

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري
- عقد العمل محدد المدة نموذجا -

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

أ / بنور سعاد

الشعبة: حقوق.

من إعداد الطالب :

ماحي محمد مجاهد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....رحوي فؤاد.....رئيساً

الأستاذ(ة)..... بنور سعاد.....مشرفاً مقرر

الأستاذ(ة).....زواتين خالد.....مناقشاً

السنة الجامعية: 2022/2021

يوم: 2022/06/15

كلمة شكر

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإنهاء هذا البحث

والذي الكريمين " إن قلت شكراً فشكري لن يوفيكم، حقاً
سعيتم فكان السعي مشكوراً، إن جفَّ حبري عن التعبير
يكتبكم قلبٌ به صفاء الحب تعبيراً.

وإليك جزيل الشكر أستاذتي الفاضلة "بنور سعاد" لإشرافك
على هذا العمل،

ولك عبارات التقدير على كل ملاحظتك وتوجيهاتك القيمة
لإتمامه.

إلى أعضاء اللجنة المناقشة، وإلى كل أستاذة وعمال كلية
الحقوق والعلوم السياسية - مستغانم -

الإهداء

إلى:

الوالدين الكريمين: الحبيب و زارقي خيرة

الإخوة والأخوات: رحمة، ابوبكر، حمزة، ذكرى فردوس،

إخلاء ضحى تسنيم .

الزملاء والأصدقاء

يعد العمل ضروريا في حياة الإنسان، سواء من الناحية لاقتصادية أو البيولوجية، حيث أنه يسمح للفرد بإظهار قدراته الجسمية والعقلية، ويوفر له الراحة النفسية بما يمنح له من مزايا مادية ومعنوية.

إن المشرع الجزائري كفل جميع الحقوق والواجبات المترتبة عن علاقة العمل في ذمتي طرفي العقد - العمال والمستخدمين- فحدد لكل حقوقه والتزاماته اتجاه الآخر، ووضع إطارا لهذه العلاقة حماية منه للحقوق والحريات العامة، والحد من تعسف أرباب العمل وتهور وتجاوز العمال وتجاوز صلاحيتهم.

وعلاقة العمل من بدايتها إلى نهايتها عبارة عن حياة مهنية وعلاقة قانونية بين العامل ورب العمل، نظمها المشرع وحدد الكيفيات الإجرائية والموضوعية لعقد العمل، كما أن عقد العمل يقتضي التزامات في ذمة طرفي لعقد لمدة محددة، قد تكون قصيرة أو محددة المدة، وقد تكون طويلة الأمد غير محددة المدة، ولا يمكن أن تكون مؤبدة، فكما حدد المشرع قانون للتشغيل ووضع ضوابط لذلك للحد من استغلال الأطفال وعديمي الأهلية، حدد كذلك أحكام قانونية للتقاعد المسبق أو النسبي، وحدد كذلك ضوابط حالات العجز المؤقت والدائم، كما نظم كل ما يتعلق بالأضرار الناجمة عن حوادث العمل والتعويضات المترتبة عنها، وكذا إلزامية التأمين، وجميع ما يتعلق بعلاقة العمل، الأجر القاعدي المضمون، الإجازات والعطل السنوية والأسبوعية (الترقية - التكوين - العلاوة)، وإلى غاية النهاية الإرادية أو اللاإرادية لعلاقة العمل.

فالنهاية مصير حتمي لعقد العمل وعلاقة العمل، ولقد نظمها المشرع الجزائري بحيث نص في المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذو المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة"، وباستقراء نص المادة السابقة نجد أن المشرع تناول نوعين من حالات إنهاء علاقات العمل فحدد حالات إرادية كالاستقالة أو العزل، وحالات إرادية اتفاقية بإرادة الطرفين كالتقاعد وانقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة، وحالات لا إرادية كالوفاة والإبطال أو الإلغاء القانوني بعقد العمل، وكذا الإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة، ومما سبق طرح الإشكالية التالية:

ما هي حالات انتهاء عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري؟

فتتمثل الأسباب الذاتية أساسا في رغبتنا الذاتية في البحث والتعمق في مجال القانون العام بصفة عامة والقانون الإداري بصفة خاصة، ومن ثم كان اختيارنا لموضوع انتهاء علاقة العمل، في حين تعود الأسباب الموضوعية لمدى أهمية الموضوع وفضول شخصي للتعمق فيه، وما نشهده من انعدام الثقة بين العامل والمستخدم، وهذا ما دفعنا للبحث في الموضوع.

وتهدف الدراسة إلى:

- التعرف على الحالات المنصوص عليها في التشريع الجزائري لانتهاء علاقة العمل غير محدد المدة
- النظام القانوني لعقد العمل في التشريع الجزائري.

وللإجابة عن الإشكالية انتهجنا المنهج التحليلي، والمنهج الوصفي

ولإحاطة بالموضوع من كل جوانبه، فقد قسمنا الدراسة إلى فصلين، تمثل الفصل الأول في الإطار العام لعقد العمل محدد المدة، بينما الفصل الثاني تعرض إلى طرق إنها علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لعقد العمل محدد المدة

تمهيد:

إن العلاقة الترابطية والتكاملية في عالم الشغل تحتاج إلى عملية قانونية بين أصحاب العمل والعمال، وهذه العملية تسمى بعلاقة العمل، حيث يعد العمل أهم عنصر لاستمرارية معيشة لأفراد ذلك أنه مصدر قوتهم ورزقهم، حيث لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات، التي لا تزال بعض الشواهد فيها قائمة إلى يومنا هذا.

وأصبح العمل كقيمة من القيم العليا السامية، وتطور مع تطور الإنسان حتى صارت تلك الأعراف والضوابط التي سادت مدة منذ زمن عاجزة عن تنظيم والتأطير هذا النشاط البشري الذي يعتبر كوجهين لعملة واحدة حيث كونه عنصرا جوهريا وأساسيا لإنتاج بشتى مظاهره، وبين كونه أهم مصدر الدخل، إذ بواسطته يضمن الإنسان العيش الكريم.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة

إن العمل بالعقود محددة المدة من أعمال التي اكتسحت سوق العمل خاصة في الآونة الأخيرة، وذلك لمواكبة التطورات المفاجئة الحاصلة في سوق العمل، حيث نتجت عنها علاقات وعقود عمل مؤقتة بين صاحب العمل والمستخدم وذلك لتنفيذ مهام وخدمات محددة زمنيا.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة

الفرع الأول: تعريف عقد العمل المحددة المدة في الفقه

أولى الفقه الفرنسي أهمية بالغة لعقد العمل محدد المدة الذي بدوره شهد تطورا في مفهومه، ومن جهته اهتم الفقه العربي بنفس الموضوع، فقد عرف الفقيه الفرنسي "كوتيري" عقد العمل محدد المدة من خلال تحديد أجله بواقعة مستقبلية دون أن تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيها، غير أن ما يعاب على هذا التعريف أن عنصر المدة مدون في بنود العقد، حيث يتم الاتفاق بين الطرفين المتعاقدين على تحديده بإرادتهما المنفردة ولا يعتبر عقدا احتماليا لواقعة مستقبلية.

في حين عرفه الفقيه "ليكيارت أنه:" ذلك العقد المار إليه في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو بتحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به أو نهاية المدة الزمنية لاستغلال عامل مثبت.¹

كما عرفه الفقيه "بولان" بأنه:" ذلك العقد الذي لا يمكن إنهاؤه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده ويعاب على هذا التعريف بأنه يجوز إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل نهاية أجل أو مدة العقد المقررة عند كتابة بنود عقد العمل باتفاق الطرفين أو استحالة مواصلة التنفيذ كوفاة أحد الطرفين أو التسريح بمختلف أشكاله أو لحالات أخرى لا داعي لذكرها.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل المحدد المدة في القانون

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص288.

إن عقد العمل محدد المدة هو أداة قانونية تقنية لقيام علاقة مؤقتة بين العامل المستخدم بشكل يضمن حقوق طرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية، بحيث إن المشرع الجزائري لم يحدد تعريفا لعقد العمل بصورة عامة، سواء كان محدد المدة أو غير محدد، المدة، وهو بذلك قد احتدى نهج غالبية التشريعات الحديثة، واكتفى بسن القوانين التنظيمية التي تنظم علاقة العمل. ويقوم عقد العمل محدد المدة على أربعة عناصر أساسية هي: عنصر العمل، الأجر والتبعية والمدة، هذه العناصر تشكل البنية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى: ¹

1. عنصر العمل:

عنصر العمل في العقد يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، هذا ويشترط في هذا العنصر أن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية دون الاستعانة بأي شخص آخر، ووفق توجيهات وأوامر صاحب العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد لصاحب العمل توفير كافة الأدوات والوسائل والظروف اللازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية.

2. عنصر التبعية:

يقصد بها تلك العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل والتي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينها، والذي يمنح لصاحب العمل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله، وإصدار الأوامر والتعليمات اللازمة له قصد أداء العمل وفق ما يراه صاحب العمل، كما لزم هذا العقد كذلك العامل بتنفيذ الأوامر والتعليمات والتوجيهات الصادرة له من صاحب العمل في الحدود التي يسمح بها القانون والأعراف المهنية، وفي حدود ممارسة وتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل وكذا في الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل ومستلزماته. ²

3. عنصر الأجر:

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 289.

² عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر ، 2003، ص 477.

حيث أكد العديد من الباحثين أهمية هذا العنصر المادي الذي يشكل مصدر رزق فمن خلاله يشبع الفرد لحاجته الأولية حيث تحقق له الحياة والاستمرارية، بالإضافة إلى ذلك فهو محفز لدافعية التعلم العامل نحو العمل، وبالتالي تجعله راضيا ومنتجا في نفس الوقت.

4. عنصر المدة:

يعتبر عنصر الزمن المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة وإدارتها.¹

المطلب الثاني: شروط قيام عقد العمل المحدد المدة

كتابة تمهيد في سطرين

الفرع الأول: الشروط العامة لعقد العمل محدد المدة

كتابة تمهيد في سطرين

أولاً: الرضا والمحل والسبب

1. الرضا:

تعود قواعد الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني، ولنظرية العامة للالتزامات المدنية أصلاً نظراً لعدم وجود أحكام خاصة به قوانين وتشريعات العمل.

فالتعبير عن إرادة في هذه العقود لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية لأخرى إذ نص عليه القانون المدني في المواد من 59 إلى 91² بنصه صراحة على أن العقد ينعقد برضا الطرفين دون الإخلال بالأحكام القانونية والأصل العام أن يتم الرضا كتابة، وقد يكون ضمناً إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك.

