

الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل

تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموماً، و عليه يمكن أن نميز بصدها
بين:

أولاً: الأهلية

نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل باعتبارهما طرفي العقد الأساسيين.

1- **أهلية العامل**: أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث
أجاز المشرع الجزائري للعامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه
الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 11/90)¹.

كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من
مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل
ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس
فإن الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقتها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب
العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.²

2- **أهلية رب العمل**: ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصاً طبيعياً،
ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصاً معنوياً .

أ- **صاحب العمل شخص طبيعي**: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على
اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر.

ب- **صاحب العمل شخص معنوي**: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر
للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل
على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة.³

¹ اتصص المادة 15 / 1 على أن : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر

سنة (16) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما " .

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 59.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 59.

ثانيا: الرضاء في عقد العمل

يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معيناً، إلا أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، و ذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها⁴.

ثالثا: المحل و السبب في عقد العمل

تتطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر⁵.

المبحث الثاني: الاطار التنظيمي لعلاقة العمل

يعتبر الجانب التنظيمي لعلاقة العمل في التشريعات القانونية المقارنة من أهم أعمدة القانون العمالي، والذي يظهر من خلال تدخل الدولة في تنظيم سير العلاقات العمالية عن طريق وضع اطر قانونية وتنظيمية وفقا مبادئ دستورية وجعلها من النظام العام مفروضة على أطراف علاقة العمل كل من العمال و المؤسسات المستخدمة (أصحاب العمل).

المطلب الأول : مراحل انعقاد علاقة العمل

⁴ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 32.

⁵ بشیر هدفي، المرجع السابق، ص 68.

تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين وهذا ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين، تتمثل الأولى في المرحلة السابقة على التعاقد النهائي، أما الثانية تتمثل في مرحلة الترسيم أو التثبيت، حيث تتميز كل مرحلة بقواعد خاصة تجعلها تختلف عن الأخرى⁶.

الفرع الأول: مرحلة التجريب

تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و استعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، و قد نظمت المادة 18 من قانون 11/90 هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 18 في الفقرة 08 من قانون 11/90⁷.

كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، و مدى ملاءمة المهام الموكلة له لمؤهلاته واستعداداته، و على هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، و خلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد بات⁸.

وتجدر الإشارة إلى أن العامل في هذه المرحلة لا يستفيد من كل الامتيازات التي يتمتع بها العامل المرسم مثل وضعية الاستيداع، العطلة السنوية، التبرص،... وغيرها من الامتيازات، كما أنه يحق لصاحب العمل في هذه المرحلة تعديل العقد دون موافقة العامل وله أيضا فسخ العقد دون إعداره⁹.

وقد نصت المادة 19 من ق.ع أن علاقة العمل تنتهي هذه المرحلة بنتيجتين :

- **النتيجة الأولى:** نتيجة ايجابية تتمثل في عملية تثبيت العامل وترسيمه في منصبه ويصبح يتمتع بكافة حقوقه بعد اثبات مدى كفاءته وقدرته على أداء العمل المكلف بأدائه.

⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 82.

⁷ التي تنص على ما يلي: " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة(6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة الى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ".
⁸ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 35.

⁹ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 35.

- **النتيجة الثانية:** نتيجة سلبية وتتمثل في عدم إثبات مدى كفاءته وقدرته على أداء العمل المكلف بأدائه، وفي هذه الحالة لصاحب العمل الحق في اتخاذ أحد القرارين:
- إعادة تمديد مدة التجريب للعامل ومنحه فرصة ثانية .
- أو فسخ عقد العمل¹⁰.

الفرع الثاني: فترة الترسيم

تأتي بعد نهاية مدة التجريب بنتيجة ايجابية يثبت العامل في منصبه ويتمتع بكافة حقوقه، فبمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائياً، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية، و كل الحقوق التي كانت مجمدة في مرحلة التجريب كحق الاستيداع، العطلة السنوية، حق الانتداب وغيرها من الحقوق الأخرى¹¹.

ويتحول العقد المؤقت إلى عقد نهائي يتوافر على كافة عناصر عقد العمل ويصبح العقد محصناً ولا يمكن لصاحب العمل استعمال الحق الانفرادي مثل تعديل عقد العمل و فسخ العقد دون إعدار العامل إلا عن طريق اتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل¹².

المطلب الثاني : سريان علاقة العمل

يقصد بسريان علاقة العمل متابعة التطورات و الأوضاع المختلفة التي تمر بها علاقة الحياة المهنية للعامل بدءاً من تثبيته في منصبه إلى غاية انتهاء علاقة العمل (سواء بالأسباب العادية أو الاستثنائية)، و في هذه الحالة العامل يمكن أن يكون في إحدى الوضعيتين لا ثالث لهما وضعية العمل الفعلي و وضعية التوقف المؤقت عن العمل .

¹⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 84.

¹¹ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 70.

¹² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 125.

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي

و هي الوضعية العادية أو الطبيعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تقتض تواجده العامل في مقرات العمل و قيامه المهام المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، أي تنفيذه لالتزامه القانوني و العقدي تجاه صاحب العمل وفقا لما تقتضيه طبيعة عقد العمل¹³ .

و من بين أهم الحقوق التي تترتب للعامل عن وضعية العمل الفعلي و بغض النظر عن حق الأجر ، له أيضا مجموعة من الحقوق مثل الحق في الترقية المهنية نتيجة الخبرة أو الأقدمية، الحق في الترقية ، العطل القانونية، بالإضافة الى مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح و التعويضات و المكافآت الإنتاجية .

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

قد تطرأ ظروف أو أسباب معينة تؤدي الى انقطاع علاقة العمل مؤقتا، الأمر الذي يجعل العامل يتوقف عن ممارسة عمله مؤقتا دون أن يتسبب في إنهاء أو قطع علاقة العمل نهائيا، قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التي نصت عليها المادة 64 من قانون العمل¹⁴ وهي كالآتي:

أولاً: الاستيداع

يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن

¹³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 88-89.

¹⁴ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

مكان مزاولتها لعملها، أو بسبب مرض أحد الوالدين ، و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و8 من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل¹⁵.

وتجدر الإشارة الى أن قانون العمل لم يحدد المدة القصوى لوضعية الاستيداع، حتى الاتفاقيات الجماعية لم تحدد ذلك، ومن بين الآثار المترتبة عن هذه الوضعية على العامل ما يلي:

- توقف الأجر.
- تجميد وضعيته عن طريق توقيف الترقية.
- توقيف كافة الامتيازات المادية التي كان يتمتع بها.
- الاحتفاظ فقط بحق الرجوع الى منصب عمله مباشرة بعد انتهاء مدة الاستيداع¹⁶.

ثانيا: الانتداب

ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، ولمدة زمنية محددة، تتطلب ترك مكان العمل والتوقف مؤقتا عن العمل للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب وطني كالانتخاب أو واجب قانوني¹⁷ و يتحقق الإنتداب في الحالات التالية:

1- ممارسة مهمة انتخابية : حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية و الالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، أو يكلف بمهمة في هيئة أو لجنة البرلمان أو ينتخب العامل لمهمة نيابية محلية في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي ، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، والأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، و إن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) مدفوعة الأجر إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية .

18

وفي هذه الوضعية يحتفظ العامل بكافة حقوقه (الحق في العودة الى العمل، الحق في الترقية) باستثناء الأجر.

¹⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 94 .

¹⁶ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 37.

¹⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 73.

¹⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 73.