

المحاضرة الثالثة

- **تعريف عقد العمل وعناصره الأساسية :** إعتبر المشرع الجزائري فكرة عقد العمل جزءا من فكرة أوسع حديثة وهاته هي علاقة العمل La Relation de Travail وقد أعطيت عدة إصطلاحات لعقد العمل منها إجارة الخدمات - وعقد الخدمة - وعقد الإستخدام . وقد يطلق كذلك على أطراف العلاقة - أطراف العقد - عدة تسميات إلا أن المستقر عليه أن عقد أو علاقة العمل تجمع العامل Le Travailleur وصاحب العمل وله أربع عناصر اساسية :
- **عنصر العمل :** (مجهود عضلي أو فكري) وهذا الإلتزام ينفذه العامل شخصيا وبرضاه كونه عالم بمحتوى المهام المرتبطة بمنصب عمله وبذلك فهذا العنصر هو محل الإلتزام بالنسبة للعامل وسببه بالنسبة لرب العمل ويستثنى من هذا العنصر التصرفات القانونية أو النتائج النهائية التي يلتزم بها المقاول كما يجمع على ذلك أغلب الفقهاء والسبب في ذلك غياب عنصر التبعية . ويلزم رب العمل بتوفير الشروط والمتطلبات اللازمة لقيام العمال بعملهم حسب بنود العقد
- **عنصر الأجر بكل مكوناته (الأجرة الأساسي والتعويضات والمنح)** ويمثل هذا العنصر سبب إلتزام رب العمل , وهو مقابل العمل والمجهود الذي يقدمه العامل
- **عنصر الزمن أو عنصر المدة :** أي الفترة المتفق عليها في عقد العمل والتي تحدد بحرية بين الطرفين مع مراعاة النصوص القانونية الأمرة - مدة العمل اليومية الأسبوعية - وكقاعدة عامة يتزم العلاقة لمدة غير محدودة وبصفة إستثنائية ولأعمال محددة إذا إقتضت ضرورة النشاط ذلك
- **عنصر التبعية :** وتمثل سلطة الرقابة و الإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل ويلتزم هو بالطاعة والإمتثال للتعليمات وهو ما جعل هذا العنصر يتوسع ليقتصد به تبعية قانونية وتبعية إقتصادية

02-02 خصائص قانون العمل : إن تعريف قانون العمل يجعل من قواعده تتميز بخصائص تجعل من أحكامه تشكل هوية خاصة تفرقه عن باقي القوانين الأخرى ، وأهم خصائص قانون العمل تتمثل في :

- ❖ **الصيغة الأمرة لقواعده :** بتدخل الدولة في تنظيم الروابط المهنية فإن قانون العمل يحتوي على قواعد أمرة حماية لحقوق العمال من التعسف حتى لا تدارس بمجرد الإتفاق على خلافها ،
- ❖ **ذاتية المصدر :** خاصة منها ما خرجت أحكامه عن الأعراف والمبادئ المعروفة في القوانين الأخرى كإختلاف سن العمل عن الأهلية المدنية وهذا ما يؤكد أن لقانون العمل مصادره الذاتية بحيث أن القانون الجزائري مثلا وضع لحد أدنى لسن الشغل 16 سنة وهو سن التمييز بخلاف القانون المدني الذي حدد الأهلية المدنية (إكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات) من 19 إلى 21 سنة
- ❖ **الواقعية :** وتنوع الأحكام : لما كانت مجالات العمل متنوعة ومختلفة من ناحية طبيعية الأنشطة وإختلاف الحالات المطبقة عليها قواعده وكذا تنوع الأحكام المتعلقة بشتى النواحي العلاقة المهنية (بداية إنعقاد العلاقة إلى غاية إنحلالها) فإن كان لزاما أن تتميز قواعد العمل بالواقعية لترجم بصفة عملية الحالات الواقعية التي ينظمها القانون .
- ❖ **التوجه نحو التدويل :** لقد كان لظهور المنظمات المتخصصة والتقارب بين التنظيمات النقابية أثره في إتفاق واستقرار دولي على بعض الأطر العامة والحقوق الدستورية للعمال . كالحق في الأجرة المناسبة للمجهود المبذول وكذا الراحة والعطل وكذا الضمان الإجتماعي .