

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

Nullity of the employment relationship between the general rules and the specific rules

♦ مقني بن عمار

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت / الجزائر
رئيس فرقة بمخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي
AMAR.MEGUENI@univ-tiaret.dz

تاريخ النشر: 2023/07/03

تاريخ القبول: 2023/06/11

تاريخ الإرسال: 2023/03/08

الملخص:

إلى جانب النظام العام التقليدي يوجد نظام عام حمائي. وهذا النظام العام يستهدف تحصين مركز الأطراف الضعيفة في العلاقات التعاقدية، ومن بينهم العمال الأجراء. لحماية هذه الفئة كانت علة وغاية وجود قانون العمل، وبقيت مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها.

ومادام أن قانون العمل يستهدف تقوية العامل وحماية حقوقه في مواجهة صاحب العمل، فإن قواعده ينبغي أن تكون لها صبغة أمرة، وإلا أمكن لصاحب العمل، بما يملكه من قوة أن يفرض على العامل اتفاقات مخالفة وأن يدرج في عقد العمل شروط تعسفية، فتتلاشى بذلك الحماية المقررة لهذا الطرف، وينهار معها النظام العام الاجتماعي.

وفي نطاق العقود بوجه عام فإن البطلان هو الجزاء الذي يجعل التصرف كأن لم يكن، لخلل أصاب وصفه القانوني. فهو جزاء يلحق العقد إذا تخلف فيه أحد أركانه أو اختل شرط من شروطه، فضلا عن وجود أسباب أخرى قد ترتب بطلان العقد رغم اكتماله لكافة الأركان والشروط المقررة قانونا.

غير أنه في نطاق التشريع العمالي خصت عقود العمل بأحكام استثنائية، ذلك أن البطلان ذو طبيعة نسبية، ومقرر لفائدة العامل الأجير.

وفي هذا البحث سنتعرض لبعض مظاهر النظام العام الاجتماعي، من خلال بيان أحكام بطلان علاقات العمل ونطاقها وآثارها، مع عرض موقف التشريع والفقه والقضاء الجزائري والمقارن.

♦ المؤلف المرسل

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

الكلمات المفتاحية: علاقة؛ عامل؛ صاحب عمل؛ أجر؛ طرف ضعيف؛ ديون؛ تعويض؛ بطلان؛ حمائي؛ نظام عام.

Abstract:

One of the objectives of the labor law is to protect the employee, because he is a weak party vis-à-vis the employer. Where labor law rules are mandatory in nature, neither party may violate them - except where they provide a benefit to the worker. It is a feature of social public order. The perpetuation of social public order aims to protect the worker against any violation of the agreements that the employer could impose on him and to avoid arbitrary clauses in employment contracts.

And if the nullity of civil contracts is based on general rules, but it is an exception in employment contracts, there are special rules for nullity, and its legal provisions are established for the benefit of the worker.

In this research, we will address the notion of nullity in employment contracts, according to the provisions of Algerian and comparative legislation.

With a statement of the position and case law of the judiciary.

Keywords : Relationship; Worker; the boss; salary; weak limb; Debt; Compensation; Nullity ; public order ; protective.

مقدمة:

لقانون العمل ذاتية متعددة المظاهر تحول دون أن نرى في العمل مجرد موضوع من موضوعات القانون المدني، إلا أن هذه الذاتية لا يمكن أن تنقطع الصلة بين قانون العمل وفروع القانون الأخرى، وخاصة القانون المدني. فمادامت علاقة العمل تتضمن التزامات وحقوقا شخصية (رغم اتصافها بخاوية تبعية)، ومادام عقد العمل لا يزال مصدرا لعلاقات العمل، فإن صلة قانون العمل بالقانون المدني، الذي يعد موطن النظرية العامة للالتزام والقواعد العامة للعقد، لا يمكن أن تنقطع، في الحدود التي لا تتعارض فيها أصول القانون المدني مع أصول قانون العمل.

والأصل في قواعد قانون العمل أنها متعلقة بالنظام العام، وهذا ما يرتبط بوجود قانون العمل وغايته، ذلك أن حماية العامل كانت هي علة وجود قانون العمل، كما أنها لا تزال غاية هذا القانون ومبدأ من مبادئه.

وطالما كانت قانون العمل تستهدف حماية العامل من ضعفه ومن قوة صاحب العمل، فإن قواعده لا يمكن إلا أن تكون قواعد أمرة، وإلا أمكن لصاحب العمل أن يفرض على العامل اتفاقات مخالفة أو يجبره على القيام

مقي بن عمار

بتنازلات، فتتلاشى بذلك الحماية القانونية المكرسة لفائدة العامل، وينهار معها النظام العام الاجتماعي الذي ترتبط به هذه الحماية.

وقد عمل المشرع العالمي على كفاية احترام هذه القواعد الحمائية، وذلك عن طريق فرض إجراءات وعقوبات جزائية، كما عني بتنظيم الجزاء المدني تنظيمًا خاصًا، راعى فيه طبيعة وخصوصية عقد العمل ومركز أطرافه، وعلاقة التبعية بين العامل ورب العمل، وبذلك خالف القواعد العامة في أكثر من موضع، ومن ضمنها الأحكام المتعلقة ببطلان العقود.

والغرض الأساسي الذي أراده المشرع بتنظيم علاقات العمل بقواعد استثنائية وبأحكام خاصة وأمرة، هو حماية العمال ورعاية مصالحهم، بوصفهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وذلك بتضمين قواعد الحد الأدنى من هذه الحماية، بحيث لا يجوز التزول عنها.

وفي المقابل لا يوجد ما يمنع من زيادة هذه الحماية وترقيتها، خارج نصوص القانون والتنظيم، وذلك عن عقد العمل الفردي، أو عن طريق اتفاقات واتفاقات عمالية جماعية تبرم بين العمال وأصحاب الأعمال، ويتم من خلالها تمكين العمال من مزايا إضافية، بحيث تكون أكثر فائدة لهم، مقارنة مع ما يقرره التشريع والتنظيم العماليين.

وهكذا قام، إلى جانب النظام العام التقليدي، نظام عام حديث، بحيث تفرع إلى نظام عام توجيهي ونظام عام حمائي. وهذا النظام العام الحمائي الذي يعنى بالطرف الضعيف، هو الذي تتعلق به قواعد قانون العمل.

وسنحاول من خلال هذا البحث عرض وجه من أوجه الحماية القانونية للعمال، ومظهر من مظاهر الذاتية لقواعد تشريع العمل، في ظل القانون الجزائري وبعض القوانين المقارنة، وهذا بالتعرض لخصوصية قواعد بطلان عقود العمل، بدراسة نطاق هذا البطلان في عقود العمالية ومقارنتها بأحكامها بالقواعد العامة لبطلان العقود المدنية، مع التركيز على آثار ونطاق هذه البطلان على الحقوق المادية والمعنوية المكتسبة لطرفي علاقة العمل معاً.

ويجدر التنبيه بداءة إلى أن مجال بحثنا يقتصر على أحكام البطلان في مجال عقود العمل، وليس البطلان في قانون العمل.

ولأجل استعراض محاور هذا البحث اتبعنا خطة مبينة على النحو التالي:

- المبحث الأول: مفهوم البطلان وأسبابه وآثاره بوجه عام

المطلب الأول: صور البطلان في علاقة العمل وأسبابه

المطلب الثاني: البطلان المطلق والجزئي لعقد العمل

- المبحث الثاني: آثار البطلان على حقوق العامل

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

المطلب الأول: حقوق العامل المالية المقررة في حال بطلان عقد العمل

المطلب الثاني: الآثار القانونية الأخرى المترتبة عن بطلان عقد العمل

المبحث الأول: مفهوم البطلان وأسبابه وآثاره بوجه عام

يقصد بالبطلان بوجه عام، الوصف الذي يلحق بالتصرف القانوني الميعب بسبب مخالفته لأحكام القانون المنظمة لإنشائه، فيجعله غير صالح لأن ينتج الآثار القانونية المقصودة.

يعتبر البطلان أهم الجزاءات المدنية⁽¹⁾، وهو جزء "قاس" يجعل التصرف المدني كأن لم يكن، لخلل أصاب وصفه القانوني. وقد قرره القانون عند تخلف ركن من أركان العقد العامة (التراضي، المحل، السبب)، أو سقوط ركن من أركانه الخاصة (الشكل في بعض العقود) أو نتيجة تهاوي شرط من شروط الصحة (الأهلية وسلامة الإرادة).

والعقد الباطل هو العقد الذي لا تتوافر فيه مقومات وشروط العقد الصحيح، فلا يقوم العقد صحيحا إلا إذا استتجمعت أركان انعقاده العامة ومنها والخاصة، مثل الرضا المتبادل والمحل والسبب، والشكل (الركن الخاص).

ومعلوم أن تشكيلات الانعقاد بدورها قد تكون مفروضة بقوة القانون (شكلية قانونية)، وقد تكون مقررة بموجب اتفاق بين أطرافها (شكلية اتفاقية)⁽²⁾.

والمستقر عليه أنه يمكن الاتفاق على تحويل عقد رضائي إلى عقد شكلي بقوة الاتفاق، حيث لا يوجد في ذلك ما يخالف القانون والنظام العام، غير أنه على العكس لا يمكن تحويل عقد شكلي بقوة القانون إلى عقد رضائي بمقتضى اتفاق. فمثل هذا الاتفاق إن حصل فهو باطل بلا شك.

1 - إلى جانب البطلان بنوعيه المطلق والنسبي، هناك جزاءات مدنية أخرى مقررة للعقود، ومنها الفسخ، وعدم النفاذ، والاختلال والوقف: - فالفسخ: جزاء يريته القانون على عدم تنفيذ أحد طرفي العقد لالتزاماته. والعقد ينشأ هنا صحيحا وينتج آثاره بين طرفيه، إلا أن أحدهما يتخلص عن تنفيذ التزامه، فيكون للمتعاقد الآخر طلب فسخ العقد، لكي يتحلل هو الآخر مما عليه من التزام.

ويلاحظ أن دعوى الفسخ لم يقبدها المشرع ميعاد معين، ولذلك ترجع للقواعد العامة للفسخ (تخضع التقادم الطويل بخمسة عشر سنة). - أما عدم النفاذ: فهو وصف يلحق العقد الصحيح في مولده ومنتهاه والمنتهج لآثاره بين طرفيه، فيجعله غير نافذ في مواجهة الغير (الأجنبي على العقد). بمعنى أنه ينتج آثاره كاملة بين طرفيه، ولكن لا يكون بوسعها الاحتجاج به في مواجهة الغير. ونفاذ العقد قد يكون بإقرار الغير أو بإجازته أو بعد القيام بإجراءات يلزم بها القانون.

وقد حدد المشرع ميعاد تقدم دعوى عدم النفاذ بثلاث (3) سنوات من يوم علم الدائن، طبقا للمادة 197 من القانون المدني. - أما إخلال العقد: فهو يرد على عقد نشأ صحيحا ثم ينحل، إما باتفاق الطرفين أو بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين، مثل إلغاء عقد وكالة، ولا يكون للإلغاء في جميع الأحوال أثر رجعي.

- أما العقد الموقوف: فهو عقد قد ينشأ صحيحا، غير أن تنفيذه يتطلب إجازة الغير، كما في حالة الهبة في مرض الموت، فالمرض هنا ليس عيبا من عيوب الأهلية، غير أن الهبة هنا تأخذ حكم الوصية، ولا تنفذ إلا في حدود الثلث، وما جاوز الثلث يخضع لإجازة الورثة. وقد يكون العقد معيبا في الأصل، كما في حالة إبرامه من ناقص أهلية، ولكن يتحول إلى عقد صحيح بإجازته لاحقا، من العاقد نفسه أو وليه، ونفاذه كعقد صحيح يكون بأثر رجعي، أي منذ تاريخ إبرامه وليس منذ تاريخ الإجازة. وفي حالة نقضه يتحول إلى عقد باطل بأثر رجعي أيضا.

2- مقتى بن عمار: الأحكام القانونية المتعلقة بصحة وبطلان المحررات التوثيقية، دار هومة للطبع والنشر، الجزائر، سنة 2014، ص 65.

مقي بن عمار

والبطلان قد يتقرر بنص في القانون⁽¹⁾، كما هو الحال في بطلان التعامل في تركة إنسان على قيد الحياة، ولو برضاه⁽²⁾.

والقاعدة العامة المقررة في هذا المجال تقضي بأنه: "لا بطلان دون نص قانوني". ففلا شك فالقانون هو المصدر الوحيد للبطلان، ولا دور للاتفاق في ذلك، ومناطق البطلان هو العيب الذي يلحق بالتصرف، وهذا العيب مبعثه مخالفة القانون الذي يحدد شروط نشأة التصرف ويبين الأثر المترتب على مخالفة أركان وشروطه.

وهذا الجزء المدني (البطلان) يرتب آثاره ليس بين المتعاقدين فحسب، وإنما يمتد ليشمل الغير كذلك (مع الأخذ بعين الاعتبار مركز الغير حسن النية). فهو حجة على الكافة.

كما أن الحكم الصادر بشأن البطلان هو مجرد حكم كاشف لا غير، إلا أن هذا الأمر في الواقع يصدق على البطلان المطلق الذي يثبت بموجب حكم كاشف، وليس على البطلان النسبي، ذلك أن حكم القاضي في الحالة الأخيرة يكون منشئاً.

المطلب الأول: صور البطلان في علاقة العمل وأسبابه

يعتبر عقد العمل من قبيل عقود المعاوضة، زيادة على كونه من العقود المستمرة التي يعتبر الزمن عنصراً جوهرياً وأساسياً فيها، لأنه تنفذ فيه التزامات أو واجبات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة، أي أنه تصرف متتالي التنفيذ، وهذه الخصائص قد تفضي إلى نتائج قانونية، ومنها ضرورة أن يكون الأجر مطابقاً للعمل المنجز خلال تلك الفترة المتفق عليها.

وإذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه، أي بعيوب الرضا، فإن إبطاله يستتبع آثاراً تسري في المستقبل، ولا تطبق قاعدة رجعية الآثار المترتبة عن البطلان. ويترتب على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن العمل.

الفرع الأول: مفهوم البطلان وطبيعته القانونية

انقسم الفقه حول تعريف البطلان إلى فريقين: أحدهما يرى أن البطلان هو جزاء لتخلف أركان العقد كلها أو أحدها، واتجاه آخر يرى بأن البطلان وصف يلحق بالتصرف، فيمنع ترتيب آثاره القانونية. ويمكن تلخيص الرأيين على النحو التالي⁽³⁾:

1- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام- مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2003، ص 77.

2- ينظر المادة 92 فقرة من القانون المدني.

وقرار المحكمة العليا- غرفة الأحوال الشخصية بتاريخ 28 سبتمبر 1993، ملف رقم 93703. مجلة الاجتهاد القضائي، عدد خاص، غرفة الأحوال الشخصية، سنة 2001، ص 331.

3- للمزيد ينظر: جميل الشرفاوي، بطلان الصرف القانوني في القانون المدني المصري، دار النهضة العربية، سنة 1999، ص 55.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

الرأي الأول: يذهب إلى القول أن البطلان جزاء قانوني على عدم استتجاع العقد لأركانه كاملة مستوفية لشروطها، بمعنى أن البطلان نظام قانوني مؤداه اعتبار العقد أو التصرف القانوني غير قائم بسبب اختلال في تكوينه، حيث يؤدي البطلان إلى إعدام التصرف بأثر رجعي منذ تاريخ إبرامه، سواء بالنسبة للمتعاقدين أو بالنسبة للغير.

وعلى هذا، فالبطلان جزاء لتخلف عنصر من العناصر الأساسية للعقد، سواء تخلف ركن من أركانه أو شرط من شروطه، وهو جزاء صارم وضعه المشرع عند مخالفة القواعد التي أوجب إتباعها في إبرام العقد، فلا ينتج هذا الأخير (العقد) أثره، ولا ينشأ عنه حق أو التزام.

وقد عرف الفقيه السنهوري البطلان بقوله⁽¹⁾: "هو الجزاء على عدم استتجاع العقد لأركانه كاملة مستوفية لشروطها".

وقد عرف البعض من الفقه الجزائري البطلان بأنه⁽²⁾: "الجزاء المترتب على العقد الذي لم يستكمل أركانه ولم يستوف شروطه".

والرأي الثاني⁽³⁾: يذهب أن البطلان وصف يلحق تصرفا معيبا لصدوره مخالفا لقاعدة قانونية، أي يعني عدم وجوده في نظر القانون، وبالتالي يؤدي إلى عدم ترتيب آثاره، أي عدم نفاذه.

فليس البطلان جزاء موجها إلى آثار العقد مباشرة، وإنما هو نظام للجزاء المدني، القصد منه حماية القواعد القانونية الخاصة بإنشاء التصرفات القانونية من خلال منع ترتيب الآثار المقصودة من العقد الذي لم يتم وفقا للقانون.

الفرع الثاني: أسباب البطلان في عقد العمل

مناط البطلان هو العيب الذي يلحق التصرف، بسبب مخالفة النصوص القانونية المنظمة لنشأته. وترجع العلة في تقرير المشرع للبطلان إلى عدم ترك التصرفات التي تخالف أوامر ونواهي المشرع بدون جزاء. وتتنوع أسباب بطلان عقد العمل، فقد ينشأ البطلان، بصفة عامة، بسبب مخالفة قاعدة من القواعد الآمرة التي توضع في مجال علاقات العمل.

وقد يرجع البطلان إلى إعمال القواعد العامة بالنسبة لشروط العقد وأركانه، من حيث وجوب توافر الرضا، والمحل (الموضوع) والسبب المشروع، ومن حيث توافر شروط كل من المحل والسبب، وتوافر صحة الرضا،

1 - عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت، سنة 1994، ص 394.

2 - علي فيلاي: الالتزامات، النظرية العامة للعقد، دار موف للنشر، الجزائر، سنة 2005، ص 248.

3 - صلاح محمد أحمد: بطلان عقد العمل - وآثاره على عقد العمل، دار النهضة العربية، سنة 2006، ص 8 و9.

مقي بن عمار

وانعدام عيوب الإرادة، وخلو الأهلية من العوارض، طبقا لما يستلزمه القانون من قواعد الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل⁽¹⁾.

وعلى العموم يمكن تقسيم أسباب البطلان المطلق إلى نوعين:

أولها: أسباب ذاتية: نتيجة عدم توافر الأهلية، وعدم وجود الرضا من الطرفين (التراضي). فالعقود في القانون الخاص هي تصرفات قانونية قوامها الإرادة، ولذا كان من المتعين أن تكون هذه الإرادة خالية من كل العيوب المعدمة⁽²⁾.

وثانيها: قد يرجع البطلان لأسباب موضوعية: سواء كانت داخلية، تتعلق بمحتوى العقد أو بمضمون التصرف، وتشمل المحل والسبب، أو كانت تخص شكل التصرف، وهذا الشكل ركن خاص، قد يفرض بقوة القانون (شكلية قانونية) أو يتقرر بمقتضى الاتفاق (شكلية اتفاقية).

ولا يخرج الأمر هنا عما تستلزمه القواعد العامة⁽³⁾ من حيث إعمال أحكام البطلان المطلق أو البطلان النسبي، إذ يتاح التمسك بالبطلان لكل ذي مصلحة في حالة البطلان المطلق، أو لمن تقرر لفائدته في حالة البطلان النسبي.

أولا- البطلان المطلق (La nullite absolue):

البطلان المطلق جزء وجوبي قواعده تعد من النظام العام، بحيث يتقرر تلقائيا من طرف القاضي، حتى ولو لم يتمسك به الخصوم أو تنازلوا عنه صراحة. والبطلان هنا ينشأ في حالة افتقاد العقد لركن من أركانه، خاصة منها ما يتعلق بالتراضي والمحل والسبب والشكلية، سواء كان التخلف بحكم الواقع أو بمقتضى نص في القانون. فيضحي التصرف منعدها من الناحية القانونية، لا وجود له، حتى ولو توافر له مظهر مادي خارجي⁽⁴⁾. فهو مجرد واقعة مادية لا غير. ويتبع ذلك عدم إجبار الأطراف على تنفيذه.

ولا يصحح البطلان المطلق، ولا ترد عليه إجازة، إذ يظل العقد الباطل معدوما، ويعد مجرد واقعة مادية، ولذلك فليس للإجازة، وهي تصرف فرادي، أن تخلق من العدم وجودا، ولا يمكنها أن تصحح هذا البطلان.

وإذا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا، جاز للمحكمة حينئذ أن تقضي- به من تلقاء نفسها⁽⁵⁾، ولا يزول هذا البطلان بالإجازة. وكذلك يكون لكل ذي مصلحة أن يتمسك بالبطلان المطلق في أي وقت، مع مراعاة مدة تقادم دعوى البطلان، حيث أن المشرع راعى مصلحة المجتمع في استقرار التعامل بين الناس، وغلب مبدأ

1 - يعتبر عقد العمل من قبيل التصرفات البائرة بين النفع والضرر.

2 - عيوب الإرادة بوجه عام هي: الغلط والتدليس والأكراه والاستغلال. وهذه العيوب تلحق الإرادة وليس التراضي، حيث يكفي أن يشوب إرادة أحد أطراف العقد حتى يحق له أن يطالب بإبطال العقد، بغض النظر عن إرادة الطرف الثاني في العقد.

3 - ينظر في أحكام البطلان وأسبابه وآثاره المادة 99 وما بعدها من القانون المدني، المعدل والمتمم.

4- قرار المحكمة العليا-الغرفة العقارية بتاريخ 12 أكتوبر 2005، ملف رقم 311638. مجلة نشرة القضاة، سنة 2006، العدد 59، ص 251.

5 - المادة 102 فقرة 1 من القانون المدني.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

استمرارية المراكز المكتسبة، ولذلك أعرض عن ذي المصلحة في التمسك بالبطلان إذا أهمل حقه في ذلك، طيلة فترة طويلة من الزمن.

وعلى ذلك فدعوى البطلان المطلق تسقط بمرور خمسة عشر (15) سنة، تسري من وقت إبرام العقد، طبقاً للمادة 102 من القانون المدني.

وحيث بنا التنبيه هنا أن قواعد البطلان، وإن كانت من النظام العام، بحيث يتمسك بها من له مصلحة بطلب أو دفع (دفع موضوعي)، كما تثار تلقائياً من المحكمة، إلا أنه في حالة تقادم دعوى البطلان، فإن القاضي لا يشير هذا التقادم تلقائياً، وإنما يجب أن يتمسك به من له مصلحة فيه، سواء بطلب أو بناء على دفع (دفع بعدم القبول)، طبقاً للمادة 321 من القانون المدني.

في حين على العكس إن مواعيد التقادم تعتبر ذات صبغة تنظيمية آمرة، أي أنها تعد من النظام العام، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على تقصيرها أو تطويلها، ولكن يجوز أن تضع لأحكام الوقف والانتفاع⁽¹⁾.

بيد أننا نشير أيضاً أن سقوط دعوى البطلان المطلق بمضي هذه المدة، لا يعني أن العقد الباطل أصبح صحيحاً بمرور الزمن، لأن هذا العقد معدوم من الناحية القانونية، ويظل كذلك، ولا تصححه الإجازة و لا الإقرار ولا مضي المدة.

وإذا كان العقد الباطل غير قابل للتصحيح، ولا ترد عليه الإجازة ولا الإقرار، فإن القانون في المقابل لا يمنع طرفي العقد الباطل من إعادة التعاقد من جديد، وفقاً للأوضاع القانونية الصحيحة. وحينها يبدأ أثر هذه العلاقة من التاريخ الجديد للعقد، دون أي إعتبار قانوني لما سبقتها من مظاهر مادية.

ثانياً- البطلان النسبي (La nullite relative):

البطلان النسبي هو جزء جوازي، لا يثار تلقائياً، وإنما يتمسك به بموجب طلب أو يثار بواسطة دفع، يقدم من الطرف الذي قرر لمصلحته. وإمكانه التنازلي عنه. فهو إذن رخصة قانونية مقررة لحماية أفراد معينين.

وإذا كانت القاعدة العامة في البطلان المطلق أنه يحق لكل ذي مصلحة التمسك به، بل الأكثر من ذلك أنه يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها، إلا أنه بالنسبة للبطلان النسبي، فلا يجوز لغير الطرف الذي تقررت القابلية للإبطال لمصلحته وخلفه العام التمسك به، فإن شاء استعمل هذا الحق، وإن شاء تنازل عنه، بمعنى أن الذي له الحق في طلب إبطال العقد هو طرف العقد أو وليه، أي صاحب الإرادة المعيبة، أو ناقص الأهلية، أو خلفه العام.

1 - للمزيد ينظر: مقني بن عمار: الجوانب الموضوعية والاجرائية للتقادم المسقط للحقوق وفقاً للقانونين الجزائري والمصري، دار النشر- الجامعي الجديد، تلمسان، سنة 2017، ص 276.

مقي بن عمار

وقد تكون أحسن وسيلة لحماية هؤلاء الأشخاص ليست إعدام العقد، لأن مثل هذا العلاج قد لا يتناسب مع الغاية منه، ولذلك فقد يتم إجازته وتحويله لعقد صحيح، ولكن المشرع جعل بقاء العقد منوطاً بإرادة ذي المصلحة. فإذا وجد في صالحه فإنه يجيزه، وإلا كان في وسعه أن يطلب إبطاله في الميعاد المقرر لرفع دعوى البطلان النسبي⁽¹⁾، إذ إن العقد الباطل بطلاناً نسبياً ترد عليه الإجازة، بخلاف العقد الباطل بطلاناً مطلقاً.

وطبقاً للمادة 100 من القانون المدني يزول حق ابطال العقد بالإجازة الصريحة أو الضمنية، وتستند الإجازة إلى التاريخ الذي يتم فيه العقد و دون إخلال بحقوق الغير.

وهذه الإجازة هي تصرف قانوني فرادي من جانب واحد يهدف إلى التنازل عن طلب ابطال العقد، صراحة أو ضمناً. ولا حاجة لاقتزان قبولها، ولا يمكن الرجوع فيها بحجة أن القبول لم يصدر، وهي بمثابة تصحيح للعقد يرفع العيب الذي يلحقه⁽²⁾.

والإجازة مقررة لناقض الأهلية أو خلفه فقط، أما الطرف المتعاقد الآخر وخلفه الخاص، فليس له الحق في التمسك بإبطال العقد. وكذلك ليس للقاضي أن يحكم بالبطلان النسبي من تلقاء نفسه، لأن العقد القابل للإبطال له وجود قانوني، ومن ثم فإن المحكمة لا تقضي ببطلانه إلا إذا تمسك به صاحب الحق فيه، وهذا نظراً لعدم تعلقه قواعده بالنظام العام. فالمستقر أنه إذا جعل القانون لأحد المتعاقدين حقاً في إبطال العقد فليس للمتعاقد الآخر أن يتمسك بهذا الحق⁽³⁾.

ويجب ملاحظة أن العقد القابل للإبطال لا ينعت بالبطلان إلا إذا تمسك به صاحب الحق فيه، وصدر حكم من القضاء ببطلانه. ففي هذه الحالة يبطل العقد، ويترتب على ذلك إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وهو ما يعبر عنه بالأثر الرجعي للبطلان. وهو يتشابه من ناحية هذا الأثر مع البطلان المطلق.

وعليه العقد الباطل نسبياً هو في واقع الأمر عقد قائم ومنتهج لآثاره، ويشبه البعض العقد الباطل بطلاناً نسبياً بالعقد المولود ميتاً، والعقد الباطل بطلاناً نسبياً بالعقد المولود حياً، ولكن بعلّة أو مرض قابل للشفاء. فهو يقترّب من العقد الصحيح أكثر من اقترابه من العقد الباطل بطلاناً مطلقاً، ولكنه يبقى عقداً قابلاً للبطلان، إما بطلب من أحد العاقدين الذي شاب رضائه عيب من عيوب الرضا، أو بطلب من كليهما معاً، كما قد يتقرر

1 - الأصل أن ميعاد تقادم دعوى البطلان النسبي هو خمس سنوات، ويبدأ سريان هذه المدة، وفي حالة نقص الأهلية من اليوم الذي يزول السبب وفي حالة الغلط أو التدليس من اليوم الذي يكشف فيه، وفي حالة الإكراه من يوم انقطاعه، غير أنه لا يجوز التمسك بحق الإبطال لغلط أو تدليس أو إكراه إذا انقضت عشرة (10) سنوات من وقت تمام العقد (المادة 101 من ق. مدني).

أما ميعاد تقادم دعوى البطلان المطلق فهو خمسة عشر سنة (المادة 102 ق. مدني).

وتتراعى بعض المواعيد الخاصة ببعض أسباب البطلان، كما هو الحال في ميعاد البطلان بسبب عيب الاستغلال الذي حدده المشرع بسنة واحدة (المادة 90 ق. مدني).

2 - بلحاج العربي: النظرية العام للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2008، ص 179.

3 - المادة 99 من القانون المدني.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

هذا البطلان في بعض الأحيان بناء على من طلب النياية العامة، مادام أن المشرع ألزمها بالتدخل القضائي وجوباً في كل القضايا التي تهم القصر وعديمي الأهلية⁽¹⁾.

والحكم الصادر بشأن البطلان النسبي هو حكم منشيء، وليس كاشفاً، ولكن لا يملك القاضي إثارة سبب البطلان أو الحكم به من تلقاء نفسه، فلا يكون له أن يحل محل المتعاقدين أصحاب الشأن⁽²⁾. إذ أن حق إثارة الدفع بالبطلان النسبي مقرر لمن قرر لمصلحته فقط، فهو وحده من يملك مكنة التمسك به دون غيره.

وفي هذا الصدد قضت المحكمة العليا⁽³⁾: "من المقرر قانوناً أنه يسقط الحق في لإبطال العقد إذا لم يتمسك به صاحبه خلال عشر سنوات ويبدأ سريان هذه المدة في حالة نقص الأهلية من اليوم الذي يزول فيه هذا السبب.

ولما كان من الثابت، في قضية الحال، أن قضاة الموضوع لما قضاوا بإبطال العقد العرفي المتنازع من أجله، رغم أن المطعون ضدهم لم يتمسكوا بإبطاله خلال المدة الأخيرة المذكورة، كما أن أصغرهم سناً عندما بلغ سن الرشد لم يتمسك به هو الآخر. وعليه فإن حقهم في طلب إبطال العقد قد سقط بحكم القانون، ومن ثم فإن القضاء بقضائهم، كما فعلوا، قد أخطأوا في تطبيق القانون".

أما من حيث الآثار: فإن البطلان النسبي له نفس آثار البطلان المطلق، فإذا تقرر بناء على طلب أحد المتعاقدين، فينعدم العقد، وتزول معه جميع آثاره القانونية التي أنشأها منذ لحظة قيامه.

ومن أوجه الاختلاف مع البطلان المطلق أن حالة القابلية للإبطال (البطلان النسبي) تزول إذا أجازها العاقد الذي تقرر لمصلحته، وبيراً العقد من آفة ذلك، أو إذا أقره الطرف الذي قرر لمصلحته⁽⁴⁾. وهنا تعود للعقد قوته، ويعتبر وقتها كأنه لم يكن مشوباً بأي عيب.

وتبعاً للقانون المدني فإن ميعاد رفع دعوى بطلان التصرف محدد بخمسة عشر- (15) سنة من وقت إبرام التصرف⁽¹⁾. أما فيما يخص دعوى إبطال التصرف فإن ميعاد سقوطها هو خمس (5) سنوات⁽²⁾. على أنه مدة سقوط دعوى البطلان النسبي تبدأ سريان كما يلي:

1 - المادة 260 فقرة 5 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم. والمادة 3 مكرر من قانون الأسرة، المعدل والمتمم.

2- ينظر المادة 260 فقرة 5 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. والمادتين 99 و 102 من قانون الأسرة.

3 - قرار الغرفة المدنية بتاريخ 13 نوفمبر 1996، ملف رقم 136433. المجلة القضائية، سنة 1997، العدد 01، ص 97.

4- الإجازة هي النزول عن الحق في طلب إبطال العقد. يملكها من شرع الإبطال لمصلحته، لأنه هو صاحب الحق فيه، فهو الذي يملك النزول عنه ويتزب على ذلك زوال الخطر الذي كان يهدد العقد بالنزول.

فالإجازة ترد في شأن العقد القابل للإبطال، وتصدر من أحد عاقديه، وهو من شرع الإبطال لمصلحته. وهي تصرف قانوني من جانب واحد، وتتم بإرادة منفردة هي إرادة العاقد صاحب الحق في طلب الإبطال.

والإقرار، بالرغم من أنه تصرف قانوني من جانب واحد كالإجازة، إلا أنه يرد في شأن عقد صحيح بصفة نهائية، وليس قابلاً للإبطال، ويصدر من أجنبي عن العقد وليس من أحد عاقديه. وبالإقرار يصبح العقد نافذاً في حق الأجنبي الذي أقر به، كإقرار الموكل للتصرف الذي جاوز فيه الوكيل حدود وكنهه، وإقرار مالك الشيء الذي قام غيره ببيعه.

مقي بن عمار

-في حالة نقص الأهلية: من اليوم الذي يزول السبب،

-وفي حالة الغلط أو التدليس: من اليوم الذي يكشف فيه،

-وفي حالة الإكراه: من يوم انقطاعه.

غير أنه لا يجوز التمسك بحق الإبطال لغلط أو تدليس أو إكراه إذا انقضت عشر (10) سنوات من وقت تمام العقد.

والملاحظ في مجال علاقات العمل أن جل التشريعات العالمية المقارنة تبنت فكرة البطلان النسبي في أحكامها، ومن همتنا نعتبره مظهر خاص للبطلان، أي أنه بطلان قانوني من نوع خاص مقرر لمصلحة العامل دون رب العمل.

بيد أن تقرير هذا الجزاء النسبي لا يمنع من تطبيق القواعد العامة للبطلان المطلق في بعض الحالات التي تتضمن مخالفات سافرة لأحكام قانون العمل بوجه خاص، وللقانون والقواعد الآمرة بوجه عام.

فعلى سبيل المثال ذهب القضاء في فرنسا إلى الحكم ببطلان عقد عمل جديد ينتقص من حقوق العامل على أساس وجود عيب في الإرادة، إذا كان ثمة ضغط لا يحتمل على العامل⁽³⁾.

كما ذهبت محكمة النقض في فرنسا إلى القضاء ببطلان عقد عمل إحدى الوصيفات للعمل في إحدى بيوت الدعارة، لأن سببه كان غير مشروع يتنافى مع الآداب العامة⁽⁴⁾.

كما قضت محكمة باريس أيضا ببطلان عقد عمل أبرم بين مدير فرع وبين شركة تعمل لصالح القوات الألمانية، لأن غايته كانت تشجيع الأعداء⁽⁵⁾.

المطلب الثاني: البطلان المطلق والبطلان الجزئي لعقد العمل

لقد رأينا أن البطلان، يعتبر جزاء قانونيا مدنيا يترتب تلقائيا على عدم مراعاة الأحكام التي يتطلبها القانون في تكوين العقود أو على عدم مراعاة شروط خاصة يحددها القانون، وهذا الجزاء يعدم العقد.

ولما كان العدم لا تتفاوت درجاته، فكان يجب ألا يتنوع البطلان. وهذا هو الأصل، ولكن مع ذلك فإن التشريعات تدرجت في مراتب البطلان. حيث أن الأثر الذي يترتب على عدم وجود التراضي يختلف عن الأثر الذي يترتب على عدم صحة التراضي.

1- المادة 102 من القانون المدني، المعدلة والمتممة. وتراعى المواعيد الخاصة ببعض الدعاوى.

2- المادة 101 من القانون المدني.

3- Cass. Soc, 10 mars 1949, Dr. soc, 1949, p 91.

4- Cass. Soc, 8 janv 1964, Dr. soc, 1964, p 578.

5- Trib. Paris, 30 nov 1948, J.C.P, 1949, n° 11, p 4871. C.A. Paris, 12 mai 1949, Dalloz, 1949, p 340.

Cass. Soc, 4 oct 1979, Dalloz, 1980, p 80.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

فعدم وجود الرضاء: يترتب عليه انعدام العقد لتخلف أحد أركانه.

وعدم صحة الرضاء: لا يعدم العقد، بل إن العقد يولد مكتمل الأركان ومنتجاً لآثاره الشخصية، إلا أنه أصابه الاعتلال الذي يجعله قابلاً للإبطال. إذن فاختلاف الأثر هو الذي أدى إلى تنوع البطلان إلى نوعين: بطلان مطلق وبطلان نسبي.

وجدير بالإشارة أن البطلان المطلق والبطلان النسبي كلاهما قد يتقرران بموجب نص خاص في القانون (سواء القانون المدني أو غيره من القوانين)، وذلك بعيداً عن الخلل الذي يصيب أركان العقد وشروطه. ومن ذلك مثلاً بطلان عقد العمل الخاص بالعامل الأجنبي لعدم وجود رخصة التشغيل⁽¹⁾.

والأصل أن العقد الباطل يصير عقداً معدوماً من الناحية القانونية⁽²⁾، ويكون لصاحب المصلحة أن يتجاهل وجود العقد على أساس أنه غير موجود، ولا حاجة لحصول اتفاق بين طرفي العقد الباطل حتى يتقرر بطلانه، أي أنه عقد باطل بقوة القانون، ومن حيث المبدأ، لا يستدعي لزوماً صدور حكم قضائي لتقرير بطلانه، ولكن مع ذلك تقتضي الاعتبارات العملية رفع دعوى إلى القضاء لاستصدار حكم بذلك، ولو كان هذا الحكم كاشفاً لا غير.

الفرع الأول: تطبيق فكرة البطلان المطلق في عقد العمل

لا جرم أن مقتضى هذا البطلان، هو أن العقد لا وجود له في نظر القانون، فهو لم يولد أصلاً، ومن ثم فإنه لا تترتب عليه أي آثار. ويتحقق هذا النوع من البطلان إذا تخلف أحد أركان العقد كالتراضي أو المحل أو السبب، وهي ما تعرف بالأركان العامة للعقد، أو إذا تخلف عنصر- الشكل، عندما يفرضه القانون كركن انعقاد وليس كأداة إثبات. وهو ما يعبر عنه بالركن الخاص في العقد (مثل الأركان الخاصة لتأسيس الشركة).

ومن القواعد الشكلية التي قررها المشرع هي إلزامية تحرير العقود وجوباً باللغة العربية، تطبيقاً للبادئة السادسة من قانون تعميم استعمال اللغة العربية، وقد رتب على تخلف هذا الشكل عدة جزاءات منها جزاء البطلان، زيادة على جزاء جزائي (غرامة مالي على أساس أنها جنحة)، وجزاء تأديبي عن الموظف الذي قام بتحرير العقد (خطأً جسيم)⁽³⁾.

1- محمد الروبي: عمل الأجانب، دار النهضة العربية، سنة 2003، ص 122.

خالد عبد الفتاح محمد خليل: الترخيص للعمال للأجانب، دار النهضة العربية، سنة 2013، ص 75.

2- في الواقع أن الانعدام هو أقصى درجات البطلان، فالعقد المنعدم أو غير الموجود هو الذي لا تتوافر فيه الأركان اللازمة، بحسب طبيعته والغرض منه، ولذلك لا يتصور وجوده أصلاً، ولا ينتج أثره، وبطلانه ظاهر، وبالتالي يتعين على القاضي أن ينطق بانعدامه تلقائياً.

3- ينظر المواد 6 و29 و30 و31 من القانون رقم 91-05 المؤرخ في 16 جانفي 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، المعدل والمتمم.

مقني بن عمار

ونفس القاعدة قررهما المشرع في المادة 26 من قانون التوثيق، والتي نصت على ضرورة تحرير العقود التوثيقية باللغة العربية دون سواها⁽¹⁾.

وتطبيقا لذلك قضت المحكمة العليا بما يلي⁽²⁾: "العقود التوثيقية المحررة بغير اللغة العربية باطلة، لمساسها بالنظام العام".

غير أننا لا بد أن نشير في هذا المقام أنه من النادر عمليا أن تحرر عقود العمل في قالب توثيقي، ربما باستثناء عقود العمال المسيرين أو عقود العمال الأجانب، التي قد تفرغ في قالب رسمي. ذلك أن الكتابة الرسمية في عقود العمل غير لازمة، حيث أن عقد العمل قد يكون في شكل عرفي، وهو على كل شكل مقرر للإثبات وليس للانقضاء، مادام أن المشرع لم يلزم صراحة بإفراغ عقود العمل في قالب مكتوب، بل على الأكثر فإن القانون العمالي اعترف بعلاقة العمل الشفهية وكذا علاقة العمل الواقعية، ورتب عليهما نفس آثار علاقة العمل المكتوبة⁽³⁾.

ومن باب التدقيق نقول أن جزاء البطلان المقرر عن تخلف شرط اللغة العربية، إنما ينصب على المحرر أو السند وليس على التصرف أو الاتفاق، حيث لا لزوم بينهما، فمن الممكن أن يكون العقد صحيحا وتكون ورقة إثباته باطلة، وقد ترد ورقة الإثبات صحيحة، في حين ينشأ التصرف بحد ذاته باطلا⁽⁴⁾.

ويترب عن تقرير البطلان أثر عام مستقبلي، فيتوقف سريانه فيما بعد، كما يمتد أثره إلى ما جرى في الماضي بين طرفيه من حقوق والتزامات متبادلة بين طرفيه، حيث أن أثر البطلان، كأصل عام، يرتد إلى تاريخ نشوء العقد. وحينها يصبح هو والعدم سواء⁽⁵⁾.

ولا تتور صعوبة في حالة ما إذا أبطل العقد قبل البدء في تنفيذه، لأنه غالبا لا تتولد عنه التزامات حقيقية، ولكن المشكلة تظهر حينما يتقرر البطلان بعد البدء في التنفيذ، ويشور التساؤل عن إمكانية سريان الآثار أو الأحكام العادية للبطلان في هذه الحالة؟

ولما كان العقد الباطل بوجه عام لا يرتب حقوقا لأطرافه، فيفترض أنه يسري نفس الحكم على عقد العمل. ومن ثم يتبع بأثر مفادها عدم استحقاق العامل للأجر.

1- القانون رقم 02-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

2- قرار الغرفة المدنية، ملف رقم 408837 بتاريخ 2008/05/21. مجلة المحكمة العليا، سنة 2008، العدد 01، ص 121.

وفي نفس المعنى: قرار مجلس الدولة- الغرفة الثالثة، ملف رقم 059361 بتاريخ 2011/03/31. مجلة مجلس الدولة، العدد 11، سنة 2012، ص 192.

3- المادة 8 من قانون علاقات العمل، المعدل والمتمم.

وللمزيد ينظر مقني بن عمار: قواعد الإثبات في المواد العالية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2010.

4- لمزيد من الفروقات بين بطلان التصرف وبطلان المحرر الرسمي ينظر: مقني بن عمار: الأحكام القانونية المتعلقة بصحة وبطلان المحررات التوثيقية، دار هومة للطبع والنشر، الجزائر، سنة 2014.

5- عبد الحكيم فودة: البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 1993، ص 204 وما بعدها.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

وهكذا يظهر أنه إذا كان البطلان لا يحول دون أن تترتب على علاقة العمل الفعلية آثارها في الماضي الذي يسبق تقرير البطلان، فإنه يحول دون ترتيب أثر لهذه العلاقة في المستقبل الذي يعقب تقرير البطلان⁽¹⁾.
والأصل أن يتقرر البطلان المطلق بقوة القانون، أي بمجرد ثبوت سببه دون حاجة للحكم بذلك، وقد يستلزم الأمر إصدار حكم كاشف لا غير.

وقد تبنت المحكمة العليا مبدأ سريان آثار لبطلان من تاريخ صدور حكم ببطلانه، حينما قضت بأنه⁽²⁾: "لا يمكن إنهاء عقد العمل لعللة البطلان إلا من يوم صدور حكم قضائي مثبت لذلك البطلان، تطبيقاً للمادة الخامسة من الأمر 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص (الملغى بموجب قانون العمل رقم 90-11)".

ومعلوم أنه يمكن إثارة البطلان عن طريق رفع دعوى أصلية بالبطلان، كما يجوز الدفع به في إطار دعوى قائمة (دفع موضوعي)، مع مراعاة الاختلاف بين مدة التقادم في دعوى البطلان المطلق، ومدة التقادم في دعوى القابلية للإبطال.

وغني عن البيان أنه إذا انقضت هذه المدة لم ينقلب العقد صحيحاً، ذلك لأن العقد الباطل هو عقد معدوم، والعدم لا ينقلب وجوداً، مهما طال الأمد، وحتى ولو انقضت مدة التقادم، فالبطلان لا يتحول إلى الصحة بمرور الزمن.

ويفهم من ذلك أن طلب البطلان هو الذي يسقط بالتقادم⁽³⁾، إلا أنه يمكن التمسك بالبطلان عن طريق الدفع، كون الدفوع ذات صبغة أبدية، تبعا للقاعدة الإجرائية المعروفة "الدفوع لا تسقط بالتقادم بخلاف الطلبات"، ولذلك فإن سقوط دعوى بطلان العقد لمرور الزمن لا يترتب عنها حتماً سقوط الدفع بالبطلان.

و في ذلك قد قضت المحكمة العليا بأنه⁽⁴⁾: "لا يسقط الدفع بالبطلان في حالة الانعدام القانوني للعقد إعمالاً لقاعدة أبدية الدفوع". مع الإشارة أن هذه القاعدة كرسست بموجب اجتهاد قضائي، ولا وجود لنص بشأنها.

والمبدأ أنه يمكن لكل ذي مصلحة أن يتمسك بالبطلان، وأن صاحب المصلحة هنا قد يكون هو الشخص المتعاقد نفسه، الذي يريد التحلل من الالتزامات المترتبة في ذمته، لولا بطلان العقد. ولكن قد يكون المتمسك به هو الغير، أو دائن لأي من طرفي العقد، وقد يكون الخلف بمعناه الواسع، سواء كان خلفاً عاماً كالوارث والموصى له، أو خلفاً خاصاً، كمن أصبح طرفاً في تصرف بني على ذلك التصرف الباطل، وهذا الحق في طلب البطلان يبقى ثابت له بموجب الدعاوى المباشرة أو الدعاوى غير المباشرة.

1 - صلاح محمد أحمد: بطلان عقد العمل، المرجع السابق، ص 37.

2 - قرار المجلس الأعلى - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 02 نوفمبر 1987، ملف رقم 43266. المجلة القضائية، سنة 1991، العدد الأول، ص 95.

3 - مقني بن عمار: الجوانب الموضوعية والاجرائية للتقادم المسقط للحقوق المرجع السابق، ص 265.

4 - قرار الغرفة المدنية بتاريخ 21 نوفمبر 2007، ملف رقم 391371. مجلة المحكمة العليا، سنة 2008، العدد الثاني، ص 167.

مقي بن عمار

غير أن نذكر أن هذا الأثر العام لبطلان العقود من الصعوبة بمكان تطبيقه على عقود العمل المستمرة، بالنظر إلى الاعتبار الشخص والاجتماعي لعقد العمل، ولذاتية قواعده وتعلق أحكامه بالنظام العام⁽¹⁾، خاصة بعد ثبوت إنجاز المهام الشغلية من قبل العامل واستفادة جمده لفائدة رب العمل. ولا يعقل منطقاً وعدالة أن يستفيد صاحب العمل من شغل العامل رغم أن طرف قوي على كل حال.

ولهذه الأسباب القانونية، ونظراً للمبررات الموضوعية فإن جل التشريعات العمالية المقارنة تحفظت على تطبيق الأحكام العامة لبطلان المطلق على عقود العمل، فيما يتعلق بأثره على حقوق العامل، لاسيما منها الحقوق المالية. واعتبرت أنه بمجرد القيام بالعمل تترتب حقوق مكتسبة لفائدة العمل، بصرف النظر عن مدة وصحة علاقة العمل من عدمها.

الفرع الثاني: تطبيق فكرة البطلان الجزئي في عقد العمل

القاعدة في البطلان الجزئي أنه إذا تحقق بطلان شرط من شروط العقد فإنه لا يستتبع حتماً بطلان العقد برمته، حيث يبقى العقد قائماً، إلا أن الشرط وحده يبطل، ما لم يكن شرطاً جوهرياً ينبني عليه العقد برمته، بحيث لا يوجد إلا به، ويؤول تبعاً بزواله.

ومثاله عقد العمل الذي يشترط فيه صاحب العمل ساعات عمال تزيد عن الحد الأقصى المقبول قانوناً، أو عقد العمل الذي يقل أجر العامل فيه عن الحد الوطني الأدنى المضمون...

وفي هذه الحالات المتقدمة وأمثالها يكون الشرط الوارد في عقد العمل باطلاً، على أن يبقى العقد صحيحاً. فالبطلان عندئذ ينحصر - في الشرط، وليس في ركن في العقد، ويكون حينها بصدد بطلان جزئي للعقد. ويترتب على ذلك أن يبطل الشق المخالف للقانون، بمسأه العام، ويحل حكم القانون محله. وهذا ما يصطلح عليه انقاص العقد⁽²⁾.

وبعد ذلك التعديل "الايجابي" للعقد أحسن حل قانوني لتفادي بطلانه كلياً، ما لم يكن هذا الشرط جوهرياً يقوم العقد كله على وجوده وينتهي بانتفائه، بحيث لا يكون الالتزام قابلاً للانقسام. وفي ذلك تطبيق للقواعد العامة المقررة بالمادة 104 من القانون المدني، والتي تنص: "إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للإبطال، فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً، أو قابلاً للإبطال، فيبطل العقد كله".

1- قرار محكمة التمييز بالعراق بتاريخ 04 ديسمبر 1966، طعن رقم 1508 - حقوقية 66.

أورده: شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، دار الحرية للطباعة، بغداد، طبعة سنة 1977، ص 43، هامش 11.

2- محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، ج 1، دار الهدى، سنة 2004، ص 275.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

وفي هذا الصدد قضى في فرنسا بصحة عقد عمل، مع بطلان شرط ورد في هذا العقد يتضمن قيام العمل لفائدة رب العمل مدى الحياة⁽¹⁾. فعلاقة العمل تبقى غير مؤبدة بطبيعتها، ولو كانت مدتها غير محددة.

وفي الغالب لا يبطل عقد العمل جميعه، إلا إذا كان هذا الشرط أساسيا أو بندا جوهريا، وهو الدافع على التعاقد، بحيث لولاه لما تم التعاقد. فإذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الباطل فإنه يبطل كلية⁽²⁾ لصعوبة عزله عن مجمل العقد.

أما إذا كان الشرط ثانويا أو مجرد بند تكميلي أو ملحق بعقد العمل، ولم يكن له تلك الأهمية بالنسبة للمتعاقدين، فإن بطلانه، لسبب من الأسباب⁽³⁾ لا يؤدي تبعا إلى بطلان العقد كله، وإنما يكتفي ببطلان الشرط أو البند فقط.

والمستقر عليه في الفقه والقضاء الاجتماعي أن البطلان في قانون العمل هو جزء مدني ذو طابع نسبي، مقرر لمصلحة العامل الأجير دون صاحب العمل. ويتبع ذلك أن كل بند في عقد العمل من شأنه أن يوفر مزايا للعامل ومصالح أفيد له يعد صحيحا، ولو كان في أصله بندا مخالفا لقانون العمل أو للاتفاقيات الجماعية للعمل.

هذا وقد أضفى المشرع الجزائري صفة أمرة على قواعد قانون العمل، ولكن اعتبرها قواعد ذات طبيعة نسبية، لا يلتزم بها إلا لضمان عدم مخالفة الأحكام التي تحقق مصلحة العمال وحده، مع إباحة مخالفتها إذا كان الشرط الوارد في الاتفاق أكثر فائدة ومزايا للعامل، سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي⁽⁴⁾ أو تقرر بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل⁽⁵⁾.

وتبعا لذلك يكون للعامل وحده حق التمسك ببطلان الشرط المخالف لأحكام قانون أو للاتفاقيات الجماعية، مادامت هذه الأحكام في صالحه. وللمحكمة، رعاية له، أن تقضي- باطلانه واستبعاده من تلقاء نفسها، لأن الأمر هنا غير معلق على طلب أو غير مشروط بوقوع ضرر. وهو ما يعكس الطبيعة الخاصة لقواعد قانون العمل.

ويجسد للمشرع الجزائري أنه قرر فكرة البطلان النسبي، ولكنه قصر هذا الجزاء المدني على البنود التي ترد في عقد العمل الفردي، دون أن يمدد الحكم إلى البنود التي ترد في النظام الداخلي أو في الاتفاقيات الجماعية

1-Cass. Soc , 5 nov 1984 , J.C.P , 1985 , n° 11 , 20 , p 150.

2- ينظر المادة 104 من القانون المدني. والمادة 136 فقرة 1 من قانون العمل، المعدلة والمتممة بموجب المادة 19 من الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 9 يوليو 1996.

3- وتطبق هذه القاعدة عادة في مجال الشرط التعسفية في عقود الاذعان، حيث يجوز للقاضي تعديلها أو إعفاء الطرف المدعى منها، وفقا لما تقتضي- به قواعد العدالة. طبقا للمادة 110 من القانون المدني.

4- المادة 118 من قانون العمل، المعدلة والمتممة بموجب المادة 18 من الأمر رقم 21/96.

5- المادة 135 فقرة أولى من قانون العمل، المعدلة والمتممة بموجب المادة 19 من الأمر رقم 21/96.

مقي بن عمار

للعمل، والتي قد يرد فيها ما يخالف مزايا عقد العمل، وهو الأمر الذي نهيب بمشرعنا أن يتدخل مستقبلا لتلافي هذا الأثر غير المقصود.

المبحث الثاني: آثار بطلان عقد العمل على حقوق العامل

الأصل أنه يترتب على بطلان العقد زواله كليا، بمعنى أن العقد ينعدم ويعتبر كأن لم يوجد أصلا، وبالتالي لا تتولد عنه الآثار المقصودة من إبرامه. فإذا كان العقد الذي تقرر بطلانه لم يبدأ تنفيذه بعد من أي من الطرفين، فلا يلتزم أي من المتعاقدين بشيء نحو الآخر، ولا يجوز لأي منهما أن يطالب غريمه بتنفيذ التزاماته التي يرتبها العقد في ما لو كان صحيحا.

ومن المعروف أن البطلان المطلق، من حيث المبدأ، يؤدي إلى زوال كل آثار العقد، وكل الحقوق والالتزامات التي رتبها القانون تزول، وينسحب ذلك بأثر رجعي على كافة المسائل المتعلقة بالعقد، ويعتبر كأن لم يكن، ويزول كل أثر له كما لو أنه لم ينعقد أصلا. ويعاد الأطراف إلى الوضع الذي كان وقت إبرام العقد، وتسري هذه الآثار على الغير الذي اكتسب حقوقا على أحد المتعاقدين. ولكن هل يمكن تطبيق هذه الأحكام "القاسية" على عقود العمل بصفة عامة.

المطلب الأول: حقوق العامل المالية المقررة في حال بطلان عقد العمل

يقضي الأثر الرجعي للبطلان إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل إبرام العقد، وأن يلتزم كل منهما بأن يرد للآخر ما حصل عليه بموجب ذلك العقد الذي تم إبطاله. ويستوي في رجعية الآثار أن يكون مال العقد هو البطلان المطلق أو القابلة للإبطال (البطلان النسبي). والقاعدة المستقرة في باب البطلان أنه إذا بطل العقد بطل كل ما ترتب عنه.

غير أن هذه القواعد العامة للبطلان غير مقررة في مجال علاقات العمل، ذلك أن التشريعات العمالية استقرت على ضرورة الوفاء بالأجرة الشهرية للعامل بصورة نقدية، في زمانها ومكانها المعتادين، وعلى وجوب إدراج الدفع بوثيقة كشف الراتب⁽¹⁾، وذلك بمجرد أداء العامل للشغل المطلوب.

وأن الفقه والقضاء ذهب لأبعد من ذلك، حينما أقر بأحقية العامل في الحصول على حقوقه المالية والمعنوية المكتسبة، حتى ولو بطلت علاقة العمل، لأي سبب كان.

الفرع الأول: حق العامل في المقابل المالي رغم بطلان عقد العمل

قرر المشرع الجزائري حفظ حقوق العامل بصفة كاملة غير منقوصة، حتى في حالة بطلان أو إبطال علاقة العمل لسبب من الأسباب القانونية. ولاستحالة إرجاع الاطراف إلى الوضع الذي كانوا عليه قبل وقوع البطلان.

1- المادتان 85 و86 من قانون العمل.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

بخلاف للقواعد العامة للبطلان، فإن بطلان علاقة العمل لا يعني حتماً إنتفاء الأجر أو زوال تام للآثار الشخصية المتولدة عن علاقة العمل، وذلك تبعاً لمبدأ كل عمل مؤدى يستحق أجراً أو تعويضاً عادلاً. وهي من القواعد الاستثنائية التي تبناها قانون العمل، ونراها قاعدة تتوافق إلى حد كبير مع قواعد العدالة والإنصاف.

حيث تنص المادة 135 من قانون العمل الجزائري: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع "الأجر" المستحق عن عمل تم أدائه".

وبهذا النص يكون المشرع الجزائري قد حسم الخلاف الفقهي، ورجح أحقية العامل في الحصول على "مقابل" عما أداه من جهد، حتى ولو بطلت علاقة العمل بطلاناً مطلقاً أو بطلاناً نسبياً. مع الملاحظة أن المشرع استعمل مصطلح "أجر"، ومن المفروض استعمال مصطلح "تعويض" أو "مقابل"، لأن "الأجر" لا يكون إلا بمقتضى عقد عمل صحيح تمت تأديته فعلاً.

وباعتقادنا أنه لا ضير في الخروج عن القواعد العامة في بعض الأحيان، وتقرير أحكام قانونية استثنائية، مثلما فعل المشرع التجاري بشأن الجزء المقرر عن تخلف ركن الشكلية في عقود الشركات، معتقناً نظرية الشركة الفعلية، التي سبق وأن ناد بها الفقه والقضاء في فرنسا.

وبالنظر لكونها شخص معنوي باشر أعمالاً تجارية وتعامل مع الغير، فقد استقر الرأي على أن البطلان يقتصر -مداه على المستقبل دون أن يرد على الماضي، حيث تعد الشركة قائمة فعلاً، لا قانوناً، في الفترة ما بين الاعتقاد والحكم بالبطلان.

ولذلك فإن الشركاء لا يمكنهم الاحتجاج بهذا البطلان على الغير، إلا من اليوم الذي يقوم فيه أحدهم بطلب إبطال الشركة⁽¹⁾. وخاصة وأن الشركة تحتفظ بشخصيتها المعنوية طيلة الفترة الممتدة من تكوينها إلى غاية الحكم ببطلانها، وعليه تعتبر تصرفات الشركة صحيحة، بل ويجوز شهر إفلاسها في حالة توقفها عن سداد ديونها خلال فترة نشاطها، أي قبل الحكم بالبطلان.

وقد أجازت التشريعات التعويض للطرف المتضرر، حتى مع تقرير البطلان، خاصة في حالة تعذر إرجاع الحالة إلى ما كان عليه سابقاً.

وبالرجوع إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، وبالذات المادة 103 فقرة أولى نجدتها تنص علي ما يلي: "يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإن كان هذا مستحيلًا جاز الحكم بتعويض معادل".

وهذا الحكم يصلح بدوره على العامل حال بطلان علاقة العمل، إذ كان يحق له المطالبة بالتعويض، مادام يستحيل إعادة الوضع إلى ما قبل تنفيذ العقد.

1- يراجع المادة 418 فقرة 2 من القانون التجاري .

مقبي بن عمار

ومن جهة أخرى فإن عقد العمل يعد في غالب الأوضاع من قبيل العقود المستمرة وليس الفورية، وطبيعي ألا يسري فيها البطلان بأثر رجعي، على خلاف العقود الآتية. ولذلك إذا استحال إرجاع الأوضاع إلى ما كانت عليه وجب حينها على القاضي الحكم بتعويض عادل ومنصف للعامل نظير ما قدمه.

وقد تبنت أحكام القضاء المقارن هذا الاتجاه، ونورد مثالا مما قرره محكمة النقض السورية بقضائها بما يلي⁽¹⁾:
"إذا استبان أن قيام العامل بالعمل قائم على عقد باطل، فينبغي إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد، وإذا استحال ذلك فيجب منح العامل تعويضا عادلا، عملا بالمادة 143 من القانون المدني السوري، لأن عقد العمل هو عبارة عن جهد مبذول في فترة زمنية منقضية، ومن غير الممكن إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل إبرام العقد، فإن القضاء له عما يعادل أجره عن تلك الفترة يستقيم وأحكام القانون".

وفي نفس الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار إنهاء علاقة العمل الفعلية المتلفة عن عقد باطل، لعدم مراعاة قواعد استخدام الأجانب، من قبيل البطلان المنسوب إلى صاحب العمل، وبالتالي فهو يلزم بدفع تعويض عن إغفال محملة الإنهاء للعامل⁽²⁾.

كما جرت بعض الآراء إلى القول بأحقية العامل في الحصول حتى على مكافأة نهاية الخدمة. ولا يجوز لرب العمل أن يستغل أوضاعا معينة لحرمان العامل من حقوقه. مادام تم تنفيذ العقد. فآثار البطلان من المفروض أن تمتد للمستقبل لا إلى الماضي، حيث يؤدي الأثر الرجعي إلى إلحاق الأضرار البالغة بالعامل⁽³⁾.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية في دوائرتها الاجتماعية بتاريخ 26 سبتمبر 2004 على ضرورة تحديد تاريخ بطلان عقد العمل الذي تم إبرامه بدون ترخيص مسبق من السلطة الإدارية، وشددت المحكمة على أن هذا البطلان لا يؤثر على حقوق العامل، وخاصة في ما يتعلق بأقدميته عند إبطال العقد، وحقه في التعويض عن الأضرار المادية التي لحقت، والتعويض عن حوادث العمل، وكافة المشاكل الصحية التي يتعرض لها أثناء أداء العمل⁽⁴⁾.

وفي نفس المسلك قضت محكمة النقض الفرنسية في دوائرتها الاجتماعية بتاريخ 23 مايو 2012 بأنه بالرغم من عدم الترخيص بالعمل، لا يجب أن ينال بطلان العقد من حقوق العامل، ويجب الرجوع إلى تاريخ إبرام العقد لتحديد أقدمية العامل، وهي المحددة بسنتين من تاريخ التوقيع على العقد ورفع الدعوى ببطلانه، حتى ولو كان

1- نقض سوري- الغرفة العالمة الأولى، مجموعة 184، قرار رقم 149، بتاريخ 17 فبراير 1974. مجلة القانون، العددان 5 و6، السنة 25، سنة 1974، ص 395.

1- Cass. Soc., 9 fev 1966, Dr. Soc., p 66, Dalloz, 1966, n° 1, p 426.
Cass. Soc., 1 mars 1967, Dalloz, 1967, p 438.

3- خالد عبد الفتاح خليل: الترخيص بالعمل للأجانب، المرجع السابق، ص 105.

2- Cass. Soc., 26 sep 2004, www.macsf.vous-informer.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

الترخيص بدون سبب حقيقي وجدي، وقضت المحكمة بحق العامل في مكافأة توازي أجرة في الستة أشهر الأخيرة في العقد⁽¹⁾.

فصحيح أن العقد لم يعد له وجود شرعي بعد الحكم ببطلانه، وبالنظر إلى مخالفته لقواعد القانون والنظام العام، ولكن له وجود فعلي، حتى ولو لم ينتج آثاره كتصرف قانوني، فإنه يرتب أثره كواقعة مادية، وبالتالي يمكن الاستناد إلى ذلك لتأسيس حق العامل الأجنبي في الحصول على المزايا المالية وكافة الحقوق المنصوص عليها في العقد، رغم الحكم ببطلانه⁽²⁾.

الفرع الثاني: التكييف القانوني لمقابل العمل وأساس استحقاقه

لاشك أن علاقة العمل الباطلة، تعتبر علاقة فعلية (حالة واقعية)، ومع ذلك ترتب آثارا قانونية بين أطرفها. فصدور حكم بطلان العقد، وإن كان يحول دون استمرار تلك العلاقة في المستقبل، ولكن يتوجب إنهاؤها وتصفية المراكز المتولدة عنها، ومنها استحقاق العامل لمقابل مالي نظير ما قام به من جهد.

والرأي التقليدي السائد أن المقابل المالي الذي يستحقه العامل عن العمل الذي قام به قبل تقدير بطلان عقد العمل لا يعد أجرا، بل مجرد تعويض مدني.

وقوام هذا الرأي أن مقابل العمل لا يعد أجرا، إلا إذا كان مستحقا بمقتضى عقد عمل صحيح. وينبني على ذلك أن النظام القانوني لحماية الأجر لا يسري على المقابل المالي الذي يستحقه العامل عن عمله في حالة بطلان عقد العمل⁽³⁾. فالمرجع إنما قرر قواعد حامية للأجر وليس للتعويض، وإن كان ميعاد تقادم التعويض أطول مقارنة بميعاد تقادم الأجر⁽⁴⁾.

أولا- تكييف مقابل العمل:

جرى الاتفاق في أوساط الفقه والقضاء أن التكييف القانوني الصحيح للمقابل المالي المؤدى للعامل عند إبطال أو بطلان علاقة العمل هو "تعويض" وليس "أجرا"⁽⁵⁾. فالأجر لا يكون إلا نتيجة عقد صحيح تم تنفيذه فعلا أو حكما.

غير أنه يعد في جميع الأحوال حقا مستحقا، يلتزم رب العمل بدفعه للعامل نظير ما بذله من جهد، وذلك اعتمادا على قواعد الإثراء على حساب الغير. وقواعد الغم بالغرم.

1- Cass. Soc , 23 mai 2012 , www.macsf.vous-informer.

