

المحاضرة 04: علاقة العمل الفردية. الجزء 2

أولا. انعقاد عقد العمل وسريانه:

تفرض تشريعات العمل طرقا لإبرام العقد، كشكله ومراحله حتى يصبح العقد ساري المفعول ومتربا عنه آثار قانونية

شكل وإثبات العقد:

ترك المشرع الجزائري الحرية في إبرام العقد في شكل مكتوب أو شفهي مثلما بينته المادة 8 من القانون 90-11، وهذا الطابع الاختياري في تدوين العقد لا ينفي صحته في الحالتين حيث "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدد التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو اتفاقيات الجماعية وعقد العمل" وقد أكد المشرع أن إبرام عقد العمل يكون لمدة غير محدودة إلا في حالة نص عقد الطرفين المكتوب على خلاف ذلك.

يصبح عقد العمل المكتوب وسيلة إثبات ودليل على الوجود الفعلي لعلاقة العمل، غير أن المشرع سمح للطرفين بالاستدلال بوسائل أخرى في إثبات العقد، مثلما هو مبين في المادة 10 من القانون 90-11 من أنه "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت". وتتعدد وتنوع وسائل إثبات العلاقة "بالرجوع إلى أحكام ونصوص بعض التشريعات العمالية الأخرى المرتبطة بمجال العمل كقانون التأمينات الاجتماعية، حيث يؤدي تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل إلى إيجاد وتكريس العديد من وسائل الإثبات، مثل وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي، والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الأجر التي يقدمها للعامل شهريا، كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل" (بشير هديفي 2010: 72). يمكن القول أن تشريع العمل عندما أعطى شكلا ثانيا لعقد العمل (غير المكتوب) فهو في الحقيقة أعطى غطاءا حائيا للعامل حيث أن العقد غير المكتوب يُصنف في عقد عمل لمدة غير محدودة.

ثانيا. مراحل انعقاد علاقة العمل:

1- الفترة التجريبية للعامل:

تعتبر هذه الفترة المحك الذي يبرز فيه العامل قدراته ومهاراته التي بموضعها في العمل الذي عين فيه. كما أن هذه الفترة مفيدة للمستخدم من حيث أنها تقيس مدى نجاح المعايير التي وضعت في انتقاء العمال خلال عملية التوظيف، وقدرة هذه المعايير على الإلماء بالعناصر الأساسية للمنصب (توصيف المناصب). وعليه يمكن تلخيص هدف فترة التجريب في كونها تضع العامل الموظف حديثا تحت رقابة وملاحظة الرؤوسين المعنيين بالتقييم،

والاطلاع على مدى استعداده لأداء العمل، وعلى العامل هنا أن يبرز مهاراته وقدراته بشكل منضبط ومبدع حتى يقنع به رؤوسيه. هذه الفترة حاسمة للعامل لأن يتقرر فيها إما نجاحه ومن ثم تثبيته في العمل أو تمديد فترة التجريب أو فسخ عقده

يخضع العامل عند توظيفه لمرحلة تجريب وفقاً لأحكام المواد 18 و 19 و 20 من القانون 90-11. فقد حددت المادة 18 منه على أنه "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي" (القانون 90-11:564). ونصت المادة 19 على "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتتخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية". بينما أجازت المادة 20 "لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق". كما أعطى المشرع في المادة 120 من القانون 90-11 للاتفاقيات الجماعية معالجة "فترة التجريب والاشعار المسبق".

2- تثبيت العامل:

فترة التثبيت تعقد فترة التجريب، وهنا يثبت صاحب العمل علاقة عمل العامل، ويستمر في انجاز الأعمال الموكلة له، ويستفيد من تطوير مساره المهني.

تنتهي فترة التجريب بالتثبيت في المنصب، كتعبير عن إرادة الطرفين في تثبيت علاقة العمل بينهما. وكنتيجة أيضاً لاجتياز العامل لفترة اختبار وفقاً لسلم معايير تضعه المؤسسة يبين القدرات والمهارات التي تطابق منصب العمل. وعليه عند تثبيت العامل في منصبه العمل الذي يسري من تاريخ توظيفه ويشمل فترة التجريب. عند انقضاء مدة التجريب دون أن يقوم أحد الطرفين بفسخ العقد فإن هذا الأخير يصبح عقد عمل نهائي. وعليه يتم تثبيت أو ترسيم العامل في منصب عمله ويحق له عند ذلك التمتع بجميع الحقوق التي يكفلها له التشريع، والتثبيت يكون بقرار مكتوب تُبلغ به المؤسسة العامل تتضمن هويته ورتبته ومكان عمله والنقطة الاستدلالية المواقفة للمنصب والرتبة أو الاجر، كما أن لا يفقد العامل احتساب مدة التجريب في الأقدمية في العمل.

ثالثاً- سرقات عقد العمل:

يُفهم من سرعان عقد العمل الأوضاع والحالات التي يمر عليها العامل في مساره المهني في المؤسسة منذ تثبيته في منصب العمل وإلى غاية انتهاء علاقة العمل بأسباب مختلفة حددها المشرع. الوضعية القانونية للعامل في المؤسسة تكون في إحدى الحالتين: وضعية العمل الفعلي، أو أن تكون في وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

أ- **وضعية العمل الفعلي:** وتعني الحالة الواقعية التي يكون فيها العامل مؤديا للمهام التي حددها له المستخدم في منصب عمله. إذ ان حاصل هذا الأداء هو الحصول على الأجر، وبالنسبة للمستخدم المحافظة على سيرورة عملية الإنتاج في المؤسسة. بالإضافة إلى الأجر فقد حددت المادة 5 من القانون 90-11 "الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للجر المستحق، الخدمات الاجتماعية..."

ب- **وضعية التوقف المؤقت عن العمل:** قد يحصل خلال المسار المهني للعامل أن تُعلق علاقة العمل (وليس قطعها)، لأسباب إما قانونية أو لظروف خاصة تمنع العامل من أداء مهام ومن ثم استمرار علاقة عمله. يمكن تحديد الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وفقا للمادة 64 من القانون 90-11 كما يلي:

* اتفاق الطرفين المتبادل

* عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي

* أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها

* ممارسة مهمة انتخابية عمومية

* حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي

* صدور قرار تأديبي يعلق مسار الوظيفة

* ممارسة حق الإضراب

* عطلة بدون أجر

* متابعة فترة تكوين أو تربص

كما تورد تشريعات أخرى حالات أخرى لتعليق علاقة العمل منها:

* القيام بالخدمة

* الانتداب

* خارج الإطار

* الإحالة على الاستيداع

* التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة