

**ثانيا: إنعقاد علاقة العمل :** تنشأ علاقة العمل و تتعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهي) و تثبت في كل الأحوال بمجرد العمل لحساب المستخدم

**01- شروط صحة عقد العمل :** إن غياب النص صراحة في قانون العمل على أحكام خاصة تخص و تتعلق بصحة عقد يلجأ للقواعد العامة و الشروط المتضمنة في القانون المدني باب العقود و أهم الشروط المستوجبة لصحة عقد العمل :

**01-01 الرضا :**تضمن القانون المدني في المواد من 59 إلى 91 هذا الركن بنصه صراحة على أن العقد ينعقد برضا الطرفين دون الإخلال بالأحكام القانونية و الأصل العام أن يتم الرضا كتابة و قد يكون ضمنيا إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك

**01-02 الأهلية :** تحكم الأهلية قواعد القانون المدني فلا بد من أهلية كاملة و صحيحة لتتعقد علاقة العمل و يبرم العقد و يرتب آثاره . و إكمال الأهلية كشرط موضوعي لصحة العقد نصت عليه المادة 15 من القانون 11/90.

**01-03 المحل أو الموضوع :** يجب أن يكون محل عقد العمل مشروع و ممكن و هذا ما يستشف بالمفهوم المخالف من أحكام القانون المدني الذي يوجب أن يكون العقد غير مستحيل التحقيق أو مخالف للنظام العام و الآداب العامة .

**01-04 . السبب :**لابد أن يكون سبب العقد كذلك مشروع لأن عقد العمل غير المسبب أو الذي سببه مخالف للنظام و الآداب العامة يعد باطلا و عديم الأثر وكل إلزام يفترض أن يكون سببه مشروعا حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري

**02- طبيعة علاقة العمل :** إن دراسة أحكام القانون 06/82 و كذا القانون 11/90 تبين أن علاقة العمل قد تتعقد إما بصفة مؤقتة و إما بصفة دائمة وفق ما سنبينه لاحقا .

**01-02 علاقة العمل غير محددة المدة ( الدائمة )** إذا كان القانون 12/78 و القانون 06/82 و كذا المرسوم 302/82 تضمنت أحكام خاصة بشأن إنعقاد و تحول علاقة العمل من المؤقتة إلى الدائمة و كفاءات ذلك فإن القانون 11/90 جعل من طبيعة العلاقة خاضعة لإرادة الطرفين وعلى أساس شروط معينة إلا أن الأصل العام في كل القوانين هو الطبيعة الدائمة لعلاقة العمل( قرينة الديمومة )

**02-02 علاقة العمل محددة المدة ( غير الدائمة ) :** عقد العمل المحدد المدة يتضمن وجوبا فترة لا يمكنها بعدها للعقد أن يحدث أي آثار، فالطرفان ( طرفي العقد ) يتفقان مسبقا على مدة العقد و شروط العمل و الأجر , فإذا التزم الطرفان بمضمون أو محتوى العقد لا يقع أي نزاع , و لكن في بعض الحالات يلجأ المستخدم عموما لفسخ العقد قبل إنتهاء المدة مما يحدث منازعة بخصوص حقوق و واجبات الأطراف المتعاقدة على ضوء البنود التعاقدية و الأحكام القانونية السارية المفعول لا سيما القانون: 11/90 المعدل و المتمم المتضمن علاقات العمل.