

المحاضرة رقم 8: علاقات العمل التعاقدية

ثالثا : مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

تفرض تشريعات العمل المقارنة طرق واساليب حديثة تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفيات اثباته تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الاخرى وهي بذلك تشكل اهمية عملية في ضبط الاطار التنظيمي لهذه العلاقة حماية للصالح العام.

-أ- مراحل انعقاد عقد العمل

سريان علاقة العمل يكمن في الاداء الفعلي للعامل بالعمل المطلوب منه ومباشرة التزاماته المهنية ولا يمكن لهذا العمل تحقيق اثاره القانونية والتعاقدية ما لم يمر بالمرحلتين التاليتين.

1- فترة التجربة : يعنى بها المدة التي يجرب فيها رب العمل العامل للتأكد من كفاءته للعمل الشاغر ، ويتأكد العامل من مقدرته على ادارة العمل بأحسن وجه.

وفترة التجربة لا يمكن تحديدها فلا يجوز تعيين العامل فترة تجربة لأكثر من مرة عند صاحب العمل نفسه ويبقى هذا المنع حتى لو يتغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في المرة الاولى او اختلف العملان اختلافا جوهريا ، وسبب هذا المنع ان المشرع اراد حماية العامل من تعسف رب العامل الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ، ويعود من جديد يتعاقد مع نفس العامل بعقد تحت التجربة واذا انتهى عمل العامل لدى صاحب العمل الاول فانه يستفيد بعدم جواز وضعه تحت التجربة مرة اخرى .

وتقوم العلاقة بين العامل ورب العمل خلال فترة التجربة بموجب عقد يعرف بعقد العمل تحت التجربة وهو "عقد العمل الذي يكون فيه المتعاقدان او لاحدهما بعد فترة التجربة او الاختبار ان يقرر ما اذا كان من مصلحته ان يمضي في التعاقد او ان يعدل فيه " او هو "العقد الذي يلجا فيه المتعاقدان الى جعل عقدهما تحت الاختبار اذا اراد احدهما او كلاهما التثبيت قبل الارتباط نهائيا من ان ابرام هذا العقد سيكون في صالحه كما لو رغب صاحب العمل في التأكد من مهارة العامل وخبرته وصلاحيته لإنجاز العمل المطلوب او اراد العامل التأكد من ملائمة ظروف العمل ومن تناسب الاجر المقدر له مع طبيعة هذا العمل .

ويخضع العامل وفقا لأحكام القانون المتضمن علاقات العمل لمرحلة التجريب وفترة التثبيت وهو ما جاء ضمن احكام نصوص المواد 20.19.18 من القانون 11/90 تنظيم المدة التجريبية فنصت المادة 18 منه على " يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 اشهر كما يمكن ان ترفع هذه المدة 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال او لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي. ونصت المادة 19 على " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية .

هذا ويجوز لاحد الطرفين ان يفسخ في اي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية " .

والهدف من وضع العامل في فترة تجربة هو وضع العامل تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته وقدراته ومدى استعدادة للقيام بالعمل المطلوب منه من طرف المستخدم اذ على العامل ان يبرز مهاراته وانضباطه في العمل لان عقد العمل في هذه المرحلة معرض للفسخ اذ لم يجتز هذه المرحلة بنجاح .

وبالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة يوضع العامل موضع اختبار لمقدرته في اداء العمل كما يسمح له بالتعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه ومن ثم يستطيع الانسحاب من العمل اذا كان لا يتلاءم مع رغبته

وقدراته المهنية ويحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة لذلك لا يستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق والامتيازات المقررة لبقية العمال مثل وضعية الانتداب والاحالة عن الاستيداع وغيرها .

٢- فترة التثبيت : وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الاعمال التي انيطت به بالكفاءة المطلوبة ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتحا لكافة اثاره القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق والواجبات التي منع نها خلال فترة التجربة .

هذا ويمكن لصاحب العمل ان يثبت العامل في منصب عمل اقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي اذا لم يتمكن من اثبات مقدراته المهنية المطلوبة وفقا لما تنص عليه الاحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.

-ب- اثبات عقد العمل : الاصل في عقد العمل ان يكون لمدة محددة حتى في حالة انعدام عقد عمل مكتوب لمدة محدودة الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك صراحة وكتابة في العقد وهذا حماية للعامل وضمانا لحقوقه والحفاظ على منصب العمل اذ نصت المادة 11 من القانون 11/90 بانه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة " .

وقد نص المرسوم الرئاسي رقم 308/0 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، على كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين لمدة محددة او غير محددة بالتوقيت الجزئي او الكامل ولكن هذا يتعلق وفقا للمادة الثانية منه بالمؤسسات والادارات العمومية وهي الخاضعة للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في مواده من 19 الى 24 منه .

وبذلك فعقد العمل يمكن اثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الاثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية اذ لا تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري اثبات

الالتزام التعاقدى في غير المواد التجارية اذا كانت قيمته تزيد عن 1001 دج او كان غير محدد القيمة ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك .

وعليه فان اختلاف وسائل الاثبات واتساعها بالنسبة لعلاقات العمل عن غيرها من العلاقات الاخرى المدني والتجارية يعود اساسا الى خصوصية هذه العلاقة وما ترتبه من حقوق والتزامات لا سيما بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، كما يعود هذا الاختلاف ايضا الى تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصرها على الشكلية المعروفة في العقود المدنية والتجارية الاخرى ومن ثم امكانية اختيار الطريقة المناسبة لإبرام هذه العلاقة وهو ما نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل بقولها " يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة " .

وعموما فان الحق المقرر للعامل في اثبات في اثبات العقد بكافة طرق الاثبات تتعدم في حالة وجود عقد مكتوب اذ لا يجوز للعامل ان يثبت ما يخالف الكتابة الا بالكتابة ، وذلك بالرجوع لأحكام نص المادة 1/334 من القانون المدني والتي جاء فيها " لا يجوز الاثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة عن الف دينار جزائري فيما يخالف او يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي " .