يعتبر عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه الموظف بالقيام بخدمة معينة لفائدة شخص أخر، وهو صاحب العمل، مقابل أجر معين ويعمل الموظف تحت إدارة وإشراف صاحب العمل. وبموجب طبيعة العلاقة التي تربط صاحب العمل بالموظف، يتمتع صاحب العمل بسلطة إدارية تسمح له بإصدار الأوامر والتوجيهات ومراقبة نشاط الموظف ومعاقبته إذا لزم الأمر.

من الضروري، عند توقيع عقد العمل، التأكد من إتمام بعض الإجراءات الشكليات المرتبطة بإبرام عقد العمل وصلاحيته لأنه بمجرد توقيعه وجب احترامه بحذافيره.

1. الإجراءات الشكلية التي يجب القيام بها:

التصريح **بنشاط الموظف**  **DPAE**:

عند بدأ العمل يجب على الموظف أن يتأكد من أن صاحب العمل قد قام بالتصريح بنشاطه.

ويمنح هذا التصريح DPAE للموظف جميع حقوقه الاجتماعية لاسيما تغطيته صحيا في حالة وقوع حوادث الشغل.

لا يمكن للموظف أن يباشر عمله إلا بعد أن يقوم صاحب العمل بتصريح نهائي لدى هيئات الحماية الاجتماعية المختصة. يجب أن يقوم صاحب العمل بهذا التصريح في أقرب وقت، أي في غضون ثمانية أيام قبل استلام الموظف منصبه فعليا، أو على أقصى تقدير، القيام بالتصريح خلال اليوم الأول من عمل الموظف (طبقا للمادة L1221-10 والمادة R.1221-4 من قانون العمل.) ويتم هذا التصريح لدى URSSAF (وهي هيئة خاصة مكلفة بمهمة خدمة عمومية تتجلى في تغطية مساهمات الضمان الاجتماعي وشؤون الأسرة) التي تنتمي لها الشركة أو المؤسسة. يسمح هذا الإجراء بتسجيل الموظف في صندوق التأمين الصحي الأساسيCPAM، أو في حالة ما إذا كان الموظف مزارعا فيتم تسجيله في صندوق التأمين الاجتماعي الزراعي، كما يسمح له بتقديم طلب الانخراط في خدمة صحية داخل العمل أو طلب فحص طبي ووقائي للتوظيف أو فحص طبي للتأكد من صحة الموظف حسب نوع نشاطه.

يجب على صاحب العمل أن يسلم للموظف نسخة من التصريح بنشاط الموظف (DPAE) فقط عندما يكون قد سلم له عقد العمل مكتوبا ويحتوي على اسم الهيئة المكلفة بالتصريح (طبقا للمادة R.1221-9 من قانون العمل).

*يعد هذا الإجراء الشكلي المتعلق بالتصريح بنشاط الموظف ضروريا لأن القانون لا يسمح لأصحاب العمل بالعمل غير المصرح به (طبقا* L8221-1*). يمكن أن يتعرض صاحب العمل الذي يتعمد عدم القيام بهذا التصريح لإدانة من أجل العمل غير المصرح به بموجب المادة* L8224-1 *من قانون العمل (3 سنوات سجنا وغرامة مالية قيمتها 45000 يورو).*

***ملاحظة:* يتم إعفاء أصحاب العمل الذين يستخدمون أنظمة تسهيل الإجراءات الشكلية للتوظيف من التصريح بنشاط الموظفين (مثلا(titre emploi service) Tese وهو نظام يسهل على أصحاب العمل إجراءات التوظيف أو(chèque emploi service universel) Cesu وهو نظام يسهل على أصحاب العمل التصريح بأجور الموظفين الذين يقومون بأعمال منزلية كالتنظيف أو البستنة... أو(chèque emploi associatif) CEA وهو نظام يسهل إجراءات التوظيف في المجال الجمعوي) .**

**الانتساب للتأمين الصحي للشركة :**

*يمنح إبرام عقد العمل للموظف الحق في تغطية تكميلية إجبارية تهم تعويضات تكاليف الرعاية الصحية. ويستفيد الموظف من التأمين الصحي للشركة أو التأمين الاجتماعي الذي يوافق عددا من الخدمات التي تهدف إلى تكملة خدمات الضمان الاجتماعي من أجل تغطية تكاليف الرعاية الصحية، أو إذا لزم الأمر تغطية مخاطر الوفاة، والإعاقة والعجز. عند توقيع العقد يجب على صاحب العمل أن يسلم للموظف مذكرة معلومات حول التأمين الاجتماعي. (لمزيد من المعلومات، المرجو الاطلاع على الملف المخصص للتأمينات الصحية).*

