرير محلل من الجهة المستخدمة ولا يمنح التجديد المذكور لهذه العلاقة، أو العقد طابع الديمومة مهما تعدد التجديد.

أما فيما يخص الحقوق والالتزامات، والجوانب التنظيمية الأخرى الناتجة عن علاقة عمل الأجنبي ويمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- يتقاضى العامل الأجنبي أجره على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل، إضافة إلى العلاوات ومختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب .

ب- يخضع العامل الأجنبي إلى بعض الالتزامات العلمية والخاصة منها مثلاً: عدم تعاطي أو ممارسة أي نشاط سياسي في البلاد، وكذلك عدم ممارسة أي نشاط مريح طوال ممارسته لعمله، مهما كان نوعه وفي أي شكل من الأشكال .

ثانياً : مخالفة القيود المفروضة لاعتبارات إنسانية :

تتمثل في الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية التي خصها قانون العمل ومن ذلك بيان مختلف الأحكام التي تنظم عمل بعض الفئات العمالية نظراً لما تتميز به هذه الفئات من اختلافات ومميزات تجعلها خاضعة إلى أحكام خاصة بها، تتناسب وطبيعة تكوين أو عمل هذه الفئة أو تلك ونجد<sup>1</sup>:

### 1. الأحكام الخاصة بعمل النساء:

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال،

طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال لأي سبب من

<sup>1</sup> أحمية سليمان ( نفس المرجع السابق) ص 105



## بطلان عقد العمل

الأسباب، سواء على أساس الجنس أو السن أو الانتماء النقابي..... الخ و الذي تكرسه مختلف القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية.

منع تشغيل النساء في بعض الظروف والأوقات حماية لمن من مختلف الأخطار المعنوية و الأخلاقية وذلك تمنع مختلف القوانين العمالية في الجزائر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو التي تحتوي على أخطار مضرّة بالصحة، أو تلك التي تنعدم فيها النظافة وما إلى ذلك من الأعمال الأخرى. بالإضافة إلى منع تشغيل النساء في الأعمال الليلية إلا في حالة خاصة وبترخيص من مفتش العمل على عدم تعرضهن لأي خطر مادي أو أخلاقي، حيث تنص المادة 29 من قانون علاقات العمل على غرار القوانين السابقة بأنه "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية". غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً، أن يمنح ترخيصاً خاصاً، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

### 2. الأحكام الخاصة بعمل الأحداث :

سبق التحدث عن موضوع أهلية التعاقد في علاقات العمل، أن يبين بأن أهلية العمل تختلف عن موضوع الأهلية المدنية، حيث تتفق أغلبية التشريعات العمالية المقارنة، وكذلك اتفاقية العمل الدولية على تحديد سن العمل بستة عشر (16) سنة أي سن التمييز في القانون المدني.

### 3. الأحكام الخاصة بعمل المعوقين :

تحضى هذه الفئة بعناية ومعاملة خاصة في التشريع الجزائري حيث أنشأت لغرض العناية الكاملة بها، عدة هيئات استشارية وعملية، والمركز الوطني للتكرار المهني للمعوقين جسدياً<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> أحمية سليمان (نفس المرجع السابق) ص 107 .  
الجريدة الرسمية المنشأ بمقتضى المرسوم 388/81 المؤرخ في 12 ديسمبر 81 عدد 50 المؤرخ في 81/12/15 ص 1778 .

## بطلان عقد العمل

كما خضعت التشريعات العمالية منذ الاستقلال إلى اليوم هذه الشريحة من المجتمع بإحكام خاصة تتناسب وطبيعة العاهات التي تعاني منها، فان المعاملة الخاصة التي يقرها القانون لهذه الفئة تتمثل بصفة عامة في الجوانب التالية:

أ- تخصيص مناصب عمل خاصة و متميزة في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخطط التوظيف المعمول في هذه المؤسسة، تناسب كل عاهة وكل حالة من الحالات الإعاقة.

ب- تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة لاسيما بالنسبة للعمال الذين هم في طور النقاهة الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية .

ج- منع رخص تغيب بناء على رأي الطبيب المعالج وعطل خاصة للمعوقين من أجل إعادة التأهيل والتربية البدنية وإجراء الفحوص الطبية الضرورية ، بصورة دائمة ودورية .

### 4-الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين :

تندعم علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة مع عدم التفريق بين العمال الدائمين والمؤقتين من حيث الحقوق والالتزامات العامة والمبدئية ( المادة 17 من قانون علاقات العمل )<sup>1</sup>.

وكذلك الضمانات المقررة لهم أثناء أدائهم لعملهم من ذلك ما تضمنه المادة 12 من القانون 90-

11 المعدل والمتمم .

ومن مزايا العقد أنه لا يستطيع أن يعطي كل الحالات فهناك نوعين من العقود في علاقات العمل والمقصود

هنا العقد المحدد المدة والعقد الغير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من القانون 11/90

<sup>1</sup> أحمية سليمان( نفس المرجع السابق )، ص 107 ، بمقتضى القانون 96-21 المؤرخ في 9 يونيو 96، الجريدة، عدد 43 المؤرخة في 10-07-96 ص 07

## بطلان عقد العمل

بالإضافة إلى وجود عقود عمل أخرى والمعروفة بالعقود ذات النوع الخاصة بالعمل ، وجود عقد

العمل المؤقت ، عقد التوقيت الجزئي ، عقد العمل في المنزل ، عقد التمهيدي ، العقد الخاص بمسيري

المؤسسات الاقتصادية والعمومية ، زيادة على ما جاء به التشريع الجديد من عقود ذات المنفعة العمة ، عقود ما قبل التشغيل .

إن الهدف من إدخال هذا النوع من العقود ولاسيما العقد بالتوقيت الجزئي لخلق مرونة على قواعد

التشغيل التي تسمح للمؤسسة تسير إعدادها على أساس العقلانية مع محدودية الأثر<sup>1</sup> .

من بين الحالات المتميزة لبطلان عقد العمل هو ما تضمنه قانون 11/90 في كل من المواد 135-

136-137.

حيث نص صراحة قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، لعلاقات العمل " تعد باطله

وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أن امتياز علاقة العمل أو عقد

العمل على سائر العقود الأخرى في حالة البطلان ، أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العقد الى ضياع الأجر

المستحق عن عمل تم تنفيذه " لا يحرم العامل لامتيازات مقررة بأحكام قوانين والضمان الاجتماعي كالتأمين

وحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup> .

**المبحث الثاني: أسباب البطلان النسبي لعقد العمل.**

(البطلان القضائي) و(البطلان النسبي) و (البطلان الجوازي) وكلها تسميات لمسمى واحد ، وهو العقد القابل

للإبطال.

فالبطلان القضائي، يعني أنه يحتاج لحكم قضائي لتقرير، والنسبي لأنه ليس وجوبيا فلا إلزام على القاضي أن

يحكم به، والخاص لأنه يهدف لتحقيق مصلحة خاصة.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية 2003 ، دار هومة للنشر ، الجزائر ، ص 131 .  
<sup>2</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل 2005 ، دار الريحانة للكتب ، حي البدر القبة ، ص 116 .

## بطلان عقد العمل

أما القابلية للإبطال يعني العقد ينشأ صحيحا مرتبا لآثاره القانونية، ولكن بسبب العيب الذي يعتريه، يكون قابلا للإبطال.

البطلان النسبي هو وصف يرد على العقد أو التصرف القانوني بصفة عامة إذ ما توفرت أركانه اللازمة لانعقاده، ولكن لم يستوفي شروطا للصحة<sup>1</sup>.

إذا كان العقد يقوم على ثلاثة أركان رئيسية وهي الرضا والمحل والسبب، فإن تخلف هذه الأركان أو أحدها يؤدي إلى بطلان العقد بطلانا مطلقا، كما يبطل العقد كذلك باختلاف شرط من شروط هذه الأركان، والقبول مع تطابقها، كما يشترط أن يكون المحل ممكنا ومعنيا ومشروعا ويشترط في السبب المشروعية.

تنص المادة 99 من القانون المدني الجزائري على أنه "إذا جعل القانون لأحد المتعاقدين حقا في إبطال العقد، فليس للمتعاقد الآخر أن يتمسك بهذا الحق"، يتبين من نص المادة أن القانون قد قصر حق إبطال العقد لعب من عيوب الرادة أو لنقص في الأهلية، على الشخص الذي لحق إرادته عيب من العيوب أو كانت أهلية ناقصة (ناقص التمييز) فله وحده أن يتمسك بهذا الحق، وليس للطرف الآخر أن يتمسك بمثل هذا البطلان لأنه ليس مقررا لمصلحته<sup>2</sup>.