¹ المرجع نفسه، ص 448.

² المواد من 59 إلى 91 من القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

فالعقد رضائي ويتطلب لقيامه رضا الطرفين وتوافق إرادة المستخدم والعامل يلتزم فيه بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم لقاء أجر يدفعه له المستخدم ويشترط انعقاد العقد إخبار العامل بكافة البنود المتضمنة في عقد العمل، كذلك الخاصة بظروف العمل وكذا كل حقوق العامل الناتجة عن العقد بل أحاط المشرع العلاقة بمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تعتبر الشريعة العامة لعلاقة العمل الفردية والجماعية إلى جانب النصوص المتعلقة بالقانون المدني والتي تدل قياسيا على القواعد العامة أن القانون العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة خصص له تشريع كاستثناء لقيام علاقة العمل لمدة غير محددة حماية لحقوق العامل اتجاه المستخدم.¹

2. المحل والسبب:

المحل هو الوسيلة التي تقوم بإلزام المدين للقيام بها، ومحل الالتزام في عقد العمل بصفة عامة، فيما يتعلق بالعامل هو القيام بالعمل المنوط به والذي تم الاتفاق عليه في عقد العمل المبرم بين الطرفين وهما العامل والمستخدم، وأما فيما يخص محل التزام المستخدم فهو الأجر، والسبب هو الهدف الأساسي الذي يريد الملتزم وبيتغي الوصول إليه وتحقيقه. وما يميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل محدد المدة، حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم إذ تتمثل عناصر المحل والسبب في العقد المقررة بصفة محددة إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل، ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد. ومنه فالسبب والمحل في علاقة العمل محددة المدة لهما قواعد، حيث يتطلب أن يكون:

- ممكنا ومعينا أو قابلا لتعيين

- غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.²

¹ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1 علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 1984. ص 311.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص 31.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لعقد العمل محدد المدة

تعد الكتابة طريقة قانونية يثبت بموجبها أحد الخصوم وجود حق له أمام القضاء والكتابة في العصر الحديث تحتل الصدارة عن باقي أدلة الإثبات وبالنسبة لعقد العمل فإن الكتابة لها دور مميز في إثباته لأنها وضعت خصيصا لذلك، والحكمة من ذلك التصدي للمستخدم والحيلولة دون تحاييله على العمال في تحديد بدء سريان عقد العمل.

فالكتابة شرط لانعقاد وإثبات العقد حيث يشترط من المعتقدين العامل والمستخدم تحرير العقد محدد المدة بصيغة مكتوبة، وعادة ما يكون هذا الالتزام على عاتق المستخدم الذي يفرض القيام به وتضمينه العناصر الإلزامية تشريعيًا حفاظًا على حقوق العامل المهنية.

وعن طريق الكتابة يستطيع الطرفان المتعاقدان من إدراج كل المكونات التي تبنى عليها العلاقة في العمل بين العامل والمستخدم لمدة محددة في وثيقة العقد، إلى جانب إمضائها من طرف المتعاقدين وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقًا للأصل أو عدة نسخ أصلية تسلم كل واحدة لكل المعنيين، من العامل والمستخدم والهيئات الأخرى.

ويجدر التنويه بخصوص شكل العقد المحرر في وثيقة أنه لا يهم إذا كان مضمونه بالتوقيات الكامل أو الجزئي، بحيث اعتمد المشرع على الصنفين ضمن الحالات المتعلقة بجواز إبرام عقد العمل محدد المدة.¹

كما تظهر صفة التساوي في حقوق العمال بالنسبة للعقود المحددة المدة بالتوقيات الكامل، أو التوقيات الجزئي بمقارنتها بالعقود غير محددة المدة، واعتماد المشرع على أسلوب تأكيد صفة العقد غير المحدد المدة بالنسبة لعلاقات العمل غير محررة في عقد مكتوب، كنوع من الجزاء على المستخدم الذي يغفل تحرير العقد المحدد المدة في وثيقة مكتوبة، وهذا رغبة من المشرع في حماية العامل في عقود عمل محددة المدة بإلزام تحرير العقد في وثيقة مكتوبة،

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص32.

وإلا اعتبر غير محدد المدة، وهذا ما يتعارض ومصلحة المستخدم من الناحية الاقتصادية والقانونية.

ومنه يمكن إثبات علاقة العمل من قبل العامل بجميع طرق الإثبات بما فيها الوثائق المتعلقة بكشوف الرواتب أو الوسائل الأخرى المعروفة في القواعد العامة.¹ وقد نصت المادة 11 من القانون رقم 11/90² المتعلق بعلاقة العمل أن: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقات لعمل قائمة لمدة غير محدودة".

ثانيا: تعيين المدة

مدة العقد هي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل وإدارته، وتحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع لأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الصدد، حيث يعتبر عقد العمل محدد المدة نموذج يلعب فيه عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات وحقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها. وتعتبر المدة شرط أساسي واجب توافره وتضمينه في عقد العمل محدد المدة، فهي جوهر علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم، فكل الحقوق وكل الالتزامات لتعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد لمدة زمنية محدودة، يبدأ سريانها من تاريخ نهايته والمحددة في نفس الوثيقة المحررة.

ونقيضا لعقود العمل غير محددة المدة، التي يسري فيها لعقد ابتداء من تاريخ إمضاءه من طرف الأطراف، ولا يتم تحديد تاريخ نهايته في الوثيقة المحررة، إلى جانب إضافة عبارة غير محددة المدة.

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص33.

² نصت المادة 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

فالمدة الزمنية هي الحاجز الأول بين معظم عقود العمل منها المتعلقة بالقطاع الخاص أو القطاع الاقتصادي، وبصرف النظر عن هذا يعد عقد العمل محدد المدة استثناء لعقود العمل بصفة عامة.¹

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة

المطلب الأول: صور إبرام عقد لعمال المحدد المدة

الفرع الأول: الحالات القانونية

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 90/11 وحصرتها في أربعة حالات²، 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: إعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 90-11 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 إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، ويبدو كذلك أن اغلب المؤسسات التي يرتكز أهم نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالباً تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة اعتماداً على هذه الحالة.

ويشترط في عدم التجديد لهذه الأشغال أن تكون لها علاقة بالنشاط الأصلي للمؤسسة

¹ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، ج1، دار الهناء للطباعة، 1985، ص720.

² المادة 12 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

المستخدمة، وأن تكون صفة عدم التجديد بالنسبة للزبون، وليس بالنسبة للهيئة المستخدمة كمشروع بناء السكنات التي تتطلب يد عاملة مؤهلة في كل المجالات المتعلقة بالمسكن، كالبناء والدهن والمتطلبات الأخرى كالتزويد بالكهرباء والماء والهاتف... الخ.

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 12¹ 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 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 والغائب .

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 90/11 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.²

¹ الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

² فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص721.

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 90/11 السالف الذكر إلى سبب غياب العامل المثبت والذي بموجبه يمكن للطرف المستخدم أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل مؤقت الاستمرار العمل واستقرار المصلحة بحيث أشار إلى سبب تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.¹

الحالة الثالثة: حالة أشغال 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 والتفريغ للسلع والبضائع وهذا ما يوضح لنا أنه يشترط في الحالة شرطان يجب توفرهما معا:²

- قيام المؤسسة بأشغال دورية

- أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع.

الحالة الرابعة: تزايد العمل أو أسباب موسمية

¹ المادة 54 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ص24.

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

أولاً: 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 العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى زيادة الإنتاج لمواجهة الظرف المفاجئ مما يدفعه إلى إبرام عقود محددة المدة كارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطلة الصيفية ارتفاع النشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي.¹

ثانياً: الأسباب الموسمية:

تتعلق بالأسباب الموسمية بأشغال تجدد دورياً وبصفة وبصفة منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية طبيعية واقتصادية واجتماعية فقد يتعلق الأمر ببعض الفصول كموسم الشتاء الذي تكثر فيه السياحة للحمامات المعدنية وجني بعض المحاصيل الزراعية الاضطياف الذي قد يضطر فيه صاحب نزل لتقديم الخدمات للمصطافين المتوافدين، حيث المشرع في القانون 90-11 لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي وإلى مدة الموسم عكس القانون القديم رقم 82-06 الملغى بموجب المادة 27² منه أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة أشهر .

ما يميز السبب الموسمي عن حالة تزايد العمل هو أن الأسباب الموسمية أيضاً دورية متكررة، إلا أنها مرتبطة بنشاط ذي طبيعة موسمية متوقعة.

الحالة الخامسة: النشاطات أو الأشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

¹ المرجع نفسه، ص 25.

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 25.

أدرجت هذه الحالة بموجب المادة 02 من الأمر رقم 96/21 المعدل والمتمم للقانون 90/11، وتكون عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، وعليه فهذه الحالة تختلف من الأشغال غير المتجددة وكذا الأشغال الدورية، حسب مفهوم المادة 12 من القانون 11/90، كانت تشابه من حيث الواقع الحالة الأولى تماما. إن المشرع الجزائري ومن خلال المادة 02 من الأمر 21/96 قد إضافة حالة عامة دون أن يقدم توضيحات ولم يضع أي حدود عليها فاعتبرها معيار يمكن إدراج حالات أخرى ضمنها.

الفرع الثاني: الحالات غير القانونية

رسم المشروع الجزائري معالم وحدود اللجوء إلى عقود عمل محدد المدة والذي يعتبر استثناء عن الأصل، وحدد حالات التي يجوز فيها اللجوء إلى الإبرام والتعاقد، وغرض المشرع من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة في ظل لازمة الاقتصادية ونقص عروض العمل، وبصفة عامة فإن اغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ماعدا حالة الاستخلاف.¹

الحالة الأولى: الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون 90-11 أن الأصل في عقد العمل انه غير محدد المدة، إلا ما تعلق منه بما تقتضي به المادة 12، وطالما أن إبرام عقود محددة لمدة، من اجل أعمال تتميز بالطابع العادي والدائم للمؤسسة ولا تتفق والمبدأ المذكور، فإن ارتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عاد حالة استخلاف عامل تغيب مؤقتا عن عمله، يعد مخالفا لما نص عليه القانون 90/11 طبقا للمادة 14² منه والتي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم في المدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى

¹ احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص26.

² المادة 14 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

الواردة في القانون" أي يجب أن يكون العقد مبرما من اجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12.

والتي تتميز بنوع من العمومية وتطبيقها يترك مجال واسع للمحاكم في تقديرها، فال يكفي لتقدير العقد ما إن تم احترام قواعد إبرامه لمدة محددة، حيث يجب التحقق من أن اللجوء إلى هذه العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي يؤدي إلى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني.