2- حسني محمود عبد الباقم، الشكلية في إبرام التصرفات القانونية دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، سنة 2011، ص 162.

3- جلال العدوي ودعصام أنور سليم: قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1995، ص 339.

4- ميعاد تقادم دعوى التعويض هو خمسة عشر (15) سنة من يوم وقوع الفعل الضار (طبقا للمادة 331 مدني). أما ميعاد تقادم الأجر فيكون بسنة (1) واحدة كأصل (طبقا للمادة 312 فقرة 2 مدني)، وإذا كان حقا دوريا متجددا فيتقادم بخمس (5) سنوات (طبقا للمادة 309 مدني).

5- تمييز بحريني، جلسة 18 نوفمبر 1990، الطعن رقم 28 لسنة 1990 م، السنة الأولى، ق 31، ص 150.

مقي بن عمار

وتفسير ذلك أن الشروع في تنفيذ العمل، بل والإتمام من تنفيذه، شغل غير قابل للاسترداد، بالنظر إلى أن جهد العامل قد استهلك لصالح رب العمل، ويستحيل بالتالي إرجاع الحال إلى ما كان عليه، وبالنظر كذلك إلى الفائدة التي جناها رب العمل من وراء ذلك الجهد المبذول، وكأن هذا الأخير أثري من غير سبب على حساب العامل.

وانطلاقاً من هذا التكييف لا يسعنا سوى التسليم بوجود آثار خاصة بعقد العمل الباطل، ويكون "التعويض" واجبا على صاحب العمل، بل حتى في حالة ما قام بدفعه مسبقاً، مع علمه بالبطان، يتعذر عليه استرداده. بمعنى أنه لا مجال لتطبيق قاعدة الدفع غير المستحق في هذه الحالة.

ثانياً- أساس استحقاق مقابل العمل:

قد تنوعت الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية حول تحديد أساس مقابل العمل الذي يتلقاه العامل نظير الجهد الذي قام به قبل تقرير البطان. وتتلخص هذه الآراء في الاتجاهات التالية:

- **الاتجاه الأول**⁽¹⁾ ذهب إلى القول بأن العقد الباطل لا يترتب أي أثر قانوني، وأنه لا التزام على المحكمة بما تم الاتفاق عليه من أجر في العقد الباطل، والذي يعد في حقيقته مجرد عقد واقعي، وأن أساس الحكم بالتعويض المعادل هو من قواعد المسؤولية التقصيرية لا غير⁽²⁾.

وعلى ذلك فإن التعويض المعادل ليست له طبيعة الأجر، ولا تنطبق عليه بالتالي نفس القواعد القانونية الحمائية المقررة للأجور.

- **الاتجاه الثاني**⁽³⁾: ذهب إلى تأسيس التعويض على قواعد الإثراء بلا سبب، بحيث يتم تقدير التعويض بأقل القيمتين: افتقار العامل من جهة، وإثراء صاحب العمل من جهة ثانية، دون تقييد بقيمة الأجر المحدد في العقد.

وقد حاولت بعض الأحكام القضائية الفرنسية تسوية حق العامل بالنسبة لما أداه من عمل لفائدة رب العمل، على أساس قواعد الإثراء بلا سبب، وأجازت بالتالي للعامل أن يقيم دعواه على هذا الأساس للحصول على الأجر وملحقاته.

وكانت إحدى محاكم الموضوع في فرنسا قد رفضت هذا التكييف، باعتبار أن دعوى الإثراء بلا سبب ما هي سوى طريق احتياطي، ما كان يجوز للعامل الالتجاء إليه طالما أن طريق المسؤولية المدنية ما زال مفتوحاً أمامه.

1- حسن كيرة: أصول قانون العمل- عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، سنة 1983، ص 273.

2- نقض مصري، جلسة 4 يونيو 1969، الطعن رقم 138، السنة 34 ق. مجموعة ع الهواري، ج 1، ص 34.

3- Cass. Soc., 1 mars 1967, Dalloz, 1967, p 438. Cass. Soc., 8 avr 1957, Dalloz, 1958, n° 1, p 211.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

غير أن محكمة النقض الفرنسية رفضت هذا التصوير، وأجازت رفع دعوى الإثراء بلا سبب، وأعطت للعامل بالتالي، الحق في الحصول على مقابل عمله، وفقا لقيمة ما أداه، أو تبعا لقيمة ما اكتسبه صاحب العمل من قوة عمل العامل التي سبق تقديمها⁽¹⁾.

غير أن هذا الحل القضائي تعرض لانتقادات فقهية، باعتبار أنه يمكن أن يوصل إلى نتائج مجافية للعدالة، ذلك هو الشأن حينما تكون الفائدة التي عادت على صاحب العمل أقل من قيمة العمل المؤدى. فمن المقرر أن من يستند إلى قواعد الإثراء بلا سبب لا يحصل إلا على أقل القيمتين: قدر افتقار العامل أو قدر إثراء صاحب العمل.

وأما العنصر الأول (افتقار العامل): فيمكن قياسه على أساس الأجر الذي كان متفقا عليه في العقد.

أما العنصر الثاني (إثراء صاحب العمل): فمن ناحية لا يتبادل بالضرورة مع ذلك الأجر، ومن ناحية ثانية قد ينتفي الإثراء في بعض الفروض العملية، كما في حالة هلاك ما ينتجه العامل أو تدهور قيمته.

وواضح أن مثل هذا الفرض يقطع الطريق أمام احتمال حصول العامل على أجره، أو على الأقل على مقابل مادي. كما أن مثل هذا الفرض يتنافى مع الهدف المنشود من وراء البحث عن أساس قانوني لتعويض العامل عن قيمة عمله في حالة البطلان.

ونتيجة هذه الانتقادات المبررة والمؤسسة عدلت محكمة النقض الفرنسية، بحكم لاحق، عن اتجاهها السابق جزئيا⁽²⁾ وتجنبت اتخاذ موقف صريح من مسألة التأصيل النظري، واقتصرت على الكشف عن استحالة رد المتعاقدين إلى حالة ما قبل التعاقد إذا قضى بالبطلان، وأن تسوية الوضع بينها تقوم على مراعاة قيمة ما أداه كل منهما للآخر وقدر ما حصل عليه، وأنه يتعين على قاضي الموضوع أن يقدر هذه الأمور في كل حالة على حدة. وقد توترت أحكام القضاء الفرنسي على ضمان حق العامل في الحصول على أجر أو مقابل مالي نظير ما أداه من أعمال فعلية لصالح رب العمل في الفترة السابقة على إعلان البطلان⁽³⁾.

- **الاتجاه الثالث⁽⁴⁾**: ذهب إلى الحد من الأثر الرجعي للبطلان، بوجود النظر إلى عقد العمل بحسبانه من العقود ذات التنفيذ المتتابع زمنيا، وأن هذه الطبيعة المستمرة للعقد تقف بالبطلان عند حدود أحكام الفسخ، وبالتالي تطبق على العقد الباطل نفس آثار الفسخ، لكن هذا الجزاء يختلف عن البطلان في كونه لا يقع إلا في العقود الملزمة للجانبين، بسبب عدم تنفيذ أحد الطرفين لالتزامه التعاقدية بإراداته أو بسبب إستحالة التنفيذ.

1- Cass. Soc , 2 fev 1962 , Dalloz , 1962 , n° 1 , p 236.

2- Cass. Soc , 19 juin 1963 , Bull. Civ , 1963 , n°4 , p 593.

3- Cass. Soc , 9 juin 1965 , Bull. Civ , 1965 , n° 4 , p507. Cass. Soc , 3 juin 1998 , N.Juris , Soc 1998 , p 980.

Cass. Soc , 17 oct 1980 , Bull. Civ , 1980 , n°5 , p 704. Cass. Soc , 15 fev 1978 , Bull. Civ , 1978 , n°5 , p 107.

Cass. Soc , 1 janv 1992 , Dalloz , 1992 , p 153.

4- Lyon Cean , Droit du travail , Dalloz , 2000 , p 277.

مقي بن عمار

ومن ثمة فإن البطلان يؤدي إلى زوال العقد مستقبلا، أما ما تم نتج عنه من آثار في الماضي فإنه يظل باقيا، حيث لا يتصور أن يرد رب العمل ما حصل عليه من عمل وحمد العامل. فما أنجزه العامل يعد عملا ماديا تم في شكل مجهود عضلي أو فكري ونفسي، ومن العبث أن نلزم رب العمل بارجاعه، وإلا تحول هذا الأخير إلى عامل أجير. وهذا أمر غير معقول قانونا وعقلا.

ولذلك يترتب على البطلان أن يحصل العامل على ذات قدر الأجر الذي كان متفقا عليه، ويعتبر الأجر المتفق عليه في حكم العقد الظني⁽¹⁾.

-الاتجاه الرابع⁽²⁾: حاول الاعتماد على "فكرة المشروع" وإحلالها محل "فكرة العقد". فالعقد حسب ينشئ رابطة عمل فعلية ينتمي العامل بمقتضاها إلى المشروع بصفة مستقلة عن الرابطة العقدية. وهذه الصفة تكفي للاعتراف له بالحق في التعويض المعادل.

ومؤدى ذلك أنه إذا كان العقد باطلا فإن بطلانه لا ينفي وجود الرابطة الفعلية الناشئة بين طرفيه، بما تعنيه من الائتماء المشار إليه، فإذا أدى الأجير عملا لصالح المشروع (الهيئة المستخدمة) فيكون من حقه أن يحصل على الأجر المقابل، تأسيسا على هذا الوضع الفعلي أو على الواقعة المادية الحاصلة بين الطرفين. فعلاقة العمل التي تخلف البطلان لا يكون مصدرها هذا العقد، بل واقعة الالتحاق بالعمل⁽³⁾.

ويلاحظ مما سبق أن هذه الاتجاهات الفقهية والقضائية كلها أجمعت على حق العامل في التعويض، واختلفت فقط في أساس هذا التعويض. فصدور الحكم بالبطلان، ولو كان هذا الحكم مجرد حكم كاشف، يحول دون استمرار علاقة العمل مستقبلا، ولكنه يوجب إنهاؤها وتصفية المراكز القانونية والعقدية المتولدة عنها في الماضي.

ويعني ذلك أيضا أن كون علاقة العمل الفعلية المتولدة عن عقد باطل لا يحول، من حيث المبدأ، أن تنطبق عليها الآثار المتولدة على إنهاء علاقة العمل الناتجة عن عقد صحيح، حفاظا على الحقوق المكتسبة للعامل.

ثالثا- تقدير التعويض الناجم عن بطلان عقد العمل:

بعد عرفنا طبيعة المقابل الذي يتلقاه العامل بأنه "تعويض" وليس "أجرا"، فقد يتبادر إلى ذهننا التساؤل عن معايير تحديد هذا التعويض.

الأصل في التعويض ان يحدد بطريقة جزافية، بصورة اتفاقية أو قضائية، وأحيانا بمقتضى- القانون، كما في تعويضات حوادث المرور وتعويضات حوادث العمل.

1- Cass. Soc , 16 juil 1936 , Bull. Civ , 1936 , n°4 , p593.

2- André Brune et Henry Gallon , Droit du travail, les rapports individuels du travail, Serry 2ieme édition , Paris , 1978 , p 221.

3- جلال العدوي وعصام أنور سليم: قانون العمل، المرجع السابق، ص 338.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

ويكون لقاضي الموضوع سلطة تقدير واسعة في تقدير قيمة التعويض المناسب والمستحق للعامل مقابل العمل المؤدى فعليا، في حالة انعدام عقد العمل على إثر الحكم ببطلانه.

ولا يتقيد القاضي بقيمة الأجر المقدر بطريق الاتفاق في العقد بين طرفيه، وإلا فإنه يكون قد رتب على العقد الباطل أثرا، وهو ما يخالف القانون، بمعنى أن ما ينتمي إليه القاضي يجب أن يكون حصيلة لتقديره للموقف، وليس مظهرا للاتفاق الباطل.

وقد قضى بأنه ⁽¹⁾: "إذا بطل عقد العمل يجوز الحكم للعامل بتعويض معادل للعمل الذي أداه، حتى لا يثري صاحب العمل على حسابه، وفي هذا التقدير لا تتقيد المحكمة بالأجر المتفق عليه في العقد إذا كان هذا الأجر لا يعادل العمل...."

وفي الغالب يؤخذ الأجر الشهري كمييار للتعويض، ومن العدالة أن يكون معادلا لقيمة العمل الذي قدمه العامل فعلا، والذي تم الاتفاق عليه سابقا. ويستطيع العامل أن يطالب بما يساوي العمل الذي تم تنفيذه وانتفع رب العمل من ورائه، لاسيما إذا كان الشغل المقدم يكتسي- طابعا فنيا نوعيا لا يتقنه بالمؤسسة المستخدمة سوى هذا العامل ⁽²⁾.

ومن الناحية العملية يستهدي القاضي بقيمة الأجر الشهري الذي تم الاتفاق عليه بين الطرفين، فهذا خير تقدير وأحسن أساس يمكن أن يعتمد عليه، وإن كان غير ملزم به قانونا، لأن التعويض يبني على معيار جزافي.

وتستقل محكمة الموضوع في تقديرها للتعويض عموما، وللتعويض المعادل لشغل العامل، في حالة بطلان عقد العمل على وجه الخصوص، دون أن تخضع لرقابة المحكمة العليا أو جهة النقض، متى أقامت قضاءها فيه على أسباب سائغة تبرره. وعادة ما تؤخذ بعض المعايير في تقدير التعويض منها الأجر نفسه، ومدة الشغل وتجربة وكفاءة العامل...

ونلخص للقول بأن التعويض الذي يقضي به لفائدة العامل، مادام أنه لا يعتبر أجرا، فلا تسري عليه الأحكام الاجتماعية والضمانات القانونية الخاصة بحماية الأجور ⁽³⁾، ومنها قاعدة حق الامتياز وقاعدة عدم الحجز ⁽⁴⁾...

وما يطبق من أحكام في حالات البطلان والإبطال فإنه يطبق كذلك على حالات الفسخ لاستحالة التنفيذ، على أساس أن أثر الفسخ، كما البطلان والإبطال، يمتد بأثر رجعي يسري إلى تاريخ إبرام العقد، بحيث يعاد الطرفان إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد، على أن قاعدة الأثر الرجعي لا تطبق على العقود الزمنية نظرا

1 - محكمة التمييز البحرينية، تمييز، جلسة 13 يونيو 1993، طعن رقم 27 لسنة 1993م، السنة الرابعة، ق 49، ص 217 و218.
2 - Cass .Soc , 08 avr 1957 , Dalloz , 1957 , p 121.

3 - مقني بن عمار: النظام القانوني لحقوق الامتياز. دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، سنة 2015، ص 157.

4 - ينظر المادتين 89 و90 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم.

مقي بن عمار

لطبيعتها المستمرة، سواء كانت محددة بطبيعتها أو غير محددة، غير أنه من الممكن تطبيق الأثر الرجعي على العقود الفورية.

غير أن من الناحية العملية قد تبرم عقود العمل فورية بصيغة محددة (كالعمل بالقطعة)، والتي تنتهي بانتهاء الخدمة المتفق عليها، ولو تمت في الحال، ومع ذلك فإن البطلان لا يكون له أثر رجعي.

ومعلوم أن عقود العمل غير المحددة محددة حصرا، بنص المادة 12 من قانون العمل، المعدلة بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996، والقانون العمالي انفرادي بمحكم خاص، بأن جعل العقود غير المكتوبة، عقودا غير محددة، حيث يتاح للقاضي إمكانية إعادة تكييفها، بناء على طلب العامل⁽¹⁾، كما أن المشرع رتب على مخالفتها أحكامها الآمرة جزاء جنائيا⁽²⁾.

وفضلا عن تقرير الفسخ، يجوز الحكم بتعويض عادل ومناسب، سواء باتفاق الأطراف أو بموجب حكم القضاء⁽³⁾. وفي أحيان نادرة يتم تقدير التعويض عن طريق القانون.

وفي هذا الصدد قررت محكمة النقض المصرية ما يلي⁽⁴⁾: "الأصل في التعويض أنه مقابل الضرر الذي يصيب العامل جزاء فصله بغير مبرر ومناطه ترتب الضرر، ولا يغير من طبيعة هذا التعويض تقديره، بما يوازى الأجر المتبقي عن المدة التي لم ينفذ فيها العقد، ولا يخضع بهذه المثابة للضريبة علي كسب العمل، لأنه ليس إيرادا دوريا، وإنما هو في حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند انتهاء خدمة العامل نظير الخطأ التعاقدى بفسخ عقد العمل قبل حلول موعده. وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وأخضع المبلغ المدفوع للطاعن كتعويض مقابل الضرر الذي لحقه بسبب إخلال الشركة بالتزامها التعاقدى، فإنه يكون قد خالف القانون".

