

قانون وتشريعات العمل في الجزائر

جامعة محمد خيضر بسكرة
تخصص علم الاجتماع التنظيم



الدكتور منسول الصالح

مفتاح المصطلحات



مدخل القاموس



مختصر



مرجع بيبليوغرافي



مرجع عام

قائمة المحتويات

5	وحدة
7	مقدمة
9	I-انعقاد عقد العمل
11	II-مراحل انعقاد علاقة العمل
13	III-حالات توقيف عقد العمل
15	خاتمة
17	مراجع

وحدة

بعد دراسة الطالب للمحاضرة يتمكن من:

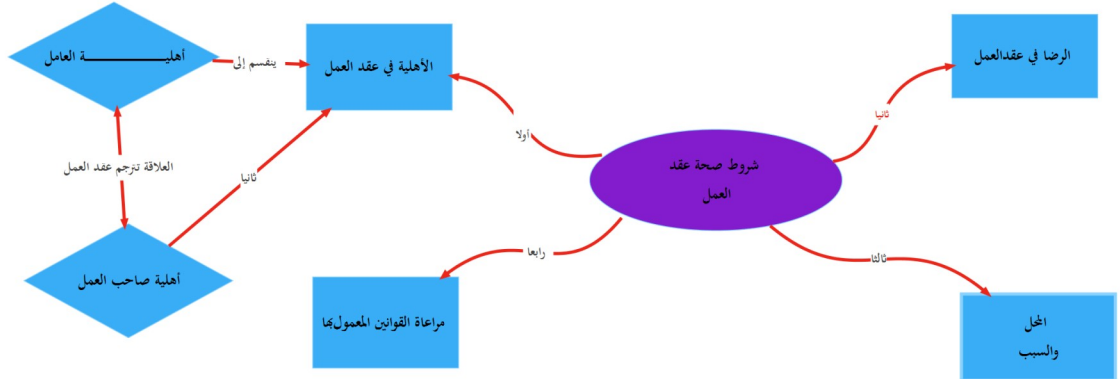
- معرفة الطريقة القانونية لانعقاد عقد العمل
- معرفة الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل عن السريان

مقدمة

العقد شريعة المتعاقدين أي أن سريانه يقف على مدى الاتفاق على الشروط بين أطراف العقد حددتها كل التشريعات ومنها التشريع الجزائري الذي نص عبر قانون علاقات العمل على الاطر القانونية لعقد العمل وكذا الحالات التي يتوقف فيها العقد وهذا ما سنتناوله

100

لأجل انعقاد العمل وسرياتها حيز التنفيذ لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط الأساسية:



شروط صحة عقد العمل

أ/ الأهلية: وتنقسم الى:

أولاً: أهلية العامل

يعرفها الفقه بأنه "صلاحية الشخص لأن تكون له علاقة وصلاحية لاستعمالها" وقد حدد المشرع الجزائري الأهلية الخاصة بعقد العمل هي 16 سنة بينما حددتها الاتفاقية الدولية رقم 138 سنة 1973 بين انتهاء مرحلة الدراسة وهي 15 سنة وقد حددت المادة 15 من من قانون علاقات العمل بأنه لا يجوز توظيف القاصر إلا بالحصول على رخصة من وليه الشرعي 01♣01♣01♣01♣01♣

ثانيا: أهلية صاحب العمل

وتختلف عن أهلية العامل كون أن أهلية صاحب العمل قد تكون شخصا طبيعيا أو معنويا أو عاما أو خاصا، فالشخص الطبيعي يجب أن يتمتع صاحب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة وفقا لما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية في الأعمال، أما بالنسبة للشخص المعنوي فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم الداخلية للمؤسسات المستخدمة

ب/ الرضا في عقد العمل

ترجع احكام الرضا والتعبير عن الارادة في عقود العمل عادة الى قواعد القانون المدني والنظرية العامة للالتزامات المادية نظرا لعدم وجود احكام خاصة في تشريعات العمل، فالتعبير عن الرضا اما كتابيا أو لفظيا أو بتعابير دالة على ذلك كالسكوت أو الشروع في العمل

ج/ المحل والسبب

يعرف المحل " بأنه الشيء الذي يلزم العامل القيام به" بينما السبب "هو الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول اليه من وراء التزامه" فإذا نظرنا الى المحل نعبّر عنه بالعمل والنشاط بينما المحل هو الأجر جراء النشاط المبدول

د/ مراعاة النظم والقوانين المعمول بها

أي احترام التشريعات والنظم التي تحكم سريان علاقات العمل ومن بين المسائل الجوهرية تلك التي تخص الحقوق أو الالتزامات بالنسبة للطرفين 02⁰²

مراحل انعقاد علاقة العمل



يمر انعقاد علاقة العمل بمرحلتين أساسيتين هما:

• **المرحلة التجريبية:** وتعني أن يوضع العامل أو الموظف تحت الملاحظة فترة تدريبية قصد التأكد من كفاءته وقدرته على القيام بالمهام حيث تنص المادة 18 من قانون علاقات العمل "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه الى مدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع الى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي وتحدد المدة عن طريق التفاوض الجماعي" ⁰³ وهذا حسب كل نشاط ومستوى اداري وعمل، لذا فهي متروكة للتفاوض الجماعي كما هي محددة في المادة 120 من قانون علاقات العمل.

خضوع العمال لنفس القوانين والحقوق والواجبات ونصت المادة 19 من القانون على " يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه الفترة في الأقدمية" ⁰⁴

• **التثبيت أو الترسيم:** بعد الترسيم يتحول عقد العمل الى نهائي ويصبح للعامل كامل الحقوق بما في ذلك الحقوق المجمدة كحق الترقية وحق الانتداب...

<https://www.youtube.com/watch?v=GHENRFoQrBU>

حالات توقيف عقد العمل



توجد الكثير من الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل عن التنفيذ وهي:

أ/ حالات التوقيف القانونية

الحالات الموضوعية التي تفرض على العامل الانقطاع عن مهامه إما لسبب التفرغ لمهام أخرى أو امتثالا لاجراءات اتخذت ضده وهي:

1- التوقيف المؤقت: تسمح القوانين الحديثة بتوقيف العامل عن العمل بشكل مؤقت دون انهاء أو قطع للعلاقة بشكل نهائي، وذلك في بعض الحالات كتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصلحة عامة أو نتيجة لاحتياجات وظروف خاصة تمنعه من الاستمرار وهو ما يسمى بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل وتكون حسب الأسباب والدوافع

2- حالة الانتداب: وتعني قيام العامل بمهام في مؤسسة أخرى أو بمهمة انتخابية في هيئة وطنية أو دولية (مثال انتداب أساتذة جامعيين في اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد...)، أو فترة تربص أو تأطير أو تكوين بيداغوجي...

3- حالة ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن مع انقطاع الاجر وتعويضه لدى المؤسسة المستخدمة (مثال انتقال بعض الأساتذة الجامعيين للعمل في جامعات أجنبية...)

4- أداء واجب الخدمة الوطنية: الالتحاق بالخدمة العسكرية مع احتفاظ الموظف بكامل الحقوق المهنية ماعدا الأجر الى جانب حقه في العودة لمنصب عمله أو منصب اخر مماثل خلال 3 أشهر من تسريحه⁰⁵

ب/ حالات قانونية أخرى

1- حالة المرض الطويل: نصت المادة 64 من قانون علاقات العمل تضمنت المادة 64 من قانون العمل على الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل ومنها العجز البدني الناتج عن حاله مرضيه مؤقتة سواء مرض عادي أو حادث عمل وتجمد أثارها حتى الشفاء الكلي وتتكفل هيئات الضمان الاجتماعي وذلك بتعويضها للعامل وقد جاء نص المادة "تتوقف علاقه العمل بسبب العطل المرضيه أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ونفس الاحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية"⁰⁶

2- عطلة الامومة: تنص المادة 55 من نفس القانون "تستفيد العاملات خلال فتره ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة امومة طبقا للتشريع المعمول به وقد حددت المدة ب 14 اسبوعا متتاليه وقد نصت المادة 28 و 29 من قانون التأمينات ان يكون الانقطاع باسبوع على الاقل

3- الاضراب: يعد الاضراب حاله من حالات توقيف عقد العمل بشكل جزئي ومؤقت شرطه ان يلتزم المضربين بكافه الشروط المنصوص عليها وهي القرار الجماعي للاضراب ومنح صاحب العمل مهله للاخطار والمحافظة على ممتلكات المؤسسة وعدم عرقلة حرية المعمل

4- التوقيف التأديبي

5- التوقيف الاحتياطي: التوقيف في اطار التحقيق أو الحبس قبل اثبات التهمة أو البراءة

6- التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة: في حالة عطل أو أعطاب مهنية كالحريق أو المرور بأزمة مالية

خاتمة

وفي الختام عقد العمل هو أحد أنواع العقود التي وضع لها التشريع الجزائري قوانين ناظمة لسريانها وانعقادها وحفاظا على المصلحة العامة حدد كذلك الحالات التي تتوقف فيها هاته العلاقة حفاظا على حقوق العمال والمستخدمين

مراجع

[01] احمية سليمان: مرجع سابق، ص 77

[02] رشيد واضح: مرجع سابق، ص 83

[03] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، أنظر المادة 18 من قانون علاقات العمل 11/90

[04] أنظر المادة 19 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90

[05] بشير هدي: مرجع سابق، ص 157

[06] أنظر المادة 64 من قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية