



8- علاقات العمل الفردية

4- أركان عقد العمل:

أركان عقد العمليّة العناصر الأساسية التي يجب توفرها في أي عقد عمل لضمان صحته وشرعنته. تختلف قوانين في ولوائح العمل من دولة إلى أخرى، لكن هناك بعض العناصر الأساسية التي عادة ما تكون جرزاً من عقد العمل في معظم الأنظمة القانونية.

8- علاقات العمل الفردية

4- أركان عقد العمل:

الشروط الشكلية:

الأحكام الجوهرية: تتضمن إدراج العناصر الهمة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل، وتمثل على الخصوص في: بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية ونهاية العقد، تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه، تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة.

العناصر والأحكام التكميلية: وهي أحكام مختلفة ومتعددة لا يُؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل.

8- علاقات العمل الفردية

4- أركان عقد العمل:

الشروط الموضوعية:

الرضا: *Consent*: هذا يعني أن العقد يتطلب موافقة حرة وإرادية من جانب العامل وجهة العمل. يجب أن يكون العامل وصاحب العمل قد وافقوا على شروط وأحكام العقد دون أي ضغط أو ترهيب. يمنع أي انتهاك لهذا الرضا من قبل إحدى الأطراف.

المحل: *Capacité*: يجب أن يكون العامل وصاحب العمل قادرين على أداء الالتزامات المنصوص عليها في العقد. على سبيل المثال، يجب أن يكون العامل قانونياً مسؤولاً لذاته العمل ويجب أن تكون جهة العمل مسؤولة بموجب القوانين واللوائح لتوظيف العمال.

8- علاقات العمل الفردية

4- أركان عقد العمل:

الشروط الموضوعية:

السبب : هذا يعني أن العقد يجب أن يحتوي على وصف واضح للمهام والواجبات التي يجب أداؤها من قبل العامل. يجب أن يكون هناك سبب مشروع لبرام العقد، ويجب أن تكون المهام المنجزة من قبل العامل تتحقق هذا السبب.

الأهلية légale : جب أن يكون هناك هدف قانوني ومشروع لعقد العمل. يعني ذلك أن العقد يجب أن يكون قانونياً ولا يمكن استخدامه لغرض غير قانونية أو غير مشروع.

8- علاقات العمل الفردية

5- مراحل عقد العمل:

الفترة التجريبية:

- تأتي وفقاً للمادة 18-19 من قانون علاقات العمل.
- وضع العامل الجديد تحت الملاحظة والتجربة.
- مدة تبلغ بين 06 أشهر - (12 شهر المناصب ذات الشهيل العالي)
- تحقق من كفاءة العامل في أداء مهامه.
- تقدر ملائمة العمل بصورة نهائية لصاحب العمل والعامل

8- علاقات العمل الفردية

5- مراحل عقد العمل:

التشبيت أو الترسسيم:

- تشبيت العامل بعد نجاح فترة التجربة.
- تحول عقد العمل من مؤقت إلى نهائي.
- تشبيت العامل بعد نجاح فترة التجربة.
- لعمال الذين يمرون بفترة تجريبية يتمتعون بجميع الحقوق والواجبات

المادة 18 : يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدي ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى اثنى عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويضطلعون بنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.