المطلب الثاني: الآثار القانونية الأخرى المترتبة عن بطلان عقد العمل

لا جدال في وقف آثار العقد الباطل بالنسبة للمستقبل. فالعقد الباطل يجب أن يتوقف تنفيذه على كل حال. ولذلك فإن العامل الذي يرفض التوقف عن العمل، رغم تنبيهه بتوفر حالة من حالات بطلان العقد، لا يستفيد من أي أجر أو تعويض مستقبلا. ولا يلتزم حينئذ أي طرف بمهلة الإخطار، لأن البطلان هنا

1 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 يونيو 2014، ملف رقم 861541. مجلة المحكمة العليا، سنة 2014، العدد الأول، ص 292.

وقرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07 أبريل 2016، ملف رقم 909328. مجلة المحكمة العليا، سنة 2016، العدد الأول، ص 236.

2 - ينظر المواد 11 و 12 و 12 مكرر و 13 و 14 و 146 مكرر من قانون علاقات العمل.

حيث تنص المادة 146 من قانون العمل، المعدلة بموجب المادة 99 من القانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المنضمين قانون المالية لسنة 2018 على مايلي: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 10000 دج إلى 20000 دج . وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

وفي حالة العود، تكون العقوبة من 40000 إلى 50000 دج. وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين."

3 - المادتان 121 و 122 من القانون المدني.

4 - تقض مدني، جلسة 16 أبريل 1975، الطعن رقم 392، السنة 39 ق، س 26، ص 805.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

مقرر للمصلحة العامة. ولا سيما وأن العامل على علم تام بسبب البطلان، فبالتالي لا يستفيد من عقد ملوث، طبقاً للمادة 103 فقرة 2 من القانون المدني.

ولكن عدالة البطلان تقتضي بأن تراعى في تحديد الآثار مصلحة الطرفين معاً، فهناك التزامات قانونية واتفاقية تبعية تقع على عاتق رب العمل في مقابل التزامات تبادلية على عاتق العامل. فعقد العمل يعتبر عقداً تبادلياً.

الفرع الأول: الآثار الإيجابية والسلبية للبطلان بالنسبة للعامل

يرتب عقد العمل التزامات قانونية بالنسبة لأطرافه، رغم بطلان علاقة العمل، وبعضها يشكل التزامات في ذمة رب العمل، ونعتبرها آثاراً إيجابية للعامل، وبعضها يعد التزامات قانونية على عاتق العامل، ونسميها بالآثار الإيجابية لرب العمل.

أولاً- الآثار الإيجابية للعامل:

بالنسبة لآثار العقد بالنسبة لما تم تنفيذه في السابق (قبل بطلان العقد). فالراجح في فقه وقضاء العمل أن العقد الباطل يرتب آثاره لما تم في الماضي، أي في الفترة التي مرت بين إبرام العقد والحكم بإبطاله.

وينبغي أن يراعى أن عقد العمل من العقود الممتدة، أو من العقود الزمنية، ولهذا فإنه لا يتم زواله بأثر رجعي، إذ، كما لا يمكن تجاهل الرابطة التي قامت من حيث الواقع بين الطرفين لا يمكن الرجوع في العمل الذي تم إبدائه قبل البطلان. فيكون من مبادئ العدل ومن قواعد حسن النية أن يمنح العامل تعويضاً عادلاً.

وجدير بالذكر أن العامل، وفضلاً عن التعويض، يحق له طلب شهادة عن خدمته، أي شهادة عمل أو نهاية الخدمة، حتى في حالة فسخ عقد العمل أو بطلانه أو إبطاله. إذا ما ثبت أداءه للمهمة المستندة إليه من طرف رب العمل.

ونرى كذلك أن صاحب العمل لا يمكن له تلافي بعض الالتزامات القانونية التي تترتب على قيام رابطة العمل في هذا الصدد، رغم ما يلحق بالعقد من جزاء البطلان، ومثل ذلك الالتزام بدفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية، والالتزام بتأمين المؤسسة المستخدمة ضد مخاطر المهنة، والالتزام بمراعاة قواعد الصحة والأمن والنظافة وطب العمل....

وبالتبعية يحق للعامل الحصول على تعويض العطل المرضية، وتعويض الأمراض المهنية، وتعويض حوادث العمل، وتعويض العجز وغيرها من الأداءات النقدية والعينية المرتبطة بنظام التأمينات الاجتماعية.

كما تعتمد فترة العمل "الباطلة" ضمن فترات الخبرة، ويعتد بها عند الاستفادة من منحة التقاعد، بوصفها فترة عمل فعلية.

وفي فرنسا لم يشترط قانون الضمان الاجتماعي الصادر في 28 أكتوبر 1935 للاستفادة من أحكامه وجود عقد عمل صحيح، بل والأكثر منذ ذلك فإن هناك حالات لا يستلزم فيها وجود عقد عمل أصلاً، بحيث يستفيد

مقتي بن عمار

صاحبها من التأمين الاجتماعي، كما هو الشأن في حالة إنقاذ شخص على أهبة الهلاك، رغم أن ما قام به الشخص المنقذ هو مجرد عمل خيري أو فعل تطوعي لا علاقة له بعقود العمل، ورغم انه ليس مشتركا في صندوق التأمين الاجتماعي، وليست له صفة العامل⁽¹⁾. إلا أنه مع ذلك يستفيد من تعويضات حوادث العمل. وهذه قاعدة استثنائية لا مثيل لها في القوانين المدنية.

والمسؤولية هنا موضوعية، تتحقق بمجرد ثبوت الضرر للعامل الأجير، دون حاجة لإثبات الخطأ من جانب رب العمل، بل على العكس فإن العامل المصاب يستحق تعويضا تكميليا في حالة ثبوت الخطأ من جانب رب العمل أو من طرف الغير، ومثاله الخطأ الذي يرتكبه أحد العمال، وفقا لقواعد مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه⁽²⁾.

وبشترط في هذه الحالة أن يكون الخطأ غير معذور، وليس خطأ بسيطا، مع الإشارة أن التعويض "القانوني" المقرر لفائدة العامل، في نطاق قوانين الضمان الاجتماعي، تتحمله صناديق التأمينات الاجتماعية.

بيد أنه يمكن للصندوق المعني الرجوع على رب العمل لاسترداد مبالغ التعويضات المدفوعة في حالة الخطأ غير المعذور أو العمدي⁽³⁾. كما يمكن للعامل رفع دعوى مباشرة ضد الغير للحصول على تعويض تكميلي⁽⁴⁾.

وعلى نفس النهج ذهب المشرع الجزائري بطريقة ضمنية، بدليل أن هناك حالات استثنائية أجاز فيها تعويض الشخص المصاب، على الرغم من عدم وجود أية رابطة عقدية بينه وبين رب العمل، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل التي تقع للتلاميذ والطلبة، وكذا الحوادث التي تطرأ عرضا للأشخاص الذين يقومون بأعمال خيرية تطوعية أو أشغال متفانية للصالح العام⁽⁵⁾. وقد جعل المشرع هذه الإصابات في حكم حادث العمل، إلا أن التعويض عنهما لا يقع على عاتق رب العمل وإنما على كاهل صندوق التأمينات الاجتماعية.

ثانيا- الآثار الايجابية بالنسبة لصاحب العمل:

في مقابل الآثار الايجابية التي تعود بالنفع على العامل، فهناك آثار سلبية على العامل، أو لنقل أنها آثار ايجابية مقررة لفائدة صاحب العمل. وبعضها مصدره القانون، وبعضها الآخر مصدره الاتفاق.

- 1 - جعل المشرع الفرنسي الخضوع للتأمينات الاجتماعية أمرا ملزما، بموجب المادة 24-1 من مرسوم 19 أكتوبر 1964 أيا كان شكل أو طبيعة أو مشروعية عقد العمل، باعتبار أن الحماية المقررة بهذا المرسوم تنطبق بشكل عام على سائر المخاطر التي يعطيها الضمان الاجتماعي.
- 2- المادتان 136 و137 من القانون المدني، المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005. والتي اشترطت للممارسة دعوى الرجوع أن يكون الخطأ جسيما. وهذه مسألة تقديرية تعود السلطة الواسعة فيها لمحكمة الموضوع.
- 3- المادة 71 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- 4- المادة 72 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- 5- المادتان 7 و8 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري، المعدل والمتمم.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

حيث يتوجب على العامل، رغم بطلان علاقة العمل، تنفيذ الالتزامات القانونية والعقدية التي تفرضها طبيعة الشغل أو تتولد عنه، لأن عقد العمل يجب أن ينظر فيه إلى مصالح الطرفين المتبادلة بميزان العدل دون تحيز أو تطرف لحساب العامل أو غض الطرف عن مصالح صاحب العمل.

أ- التزام العامل برد معدات العمل:

تبعاً للبطلان تنتهي العلاقة العقدية التي تربط العامل برب العمل، وبالرغم من ذلك يبقى العامل ملتزماً برد الآلات والمعدات وجميع الأغراض المهنية التي سلمته له، بمناسبة العمل أو بسببه، بوصفه مؤتمناً وحارساً عليها.

ومن المفروض أن يكون التسليم مقابل وصل استلام لإبراء ذمة العامل نهائياً. وفي المقابل فإن كل إتلاف أو فقد لهذه المعدات يرتب مسؤولية مدنية في ذمة العامل، إذا ثبت أن خطؤه كان متعمداً وجسماً.

فالعامل ملزم في تنفيذ العقد ببذل عناية الرجل العادي في أداء عمله، وما يستتبعه ذلك من التزامه بالمحافظة على الأدوات والأشياء المسلمة إليه لتأدية مهامه، وذلك لغاية إتمامها. وأن التزام الأجير يبقى مستمراً مادامت العلاقة قائمة.

ولا شك أن إخلاله بهذا الالتزام يكون خطأً مدنياً وتقصيراً، ويوجب عليه التعويض العادل للطرف الثاني، على أساس ما لحق الدائن المتضرر من خسارة وما فاتته من كسب⁽¹⁾، خاصة إذا أدى هذا الفعل إلى خسارة فادحة لمشروع رب العمل أو إلى فوات فرصة ربح كبيرة أو إذا نتج عن سلوك العامل "الفاحش" ضرر مادي جسيم في جانب صاحب العمل.

ولذلك لا يستقيم إعفاء العامل من مسؤوليته عن الإتلاف والفقْد لمعدات وأدوات العمل، ولا ريب أن القول بذلك سيجعل معدات وأدوات الشغل متاحة للعبث من قبل العمال بدون حساب وعقاب.

ونرى أن مسؤولية المتبوع (رب العمل) عن أعمال تابعه (العامل) تبقى محدودة فيما يخص الأخطاء التي يحدثها هذا الأخير بفعله غير المشروع، متى كانت واقعة منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبة⁽²⁾.

فصحيح أن رابطة التبعية تبقى قائمة، ولو يكن المتبوع حراً في اختيار تابعة، متى كانت لصاحب العمل سلطة فعلية في رقابة العامل وفي توجيهه، وطالما كان الأجير يعمل لحساب المتبوع.

غير أنه في حالة ثبوت الخطأ "الفاحش المتعمد" من جانب العامل، الذي يقصد به الإضرار بمركز صاحب العمل، فإننا نرى أن مسؤولية العامل تكون شخصية. ويلزم بتعويض كل ضرر مادي أو معنوي سببه للهيئة المستخدمة أو للغير.

1- المادة 182 من القانون المدني.

2- المادة 136 من القانون المدني، المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2010.

مقبي بن عمار

وطبقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية فإنه لا يشترط للحصول على التعويض أن يكون الخطأ عمديا، بل حتى الخطأ غير العمدي قد يؤسس وجها سديدا لطلب التعويض، إذا تسبب في ضرر مادي للغير، ووفقا لأحكام المسؤولية التقصيرية يكفي أن يكون خطأ الشخص بسيطا أو تافها حتى تقوم مسؤوليته التقصيرية.

غير أن الفقه والقضاء العالين يشترطان أن يكون خطأ العامل جسما، وغير معذور حتى تقوم مسؤوليته التقصيرية تجاه رب العمل، رغم أنه في مركز الشخص التابع. وعلاوة على قيام هذه المسؤولية المدنية فإن ذلك لا يحول دون إمكانية مساءلة العامل الأجير تأديبيا بوصفه خطأ جسما⁽¹⁾. والأكثر من ذلك قد يكون فعلا جرميا، على أساس جريمة التخريب العمدي لممتلكات الغير، كما في حالة قيام العامل بإحراق وإتلاف متعمد للأموال الخاصة بالمؤسسة المستخدمة.

وقد سبق للقضاء الفرنسي وأن ذهب إلى أبعد من ذلك، حيث ألزم العامل بالتعويض لمجرد إخلاله البسيط في أداء العمل⁽²⁾. وفي مرحلة لاحقة تدخلت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية لتقرر مبدأ مخالفا لما سار عليه القضاء الاجتماعي من قبل، ومؤداه أن مبدأ إلزام العامل بالتعويض لا يكون إلا في حالة الخطأ الجسيم فقط⁽³⁾.

أما مجرد الإهمال فلا يجيز لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض، وهو التوجه المستقر عليه حاليا في أوساط المحاكم الفرنسية⁽⁴⁾.

ونشير أن العامل قد يعفي نفسه من المسؤولية وفقا للقواعد العامة للإعفاء من المسؤولية المدنية بإثبات السبب الأجنبي⁽⁵⁾، من خلال تقديم العامل للدليل يثبت أن سبب حدوث الضرر هو خطأ المضرور نفسه، أو خطأ الغير، أو قوة قاهرة، أو حدث فجائي أدى إلى إتلاف أو ضياع معدات الشغل.

ب- التزام العامل بعدم منافسة رب العمل:

رغم بطلان عقد العمل فإن العامل يلتزم بعدم منافسة رب العمل، طبقا للقواعد العامة، وهو التزام مصدره الاتفاق وليس القانون، بحيث ينتج عن هذا الشرط الاتفاقي منع العامل من مزاحمة رب العمل أو حظه من ممارسة أي نشاط مماثل، في مكان معين أو في مدة زمنية معينة.

1- المادة 73 من قانون علاقات العمل المعدلة بموجب القانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 أنه:

يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة:

فقرة 5: إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنائات والمنشآت والآلات والأدوات الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

2- Req , 15 fev1892 , Dalloz .P , 1892 , n° 1 , p 364 et p 280 .

3-Cons. Prud'h De la seine , 18 juil 1965 , Dalloz , 1966 Sommaire 32. Cass. Soc. , 12 Janv 1966 , Bull. Civ , n° 4 . P27, Dalloz .Code De Travail 1974 , n° 9. p 54.

Cass. Soc. , 9 dec 1964 , Bull. Civ. n° 4 , p 684 , Dalloz .Code De Travail 1974 , n° 7, p 54. Cass. Soc. , 2 fév 1966 , Bull. Civ , n° 4 , P105 , Dalloz .Code De Travail 1974 , n° 9 , p 54.

Cass. Soc. , 25 mai 1971 , Gaz. Pal , 1971 , n° 2 , p 122 .

4-Cass. Soc. , 19 Mai 1958 , Bull. Civ , 1958 , n° 4 , p 454.

5- المادتان 127 و 138 من القانون المدني.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

ويرجع سبب هذا المنع إلى ما يمكن أن يكون العامل قد اطلع عليه من أسرار العمل والصناعة بشكل يهدد المؤسسة السابقة التي كان يعمل بها، وهي على كل مصلحة مشروعة يحميها القانون.

لهذا الأمر فإن الفقه والقضاء يجمع على صحة هذا الشرط، لكن بشروط، وهذا منعا لتعسف رب العمل واستغلاله ضعف العامل وقت إبرام عقد العمل. فلا يمكن أن يرهن مصير العامل وتصدر حرته بصفة مؤبدة دون أي ضابط.

وإن أساس هذا الالتزام هو إتفاق الطرفين، وهناك من يرى بأن أساسه هو واجب الإخلاص وحسن النية⁽¹⁾، بحيث ذهب القضاء إلى أن العامل ملزم بعدم منافسه مشغله، ولو في غياب شرط صريح في العقد⁽²⁾.

وهذا الشرط يقيد العامل بالنسبة للمستقبل⁽³⁾، وبالتالي لا يمكن أن تتحدد قيمته الاقتصادية بطريقة مسبقة، وعلى أي ينبغي أن يكون كتابيا وصریحا ومحددا بشروط واضحة. وقد نصت بعض التشريعات المدنية صراحة على هذا الشرط⁽⁴⁾، في حين لا يوجد مقابل لهذا النص في القانون الجزائري.