فالرضا يكون موجودا مستوفيا لشروطه، حتى ولو صدر من ناقص الأهلية أو صدر من غلط أو تدليس أو إكراه، ولكنه يكون رضا غير معيب غير صحيح، فيكون العقد عندئذ قليلا للإبطال ويعرف البطلان في هذه الحالة بالبطلان النسبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د. عبد الحكيم فوذة، موسوعة البطلان في القانون المدني وقانون العقوبات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص: 363، 364.  
<sup>2</sup> د. خليل أحمد حسن فدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ص 84.  
<sup>3</sup> د. صلاح محمد أحمد، بطلان عقد العمل ص 73.  
<sup>3</sup> د. عبد الرزاق أحمد السنهوري (المرجع السابق) ص 319.

# بطان عقد العمل

المطلب الأول : الأهلية وعيب الإرادة .

يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل، التمييز بين أهلية العمل المتعاقد، وأهلية صاحب العمل سواء

أكان شخصا طبيعيا أو معنويا على النحو التالي:

## الفرع الأول: أهلية العامل.

يعرف الفقه الأهلية بأنها " صلاحية الشخص لان تكون له حقوق، وصلاحيته لاستعمالها " كما قسمها الفقه

إلى أهلية وجوب، وهي " صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له، أو عليه".

وأهلية الأداة التي تتمثل في " صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعقد به شرعا " <sup>3</sup> ونظرا

لكون العقد العمل تراوح أثاره بين النفع والضرر، بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من التزامات، فان الأهلية التي

يجب أن تتوفر في العامل هي أهلية الأداء الكاملة، التي تمكن الشخص من القيام بكافة التصرفات والأعمال

القانونية، والتي تحدد ببلوغ الشخص سن الرشد <sup>1</sup> كما نصت المادة 15 من القانون 90-11 بنصها " لا

يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي

تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وقتا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ".

وقد حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، رقم 138 سنة 1973، بالسن الذي ينتهي

فيه الطفل من المرحلة الدراسية، وهي سن الخامسة عشر (15) مع إمكانية تحفيظها إلى سن 14.

وبالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير المتطور <sup>(3)</sup> ويقتضي هذا السن المعمول به في

التشغيل، والذي يمكن اعتباره أهلية العمل، تكييف هذه الأهلية بأنها "أهلية أداء قاصرة أو مفيدة " والتي تعرف

بأنها " أهلية الشخص لصدور بعض الأعمال القانونية من دون البعض الآخر " <sup>2</sup>.

وهو ما أدى بتشريعات العمل إلى تقييد صحة وصلاحية عقود العمل المبرمة من قبل المادة 44 القانون المدني

الجزائري .

<sup>1</sup> أحمية سليمان ( نفس المرجع السابق) ص 38

<sup>2</sup> الأستاذ أحمية سليمان - (نفس المرجع السابق) ص 40

## بطان عقد العمل

وقد جاءت هذه الأحكام والقواعد مطابقة لما تقتضيه النظرية العامة، وخاصة هذه المادتين 42 الفقرة 02 والمادة 43 قانون مدني.

ويظهر مما سبق، أن الأهلية في عقد العمل بالنسبة للعامل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد، وأن تخلف هذه الركن من شأنه أن يبطل العقد، حيث تنص المادة 135 من قانون علاقات العمل بأنه "تعد باطلة، واعدة الأثر، كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريعية المعمول به".

كما نصت المادة 140 من نفس القانون على عقوبة توظيف القاصر الذي لم يبلغ السن المقرر للعمل. والهدف من هذه الأحكام، هو حماية العامل القاصر من الاستغلال الذي يمارسه بعض أرباب العمل عليه .

### الفرع الثاني: أهلية صاحب العمل.

تختلف أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل، عن تلك التي تحكم أهلية العامل، ذلك لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا. فبالنسبة للشخص الطبيعي، يجب أن يتمتع الشخص صاحب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة وقت ما تقتضيه الأحكام المدنية .

أما بالنسبة للشخص المعنوي فان الأهلية يقابلها الاختصاص تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة،

وهذا يتضح أن الأهلية في عقد العمل من الأركان الأساسية بصحة وشرعية عقد العمل سواء تعلق الأمر بأهلية العامل أو صاحب العمل، مع اختلاف بسيط من حيث تطابق السن القانوني الأهلية المدنية وأهلية العمل، إلا أن هذا لم يخرجها عن دائرة القواعد العامة لنظرية الالتزام<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: عيوب الرضا.

<sup>1</sup> أحمية سليمان - (نفس المرجع السابق) ص 41

## بطلان عقد العمل

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى تواعد القانون المدني، والنظرية العامة للالتزامات المدنية أساسا نظرا لعدم وجود أحكام خاصة بها في قوانين وتشريعات العمل، وعيوب الإرادة تتحدد كالتالي :

### الفرع الأول: الغلط (L'erreur)

هو حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع، وقد يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها، أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها<sup>2</sup>.

والمقصود بالغلط الذي يعيب الرضا في عقد العمل ليس الغلط الذي يرد على عناصر العقد الأساسية فيعدم التعاقد، والغلط الجوهرى يقع على شخصية المتعاقد أو صفة من صفاته.

وعليه اشترط المشرع في الغلط الذي يوجب إبطال العقد أن يكون جوهريا من ناحية، وداخلا في نطاق العقد من ناحية أخرى.

وهذا ما نصت عليه المادة 82 من القانون المدني الجزائري بأنه " يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يتمتع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط ".

بخصوص إثبات الغلط فيحوز للمتعاقد الذي وقع في الغلط وقت إبرام العقد، أن يطلب من القضاء إبطاله، المادة 81 من القانون المدني الجزائري .

ويقع عبئ إثبات الغلط وفق المبادئ العامة على من يدعيه بإثبات بأن الغلط الجوهرى بجسامة هو الذي دفعه إلى التعاقد ويكون ذلك بكافة الطرق بما فيها القرائن .

والمقصود بالغلط الذي يعيب الرضا في عقد العمل ليس الغلط الذي يرد على عناصر العقد الأساسية فيعدم التعاقد وإنما الغلط الجوهرى الذي يقع على شخصية المتعاقد أو صفة من صفاته من كانت شخصيته أو هذه الصفة فيها سببا رئيسيا للتعاقد .

<sup>2</sup> د. عبد الرزاق احمد السنهوري (نفس المرجع السابق) -ص 238

## بطلان عقد العمل

وعلى ذلك فادا اعتقد صاحب العمل أن العامل يتمتع بمهارة فنية معينة في نوع من الأعمال فدفعه ذلك الاعتقاد الخاطئ إلى التعاقد في حين لم تتوفر في العامل هذه المهارة كان العقد قانلا للإبطال لمصلحة صاحب العمل بالغلط في ذات المتعاقد بالغلط في ذات المتعاقد لكن صاحب العمل أن يستعلم من العامل عند التعاقد من المعلومات الضرورية التي تجنبه الوقوع في الغلط<sup>1</sup>.

وقد يقع الغلط في صفة شخصية لدى العامل كأخلاقه أو آرائه السياسية أو الفكرية وإذا كان الأصل أن الضمانات الأخلاقية العامل هي التي يعول عليها في هذا الصدد على اعتبار أنها تؤثر على علاقة العامل بالمحيطين به من زملاء العمل وعلى مدى تعاونهم معهم، وان الآراء السياسية أو الفكرية للعامل أو الانتماء العرقي أو القومي أو الديني أو المذهبي أو النقابي أو المسألة العائلية ليس يعول عليها حسب الأصل، غير أن هذه الأمور تصبح في المشروعات ذات التوجهات الخاصة لها أهميتها في العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التدليس ( Le dol )

وهو الخداع أو استعمال الحيلة توقع المتعاقد في غلط يدفعه إلى التعاقد لدرجة إشارة الغلط في ذهن المتعاقد فيعيب الإرادة، ويصبح الإصلاح بتخليط على التدليس لتشابه التدليس بالغلط، فالأول هو توهم بفعل شخص آخر، أما الثاني فهو توهم تلقائي<sup>2</sup>.

ويعتبر التدليس عملا غير مشروع مرتبط بالمسؤولية التقصيرية ذلك يستوجب التعويض لان التدليس غلط مدبر باستعمال طرق احتيائية نص عليها المشرع الجزائري في مادة 86 الفقرة الأولى يجوز إبطال العقد لتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها لما أبرم الطرف الثاني العقد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د. صلاح محمد أحمد، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية(دراسة مقارنة بذون طبعة كلية الحقوق، جامعة أسبوط سنة 2006). ص: 83.

