

مقياس تشريعات العمل في الجزائر

سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل

الأستاذ/ نش عمر

المحاضرة الخامسة : انعقاد وإثبات عقد العمل

1- انعقاد عقد العمل : انعقاد عقد العمل يكون من خلال إبرام عقد مكتوب ، أو غير

مكتوب (شفاهي) وقبل أن يصبح هذا العقد نهائيا يمر بفترة التجربة

أ- **فترة التجربة :** بعد إبرام عقد العمل بين العمل وصاحب العمل يسمح لصاحب العمل إخضاع العامل لفترة تجريبية للتأكد من مدى أهليته وكفاءته وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه كمرحلة أولية قبل الترسيم أو التثبيت ، وقد حددت المادة 18 من القانون 90-11 فترة التجربة بمدة لا تتعدى 06 أشهر ، أما بالنسبة للمناصب النوعية فيمكن أن ترتفع فترة التجربة إلى 12 شهرا ، ففي هذه المرحلة يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون تعويض أو إخطار مسبق في حالة عدم قدرة العامل على أداء مهامه وإثبات كفاءته ، وللإشارة يتمتع العامل في هذه الفترة بالعديد من الحقوق والواجبات التي يتمتع بها باقي العمال .

كما أنه خلال فترة التجربة يمكن للعامل أن يطلع على شروط العمل وظروفه وطبيعته ، للتحقق من مدى ملائمة تلك الشروط مع مؤهلاته وقدراته المعرفية والبدنية ، مما يتيح له فرصة التخلي عن منصب العمل دون أن تترتب عليه أية مسؤولية .

ب- **فترة التثبيت أو الترسيم :** وهي المرحلة التي تلي فترة التجربة ، فإذا لم يستعمل الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل ، يصبح العقد نهائيا وبالتالي يصبح العامل مثبتا في منصبه ، ويتمتع بكامل الحقوق التي لا يتمتع بها في مرحلة التجربة كالحق في الترقية والاستدياع...، وبمجرد تثبيت العامل في منصبه يتم تبليغه بقرار تثبيته ، ويتضمن القرار تاريخ التثبيت ، والرتبة ، ومكان العمل والأجر ، وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل .

2- سريان وإثبات عقد العمل :

أ- **وضعية العمل الفعلي :** وهي حضور العامل إلى مقر عمله وأدائه للوظيفة المسندة إليه فعليا ، فالحصول على الأجر مرهون بقيام العامل بالعمل المتفق عليه ، كما أن الحصول على المنح والتعويضات والامتيازات ، والحق في الترقية وغيرها ناجمة عن وضعية العمل الفعلي .

ب- **وضعية التوقف المؤقت عن العمل :** هناك جملة من الحالات القانونية منها ما هو مرتبط بظروف صاحب العمل ، ومنها ما هو مرتبط بظروف العامل ، تؤدي إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل دون قطعها نهائيا وتتمثل تلك الحالات في:

* الحالات الخاصة بالعامل :

- **الاستيداع** : يعتبر الاستيداع من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف علاقة العمل ، نتيجة عدم قدرة العامل على أداء التزاماته المهنية مع صاحب العمل ، لأسباب موضوعية . مثل حاجة المرأة العاملة إلى رعاية أحد أبناءها في حالة إصابته بالمرض ، أو اضطرار الزوجة لمرافقة الذي انتقل للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها ، أو لدوافع شخصية تقتضي التفرغ لها مؤقتا.

وتختلف مدة الاستيداع حسب السبب وراءه ، وهو ما جاء في المادة 64 من القانون 90-11 حيث ترك المشرع حرية التقدير لصاحب العمل للتحقق من مدى توفر الأسباب المقدمة من طرف العامل ، وحقه في رقابة العامل المستدع والتأكد من عدم ممارسته لنشاط آخر .

والعامل في وضعية الاستيداع له الحق في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء مدة الاستيداع ، مع وجوب المحافظة على منصبه من طرف صاحب العمل ، كما يتم خلال فترة الاستيداع توقيف أجر العامل وباقي الامتيازات ، مع عدم حساب فترة الاستيداع في الأقدمية والترقية

- **الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية** : والتي تعتبر من بين الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل ، ويستفيد العامل من حقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاءه من أداء الخدمة الوطنية ، ويجب على صاحب العمل المحافظة على منصبه ن كما يتم حساب مدة التجنيد في التقاعد.

- **الانتداب لممارسة مهام نيابية** : يستفيد العامل من توقيف علاقة العمل في حالة حصوله على عهدة نيابية طويلة مدة العهدة ، مثل رئاسة المجلس الشعبي البلدي وعضوية البرلمان أو المجلس الشعبي الولائي ، كما أن العامل الممارس للنشاط النقابي يستفيد من 10 ساعات شهريا ، إضافة إلى الساعات المخصصة للاجتماعات النقابية الرسمية وفقا للمادتين 46 ، 47 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

- **الحبس الاحتياطي بسبب المتابعة القضائية** : تتوقف علاقة العمل في حالة إحالة العامل على الحبس المؤقت على ذمة التحقيق ، وفي حالة استفادته من البراءة يحق له العودة إلى عمله مقابل تعويض عن المدة التي توقف خلالها عن العمل ، أما في حالة إدانته فإن ذلك يكون سببا في انقضاء علاقة العمل .

- **العطلة المرضية طويلة المدى** : تنص المادة 64 من القانون 90-11 على توقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل ، والذي حال دون تمكنه من تنفيذ التزاماته التعاقدية ، وعليه فإن آثار علاقة العمل تنقطع طيلة المدة التي يتطلبها الشفاء التام ، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من الأجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل .

كما ينص القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على " يستفيد العامل من توقيف علاقة العمل في حال تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني "

كما تنص المادة 55 من قانون علاقة العمل على استفادة المرأة من عطلة الأمومة ،ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة ، لمد 14 أسبوعا ، حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات المنصوص عليها في المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية .

- متابعة فترة تكوين أو تربص : في حالة مزاوله العامل لفترة تكوين ميرمج من طرف المؤسسة ، او من طرف العامل لتحسين كفاءته ، فإنه يستفيد من حالة الانتداب

فبالنسبة للتكوين القصير المدى : يستفيد العامل من انتداب جزئي (ساعتين يوميا في الغالب)

وبالنسبة للتكوين الطويل المدى : يستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل

* الحالات الخاصة بصاحب العمل :

يلجأ صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل اضطراريا لأسباب ترتبط بوضعية طارئة لحقت بالمؤسسة مثل الوضعية المالية الصعبة ، أو تعرض المؤسسة إلى كارثة طبيعية ، أو نتيجة عدم القدرة على تأمين المواد الأولية ، أو حدوث ضرر في المعدات والآلات ووسائل الإنتاج ، فيضطر صاحب العمل إلى غلق مقر العمل إلى غاية زوال سبب التوقف