ويجمع الفقه والقضاء على وجوب توفر مجموعة من الشروط لصحة هذا الشرط، وإلا ترتب عنه بطلانه، ومنها:

1- أن يكون تدوين هذا الشرط قد تم باتفاق الطرفين وليس بالإرادة منفردة لرب العمل، بحيث يكون صریحا وكاشفا عن النية المشتركة لطرفي علاقة العمل. وقد ذهب القضاء الفرنسي أن السكوت في عقد العمل الفردي عن إيراد بند يلزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل، لا يمكن تعويضه ببند جماعي لاحق على إبرامه على عقد العمل الفردي.

فشرط عدم المنافسة، المقرر لاحقا باتفاق جماعي، لا يلزم العامل وينبغي استبعاده، لأنه من جهة أسوأ للعامل، ومن جهة أخرى، فهو يلغي حقا مكتسبا، وبمس بوضع قانوني خاص لا يمكن المساس به⁽⁵⁾.

2- أن يكون العامل كامل الأهلية المدنية حين إبرام هذا العقد، إذ لا تكفي أهلية إبرام عقد العمل، وإنما ينبغي أن تتوافر أهلية التصرف، حتى يستطيع العامل أن يدرك جيدا النتائج المترتبة على هذا الاتفاق.

ولهذا يرى البعض من الفقه⁽⁶⁾ ببطلان شرط عدم المنافسة وعدم تقييده للعامل الذي لم يبلغ سن الرشد.

1- صلاح محمد أحمد: التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، العدد الأول، المجلد الأول، شهر جانفي، سنة 2004، ص 32.

2- Ca. Toulouse, 4 ch, 7 mai 1998, n° 497, oct 1998, p.37.

3- تنص المادة 685 من القانون المدني المصري: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد".

4- ينظر على سبيل المثال: المادة 684 من القانون المدني المصري. والمادة 653 من مديني سوري 653، والمادة 911 من مديني عراقي.

5- Cass. Soc., 17 Oct 2000, Juris. Soc. Larmy, 2001, n° 26, p 2061.

6- حسن كبيرة: أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 324.

مقبي بن عمار

3- أن تكون هناك مصلحة جدية لرب العمل من وراء اشتراطه، وليس مجرد شرط تعسفي مقيد للعامل، أي أن يكون العامل قد اطلع فعلا على أسرار العمل في المؤسسة، بحكم منصبه أو نظرا لطبيعة شغله. أما إذا كان منصب العامل لا يسمح له بالاطلاع على أسرار المؤسسة المستخدمة، فلا جدوى وقتها من اشتراط مثل هذا الشرط⁽¹⁾.

ولا ريب أن القاضي هو الذي ينظر في مدى التزام الشرط للقدر الذي تقتضيه مصلحة صاحب العمل أم لا، ويستهدي في ذلك بظروف ووقائع الدعوى على حدة.

4- ويجب فضلا عن ذلك أن يكون هذا الشرط محدد الزمان والمكان ونوع العمل⁽²⁾. بمعنى أنه لا ينبغي أن يكون مؤبدا.

5- كما يجب ألا يقتزن بشرط جزائي مبالغ فيه، حسب بعض التشريعات، ذلك أن الشرط الجزائي (البند المالي)، وإن كان الاتفاق عليه جائز وصحيح من حيث المبدأ، إلا أنه قد يكتسي - طابع الشرط التعسفي والاستغلالي، بالنظر إلى المركز القوي لصاحب العمل، معرفيا واقتصاديا، مقارنة بمركز العامل الأجير، مما قد يؤدي إلى إبطاله، كونه شرط إذعان، وذلك خشية أن يجعل من هذا الشرط وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل لأطول مدة ممكنة، بالرغم من أن مصلحة الأجير قد تقتضي ترك هذه الخدمة.

والبطلان المقرر عند إدراج هذا الشرط، حسب رأينا، هو بطلان نسبي، مقرر لمصلحة العامل فقط، ولذلك لا يمكن للقاضي أن يقرره تلقائيا، وإنما بناء على طلب العامل الأجير، كما يجوز للمحكمة أن تقلص من حدته ونطاقه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية أنه⁽³⁾: من الجائز إقاص الشرط وقصره على منطقة معينة، بدلا من أن يكون عاما، إذ يصير شرطا صحيحا إذا اقتصر - على بعض المحافظات التي مارس فيها العامل نشاطه.

ومن الجدير التنبيه أن القانون الفرنسي، شأنه شأن القانون الجزائري، يخلو من تنظيم (تشريعي) للاتفاق بعدم المنافسة، إذ غالبا ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية تنظيما له، وفي هذه الحالة يتعين أن تنسجم العقود الفردية للعمل مع أحكامها، بحيث يقع باطلا كل شرط يرد في عقد عمل فردي يخالف ما ورد في اتفاق عمل جماعي، ما لم يأت العقد الفردي بتنظيم أكثر فائدة للعامل مما ورد في الاتفاق الجماعي.

1- Cass. Soc , 17 Oct 2000 , Juris . Soc. Larmy , 2001 , n° 26 , p 2061

Cass .Soc , 5 janv 1994 , Dalloz , 1994 , p 586.

Cass. Soc , 14 mai 1992 , J.C.P, 1992 , n° 11 , p 204.

2- على سبيل المثال فإن القانون القطري حددها بستنتين. أما القانون الليبي فحدد المدة بخمس سنوات.

3- Cass. Soc , 16 oct 1958 , Bull. Soc , 1958 , n° 1 , p 791.

Cass. Soc , 2 fev 1966 , Bull. Soc , 1966 , n° 4 , p 109.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

ونرى بجواز أن يكون هذا الشرط محددًا بمدة قصيرة زمنيًا، وليس شرطًا ذي أثر مؤبد، أي مقيد بسنة أو سنتين مثلاً، أما إذا كان مطلقاً زمنياً فإنه يعتبر شرطاً تعسفياً بلا شك، وأن مآله هو البطلان، لأنه قد يستغرق حياة العامل، وكذلك يبطل مثل هذا الشرط عند عدم إمكانية تحديد نطاقه مكانياً⁽¹⁾.

ونظراً لأهمية هذا الشرط وخطورته المستقبلية على حرية العامل، فإنه ينبغي بحسب رأينا أن يكون مكتوباً، وبعبارة واضحة الدلالة في التعبير عن قصد المتعاقدين. ولا ريب أن كتابة شرط الالتزام بعدم المنافسة من شأنه أن يحقق حيازة فعالة بالنسبة للعامل مستقبلاً، إذ به يصبح التراضي مؤكداً حول وجود الشرط وحدوده. كما أن الكتابة هنا أيضاً مهمة لإثبات الشرط.

وكذلك فإن الحرص على فعالية الشرط، بما يحقق الهدف منه، يقتضي- أن ينصرف الاشتراك إلى مساهمة العامل في المنافسة، سواء بصفته شريكاً أو بصفته عاملاً أجيرواً⁽²⁾.

ويرى البعض بوجود التوسع في تفسير هذا الشرط، والبحث في الغاية التي استهدفها العاقدان حماية لمركز رب العمل من كل صور المنافسة غير المشروعة⁽³⁾، خاصة وأنها قد تقتزن بتسريب أسرار مهنية وتجارية وصناعية.

في حين يرى الغالبية من الفقه أنه في حالة ما إذا شاب هذا الشرط غموض، فيتم تفسيره تفسيراً ضيقاً، دون التوسع فيه، باعتباره استثناءً وارد على خلاف الأصل، وهو حرية العمل⁽⁴⁾.

وذهب القضاء المقارن⁽⁵⁾ إلى أن مضمون الشرط يقتصر على منع العامل من منافسة رب العمل بعد تركه العمل عنده على الحالات التي ينافس فيها العامل رب العمل، حين يعمل في النشاط ذاته، مستقلاً، لا بوصفه عاملاً لدى غيره من أصحاب العمل.

كما قضى أيضاً⁽⁶⁾ أنه إذا كان الشرط قد تحدد بحالة انتهاء العقد اختياراً من جانب العامل، فلا يجوز تطبيقه في حالة الإنهاء التعسفي من جانب رب العمل.

1- قضي في لبنان أنه لا يوجب توفر الشرطين معا (المكان والزمان)، وإنما يكفي أحدهما.

تمييز لبناني، بتاريخ 9 جويلية 1963، قرار رقم 73، مجموعة حاتم، ج 51، ص 42.

كما قضى في لبنان دائماً بطلان شرط عدم المنافسة، رغم تحديد مدة الشرط بسنتين.

محكمة استئناف بيروت، بتاريخ 11 أوت 1960، قرار رقم 1403، مجموعة حاتم، ج 43، ص 30.

2- محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1983، ص 142.

3- علي يحيى آل زمانان: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل. دراسة مقارنة في القانونيين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، سنة 2004، ص 110 وما بعدها.

4- توفيق حسن فرج: قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، دار الجامعة، الاسكندرية، سنة 1991، ص 291.

5- محكمة التمييز الكويتية، قرار عمالي بتاريخ 19 نوفمبر 1984، ق.ق، السنة 12، العدد 03، جوان 1988، ص 197، رقم 1984/24.

6- Req, 7 juin 1928, Gaz. Pal, Tom 2, p 443.

ج- الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل:

يلتزم العامل أيضا بعدم إفشاء أسرار المهنة أو الأسرار الصناعية والإنتاجية للهيئة المستخدمة⁽¹⁾. وهو التزام مصدره القانون وليس اتفاق الطرفين.

ويرى البعض أن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية والصناعية لا ينشأ إلا من عقد صحيح، ولا يمكن أن يبني على عقد باطل، وبالتالي لا يقع على العامل أي التزام يذكر في حالة بطلان علاقة العمل.

ونعتقد أن الحكمة من الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية والصناعية متوافرة، سواء انقضى العقد بانتهاه مدته أو نتيجة حكم القضاء ببطلانه، ذلك أن الالتزام الذي يقع على عاتق العامل في هذه الحالة هو في حقيقته التزام قانوني ناشئ عن مجرد اشتراك العامل في نشاط داخل المؤسسة المستخدمة، لأن ذلك من شأنه أن يسهل معرفته بحقيقة سر أو أسرار المهنة، وأن مركزه كأجير هو الذي يسمح له بالاطلاع على طرق التصنيع وغيرها، مما يعد من قبيل الأسرار المهنية والصناعية والمحاسبية، والتي قد يشكل إفشاؤها خطرا حقيقيا على نشاط وحياة المؤسسة المستخدمة.

وبناء عليه فإن العامل يلزم بحفظ أسرار مؤسسته المستخدمة، ولا يهم إن كان اشتراكه في نشاطها ووقوفه على أسرار المهنة والصناعة مترتبا على عقد صحيح أم على عقد باطل.

ومفاد ذلك أن التزام العامل قانوني، وليس اتفاقيا، ولذلك يساءل مدنيا عن إفشاء الأسرار المهنية والصناعية والتجارية والمحاسبية، على الرغم من بطلان العقد. وهذه تعد من قبيل آثار البطلان التي قد تمتد بالنسبة للمستقبل⁽²⁾.

بقي أن نشير إلى أنه لا يمكن لرب العمل، من جانب آخر، أن يستند إلى بطلان عقد العمل كذريعة لكي يتهرب من العقوبات الجزائية التي تنتظر نتيجة إخلاله بالتزاماته وعدم مراعاته للنصوص الآمرة الخاصة بتشغيل الأجانب، وكذا النصوص المتعلقة بتشغيل النساء والأطفال والمعوقين، نظرا لوجود قيود قانونية صارمة مقررة بهذا الشأن، بحيث يشكل مخالفتها في بعض الاحيان فعلا جرميا معاقبا عليه.

وكذلك لا يمكن لصاحب العمل تلافيا ما يفرضه عليه المشرع من التزامات آمرة تتعلق بتنظيم العمل، مثل مواعيد العمل وفترات الراحة، وتوفير معدات الوقاية الصحية والأمن والنظافة داخل أماكن العمل. وهي الأخرى تعد التزامات تنظيمية، يعاقب القانون على تجاهلها وعلى عدم توفيرها⁽³⁾.

1- صلاح نجاد أحمد: التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 41.

2- فرج توفيق حسن: قانون العمل، المرجع السابق، ص 245.

3- ينظر القانون رقم 88-07 المؤرخ في 27 يناير 1988 بالمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المعدل والمتمم.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

الفرع الثاني: حالات عدم استحقاق العامل للتعويض

إذا كان الأصل في العقود هو عدم ترتيب آثارها بعد بطلانها، فإن عقد العمل استثناء، فرضته قواعد العدالة، فيستحق العامل تعويضا مناسبا، عما قدمه من جهد فكري أو عضلي لفائدة رب العمل، رغم بطلان عقد العمل.

غير أنه هناك استثناء يرد على هذا الاستثناء، حيث لا يكون للعامل فيه حق لا في الأجر، ولا في التعويض، ولا في أي مقابل مالي يذكر، خاصة لما يكون العامل نفسه هو المتسبب في إحداث هذا البطلان. فالفقه والقضاء الاجتماعيان يميزان بين البطلان المنسوب إلى رب العمل، والبطلان المنسوب إلى العامل ذاته. فإذا كان الغالب أن البطلان قد يكون بسبب رب العمل، فإنه في المقابل قد يكون العامل نفسه هو السبب. كما في حالة مخالفة العامل لبعض الالتزامات المفروضة عليه قانونا، ومنها مثلا وجوب الحصول على رخصة من المصالح الإدارية المختصة إذا كان عاملا أجنبيا⁽¹⁾. وهو في الواقع التزم قانوني مشترك، لا يعفى منه العامل ولا رب العمل.

في هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن التعويض عن إنهاء العقد بغير محلة الإنذار يفترض عقد عمل صحيح، وأنه حيث يكون العقد باطلا، لمخالفته لقواعد استخدام الأجانب، فإنه لا يترتب عليه أي أثر قانوني، ولا يمكن الاستناد إليه للمطالبة بأي حق قانوني، ورب العمل لا يكون ملزما بمراجعة محلة قبل الانهاء، وفي حالة عدم مراعاتها لا يلزم بتعويض عن ذلك. فالحصول على ترخيص بالعمل يعد التزاما على عاتق العامل وليس على رب العمل⁽²⁾.

والواقع أن هناك التزامات شخصية تبقى قائمة على عاتق الطرف المتعاقد الرغم من بطلان العقد كالتزام برد الأشياء المستعملة والموجودة تحت حراسته، ومن ذلك مثلا التزام المشتري برد الشيء المبيع إلى المالك البائع، والتزام البائع برد الثمن إلى المشتري. ومثاله كذلك التزام العامل بإعادة عتاد وسيارة العمل إلى رب العمل وإخلاء السكن المهني... وأن الاسترداد يأخذ طابعا عينيا كأصل، واستثناء بمقابل في حالة هلاك الشيء.

وهذه الآثار الشخصية لم يشر إليها قانون العمل صراحة، وحتى القانون المدني كان يعتريه النقص في هذا الشأن، ولكن المشرع استدرك الأمر في المادة 103 المتممة بموجب القانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، حينما أضاف لها فقرة ثالثة ورد فيها ما يلي⁽³⁾: "يحرم من الاسترداد في حالة بطلان العقد من تسبب في عدم مشروعيتها أو كان عالما به".

1- الرخصة الإدارية تسلمها مصالح التشغيل بالولاية.

ينظر القانون رقم 10-81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل والمتمم.

2-Cass. Soc , 12 fev 1946 , Dalloz , 1946 , p 239.

3- ينظر القانون رقم 10-05 المؤرخ في 10 يونيو 2005 المعدل والمتمم للقانون المدني.

مقي بن عمار

وتبعاً لهذا النص يحرم العامل، سيء النية، من أي تعويض، إذا كان هو المتسبب في بطلان علاقة العمل. ومثال ذلك أن يقدم على تزوير وثائق وشهادات مضمومة للاستخدام، أو يستعمل محررات زورها الغير، بإذنه أو بعلمه، أو يبرم عقداً مع صاحب العمل، مع علمه علماً يقينياً أنه شخص قاصر، لا يملك الأهلية في إبرام أي تصرف كان، أو يتعاقد مع رب العمل وهو متيقناً مسبقاً بأن النشاط أو الشغل الذي يمارسه يعاقب عليه القانون...

وتبقى مسألة العلم بهذه الوقائع بحاجة إلى إثبات، وهي على كل أمر نفسي- صعب الإثبات، ويقع عبء إقامة الدليل فيه على صاحب العمل، أو أي شخص يدعيه أو حتى النيابة العامة، إذا كان الفعل يشكل واقعة جرمية. ويمكن التدليل على مسألة العلم من عدمه بكافة طرق الإثبات المناسبة.