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

تنص المادة 69 الفقرة الثانية من القانون 90/11 على ما يلي: ¹ "يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توضيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

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

وهناك اتفاق فقهي إلى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الاجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاضا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات، والتي يمكن أن تعبر عن رغبة استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بأخرين متعاقدين لمدة محددة.²

حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة إجراء يخفي إرادة المستخدم بتسريح عدد من العمال بالاعتماد على السبب الاقتصادي واستبدالهم بأخرين بأقل الحماية المقررة قانون بالنظر إلى مركزهم المؤقت.³

¹ المادة 69 الفقرة الثانية من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

² حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص679.

³ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص680.

الحالة الثالثة: استخلاف عمال في حالة الإضراب

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانون وبالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً، إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو 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.

الأصل انه في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل العامل بالعامل آخر بموجب عقد محدد المدة، فان القانون يمنع ذلك إذا كان بسبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب، والقانون يمنع صراحة استخلاف العمال المعطلة عقود عملهم نتيجة خالف جماعي للعمل.¹

المطلب الثاني: الرقابة القانونية على عقد العمل محدد المدة

الفرع الأول: رقابة مفتشية العمال

تنص المادة 12 مكرر من القانون 11/90² والتي أضيفت بموجب الأمر 21/96 على: " يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر. 2008، ص46.

² المادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

ورد كذلك المادة 12 من القانون رقم 03¹/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحزر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

من خلال المادتين المذكورتين، يتبين أن مفتش العمل يقوم بتحريات ذات طابع مدني وتحريات ذات طابع جزائي.²

أولا: التحريات ذات الطابع المدني

طبقا للمادة 12 مكرر المذكور سابقا، يتضح أن مفتش العمل يقوم بإجراءات المراقبة والتي تتعلق أساسا بمسألتين وهما:

- مدى تطابق العقد المحدد مع الحالات المنصوص عليها في المادة 12
- مدى تطابق المدة المحددة في العقد مع الحالة التي أبرم من أجلها.

1. **التحقق من توافر الحالات المنصوص عليها بالمادة 12:** يتمتع المفتش بسلطات قانونية كرسها القانون 03/90 ومنها زيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة اختصاصه لمراقبة التزام المستخدم بتطبيق القواعد القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل، وفي ذلك يمكنه الاطلاع على أية وثيقة أو دفتر منصوص عليه في تشريع العمل، بغية الحصول على المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

¹ المادة 12 من القانون رقم 03¹/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 47.

وأن 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 طبقا للمادة 24 من القانون رقم 90-03.¹

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

تقضي المادة 12 مكرر من القانون 90-11 بأن مفتش العمل يتحقق مما إذا كانت المدة التي تعاقد العامل المستخدم عليها تتطابق والنشاط الذي وظف من أجله العامل، وهنا لا يخرج الأمر من افتراضين اثنين هما:

- إما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أطول من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة يعتبر هذا لتعاقد مخالفا لشروط العقد المحدد المدة.

- وإما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أقل من مدة نشاط المعني، ففي هذه الحالة لا يوجد أي إشكال باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، طالما لم تقع فيه أي مخالفة للقانون ولا يمنع ذلك من أن يتم تجديد مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها بالمادة 12.

- أما ما يتعلق بالإجراءات التي يقوم مفتش العمل عندما يعاين المخالفة المرتكبة فإنه وطبقا للمادة 12 من القانون رقم 90-03 يقوم مفتش العمل بإلزام المستخدم بالكفء عن المخالفة في أجل لا يتجاوز 03 أيام.²

ثانيا: التحريات ذات الطابع الجزائي

طبقا للمادة 12 مكرر المذكورة سابقا فإذا رفض المستخدم الامتثال للقانون بعد أن يمهل مفتش العمل، فإن هذا الآخر يحزر محضرا ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة والمقصود

¹المادة 24 من القانون 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.

²المادة 12 من القانون 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.

بها هنا وكيل الجمهورية الذي يوجد في دائرة اختصاصه مفتشية العمل لكن السؤال المطروح في هذا الشأن ما هي القيمة الثبوتية للمحاضر التي يحررها مفتش العمل؟
تنص المادة 14 من القانون رقم 03/90¹ على: " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيه بالاعتراض " أن المحاضر التي يحررها مفتشوا العمل تسري عليها مقتضيات قانون الإجراءات الجزائية"، وتعطي لهذه المحاضر قيمة أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية

لا تتمثل رقابة احترام قواعد وأحكام عقد العمل المحدد المدة في دور مفتش العمل ولكنها تظهر أكثر في دور قاضي المسائل الاجتماعية، بمناسبة فصله في النزاعات التي تثور بين العامل والمستخدم.

وتتصب رقابة القاضي على شروط شكلية يخضع لها عقد العمل المحدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة وشروط موضوعية، تتمثل خاصة في السبب الذي أبرم العقد من أجله، ومدى انطباقه مع الوقائع المطروحة أمامه، ففي هذه الحالة الأخيرة يقوم برقابة حقيقية حول مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة.²

أولاً: الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الشكل

يتحقق القاضي من توافر شروط شكلية خاصة بعقد العمل محدد المدة، و المتمثلة في الكتابة والعلم والتوقيع، وتخلفها يرتب أثارا على طبيعة العقد.

1. الكتابة: تنص المادة 02/11 من القانون رقم 11³/90 على: "...وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل القائمة لمدة غير محدودة"، ويتضح من الفقرة

¹ المادة 14 من القانون 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص48.

³ المادة 02/11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

المذكورة أن المشرع وضع قرينة بسيطة على انعدام الكتابة يترتب على انعدامها افتراض أن عقد العمل مبرم لمدة غير محددة، وقد جاء في قرار للمحكمة العليا "...عن الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبب ذلك أن الحكم لم يسبب بصفة دقيقة وواضحة ومقنعة ولم يجب على الدفوع والطلبات والمواد القانونية التي استندت عليها المدعية عندما أكدت أن الخدمة التي قام بها المدعى عليه هي خدمة عرضية تدخل في إطار عقد المقاوله.

ولكن حيث أنه عكس ما تدعيه المدعية فإن الحكم المطعون فيه قد أجاب بما فيه الكفاية عن دفع المدعية لما اعتبرت أن المدعي عليه متعاقد مع الطاعنة و يعمل لصالحها بموجب عقد شفهي مما يجعل العلاقة بين الطرفين هي علاقة عمل بمفهوم المادة 08 من القانون رقم 11/90¹ وليس عقد مقاوله فإن الوجه في غير محله، وهو مرفوض"، ومن ثمة فمن يدعي خلاف ذلك فعليه يقع عبء الإثبات ذلك أن القانون رقم 11/90 أجاز قيام علاقة العمل بعقد شفوي أو عقد مكتوب، وذلك بصريح نص المادة 08 منه والتي تنص على: " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية عليه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن انعدام الكتابة يجعل من الصعب مراقبة سبب إبرام العقد المحدد لمدة وكذلك مدة التجربة ومدة العقد.²

وجاء في الاجتهاد القضائي الجزائري أن مجرد المراسلة بين البنك و المديرية العامة لا تكون عقدا بين المستخدم والعامل، وقد جاء في قرار المحكمة العليا: "الفرع الأول مخالفة المادة 12 فقرة 02 و 03 من القانون رقم 90-11³ أسوء الأحوال أن الوقائع تطبق عليها المادة 12 فقرة 02 و 03 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 فإن المشرع سمح لصاحب العمل أن يشغل عمال مؤقتين وعند الرجوع إلى موضوع النزاع المزعوم ومسايرة لزعم المدعى عليه فإنه يقع تحت طائلة هذه المادة.

¹المادة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

²بلميهوب عبد الناصر، علاقة العمل الفردية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص222.

³المادة 12 فقرة 02 و 03 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

ولكن حيث أن نص المادة 12 المذكورة لا يعفي المستخدم الذي يريد تشغيل عمال مؤقتين من إبرام عقد عمل بينه وبين العامل، ويكون هذا العقد مكتوبا متضمنا بدقة مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة وأن كل عقد أبرم خلاف لما ينص عليه القانون المذكور، ولمدة محدودة يعتبر عقد عمل لمدة غير محدودة، وأن الحكم الذي قضى حسب ذلك لا يخالف المادة المعتمد عليها مما يجعل الوجه غير مؤسس¹.

2. العلم والتوقيع:

العلم عنصر من عناصر الرضا في التعاقد، ويستشف علم العامل بطبيعة العقد الذي يربطه بالمستخدم من خلال توقيعه عليه، غير أنه يطرح السؤال هل عدم توقيع العامل للعقد يعتبر بمثابة انعدام الكتابة؟ لم ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة لتبليغ أو تسليم العقد، ولكن اعتبر الاجتهاد القضائي أن عدم التوقيع يعد بمثابة انعدام للكتابة.

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

يمكننا أن نقسم هذه الرقابة إلى رقابة تنصب على مدى احترام طرفي العقد للقواعد القانونية التي تحكم عقد العمل محدد المدة بشكل صريح، ورقابة ملائمة تنصب على مسائل لم يتم تنظيمها بشكل صريح من قبل المشرع.²

1. رقابة تطبيق القواعد الصريحة في عقد العمل محدد المدة: نقصد بها تلك الرقابة التي تتعلق بمدى مطابقة العقد المبرم بين العامل والمستخدم للنصوص القانونية التي تحكم علاقة المحدد المدة، ومن ذلك نذكر ما يلي:

- طبقا للمادة 12 من القانون رقم 90-11 ذكر سبب لجوء إلى إبرام عقد محدد المدة، وتبين المادة 14 من نفس القانون أن إبرام عقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه المادة 12

¹(بلميهوب عبد الناصر، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص223).

² (الواضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 69).

يؤدي إلى اعتبار أن العقد غير محدد المدة، فسواء لم يتم ذكر سبب إبرام العقد المحدد المدة أو أبرم خارج الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 فطبيعة العقد بعدما كانت مؤقتة تصبح دائمة.¹

- تطرح فترة التجربة تساؤلا في مجال التعاقد لمدة محددة وهو هل يمكن أن يحتوي عقد العمل محدد المدة على فترة التجربة؟ أنه بالرجوع للقانون رقم 90-11 المتضمن علاقة العمل الفردية لا نجد حكما خاصا بفترة التجربة في عقد العمل المحدد المدة، غير أننا نجد نصا عاما ومتمثلا في نص المادة 18 من نفس القانون² والتي تنص بأنه: "...يمكن أن يخضع العامل توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر...."، أنه بالنظر إلى عمومية النص فإنه لا شيء يمنع من المرور على فترة التجربة بالنسبة للعقود المحددة المدة، هذا ولاسيما أن القانون يترك تحديد فترة التجربة لكل فئة من فئات العمال عن طريق التفاوض الجماعي، وهذا نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل نشاط، الشيء الذي جعل تحديد هذه المدة من بين عناصر والمواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل.

