

محاضرة حول شروط صحة عقد العمل

مقدمة:

تعتبر القواعد التنظيمية لعقد العمل من أهم الأحكام التي ينظم بها قانون العمل الجزائري العلاقات بين العمال وأرباب العمل. ينص قانون العمل الجزائري رقم 11/90، الذي صدر في 21 أبريل 1990، على مجموعة من القواعد التي تهدف إلى ضمان حقوق العمال وحمايتهم من الاستغلال، وتوفير ظروف عمل منصفة وأمنة. سنقوم في هذه المحاضرة بتوضيح القواعد التنظيمية التي ينص عليها هذا القانون.

المحور الأول: المواد القانونية المنظمة لعقد العمل

على الرغم من أن قانون العمل من العقود الرضائية ويعتبر شريعة المتعاقدين بناءً على نص المادة 106 من قانون العمل، إلا أن مواده أو بنوده تتأرجح بين ما هو اتفاقي وبين ما هو تنظيمي لا يجوز مخالفته. لذا سنتطرق لبعض المسائل التي ترك قانون العمل مسألة تنظيمها لاتفاق الأطراف ثم نتطرق لما هو منظم بموجب قانون العمل ولا يجوز مخالفتها.

أولاً: المواد الاتفاقية المنظمة لعقد العمل

1. وفقاً للمادة 5 و 6 من قانون العمل الجزائري 11/90 نجد أن المشرع نص على حقوق العمال الأساسية والتكميلية كمبدأ، لكن مسألة تنظيمها بالتفاصيل الإجرائية والموضوعية مترك للاتفاق في الاتفاقية الجماعية.
2. المادة 12 تنص على (يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة.....)
3. المادة 18: (يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية.....)
4. المادة 54: (.....يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً.....)
5. المادة 81: (.....الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.....)

ثانياً: المواد التنظيمية المنظمة لعقد العمل

1. تنص المادة 15 (على أن سن التوظيف لا يقل عن 16 سنة إلا في حالات عقود التمهين...)
2. المادة 28 لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة في أي عمل ليلي.
3. المادة 39 لا يجوز التنازل على العطلة السنوية كلها أو بعضها
4. المادة 47: لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية
5. المادة 69 لا يمكن أن اللجوء لتوظيف عمال في مكان عمال مسرحين لأسباب اقتصادية.

المحور الثاني: مرحلة التجربة

فترة التجربة هي فترة زمنية محددة يتم تحديدها في بداية عقد العمل بهدف تقييم أداء العامل ومدى توافقه مع متطلبات العمل داخل الشركة أو المؤسسة. خلال هذه الفترة، يتم اختبار مهارات العامل وقدرته على التكيف مع بيئة العمل وأداء المهام المطلوبة. عادة ما تكون فترة التجربة قصيرة، تتراوح من عدة أسابيع إلى عدة أشهر، ويمكن

للطرفين خلالها تقييم ما إذا كانت العلاقة المهنية ستستمر بشكل دائم. إذا نجح العامل في إثبات كفاءته، يتم تعيينه بشكل دائم، أما إذا لم يثبت قدراته، يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد بسهولة ودون تعقيدات قانونية كبيرة.

في هذا الإطار نجد بأن المشرع نظم هذه الوضعية في نص المادة 18 حيث نص على : يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

خلال هذه الفترة يتمتع العامل بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات إلا ما تمّ استثناءه من إمتيازات في الاتفاقيات الجماعية أو التعليمات الداخلية. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

في الفترة التجريبية يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق. بمعنى لو كان عامل بعقد محدد المدة بسنة واحدة وفيه بند ينص على فترة تجريبية محددة بثلاثة أشهر، خلال هذا الثلاثي يجوز للعامل أن يتخلى عن منصبه عمل في أي وقت دون اتباع أي اجراءات محددة ودون احترام مدة الاشعار المسبق وفي المقابل نجد ان رب العمل يمكنه تسريح العامل خلال هذه المدة دون اتباع اجراءات معينة أو اشعار مسبق، بل قد يطلب من العامل شفهيا التخلي عن منصب العمل دون أن يكون ملزما بدفع أي تعويضات.

المحور الثالث: تثبيت العامل

لم ينص المشرع على مرحلة ما بعد التجربة، بمعنى أن المشرع ترك تلك المسألة للأطراف. لكن يمكن أن نستشف مرحلة ما بعد التجربة من خلال بعض الاتفاقيات الجماعية والعرف المعمول به في غالبية المؤسسات التي تخضع لقانون علاقات العمل.

1. إذا كانت نتائج فترة التجربة إيجابية ومرضية هنا يثبت العامل في منصبه
2. إذا كانت نتائج فترة التجربة إيجابية متوسطة هنا تمدد فترة التجربة لمدة مساوية للفترة الأولى
3. إذا كانت نتائج فترة التجربة غير إيجابية وغير مرضية هنا يفسخ عقد العمل دون تعويض.

خاتمة:

قانون العمل الجزائري 11/90 يشكل إطاراً قانونياً مهماً ينظم عقد العمل بين العامل وصاحب العمل. يضمن هذا القانون حقوق العمال ويعزز من مبدأ التفاوض والاتفاق والعدالة والمساواة في بيئة العمل، مما يساعد في خلق علاقة عمل مستقرة ومبنية على أسس قانونية واضحة.