

أولاً: انعقاد عقد العمل: يمر عقد العمل بمرحلتين هما:

1- مرحلة التجربة: تعتبر مرحلة تمهيدية تسمح باختبار العامل، قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه. نظم المشرع الجزائري هذه المرحلة في المواد من 18 إلى 20 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل. نصت المادة 18 على ما يلي: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي..."

ويتمتع العمال الذين يخضعون لفترة تجربة لجميع الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال المثبتون باستثناء البعض منها كالإحالة على الاستيداع (المادة 19 من قانون علاقة العمل 11/90)

وفي هذه المرحلة يمكن لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء مدة التجربة دون أن يلتزم بإخطار الطرف الآخر برغبته في الإنهاء وبدون دفع أي تعويض

2 مرحلة الترسيم أو التثبيت: يتم تثبيت العامل في منصبه إذا أنهى فترة التجربة بنجاح، فيتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي. وهنا يصبح العامل يتمتع بجميع الحقوق بما فيها تلك التي كانت مجمدة كالحق في الترقية، الانتداب، الاستيداع...⁽¹⁾

ثانياً: إثبات عقد العمل:

نصت المادة 10 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على ما يلي: " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت" وعلى هذا الأساس يمكن إثبات عقد العمل بكافة الطرق الممكنة إذا لم يكن العقد محرراً في وثيقة مكتوبة وفي هذا الإطار يمكن إثباته بشهادة شهود أو باليمين أو بالبينة....⁽²⁾

ثالثاً: سريان علاقة العمل: يعرف عقد العمل وضعيتين هما:

1-وضعية العمل الفعلي: وهذه الوضعية تفترض تواجد العامل في مقر العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه حتى يتمكن من الحصول على الأجر وعلى العلاوات المرتبطة بالأجر.
2-وضعية التوقف عن العمل: قد تعلق علاقة العمل مؤقتاً لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، وذلك في الحالات التالية:

1-الاستيداع: (العطلة بدون أجر) هو الانقطاع المؤقت عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاومتها لعملها، حاجة المرأة العاملة إلى رعاية أطفالها في حالة إصابته بمرض، مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج بالخارج، أو حالات أخرى، وقد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 11/ 90. (ترك المشرع تقدير الحالات التي تستدعي الإحالة على الاستيداع إلى المستخدم)

خلال فترة الاستيداع يحتفظ العامل بحقه في منصب العمل إلى غاية رجوعه للعمل لكنه يفقد الأجر، ولا تحسب تلك فترة الاستيداع في الأقدمية ولا في الترقية

2-الانتداب: ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، ولمدة محددة، ويحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله

السابق أو في منصب عمل مماثل حتى ولو كان زائدا عن العدد المقرر في المؤسسة ويتحقق الانتداب في الحالات التالية:

أ- ممارسة مهمة انتخابية: حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية والالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، والأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، وإن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب 10 ساعات شهريا إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

ب- أداء واجب الخدمة الوطنية: وهو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

ج- متابعة فترة تكوين أو تربص: يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، ويقع التمييز بين التربص القصير والتربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى والذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يوميا، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

3- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للولادة.

4- الإضراب: أقر الدستور الحق في الإضراب، واعتبرته المادة 64 من قانون 11/90 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

5- التوقف التأديبي: هو إجراء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، ويترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، وتبعاً لذلك من الأجر.

6- التوقيف الاحتياطي: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.

7- التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: وهي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.(3)

الهوامش

- (1) أحمية سليمان، الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص 80.
- (2) المادة 10 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.
- (3) بالي مصعب، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2022/2021، ص ص 13-14.