- أجبر القانون رقم 90-11 ذكر المدة التي أبرم العقد من أجلها وذلك ما تقتضيه المادة 12 منه، حيث سخر الاجتهاد القضائي أن عدم تحديد المدة بدقة يترتب عليه إعادة تكييف عقد العمل المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، ومثال ذلك ذكر المدة بعبارة "نهاية الورشة"، كما أن القانون رقم 90-11 في مادته 12 تسبب المدة.³

- وفيما يخص استمرار العامل في مزاولة عمله بعد انقضاء أجل العقد، فطبقا للفقرة الثانية من المادة 11 من القانون رقم 90-11 التي تقضي بافتراض قيام علاقة عمل غير محددة المدة، في حالة انعدام العقد المكتوب.⁴

(1) الواضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص70.

(2) المادة 18 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

(3) المادة 12 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

(4) المادة 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

2. رقابة الملائمة:

يقصد برقابة الملائمة التي يتمتع بها القاضي تلك الرقابة التي لا تنصب على الأحكام والقواعد التي تضمنها القانون أو الاتفاقيات الجماعية، ولكن تنصب على مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة، ذلك أنه قد يرد العقد مكتوباً ومتضمناً لحالة من الحالات المذكورة بالمادة 12، غير أن ذلك لا يعني بصفة مطلقة أن العقد لا يخلو من تعسف من جانب المستخدم، ومنتظر للحالات:

- حالة لجوء المستخدم إلى التجديد المستمر للعقد لمحدد المدة:

لم ينص القانون 90-11 على فكرة تجديد العقق أكثر من مرة، وهذا عكس ما تضمنه القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والملغي بالقانون رقم 90-11 الذي كان يقضي بأنه لا يمكن تجدد علاقة العمل أكثر من مرة، وإذا جددت أكثر من مرة أصبحت غير محددة المدة.¹

غير أنه ومادام القانون رقم 90-11 سكت عن هذه المسألة، وطبقاً للمبادئ العامة فإن طرفي العقد يمكنهما أن يبرما عقوداً أخرى محددة المدة، ولقد كرس الاجتهاد القضائي الجزائري تلك في أن التجديد ممكن دون تحديد عدد مراته، ولكن في حدود يجب أن يكون معقولاً، ومنه فهو خاضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، واعتبر الاجتهاد القضائي أن تجديد العقد لا يعطى له طابع الاستمرارية ليتقلب إلى عقد غير محدد المدة، وقد جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا: "وحيث أن عقد العمل المحدد المدة ولو جدد مرة أخرى في ظل التشريع الجديد

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

فلا يعطي له طبيعة الاستمرارية ليصبح عقدا محدد المدة، كما كان الشأن في ذلك في ظل التشريع القديم.¹

- فيما يخص مسألة انطباق مدة العقد مع السبب المذكور في العقد:

لم يأتي القانون ولا التنظيم بأية أحكام تبين مدة العقد الموافقة لكل حالة من الحالات، التي تكون محلا للعقد المحدد المدة، كما أنه لم يتم النص على أية معايير يمكن الاهتداء بها، ومن ثمة تصبح خاضعة لتقدير القاضي كما يجب الإشارة أن عدم تطبيق قواعد العمل محدد المدة قد ينتج عنه عقوبات جزائية، وقد نصت المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11 والتي أدرجت بموجب الأمر رقم 96-21² على: "يعاقب على كل الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج - 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات.

أما ما يتعلق بأركان هذه الجريمة فإنه بقيام الركن المادي، هو إبرام عقد العمل محدد المدة خارج الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 يكفي لقيام الجريمة ذلك أن الجريمة هي مخالفة وأن إثباتها بمحاضر يعتبر دليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي، وهذا ما نصت عليه المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية و الاختصاص يؤول إلى قسم المخالفات، وقد نصت المادة 139 من القانون رقم 90-11³ على حالة العود وقضت على أنه تضاعف

¹ ابن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 77.

² الأمر رقم 96-21

³ المادة 139 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات ويعتبر عوداً، إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر شهراً السابقة للواقعة اللاحقة.¹

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص78.

الفصل الثاني

تمهيد:

أشار المشرع الجزائري إلى انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل، قد تكون بصورة قانونية وعادية، وقد تكون بصورة غير عادية، والأصل أن تنتهي علاقة حتما بانتهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة، إلى جانب ذلك نجد أن القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان إلى أحد الطرفين المتضرر منهما إنهاء علاقة العمل بمراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك.

لا يخفى على أحد بأن إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري التي تجمع بين المستخدم والعامل، قد تكون بإرادة صاحب العمل، أو العامل كالأستقالة التي تعتبر حق للعامل بضوابط وكذلك الإحالة إلى التقاعد، إذا ما استوفت شروط قانونية والتنظيمية اللازمة.

وكذلك يمكن لصاحب العمل استعمال حقه في التسريح العامل تأديبيا في حالة ارتكاب العامل لخطأ قد يؤثر على مسار حياته، وهذا ما تدخل المشرع لضبط حرية صاحب العمل في استعمال حقه في التسريح وكفل حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل.

