

سنة أن يبرم عقد العمل بشرط حصول رخصة من وليه الشرعي ، و لا يمكن أن يقل عمره عن 16 سنة إلا في حالة عقود التمهين .⁴⁸

ب- **أهلية صاحب العمل** : و نميز في ذلك أيضا كونه شخصا طبيعيا أو معنويا ، فإذا كان شخصا طبيعيا فيجب أن تكون أهليته كاملة كما سبق الذكر سلفا ، و إذا ما كان شخصا معنويا فإنه تكون بحسب من هو مقرر له بموجب النظام الداخلي و اللوائح في المؤسسة كالمدير أو مدير التوظيف على مستوى المؤسسة المستخدمة .⁴⁹

3/ المحل : يشترط في محل عقد العمل و المتمثل في طبيعة و نوع العمل الملتزم به ، أو الأجر الذي يقدم للعامل أن يكون مشروعاً و غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة كالإتفاق على ممارسة تجارة المخدرات و ممارسة الدعارة .. إلخ ، و إلا أعتبر باطلا بنص القانون المدني و قانون العمل .⁵⁰

4/ السبب : و يشترط في عقد العمل كذلك أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة .⁵¹

المبحث الثاني

إنعقاد علاقة العمل ، إثباتها ، سريانها و آثارها

و نتطرق من خلال هذا المبحث إلى مراحل إنعقاد علاقة العمل و إثباتها و سريانها ، و كذا إلى جملة الحقوق و الإلتزامات المقررة لطرفي كآثر لسريان عقد العمل .

المطلب الأول

مراحل إنعقاد علاقة العمل

من أجل أن يكون عقد العمل المبرم بين العامل و صاحب العمل منتجا لكل آثاره القانونية ، فإنه يجب أن تسبقه مرحلة تجريبية لأداء العامل الجديد ، ثم مرحلة ثانية تنتهي بتثبيت أو ترسيم العامل في منصبه الجديد .

أولا : الفترة التدريبية : حيث يوضع العامل في هذه الفترة تحت التجريب ليتأكد صاحب العمل من مدى كفاءته و إستعداده للقيام بعمله على أكمل وجه ، و تمتد هذه الفترة إلى مدة 6 أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا

48 - أنظر نص المادة 15 من 11/90 ق ع ع

49 - معزز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 40 ، 41

50 - تنص المادة 135 من قانون 11/90 ق ع ع " تعد باطلا و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع

المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي البطالان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عم عمل تم أدائه "

51 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 68

فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي⁵² ، و تعتبر هذه الفترة مرحلة تمهيدية للتعاقد النهائي مع العامل الجديد إذا ما كانت هذه الفترة إيجابية بإثبات العامل الجديد لكفاءته و قدراته على القيام بعمله الجديد ، و بالتالي يصبح عقد العمل نهائيا ، أما في حالة ما إذا كانت سلبية ، فبإمكان صاحب العمل فسخ العقد بدون إشعار مسبق و دون تعويض كما يحق للعامل هو الآخر فسخ العقد بدون تعويض و بدون إخطار مسبق كذلك .⁵³

ثانيا : الترسيم أو التثبيت : في حالة ما إذا إنتهت مرحلة التجربة بنتائج إيجابية على أساس إظهار العامل لقدراته و كفاءته في منصب العمل الجديد و برضا صاحب العمل مادام أن تقدير مدى إيجابية مردود العامل الجديد في منصبه الجديد ترجع له ، فإن هذا العقد المؤقت يتحول إلى عقد نهائي بكامل الحقوق ، حينها لا يمكن لصاحب العمل تعديل هذا العقد أو إنهاؤه إلا بموجب الإجراءات المعمول بها مثلما تنص عليه المادة 63 من قانون 11/90 .

المطلب الثاني

إثبات علاقة العمل

تنص المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " .

و هذا ما يعني أنه يمكن إثبات علاقة العمل بكافة الطرق و وسائل الإثبات الممكنة ، و هو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " ، ففي حالة ما إذا كان عقد العمل مكتوبا ، فإن هذه الوثيقة تصبح أداة إثبات ، و ضياع هذه الوثيقة ، أو أن العقد غير مكتوب ، لا يمنع العامل من اللجوء إلى مختلف الوسائل الأخرى لإثبات عقد العمل كالبينة ، القرائن ، اليمين ، أو الشهود ، (واثق متعلقة بمصالح الضرائب الضمان الاجتماعي ، قسيمة الأجر ، ...) ،

الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى نتيجة توسع أدوات و أشكال إبرام علاقة العمل ، و لمدى أهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و إنعكاساتها على العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ، و هي بذلك تختلف عن وسائل الإثبات في المواد التجارية و

⁵² - أنظر نص المادة 18 من قانون 11/90

⁵³ - أنظر نص المادة 20 من قانون 11/90

المطلب الثالث

سريان علاقة العمل

أولاً : وضعية العمل الفعلي : و هي الوضعية الذي يقوم فيها العامل بأداء عمله المكلف به بموجب عقد العمل المبرم بينه و بين رب العمل يتمتع فيها من خلال هذه بكل الحقوق و الإمتيازات المنصوص عليها قانونا من أجر و منح و تعويضات و مكافآت و ترقية .⁵⁴

ثانيا : وضعية التوقف المؤقت عن العمل : تؤدي بعض الحالات لتوقف علاقة العمل مؤقتا ، و تختلف باختلاف طرفها فمنها ما يتعلق بتوقف العامل و منها ما يتعلق بصاحب العمل

أ- حالات التوقف المؤقت الخاصة بالعامل⁵⁵ : تشير المادة 64 من قانون 11/90 إلى تعليق العمل لأسباب عديدة منها بإتفاق الطرفين ، كالإستيداع أو العطل المرضية أو لأداء إلتزام الخدمة الوطنية أو لأداء مهام إنتخابية أو لمتابعة جزائية ... ، على أن يعاد إدراج العمال في مناصب عملهم بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل حسب نص المادة 65 من قانون 11/90 .

1- الإستداع : قد يضطر العامل لتقديم طلب الإحالة على الإستداع لأسباب موضوعية مؤقتة كمرض أحد أفراد عائلته و حاجته لرعاية و مرافقة أو لمرافقة زوجه بسبب تغير مكان العمل .. ، و لم يشر قانون العمل حسب نص المادة 64 من قانون 11/90 لها بالتفصيل تاركا ذلك للإتفاقيات الجماعية و النظم الداخلية للعمل .

2- الإنتداب لأداء الخدمة الوطنية : حيث يوضع العامل بمجرد إلتحاقه بجيش الشعبي الوطني في حالة إنتداب بقوة القانون .

3- الإنتداب لأداء مهام نيابية : يضطر فيها العامل للتوقف للتفرغ لمهامه النيابية في صورة عضويته في المجالس المحلية كالبديية و المجلس الشعبي الولائي أو وطنية كعضوية البرلمان بغرفتيه أو كتمثيل نقابي .

4- العطل المرضية و عطلة الأمومة : و تتكفل هذه الحالة مصالح الضمان الإجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج و العناية الطبية اللازمة خلال هذه الفترة .

54 - معزیز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 44

55 - بشیر هدفي ، مرجع سابق ، ص 73

5- المتابعة الجزائية : حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة جزائية للعامل المتهم من شأنها التأثير على حريته ، حينها تتوقف هذه العلاقة لحين فصل الجهات القضائية الجزائية المختصة إما ببراءة العامل ، و من ثم رجوعه لمنصب عمله ، أو بإدانتته بعقوبة سالبة للحرية ، مما يعني إستحالة عليه أداء مهامه ، و يحق حينها لرب العمل فصل العامل نهائيا من منصب عمله .

ب - حالة توقف المؤقت لصاحب العمل : و من ضمنها إستحالة العامل لتنفيذ إلتزاماته بسبب الضرورات التقنية و الإقتصادية كالتزود بمواد العمل ، الأمر الذي من شأنه توقيف علاقة العمل إلى حين إستئناف العمل بالمؤسسة المستخدمة .

المطلب الرابع

آثار علاقة العمل

ينتج عقد العمل آثار تتمثل في جملة من الحقوق و الإلتزامات لطرفي علاقة العمل المتعاقدين من العامل أو رب العمل .

أولا : حقوق و إلتزامات العامل :

1/ حقوق العامل :

أ - الحق في الأجر : و هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل ، حيث ذكر المشرع الجزائري في نص المادة 80 من قانون 11/90 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

ب - الحق في التكوين و الترقية : نصت المادة 57 من قانون 11/90 على إلتزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لإكتساب معارف من شأنها ترقيةهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .⁵⁶

ج- الحق في ممارسة مهام نقابية : و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 2 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

ح- الحق في التقاعد : و يستفيد منه العامل متى بلغ سن الـ 60 سنة و للمرأة العاملة إستثناء سن الـ 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي .⁵⁷

⁵⁶ - أنظر في ذلك مقتضيات المواد 58 ، 59 ، 60 ، 61 من قانون 11/90

⁵⁷ - أنظر في ذلك قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/2 و

المتعلق بالتقاعد - ج ر رقم 78 لسنة 2016

د- الحق في الراحة و العطل القانونية : بمقابل إلتزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا⁵⁸ ، فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة⁵⁹ ، ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة.⁶⁰

2/ إلتزامات العامل : و هي ما تمثل حقوق لصاحب العمل تقع على عاتق العامل و منها ما يلي :⁶¹

أ - الإلتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل : حيث أكدت ذلك المادة 7 من قانون 11/90 بضرورة أداء العمل بصفة شخصية و بعناية و مواضبة .

ب - الإلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل : و هي التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

ج- المحافظة على وسائل العمل : و يجب على العامل أن يتخذ كل الإحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل العادي.⁶²

ح- الإلتزام بالسر المهني : و بمقتضى ذلك يلتزم العامل بعدم إفشاء السر المهني خاصة ما تعلق منها بنقل التقنيات و التكنولوجيات للمؤسسة المستخدمة و الذي يعتبر بمثابة خطأ جسيم يؤدي للعزل⁶³ من شأنه التسبب في أضرار للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسات منافسة .

ثانيا : حقوق و إلتزامات صاحب العمل : يتمتع صاحب العامل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الإلتزامات الملقاة على العامل : مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات ، و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل...إلخ

أما تعلق بإلتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل بالمقابل أهم حقوق العامل ، و منها كالإلتزام بدفع الأجرة في آجالها ، و الإلتزام بتوفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العمال...إلخ.⁶⁴

58 - أنظر نص المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل

59 - أنظر نص المادة 33 من قانون 11/90

60 - أنظر نص المادة 37 من قانون 11/90

61 - أنظر المادة 7 من قانون 11/90 ، و من تلك الإلتزامات كذلك ضرورة مراعاة تدابير الوقاية و الصحة ، و كذا تقبل أنواع

الرقابة الصحية الداخلية و الخارجية ، و ضرورة المشاركة في دورات التكوين ، و عدم منافسة المستخدم في مجال نشاطه

62 - Tayeb Balloula ; Droit du travail , édition Dahled int , 1984 , p 123

63 - أنظر نص المادة 73 من قانون 11/90

64 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 93 ، 95