<sup>1</sup> د. صلاح محمد أحمد، ( نفس المرجع السابق) -ص 85

<sup>2</sup> د. صلاح محمد أحمد( نفس المرجع السابق).ص86

<sup>3</sup> د. بالحاج العربي - (المرجع السابق) ص114



## بطلان عقد العمل

كما أن المادة 87 قانون مدني تشير إلى أنه إذا صدر التدليس من غير المتعاقدين فليس للمتعاقد المدلس عليه أن يطلب إبطال العقد ما لم يثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أركان من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس . وللتدليس شروط حيث يجب أن يقوم التدليس باستعمال طرق احتيالية لدرجة أنها تولد الغلط في ذهن المتعاقد فتخفى الحقيقة عنه لهدف التأثير على إرادة العاقد ودفعه إلى التعاقد وبالتالي يجب أن يكون التدليس صادرا عن العاقد للوصول إلى عرض غير مشروع فيؤدي إلى بطلان العقد .

أما الشرط الثاني فورد في نص المادة 86 من نفس القانون على أن تكون الحيلة مآثرة فهنا تأثر في صحة العقد لدرجة أن يقضي بإبطال العقد.

أما الشرط الثالث فيتمثل في اتصال التدليس بالعاقد الآخر وهذا ما ورد في نص المادة 87 القانون المدني الجزائري حيث يلتزم القانون الجزائري للاعتداء بالتدليس أن يصدر عن العاقد الآخر وعندما يكون سبب لإبطال العقد<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: الإكراه (La violence) .

هو ضغط يقع على شخص تتأثر إرادته فتقوله في نفسه أهمية تدفعه إلى التعاقد<sup>2</sup>.

أو هو العمل الذي يبحث في نفس الشخص رهبة التحمل على التعاقد أما عن القانون المدني الجزائري فقد نصب المادة 88 على أنه "يجوز إبطال العقد للإكراه إذا تعاقد شخص تحت سلطان رهبة بينة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق".

ونصت نفس المادة على أنه "وتعتبر الرهبة قائمة على بينة إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها أن خطرا جسيما محققا. يهدده هو أو أحد أقاربه في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال وتنص المادة 89 من القانون المدني الجزائري على أنه "إذا صدر الإكراه من غير المتعاقدين، فليس للمتعاقد المكره أن يطلب إبطال العقد، إلا إذا أثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا الإكراه".

<sup>2</sup> د. صلاح محمد أحمد (نفس المرجع السابق) ص 94

## بطلان عقد العمل

وعليه لكي يؤثر الإكراه في صحة العقد يجب توافر الشروط التالية :

(1) - استعمال وسائل الإكراه تتهدد بخطر جسم محقق.

(2) - الهبة في النفس الدافعة للتعاقد .

(3) - اتصال الإكراه بالطرف الآخر .

وحتى يعتبر العقد قابلاً للإبطال يجب استعمال وسائل مشروعة لتحقيق هدف غير مشروع كأن يهدد الدائن

مدينه بشهر إفلاسه إذا لم يقم بدفع الدين وزيادة عليه .

أما عن أثر الإكراه على الإرادة وعبء إثباته ، فباعتبار الإكراه عيب من عيوب الإرادة والرغبة المتولدة في نفس

المتعاقد تجعل إرادته غير حرة بصورة كاملة في إبرام التصرف المنعقد لأنه لو كان في ظروف غير هذه الظروف لما

عقد العقد أو إبرام مثل هذا التصرف .

وعلى من يدعي أنه وقع تحت طائلة الإكراه ، أن يقيم الدليل عليه وعلى علم الطرف الثاني أو حتمية علمه

بالإكراه إذا كان قد صدر من غير الطرف الثاني في العقد<sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> د.صلاح محمد أحمد (نفس المرجع السابق) ص 97

# بطلان عقد العمل

## الفصل الثاني : آثار بطلان عقد العمل

يأبطل العقد يعتبر العقد غير موجود قانونا مما يمنح معه الاستمرار في علاقة العمل أو الاستمرار في تنفيذها كما نصت المادة 103 (قانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005) من القانون المدني بقولها «يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فان كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض معادل». مقتضى لهذا النص أنه بالحكم ببطلان العقد يتعين إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد وهذا ما يعرف بالآثار الرجعي للبطلان<sup>1</sup>

وهو الأمر الذي يدعو إلى معالجة مسألة حقوق العامل وحمايته في ظل تطبيق القواعد العامة للبطلان وما ينجم عنه من آثار وانعكاسات على هذه الحقوق وتلك الحماية<sup>2</sup>، وهل يقف الأمر عند حد التعويض عن العمل الذي أداه العامل، ولكن مشكلة تطرح نفسها وهي :

هل بطلان العقد أو إبطاله يخرج الطرفين من ميدان قانون العمل كليا، أم أنها يلتزمان بأحكامه عن المدة السابقة على تقرير تصفية المراكز القانونية بسبب البطلان؟

### المبحث الأول : آثار بطلان عقد العمل وفقا للقواعد العامة .

ترتب هذه الآثار عند الحكم ببطلان العقد أو إبطاله، وفي عقد العمل على وجه الخصوص يلاحظ أن هذه الآثار قد تتنافى مع طبيعة علاقة العمل.

تتمثل أهم الآثار في زوال العقد من الناحية القانونية، وزوال آثار القانونية التي ترتبت عليه، ووجوب إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وتعويض عن الضرر الذي أصابه نتيجة بطلان العقد أو إبطاله .

### المطلب الأول : زوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد .

1 د. صلاح محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص 117 .  
2 أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، طبعة 2002 ، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية - بن عكنون الجزائر - ص 211 .

## بطلان عقد العمل

عند بطلان العقد أو إبطاله تزول آثار رجعي، فليس للعقد الباطل وجود قانوني، فيعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمتعاقدين وبالنسبة للغير، سواء تعلق الأمر ببطلان مطلق أو ببطلان نسبي فالنتيجة أن العقد اذا حكم بإبطاله أو بطلان يزول وينعدم وجود أصلا لبطلان التصرف القانوني ويتم ذلك بأثر رجعي، وكأن العقد لم يبرم إطلاقا ومؤدى بطلان عقد العمل عدم استمرار علاقة العمل بين الطرفين بقوة القانون<sup>1</sup>، ان وقف علاقة العمل أو تعليقها يعني إبقاء عقد العمل مع تعطيل آثاره لبعض الوقت يجر على حالة وقف علاقة العمل ترك العمل، لمدة معينة وفي كل الحالات يفقد العامل الأجر المستحق لتلك الفترة وحقه في العطلة السنوية، وفي الإلزامية.... الخ.

إلا في بعض الحالات التي نص عليها التشريع بصورة واضحة أن تعليق علاقة العمل توقف التزامات الطرفين، وعقد انقضاء الفترات التي تسبب في تعليق علاقة العمل يعاد إدراج العامل قانونا الى منصب عمله أو في منصب ذا أجر مماثل .

- لقد تم تحديد حالات توقف علاقة العمل الخاصة بالعامل والمستخدم على النحو التالي :

أ- لقد تم تحديد هذه الحالات بنص المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1999 المتعلق

بعلاقات العمل ومنها :

- اتفاق الطرفين المتبادل .

- عطلة مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي .

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قدرات الاحتياط أو التدريب في إطارها. - ممارسة

مهمة انتخابية عمومية.

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي .

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة العامل .

---

1 الدكتور صلاح محمد أحمد، المرجع السابق 118

## بطلان عقد العمل

- ممارسة حق الإضراب اما أن يكون مشروعاً أو غير مشروع، والأول هو ما يبيحه القانون، ومن المتفق عليه في الفقه أن الإضراب المشروع لا ينهي علاقة العمل وإنما تتوقف، فلا يجوز فصل العامل أو فتح علاقة عمله أثناء فترة الإضراب .

- عطلة بدون أجر

إن وقف علاقة العمل يعد للعامل في حالات عطل مرضية وما يماثلها أداء التزامات الخدمة الوطنية وما يماثلها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، ممارسة حق الإضراب أما في الحالات الباقية فالقرار يرجع إلى صاحب العمل مثل الإحالة على الاستبعاد .  
وتكون بالنسبة للعامل المثلث في منصب عمله في تقديم طلب الاستفادة لأسباب موضوعية أو شخصية أو عائلية يترتب على الإحالة على الاستبعاد توقف الراتب وكل الامتيازات المرتبطة به (الترقية، التعاقد) مع إمكانية الرجوع إلى العمل بعد انتهاء المدة حيث يبقى تحديد المدة في الاتفاقية الجماعية .