2. صحة عقد العمل: أنواعه، حالات اللجوء إلى نوع من أنواعه، شكله ومضمونه:

أنواع عقد العمل، حالات اللجوء إلى نوع من أنواعه وشكله:

يجب على صاحب العمل أن يحيط الموظف علما بنوع وشكل عقد العمل والذي يتم إبرامه سواء لمدة محددة أو غير محددة. وهذه المدة هي التي تحدد شكل عقد العمل.

* عقد العمل غير محدد المدة (CDI) :

**إبرام عقد العمل لمدة غير محددة:** يعتبر عقد العمل غير محدد المدة الشكل العادي والعام لعلاقة العمل (طبقا للمادة L1221-2 من قانون العمل).

**حالة اللجوء لعقد عمل غير محدد المدة:** بما أن عقد العمل غير محدد المدة هو الشكل العادي والعام لعلاقة العمل، فيجب على صاحب العمل أن يلجأ إلى هذا النوع من العقود إلا في حالة أثبت وجود وضعية تسمح له باللجوء إلى نوع آخر.

**غياب الإجراءات الشكلية: ليس من الضروري أن يتم صياغة عقد العمل غير محدد المدة كتابيا:** يفرض الأمر التوجيهي الأوروبي رقم 335-19 الصادر في 14 أكتوبر 1991 على صاحب العمل أن يسلم للموظف عقد العمل مكتوبا، مهما كان نوع هذا العقد، في غضون شهرين من تاريخ مباشرة الموظف لعمله. ومع ذلك، ينص قانون العمل على إمكانية إبرام عقد العمل وفقا للطريقة التي تناسب الأطراف المتعاقدة. وتعتبِر وزارة العمل أن تسليم كشف الراتب ونسخة من التصريح بنشاط الموظف كافية للامتثال لهذا الأمر التوجيهي (الجواب الوزاري الصادر في الجريدة الرسمية للجمعية الوطنية يوم 25 أبريل 1994. ص.2079). إذا لم يكن إلزاميا بموجب القانون الفرنسي إصدار عقد عمل مكتوب، فينصح بشدة القيام به من أجل تجنب النزاعات في المستقبل.

**ملاحظة: يمكن أن يفرض القانون أو الاتفاقية الجماعية صياغة عقد العمل كتابيا:** تعد صياغة عقد العمل كتابيا ضرورية في بعض أنواع العقود، لاسيما عقد العمل بدوام جزئي، وعقد العمل الخاص بالعمال المنزليين، وعقد العمل الخاص بطبيب العمل، وعقد العمل الخاص بالتدريب، وعقد العمل المؤقت، وعقد العمل المبرم مع محام موظف، وعقد عمل التدريب المهني وكذا عقد العمل محدد المدة.

بالرغم من ذلك، عندما يتم صياغة عقد العمل كتابيا، ينص الأمر التوجيهي الأوروبي الصادر في 14 أكتوبر 1991 على ضرورة احتوائه على العناصر التالية:

هوية الأطراف، واسم المنصب، ومكان العمل، ودرجة الموظف، وصفة أو نوع الوظيفة أو وصف موجز لها، وتاريخ بدء العقد أو علاقة العمل، ومدة الإجازات مدفوعة الأجر والإشعار الذي يجب على الطرفين مراعاته في حالة إنهاء عقد العمل، وساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، وقيمة الراتب وتوقيت دفعه، والإشارة إلى الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات المنظمة لظروف العمل.

* عقد العمل محدد المدة CDD:

عقد عمل يحتوي على تاريخ انتهائه: **يمكن لعقد العمل أن يحتوي على تاريخ محدد لانتهائه حال إبرامه. يمكن لهذا التاريخ أن ينتج كذلك عن تنفيذ الغرض الذي تم من أجله إبرام العقد (طبقا للمادة** L1221**-**2 **من قانون العمل.)**

**حالة اللجوء لعقد عمل محدد المدة:** لا يمكن لصاحب العمل أن يلجأ لإبرام عقد العمل محدد المدة إلا في الحالات التي ينص عليها القانون (طبقا للمادة L1242-2 والمادة L.1242-3 من قانون العمل). ومنه لا يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة إلا من أجل إنجاز مهمة محددة ومؤقتة، وفقط في الحالات التالية:

* تعويض موظف أو مدير شركة، زيادة مؤقتة في النشاط، وظائف ذات طبيعة موسمية أو تلك التي لا تحتاج لعقود عمل غير محددة المدة CDI بسبب طبيعة نشاطها وصبغتها المؤقتة، توظيف مهندسين وأطر من أجل إنجاز غرض محدد، تعزيز توظيف فئات معينة من العاطلين عن العمل وكذا توفير تدريب مهني إضافي للموظفين.