ولا ريب أن قواعد الأهلية تعتبر من النظام العام، سواء من جهة العامل أو من جهة رب العمل. فالعقد الذي يكون أحد أطرافه في حالة جنون مثلاً، هو عقد ماله البطلان لا محالة، وكذلك العقد الذي يبرم في حالة سحر أو عن تنفيذ الشخص لعقوبة سالبة للحرية⁽¹⁾.

ولذلك لا يخول للعامل الحق في أي تعويض نتيجة استغلاله للحالة العقلية لصاحب العمل، بل على العكس من ذلك، قد يلزم بتعويض الطرف الآخر، عما لحقه من ضرر مادي أو معنوي، طبقاً للقواعد العامة.

وفي الحالة العكسية يصح الحكم بتعويض لفائدة العامل القاصر (غير البالغ السن القانونية للعمل) الذي أبرم عقد عمل مع صاحب عمل بالغ دون رخصة من وليه الشرعي. فهذا البطلان ذو طابع نسبي مقرر لمصلحة العامل، كما جرت على ذلك اجتهادات القضاء العاللي المقارن⁽²⁾.

وفي هذا الصدد قضى في فرنسا⁽³⁾ بعدم بطلان عقد العمل الذي أبرمه شخص، بصفته صاحب عمل، رغم كونه خاضع لنظام القوامة الجبرية (محجور عليه) نتيجة مرض عقلي أصابه، وكان العقد المبرم بينه وبين العامل يقضي- بقيام هذا الأخير بتمريض المحجور عليه.

وقد بررت محكمة النقض الفرنسية قرارها بالقول: أن الشخص البالغ، الموضوع تحت الحجر، له أن يبرم تصرفاً يتعلق بأعمال وقائية أو أعمال إدارة، وأن عقد العمل في القضية محل النزاع يدخل في نطاق أعمال الإدارة، طالما لم يكن رضاه صاحب العمل معيياً وقت إبرام العقد.

ومعلوم أن سن التشغيل في قانون العمل الجزائري هي ستة عشر (16) سنة⁽¹⁾. وهي سن تبدو متوافقة مع سن الشغل المقررة في ظل الاتفاقيات العالمية الدولية⁽²⁾. مع أن المعنى هو قاصر عدم الأهلية بالنظر للقانون المدني.

1 - قرار المحكمة العليا - الغرفة المدنية بتاريخ 29 يونيو 1986، ملف رقم 43467. المجلة القضائية، سنة 1993، العدد الأول، ص 14.

2- نقض مصري، جلسة 19 أبريل 1981، الطعن رقم 870، السنة 50 ق.

3- Cass. Soc., 7 mai 1996, R.T.D.C., 1997, p 397, Obs. J. Hauser.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

وفكرة البطلان النسبي في هذه الحالة تتماشى مع القانون المدني، على اعتبار أن سن التمييز محدد بثلاثة عشر- (13) سنة⁽³⁾، وأن عقد العمل يصنف ضمن من التصرفات القانونية الدائرة بين النفع والضرر⁽⁴⁾، وبالتالي يكون عقد العمل المبرم مع عامل قاصر قابلاً للإبطال، بناء على طلب ولي العامل، وليس رب العمل. والقاعدة المقررة هنا أنه إذا جعل القانون لأحد الأطراف حقاً في إبطال العقد فليس لأحد سواه أن يتمسك بهذا الحق⁽⁵⁾.

والمبدأ هو أن العامل يستحق الحكم له بتعويض معادل للعمل عما قام به من عمل، ما لم يكن العمل موضوع العقد مخالفاً للنظام العام أو الآداب. فهنا ننتقل إلى قاعدة عدم التعويض، إذ لا يمكن أن يستفيد مخطئ من سلوكه الخاطئ.

وقاعدة عدم تعويض العامل ذهبت إليها بعض التشريعات العربية صراحة، حارمة بذلك العامل من الحصول على أي مقابل مالي، حتى ولو أنجز العمل فعلياً، وذلك حينما يتم إبطال عقد العمل لمخالفته قواعد الآداب وانتهاك قواعد القانون الجزائي، كما هو الشأن في العقود المتعلقة بتوريد أو توزيع المخدرات مثلاً، أو عقود حراسة المسروقات، أو عقود الشغل بمحل مخصص لممارسة الدعارة⁽⁶⁾، وكذا اتفاقات العمل والتعاون ضد مصالح الدولة⁽⁷⁾ وغيرها من الأعمال غير المشروعة التي يتحمل تبعاتها طرفا العقد معاً، بل ويعاقبان عليها سوية.

ولا شك أن هذا الحكم يعد تطبيقاً حرفياً للقاعدة الرومانية التي تقضي بعدم جواز استرداد ما دفع تنفيذاً للالتزام مخالف للآداب، وبالتالي لا يمكن للمتعاقد الآثم أن يحتج أمام القضاء ليستفيد من عمله الملوث.

وينبغي على هذه القاعدة أثر آخر، وهو أن العامل ملزم برد ما قبضه دون وجه حق، وهذا حتى لا تصبح المخالفة للنظام العام والآداب مصدراً للكسب غير المشروع على حساب الغير حسني النية أو وسيلة للثراء على حساب القانون.

1- المادة 15 من قانون علاقات العمل، المعدل والمتمم.

2- ينظر على سبيل المثال: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بالحد الأدنى للسن (الصناعة).

والاتفاقية رقم 15 لسنة 1921 المتعلقة بالحد الأدنى للسن،

والاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المتعلقة بالحد الأدنى للسن في الأعمال غير الصناعية.

والاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 المتعلقة بالحد الأدنى للسن (العمل البحري).

3- المادة 43 من القانون المدني، المعدلة والمتممة.

4- المادة 42 فقرة 2 من القانون المدني، المعدلة والمتممة.

وللمزيد ينظر: جعفر محمد سعيد، تصرفات ناقص الأهلية المدنية في القانون المدني الجزائري والشريعة الإسلامية، دار هومة، سنة 2002.

5- ينظر المواد 99 و100 و101 و103/2 من القانون المدني.

6- Cass. Req , 11 nov 1890 , Dalloz . P , 1891 , n° 1 , p 484.

7- Trub. Paris , 30 nov 1948 , J.C.P , 1949 , n°1 , p 4871.

مقبي بن عمار

وإذا كان كلا من سلوك الطرفين، العامل ورب العمل، "ملوثاً" نتيجة مخالفة العمل المطلوب للنظام العام والآداب العامة، فيجب إعادة الحال إلى ما كانت عليه سابق، مع إمكانية الحكم بمصادرة المبالغ المدفوعة لصالح الخزينة العمومية.

خاتمة:

لا ريب أن القواعد الواردة في قانون العمل لها أهدافها وأغراضها وطبيعتها، ويأتي على قمة هذه الأهداف حماية مصلحة العامل، وهو الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، في مقابل طرف قوي يمتلك احتكاراً فعلياً وقانونياً. ولهذا لا نجد حرجاً في القول أن عقد العمل صورة من صور عقود الإذعان.

وفي حين نظم قانون العمل بعض مسائل علاقات العمل الفردية والجماعية بنوع من التفصيل، نجد على العكس من ذلك أورد أحكاماً مختصرة لبعض المسائل، على الرغم من أهميتها القانونية والعملية كمسألة تفسير وتكييف العقود ومسألة الإثبات ومسألة البطلان.

ومن المسلم به أن قانون العمل يمتاز بأحكام استثنائية تختلف عن القواعد العامة المقررة للتصرفات المدنية بوجه عام. ومن ضمنها أحكام البطلان، التي استعرضناها في هذا البحث. وهذه بلا شك من مظاهر ذاتية القانون الاجتماعي.

وقد كشفنا من خلال هذا البحث أن للبطلان أحكاماً خاصة، مرجعها الطابع الشخصي والاجتماعي لعلاقة العمل، ولذلك انفرد المشرع العمالي بقواعد منفردة فيما يتعلق بآثار العلاقة الباطلة، إذ يبقى العامل محتفظاً بحقه في تعويض عادل ومناسب، نظير ما أداه من شغل عضلي وفكري لفائدة رب العمل، حتى ولو أصبحت العلاقة مجرد واقعة مادية على إثر الحكم ببطلانها، وقد اعتبره من قبيل الحقوق المكتسبة. وهذا يرجع بلا شك إلى قاعدة من قواعد للعدالة، التي تضمن للعامل الحق في مقابل مالي عن جهد تم بذله ولم يكن بالامكان استرجاعه، فضلاً عن تعويضات التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية...

بيد أن هذه القاعدة الخاصة ليست على إطلاقها، إذ أنه قد يجرم العامل من أي مقابل إذا كان هو المتسبب في البطلان أو أنه استعمال وسائل الغش والخداع في التعاقد أو خالف أحكام ذات صبغة جزائية. ولذلك فإن بطلان العقد هنا قد يترتب أثراً في ذمة العامل بتعويض رب العمل، في حالة تسبب في أضرار مادية أو معنوية (تخريب ممتلكات الجهة المستخدمة، إفشاء الأسرار المدنية والصناعية، والمنافسة غير المشروعة...). وغيرها كثير من القواعد التي يعود السبق فيها للفقهاء والقضاء العمالي.

ولعل التطبيقات القضائية تدفع رويداً رويداً إلى استقلالية أحكام قانون العمل بصورة شبه مطلقة عن القانون المدني، بل وحتى قطع الصلة عن منظومة القانون الخاص.

والحقيقة التي لا ينبغي إنكارها أن الفضل في تطوير أحكام قوانين العمل يعود للفقهاء والقضاء الاجتماعي في كثير من الدول، أكثر من الدور الذي أولاه المشرع ذاته، ولها يعود الفضل في ابتداء فكرة ما يسمى بالنظام العام

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

الاجتماعي، والتي اعترفت بها بعض التشريعات المقارنة وقتنتها صراحة. وهي على كل فكرة معيارية مرنة يقدر القضاء محتواها و مداها. ونحن نقر بأن نصوص قانون العمل ليست كلها على نفس الدرجة، ولا يصح اعتبارها كلها من النظام العام بصفة اجبالية.

والواقع أن المحابة التي يلقاها العامل من لدن المشرع، والانشياز المدعوم من قبل الفقه والقضاء على حد سواء، لا يحدث الخلل في العلاقة العقدية بين العال وأرباب العمل، بقدر ما تهدف إلى إقامة التوازن بين أطراف هذه العلاقة، وذلك بعدما كشفت الممارسة أن العامل كثيرا ما يضطر إلى التنازل عن حقوقه المادية والمعنوية المقررة قانونا، مكنتيا بالحد الأدنى، في سبيل الحفاظ على منصب شغل يكفل له اجرا بسيطا يتعايش منه ويعيل به عائلته.

وعلى الرغم من الكثير من المزايا المقررة للعامل تبقى بعض النصوص تشوبها النقص، وتحتاج إلى تفسير قضائي من المحكمة العليا، ومن الاحسن تكون تتم بموجب تعديل قانوني من قبل المشرع من أجل خلق الانسجام بين مختلف الأحكام المطبقة داخل المنظومة القانونية.

وفي نهاية البحث نقول بأن مغالاة التشريع والفقه والقضاء في المحابة قد تؤدي الشطط، وقد تنقلب إلى أداة لإدخال الخلل في العلاقات المدنية الخاصة، بدل من إقامة التوازن العقدي. فالمبالغة والإفراط في حماية العامل على حساب رب العمل ومصالحه المشروعة قد لا تستقيم مع عدة مبادئ قانونية كبدأ المساواة بين أطراف العقد، ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ومبدأ حسن النية، ومبدأ عدم التعسف في استعمال الحق، ومبدأ احترام الوضع الظاهر، ومبدأ احترام المراكز القانونية المكتسبة. وغيرها من المبادئ القانونية المستقرة في أنظمة القانون الخاص.

المصادر والمراجع:

أ- القوانين:

1. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.
2. الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم.
3. القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل والمتمم.
4. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بمجوات العمل والأمراض المهنية الجزائري، المعدل والمتمم.
5. القانون رقم 84-11 المؤرخ في 219 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم.
6. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 01 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المعدل والمتمم.
7. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 02 يوليو 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
8. القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

مقني بن عمار

9. القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
 10. القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم.
- ب- المؤلفات:
1. بلحاج العربي: النظرية العام للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2008.
 2. توفيق حسن فرح: قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، الاسكندرية، سنة 1991.
 3. جعفرور محمد سعيد، تصرفات ناقص الأهلية المدنية في القانون المدني الجزائري والشريعة الاسلامية، دار هومة، سنة 2002.
 4. جميل الشرفاوي: بطلان التصرف القانوني في القانون المدني المصري، دار النهضة العربية، سنة 1999.
 5. جلال العدوي ود عصام أنور سليم: قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1995.
 6. حسني محمود عبد الدايم، الشكلية في إبرام التصرفات القانونية دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، سنة 2011.
 7. حسن كبيرة: أصول قانون العمل - عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1983.
 8. خالد عبد الفتاح محمد خليل: الترخيص للعمال للأجانب، دار النهضة العربية، سنة 2013.
 9. عبد الحكيم فودة: البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 1993.
 10. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، سنة 1994 . 394.
 11. علي فيلاي: الالتزامات، النظرية العامة للعقد، دار موفم للنشر، الجزائر، سنة 2005.
 12. علي يحيى آل زمانان: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل. دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، سنة 2004.
 13. شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، دار الحرية للطباعة، بغداد، طبعة سنة 1977.
 14. صلاح محمد أحمد: بطلان عقد العمل - وآثاره على عقد العمل، دون النهضة العربية، سنة 2006.
 15. صلاح محمد أحمد: التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، العدد الأول، المجلد الأول، شهر جاني، سنة 2004.
 16. علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام- مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2003.
 17. محمد الروبي: عمل الأجانب، دار النهضة العربية، سنة 2003.
 18. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1983.
 19. محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، ج 1، دار الهدى، سنة 2004.
 20. مقني بن عمار: قواعد الإثبات في المواد العالية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة 2010.

بطلان علاقة العمل بين القواعد العامة والقواعد الخاصة

21. مقني بن عمار: الأحكام القانونية المتعلقة بصحة وبطلان المحررات التوثيقية، دار هومة للطبع والنشر، سنة 2014.
22. مقني بن عمار: النظام القانوني لحقوق الامتياز. دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، سنة 2016.
23. مقني بن عمار: الجوانب الموضوعية والاجرائية للتقادم المسقط للحقوق وفقا للقانونين الجزائري والمصري، دار النشر- الجامعي الجديد، تلمسان، سنة 2017.

Lyon Cean , Droit du travail , Dalloz , 2000 .16-

ج- القرارات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا- الغرفة العقارية بتاريخ 12 أكتوبر 2005 ، ملف رقم 311638 . مجلة نشرة القضاة، سنة 2006 ، العدد 59 ، ص 251.
2. قرار المحكمة العليا الغرفة المدنية بتاريخ 29 يونيو 1986 ، ملف رقم 43467 . المجلة القضائية، سنة 1993 ، العدد 01، ص 14.
3. قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية بتاريخ 02 نوفمبر 1987 ، ملف رقم 43266 . المجلة القضائية، سنة 1991 ، العدد 01 ، ص 95.
4. قرار المحكمة العليا- غرفة الأحوال الشخصية بتاريخ 28 سبتمبر 1993 ، ملف رقم 93703. مجلة الاجتهاد القضائي، عدد خاص، غرفة الأحوال الشخصية، سنة 2001 ، ص 331.
5. قرار المحكمة العليا- الغرفة المدنية بتاريخ 21 نوفمبر 2007 ، ملف رقم 391371 . مجلة المحكمة العليا، سنة 2008 ، العدد 02، ص 167.
6. قرار المحكمة العليا- الغرفة المدنية بتاريخ 21 ماي 2008 ، ملف رقم 408837 . مجلة المحكمة العليا، سنة 2008 ، العدد 01 ، ص 121.
7. قرار المحكمة العليا- الغرفة المدنية بتاريخ 13 نوفمبر 1996 ، ملف رقم 136433 . المجلة القضائية، سنة 1997 ، العدد 01 ، ص 97.
8. قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 يونيو 2014 ، ملف رقم 861541 . مجلة المحكمة العليا، سنة 2014 ، العدد الأول، ص 292.
9. قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07 أبريل 2016 ، ملف رقم 909328. مجلة المحكمة العليا، سنة 2016 ، العدد 01 ، ص 236.
- 11، قرار مجلس الدولة- الغرفة الثالثة بتاريخ 31 مارس 2011. ملف رقم 059361 . مجلة مجلس الدولة، سنة 2012 ، العدد 192 ، ص