ب- ترتبط حالات توقف علاقة العمل بصفة موقوفة بصاحب العمل، مما يدفع به إلى القيام بتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم لاستحالة تنفيذ التزامات اتجاههم وتزويدهم بمواد العمل، الضرورة التقنية والاقتصادية تدفع هذا الأخير (المستخدم) إلى توقيف علاقة العمل لأسباب عديدة نذكر منها، التقلبات الجوية أو ندرة المواد الأولية للعمل، تعرض المؤسسة إلى الغلق من قبل المصالح العمومية لارتكاب صاحب العمل لمخالفات ممنوعة قانوناً، وبالتالي توقف نشاط يؤدي إلى تجميد هذه العلاقة التي تدفع بتحويل العمال إلى البطالة التقنية<sup>1</sup>  
إن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل لا يخفيه من تنفيذ التزاماته وهذا يدفع الأجور المستحقة للعمال خلال فترة التوقف، وهذا عكس حالتي القوة القاهرة والحادث المفاجئ وفق للنظرية العامة للالتزامات يمنعان تنفيذ الالتزام مؤقتاً أمام تنفيذ الالتزام تعاقدياً في العقد الملزم للجانبين ولا يكون أي التزام بين الطرفين في الحالتين السابقتين .

1 بشير هدفي الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية الجماعية. ص 77 .

## بطلان عقد العمل

غير أن الفقه ميز فيما يخص التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل بين حالتين

1

تتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها كوقوع حادث في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب المصنع

لمخالفات ينجر عنها الغلق المؤقت لمؤسساته فهنا يلتزم بدفع أجور العمال

في حالة القوة القاهرة أين يكون سبب غير متوقع، وليس لصاحب العمل دخل فيه ولا يدخل ضمن مخاطر

المؤسسة المتوقعة وهنا لا يلزم بدفع أجور العمال في فترة التوقف عن العمل بقوة القاهرة .

### المطلب الثاني : إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد

تقضي القواعد العامة بإعادة المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد<sup>2</sup> ، سواء تعلق الأمر ببطلان

مطلق لتخلف ركن من أركان العقد وتحقق عدم وجوده في حكم الواضح أو في حكم القانون ، أو تعلق ببطلان

نسبي لتخلف أحد شروط صحة العقد وأبطل بناء على طلب من تقرر الإبطال لمصلحة .

ولأسباب القانونية لذلك هو أن وصف العقد بالبطلان يعني انعدام الآثار القانونية له ، فإذا انعدمت

الآثار تعين الرجوع بالمتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد .

إذا تعاقد عامل مع صاحب عمل اربط معه بعقد عمل أي كان نوعه ، ثم تقرر بطلان العقد أو أبطل

لأي سبب كان ، قبل الشروع في تنفيذه<sup>3</sup> .

وجب عليها العودة إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد<sup>4</sup>

إذا كان العقد قد بدء في تنفيذه فعندئذ قد تكون بعض آثار العقد ترتب على البدء في التنفيذ ، كما لو قام

العامل بأداء العمل الموكل إليه ، ولكنه لم يحصل على أجره .

<sup>1</sup> بشير هدي (نفس المرجع السابق) ص 77 .

<sup>2</sup> المادة 103 من القانون المدني .

<sup>3</sup> ويعني الشروع في تنفيذ العقد ثرت قيام العامل بأداء العمل الموكل إليه أيا كان مقدار هذا العمل الذي أداه أو طبيعته أو أسلوب تنفيذه

<sup>4</sup> وإذا كان العامل قد تسلم أجرا معجلا قبل البدء في تنفيذ العمل وجب عليه رده حتى يثري العامل على حساب صاحب العمل

## بطلان عقد العمل

وفقا للقواعد العامة فقد أورد المشرع الجزائري في مادته 103 من قانون المدني بنصها: «إذا فسخ المتعاقدان...

«

فإذا كان العامل قد أدى هذا النشاط أو بعضه فلا يكون بمقدور الأطراف العودة إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد فالخدمات التي أدت لاتقبل العودة، وفي المقابل فان الأجور التي تلقاها العامل مقابل هذه الخدمات لايجوز إرجاعها، فلا يمكن السماح لصاحب العمل بأن يشري على حساب العامل ويستفيد من خدماته دون منح مقابل مجرد بطلان عقد العمل<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس ينبي عليه حق العامل في التعويض، على حين يرى البعض الآخر أن أساس

التعويض في تلك الحالة هو المسؤولية التقصيرية<sup>2</sup>.

ويرى جانب آخر تقرب بنظام بطلان العقد متتابع التنفيذ من نظام فتح العقد.

إذا نفذ العقد كله أو بعضه قبل القضاء ببطلانه، فان المنطق يقتضي بعد البطلان ان يعود المتعاقدان

الى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد، فان استحالة ذلك جاز الحكم بالتعويض للموازنة بين المراكز القانونية

والاقتصادية للطرفين<sup>3</sup>.

وعليه للتطرق لموضوع التعويض عن البطلان لابد للإشارة الى عنصرين هامين في هذا الصدد وهما القاعدة العامة

والاستثناءات الواردة على هذه القاعدة.

**الفرع الأول : القاعدة العامة .**

1 د.صلاح محمد أحمد، (نفس المرجع السابق)، ص 120-121 .  
2 د. عبد الرزاق احمد السنهوري -الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام منشأة المعارف، الطبعة 2004 ص 767.  
3 د.عبد القادر فودة (نفس المرجع السابق) -ص 674.

## بطلان عقد العمل

إن هذه القاعدة تقتضي برد المتعاقدين الى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد حيث تنص المادة 142  
فقرة 1 من القانون المدني المصري على أنه: "أن حالي إبطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقدان الى الحالة التي كان  
عليها قبل العقد، فإذا كان هذا مستحيلاً جاز بتعويض معادل.

يقول الفقيهان بلانيول وريبير في هذا الصدد أن النطق قضاءً بالبطلان أو الفسخ يؤدي إلى إعادة الأشياء إلى  
الحالة التي كان عليها قبل إبرام العقد، وليس هناك ثمّة صعوبة إذا لم يكن قد نفذ العقد، أما إذا نفذ بين الطرفين  
او بواسطة الطرف الآخر فان الإبطال يؤدي إلى إعادة الحال التي كانت عليه .

إذا قضى بالبطلان سواء كان الحكم كاشفاً لبطلان مطلق أو منشئاً للإبطال إذا تمسك به صاحب  
الحق فيه، فان النتيجة واحدة، حيث يتساوى البطلان مع الإبطال في الأثر القانوني، وهو اعتبار العقد كأن لم  
يكن، فإذا تم لم يكن قد نفذ فيستمر الوضع على ما هو عليه، حيث يتعين عدم تنفيذ العقد .

لكن إذا كان العقد قد نفذ كلياً أو جزئياً قبل الحكم بالكشف عن البطلان أو إنشاء الإبطال فانه يجب رد  
المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد بحيث لا يعتبر أن هناك ثمّة عقد<sup>1</sup>

ويقتض ذلك أنه إذا وفي كل من المتعاقد بالتزامه وبرئت ذمة كل منها من هذه الالتزامات، فانه تنشأ بسبب  
الحكم التزامات جديدة في ذمة كل منهما مقتضاه أن يعيد كل طرف الأداء الذي تسلمه للطرف الآخر .  
إن في حالة الخطأ في تكوين العقد فالمضروور له حق المطالبة بالتعويض ليس على أساس العقد (مسؤولية  
عقدية) لان الغرض هنا معدوم لا يرتب حقوق بل على أساس المسؤولية التقصيرية والعمل غير المشروع .

### الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على القاعدة العامة.

ليست قاعدة إعادة الحال إلى ماكانت عليه أو وجوب ود الاداءات قاعدة مطلقة بل هناك حالات  
تستثني من هذه القاعدة وهي حالة نقص الأهلية وحالة عدم مشروعية المحل أوالسبب.

#### أولاً: حالة نقص الأهلية :

<sup>1</sup> د. عبد الحكيم فودة، (نفس المرجع السابق) -ص 677 .



## بطلان عقد العمل

إذا كان العقد قابل للإبطال و تم إبطاله فان ناقص الأهلية يسترد ما دفعه للطرف الآخر تطبيقاً لمبدأ إعادة

المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد في حالة بطلان العقد أو إبطاله فان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل<sup>1</sup>

لكن تقضي المادة 103 فقرة 2 على أنه: «غير أنه لا يلتزم ناقص الأهلية، إذا بطل العقد نقص أهلية

أن يرد غير ماعدا عليه من منفعة بسبب تنفيذ العقد». أي يرد ما قد يكون قد تبق في يده مما أعطاه العاقد الآخر، وكذلك يرد ما أنفقه وما عاد عليه بمنفعة أو فائدة بأن كان قد سدد ديون عليه، أو قام بشراء أشياء مفيدة، أما ما أنفقه ولم يعد بفائدة فلا يلتزم ناقص الأهلية برده<sup>2</sup>.

وقد أراد المشرع الجزائري بهذا الحكم أن يكفل الحماية لناقص الأهلية وتقضي قواعد التخير في القياس تطبيق نفس الحكم على عديمي الأهلية، هذا ويقع على من يطال بالرد وفقاً للقواعد العامة في الإثبات أن يقيم الدليل على عودة منفعة على ناقص الأهلية مما تسلمه، فإذا كان هذا الآخر قد استخدم ما حصل عليه من مال في إتباع شهواته بان أنفقه مثلاً في اللهو أو القمار أو السباق أو غيرها فانه لا يلتزم بالرد<sup>3</sup>

ثانياً : حالة بطلان العقد لعدم المشروعية .

نشأ في القانون الروماني مبدأ مشهور، يتضمن استشفاء آخر على أثر البطلان، بمنعه في حالة بطلان

العقد لمخالفته للنظام العام والآداب العامة استرداد ما سماه العاقد الملوث وحق له<sup>4</sup>.

ومعنى هذه القاعدة الرومانية أنه لا يجوز للطرف الملوث أن يؤسس عليه دعواه على غش صدر من جانبه

وأن يستند إلى تلوثه في المطالبة بحق أمام القضاء، فإذا كان العقد باطلا لمخالفة المحل أو السبب للنظام العام

والآداب العامة، فان من سلم شيئاً لا يستطيع أن يشرده إلا إذا كان غير ملوث نبأ أن كان عدم المشروعية غير

<sup>1</sup> نص المادة 103 الفقرة 2 قانون مدني جزائري .

<sup>2</sup> د. بلحاج العربي (نفس المرجع السابق) - ص 194

<sup>3</sup> د. بلحاج العربي، (نفس المرجع السابق) ص 194

<sup>4</sup> القاعدة الرومانية باللاتينية هي ( Nemo Auditeur Pro prion +Upitudiuem Allegans ) .

## بطلان عقد العمل

آت من ناحيته ومثال ذلك من يدفع مبلغا لآخر في مقابل أن يقتل شخصا ثالثا فانه لا يجوز له أن يسترد هذا المبلغ في حالة عدم قيام الشخص الآخر بالقتل .

وقد أخذت بعض القوانين الحديثة بهذه القاعدة ، كالقانون الاسباني ( م 1305 ) والقانون الألماني ( م

817 ) والقانون السويسري ( م 26 ) في حين أنه لم يعمل بها في كل من القانون المصري والجزائري .

والقاعدة في القانون الجزائري هي أن العقد الباطل لعدم المشروعية حكمه حكم العقد الباطل لأي سبب

آخر، فيلتزم فيه كل من الطرفين برد ما أخذه طبقا للقاعدة العامة وهذا انطلاقا من أن القاعدة الرومانية لا تتفق

مع منطق البطلان ، كما أنها تشجع على الفساد أن يؤدي إلى النتيجة التي تترتب على العقد الصحيح<sup>1</sup>

**المبحث الثاني: تصور آثار البطلان وتناظرها مع طبيعة علاقات العمل .**

لاشك أن إهمال البطلان كمفهوم صارم ومتشدد بصدد عقد العمل يؤدي إلى فناء العقد كلية ، سواء

بالنسبة للماضي أو للمستقبل ، إذ يحول أية فاعلية قانونية لعقد العمل<sup>2</sup> .

وعلى كل حل ، فإن الفقه يقر بزوال علاقة العمل بالنسبة للمستقبل إذا تقرر بطلان العقد ، لان البطلان

يعني رحيل العامل عن المشروع ، غير أن المشكلة الأساسية تثور بالنسبة للإبقاء على آثارا لعقد التي تحققت في

المرحلة السابقة على إعلان البطلان ، الذي شطر من الناحية الزمنية ، علاقة العمل إلى شطرين ، والسؤال الذي

يطرح نفسه وهو عمل يمكن للعامل يطالب بحقوقه كاملة عن الفترة السابقة على إعلان البطلان ، وكيف يمكن

تصنيفه حقوق المستقبلية باعتباره مارس عملا في تلك الفترة ؟

**المطلب الأول: حقوق العامل خلال الفترة السابقة على إعلان البطلان.**

إذا تم تنفيذ عقد العمل قبل أن يتقرر بطلانه ، فإن معنى ذلك أن العامل قدم خدمات لصاحب العمل

، فما مدى حق العامل في الحصول على أجر «مقابل لهذه الخدمات» وعلى أي أساس يتم تحديد هذا الأجر ؟

**الفرع الأول : الأجر وتوابعه :**

<sup>1</sup> د بلحاج العربي ، (نفس المرجع السابق) ص 196/195 .  
<sup>2</sup> د. صلاح محمد احمد ، (نفس المرجع السابق) 127 .

## بطلان عقد العمل

والأجر كما يعرفه الفقهاء بأنه: «ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه الطرفين مسبقا، ويدفع

بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كما حل موعد أو أجل الدفع مقابل العمل المؤدي»<sup>1</sup>

ويتكون الأجر عادة من عنصرين، أحدهما ثابت ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضموم للأجر

، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي، أو الأساسي والثاني متغير، ويتمثل على الخصوص في مختلف

المكافآت والتعويضات، الحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العمل عن بعض الأتعاب

الإضافية أو الأعمال الشاقة بالإضافة إلى بعض المنافع العينية، كالنقل، أو الإطعام، أو السكن وما شابه ذلك

إذا كان العمل الذي أداه العمل مخالفا للآداب العامة، كالخدمة في منزل للدعارة فلا حق له في الحصول على

مقابل هذه الخدمات، وهذا ما يسلم به الفقه والقضاء .

ولا يقدم له تعويضا عن فعله المخالف للآداب حتى لا تصبح الأفعال المخالفة للآداب مصدرا للكسب )

الفقرة 3 من المادة 103 من القانون المدني .)

أما إذا لم يكن مخالفا للآداب العامة وتقرر البطلان لسبب آخر فيمكن للعامل أن يحصل على مقابل وليس

على آخر بالإضافة إلى ما سبق نجد الحق في الحماية.

لقد بسط الدستور<sup>2</sup> حماية خاصة على العمل بهدف رعايته الكافية الأداء مهامه بصورة فعالة، ذلك أن الحق

في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص

والدافع أن حق العامل بالمؤسسة في الحماية .

فإذا كانت علاقة العمل تبرر دفع الأجر فان عقد العمل يجب أن يحدد طريقة حساب الأجر أو تحديده

، خاصة أن بطلان العقد لا يؤثر على قدرات العامل وخياراته وكفاءته وهي قواعد كانت موضوع حسابان عقد

التعاقد مع العامل وعند تشغيله وأدائه لعمله ، ولا يمكن لبطلان العقد أن يمس أو يؤثر على هذه القدرات .

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، طبعة 2002 ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية - بن عكنون الجزائر. ص 211 .

<sup>2</sup> حيث تنص المادة 55 من الدستور على انه: « لكل المواطنين الحق في العمل، يتضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته ». هناك المواد 6 و5 من القانون المتعلق بعلاقات العمل .

## بطلان عقد العمل

الفرع الثاني : مسؤولية صاحب العمل وتقيده بالقواعد المنظمة :

لا يمنع بطلان عقد العمل أو إبطاله من تطبيق أحكام قانون العمل التي تتطلب قيام عقد صحيح ، فلا يمكن لصاحب العمل أن يتخلص من التزاماته القانونية المتعلقة بتنظيم العمل (ساعات العمل وأوقات الراحة وقواعد السلامة والصحة المهنية).

بدعوى بطلان عقد العمل<sup>1</sup> ، ويعاقب بالعقوبات المقررة لهذه المخالفات ولا يمكن دفع مسؤولية بحجة بطلان عقد العمل ، لأن مناط هذه القواعد هو عنصر التبعية وليس العقد الصحيح .

