

03- **الشروط الشكلية و الموضوعية لعلاقة العمل** : إعتباراً لأهمية الكتابة سواء في علاقات العمل محددة المدة و غير محددة المدة نجد الهيئات المستخدمة تلجأ لوسيلة العقود أو وثيقة الإلتزام تسهيلاً للإثبات و لا يشترط القانون أي شكل معين ما عدا بعض الجوانب التي يجب أن يتضمنها العقد أو وثيقة التشغيل كطبيعة المنصب و الأجر و مدة العمل و بداية العلاقة.

- **فترة التجربة** : فترة التجربة هي الفترة التي تسبق الإستخدم النهائي للعامل والتي خلالها يمكن لكل من العامل والمستخدم أن ينهيا عقد العمل دون إنذار مسبق وبدون التصريح عن السبب , وعلى المستخدم أن يعلم العامل أنه موضوع تحت التجربة وإلا يعتبر عقد العمل نهائياً منذ لحظة إبرامه في قانون العمل

04 - آثار علاقة العمل

01-04 **حقوق و إلتزامات العامل** : تعتبر علاقة من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد إستكمال إجراءات إبرامها وفق للشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها , وتحديد ما يترتب عنها من حقوق و إلتزامات على أطرافها و أهم الحقوق و الإلتزامات المفروضة على طرفي العلاقة المهنية تتمثل في:

➤ **حقوق العامل** : الحق في الأجر

- الحق في الحماية

-الحق في الراحة الأسبوعية والعطل القانونية

-الحماية الإجتماعية الحق في ممارسة النشاط النقابي .

- الحق في اللجوء إلى الإضراب .

➤ **الإلتزامات الأساسية للعامل** :

- تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل

- الإلتزام بتنفيذ أوامر صاحب العمل

- الإلتزام بالمساهمة في مجهودات رب العمل لتنظيم المؤسسة

04-02 **إلتزامات المستخدم** :

- الإلتزام بدفع الأجور بانتظام ومشاركة العمال في الضمان الإجتماعي

- الإلتزام بمدة العمل والراحات والعطل

- الإلتزام بضمان شروط العمل والرعاية الصحية

05- **تعليق وإنهاء علاقة العمل**

01-05 **تعليق علاقة العمل** :تعليق علاقة العمل من الوضعيات الحساسة التي توقف فيها آثار علاقة العمل بها فيها الأجر و عدم حسابان الفترة في التقاعد وهذا ما إستوجب تدخل المشرع بقواعد قانونية عمالية أمرة تجنباً للتجاوز في هذا الجانب , لكون أسباب التعليق منها ما هو متصل بالأجير ومنها ما هو متصل برب العمل

02-05 **إنهاء علاقة العمل** : لقد أثار انتهاء علاقة العمل الكثير من الخلاف بخصوص ما ينجر

عن انتهاء العلاقة ، أو بالأحرى عن الكيفية التي تنتهي بها علاقة العمل ، لأنه رغم أن النتيجة واحدة ، إلا أن الآثار ليست هي نفسها ، و بالمقابل تقرر حقوق كرسنها كل قوانين العمل . و بصدور

القانون 11/90 أصبح هذا الباب متروك للتفاوض الجماعي في حدود ما رسمه القانون الذي اعتبر أن نهاية العلاقة قد تتم إما بعوامل إرادية أو خارجة عن إرادة الأطراف وفق ما سيتم توضيحه :
01-02-05 الحالات الإرادية : قد تتجه إرادة طرفي العلاقة إلى إنهاء آثارها و وضع حد للرابطة سواء برغبة من العامل أو بفعل من المستخدم

❖ **بالنسبة للعامل :** كما يترتب إمضاء العامل على عقد العمل التزام على تنفيذ ما التزم به ، فقد تتجه إرادته إلى فك الرابطة المهنية بسبب أو بدون سبب بواسطة الاستقالة *La Démission* ، فكل عامل أراد أن ينهي علاقة العمل عن طريق الاستقالة ، عليه تقديم طلب الاستقالة كتابيا للمستخدم ، و بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق يصبح إلزاما على المستخدم بعدم التعرض له و ليس له منعه من قطع العلاقة ما دام قد التزم بالإجراءات القانونية

❖ **بالنسبة للمستخدم :** اعتبارا للصلاحيات و الامتيازات الممنوحة للمستخدم و المنبثقة من حقه في الإشراف و المراقبة و الإدارة ، قد يلجأ لفك الرابطة المهنية بإرادته المتفردة عندما تقضي مصلحة المؤسسة ذلك ، أو لضمان حسن سيرها ، و يتجلى هذا في إجراء التسريح التأديبي (العزل) إذا صدر من العامل خطأ من الدرجة الثالثة ، أو لجوء المستخدم لوسيلة التسريح الجماعي للحفاظ على كيان المؤسسة إذا بررت ذلك ضرورات اقتصادية و استنفذ المستخدم وسائل أخرى لكن دون جدوى .