لا يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة خارج إطار هذه الحالات.

بالإضافة إلى ذلك، مهما كان السبب وراء اختيار عقد العمل محدد المدة، فلا يمكن أن يكون مرتبط بشكل مستمر بنشاط طبيعي ودائم للشركة (طبقا للمادة L1242-1 من قانون العمل).

**الإجراءات الشكلية:** يتم صياغة عقد العمل محدد المدة **كتابيا** (طبقا للمادة L1242-12 من قانون العمل). ويجب التأكد من أنه يحتوي على العناصر التالية:

* تعريف دقيق لسبب إبرامه؛
* تحديد اسم والمؤهلات المهنية للشخص الذي سيقوم بتعويض شخص أخر في منصبه وذلك في العقود التي تخص هذه الحالة؛
* تحديد تاريخ انتهاء العقد أو مدة صلاحيته؛
* في حالة عقود العمل التي توفر تدريب مهني إضافي للموظفين، يجب تحديد المنصب، والوظيفة، وطبيعة الأنشطة التي يشارك فيها الموظف؛
* الإشارة إلى الاتفاقية الجماعية المعمول بها؛
* في حالة وجود مدة تجريبية، يجب تحديد مدتها؛
* تحديد قيمة الراتب (بما في ذلك المكافآت والحوافز)
* تحديد اسم وعنوان صندوق التقاعد التكميلي وكذا تحديد اسم وعنون الهيئة المختصة بالتأمين الاجتماعي إذا لزم الأمر،

يجب أن يتم تسليم عقد العمل محدد المدة للموظف في غضون مدة لا تتجاوز يومي عمل من تاريخ التوظيف (طبقا للمادة L.1243-13 من قانون العمل). جهل هذه القاعدة يمنح للموظف الحق في طلب والاستفادة من تعويضات إعادة تصنيف درجاته في العمل وذلك بناء على قرار من القاضي كما يتكلف صاحب العمل بهذه التعويضات. ويقوم القاضي بتحديد قيمتها ولا يمكن أن تقل عن راتب شهر واحد (طبقا للمادة L1245-2 من قانون العمل).

يجب أن تكون صياغة عقد العمل كتابيا باللغة الفرنسية. في حالة الموظف الأجنبي، يمكنه أن يطلب ترجمة عقد العمل إلى لغته, ويجب الإشارة إلى أن النصيين مقبولان قانونيا.

تفاصيل حول مضمون عقد العمل: البنود الأساسية والبنود الإضافية:

تسمح صياغة عقد العمل للموظف أن يطلع على عدة عناصر أساسية فيه.

* الشروط والبنود الأساسية لعقد العمل:

**الأطراف المتعاقدة:** يجب أن يحتوي العقد على هوية الأطراف المتعاقدة. بالنسبة لصاحب العمل، يجب أن يتضمن العقد اسم الشركة، وعنوان مقرها الرئيسي، ورقم تسجيلها، واسم ممثلها (رئيس، مدير أو مدير الموارد البشرية). أما بالنسبة للموظف فيجب أن يتضمن العقد اسمه، وتاريخ ومكان ازدياده، وعنوان سكنه ورقم تسجيله في الضمان الاجتماعي. في حالة الموظفين الأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي، يجب أن يشير عقد العمل إلى ترخيص بالعمل أو التأشيرة ورخصة الإقامة اللتان تسمحان له بالعمل.

**تاريخ بدء العمل:** يجب أن يشير عقد العمل إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه الموظف إنجاز مهامه. يساعد هذا التاريخ على احتساب الأقدمية من أجل تحديد الحقوق المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر وكذلك معرفة تاريخ انتهاء المدة التجريبية إذا لزم الأمر.

**الاتفاقية الجماعية:** يجب الإشارة إلى الاتفاقية الجماعية المعمول بها في عقد العمل وفي كشف الراتب. تمثل الاتفاقية الجماعية القانون الذي ينظم المهنة، حيث أنها تحدد ظروف العمل، التوظيف بالنسبة لتدريب مهني وكذا الضمانات الاجتماعية المتعلقة بكل مهنة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي. وتكمل الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية الجماعية تلك التي ينص عليها عقد العمل. وغالبا ما تنص الاتفاقية الجماعية على ظروف عمل أحسن بالنسبة للموظفين.

**طبيعة عقد العمل:** تختلف ظروف العمل باختلاف طبيعة عقد العمل، ويتم تحديد طبيعته خلال بند من بنوده. عندما يتم إبرام عقد العمل لمدة محددة، يجب على صاحب العمل أن يحدد بطريقة دقيقة سبب لجوءه لعقد عمل محدد المدة وذلك في إطار الحالات المحددة حصرا من طرف القانون (طبقا للمادتين L.1242-2 وL.1242-3 المشار إليهما أعلاه). في حالة عدم وجود وثيقة مكتوبة تؤكد سبب اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة، يعتبر حينها العقد المبرم عقد عمل غير محدد المدة (طبقا للمادة L1242-12 من قانون العمل).

**مدة عقد العمل:** ينص عقد العمل على المدة التي يكون خلالها الموظف رهن إشارة صاحب العمل ويلتزم بتوجيهاته دون التفرغ بحرية لاهتماماته الشخصية. وقد حدد القانون ساعات العمل القانونية في 35 ساعة في الأسبوع (طبقا للمادة L3121-27). يمكن إبرام عقد عمل لمدة تفوق المدة المسموح بها قانونيا، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بعقد عمل بدوام جزئي والذي يتطلب صياغته كتابيا (طبقا للمادة L.3123-6). يجب أن يتضمن عقد العمل بدوام جزئي ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية المقرر عقدها وكذا الطرق التي يتم بموجبها إبلاغ الموظف كتابيا بساعات العمل المخصصة لكل يوم عمل. عندما يتعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة يجب أن ينص عقد العمل على تاريخ انتهاءه. يجب على صاحب العمل أن يحترم المدة القصوى المفروضة من طرف القانون حسب سبب اللجوء إلى هذا النوع من العقود، وذلك في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للقطاعات يحدد هذه المدة القصوى (طبقا للمادة L.1242-8 التي تم تعديلها). ويحدد الاتفاق الجماعي الخاص بكل قطاع فترة الانتظار التي يجب احترامها بين عقدي عمل محددي المدة (وفي حالة عدم وجود هذا الاتفاق، يجب أن يكون ثلث مدة عقد العمل على الأقل تساوي أو تفوق 14 يوما، ونصف مدة عقد العمل بالنسبة لباقي الحالات).

وبما أنه يتم الإشارة لمدة عقد العمل في العقد، فيلتزم الموظف وصاحب العمل بهذه المدة التي لا يمكن تعديلها دون موافقة الطرف الآخر، إلا في حالات الاستثنائية.

**المؤهلات وتصنيف الدرجات:** يساعد اسم ووصف المنصب على تحديد درجة الموظف التي تنص عليها الاتفاقية الجماعية. كما تنص كذلك على الحد الأدنى للراتب الموافق لهذه الدرجة. من المهم التأكد من أن هذه العناصر تلائم مؤهلاتكم وتوافق ما قمتم بالاتفاق عليه خلال مقابلة العمل.

**الراتب:** من حيث المبدأ، يتم التفاوض على قيمة الراتب من قبل الأطراف، لكن لا يجب أن تكون قيمته أقل من الحد الأدنى للأجور SMIC (في 1 يناير 2017 تم تحديد الحد الأدنى للأجور SMIC في 9,76 يورو للساعة و1480,27 يورو في الشهر) أو أقل من الحد الأدنى للأجر المحدد من طرف الاتفاقية الجماعية عندما تفوق قيمته الحد الأدنى للأجور. في حالة عقد العمل بدوام جزئي، يتم تحديد الراتب بالتناسب مع وقت عمل وحضور الموظف مع احترام الحد الأدنى للساعة.

**الإجازات مدفوعة الأجر:** يستفيد الموظف من إجازات مدفوعة الأجر حسب الأحكام القانونية والاتفاقية المعمول بها داخل الشركة. وتنص المادة L.3141-3 من قانون العمل على يومين ونصف من أيام العمل في الشهر من العمل الفعلي لدى نفس صاحب العمل دون تجاوز 30 يوم عمل. يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص على ظروف أفضل للعمل.