فعدم بلوغ العامل السن المقدرة قانوناً لا يؤدي إلى سقوط كافة أحكام قانون العمل المادة 140 من قانون 90-11 بل يظل صاحب العمل خاضعاً للعقوبات المقررة على مخالفة القواعد المنظمة لسن التشغيل ، وأحكام تشغيل الأحداث .

كذلك الأمر بالنسبة لمخالفة الأحكام الخاصة المادة 20 من قانون 81-10 بتشغيل الأجانب أو تشغيل النساء المادة 141 من نفس القانون حيث لا يؤدي بطلان العقد أو إبطاله إلى إعفاء صاحب العمل من المسؤولية الجنائية عن المخالفة .

وتظل هذه المسؤولية قائمة في مواجهة صاحب العمل ولا يكون لهذا الرجوع على العمل ولو أقر بمسؤولية طالما أنه لم يرتكب خطأ جسيماً .

**المطلب الثاني : حقوق العامل والتزاماته خلال المرحلة اللاحقة على إعلان البطلان.**

بإعلان بطلان عقد العمل تتوقف علاقة العمل ويتوقف العقد عن إحداث آثاره، ولن يستمر العامل في العمل ولا يمكن لأحد إلزامه بذلك، ولا يعد الإنهاء نتيجة قرار فردي لأحد أطراف العقد بل هو أمر أحدثه فساد العقد أو عدم مشروعية .

<sup>1</sup> د. صلاح محمد أحمد (نفس المرجع السابق)، ص 137.

## بطلان عقد العمل

ومن الحقوق التي تكون للعامل بانتهاء العقد الحق في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة ، والحق في الحصول على شهادة الخبرة ، واسترداد ما كان قد أودعه من أوراق وأشياء لدى صاحب العمل هذا فضلا عن حقه في المطالبة بأي حق آخر خلال المدة التي حددها المشرع ، وحقه في التعويض عن الإجازات مدفوعة الأجر التي لم يحصل عليها ومن الالتزامات التي يتزاهم بعدم إفشاء الأسرار وعدم المنافسة إلى غير ذلك <sup>1</sup> ( المادة 67 من القانون 11-90).

**الفرع الأول:** لا يحق للعمال في التعويض عن مهلة العطلة.

يرى البعض <sup>2</sup> أن بطلان العقد وانتهائه لهذا السبب لا يكون مترتب على قرار فردي ، ومن المنطقي أن التقيد بمهلة العطلة *délai - congé* لا يكون إلا في حالة التسريح من جانب هذا التصرف ( المادة 73-6 و 5-73 من قانون 11-90 ).

وبناء على ذلك فلا يحق للعامل في الحصول على تعويض عن عدم مراعاة مهلة العطلة *Indumuité*

*conpensatrice de prévis*.

فبطلان العقد يلزم العامل بترك المشروع فورا دون انتظار لانقضاء مهلة العطلة ، ولا يتقيد العامل ولا صاحب العمل بهذه المهلة ، لأنها تعتبر شكلا من أشكال حماية الوظيفة ، ولا يمكن التمسك بها في ظل وظيفة ثم شغلها بطريقة غير قانونية ، وبالتالي فلا يحق للعامل أن يطالب بتعويض في حالة الإنهاء المفاجأ حال بطلان العقد ، حيث يتوقف العقد عن إحداث أثره ولا يقال بأن العامل كان سيستمر في العمل توصلا لإعطائه تعويضات عن مهلة العطلة .

ومع ذلك ينهب البعض <sup>3</sup> وجوب حصول العامل على مهلة العطلة استنادا إلى أن هذه المهلة إنما

تستهدف إعطاء العامل فرصة للبحث عن عمل جديد.

<sup>1</sup> أحمية سليمان - المرجع السابق - ص 180.

<sup>2</sup> د. صلاح محمد أحمد - نفس المرجع السابق ، الصفحة 139.

<sup>3</sup> د. هيثم حامد المصاورة ، قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني كلية الحقوق جامعة العلوم التطبيقية ، الطبعة الأولى 2008 ص 165 .

## بطلان عقد العمل

الفرع الثاني: حق العامل في التعويض عن الضرر الناجم عن فقد العمل بسبب بطلان العقد.

حق العامل في التعويض عن الأضرار على أساس مسؤولية صاحب العمل عن العيب الشكلي الذي

تسبب في إبطال العقد، وأن العقد قبل بطلانه جرى تنفيذه وأنتج آثاره .

والملاحظ أن التعويض في حالة بطلان العقد إنما يكون عن خطأ ارتكبه صاحب العمل سابقا على لحظة إبرام التعاقد .

ولهذا فالتعويض يتأسس على المسؤولية التقصيرية وليس العقدية، ويعد استخلاص الخطأ في جانب

صاحب العمل مسألة من مسائل الواقع تختلف باختلاف ظروف كل حالة .

إذا كان العامل على علم بعدم مشروعية عقد العمل عند التعاقد فلا يمكنه إدانة صاحب العمل ومطالبته بتعويض عن الضرر.

كما لا يعد انقضاء العقد في تلك الأحوال إنهاء تعسفيا من جانب صاحب العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : حق العامل في الحصول على شهادة العمل .

صاحب العمل ملزم بإعطاء العامل شهادة العمل<sup>2</sup> وملزم بتحديد جملة من البيانات المحددة، وهي اسم

العامل ، ونوع العمل الذي كان يؤديه، وتاريخ بدء الخدمة ونهايتها ، كما أنه ملزم بتنفيذ بيانات أخرى إذا طلب العامل ذلك ، كيفية الأجر أو مقدار آخر ، أجر تقاضاه أو نوع ومقدار الامتيازات التي كان يتمتع بها ، أو أي

بيان آخر يفيد في الحصول على فرصة عمل ، كسبب إنهاء علاقة العمل ، والإشادة بسلوكه أو كفاءته وخبراته

إذا كان فعلا يستحق ذلك ( شهادة عمل عرقها المادة 67 من قانون 90-11) إن إخلال صاحب العمل

بهذا الالتزام يقضي إلى إمكانية مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي أصابت العامل من جراء عدم منحه شهادة

العمل عند إثبات العامل لمدة طويلة راجع إلى عدم وجود تلك الشهادة ، كما أن الإخلال بهذا الالتزام يعني

<sup>1</sup> د. هيثم حامد المصاروة، (نفس المرجع السابق) ص 166 .

<sup>2</sup> أحمية سليمان ( نفس المرجع السابق) ص 169 .

## بطلان عقد العمل

إيقاع العقوبة الجنائية على صاحب العمل المخالف ، وعليه فلا يشترط للحصول على هذه الشهادة أن يكون عقد العمل صحيحا ، إذ يكفي دخول العامل إلى العمل واستلامه له ثم تركه والخروج منه .

وبطلان العقد لا ينبغي لأن العامل قد قام بالعمل فعلا ، وأنه في أداء العمل كان خاضعا لعلاقة التبعية ، يؤدي عمله تحت إشراف ورقابة صاحب العمل<sup>1</sup> ، ومن ناحية أخرى فإن القانون هو الذي يلزم ذلك توجب على صاحب العمل إعطاء هذه الشهادة للعامل وبدون مقابل .

**الفرع الرابع : حق العامل في التعويض عن مقابل العطل والراحة القانوني التي لم يحصل عليها .**

إن منح العامل العطل والراحة القانونية مدفوعة الأجر أمر يرتبط يشغله للوظيفة وبأدائه للعمل بصورة فعلية خلال فترة زمنية معينة ، فقيام العامل بأداء عمل متتابع خلال فترة زمنية ينشئ لاحقا في إجازة مدفوعة الأجر المادة 33 من قانون 11-90<sup>2</sup> فالإجازة ترتبط بالوظيفة والعمل أكثر من ارتباطها بعقد العمل ، وعلى ذلك فإذا لم يحصل العامل عليها ثبت له الحق في مقابلها ، المادة 39 من قانون 11-90 : «لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم» .

فإذا تقرر بطلان عقد العمل في وقت كان العامل مستحقا لإجازة فسيكون له الحق في المقابل المادي لهذه الإجازة ، لأن الأجر ارتبط بأعمال فعلية قام بتنفيذها .

لقد قيد المشرع الفرنسي الحصول على مقابل كسر الإجازة بأن يكون إنهاء عقد العمل تم بشكل إرادي ، وألا يكون بسبب الخطأ الجسيم للعامل ، سواء كان من قام بالإلغاء هو صاحب العمل أم العامل<sup>3</sup> .

**الفرع الخامس : التزام العامل بعدم إنشاء الأسرار رغم بطلان عقده.**

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، بنوع من الخصوصية غير معروفة في الكثير من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى ، حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة والنية الحسنة والمخلصة في عدم إساءة

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، ( نفس المرجع السابق ) ص 171 .

<sup>2</sup> د .صلاح محمد أحمد ، ( نفس المرجع السابق ) ، ص 157

<sup>3</sup> نص المادة 33 من القانون 11-90 «حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع في ظروف العمل العادية يوم الجمعة وتكون الراحة الأسبوعية العادية» .

## بطان عقد العمل

أحدهما إلى الآخر ، حيث ينتج عن هذه العلاقة في الكثير من الأحيان ، وضع صاحب العمل لكل ممتلكاته وأسراره المهنية ، أو البعض منها في يد العامل ، أو على الأقل اطلاعه عليها ، مما يجعل هذا الأخير على علم بكل أو بجزء من وسائل وأساليب الإدارة أو الصنع ، أو ما إلى ذلك من المسائل التي تعتبر من أملاك أو احتكار أو امتياز صاحب العمل ، سواء أكانت ذات طابع مادي أو فكري أو تكنولوجي أو صيغة صناعية أو ابتكار أو اختراع<sup>1</sup>..... الخ

وهي المسائل التي يؤدي اطلاع الغير عليها بشكل أو بآخر ، إلى تعرض صاحب العمل إلى المنافسة أو التقليد الذي يعرض مصالحه إلى الخسائر المادية والمعنوية المعتبرة . لذلك تحرص أغلبية التشريعات الصناعية والعمالية الحديثة على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت ، التي يطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم ووظائفهم في مختلف المؤسسات المستخدمة العامة أو الخاصة ، وعدم اطلاع الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل وفي حالات خاصة جدا ، وهو ما تضمنه المادة 7فقرة 8 من قانون علاقات العمل ، التي تلزم العمال بأن : «لا يفنوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع ، وطرق التنظيم وبصفة عامة ، أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة ، إلا إذا فرضها القانون أو طالبتها سلطتهم السلمية»<sup>2</sup>.

كما أن المادة 172 مدني جزائري ، تتضمن هي الأخرى بعض المبادئ والعناصر التي تدخل ضمن إطار السر المهني بشقيه المادي والمعنوي ، حيث تنص على أنه : «في الالتزام بعمل ، أنا كان المطلوب من المدني أن يحافظ على الشيء ، أو أن يقوم بإدارته ، أو أن يتوفر الحيطة في تنفيذ إزامه ، فإن المدني يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود ، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك ، وعلى كل حال يبقى المدني مسؤولا عن غشه ، أو خطأه الجسيم» .

<sup>1</sup> أحمية سليمان .- ( نفس المرجع السابق ) ص 180  
<sup>2</sup> أحمية سليمان ( نفس المرجع السابق ) ص 181 .



## بطلان عقد العمل

المتعلقة بكيفيات تطبيق بعض القوانين الأساسية النموذجية لبعض القطاعات والفئات العمالية، وهي

القوانين التي لازالت سارية المفعول إلى غاية كتابة هذا العمل فقد نصت المادة 07 من المرسوم المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني<sup>1</sup>. وجوب تقييد الباحثين والعمال العاملين في حقل

البحث العلمي والتقني، بالالتزام المحافظة على السر المهني ونفس القيد فرضته المادة 23 من القانون الأساسي

النموذجي لعمال الإدارات العمومية<sup>2</sup>، إلا أنها إضافة زيادة غلى هذا المبدأ بعض التوضيحات، حيث فرضت

على العمال الإداريين أن: «... لا يفتشو محتوى أية وثيقة، أو حدث، أو خبر يجوزونه أو يطلعون عليه بحكم

ممارسة مهامهم، وألا يمكن غيرهم من الاطلاع عليه، ماعدا ما تقتضيه ضرورات الخدمة يمنع عليهم كذلك

، إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو إتلافها أو تحويلها أو اطلاع الغير عليها

لا يجرر أي عامل من السر المهني، ولا يرفع عنه المنع الوارد في هذه المادة، إلا بموافقة كتابية من السلطة التي لها

صلاحية التعيين، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في التنظيم الجاري به العمل».

كما فرضت المادة 24 من قانون تشغيل العمال الأجانب، عدة عقوبات جزاء الإخلال بالسر المهني

، من بينها العقوبات المنصوص عليها في المادة 302 من قانون العقوبات بالإضافة الى العقوبات التي يتضمنها

النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>.

ولا يقتصر الالتزام بالسر المهني على فئة العمال فقط، بل أن النصوص القانونية المدنية توسع دائرة هذا

الالتزام إلى كافة الأشخاص والمؤسسات التي لها علاقة بقطاع العمل والعمال وأماكن العمل، مهما كانت

صفتهم، حتى الاطلاع على مختلف المعلومات المتعلقة بعلاقات العمل، أو بظروف العمل أو ما إلى ذلك من

المعلومات الأخرى، مثل مفتشي العمل الذين يتمتعون بصلاحيات واسعة في هذا المجال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم 86-25 المؤرخ في 18 مارس 86، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 9 مارس 85، ص 409.

<sup>2</sup> المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 85، الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 85، ص 333.

<sup>3</sup> القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 81، الجريدة الرسمية - عدد 28 المؤرخ في 14 جويلية 81.

<sup>4</sup> المواد من 5 إلى 16 من قانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 90، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية - عدد 6 ص 237.

## بطلان عقد العمل

الأمر الذي جعل المشرع يقيدهم بالتزام المحافظة على السر المهني، سواء بالنسبة لدراسة الملفات والعرائض

الخاصة بالمنازعات المعروضة عليهم أو التي يسجلونها عند قيامهم بمهامهم المادة 18 أو بالنسبة للمعلومات

المختلفة الأخرى التي يطلعون عليها بحكم طبيعة مهامهم ووظيفتهم، والتي نصت بشأنها المادة 19 من قانون

مفتشية العمل، على أن: «يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم

المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم، فيما يخص كل طرق الصنع أو جمع

المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء

ممارستهم لوظائفهم»، إلا أن هذا المنع لا يمكن الاعتداد به أمام الجهات والسلطات القضائية<sup>1</sup>.

وبالتالي فالسر المهني، من بين أهم الالتزامات التي تقع على العامل في أي مستوى مهني أو وظيفي كان

، بل أن بعض القوانين النموذجية لبعض القطاعات، تمدد مفعول هذا الالتزام بالنسبة لبعض الفئات العمالية إلى

الفترة التي تلي نهاية علاقة العمل، نظرا لقيمة وأهمية المعلومات والأسرار التي قد يحتفظ بها العامل، كأن تتعلق

هذه الأسرار بميدان الأمة، أو بطريقة منح متطورة، أو ذات مستوى تكنولوجي متطور، يحتفظ صاحب العمل

بحق ملكيتها، أو احتكارها أو استغلالها، بل ويمنع بعض العمال حتى من استغلال المعلومات التي حصلوا عليها

أثناء العمل، بعد انتهاء علاقة العمل لمصلحتهم الخاصة، كأن يقوموا بإنشاء مؤسسات مقاولات خاصة بهم<sup>2</sup>.

لقد أدى التوسع في تفسير وتطبيق مبدأ المحافظة على أسرار المهنية إلى إلزام العمال بعدم العمل في

مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي خوفا واحتياطا على نقل معارفهم ومؤهلاتهم إلى مؤسسات

المنافسة لها، أما بالنسبة لتطبيقات الالتزام في القانون الجزائري فإنه لا يوجد من الناحية النظرية والقانونية ما ينظم

هذه الحالة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 90 من القانون السابق الذكر .

<sup>2</sup> أحمية سليمان ( نفس المرجع السابق ) ص 182.

<sup>3</sup> بشير هدي ( نفس المرجع السابق ) ص 79

## بطان عقد العمل

غير أن شرط عدم المنافسة إن كان صحيحاً من حيث المبدأ فإنه لا يمكن أن يصل إلى درجة الاحتكار

الكلبي للخبرة المكتسبة الناتجة عن مزاوله العمل .

وقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الالتزام في المادة 07 في فقرتها 07 بأنه :

" لا تكون له مصالح مباشرة ، وغير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أوزبونة أو مقاوله منة الباطل ،

إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ، وان لا تنافسه في مجال نشاطه".

وهو ما يفهم منه اقتصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فحسب ، دون امتداد أثره إلى ما بعد

انتهاء علاقة العمل إذ لا يوجد ما يبرر إدراج هذا الشرط ، باستثناء بعض الحالات المتعلقة بالسر المهني

والمنصوص عليها صراحة.

# بطلان عقد العمل

## خاتمة

إن الأصل أن التصرف الباطل لا يرتب أثرا ولكن العدالة تصطدم بهذا المبدأ، خاصة وأن العقد الباطل قد يكون مرتبا لمراكز قانونية ثابتة حيث تكون حماية هذه المصالح أولى بالحماية من المصالح التي يهدف إليها تقرير البطلان لأجل ذلك رتب المشرع ذلك وأعطى الحق لكل ذي مصلحة أن يتمسك بهذا البطلان، والبطلان النسبي يتحقق إذا تعلق بشرط من شروط الصحة لهذا أوجد المشرع الإجازة في العقد القابل للإبطال، وحصص حق التمسك به على أصحاب المصلحة فقط.

ولقد حاول المشرع الجزائري التوفيق بين مبدأ سلطان الإدارة أي أن العقد شريعة المتعاقدين، وبين حماية الحسن النية من المتعاقدان والنيير والحفاظ على مصلحة ناقص الأهلية وعلى أن لا يخرج المتعاقدان عن النظام العام والآداب العامة، ورتبا على مخالفتها جزاء والأصل أن يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد، غير أنه إذا استحال ذلك، كان بإمكان المتضرر من الوصف الذي لحق بالعقد أن يرفع دعوى البطلان، وفقا للقواعد العامة على أن كل من تسبب في ضرر الغير وجب عليه تعويضه.

بإبطال العقد يعتبر العقد غير موجود قانونا مما يمنع معه الاستمرار في علاقة العمل أو الاستمرار في تنفيذها كما نصت المادة 103 من القانون المدني أي مقتضى هذا النص بتعقيد إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد وهذا ما يحرف بالأثر الرجعي للبطلان وهذا الأمر يدعو لمعالجة مسألة حقوق العامل وحمايته في ظل تطبيق القواعد العامة للبطلان وما ينجم عنه من آثار ومن أهم الآثار في زوال العقد من الناحية القانونية و زوال آثاره القانونية التي تترتب عليه، سواء تعلق الأمر ببطلان مطلق أو ببطلان نسبي، فالنتيجة زوال و انعدام وجوده.

إذا تم تنفيذ عقد العمل قبل أن يتقدم بطلانه، فإن معنى ذلك أن العامل قدم خدمات لصاحب العمل و على هذا الأساس يتم تحديد الأجر "مقابل لهذه الخدمات"

## بطلان عقد العمل

ان عدم بلوغ العامل السن المقررة قانونا لا يؤدي إلى سقوط كافة أحكام قانون العمل بل يظل صاحب العمل خاضعا للعقوبات المقررة على مخالفة القواعد المنضمة لسن التشغيل و أحكام تشغيل الأحداث كذلك الأمر بالنسبة لتشغيل الأجانب و تشغيل النساء، حيث لا يؤدي بطلان العقد أو إبطاله إلى إعفاء صاحب العمل من المسؤولية الجنائية عن المخالفة.

بإعلان بطلان عقد العمل تتوقف علاقة العمل و يتوقف العقد عن إحداث آثاره و هذا يعني فساد العقد أو عدم مشروعيته.

إذا كان سبب البطلان يرجع إلى صاحب العمل، فللعامل الحق في التعويض عن مقابل العطل و الراحة القانونية، و الحق في الحصول على شهادة العمل و في المقابل على العامل أن يلتزم رغم بطلان عقده، بعدم إفشاء أسرار العمل.

و من المتفق عليه في فقه قوانين العمل إن قواعد قانون العمل تتسم بالصفة الآمرة لأنها تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقات العمالية و هو العامل و لذلك فانه لا يجوز مخالفته قواعد قانون العمل إلا إذا كانت هذه المخالفة تحقق فائدة أكبر مما قرره قانون العمل.

# بطلان عقد العمل

## قائمة المراجع و المصادر:

أ- قائمة المصادر:

قانون العمل

-القانون المدني الجزائري و تعديلاته إلى غاية 13 مايو 2007 مدعم بالاجتهاد القضائي 2009-2010

ب-قائمة المراجع:

1/ الأستاذ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، بدون طبعة، الجزء الثاني، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2002

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل 2005، دار الريحانة للكتب، حي البدر القبة، 2005.

3- الدكتور بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني، الجزء الأول، بدون طبعة ، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1999

4- الدكتور خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول، بدون طبعة ، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1994

5- الدكتور صلاح محمد أحمد ، بطلان عقد العمل و آثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية

(دراسة مقارنة)، بدون طبعة كلية الحقوق، جامعة أسبوت سنة 2006

6- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، 2003 دار هومة للنشر، الجزائر.

7- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ، دار هومة للنشر ، الجزائر 2003.

8- عبد الرزاق أحمد الشهوري الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول مصادر الالتزام، منشأة دار المعارف

-الطبعة الأولى، سنة 2004

## بطلان عقد العمل

9- الأستاذ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، ، بدون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر،

سنة 2005

10-الدكتور علي عوض حسن، الجزائر، شرح قانون العمل، ، بدون طبعة، دار الفكر الجامعي، سنة 2001

11-الدكتور محمد سعيد جعفرور، نظرات في صحة العقد و بطلانه في القانون الدين و الفقه الإسلامي رقم

1418-37/98، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر.

12- الدكتور محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر بدون طبعة، دار العلوم للنشر و التوزيع (عناية)،

سنة 2000

13- الدكتور همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي) بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة،

الإسكندرية، سنة 2003.

14- الدكتور هيثم حامد المصاورة، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع الأردن،

سنة 2008.

# بطلان عقد العمل

## الفهرس

- 1.....مقدمة
- 4.....خطة البحث
- 6.....الفصل الأول : أسباب بطلان عقد العمل
- 7.....المبحث الأول : أسباب البطلان المطلق لعقد العمل
- 7.....المطلب الأول : الأسباب الذاتية لبطلان عقد العمل
- 7.....الفرع الأول:انعدام الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل
- 9.....الفرع الثاني: انعدام الرضا اللازم لانعقاد العقد
- 10.....المطلب الثاني : الأسباب الموضوعية لبطلان عقد العمل
- 10.....الفرع الأول : تخلف المحل والشكلية سببا من أسباب البطلان
- 13.....الفرع الثاني: تخلف ركن السبب
- 14.....الفرع الثالث: البطلان لأسباب خارج العقد (مخالفة نص قانوني)
- 19.....المبحث الثاني: أسباب البطلان النسبي لعقد العمل
- 20.....المطلب الأول : الأهلية وعيب الإرادة
- 20.....الفرع الأول : أهلية العامل
- 22.....الفرع الثاني: أهلية صاحب العمل
- 22.....المطلب الثاني:عيوب الرضا
- 22.....الفرع الأول: الغلط (L'erreur)
- 24.....الفرع الثاني: التدليس (Le dol)
- 25.....الفرع الثالث: الإكراه. (La violence)
- 27.....الفصل الثاني : آثار بطلان عقد العمل
- 27.....المبحث الأول : آثار بطلان عقد العمل وفق القواعد العامة
- 27.....المطلب الأول : زوال الآثار القانونية التي ترتبت على العقد
- 30.....المطلب الثاني : إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد
- 31.....الفرع الأول : القاعدة العامة
- 32.....الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على القاعدة العامة
- 33.....المبحث الثاني :تصور آثار البطلان وتنافرها مع طبيعة علاقات العمل
- 34.....المطلب الأول:حقوق العامل خلال الفترة السابقة على إعلان البطلان
- 34.....الفرع الأول : الأجر وتوابعه
- 35.....الفرع الثاني : مسؤولية صاحب العمل وتقيده بالقواعد المنظمة
- 36.....المطلب الثاني : حقوق العامل والتزاماته خلال المرحلة اللاحقة على إعلان البطلان
- 36.....الفرع الأول : لا يحق للعمال في التعويض عن مهلة العطلة



## بطلان عقد العمل

- الفرع الثاني: حق العامل في التعويض عن الضرر الناجم عن فقد العمل بسبب بطلان العقد . 37
- الفرع الثالث : حق العامل في الحصول على شهادة العمل..... 38
- الفرع الرابع : حق العامل في التعويض عن مقابل العطل والراحة القانوني التي لم يحصل عليه..... 38
- الفرع الخامس : التزام العامل بعدم إنشاء الأسرار رغم بطلان عقده..... 39
- خاتمة..... 43
- قائمة المصادر و المراجع..... 45