

جامعة عبد رحمان ميرة - بجاية-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم قانون الأعمال

عنوان البحث

محدد العمل ومدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري

مذكرة محملة لنيل شهادة الماستري في الحقوق تخصص
القانون العام للأعمال

تحت إشراف الدكتور:
بلول اعمر

من إعداد:
■ عزوز منى
■ طاهير ياسمينه

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

الحمد لله العليّ القدير الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل من غير حول
منّي ولا قوة، الذي له الفصل أولاً وآخرًا.

أهدي ثمرة جهدي هذا أو حصاد دربي الطويل إلى من بوجودهما وجدت،
وبدونهما لست شيئًا. أمي وأبي العزيزان الغاليان أطال الله في عمرهما.

إلى الشمس التي تعطي دفئها وتحترق لتنير دربي وتجوّد عليّ بالعطاء لإسعادي.

إلى من سارت عليّ درج شائك لتوطنني إلى بر الأمان، إلى الأم الحنون التي
جعلت من الصبر درعًا واقيا وسهرت الليالي، وتحدثت الحياة من أجلي هي منبع العطف
والحنان أمي الغالية مقدودة حفظها ورعاها الله.

إلى رمز العطاء، من كان صامدًا في وجه الزمان مرفأ الحب والحنان إلى الذي
علمني، وأحاطني بالأمان إلى والدي الكريم والعزير كمال.

إلى أستاذي المشرف بلول أعمار حفظه الله ورعاها الله وجعله نورًا يهتدي به طلاب
العلم.

إلى خطيبي العزيز والغالي على قلبي الذي مد لي يد العون، إلى إخوتي الأعمام،
سلسيل، ملاك، لونيس، ودانية هبة الرحمان الذين أهدتني الدنيا إياهم بابتسامتهم،
وشاركوني أحزاني وأفراحي.

إلى كل صديقاتي، وأحبتي. إلى جدي وجدتي وكل أخوالي وخالاتي.

طاهير ياسمينة.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الزينبوع الصافي الساطع الذي يملأ ويضيء لي
طريقي بحنانها وحبها. إلى التي حملتني وهنا على وهن وغمرتني بحنانها وكانك سندا
لي في طريقي ومانت الحلو والمر من أجلي إلى أعلى ما أمك في الوجود أمي العزيزة.
إلى الذي لم يبخل علي بشيء، إلى الذي رباني وأراني أن أبلغ المعاني إلى الذي
منحني الرعاية والأمان إلى أعز ما عندي أبي العزيز.

إلى إخوتي بلال، خالد، يوسف، وأخواتي منال، أنابيس حفظهم الله. وإلى جدي
الغالية أطل الله في عمرها.

إلى صديقاتي إلهام، سهيلة، سعاد، صونية، حياة، سليمة، سليمة، فريال، خليصة،
فطيمة.

وإلى كل من دعمني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

سواء من قريب أو من بعيد.

عزوز منى.

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات فله الفضل والشكر أولا وأخيرا على أن وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، ومن تمام شكره أن نشكر لأهل الفضل على فضلهم ومساندتهم لنا فقد قال النبي صلى الله عليه وسلم:

" مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ."

وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم، نتقدم بالشكر الجزيل ووافر الإمتنان والعرفان إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث، وإتمامه ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "بلول أحمد" على جميل صبره معنا وعلى ما بذله من جهد، فجزاه الله خير الجزاء، حيث لم يبخل علينا بأرائه، وتوجيهاته والذي كان خير مرشد وناصح ونورا نهتدي به لإتمام مختلف أطوار هذه الدراسة.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لجميع أساتذة الحقوق بجامعة عبد الرحمان ميرة بجاية.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بعبارات الشكر والعرفان لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل المتواضع.

قائمة المختصرات

د. م. ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

ج. ر: الجريدة الرسمية.

ج: الجزء.

ط: الطبعة.

ع: العدد.

ص: الصفحة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ب. س. ن: دون سنة النشر.

د. ب. ن: دون بلد النشر.

مقدمة

مقدمة

لقد مرت علاقات العمل في الجزائر بمراحل و تشريعات و قوانين مختلفة ،حيث أصبحت كل مرحلة تسير نظام اقتصادي معين ،إذ عرفت الجزائر تحولات اقتصادية بانتقالها من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق الذي كان له اثر بارز على علاقة العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة ،حيث اعتمد قبل التسعينات في ظل النظام الاشتراكي على وسيلة أساسية للولوج في إطار علاقات العمل و الدخول إلى عالم الشغل ،و التي هي عقد العمل غير محدد المدة ،وهذا إلى جانب استعمال وسيلة أخرى تتمثل في عقد العمل محدد المدة ،وهذا ماتجلى من خلال الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 و قانون 06/82 الصادر في 27 أوت 1982 حيث تم من خلالهما تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة على سبيل الاستثناء ،وهذا إلى غاية صدور قانون 11/90 الصادر في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفتھا الجزائر خلال هذه الفترة .

إن الإصلاحات التي جاءت بها القوانين خلال التسعينات من اجل مسايرة توجه الاقتصادي الجديد و محاولات توفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل كأصل عام هذا من جهة ، وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق اكبر نجاعة ممكنة في العمل و ذلك بتحرير المبادرة الفردية و حرية التعاقد ،و بالنظر إلى عدة عوامل وأسباب لاسيما السلطة القانونية في الإدارة و التوجيه وامتلاك وسائل العمل ،فان نظام عقد العمل المحدد المدة أصبحت تلجا إليه معظم المؤسسات المستخدمة وهذا التعاقد الجديد أصبح أكثر فعالية و الأكثر طلبا باعتباره أكثر مرونة في التطبيق خاصة من قبل المتعاملين الاقتصاديين وحتى الهيئات العمومية الاقتصادية والإدارية.

على تسميته منذ 1996 "التخلي على صفة الديمومة للشغل "مع أن الهدف الحقيقي المقصود من وراء هذا النظام هو عكس ذلك تماما مادام انه لا يزال دائما يحافظ على طابعه الاستثنائي ويبقى عنصر الديمومة هو الأساس.

-أسباب اختيار الموضوع:

- ترجع أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى ما يلي:
- كثرة تنظيم علاقات العمل بواسطة نظام عقود العمل محددة المدة.
- تعسف الهيئات المستخدمة في تطبيق هذا العقد.

-أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لهذا الموضوع نظرا لما له من أهمية بالغة في إطار علاقات العمل حيث تتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

وجود فراغ قانوني في تشريع العمل الجزائري والذي من شأنه أن يؤدي إلى عدم التوفيق بين مصلحة العامل من جهة و المستخدم من جهة أخرى ، حيث تناول المشرع الجزائري مسألة التعليق والتعديل و الإنهاء لعقد العمل المحدد المدة من خلال المواد 62 إلى 65 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاءت بصياغة عامة في الوقت الذي تحتاج فيه هذه المسألة إلى تفصيل و معالجة كل حالة من الحالات على حدى.

كثرة النزاعات العمالية بسبب التعديل أو التعليق، و الإنهاء لعلاقة العمل الرابطة بين المستخدم والعامل إذا امتنع عن تنفيذ عقد العمل بالبنود والشروط الجديدة.

أما عن الصعوبات التي واجهناها أثناء إنجاز هذا البحث فتتمثل أساسا في نقص المصادر والمراجع المتخصصة حول هذا الموضوع المتعلق بعقد العمل محدد المدة وصعوبة الإلمام بالموضوع من جميع جوانبه.

فيما تكمن أهمية عقد العمل محدد المدة كنظام قانوني، إستثنائي للحماية القانونية للعامل؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا الإعتماد على المنهج التحليلي الذي يتلزم وطبيعة الموضوع من خلال تحليل النصوص القانونية وكذا الإجتهاادات القضائية فيما يخص مسألة اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة.

وتبعاً لذلك تم إعتماد الخطة المكونة من فصلين، بحيث سنتناول في الفصل الأول ماهية عقد العمل محدد المدة، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول سنتطرق فيه إلى عقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل، أما المبحث الثاني فسننتاول فيه الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة وسنعالج في الفصل الثاني الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة وسنقسمه إلى مبحثين، المبحث الأول حالات التعليق والتعديل لعقد العمل المحدد المدة، أما المبحث الثاني حالات التجديد والإنهاء لعقد العمل محدد المدة.

الفصل الأول

ماهية عقد العمل محدد المدة

الفصل الأول :ماهية عقد العمل محدد المدة

كثيرا هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إليأيادي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية و استثنائية غير دائمة و هو ما جعل المشرع يسمح بإبرام عقود العمل المحدد المدة.حيث يبرم عقد العمل كأصل لمدة غير محددة الذي يعتبر العقد المثالي.

و قد كان القانون الأساسي للعامل مرتبط أساسا بفكرة المدة التي تحقق مطلب دستوري و هو حق المواطن في العمل الاهتمام الخاص الذي أولاه المشرع يجد أساسه في ضرورة التعامل بحذر كبير مع كل عقد يخرج في دائرة المثالي.من خلال إخضاعها لأحكام استثنائية.¹ ويتم تنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بواسطة عقد العمل الذي قد يكون في شكل عقد غير محدد المدة ،وهذا الأخير هو موضوع دراستنا ،حيث يعتبر هذا العقد بمثابة الإطار القانوني الذي يضمن لكل طرف حقوقه وواجباته لذلك فإن الوصول إلى ماهية عقد العمل محدد المدة يقتضي منا بداية بيان عقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل في المبحث الأول ،ثم التطرق في المبحث الثاني إلى الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة.

¹ - بن صاري ياسين ،عقد العمل محدد المدة ،دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة،دط،دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، بوزريعة الجزائر،2004،ص40.

المبحث الأول: عقد العمل محدد المدة في إطار قانون علاقات العمل

تتعد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة سواءا كانت بعقد كتابي او بعقد غير كتابي،حسب الأشكال التي يتفق عليها المتعاقدان،ويمكن إثباته بأي وسيلة كانت،حيث تقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

لكن ولعدة عدة اعتبارات عملية يمكن أن تتم علاقة العمل لمدة محددة إذا اقتضت الظروف والأسباب ذلك،وهو المبدأ الذي تعتمده كافة القوانين المنظمة لعلاقة العمل ،وأخذ به المشرع الجزائري في المادة 11من قانون 11/90 حيث نصت على انه:"يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ،وفي حالة انعدام عقد العمل الغير مكتوب فإنه يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة "

وعليه فإنه ينبغي أولا تحديد مفهوم عقد محدد المدة في المطلب الأول،وفي المطلب الثاني شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة.¹

المطلب الأول:مفهوم عقد العمل المحدد المدة

هناك اختلاف فقهي و تشريعي في تعريف عقد العمل محدد المدة،ولقد أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية عدة محاولات يمكن التطرق إليها في فرعين

الفرع الأول:التعريف الفقهي

لقد اعطى الفقه الفرنسي اهمية بالغة لعقد العمل محدد المدة الذي عرف تطورا في مفهومه ومن جهته اهتم الفقه العربي بنفس الموضوع

فمن جهة اعطى الفقيه الفرنسي كوتريي"couturier" تعريفا لعقد العمل محدد المدة من خلال تحديد اجله بواقعة مستقبلية دون ان تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيها ،غير أن ما يعاب

¹ - قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل ،المعدل والمنتج

- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21-12-1991 ج ر 68.

- امر رقم 96-21 المؤرخ في 07-09-1996 ج ر 03.

على هذا التعريف أن عنصر المدة مدون في بنود العقد، حيث يتم الإتفاق بين الطرفين المتعاقدين على تحديده بإرادتهما المنفردة، ولا يعتبر عقداً إحتمالياً لواقعة مستقبلية، كما أشار الية الفقيه والا اعتبر من عقود الغرر .

كما عرفه الفقيه بولان "poulain" بأنه ذلك العقد الذي لا يمكن إنهاؤه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده، ويعاب على هذا التعريف انه يجوز انهاء عقد العمل محدد المدة قبل نهاية اجل او مدة العقد المقرر عند كتابة بنود عقد العمل بإتفاق الطرفين أو لاستحالة مواصلة التنفيذ كوفاة احد الطرفين او التسريح بمختلف أشكاله أو لحالات أخرى

ويعتبره الفقيه كمرلانك "camerlynck" بأنه إتفاق يوضع بموجبه العامل تحت تبعية إقتصادية مع المستخدم الذي يمنح له منصب عمل حسب الوسائل الموجودة

وكما عرفه أيضا الفقيه ليكيار "liquiere"تعريفا حديثا بأنه ذلك العقد المشار فى بنوده لتاريخ بدايته ونهايته او تحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به أو نهاية المدة الزمنية لإستخلاف عامل مثبت.¹

اما بالنسبة للفقه العربي، فقد تأثرت تعريفاته بالتعريف الذي حدده التشريع المحلي المنظم للعلاقات العمل او الاجتهاد القضائي .وتتلخص معظم التعريفات لحق العمل المحدد المدة بكونه اتفاق الاطراف المتعاقدة على بدايته و نهايته في تاريخ معين او لسريان الفترة المحددة او القيام بعمل معين و انهاءه بمجرد الانتهاء من هذا العمل.²

الفرع الثاني : التعريف القانوني

يعتبر عقد العمل محدد المدة الوسيلة القانونية التقنية لقيام علاقة مؤقتة بين العامل المستخدم بشكل يضمن حقوق طرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية. بحيث إن المشرع الجزائري لم يضع تعريف

¹ - طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 18- 19.

² - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص19.

لعقد العمل بوجه عام سواء عقد محدد او غير محدد المدة، وهو بذلك قد ساير غالبية التشريعات الحديثة واكتفى بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح.¹

المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة

تطبق على عقد العمل قواعد عامة كبقية سائر العقود، مادام يشترط لقيامه شروط عامة و هي الرضا و المحل و السبب و الأهلية و شروط أخرى تميزه عن العقود و تعتبر شروطا خاصة وهذا ماسنبيته في فرعين سنتناول الشروط العامة في (الفرع الأول) والشروط الخاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط العامة:

تطبق على عقد العمل محدد المدة القواعد العامة التي يتضمنها القانون المدني مثله مثل باقي العقود الأخرى، و من أهم هذه الشروط صحة الرضا و خلوه من العيوب المعروفة، و شرعية و إمكانية المحل و السبب، و اكتمال أهلية التعاقد، و هي المسائل التي سوف تتعرض لها بالتفصيل.

أولا: الرضا

ترجع أحكام الرضا و التعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني، و النظرية العامة للالتزامات المدنية أساسا، نظرا لعدم وجود أحكام خاصة به قوانين و تشريعات العمل.

فالتعبير عن الإرادة في هذه العقود لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية لأخرى، إذ نص عليه القانون المدني في المواد من 59 إلى 91 بنصه صراحة على أن العقد ينعقد برضا الطرفين

¹ - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص28

دون الإخلال بالأحكام القانونية والأصل العام أن يتم الرضا كتابية و قد يكون ضمنيا إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك.¹

حيث يعتبر عقد رضائي و يستلزم لانعقاده توافق إرادة الأطراف المستخدم و العامل، يلتزم فيه العامل بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم لقاء اجر يدفعه له هذا الأخير و يشترط في انعقاد العقد إعلام العامل بكل المسائل الدقيقة الخاصة بعلاقة العمل كتلك المتعلقة بظروف العمل و كذا كل حقوق العامل الناتجة عن العقد، بل أحاط المشرع العلاقة بمجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية، التي تعتبر الشريعة العامة لعلاقة العمل الفردية و الجماعية، إلى جانب النصوص المتعلقة بالقانون المدني و التي تدل قياسيا على القواعد العامة أن القانون العمل بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة خاصة خصص له تشريع كاستثناء لقيام علاقة العمل لمدة غير محددة حماية لحقوق العامل تجاه المستخدم.²

ثانيا :المحل و السبب

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلزم المدين بالقيام به، و محل الالتزام في عقد العمل، فبالنسبة للعامل هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه، وأما بالنسبة لمحل التزام المستخدم فهو الأجر، ويعرف السبب على انه الهدف المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه.

وما يميز شرط المحل و السبب في عقد العمل بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود الأخرى، انه يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء او الموضوع الخاص بالعقود ، بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد.

حيث يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل محدد المدة حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم إذا تتمثل عناصر المحل والسبب في العقد

¹ - قويدري ممصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط2، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 93-94.

² - طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 24 و 25.

المقررة بصفة محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل، ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل للعمل المنفق عليه في العقد .

المحل و السبب في عقد العمل محدد المدة لهما شروط ، أن يكون ممكن ومعين أو قابل للتعيين و التعامل فيه و غير مخالف للنظام العام والآداب العامة ، ويشترط أيضا في عقد العمل بصفة عامة و عقد العمل بصفة خاصة أن يكون غير مخالفين للنظام العام و الآداب العامة ، مثل إبرام عقد عمل لقيام بأعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات ومعالجتها، أو ممارسة الدعارة

ثالثا: الأهلية

تعرف الأهلية بأنها من أهم الشروط و من أهم الأركان في عقد العمل محدد المدة و لدراسة شرط الأهلية يستوجب النظر أولا في أهلية الأطراف في العقد و هما العامل و المستخدم لذا سنتطرق للتمييز بينهم.

أهلية العامل :

يشترط في العامل الذي هو شخص طبيعي إن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة ،سواء تعلق الأمر بوجود بلوغ سن الرشد ا وان تكون أهلية غير ناقصة لأي سبب ،من الأسباب المعروفة في القواعد العامة و بالتالي بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بحرية تامة و دون أي شرط مسبق.¹

بالنظر إلى الطابع المميز لعقد بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة و الاعتبارات الاقتصادية و الاقتصادية و الاجتماعية فقد قررت أهلية خاصة بالعامل،و هي الاكتفاء سن 16 سنة كاملة حيث نص عليها المادة 15 من القانون 90- 11 لا يمكن في حال من الأحوال إن يقل لعمر الأدنى للتوظيف من ست عشر ،إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين،التي

¹ - طريبت سعيد، مرجع سابق،ص 26.

تعد وفق للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، و لا يحوز توظيف القاصر الابناء على رخصة من و وصيه الشرعي.¹

حيث أقر المشرع حماية العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته إذا لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة .

لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلقت بالسن القانوني المطلوب أو بتقاضي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة بنفي أو زوال الحقوق المدنية للمتعاقد.²

أهلية المستخدم:

أهلية صاحب العمل تختلف عن أهلية العامل لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، عاما أو خاصا

فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي تشترط فيه الأهلية الكاملة تمكنه من إدارة الأعمال و الأملاك المدنية و التجارية وفقا ما تقتضيه أحكام القانون المدني و التجاري .

أما إذا كان الشخص معنوي فأهليته تتمثل في الاختصاص حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسة المستخدمة التي تحدد الأشخاص و الجهات أو المصالح التي تخولهم حق إبرام وتوقيع عقود العمل.³

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

بالنظر إلى الشروط العامة الواجب توفرها لانعقاد عقد العمل محدد المدة هناك شروط خاصة جوهرية لانعقاد العقد والتي تتمثل في الكتابة التي تعتبر أساس قيام عقد العمل محدد المدة

¹ - قويدري مصطفى ،مرجع سابق،ص95

² - طريبيتسعيد،مرجع بنفسه ،ص28

³ - واضح رشيد ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،دار هومة ،الجزائر ،2005 ،ص69.

، إذ يتخلف الكتابة يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة وهناك بيانات أخرى يجب أن يحتويها عقد العمل محدد المدة و هي شرط تحديد المدة.¹

أولا: الكتابة

لقد نصت المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل على مايلي "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقات العمل قائمة لمدة غير محدودة " يجب إبرام العقد المحدد المدة كتابة .

حيث لا يمكن أن عقد العمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوبا و تعتبر الكتابة بصفة عامة في عقد العمل محدد المدة شرطا أساسيا لانعقاد وإثبات العقد.²

و إذا لم يتوفر شرط الكتابة يتم إعادة تصنيف عقد العمل محدد المدة الى عقد عمل غير محدد المدة وتطبق عليه جميع قواعد هذا الأخير.³

إذ بواسطة الكتابة يتمكن المتعاقدان من إدراج كل العناصر التي يقوم عليها علاقة العمل لمدة محددة في وثيقة العقد لكي يقوم المتعاقدان بالإمضاء عليها وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقا للأصل لتسلم لكل المعنيين (العامل و المستخدم) والهيئات الأخرى كمفتيشة العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد

فالمشرع اعتمد على أسلوب تأكيد صفة العقد الغير محدد المدة بالنسبة لعلاقات العمل الغير محررة في عقد مكتوب ،كنوع من الجزاء على المستخدم الذي لا يقوم بتحرير عقد محدد المدة في وثيقة مكتوبة و هذا لفائدة و حماية العامل ليتجنب من خلالها الكثير من النزاعات التي قد تثور

¹ - طريببت سعيد ،مرجع سابق،ص30.

² - المادة11 من القانون 11/90 متعلق بعلاقات العمل ، السالف الذكر

³ - 25 p.2009. France .dunod .13 idition .droit de travail .Véronique Rouy .

بينه و بين المستخدم والتي تكون في الحالة حول طبيعة العلاقة إذا ما كانت محددة المدة أو غير محددة المدة أو حول إثبات الالتزامات التعاقدية.¹

ثانيا :المدة :

يقصد بمدة العقد الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده ، في خدمة و مصلحة صاحب العمل و ادراثة ، إذ تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الاخذ بالنصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها ،في هذا الشأن فعقد العمل محدد المدة يعتبر نموذج يلعب فيه عنصر المدة دور هاماً في تحديد التزامات و حقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل و الاثار المترتبة عنها.²

فالمدة شرط اساسي و جوهري واجب توفره او ادراجها في عقد العمل محدد المدة ،فهي جوهر العلاقة بين المتعاقدان ،فالحقوق و الالتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد العمل لمدة زمنية محدودة ،يبدأ سريانها من تاريخ امضاء الى تاريخ النهاية خلافا لعقود العمل الغير محددة المدة.³

¹ - طريبت سعيد ،المرجع نفسه ،ص31.

² - بن صاري ياسين ،مرجع سابق ،ص 27.

³ - طريبت سعيد ،مرجع سابق ،ص 34.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد عمل محدد المدة

باعتبار عقد العمل محدد المدة استثناء للقاعدة العامة التي تقضي بديمومة علاقات العمل أضحى من الضروري التكفل بحماية العامل المتعاقد لمدة محددة، لأن طبيعة علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم هشة، بتحديد بداية و نهاية العقد حيث يحال العامل إلى عالم البطالة بمجرد انتهاء تاريخ مدة العقد، ما لم يجد العقد لفترة زمنية أخرى، أو لم يجد منصب عمل آخر.¹

ومن الآليات التي تدعم الحماية القانونية لعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة، هناك حالات لإبرام عقد العمل محدد المدة، كما تلعب الرقابة على عقد العمل محدد المدة دورا أساسيا في تكريس هذه الحماية وتحقيق التوازن بين الحقوق و الالتزامات المتناقضة بين الأطراف المتعاقدة (المستخدم و العامل).²

المطلب الأول : حالات إبرام عقد العمل محدد المدة

حدد المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الحالات التي يمكن فيها اللجوء الى عقد العمل محدد المدة، الواردة على سبيل الحصر لا المثال وبالتالي فكل عقد يبرم خارجها بعد باطل و عديم الاثر و سنتعرض الى هذه الحالات تبعا .

الفرع الأول: الحالات القانونية لإبرام عقد العمل المحدد المدة

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في عهد القوانين السابقة بحيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقدا استثنائيا وليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إليه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون رقم 11/90 و حصرها في أربعة حالات

¹ - بلميهوب عبد الناصر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 282.

² -

بالإضافة إلى الحالة الخامسة التي جاء بها تعديل سنة 1996 وهي كما يلي "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها أدناه":

الحالة الأولى: أعمال مرتبطة بعقود اشغال او خدمات غير متجددة

ان الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 11/90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة الزبائن ومن ثمة يظهر بأن عبارة عدم التجديد، كما يدل عليه عنوان هذه الحالة هي التي تبرز اللجوء الى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، ويبدو كذلك أن اغلب المؤسسات التي يركز اهم نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ماتلجأ الى إبرام عقود محددة المدة اعتمادا على هذه الحالة.¹

ويشترط في عدم التجديد لهذه الأشغال ان تكون لها علاقة بالنشاط الأصلي للمؤسسة المستخدمة، وأن تكون صفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس بالنسبة للهيئة المستخدمة كمشروع بناء السكنات التي تتطلب يد عاملة مؤهلة في كل المجالات المتعلقة بالسكن، كالبناء و الدهن والمتطلبات الأخرى كالترويد بالكهرباء والماء والهاتف... الخ.²

وعليه يجب ان لا تؤخذ هذه الحالة بمواصفتها العامة لأن طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء إليها، وذلك ما أكد عليه اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بأنه وان كانت الحالة الأولى من المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من اجل اشغال أو خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء لكن يجب أن لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء أشغال الورشة، وان يستمر العامل في مزاوله عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء أشغال الورشة وبالتالي يجب كذلك البحث في طبيعة النشاط الذي من اجله العامل ان كان مرتبط بنشاطها اليومي العادي والدائم مثل الكاتب والحارس... إلخ.

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 49

² - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 45.

وهؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة، أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة أشغال بناء العمارات بالزجاج الخارجي لا مجال للشك انه يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص في هذه الحالة عن طريق عقود محددة المدة . ومثال اخر المهام التي تسند إلى خبير محاسب، التعامل مع ترجمان لفترة معينة، توظيف أساتذة من أجلتكوين فئة العمال....الخ.¹

الحالة الثانية: استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه

تتميز هذه الحالة بارتباط عقد العمل محدد المدة بعلاقة عمل مسبقة وواجبة الحفاظ عليها رغم توقفها مؤقتا، وقد أشار إليها المشرع في الفقرة الثانية من المادة 12 عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه .

ويشترط في هذه الحالة لتبرير اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة قيام علاقة عمل علاقة مسبقة قائمة لمدة غير محددة للعامل المستخلف، كما يشترط أن يكون العامل الأصلي غائبا لمدة محددة عن منصبه، ويجب استخلافه من طرف المستخدم بعامل آخر لنفس مدة الغياب مع وجوب الحفاظ على منصب العمل للعامل المثبت و الغائب .

يختلف التشريع الحالي مع التشريع السابق من حيث تحديد المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة في حالة استخلاف عامل، حيث لم يذكر المشرع في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة عكس ما قام به التشريع السابق، حيث حددت المدة القصوى بستة أشهر في حالة الاستخلاف مع وجوب الحفاظ على منصب العامل الغائب .

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 51، 50.

بحيث لم يذكر المشرع في هذه الحالة بسبب غياب العامل المثبت حتى يتمكن المستخدم من استخلافه بعقد محدد المدة، وبالتالي فكل غياب مؤقت مبرر لعامل يعتبر سبب لإبرام عقد عمل محدد المدة .

وقد أشار المشرع في الفقرة الأولى من المادة 54 من القانون 11/90 السالف الذكر إلى سبب غياب العامل المثبت والذي بموجبه يمكن للطرف المستخدم أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل مؤقت لاستمرار العمل واستقرار المصلحة بحيث أشار إلى سبب تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.¹

ومن بين هذه الحالات التي يجوز فيها الاستخلاف المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 11/90 المتعلقة بتعليق علاقة العمل حيث نصت على ما يلي :

تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- اتفاق الطرفان المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية ،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي ،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ،
- عطلة بدون اجر ،
- استثناءا لحق الإضراب تعتبر الحالات الأخرى المشار إليها اعلاه والتي تعلق بموجبها علاقة العمل ،سببا للجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة بواسطة الاستخلاف.²

الحالة الثالثة :حالة اشغال ذات طابع متقطع

تتعلق هذه الحالة بأعمال وأشغال دائمة ولكن ليس لها طابع مستمر فهذه الأعمال تتجدد وتكرر خلال مدد متقطعة،ومن أمثلتها الصيانة أو عمليات الشحن و التفريغ للسلع والبضائع

¹ - طريبت السعيد، مرجع سابق، صص 48 إلى 50.

² - المادة 64 من القانون 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل ، السالف الذكر

(opérations de maintenance et opérations de chargement ou déchargement de marchandises)¹

وهذا ما يوضح لنا أنه يشترط في الحالة شرطان يجب توفرهما معا :

- قيام المؤسسة بأشغال دورية
- أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع
- ولهذا يتطلب منا تعريف ماهي الأشغال الدورية المقصودة ؟ وما هو الطابع المتقطع؟

-1- المقصود بقيام المؤسسة بالأشغال الدورية : أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية ، ومعنى ذلك أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية ، ومعنى ذلك أن النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل إلى التعاقد من حين لآخر بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي و المألوف الذي يمارسه ، كما أنه يمتاز بعدم التواصل و الاستمرار في الزمن ، بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أم قصرت ثم يتوقف .

-2- المقصود بالطابع المتقطع : هو الطابع المتقطع لهذه الأشغال الذي يضيف عليها صفة الدورية ، بحيث أن الأشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها ولكن ليس بصفة نهائية.²

الحالة الرابعة: تزايد العمل أو أسباب موسمية

بالرغم من أن المشرع الجزائري جاء بالفقرة الخامسة من المادة 12 من القانون 11/90 على اساس انها حالة واحدة لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين وهما: تزايد العمل و الأسباب الموسمية.

أولا: تزايد العمل :

نكون أمام هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ والاستثنائي في نشاط المؤسسة ويكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد وغير العادي على المنتج ويظهر تزايد العمل بالمقارنة مع

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2001، ص 76.

² - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 65.

العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم الى زيادة الإنتاج لمواجهة الطرف المفاجئ مما يدفعه الى إبرام عقود محددة المدة كارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطلة الصيفية ارتفاع النشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي.

ثانيا :الاسباب الموسمية:

تتعلق بالأسباب الموسمية بأشغال تجدد دوريا وبصفة و بصفة منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية طبيعية و اقتصادية واجتماعية فقد يتعلق الأمر ببعض الفصول كموسم الشتاء الذي تكثر فيه السياحة للحمامات المعدنية وجني بعض المحاصيل الزراعية الاصطياف الذي قد يضطر فيه صاحب نزل لتقديم الخدمات للمصطافين المتوافدين ،حيث المشرع في القانون 11/90 لم يتطرق الى تعريف النشاط الموسمي ولا إلى مدة الموسم ،عكس القانون القديم رقم 06/82 الملغى بموجب المادة 27 منه أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة أشهر . ما يميز السبب الموسمي عن حالة تزايد العمل هو أن الأسباب الموسمية أيضا دورية و متكررة إلا أنها مرطبة بنشاط ذي طبيعة موسمية متوقعة.¹

الحالة الخامسة: النشاطات او الاشغال ذات مدة محددة او مؤقتة بحكم طبيعتها.

أدرجت هذه الحالة بموجب المادة2 من الأمر رقم 21/96 المعدل والمتمم للقانون 11/90،وتكون عندما يتعلق الأمر بنشاطات او اشغال ذات مدة محددة او مؤقتة بحكم طبيعتها وعليه فهذه الحالة تختلف من الاشغال غير المتجددة وكذا الاشغال الدورية، حسب مفهوم المادة 12من القانون 11/90 ، كانت تشابه من حيث الواقع الحالة الأولى تماما.²

ولقد ذكر القانون الفرنسي هذه الحالة في مادته 02.122 من خلال الصياغة القانونية لهذه الحالة يظهر انها جمعت كل الحالات السالفة الذكر ،لذا يصعب التمييز بينها وبين غيرها من

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 67.

² - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، ص 25.

الحالات غير ان المرسومالفرنسي الصادر في 27مارس 1987 حدد صور هذه الحالة علسبيلالحصرمنبنيهاالفندقة،تظاهراتالمختلفة،إنتاجسينمائي،استغلالالغابات،عملياتالإحصاء،،لاحتراف في مجال الرياضة.¹

وقد تم استحداث هذه الفقرة بسبب تأثير أرباب العمل حتى يتمكنوا من اللجوء اليها في إبرام عقود العمل محددة المدة بصفة اكبر، إلا إن ذلك لا يمنع القضاء من مراقبة مدى توفر هذه الحالة فعلا وهل ان الأشغال او نشاطات مؤقتة بحكم طبيعتها ام لا ،مدام المستخدم ملزم بتدوين عقد العمل محدد المدة كتابة ، ويحدد بدقة السبب و المدة المقررة لها وهذا حتى تتمكن المحكمة من بسط رقابتها على قانونية العقد.²

إن المشرع الجزائري و من خلال المادة2 من الأمر 21/96 قد إضافة حالة عامة دون أن يقدم أي توضيحات ولم يضع أي حدود عليها فاعتبرها معيار يمكن إدراج حالات أخرى ضمنها.³

الفرع الثاني:الحالات غير القانونية لإبرام حق العمل محدد المدة

رسم المشروع الجزائري معالم و حدود اللجوء الى عقود عمل محدد المدة و الذي يعتبر استثناء عن الأصل ،و حدد حالات التي يجوز فيها اللجوء الى الإبرام و التعاقد ، و غرض المشرع من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء الى عقد العمل محدد المدة في ظل الازمة الاقتصادية و نقص عروض العمل ، و بصفة عامة فان اغلب هذه الحالات تتفق في انها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ماعدا حالة الاستخلاف.

الحالة الاولى :الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم للمؤسسة

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون 11/90 ان الاصل في عقد العمل انه غير محدد المدة، إلا ما تعلق منه بما تقتضي به المادة 12 ، و طالما أن إبرام عقود محددة

¹ - بن عزوز بن صابر،المرجع السابق،ص78.

² - حمدي باشا عمر،المرجع نفسه،ص26.

³ - المادة 2 من القانون 21/96 المؤرخ في 07/09/1996 ،المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل .

المدة، من أجل أعمال تتميز بالطابع العادي و الدائم للمؤسسة و لا تتفق و المبدأ المذكور، فإن ارتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عدا حالة استخلاف عامل تغيب مؤقتا عن عمله ، يعد مخالفا لما نص عليه القانون 11/90 طبقا للمادة 14 منه و التي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم في المدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون" أي يجب أن يكون العقد مبرما من أجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12.¹

والتي تتميز بنوع من العمومية و تطبيقها يترك مجال و اسع للمحاكم في تقديرها، فلا يكفي لتقدير العقد ما ان تم احترام قواعد إبرامه لمدة محددة، حيث يجب التحقق من أن اللجوء الى هذه العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي يؤدي الى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني.²

و بالتالي فإن كل عامل اجير يشغل منصب يشارك في الهيكلة الدائمة للمؤسسة لا يمكن توظيفه بموجب عقد محدد المدة، و قد كرس القضاء الجزائري شأنه في ذلك شأن محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ بتحديد انه إذا ثبت من طبيعة الشغل و وصف المهام المسندة إلى العامل الاجير الذي تم توظيفه ان العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة و غير دائمة و لكن من أجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر غير محدد المدة.³

الحالة الثانية: إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

تنص المادة 69 الفقرة الثانية من القانون 11/90 على ما يلي :

" يمنع على أي مستخدم ، قام بتقليص عدد المستخدمين ، اللجوء في أماكن العمل نفسها الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".⁴

¹ - الحمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية و تطبيقية ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، دفعة 2001-2004.

² - سلامي أمال ، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة ، 2013 ، ص 27 .

³ - بن صاري ياسين ، مرجع سابق ، ص 94 .

⁴ - المادة 69 من القانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر

يتضح من خلال هذه المادة عدم استخلاف العمال تم تسريحهم لأسباب اقتصادية، بعمال آخرين في نفس منصب العمل. و نفس الصنف المهني و انه من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، فانه لا يمكن مع ذلك إبرام عقود محددة المدة او غير محددة المدة مع عمال جدد.

و هنالك اتفاق فقهي الى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الاجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاظا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات، و التي يمكن ان تعبر عن رغبة استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة باخرين متعاقدين لمدة محددة.

حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة اجراء يخفي ارادة المستخدم بتسريح عدد من العمال بالاعتماد على السبب الاقتصادي و استبدالهم بآخرين بأقل حماية ،المقررة قانون بالنظر إلى مركزهم المؤقت.¹

الحالة الثالثة: استخلاف عمال في حالة الاضراب

الاضراب هو حالة من الاحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانون و بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا ،إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة او غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين إذ تترتب على ممارسة هذا الحق نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى للتعليق ألا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق علاقة عملهم.²

¹ - (طريبت سعيد، مرجع سابق ،ص ص 52 - 53.

² - سلامي أمال ،مرجع سابق ، ص 30.

و تنص المادة 33 من القانون 02/ 90 المؤرخ في 6-2-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب انه : "يمنع اي تعين للعمال عن طريق التوظيف أو غير قصد استخلاف عمال مضربين".¹

الاصل انه في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل بالعامل اخر بموجب عقد محدد المدة , فان القانون يمنع ذلك اذا كان بسبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب ، و القانون يمنع صراحة استخلاف العمال المعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي للعمل.

المطلب الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة.

لا معنى لكل الضمانات السابقة تضيق مجال اللجوء الى تحديد مدة عقد العمل , و اقرار شروط الخاصة و استثنائية ان لم يكرس المشرع اليات لحماية هذه الضمانات , فرغم ان المشرع لم يعتني كثيرا بتنظيم عقد العمل المحدد المدة فان القاضي يجب ان يراعي قبل كل شيء مصلحة العامل , لان القواعد المنظمة لعقد العمل محدد المدة كلها وضعه اساسا لحماية العامل .

ان كل نظام استثنائي يجب تفعيل اليات الرقابة فيه حتى لا يتحول الاستثناء إلى قاعدة. و ممارسة الرقابة على التشغيل بعقد العمل محدد المدة مهمة اوكلت في التشريع الجزائري لجهتين , المفتش العمل اقليمها حسب المادة 12 مكرر من القانون 11/ 90 و القاضي الذي هو حامى الحقوق , للسهر على حسب احترام التشريع المتعلق بتحديد مدة عقد العمل , و قد قرر المشرع جزاءات على مخالفتي التشريع المتعلق باللجوء الى تحديد مدة العمل² بحيث سوف تخصص الفرع الاول للرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة و الفرع الثاني للجزاءات المقررة لمخالفة قواعد العقد .

¹ - المادة 33 من القانون 02/90 المؤرخ في 06.02.1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر رقم 06 ، لسنة 1990.

² - ميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 50.

الفرع الأول: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة.

اسندت لمفتشية العمل مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، فيها التأكيد بان عقد العمل محدد المدة المبرم بين العامل و المستخدم تم في اطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

و الى جانب الصلاحيات المخولة قانون لمصالح مفتشية العمل يلعب القضاء دورا مهما في الرقابة على قواعد العمل محدد المدة عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار في شأنه حيث يستعمل سلطته في تكيف العقد، وفقا للظروف المحيطة به.

أولا: رقابة مفتشية العمل (الرقابة الادارية)

تنص المادة 12 مكرر من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل التي اضيف بموجب الامر 21-96 على ان يتأكد المفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما من انع فد العمل لمدة محدد أبرام من اجل احدى الحالات المنصوص عليها .صراحة في المادة 12 من هذا القانون ،و ان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل.¹

كما تنص المادة 12 من القانون 03/90 ،المتعلق بمفتشية العمل على مايلي :

"إذا إكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات ،يلزم المستخدم بإمتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام .

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الإلتزام خلال الأجل المحدد له ،يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ،التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ ،بصرف النظر عن الإعتراض و الإستئناف"²

¹ - القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .مرجع سابق.

² - القانون رقم 30/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر ع 06، بتاريخ 7 فبراير 1990، ص 237.

تعتبر مفتشية العمل هيئية إدارية عمومية خول لها المشرع مهام و صلاحيات عديدة في مجال التفتيش و التحقيق و الرقابة ،على مدى تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية و الإتفاقية الخاصة بالعمل و مساعدة العمال و المستخدمين وتقديم الإرشادات لهم ،كما خول لها مهام التسوية و المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية

ومن المهام الأساسية لمفتشية العمل طبقا للمادة الثانية من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 1990/02/60 مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المنظمة بموجب القانون 11/90 ،و الجماعية المنظمة بموجب القانون 02/90 ،وظروف العمل ،ويعمارس صلاحيات مفتش العمل وفقا للمادة الرابعة من القانون 03/90 اعوان مختصون يسمون مفتش العمل ،فيتمتع مفتش العمل بصلاحيات يمارسها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء ،وتتم ممارسة هذه المهام في مواجهة المستخدم أو من يمثله ،واحيانا أخرى في مواجهة العامل.¹

ومن أجل تسهيل مهام مفتشية العمل في مجال الرقابة على هذه العقود مدها المشرع بعدة آليات أهمها تحضير محاضر المخالفات.²

انطلاقا مما سبق يتبين أن مفتشية العمل تتمتع بعدة صلاحيات و مهام في مجال عقد العمل محدد المدة ،حيث تقوم مفتشيه العمل في إطار الرقابة على صحة التشغيل لعقد عمل محدد المدة بتحريرات ذات طابع مدني وأخرى ذات طابع جزائي.³

أ- التحريات ذات الطابع المدني :

يقوم مفتش العمل بإجراءات الرقابة على صحة إبرام عقد العمل محدد المدة و التي تتعلق بمسألتين هما :

¹ - بوضنبورة مسعود ،الحماية الجنائية للعامل ،رسالة دكتوراه ،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2009،ص 151-152.

² - بن عزوز بن صابر ،مرجع سابق ،ص 79.

⁵ واضح رشيد ،مرجع سابق ،ص 121

- مدى تطابق عقد محدد المدة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 12
- مدى تطابق المدة المحددة في العقد مع الحالة التي أبرمت من أجلها.¹

1. التحقق من توفر الحالات المنصوص عليها في المادة 12:

يقوم مفتش العمل بالتحقق من أن العقد المبرم لمدة محددة قد استند فيه على إحدى الحالات المحددة قانونا، ومن أجل قيامه بهذه المهمة خول له القانون سلطات واسعة كرسها القانون 03/09 و منها زيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة اختصاصه بمراقبة التزام المستخدم بتطبيق القواعد القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، وكذا يمكنه الإطلاع على أي وثيقة أو دفتر منصوص عليه في تشريع العمل بغية الحصول على المعلومات الخاصة بعقد العمل محدد المدة لأن هذه الدفاتر و السجلات وضعت لتزويد مفتش العمل بالمعلومات الضرورية، فإذا وجد مخالفة فيجب أن يكون قادرا على اتخاذ الإجراء المناسب الذي يراه لمعالجة هذه المخالفة.²

لقيام مفتش العمل بوظيفته الرقابية يجب أن يساعده صاحب العمل في ذلك بتيسير إطلاع على ماتقتضيه مهمته، حيث أن إطلاع مفتش العمل على ذلك قد لا يكون في مصلحة صاحب العمل و ذلك بإمكانه بعرقلة مفتش العمل أو منعه من القيام بمهمته .

ولذلك أقر المشرع بأن أي عرقلة يتعرض لها مفتش العمل عند أدائه لمهامه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 . 4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين.³ وذلك من أجل مساعدة مفتش العمل بمهمته.⁴

2. التحقق أن المدة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرام من أجله العقد:

تقتضي المادة 12 مكرر من القانون 11/90، بأن مفتش العمل يتحقق مما إذا كانت المدة تعاقد العامل مع المستخدم عليها تتطابق و النشاط الذي وظف من أجله العامل و هنا لا يخرج الأمر من افتراضين هما:¹

¹ - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 246
² - مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 89
³ - المادة 24 من القانون 30/90 المرجع السابق
⁴ - بوصنبورة مسعود، مرجع سابق، ص 154

- إما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أطول من مدة النشاط المعني و في هذه الحالة يعتبر هذا التعاقد مخالف لشروط العقد محدد المدة .
 - و إما تكون المدة المتفق عليها أقل من مدة النشاط المعني ففي هذه الحالة لا يوجد أي أشكال باعتبار العقد شرعة المتعاقدين , طالما ان لم تقع فيه أي مخالفة القانون.
- ولا يمنع ذلك أن يتم تجديد العقد, لتغطية مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها في المادة 12.

ما يتعلق بالإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل عند معانية المخالفة .المرتكبة فانه و طبق للمادة 12 من القانون 03/90 يقوم مفتش العمل بالزام المستخدم بالكف عن المخالفة في اجل لا يتجاوز 08 ايام.²

ب- التحريات ذات الطابع الجزائي:

و في حالة عدم استجابة صاحب العمل للأعدارالموجه إليه خلال المدة المحددة قانونا يحرر مفتش العمل محضر مخالفة و يرسل إلى الجهة القضائية المختصة و المقصود بها هنا هو وكيل الجمهورية الذي يوجه في دائرة اختصاصه مفتش العمل, و على المحكمة الجزائية ان تبث في الدعوى خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة و الاستئناف.

فيعتبر المحضر وثيقة ادارية يروي من خلالها مفتش العمل ما رأى او سمع , او ما عاينه و ينقل الوقائع او التصريحات الى رؤسائه الاداريين دون ابداء رايه شأنها , و يشمل هذا المحضر الذي يحرره مفتش العمل على المخالفات التي وقف عليها عند قيامه بالتحقيق طبقا لنص المادة 14 من القانون 03/90 التي تنص على انه يلاحظ مفتشي العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه , كما اعطى المشرع مفتش العمل صفة الضبطية القضائية في اثبات مخالفات العمل , فان المحاضر التي يحررها مفتش العمل تسري عليها مقتضيات قانون الاجراءات الجزائية.³

¹ - المادة 12 مكرر من القانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل ،مرجع سابق .

² - المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشي العمل ،مرجع سابق .

³ - المواد من 13 الى 27 من قانون الإجراءات الجزائية.

و تعطى لها قيمة قانونية مثل تلك الممنوحة لمحاضر ضباط الشرطة القضائية من الناحية الثبوتية ،حيث أنها تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.¹

و هذا نظرا لكون مفتش العمل موظفا عموميا يتمتع بسلطة و الاختصاص و لذلك فان المحاضر التي ينجزها تتمتع بصفة الرسمية ،ويعتمد عليها بكثرة في إثبات المخالفات بالرغم من أن ما تتضمنه بمثابة معلومات بسيطة ،و الأصل أن هذه المحاضر لا تتمتع بحجية مطلقة في مجال الإثبات الجزائي ما عدا في مجال المخالفات فلها قوة اثباتية قوية.²

ويتبين مما سبق أن مفتش العمل إذا اكتشف خرقا لقواعد عقد العمل محدد المدة كما هو الحال عند عدم توفر إحدى الحالات المسموح بها لإبرامه طبقا للمادة 12 السالفة الذكر من القانون 11/90 . أو أن المدة لا تتطابق مع النشاط المبرم من اجله العقد، فانه يلزم بامثالها خلال مدة محددة بثمانية أيام .وإذا انتهى الأجل دون الالتزام من قبل المستخدم فانه يحزر محضر يخطر فيه الجهة القضائية المختصة التي تبث بدورها بحكم قابل للتنفيذ خلال جلستها الأولى بصرف النظر عن الاعتراض و الاستئناف، و كذلك يتضح أن العقود التي تكون مدتها غير مطابقة للنشاط الذي وضا من اجله العامل الأجير يتحول من عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة بقوة القانون.³

ثانيا: الرقابة القضائية:

ان الرقابة على صحة العمل بعقد محدد المدة لا تكتمل في دور مفتشية العمل و مالها من صلاحيات و مهام في هذا المجال ،و إنما تظهر أكثر في دور القضاء الذي يلعب دورا هاما في الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة بمناسبة نظره في النزاعات التي تثار بشأنه .حيث تبدأ الحماية القضائية لعلاقات العمل بصفة عامة ،عند إبرام عقد العمل في المؤسسة المستخدمة ،خاصة مع وجود نظام داخلي يبدأ سريانه فور اداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة

¹- ذيب عبد السلام،مرجع سابق، ص 323.

²- المواد 215 إلى 217 من قانون الإجراءات الجزائية.

³- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص 79.

المختصة إقليميا طبقا للفقرة الثانية من المادة 79 من قانون علاقات العمل وكما تتمثل مهمة القضاء في التحقيق من توفر الشروط الشكلية و الموضوعية للمنازعات الفردية و الجماعية للعمل و الفصل فيها.¹

أولا: الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل

يخضع عقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة المفروضة على العامل إلى الشكلية هدفها حماية هذا الأخير، وتتمثل في الكتابة والعلم والتوقيع .