**المزايا الاجتماعية:** يجب أن يكون الموظف منتسبا لصندوق التقاعد التكميلي وكذا نظام التأمين الاجتماعي المعمول به داخل الشركة. كما يجب الإشارة إلى الهيئات المعنية في عقد العمل.

* بنود إضافية في عقد العمل (الأكثر تداولا):

**مكان العمل وبند متعلق بالتنقل:** على الرغم من أن عقد العمل يحدد مكان العمل إلا أنه يعتبر إشارة بسيطة طالما لم يحدد صاحب العمل أن الموظف سيزاول مهامه حصريا في ذلك المكان. يمكن لعقد العمل أن ينص على بند متعلق بالتنقل، ويتعلق الأمر ببند يوافق بموجبه الموظف مسبقا على تعديلات تخص مكان عمله والذي يمكن لصاحب العمل تقريره. يجب أن يحدد البند المتعلق بالتنقل بطريقة دقيقة المنطقة الجغرافية المعمول بها وإلا لن يكون مفعول البند ساريا.

**الفترة التجريبية:** (من المادة L.1221-19 إلى المادتين L.1221-26 وL.1242-10). في حالة عدم وجود وثيقة مكتوبة، يتم إبرام عقد العمل بدون فترة تجريبية. ومن أجل فرض هذه الفترة على الموظف، يجب أن تنص الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي الخاص بالقطاعات على إمكانية اللجوء لفترة تجريبية. كما يمكن أن يتم فسخ عقد العمل بدون مبرر من قبل أي من الطرفين خلال هذه الفترة ولا يترتب عن ذلك أي تعويضات. ومع ذلك يجب أن تحترم الأطراف فترة الإشعار المحددة من طرف القانون والتي تتوقف على وقت حضور الموظف للعمل داخل الشركة (طبقا للمادة L.1221-26). ويترتب على غياب الموظف عن العمل خلال الفترة التجريبية تمديد هذه الأخيرة. في إطار عقد العمل غير محدد المدة، تتحدد مدة الفترة التجريبية في شهرين بالنسبة للموظفين، وثلاثة أشهر بالنسبة للمسئولين والتقنيين وأربعة أشهر بالنسبة للأطر. أما في إطار عقد العمل محدد المدة، يتم تحديد الفترة التجريبية على أساس يوم في الأسبوع في حدود أسبوعين بالنسبة لعقد العمل الذي تكون مدته تفوق أو تساوي 6 أشهر، وشهر واحد بالنسبة لباقي الحالات. على خلاف عقد العمل غير محدد المدة، لا يمكن تجديد الفترة التجريبية في حالة عقد العمل محدد المدة.

**بند متعلق بعدم المنافسة:** يمنع بند عدم المنافسة الموظف من مزاولة بعض الأنشطة المهنية التي من شأنها أن تضر بصاحب العمل السابق وذلك عند انتهاء عقد العمل. يجب أن يكون البند ضروريًا لحماية المصالح المشروعة للشركة، أو يكون محدودًا في الزمان والمكان، ويأخذ بعين الاعتبار خصوصيات توظيف الموظف كما يجب أن يلتزم صاحب العمل بموجبه بدفع مقابل مالي للموظف، حتى لو لم تنص الاتفاقية الجماعية على ذلك.

بند متعلق بالأهداف: **يمكن أن يتضمن أجر الموظف جزءا متغيرا. ومن أجل أن يكون هذا البند ساري المفعول، يجب أن يحدد أهدافا معقولة ومتوافقة مع سوق الشغل، أي يجب أن تكون واقعية وقابلة للتحقيق،** مع مراعاة الوضع الاقتصادي للقطاع المهني الذي يعمل فيه الموظف.

لا يمكن أن يتضمن عقد العمل بنود تقيد حقوق الأفراد والحريات الفردية والجماعية التي لا يمكن تبريرها استنادا لطبيعة المهمة التي يتعين القيام بها ولا تتناسب مع الهدف المنشود (المادة L 1121-1 من قانون عمل).

نظرا لسهولة التفاوض على البنود التعاقدية خلال التوظيف أكثر من التفاوض عليها بعد توقيع عقد العمل، من المهم التأكد من جميع البنود التي يتضمنها.