أ . الكتابة:

حيث تضمنت المادة 11 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والذي يظهر من خلالها أنه يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة مكتوبا، وهذا شرط إجباري مهما كان سبب العقد و مهما كانت مدته، وفي حالة انعدام الشرط في علاقة العمل التي تربط العامل مع المستخدم يعتبر عقد العمل غير محدد المدة، ولا بد لهذا العقد أن يتضمن المعلومات التي من شأنها تسهيل رقابة مفتيشية العمل التي يجب أن يعرض على رقابتها مسبقا لفحص شرعيته .

ولمراقبة هذه الشرعية يتعين ليحتوي العقد على السبب الذي أبرم من أجله لقب وتأهيلات العامل، تاريخ نهاية العقد تحت رقم 158393 المؤرخ في 14 أبريل 1988 وقد ورد في قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا "...لكن حيث أن الطاعن لم يبين كيف خالف قاضي الموضوع أو أخطأ في تطبيق المادة 12 من قانون 11/90 السالف الذكر، كما أنه لم يستطيع إثبات صفة العقد محدد المدة لإن الوثيقة المقدمة من طرفه لا تكون عقدا بين الطرفين و إنما هي إرسالية داخلية بين بنك المركزي الجزائري ببجاية و المديرية العامة بالجزائر

¹ - المادة 79 من قانون علاقات العمل.

حيث يتبين من العلاقة التي كانت تربط المطعون ضدها بالطاعن أن الشروط المنصوص عليها في المادة 12 من القانون السالف الذكر لم تحتزم إذ أن الطاعن لم يقدم أية وثيقة تبين طبيعة، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.¹

حيث يتم إجراء التسوية الودية للنزاع القائم حول إثبات عقد العمل محدد المدة على مستوى مكاتب المصالحة والذي يعتبر إجباري قبل اللجوء إلى القضاء بحيث يتم رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي لدى المحكمة المختصة بعريضة إفتتاح في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق

في رفع الدعوى كما يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الإجتماعي في حالة الإمتناع عن تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف

ويستثنى إجراء المصالحة في حالتين بموجب القانون عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس أو التسوية القضائية من طرف المستخدم.²

ب . العلم و التوقيع:

القانون الجزائري لم ينص على إجراءات خاصة للتبليغ أو تسليم العقد، بينما يرى الاجتهاد القضائي أن توقيع العامل على عقد العمل محدد المدة يعتبر بمثابة تسليم لهذا العقد وأن عدم التوقيع يعد بمثابة انعدام للكتابة، ويرى أيضا أن علاقة العمل تعتبر غير محددة المدة مادام أن عقد العمل محدد المدة لم يتم تبليغه للعامل

تتمثل هذه الحالة خاصة عند تجديد العقد محدد المدة، حيث لا توقع العقود من طرف العامل استنادا إلى سبب مؤداه أن التوقيع على عقد العمل محدد المدة الأول كافيا.¹

¹ - قرار مذكور في ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص103

² - عثمانى كلثوم، الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016، ص 50

ثانيا : الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الموضوع

تنص المادة 12 مكرر المدرجة في القانون 11/90 المعدل بالأمر رقم 21.96 المتعلق بعلاقة العمل بأنه : "على مفتش العمل أن يتأكد بأن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وأن المدة المنصوص عليها في العقد تمت موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل "

وتنص المادة 12 الفقرة الأخيرة كذلك على أن بين عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.²

. أ . السبب :

لا تكون هذه الشكلية مستوفاة إلا إذا ذكر السبب بدقة وو وضعت المهام المقرر إنجازها ، و عندئذ يقرر القاضي ما إذا كانت قابلة لإدراجها ضمن إحدى الفئات المقررة قانونا

وإن مجرد تكيف أشغال صيانة سكة حديدية في عقد العمل محدد المدة بأشغال دورية ومتقطعة سببا شرعيا ، لأن علاوة على الرقابة القانونية التي يمارسها ، يتمتع برقابة حقيقية حول مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة

وقد جاء في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 158075 المؤرخ في 10 مارس 1998 "... حيث أنه يتبين بالرجوع إلى أوراق الملف أن المطعون ضده قام بإبرام عقدين محدودين المدة ،الأول ابتداء من 30 ماي 1994 إلى 25 ماي 1995 لمدة 12 شهرا و الثاني

محل النزاع الحالي ،إبتداء من 30 ماي 1995 إلى 29 نوفمبر 1995 لمدة ستة أشهر

¹ - الحمزة جيهاد ،عقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق

² - المادة 12 و المادة 12 مكرر من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ،السالف الذكر

حيث أن كلا العقدين وخاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه، لم يتم وفقا لنص المادة 12 من القانون 11/90 السابق الذكر إذ لم يبين فيها بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة.¹

ب. ب. المدة :

ذكر القانون مدة عقد العمل محدد المدة و كذلك أسباب المدة المذكورة و لكنه لم يحدد لها الحدود العقد الدنيا و القصوى ، فقد يترك تقديرها للقاضي إذا كانت المدة المحددة في عقد العمل محدد المدة متطابقة مع السبب المذكور فيه لإبرام هذا النوع من العقود .

يتعين على القاضي هنا الاستعانة وجوبا بعدة معايير للتقدير و ذلك قصد الوصول إلى التصريح إذا كانت مدة عقد محدد المدة متطابقة مع السبب اللصيق بها ، و الإشكال يكمن في ظهور اجتهاد قضائي متناقض كون أن الأمر يتعلق بمسألة وقائع تخضع لتقدير قاضي الموضوع وحده

و أكثر مثال في هذا المجال هو ذلك الذي يتعلق بتعاقب عقود عمل محدد المدة إذا إفترضنا أن عقد العمل محدد المدة قد أبرم لتقديم خدمات غير متجددة فلا يمكن أن يمتد على عدة سنوات بفعل التجديد المتعاقب ،ومعنى هذا أن كل عقد عمل المدة يجب أن يذكر فيه مدته ،إذا تقيدنا بحرفية النص القانوني ،فإن الرد يمكن أن يكون بالإيجاب.²

الفرع الثاني: الجزاءات المقررة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة

يعتبر الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقود العمل محدد المدة سواء كان جزاء مدني أو جزائي بمثابة الأثر القانوني لمخالفة القواعد الآمرة من النظام العام ،جاءت هذه القواعد لحماية حقوق الأطراف من أي تعسف أو انحراف ،وافترض المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزائيين ،أحدهما مدني ينص أساس على تغيير طبيعة العقد أو تعويض العامل ، و الثاني جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل من يخالف قواعد العقود محددة المدة .

¹ - قرار مؤرخ في 10 / 03 / 1988، فهرس رقم 158075.

² - ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 108.

أولاً: الجزاءات المدنية :

تتمثل هذه الجزاءات المدنية المقررة في نوعين ،الأول في إعادة تكيف الطبيعة القانونية للعقد المبرم ،و يتمثل الثاني في إمكانية التعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب المستخدم ،حيث يلجأ العامل لرفع دعوى أمام المحكمة الخاصة لطلب استرداد حقوقه ،سواء عن طريق إعادة تكيف العقد لمدة غير محددة أو التعويض الذي يقره القاضي.¹

كما أنه لم ينص قانون علاقات العمل على تمتع العمال بنفس الحقوق بالنسبة لعقود العمل محدد المدة وغير محددة المدة بل يستخلص ذلك من المادة 137 من نفس القانون بخصوص حالات بطلان علاقة العمل ،عكس القانون 82-06 لاسيما المادة 26 التي تنص على وجوب تمتع العمال بنفس الحقوق بغض النظر عن طبيعة العقد.²

أ . إعادة تكيف العقد :

يتمثل هذا الجزاء في إعادة التكيف لطبيعة العقد في إطار قانون العمل وأشار المشرع في نص المادة 14 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل المبرم لمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص القانونية الأخرى.³

كما اعتبر المشرع أن عقد العمل الغير محرر في وثيقة مكتوبة يعتبر مبرما لمدة غير محددة طبقا للمادة 11 من نفس القانون

قد كرس الإجتهد القضائي مبدأ إعادة تكيف طبيعة العقد محدد المدة المشار إليه في تشريع العمل ، من خلال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا ،حيث أكد القرار الصادر عن الغرفة

¹ - طريبت السعيد، مرجع سابق، ص 259.

² - المادة 137 من القانون رقم 11/90 المرجع السابق.

³ - المادة 14 من القانون رقم 11/90 المرجع السابق.

الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 1998/09/15 ملف رقم 164030 قضية (ص ش) ضد (م ب).¹

القرار الصادر بتاريخ 2000/03/14 ملف رقم 188773 قضية (م و ن) ضد (ع ع أ) حيث من الثابت فقها و قضاء أن عقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة للمادة 12 من القانون 11/90 تتحول إلى عقود محددة المدة وفقا لنص المادة 14 من نفس القانون.²

ب. التعويض عن الضرر :

يعتبر التعويض عن الضرر اللاحق بالعامل المتعاقد، نوعا آخر من الجزاءات المدنية و ذلك في حالة الإخلال بعقد العمل محدد المدة و نصت عليه المادة 37 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل ، التي أشارت إلى إمكانية تقديم التعويض للعامل في حالات التسريح من طرف المستخدم مع عدم إحترام الإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة

مع تأييد القضاء لمبدأ التعويض للعامل الذي لم يعد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، لكن يكون تحديده وفقا للقواعد العامة و ليس وفقا المادة 4/73 لأن ذلك يعتبر خرقا لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله ، و بالتالي يكون للقاضي السلطة لتحديده ، مع إشتراط أن يكون نتيجة لعدم الوفاء بالإلتزام أو للتأخر في الوفاء به.³

ثانيا :الجزاءات الجنائية

إن القانون السابق رقم 82-06 الملغى كان يرتب بموجب المادة 91 منه عقوبة جزائية في حالة مخالفة أحكام العقود محددة المدة حيث نص على أنه " يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل محددة بغرامة من 500 إلى 1000 دج تطبق على قدر العمال المعنيين"⁴

¹ - قرار الغرفة الإجتماعية، الصادر بتاريخ 1998/09/15 المرقم 164030، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2002، ص 207.

² - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 260.

³ - المادة 73 فقرة 4، من القانون 11-90 المرجع السابق.

⁴ - المادة 91 من القانون 06-82 المؤرخ في 07 فيفري، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، بتاريخ 1983/03/02.

بعد إصلاحات سنة 1990 والتغييرات التي جاءت بها في مجال تنظيم علاقات العمل المؤقتة تم التخلي عن هذا النص تحقيقاً لنوع من المرونة في التعاقد و خشية من أن يشكل عقبة أمام المستخدمين، والإقتصار فقط على الآثار المدنية¹، حيث فسح المجال واسعا أمام المؤسسات للانتقال من نمط موحد ووحيد في الإرتباط من أجل تنفيذ علاقة عمل أساسه الطابع الدائم، إلى نمط جديد يسمح بأكثر مرونة في التعاقد بالانتقال من علاقة إلى أخرى.²

لكن بعض المستخدمين لم يتأخروا عن إساءة استعمال تقنيات اللجوء إلى التشغيل المؤقت إلى درجة التعسف الفادح، بحيث أنه في السابق كان المستخدم يعتقد بأن كل شيء ممنوع، ولكن بعد تغيير النمط الإقتصادي أصبح يشعر بأن كل شيء مسموح و بالتالي لم تستمر فترة شغور نظام العقود المحددة المدة من الطابع الجزائي سوى خلال الفترة الممتدة بين سنة 1990 وسنة 1996 وهو تاريخ صدور الامر 21/96 المؤرخ في 21/04/1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90 وذلك لضمان عدم تعسف ارباب العمل في ظل هذا النوع من العقود المؤقتة، الذي يعتبر نظام استثنائي في علاقة العمل يوجب حماية العامل المتعاقد بشأنها.³

- أ . العقود المعاقب عليها جزائيا :

تنص المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11 على انه. "يعاقب على كل مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء الى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات وشروط المنصوص عليها صراحة في 12 و12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية 1000 دج و 2000 دج مطقة حسب عدد المخالفات"

وبعني ذلك انه في حالة لجوء المستخدم الى ابرام عقود عمل محددة المدة خارج الاطار القانوني الخاص بتنظيم تلك العقود فإن سوف يتحمل عقوبة غرامية مالية خاصة بكل مخالفة ولكل عقد عمل

¹ - سلامي أمال، المرجع السابق، ص 59.

² - عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 158.

³ - سلامي أمال، المرجع السابق، ص 59.

مبرم ولو تعددت العقود في نفس المؤسسة¹.

ولقد حاول المشرع من خلال التعديل الذي جاء به الامر 21/96 المتعلق بعلاقة العمل تحقيق شيء من التكافؤ بين مصالح اصحاب العمل وحقوق العمال إذ أنه أدخل تعديل على المادة 12. من قانون 90-11 في شكل معيار يحقق للمستخدمين اكثر مرونة في اللجوء الى نظام التعاقد المؤقت بالمقابل جاء بآلتين لضمان عدم التعسف في استعمال هذا الحق، الآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل و الثانية اعطاء الجهات القضائية المختصة صلاحيات توقيع عقوبات جزائية عند ابرام عقود محددة المدة مخالفة للقانون².

- ب . الجزاء: الجهة القضائية المختصة بتوقيعه :

تتمثل العقوبة في غرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج حسب عدد المخالفات ،مع الإشارة بأن الحد الأقصى المقرر في هذه العقوبة ،هو نفس الحد الأقصى المنصوص عليه في المادة الخامسة من قانون العقوبات في فقرتها الأخيرة "...العقوبة الأصلية في مادة المخالفات هي الغرامة من 2000 إلى 20000 دج"³.

وتنص كذلك المادة 146 مكرر من القانون 90-11 على أن الغرامة المالية المذكورة أعلاه تطبق حسب عدد المخالفات عكس القانون 82-06 الذي كان ينص على أن العقوبات تقرر حسب عدد العمال المعنيين ،وعليه أصبح المعيار الجديد هو عدد العقود المبرمة مخالفة للقانون بحيث إذا أبرم المستخدم مع نفس العامل خمسة عقود فإن عدد المخالفات يكون خمسة (5)⁴.

من جهة أخرى تنص المادة 139 من قانون 90-11 على أنه "تضاعف الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات ،ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة".

¹ - المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

² - المادة 12 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

³ - المادة 5 من قانون العقوبات المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

⁴ - المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

يظهر هنا أنه في حالة ارتكاب نفس جريمة إبرام عقود محددة المدة بدون احترام شروطها القانونية خلال الإثني عشر شهرا الموالية يعد الإدانة الأصلية يعتبر عودة تضاعف من اجله الغرامة

وبما أن الجريمة تأخذ وصف المخالفة وفقا للقانون فإن فرع المخالفات للجهة القضائية المختصة هو صاحب الاختصاص للفصل فيها.¹

¹ - المادة 139 من القانون 11-90، المرجع السابق.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل
عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة.

تتعرض علاقة العمل محدد المدة أثناء سريانها إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها إعادة النظر و مراجعة بعض أحكامها بصفة جزئية، أو بصفة كلية، وذلك منذ إبرام العقد محدد المدة إلى غاية انتهاء العلاقة التي تربط العامل والمستخدم

فطيلة المدة المتفق عليها في العقد يمكن أن يكون العامل في وضعية التوقف عن العمل نتيجة لتعليق علاقة عمله ،دون التسبب في قطع او انهاء هذه العلاقة ،اضافة الى ذلك يمكن ان يرد تعديل على هذا العقد ،فكل هذه الوضعيات تطراً وفقاً لخصوصيات هذا النوع من العقود التي تتميز بطابع الخاص الذي تنفرد به عن العلاقة العادية الغير محددة المدة.¹

اما بالنسبة لانقضاء هذا العقد اورد المشرع هذه الحالات التي تنقضي بها علاقة العمل بصفة عامة دون التمييز بين هذين العقدين سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة ماعدا تقرير الحالة الخاصة بعقد محدد المدة و المتمثلة في انقضاء الاجل .

وهذا ماسوف نتطرق اليه من خلال ماسبق التعرض الى عوارض عقد العمل محدد المدة التي تحول عند تنفيذه في مبحثين ،حيث سنتطرق لحالة التعليق و التعديل لعقد العمل محدد المدة (مبحث أول) ، وسنتناول حالة التجديد و الانتهاء لعقد العمل محدد المدة (مبحث ثاني).

¹ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 105.

المبحث الأول:

حالة تعليق و تعديل عقد العمل محدد المدة

إذا كانت القاعدة العامة المعمول بها في تعديل العقد تقتضي بعدم امكانية تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين ،او بتغيير النصوص القانونية ،إلا اننا نلاحظ بان المستخدم كثيرا مايتدخل بإجراء تعديل لعلاقة عمله ،وكما ان القوانين الحديثة تمنح للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله لفترة معينة دون ان يتسبب ذلك في انتهاء علاقة العمل بسبب حتميات و ظروف خاصة بكل حالة معينة تمنع العامل من تنفيذ التزاماته المهنية ،لتستعيد العلاقة سريانها بعد زوال سبب تعليقها اذا لم تقتضي المدة المخصصة للعقد ،وهذا ما سنعرض اليه في مطلبين تعليق عقد العمل محدد المدة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعليق عقد العمل محدد المدة

يعتبر التعليق وضعية من الوضعيات القانونية التي تتوقف فيها علاقة العمل القائمة بين العامل و المستخدم لمدة مؤقتة ، نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في اداء مهامه و ذلك لمجموعة من الاسباب و الدوافع ،والتي لا يمكن معها الفسخ النهائي للعلاقة ،ومن بين اسباب الاستحالة للتواصل المهني¹ ، نجد منها ما يرتبط بالعامل ومنها ما يرتبط بالمستخدم و هذا حسب ما نصت عليه المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،وتختلف هذه الحالات من حيث الاثار التي ترتبها و ذلك باعتبار التعليق من المسائل الحساسة التي تدخل المشرع في تنظيمها بقواعد امرة لحصر الاسباب الموجبة للتعليق في المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و كل حالة غير واردة في هذه المادة يعطى لها وصف اخر غير

¹ - خليفي عبد الرحمان ،قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقاه القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، الدار العثمانية ،الجزائر ،2016،ص 74.

وصف التعليق.¹

وكون هذا النظام من خاصية تشريع العمل و خروجاً عن المبدأ العام الساري في القانون المدني بالنسبة للعقود الملزمة للجانبين التي في حالة الاخلال بالالتزامات لأحد الاطراف المتعاقدة تنتفي التزامات الطرف الاخر ، و هذا الامتناع يمنح الحق في وضع حد للعلاقة التعاقدية عكس تشريع العمل الذي سعى الى تحقيق الحماية الواسعة للعامل و خروجاً عن هذا الحكم معتبراً ان عقد ملزماً للطرفين إلا انه مع ذلك في حالة استحالة تنفيذ التزامات العامل فان ذلك لا يؤدي الى فسخ العقد بل يؤدي الى تجميد التزامات صاحب العمل فقط

بحيث يأخذ نظام التعليق عدة صور بحيث يمكن ان يكون لمدة محددة و معلومة من كلا الطرفين مثلاً حالة الخدمة الوطنية ، لان المدة هنا محددة في القانون ، كما يمكن ان يكون لمدة غير محددة مثل حالة المرض و المتابعة الجزائية التي تكون فيها مدة التعليق غير معلومة سواء كان ذلك بالنسبة للعامل او المستخدم ، وهذا بغض النظر عن حالة التعليق المدفوعة الاجر او غير مدفوعة الاجر التي تحكمها انظمة خاصة مثل التعليق بسبب العطل الرسمية

و الجدير بالذكر ان حالات التعليق لا ينفرد بتحديدتها التشريع وحده فقط ، وإنما هناك نصوص تنظيمية و اتفاقيات جماعية و حتى فردية بين العامل و الهيئة المستخدمة و التي تسمح بتعليق علاقة العمل.²

فلم يكن تشريع العمل السابق يفرق صراحة بين حالات الغياب و التعليق و بالضبط المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية حيث نص على التعليق في الباب الرابع منه بعنوان الغيابات.³

و هذا ما تداركه المشرع في ظل القانون 90-11 الذي اصبح يفرق صراحة بين الغيابات

¹ - المادة 64 من القانون 90-11، مرجع سابق.

² - بن صاري ياسين ،مرجع سابق، ص ص 107 و108.

³ - واضح رشيد ،مرجع سابق، ص 104.

والتعليق ،وكما سبق وان بينا ذلك وهذا ما يظهر ان المشرع الجزائري فتح مجال واسع امام حرية الاطراف في اللجوء الى نظام التعليق اما فيما يخص مدة التعليق فان تحديدها يكون جد مهم في عقد العمل محدد المدة حيث يمكن القول انه في بعض الحالات التي نصت عليها المادة 64 من قانون 90-11 انه يمكن ان تتدخل ارادة الطرفين في تحديد مدة العقد كما هو الحال في الاتفاق المتبادل.¹

الفرع الأول:

زوال سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد

فهذه الحالة لا تطرح اي اشكال بحيث تعلق فيها علاقة العمل لأحد الاسباب الموجبة للتعليق و التي تم ذكرها سابقا في المادة 64 من القانون 90-11 السالف الذكر ، و عند زوال سبب التعليق قبل انقضاء أجل عقد العمل محدد المدة ،فهنا يصبح من حق العامل المطالبة بإعادة إدماجه طبقا لنص المادة 65 من القانون 90-11 و العودة الى منصب عمله لاستيفاء المدة المتبقية من العقد المبرم بين الطرفين مادام انه كان موجود في وضعية التعليق لعلاقة العمل و ليس الانهاء.²

و نظام التعليق يفرض على المستخدم إعادة إدراج العامل في منصبه بمجرد زوال التعليق وذلك لاستكمال المدة المتبقية بموجب نص قانوني صريح ، إلا اذا أبدا العامل نيته في عدم الرجوع ويعد رجوع العامل بعد زوال سبب التعليق يكون إما لمنصب عمله او لمنصب مماثل له وفقا لمعيار الاجر ،وعند الاستحالة لإرجاع العامل لأخر منصب له بعد اجراء التعليق يلزم على المستخدم ادراجه في منصب عمل يماثله في الاجر ، و هذا ما نصت عليه المادة 65 من القانون 90-11 ولا يمكن للعامل التمسك بالمنصب الاصلي لان ذلك مخالف لنص المادة 65 من القانون السالف الذكر ،وهذا الحل اتى لمجابهة مشاكل إعادة الادمج في ظل القوانين السابقة و

¹ - بن صاري ياسين ،المرجع السابق ،ص 108.

² - بن صاري ياسين ،المرجع السابق ،ص 109.

التي كانت تلزم ارباب العمل بإعادة الإدماج في منصب العمل الأصلي، دون المراعاة لظروف وضعية الهيئات المستخدمة.¹

ومثال ذلك إبرام عقد لمدة ستة اشهر، و يتوقف العامل مؤقتا بسبب عطلة مرضية لمدة 15 يوما، ففي هذه الحالة فان العامل يعاد ادراجه في منصب عمله لإكمال المدة المتبقية من العقد، و هذا تطبيقا لنص لقانون العمل الجزائري لان العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل وليست من حالات الانهاء حتى ولو كانت هذه العلاقة التي تربط العامل برب العمل مبرمة لمدة محددة، ومن ثمة للعامل الحق في استكمال المدة المتبقية، مادام أن مدة العقد لم تنته بل توقفت بسبب المرض.²

الفرع الثاني:

زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد

في هذه الحالة فالآثار التي تنتج عن العقد الملزم للجانبين قد زالت بفعل انتهاء المدة المنقذ عليها في عقد العمل محدد المدة، ولا يمكن في جميع الأحوال اعتبار مدة التعليق سببا لتمديد المدة في العقد محدد المدة، باعتبار ذلك يتعارض مع خصوصيات العقد محدد المدة، ففي هذه الحالة لايملك العامل الحق بالمطالبة بإعادة ادراجه في منصب عمله لتنفيذ العقد و السبب في ذلك هو ان إبرام العقد لمدة محددة كان لأجل حالة هي بطبيعتها مؤقتة أي الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11 بحيث زوال الداعي لتلك الحالات بنقضي معه الغرض لتنفيذ العقد المرتبط بها.³

ويمكن القول بان عقد العمل محدد المدة قابل للتعليق استنادا لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومن حيث اثار التعليق على

¹ - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص75.

² - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص141.

³ - بن صاري ياسين، مرجع سابق، صص 110-111.

تنفيذ هذا العقد وعلى الآجال المحددة بموجبه يمكن القول بان هذا النظام يشكل عقبة قانونية على الانهاء المسبق لأثار العقد ،ومن جهة اخرى طالما ان تحديد اجل معين هو الذي

يضيف على العقد محدد المدة طابعه القانوني لا يجوز التحجج بوضعية التعليق ،لوضع حد لعقد العمل اذا لم يستوفي اجله عند زوال سبب التعليق.¹ .

المطلب الثاني:

تعديل عقد العمل محدد المدة

باعتبار عقد العمل محدد المدة من العقود الزمنية ،فانه وبدون شك قد تتعرض علاقة العمل اثناء تنفيذها ، وطوال مدة سريانها لعدة عوامل وأسباب و مؤثرات بحيث تفرض على الاطراف المتعاقدة اعادة النظر و المراجعة لبعض الاحكام بصفة كلية او جزئية.

وقد ترجع اسباب التعديل و المراجعة الى عوامل تعود اما الى صاحب العمل ،واما الى العامل ويمكن ان تكون هذه العوامل خارج ارادة الطرفين معا ،كالقوة القاهرة او النصوص القانونية او التنظيم الجديد ،او الناتجة من احكام جديدة اقرتها الاتفاقيات الجماعية الواجبة التطبيق ،لاسيما ان كانت أكثر نفعاً للعمال ،وفق ما تقتضيه المادة 62 من القانون 90-11 السابق الذكر.²

استنادا الى ماسبق التطرق اليه ،فان المشرع يجيز مبدئيا مسالة تعديل عقد العمل مهما كانت طبيعته حتى ولو كان عقد محدد المدة بمختلف الخصوصيات التي يتميز بها مع اخضاعه لبعض الشروط ،وهذا ما سنتطرق اليه حيث ان هذا التعديل يمكن ان يتم بالإرادة المشتركة للطرفين (الفرع الاول) اما خارج إرادتهما ،(الفرع الثاني) وإما بإرادة صاحب العمل (الفرع الثالث) .

¹ -سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة الحصول على شهادة الدراسات العليا المتخصصة، فرع القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2009، ص32.

² - بن صاري ياسين ،المرجع السابق ،ص113

الفرع الأول:

تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

يشكل تعديل عقد العمل بإرادة العامل أو المستخدم من القواعد الواردة طبقاً لنصوص العامة التي تقتضي أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو الأسباب التي يقررها القانون.¹

تنص المادة 63 من القانون 90-11 السلف الذكر على مايلي: " يمكن تعديل شروط عقد العمل ،وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون "

يتضح من خلال هذه المادة ان المشرع قد سمح للمتعاقدين في اطار علاقة العمل القيام بتعديل شروط العقد وحتى طبيعته ،بناء على طلب من طرف العامل او المستخدم وفي كلتا الحالتين يشترط هذه المادة موافقة الطرف الاخر ويقصد بالإرادة المشتركة توافق الارادتين العامل و المستخدم في شروط أو طبيعة العقد.²

وكما يمكن القول ان في هذا النوع من التعديل لا يجوز الاتفاق بشأنه على الشروط الاساسية لعقد العمل محدد المدة التي تعتبر من النظام العام ،ويمكن ان يترتب هذا التعديل اثار جوهرية تلحق العقد من حيث طبيعته لاسيما مايتعلق منها بشرط المدة ،أو الحالة.³ .

وكما تجدر الاشارة الى ان سلطان الارادة في عقد العمل محدد المدة يختلف بين العامل و صاحي العمل ،إذ المراكز القانونية فيه غير متساوية من حيث الالزام فاطر رفض اقتراح التعديل المقدم من طرف المستخدم كان يقترح تعديل ساعات العمل من التوقيت الكلي الى التوقيت الجزئي للعامل او عكس ذلك ،فإذا صادف هذا الطلب عدم رغبة المستخدم في ذلك فانه لا يكون لاقتراح

¹ -koriche mahammed naser- ddine .droit du travail .tome 1 .les transformations du droit algérien du travail enter statut et contrat –opu 2009 .p 135

² - احمية سليمان ،مرجع سابق ،ص 106.

³ - بن صاري ياسين ،مرجع سابق ،ص 115.

التعديل اي اثر عند رفض المستخدم له.¹

يبدو أن الأمر يختلف في حالة ما اذا كان اقتراح التعديل من طرف المستخدم ،فموجب السلطات و الصلاحيات الممنوحة له قانونا في اطار ممارسة سلطة الارادة، والإشراف فانه يمكن ان يأخذ بشكل انفرادي دون استشارة العامل او قبوله ، وان عدم امتثال العامل للتعديل يعتبر اخلايا بواجباته المهنية ،والتي ان تسبب له جزاءات او عقوبات تأديبية

خاصة وان طبيعة العلاقة القائمة بين الاطراف مؤقتة ، وبالتالي يمكن ان يكون العامل قد رفض تعديل العقد سبب في عدم التجديد من طرف المستخدم مرة اخرى.²

وإذا كان مصدر اقتراح التعديل لعقد العمل محدد المدة من طرف العامل يشترط في ذلك قبول المستخدم وباعتباره المسير و المشرف الحقيقي على علاقة العمل القائمة بينه وبين العامل وعدم قبول لاقتراح التعديل يلزم العامل بالالتزام و الامتثال بطبيعة وشروط العقد الاصلي ،وبالتالي فنتيجة لوجود لأثر اقتراح التعديل عند رفض المستخدم محتواه او رفضه فكرة التعديل اصلا.

فباعتبار ان العامل يمتاز مركزه بالضعف ،فقد احاطه المشرع ببعض الحماية كالزام المستخدم الذي يبادر بالتعديل العقد سواء عند اعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل ،او اعادة توزيع العمال و تقليص عددهم ،تبليغ لجنة المشاركة بمحتوى التعديل.

والتي تتكون من مندوبين في كل مكان متميز يحتوي على 20 عامل على الاقل. الا ان هذه الحماية القانونية الممنوحة من قبل المشروع غير كافية،وهذا لعدم امكانية مراقبة المستخدم عند الشروع في تعديل عقود العمل بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي لا تحتوي في مجملها على 20 عاملا على الاقل ،وبالتالي لا اثر للنظام الداخلي ،فينفرد المستخدم بتعديل عقود العمل مع غياب لجنة المشاركة باستثناء الرقابة الادارية التي يمارسها مصالح مفتشية العمل الى جانب

¹ - المادة 63 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر

² - بلهور فاطمة الزاهراء ،الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.

الرقابة القضائية¹.

الفرع الثاني :

تعديل عقد العمل محدد المدة خارج ارادة الطرفين :

الواقع العملي قد يحتم على الطرفين تعديل علاقة العمل هذه كلياً أو جزئياً، إذا فرضت مصلحة احد الطرفين ذلك ،او حتم القانون او الاتفاقية الجماعية هذا التعديل دون الاخذ بعين الاعتبار ارادة الطرفين في ذلك.²

تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر على انه : "يعدل عقد العمل اذا كان القانون او التنظيم او الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا من تلك التي نص عليها عقد العمل." وهي الحالات التي كثيرا ما تحدث لاسيما فيما يخص الجوانب المادية ،كزيادة الأجور ،المكافآت من اي نوع كانت ،او وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل ،او مدة العمل ،او غير ذلك من المسائل الأخرى التي قد تلزم الطرفين بتعديل العقد.

بحيث يتم تعديل عقد العمل محدد المدة بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر التشريع الاتفاقي الذي ينص على القواعد المنظمة لعلاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم سواء لمدة محددة او غير محددة ،بحيث تساهم في خلق قواعد جديدة فيه ،وباعتبار الاتفاقيات الجماعية تشريع فرعي الى جانب التشريع العادي للعمل ،وكذا عقد العمل الذي يعتبر بدوره تشريعا بموجب القواعد العامة.³

اما فيما يخص تعديل عقد العمل محدد المدة بواسطة الاتفاقيات الجماعية لايتم الا في حدود تدعيم حقوق العمال إذ لا يقتصر الأمر في تعديل عقد العمل محدد المدة بموجب هذه الاتفاقيات

¹ - بلهور فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 59.

² - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 73.

³ - طريبيت سعيد، المرجع السابق، ص 103.

على عنصر المدة فقط، بل يمكن ان يمتد الى حقوق اخرى، و بالرغم من ان عنصر المدة في العقد يشكل الاساس في التعديل الى مدة غير محددة، وبالتالي فهي تشكل القواعد الاكثر نفعاً للعامل بل وأهمها في استقرار المركز القانوني و الاجتماعي للعامل.¹

الفرع الثالث :

تعديل العقد بالإرادة المنفردة لرب العمل

ان تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تحول دون قيام المستخدم بأي تعديل في العقد مالم يوافق عليه العامل، فهي تشكل ضماناً قوية لاستقرار العامل و حمايته من تعسف المستخدم في تعديل بنود العقد المتفق عليه لان انفراده في التعديل قد يترتب عليه المساس بحقوق العمال و مكاسبهم.²

ولذلك نجد انه من مصلحة العامل التمسك بالقوة الملزمة للعقد ورفض أي تعديل يرى فيه انقاصاً من حقوقه بحيث يمكن للعامل ان لا يعارض على التعديل الطفيف الذي يقترحه رب العمل على العقد القائم بين الطرفين، ولكن يصعب تصور الوضع اذا انصب الاقتراح على تعديل جوهري، مثلاً القضاء الفرنسي قرر بان تغيير مكان العمل يكون جوهري اذا كانت المسافة تلحق متاعب وعناء للعامل، ولا يكون التعديل جوهري اذا كانت المسافة قصيرة بين المنصبين، وإذا اتخذت المؤسسة التدابير اللازمة لنقل العمال.³

بالنسبة للعقد محدد المدة، فان كل تعديل يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر جوهري، ومادام ان عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائماً للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقترح من طرف صاحب العمل التمسك بأحكام المادة 63 من القانون 90-11 السالف الذكر بتنفيذ العقد الأصلي المبرم بين الطرفين طالما لم يتم تسريحه من المنصب

¹ - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 107.

² - سلامي امال، مرجع سابق، ص 71 و 72.

³ Roy veronique .droit du travail 2003.dunod .france 2003.p 16.

وقد كرس اجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في احد قراراتها: "يستخلص بان المستخدم قام باتخاذ قرار أحادي الجانب بنقل عامل الى شركة جديدة تحتى طائلة التسريح في حالة رفض التوقيع على العقد الجديد في حين انه استنادا الى المادة 63 من القانون 90-11 لايجوز تعديل شروط و طبيعة عقد العمل في غياب الارادة المشتركة للعامل و المستخدم معا"¹.

وقد نصت المادة 110 من القانون المدني على انه اذا تم العقد بطريق الاذعان لیتضمن شروط تعسفية، يجوز للقضاء ان يعدل هذه الشروط او ان يعفي الطرف المذعن منها، ويعد باطلا اي اتفاق على خلاف ذلك فعلى العامل الذي يرفض التعديل الجوهرى المقترح من طرف صاحب العمل و الذي لا يريد ان يبادر بوضع حد لعلاقة العمل لمزاولة نشاطه وفقا للاتفاق الاصلي القائم بينهما مادام ان هذه العلاقة مازالت قائمة، و على رب العمل قي هذه الحالة الاستمرار بالوفاء بالتزامه و المتمثل في الاجرة المستحقة، حتى و ان تم ذلك بعد اعلام العامل بان مدة العمل قد تقلصت مثلا بعد التعديل و في حالة الرفض من قبل المستخدم بالوفاء بالتزامه يمكن اللجوء امام القضاء لاجباره بالوفاء بالالتزامات التعاقدية لان التخلص منها لا يتم في غياب موافقة العامل الى تسريحه.²

¹ - المادة 63 من القانون 11/90، المرجع السابق.

² - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 117 الى 120

المبحث الثاني:

حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة

إن التنظيم القانوني الحديث المنظم لطرق وإجراءات إنهاء علاقات العمل جاء نتيجة تعرض العمال لتعسف المستخدمين واستغلال أوضاعهم المادية والاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى تدخل الدولة لتضع حد لهذه الممارسات وتضع قواعد قانونية لتنظيم إجراءات الانتهاء وتحديد أسبابه وحالاته ومن بين هذه الإجراءات قانون 90-11 الذي نص في المادة 66 على حالات انتهاء عقد العمل، إلا أن هذا لا يمنع الطرفين من إعادة تجديد عقد العمل محدد المدة، وذلك إما بتجديده صراحة بموجب عقد عمل جديد محدد المدة أو بتجديده ضمناً أي سكوت المستخدم على مواصلة العامل لعمله.

لذا من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى حالة تجديد عقد العمل محدد المدة في (المطلب الأول)، ثم سنتطرق إلى حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول :

حالة تجديد عقد العمل محدد المدة

لقد كان المشرع في السابق ينص على جواز تجديد عقد العمل محدد المدة مرة واحدة عند حلول أجل انقضاء هذا العقد، وفي حالة ما اذا تم تجديده للمرة الثانية، فإنه يعتبر باطل و بالتالي يجب اعادة التكيف لعلاقة العمل ابتداء من تاريخ انتهاء أجل مدة العقد الى علاقة غير محددة المدة

لكن التشريع الجزائري في قانون العمل الحالي لم يتطرق الى موضوع التجديد حتى وان لم

يفترضها ضمن نظام العقد المحدد المدة إلا انه من جهة لم يمنعها صراحة ولم يحددها القانون ،و عليه سنتطرق من خلال هذا المطلب الى حالتين وفي فرعين سنتناول امكانية تجديد عقد العمل محدد المدة لمرّة اخرى بموافقة المستخدم (الفرع الاول) وسنتناول الحالة الثانية وهي عدم امكانية تجديد عقد العمل محدد المدة (الفرع الثاني).

الفرع الاول :

امكانية تجديد عقد العمل محدد المدة

بحيث يمكن ان يتجدد عقد العمل محدد المدة لمرّة اخرى صراحة او ضمنا

اولا :التجديد الصريح

ويكون التجديد صراحة اذا كان العقد الأصلي ينص صراحة في إحدى موادّه على إمكانية التجديد عند انتهاء مدته المحددة ،وفي حالة رفض اي طرف من اطراف العقد تجديد فما عليه إلا تقديم اعدار للطرف الآخر قبل حلول اجل انقضاء العقد الأصلي.¹

وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في التشريعات السابقة و ذلك بالسماح للإطراف المتعاقدة من خلال نص المادة 9 من الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي نصت على مايلي : "... وكل علاقة عمل او عقد لمدة محدودة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة يصبح علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة "

ويفهم من خلال هذه المادة امكانية السماح للإطراف المتعاقدة القيام بإجراء التجديد مرة واحدة فقط و إلا تحول العقد الى عقد غير محدد المدة.²

وكما اشار المشرع من خلال نص المادة 28 القانون 06-82 المتعلق بعلاقة العمل الفردية

¹ - طربيت سعيد ،مرجع سابق ،ص 114.

² - المادة 9 من الامر 31-75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ،جريدة رسمية ،بتاريخ 16 ماي ،1975.

على مايلي: " لا يمكن تجديد اي علاقة عمل محدد المدة اكثر من مرة عندما تقتضيه ضرورات العمل او طبيعته ،وإذا تم تجديدها أكثر من مرة تصبح علاقة العمل غير محددة المدة " نستخلص من نص المادة انه في حالة تجديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة واحدة يتحول الى عقد غير محدد المدة.¹

ولكن في التشريع الحالي لم يتناول المشرع الجزائري هذه المسألة تاركا حرية التجديد للإطراف المتعاقدة و اعتبار الاتفاق بمثابة التزام للطرفين طبقا للقواعد العامة التي تقضي بان " العقد شريعة المتعاقدين " ومثال ذلك ابرام عقد عمل محدد لاستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر ،وبعد انتهاء المدة المقررة لاياتي العامل الاصلي عندئذ يبرم عقد جديد مع نفس العامل ونفس السبب و كذلك الشأن بالنسبة للحالة الاولى من المادة 12 من القانون 90-11 السالف الذكر المتعلقة بالأشغال الغير متجددة ،مبدئيا لاتقبل تجديد العقد لكن اذا انتهى العقد ولم ينتهي المشروع يمكن تجديده حتى لعدة مرات.

ولكن في هذه الحالة فالمشرع لم يبين لنا ولم يحدد عدد المرات التي يمكن فيها ابرام عقود جديدة محددة المدة.

ولم يأتي بحد اقصى لمدة التجديد على غرار القانون 06/82 الذي تناول هذه العناصر بصراحة صراحة بحيث انه لايمكن تجاوز المدة القصوى المحددة ب 18 شهرا و إلا تحول العقد الى عقد عمل غير محدد المدة.²

ثانيا :التجديد الضمني

وتتمثل هذه الحالة في سكوت المستخدم رغم انتهاء اجل عقد العمل محدد المدة واستمرار العامل في العمل ،وفي ظل غياب شرط الكتابة يتحول العقد من عقد عمل محدد المدة الى عقد

¹ - المادة 280 من القانون رقم 82-06، مرجع سابق.

² - بن صاري ياسين ،المرجع السابق ،ص ص 133 و134.

غير محدد المدة الى غاية اثبات عكس ذلك وفقا للمادة 11 من القانون 90-11.¹

ولقد تم تشريع التجديد من خلال قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الملغى والذي قد نص على تحول علاقة العمل المحددة المدة الى علاقة دائمة غير محددة المدة عندما يواصل العامل القيام بمهامه وعمله بعد انتهاء المدة المحددة دون ان يطلب اجل المدة المحددة دون ان يطلب اجل الطرفين انهاء علاقة العمل.²

الفرع الثاني:

عدم امكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة .

- حدد المشرع الاسباب التي لا يمكن فيها اللجوء الى تحديد العقد المحدد المدة بعد انقضاء اجله، و تتعلق اما بالاسباب الاقتصادية و ذلك للتخفيف من الاعباء المالية على المؤسسة المستخدمة و اما لأسباب تأديبية.

أولاً: الأسباب الاقتصادية :

يعتبر انقضاء الاجل في العقود المحددة المدة من اسباب انتهاء علاقة العمل ، و بالتالي فان صاحب العمل يسمح له القانون او يلزمه بعدم تجديد عقود العمل محددة المدة خاصة اذا ما تعلق الامر بصعوبات اقتصادية و مالية للمستخدم ، حيث يلجا الى التقليل من عدد العمال لتفادي الافلاس التجاري و لتمكنه من مواصلة نشاط مؤسسته. كما الزمه المشرع المستخدم اتباع اجراءات تترجم الجانب الاجتماعي³ .

و ذلك قصد تفادي تسريح العمال الأسباب الاقتصادية. و من بين هذه الاجراءات الواجب اتباعها الاجراء المنصوص عليه في المادة 08 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ

¹ - بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، ص 135.

² - سلامي امال ، المرجع السابق ص 89.

³ - طربيت سعيد ، المرجع السابق ، ص ص 117 و 118

على الشغل و حماية الاجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية حيث اعتبر القانون هذا الاجراء بمثابة التزام قانوني على المستخدم احترام و تطبيقته واقعا لتفادي تقليص العمال لأسباب اقتصادية.¹

ثانيا :الاسباب التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية من بين الاسباب التأديبية التي لا يسمح فيها بتحديد عقد العمل محدد المدة ،بحيث تدرج هذه العقوبات ضمن قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ،حيث يترتب على كل مخالفة في العمل جزاء وقد نصت المادة 77 من القانون 90-11 السالف الذكر في الفقرة الثانية على مايلي : " يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ ".²

وتجدر الاشارة الى ان المشرع في القانون الجديد في مجال العقوبات التأديبية لم يفصل فيها بل اعتمد على قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ،على عكس التشريع السابق التي تناولها بشكل اكثر دقة في المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11/10/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية التي اعدها القانون الاساسي للعامل و المدرجة بدقة ووضوح حسب درجة الخطورة لكل خطأ ،بحيث كل خطأ مهني يقابله عقوبات تأديبية ملائمة حسب درجة خطورتها حيث تتراوح من الدرجة الاولى الى الدرجة الثالثة وذلك حسب نص المادة 75 من هذا المرسوم.³

حسب نص المادة 69 من هذا المرسوم نصت على ان الاعمال المرتكبة من طرف العامل التي تمس بالانضباط العام تدرج ضمن الازطاء من الدرجة الاولى ويكون عقابه متراوفا بين

¹ - أنظر المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26/04/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء، الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية.

² - المادة 77 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11/10/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية ،جريدة رسمية :37، المؤرخة في 18 ديسمبر 1982.

الانذار الشفوي والطرء من يوم واحد الى ثلاثة ايام ،اما بالنسبة للإعمال التي يرتكبها العامل نتيجة الغفلة او الإهمال فهي تعد اخطاء من الدرجة الثانية ،طبقا لنص المادة 70 الفقرة الاولى والتي تنص على مايلي :

- "الحاق ضرر بأمن المستخدمين او بممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة او الإهمال
- الحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت و الماكينات و الادوات و المواد الاولية او الاشياء الاخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة و الإهمال".¹

ويكون عقابه متراوفا بين التوقيف من اربعة الى ثمانية ايام ، نجد في المجال التأديبي ان الاخطاء المهنية لم يحددها القانون و التنظيم وبالتالي يستلزم على المستخدم ادراج الاخطاء المهنية في النظام الداخلي و ترجع له صلاحية تقدير هذه الاخطاء المهنية و تعدادها و درجات العقوبات المطابقة لها و اجراءات التنفيذ.²

المطلب الثاني:

انتهاء عقد العمل محدد المدة

احاط المشرع الجزائري انتهاء علاقة العمل بتنظيم قانوني حيث كفل المشرع الجزائري حماية في القواعد لكلا الطرفين حيث يلتزم باحترامها الاطراف ،عند انتهاء علاقة العمل و تختلف هذه القواعد من حيث الارادة التي بادرت بالانتهاء فيمكن ان يرجع الانهاء الى الارادة المشتركة للطرفين (الفرع الأول) وايضا الانتهاء خارج ارادة الطرفين (الفرع الثاني) وهناك ايضا حالة انتهاء بإرادة احد الطرفين (الفرع الثالث).

الفرع الاول :

حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج ارادة الطرفين

ان حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج ارادة الطرفين تتمثل في الوفاة ، و العجز الكلي

¹ - المادة 70 من المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المرجع السابق.

² - طربيت سعيد ، المرجع السابق ،ص120.

عن العمل، وانتهاء النشاط القانوني للمؤسسة .

أولاً: الوفاة

تعتبر الوفاة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل، وهي من الاسباب القانونية و الشرعية للإنتهاء، فقد استعمل المشرع عبارة وفاة دون ان يميز و يبين هل هي حالة وفاة العامل او حالة وفاة المستخدم.¹

والمقصود بالوفاة في انتهاء علاقة العمل وفاة العامل لا صاحب العمل، فإذا حصلت الوفاة بسبب حادث العمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق كمعاش الوفاة غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل الوفاة والتي لها صيغة مالية كالأجور، العلاوات، المنح فإنها تدخل في التركة ويحق للورثة المطالبة بها و الاستفادة منها² وفق مانص عليها القانون وفق مانص عليها القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، اما اذا كانت الوفاة طبيعية فلذوي الحقوق الحق في منحة الوفاة وفق مانص عليه القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.³

اما في حالة وفاة المستخدم لاتنتهي علاقة العمل خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات التي تشغل عددا معتبرا من العمال حيث تنتقل الالتزامات الى ورثة المستخدم او من يحل محله بانتقال ملكية المؤسسة إليهم، غير انه في بعض الحالات يمكن أن يترتب على وفاة المستخدم إنهاء علاقة العمل ويتحقق ذلك متى تم حل المؤسسة بعد الوفاة أو أصبح استمرار وجودها لأي سبب من الاسباب الموضوعية أو التقنية مستحيلا⁴

¹ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 245.

² محمد حسان هاجر بن عيسى أسماء، انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11-90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم والسياسية جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2015، ص 18.

³ - قانون رقم 13-83 الصادر بتاريخ 1983/07/02 المتعلق بحوادث المرور والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 1983/07/05 المعدل والمتمم . قانون رقم 11/83 الصادر بتاريخ 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر ع 28، المؤرخة في 1983/07/05.

⁴ خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 19.

ثانيا: انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة

تعتبر هذه الحالة طريقة عادية لانتهاء العقد المحدد المدة بحيث انتهاء هذه العلاقة لا يترتب اي التزام على عاتق طرفي العقد ، وبالتالي فان وصول اجل العقد اي بانتهاء المدة المتفق عليها ينتهي العقد.¹

وعليه فان في هذه الحالة تنتهي العلاقة المحددة المدة بصفة قانونية وبدون اجراءات او تعويضات من اي طرف في حال انتهاء الاجل المحدد لها ،اي لا يترتب على ذلك اي التزام على عاتق احد الطرفين ،إلا فيما يخص اعلام احدهما بنيته في عدم تجديد العقد ،اما فيما يخص حالة انتهاء العلاقة قبل انتهاء الاجل المتفق عليه يفرض على الذي بادر بالإنهاء الالتزام بإتباع بعض الاجراءات التي يقرها القانون حماية لحقوق و مصالح الطرف الاخر.²

ثالثا: انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

في هذه الحالة ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء اجله وفي حالة زوال النشاط القانوني للهيئة المستخدمة وهو بطبيعة الحال نهاية للعلاقة المهنية لأنها تصبح منعدمة الموضوع ،وقد ينتهي نشاط الهيئة المستخدمة اما بالحل او بالإدماج او بالتحويل ،طبقا لنص المادة 66 من القانون 90-11 السالف الذكر.³

حيث نجد ان القانون 90-11 السالف الذكر قد تضمن حماية قانونية للعمال في حالة تغيير وضعيتها فان حقوق العمال تبقى قائمة ما بينها وتتحول الى المؤسسة المستخدمة الجديد.⁴ حسب نص المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي

¹ - قويدري مصطفى، المرجع السابق، ص 233.

² - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 187

³ - طريبت سعيد ، المرجع السابق، ص 140

⁴ - خليفي عبد الرحمان ، المجمع السابق، ص 89.

"إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال ..."

و بالتالي فان تغيير وضعية المؤسسة لا يمكن باي حال من الاحوال ان يضر بحقوق العمال.¹

رابعاً: البطلان المطلق أو الإلغاء القانوني

هذه الحالة تتضمن سببين وهما البطلان المطلق و الإلغاء، إذ كلاهما يختلف عن الآخر فالبطلان ينص أساساً على مخالفة القانون أي مخالفة للمبادئ العامة في القانون المدني عندما ينعدم احد شروط لصحة العقد أو لتخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا، المحل، السبب إذا جاءت هذه الشروط مخالفة فإنه يترتب عنه البطلان مما ينجم عنه إرجاع الأطراف المتعاقدة إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد حيث يكون البطلان بأثر رجعي لمن تقرر له ان يطالب بالتعويض وهذا مانصت عليه المادة 103 من القانون المدني² هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد نصت المواد 137 و 135 من قانون 90-11 على مسألة البطلان، و عليه يجيب احترام أحكام القانون المدني وأحكام علاقات العمل.³

نصت المادة 135 من رقم القانون 90-11 على مايلي "تعد باطلة وعديمة الآثار كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به .

غير انه لايمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه"⁴ ويستخلص من هذه المادة على انه في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بعقد العمل المحدد المدة فإنه يترتب عنه البطلان و بالتالي فقد يتم تكيف هذا العقد إلى عقد غير محدد المدة أما الإلغاء فيتعلق بصدور قانون جديد يلغي حكم أو عدة أحكام كأن يرفع من العمر الأدنى للتوظيف، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوفر فيهم السن المحددة⁵

¹ - المادة 74 من القانون رقم 90-11 المجمع السابق.

² حبيب عادل ،

³ سهلي محمد، مرجع سابق، ص 44.

⁴ المادة 135 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق .

⁵ الحمزة جيهاد، مرجع سابق، ص 41.

الفرع الثاني:

حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

ينتهي عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين و ذلك ،اما عن طريق التقاعد الذي يعتبر النهاية الطبيعية للعقد وإما عن طريق انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحددة و المقررة للعقد

أولاً: التقاعد

يعتبر التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ،وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ،وذلك متى توفرت في العامل الشروط التي تخوله حق الحصول على التقاعد وفق ما هو محدد بالقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد،¹ حيث تتمثل هذه الشروط في شرطين و هما . بلوغ السن الستين عاما (60) بالنسبة للرجال و خمسة و خمسون سنة (55) بالنسبة للنساء . قضاء خمسة عشر سنة (15) في العمل على الاقل

وهذين الشرطين متلازمين من حيث يمنع على المستخدم ان يحيل العامل على التقاعد ولو بلغ سن التقاعد ،اذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني ،وأیضا اذا عمل العامل فترة تفوق المدة المقررة ولم يبلغ سن الستين لا يمكن لهذا العامل ان يطلب الإحالة على التقاعد وكذلك لا يمكن للمستخدم اجباره على ذلك.²

وإذا تخلف شرط المدة ،تضاف الى المدة المنصوص عليها في الشرط الاول.

وفي حالة التقاعد يفضل بعض العمال طلب الاحالة على التقاعد المسبق حيث يستفيد العامل من التقاعد المسبق بعشر سنوات من السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي

¹ - قويدري مصطفى ،مرجع سابق ،ص 240.

² - بن رحال امال ،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،مذكرة الماجستير في الحقوق ،فرع عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق ،جامعة بن يوسف بن خدة ،الجزائر ،2008 ،ص 48

وذلك بتوفر الشروط المحددة وهي بلوغ سن خمسين سنة (50) بالنسبة للرجال و خمسة واربعين سنة (45) بالنسبة للنساء، وان يجمع عدد من سنوات العمل المماثلة للاعتماد في التقاعد التي تساوي عشرين سنة (20) على الاقل، وان يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة عشر سنوات (10) على الاقل كاملة وبالخصوص السنوات الاخيرة السابقة لنهاية علاقة العمل، فاذا استوفى العامل هذه الشروط يقوم صاحب العمل باحالته على التقاعد المسبق كما يمكن ايضا ان يلجأ اليها المستخدم في بعض الحالات.¹

لا يمكن للعامل ان يطلب الاحالة على التقاعد ولا يمكن للمستخدم اجباره على ذلك، ولا يمكن الاحالة المسبقة على التقاعد الا في حالات معينة قانون كحالة التسريح الجماعي² وهذا ما تنص عليه المادة 70 فقرة 3 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "يجب على المستخدم قبل القيام بالتقليص عدد المستخدمين ان يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما الاحالة على التقاعد وفق التشريع المعمول به.³

ثانيا: العجز الكلي عن العمل

تعتبر حالة العجز الكامل عن العمل بسبب المرض من الحالات الطبيعية التي تؤدي الى انتهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين و التنظيمات المهنية المعمول بها، و يمكن اثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض او حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات، كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.⁴

¹ - بن رجال امال، المرجع السابق، ص 48.

² حبيب عادل، مرجع سابق، ص 76.

³ المادة 70 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق .

⁴ - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقة العمل الفردية و الجماعية"، الطبعة الثانية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 112 .

توجد حالات اخرى من حالة العجز بسبب ضعف الكفاءة المهنية بصعب اثباتها بصفة دقيقة و محددة مثل حالة ادعاء المؤسسة المستخدمة بعدم الكفاءة المهنية للعامل ،و عجزه على اداء مهامه و عمله على الوجه الذي حددته المؤسسة المستخدمة بسبب نقص كفاءة المهنية و مهارته ،و كثيرا ما يلجأ اصحاب العمل الى هذه الادعاءات و المبررات ليبرروا رغبتهم في انتهاء عقود العمل الذي يرغبون في التخلص منها ،حتى لاتتخذ أعمالهم طابع الفصل التعسفي لكي لا يتحملون مسؤوليات التعويض و احيانا تنفيذ بعض احكام المحاكم القاضية لإعادة العمال الى منصب عملهم

و لإثبات صحة الادعاءات كثيرا ما يواجه فيها القضاء و الهيئة المستخدمة صعوبات في اثباتها و قياس درجات الكفاءة و التأهيل التي يتمتع بها العامل.¹

الفرع الثالث:

حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة احد الطرفين

تنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة الاصلية هذا هو الاصل ،والى جانب ذلك نجد ان القانون و التنظيم المعمول بهما يجيزان لأحد الطرفين ان تتجه إرادته الى انتهاء علاقة العمل مع مراعاة الاجراءات المتبعة في ذلك .

اولا :بالنسبة لإرادة العامل

الاستقالة :

تعتبر الاستقالة حالة من حالات القانونية لإنهاء علاقة العمل بإرادة العامل وهو من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين و الاحكام القضائية ،و هذا طبقا لنص المادة 68 من القانون

¹ - احمية سليمان ،قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ،الطبعة الثانية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2013،ص 337

90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت "الاستقالة حق معترف به للعامل".¹

بحيث اشترط المشرع كيفية انهاء هذه العلاقة أي يجب ان تتم الاستقالة بطلب مكتوب صريح لا يوجد فيها غموض لتسهيل عملية اثباتها ، حسب نص المادة 68 من القانون السالف الذكر "على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ، ان يقدم استقالته كتابة "

و عليه فان قيام العامل بأي تصرف او ابداء رغبته في انهاء علاقة العمل ،فانه لا يتم ترك العامل لمنصب عمله إلا بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية.²

بحيث تختلف مدة الإشعار المسبق من قطاع الى اخر ومن مؤسسة إلى اخرى ،وتكون طويلة نسبيا يشغل منصبا مرتفعا ضمن السلم المهني ،وتكون اقصر كلما انخفض المستوى وهذه المدة ليست فترة تفكير لا بالنسبة للعامل ولا بالنسبة للمستخدم ،فالاستقالة تصبح ملزمة للعامل بمجرد تبليغها للمستخدم ومنه فلا اثر لتراجعها بعد ارسالها .

الاستقالة تعتبر حق يمارسه العامل متى دعت الضرورة لذلك فان ممارسته ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية ،مما جعلها حق نسبي لا يجوز التعسف فيها

حيث يجب على العامل منح صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ اعلان الرغبة في الاستقالة و تاريخ بداية سريانها ،وهذا ما يعرف بمهلة الإشعار او الإخطار المسبق ،وهذا لكي يتمكن صاحب العمل أن يتخذ الإجراءات اللازمة والتي تمكنه من تعويض العامل المستقيل لكي لا تتعرض مصالحه للضياع نتيجة استقالته ،و هذه المهلة اي مهلة الإخطار تختلف من قطاع

¹ - احمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية" ،الجزء الثاني ،الطبعة السادسة ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ،2002،ص 336.

² - احمية سليمان ،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2002،ص 182.

نشاط الى قطاع نشاط اخر ،ومن مؤسسة الى أخرى¹.

اما من الناحية الشكلية و الموضوعية وفقا لما ينص عليه القانون و الاتفاقيات الجماعية فانه لصحة الاستقالة يجب ان تكون الاستقالة كتابية ،اي يوجه العامل رغبته في الاستقالة في رسالة مكتوبة يبين فيها الاسباب و الدوافع التي ادت الى استقالته ووضع حد لعلاقة العمل وهذا ما نصت عليه المادة 68 في فقرتها 2 من القانون 90-11

ومما سبق نستخلص أن عل العامل احترام الإجراءات المعمول بها في حالة الاستقالة ،بالرغم من رفض صاحب العمل ،حيث يمكن له أن يترك عمله بمجرد انتهاء مهلة الإخطار التي ينظمها القانون له ،وفي حالة عدم احترام العامل الإجراءات اللازمة ،وتخلى عن منصب عمله قبل انتهاء مهلة الإخطار يكون قد تعسف في استعمال حقه وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يطالب بالتعويض إذا تسبب له بإضرار أثناء مغادرته لمنصبه².

ثانيا :التسريح التأديبي

التسريح التأديبي هو عقوبة يسلطها المستخدم على العامل في حالة ارتكاب هذا الأخير خطأ جسيم ،و ذلك قصد حماية مصالحه ،وضمان استقرار و فعالية النظام في المؤسسة ،وقد كاد أن يجمع الفقه و القضاء و التشريع على شرعية التسريح التأديبي ،إلا انه ثار خلاف حول مضمون هذا التسريح التأديبي ،وأیضا ما طبيعة و نوعية الخطأ المهني الجسيم الذي يشكل سببا لفصل العامل³.

ويعرف الخطأ الجسيم بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به اضرار بمصالح صاحب العمل او بممتلكاته ،او ما يخالف به احدى التزاماته المهنية ،او يلحق به خسائر و اضرار

¹ -هدفي البشير ، المرجع السابق، ص 115.

² - احمية سليمان ،علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن، المرجع السابق ،ص 337، 338.

³ - بن صاري ياسين ،التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ،الطبعة الثالثة ،دار هومة للطباعة والنشر ،الجزائر ،2010،ص12.

اما لصاحب العمل او العمال الاخرين ،مما يجعل استمرار العامل في العمل امر غير مقبول اما لخطورته ،وإما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل.¹

اما بالنسبة للمشرع الجزائري لم يأتي بتعريف صريح للخطأ الجسيم و انما ذكر حالاته بموجب المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،و علاوة على الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب اثناء العمل تعتبر على الخصوص اخطاء جسيمة يحتمل ان ينجز عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوت بحيث تتمثل هذه الافعال فيما يلي:

- اذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي قد تلحق اضرار بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء الممارسة العادية لسلطاته .
- اذا افشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ،إلا اذا اذنت السلطة السلمية بها او اجازها القانون .
- اذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال .
- اذا قام بأعمال العنف
- اذا تسبب عمدا في اضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الالات و الادوات و المواد الاولية و الاشياء الاخرى التي لها علاقة بالعمل .
- اذا رفض تنفيذ امر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به .
- اذا تناول الكحول او المخدرات داخل مكان العمل .

والى جانب هذه القائمة من الاعمال المحظورة والمكيفة قانونا على انها اخطاء مهنية جسيمة ،توجد عدة اعمال اخرى محددة في بعض القوانين الاخرى ،مثل عرقلة حرية العمال ،ورفض القيام

¹ - أحمية سليمان ،المرجع السابق ،ص ص 353 و 354.

بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب.¹

وانطلاقاً من نص هذه المادة قد تم تقسيم الأخطاء الجسيمة إلى قسمين :

الأول يتعلق بالخطأ الجسيم المعاقب عليه في التشريع الجزائري و الذي يرتكب في أماكن، وحسب اجتهاد المحكمة العليا فان الخطأ الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح يجب أن يكون ثابتاً بواسطة حكم جزائي و نهائي وكل عقوبة تصدر قبل الحكم المذكور تكون لاغية و بدون اثر، وهو كل خطأ ذو وصف جنائية أو جنحة المرتكبة في أماكن العمل أو بمناسبة أو أثناء استعمال وسائل النقل التابعة للمستخدم خلال الذهاب للعمل أو مغادرته .

أما الثاني فهو عبارة عن وعاء يتضمن سبع حالات تسمح كل واحدة منها للمستخدم بتوقيع عقوبة التسريح كجزاء يترتبها القانون على مخالفتها وهي تلك المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90-11²

وعليه فان انساب ارتكاب الخطأ الجسيم للعامل يتطلب الإثبات بالنص القانوني الذي يجعل من الفعل المرتكب خطأ جسيم³ و للقاضي في حالة إخطاره أن يتحقق من سلامة التسريح المنصوص عليها و تكييف الخطأ وتقدير مدى تبريره، وبالتالي فانه في حالة الفسخ المسبق للعقد قبل انتهاء مدته بسبب خطأ جسيم يرتكبه العامل فانه يتم التسريح وفقاً للإجراءات المحددة في القوانين و النظم المعمول بها و لا يترتب على صاحب العمل تنفيذ الالتزام بمهلة الإخطار و التعويض عن التسريح و لكن له الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي سببه العامل بارتكابه الخطأ، والذي يخضع لتقدير قاضي الموضوع.⁴

¹ - بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ص 15 و 16.

² سلامي أمال، المرجع السابق، ص 99.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 18.

⁴ هدفي بشير، مرجع سابق، ص 114.

خاتمة

خاتمة

إن عقد العمل محدد المدة معروف ببعض الخصائص و المميزات التي تجعله عقد استثنائي وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري وذلك بموجب المادة 11 من قانون 90_11 فتحديد مدة عقد العمل محدد المدة تجعله عقد استثنائي و من خلال دراستنا لهذا الموضوع أي عقد العمل محدد المدة ارتأين إن نختم دراستنا باستعراض ما توصلنا إليه من نتائج نوجزها فيما يلي إن عقد العمل محدد المدة كغيره من العقود الملزمة للجانبين يقتضي لانعقاده توفر شروط عامة يشترك فيها مع غيره من العقود و شروط خاصة ميزه عنها و المتمثلة في ضرورة إفرغ العقد في وثيقة مكتوبة يحدد فيها مدة علاقة العمل بدقة وذلك ذكر سبب المدة على إن يكون متضمنا الحالات الواردة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 وهي شروط تطلبها القانون ورتب على مخالفتها أثرا تضمنته المادة 14 من نفس القانون وهو اعتبار علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

حصر المشرع الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة في المادة 12 من القانون 11/90 وهذا لحماية العامل من تعسف بعض المستخدمين الذين يلجاون إلى هذا من العقود إجحافا بحقوق العمال و منعا من الانزلاق وجعله الوسيلة الأساسية لإبرام عقود العمل وإخراجه من طابعة الاستثنائي .

وأحاط المشرع عقد العمل محدد المدة برقابة قضائية وأخرى إدارية بالنسبة لهذه الأخيرة حول المشرع لمفتش العمل صلاحيات واسعة من أجل مراقبة تطبيق تشريع العمل وعزز ذلك بالنصوص القانونية الكافية إلا أن المخالفات المسجلة بشأن عقود العمل و محددة المدة تنتهي بتحرير محاضر المخالفات المسجلة بشأن عقود العمل محددة المدة تنتهي بتحرير محاضر المخالفات مآلها توقيع غرامة جد زهيدة على المستخدم المخالف ولا تكاد تكون رادعة رغم وجود طريق ثاني أكثر نجاعة ويحقق نتائج أفضل أشارت إليه المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل .

وبالنسبة للرقابة القضائية على عقود العمل محدد المدة أن تكون رقابة على قانونية عقد العمل محدد المدة من حيث توفر الشروط الخاصة لقيامه والحالات التي دعت إلى إبرامه والقيام بإعادة تكيف العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة وفقا لمقتضيات المادة 14 من القانون 11/90 إلى أنه لا يوجد في القانون ما يلزم المستخدم بتنفيذ الحكم القضائي وهو ما يمس بالحماية التي تدخل من اجلها المشرع في تنظيم هذه المسائل .

المشرع الجزائري لم يتناول موضوع تعديل عقد العمل محدد المدة أو حتى تعليقه وهي من المسائل الجوهرية في هذا العقد نظراً لطابعه المؤقت ، بل تناوله بصفة عامة سواء كان عقد عمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة .

قد نظم المشرع الجزائري التجديد في التشريعات السابقة ، حيث سمح للأطراف المتعاقدة القيام بهذا الإجراء مرة واحدة فقط وإلا تحول العقد المجدد أكثر من مرة إلى عقد غير محدد المدة على خلاف التشريع الحالي، فانه لم يتطرق المشرع إلى هذه المسألة تاركاً حرية التجديد للإطراف المتعاقدة و اعتبار الاتفاق بمثابة التزام للطرفين طبقاً للقواعد العامة التي تقضي بكون العقد شريعة المتعاقدين .

أشار المشرع إلى أن انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم و العامل قد تكون بصورة قانونية و عادية وقد تكون بصورة غير عادية و الأصل أن تنتهي علاقة حتمياً بانتهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة ،إلى جانب ذلك نجد أن القانون و التنظيم المعمول بهما يجيزان إلى احد الطرفين المتضرر منهما إنهاء علاقة العمل بمراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك

وكما اقر للعامل حق الاستقالة لإنهاء علاقة العمل انطلاقاً من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة وهي حق معترف به للعامل يقدمها كتابة للهيئة المستخدمة ، كما تنتهي هذه العلاقة قبل انقضاء اجلها المحدد وكما تنتهي أيضاً بوفاة العامل وليس صاحب العمل ومن جهة أخرى بالإحالة على التقاعد وهذا طبقاً للمادة لما هو منصوص عليه في قانون 12/83 المتعلق

بالتقاعد، إضافة إلى هذه الحالات هناك حالة الإنهاء عن طريق التسريح التأديبي وهو حق معترف به لصاحب العمل للمحافظة على السير الحسن لمؤسسته ويستوجب بالضرورة وجود حماية خاصة تحقق المساواة .

وتبعاً لما تم استخلاصه من نتائج أعلاه، نرى ضرورة إعادة النظر في المسائل التالية

إعادة النظر في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من أجل تدارك النقص فيما يخص تحديد المدة القصوى والدنيا التي يتم فيها إبرام عقد العمل محدد المدة، وتحديد عدد المرات التي يتم فيها تجديد العقد تفادياً لتعسف المستخدمين .

رفع الغموض ولبس في الحالات التي نصت عليها المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الملازمان لعباراتها و مصطلحاتها مع إعادة صياغتها لكي تكون الحالات المنصوص عليها حصراً أكثر دقة ووضوح .

تفكيك العبارات الغامضة التي جاء بها تعديل سنة 1996 من خلال تحديد النشاطات أو الأشغال ذات المدة المحددة أو المؤقتة بحكم طبيعتها.

إعادة النظر في موضوع العقوبة الجزائية المقررة في حالة مخالفة أحكام العقود المحددة المدة، حتى يتمكن من القيام بالوظيفة الأساسية من حيث الردع.

وفي الأخير يجب أن نشيد بدور القضاء الذي ما من شك بأنه كان له دوراً بارزاً بشأن العقود محددة المدة وسيكون أيضاً في المستقبل لأنه من المتصور أن نطاق هاته العقود سيتسع أكثر في المستقبل سواء كان ذلك في القانون الحالي الذي تحتاج نصوصه إلى تفسير و توضيح أو عند صدور تعديل جديد أو قانون جديد.

قائمة المراجع

I. باللغة العربية

أولاً: الكتب.

- (1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- (2) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- (3) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- (4) بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- (5) بن صاري ياسين، التشريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.
- (6) بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2011.
- (7) حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الإجتماعية)، دار هومة، الجزائر.
- (8) خليفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.
- (9) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والتأمينات الإجتماعية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2014.
- (10) ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
- (11) طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2013.
- (12) عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- (13) قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2011.
- (14) مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

15) واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002.

16) هدفي بشير، الوجيز في قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار الجسور الجزائر، 2003.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية.

أ- الرسائل الجامعية:

- 1) بوضيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.
- 2) بلميهوب عبد الناصر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

ب- المذكرات الجامعية:

ب-1- مذكرات الماجستير:

- 1) الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، دفعة 2001 - 2004.
- 2) بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004.
- 3) بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، فرع مسؤولية وعقود، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.
- 4) بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.
- 5) سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013.

ب-2- مذكرات الماستر:

- 1) عثمانى كلثوم، الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2016.

ج- الدراسات العليا:

1) سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة الحصول على شهادات الدراسات العليا المتخصصة (P.G.S) فرع القانون الاجتماعي، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009.

ثالثا: النصوص القانونية.

أ- النصوص العامة:

1) قانون الإجراءات الجزائية، الصادر بالأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم.
2) القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

ب- النصوص التشريعية:

1) الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975، المتضمن القواعد العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، 39.
2) القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر بتاريخ 02/03/1982.
3) القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
4) القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم ج ر 08.
5) القانون 11/90 المؤرخ 21 جويلية أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج ر 68، والأمر 21/96 المؤرخ في 07/09/1996، ج ر 03.
6) قانون 11-83 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
7) قانون 13-83 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث المرور والأمراض المهنية.

ج- النصوص التنظيمية:

1) المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل، ج ر 27.

(2) المسوم رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية.

.II باللغة الفرنسية:

- 1) Véronique roy, droit du travail, 13 éme édition, France, 2009.
- 2) Véronique roy.
- 3) Koriche mohamed nassereddine, tome 1 droit de travail, office des publications universitaires, alger, 2009.

.III القرارات:

(1) قرارات الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 15 سبتمبر 1995، رقم 164030، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 2002.

الملاحق

المادة الثانية : يخضع العامل الى فترة تجريبية تساوي يوماً و يمكن خلال هذه المدة فسخ علاقة العمل بدون اشعار و لا تعويض . و يمكن تمديد فترة التجربة بنفس المدة مع اشعار العامل وتخضع لنفس الشروط المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة .

المادة الثالثة : قبول شروط العقد يعني قبول أي تحويل مكان العمل أو المنصب لضرورة المصلحة و الالتزام باحكام النظام الداخلي للمؤسسة و لا يعذر بجهل بنوده .

المادة الرابعة : يجب على السيد: أداء ساعة في و التي توزع حسب الكيفية التي يحددها المسيرو المقدر ب ساعة عمل شهريا يكون اجرها القاعدي دج بما فيها المنح التعويضات باستثناء النفقات المصرفية التي يأمر بها المسير

المادة الخامسة: يستفيد المتعاقد بالحماية الاجتماعية طبقا للنصوص التشريعية الجزائرية الخاصة بالضمان الاجتماعي .

المادة السادسة : العقد شريعة المتعاقدين و تحكمه القواعد المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها . أي إتلاف أو إهمال في ممتلكات الشركة يسدد من طرف المسبب و في حالة فسخ علاقة العمل بدون مبرر من طرف العامل يسدد تعويض قدره اجرة شهرية لشهر الاخير ، او تعويض مقدار الضرر صادر عن الجهة النظامية المختصة

المادة السابعة : ينتهي العقد بمجرد انقضاء المدة المحدودة المبينة في عقد العمل بدون اشعار ولا تبليغ ويمكن تجديد العقد اكثر من مرة في نفس الشكل و الاحكام التي تربط شروط هذا العقد .

المادة الثامنة :
يسري مفعول العقد ابتداء من تاريخ :

المستخدم

قرأ و شوهد
المعني

صفحة النامية . انتهى .
عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي

عقد عمل بالتوقيت الجزئي

CONTRAT DE TRAVAIL

حرر بتاريخ

A TEMPS PARTIEL

نوعية العقد : عقد عمل لمدة محدودة
بالتوقيت : التوقيت الجزئي
لمدة : أشهر
لسبب :

بحكم : ساعات في اليوم / في / الأسبوع
لمدة : أشهر
لسبب :

مدرسين :

المسؤول مدنيا جزائيا ،
ولاية بجاية

الممثلة من طرف السيد :
الوظيفة : مسير رئيسي
الكائن

.و.

السيد : ابن
المولود بتاريخ : ب الحامل بطاقة التعريف > ف
رخصة السياقة < رقم
الصادرة بتاريخ : عن
دائرة ولاية
الساكن :

من جهة أخرى :

اتفق على ما يلي

لمادة الاولى : يوظف السيد : في منصب
لمدة تبدأ من إلى
موقع العمل

الصفحة الاولى { يتبع }

المادة الرابعة : يجب على السيد: أداء ساعة
في والتي توزع حسب الكيفية التي يحددها المسير و
المقدر ب ساعة عمل شهريا يكون اجرها القاعدي
دج بما فيها المنح التعويضات باستثناء النفقات
المصرفية التي يأمر بها المسير

المادة الخامسة: يستفيد المتعاقد بالحماية الاجتماعية طبقا للنصوص التشريعية
الجزائرية الخاصة بالضمان الاجتماعي .

المادة السادسة : العقد شرعية المتعاقدين و تحكمه القواعد المنضمة لعلاقات
العمل المعمول بها . أي إتلاف أو إهمال في ممتلكات الشركة يسدد من طرف
المتسبب و في حالة فسخ علاقة العمل بدون مبرر من طرف العامل يسدد
تعويض قدره اجرة شهرية لشهر الاخير .او بتعويض مقدار الضرر صادر عن الجهة
النظامية المختصة

المادة السابعة : ينتهي العقد بمجرد انقضاء المدة المحدودة المبينة في عقد العمل
بدون اشعار ولا تبليغ ويمكن تجديد العقد اكثر من مرة في نفس الشكل و
الاحكام التي تربط شروط هذا العقد .

المادة الثامنة :
يسري مفعول العقد ابتداء من تاريخ :

المستخدم

قرأ و شوهد
المعني

الصفحة الثانية . انتهى

عقد عمل بالتوقيت الكامل
CONTRAT DE TRAVAIL
A TEMPS PLEIN

نوعية العقد : عقد عمل لمدة محدودة
التوقيت : التوقيت الكامل
لمدة : أشهر
لسبب :

مدرسين :

الممثلة من طرف السيد :
الوظيفة : مسير رئيسي
الكائن
المسؤول مدنيا جزائيا .
ولاية بجاية

و .

السيد : ابن
المولود بتاريخ : ب الحامل بطاقة التعريف < رخصة السياقة >
رقم الصادرة بتاريخ : عن
دائرة ولاية
الساكن :

من جهة أخرى :

اتفق على ما يلي

المادة الأولى : يوظف السيد : في منصب
لمدة تبدأ من إلى
موقع العمل

المادة الثانية : يخضع العامل الى فترة تجريبية تساوي يوما و يمكن خلال
هذه المدة فسخ علاقة العمل بدون اشعار و لا تعويض . و يمكن تمديد فترة التجربة
بنفس المدة مع اشعار العامل وتخضع لنفس الشروط المحددة في النظام الداخلي
للمؤسسة .

المادة الثالثة : قبول شروط العقد يعني قبول أي تحويل مكان العمل أو المنصب
لضرورة المصلحة و الالتزام باحكام النظام الداخلي للمؤسسة و لا يعذر بجهل
بنوده .

الصفحة الاولى { تنبع }

الصفحة	العنوان
أ- ب	◆ مقدمة

الفصل الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة

03	• تمهيد
04	المبحث الأول: حق العمل محدد المدة في إطار قانون علاقة العمل
04	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة
04	الفرع الأول: التعريف الفقهي
05	الفرع الثاني: التعريف القانوني
06	المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة
06	الفرع الأول: الشروط العامة
09	الفرع الثاني: الشروط الخاصة
12	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد محدد المدة
12	المطلب الأول: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة
12	الفرع الأول: الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة
18	الفرع الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة
20	المطلب الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة
22	الفرع الأول: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة
30	الفرع الثاني: الجزاءات المقررة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة

الفصل الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذ الرقابة على عقد العمل محدد المدة

37	• تمهيد
38	...	المبحث الأول: حالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة
38	...	المطلب الأول: تعليق عقد العمل محدد المدة
40	...	الفرع الأول: زوال سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد
41	...	الفرع الثاني: زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد
42	...	المطلب الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة
42	...	الفرع الأول: تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

44	...	تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إدارة الطرفين	الفرع الثاني:
45	...	تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة لأصاحب العمل	الفرع الثالث:
48	...	حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة	المبحث الثاني:
48	...	حالة تجديد عقد العمل محدد المدة	المطلب الأول:
48	...	إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة	الفرع الأول:
51	...	عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة	الفرع الثاني:
53	...	انتهاء عقد العمل محدد المدة	المطلب الثاني:
53	...	حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين	الفرع الأول:
56	...	حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين	الفرع الثاني:
58	...	حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة الطرفين	الفرع الثالث:

63	خاتمة ♦
67	قائمة المراجع

المخلص

إن التشريع العمالي جاء من أجل حماية العامل في علاقات العمل، وتتجلى هذه الحماية في مبدأ ديمومة علاقة العمل، وتتجلى هذه الحماية في مبدأ ديمومة علاقة العمل، إلا أن هذا المبدأ أورد عليه إستثناء، بحيث سمح القانون للمستخدم باللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة وفقاً لحالات جاءت على سبيل الحصر، تضمنتها المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، وعزز ذلك برقابة مفتش العمل على مدى إحترامها، تحت طائلة تحرير محاضر مخالفات تنتهي بعقوبات جزائية، ورقابة القضاء تحت طائلة إعتبار العقد غير محدد المدة وفقاً للمادة 14 من نفس القانون.

La législation du travail à pour but la protection du travailleur dans ses relations professionnelles, cette protection apparait clairement dans le principe de la **péremitation** de la relation du travail.

Mais ce principe admet une exception eu seus ou il est juridiquement permis à l'employeur de recourir aux contrats du travail à durée déterminée selon des cas d'interdiction contenus dans l'article 12 de la loi 11\90 relative aux relations du travail modifiée et complétée, cela et renforcé par le rôle de l'inspecteur de travail