المبحث الأول: أحكام إنهاء علاقة العمل الفردية

إن الإطار القانوني الذي يتضمن تبادل الطرفين لالتزاماتهما في علاقة العمل، هو العقد ذلك استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، وهذا ما جعل عقد العمل خاضعا لأحكام العقد عموما.

المطلب الأول: أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية

لقد نصت المادة 66 من قانون 11/90¹ المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه البطلان أو الإلغاء القانوني.

- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع .
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:²

ولدراسة هذه الأسباب توجد ثالث تصنيفات، أوأل يمكن تصنيفها من حيث طبيعة السبب إلى ثلاثة أنواع هي: الأسباب القانونية العادية، ويدرج ضمنها : الاستقالة، الوفاة، التقاعد، الفسخ الاتفاقي لعقد العمل، العجز الكامل والظرف الطارئ، وانتهاء المدة وأسباب قانونية عارضة تشمل التسريح التأديبي، الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية، والتسريح

¹ عثمانى كلثوم، الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة موالى الطاهر، سعيدة، 2016، ص37.

² المادة 66 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

لأسباب اقتصادية أو تقنية، أما التصنيف الثاني فقسمها إلى أسباب غير متصلة بالتسريح وأسباب مبنية على التسريح، ومن خلال استقراء نص المادة 66 المذكورة أعلاه يمكن تصنيفه بالنظر إلى إرادة العامل في إنهاء علاقة العمل إلى أسباب إرادية، كالاستقالة، وانقضاء المدة المتفق عليها في العقد وأسباب غير إرادية، كالوفاة، التقاعد، البطلان، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

ولقد اعتمدت في تحليلي لهذا الموضوع على التصنيف الثاني على اعتبار أن المشرع قد أخضع الإنهاء المبني على التسريح إلى إجراءات معينة بهدف توفير حماية أكبر للعامل، وهي تختلف عن الإجراءات المتبعة في باقي الأسباب.¹

الفرع الأول: إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح

ويندرج ضمن هذه الفئة الأسباب التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد والوفاة وسيتم معالجتها على النحو التالي:²

1. البطلان أو الإلغاء القانوني : تنشأ علاقة العمل بين العامل الأجير والمستخدم بموجب عقد كتابي أو غير كتابي، فهو عقد غير شكلي لأنه لا يشترط فيه الكتابة، وعليه يجوز إثبات علاقة العمل بكافة الوسائل، فيعتبر عقد العمل عقدا رضائيا تبادليا، ومتتالي التنفيذ،

¹ عثمانى كلثوم، الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص38.

² 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، ص48.

ويخضع للقواعد العامة للعقود، وبالتالي يشترط لصحته ما يشترط في أي عقد، من توافر أهلية التعاقد وخلو الرضا من عيوب الإرادة، ومشروعية المحل والسبب.

فبالنسبة لأهلية التعاقد نصت المادة 78 من القانون المدني¹ على أن كل شخص أهل للتعاقد ما لم يطرأ على أهليته عارض يجعله ناقص الأهلية أو فاقدها وتكتمل أهلية التعاقد ببلوغ الشخص سن الرشد المدني وهو 19 سنة كاملة مع التمتع بالقوة العقلية ولم يحجر عليه وإنه نظرا لطاب الخاص الذي يمتاز به عقد العمل، فقد يكون المستخدم إما شخصا طبيعيا أو معنويا، فترتبط أهلية التعاقد للشخص المعنوي باختصاص الجهة أو الشخص الذي يبرم العقد العامل أو يوق عليه أي تتعلق بصحة التفويض الذي يعطى له من قبل مسير المؤسسة، أما فيما يخص العامل الأجير، فنصت المادة 15 من قانون 11/90 السابق الذكر على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين وعليه يمكن تشغيل القاصر بشرط الحصول على ترخيص مسبق من وليه الشرعي أما إذا قل عمر العامل عن 16 سنة ولم يتعلق الأمر بعقد التمهين اعتبر عقد العمل باطل بطلان مطلق، بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية على المستخدم والمنصوص عليها بالمادة 140² من قانون 11/90 المعدل والمتمم، وهذا تكريسا لمبدأ من تشغيل الأطفال.

أما سلامة الرضا فهي خلوه من عيوب الإرادة، كالغلط في شخصية العامل أو في إحدى صفاته، أو التدليس عندما يقدم العامل للمستخدم شهادات مزورة، أو الإكراه كأن يكون العامل في حاجة ملحة أجر فيقبل بشروط المستخدم المجحفة الأمر الذي يجعل عقد

¹ المادة 78 من القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

² المادة 140 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

العمل قابل للإبطال طبقا للمواد 81-83-86-88 من القانون المدني ويزول حق الإبطال

بالإجازة الصريحة أو الضمنية، ويسقط إذا لم يتمسك به صاحبه خلال 05 سنوات.¹

وفيما يتعلق بالمحل والسبب فعلى غرار باقي العقود، لا بد أن يكونا مشروعين بمعنى غير مخالفين للنظام العام والآداب العامة وذلك تحت طائلة البطلان المطلق عمال بالمادتين 93² و 96³ من القانون المدني، أما إذا كان العقد يشمل على شرط غير مشروع فبالرجوع للمادة 196⁴ من القانون المدني، فإن الشرط يبطل والعقد يظل صحيحا، ما لم يتبين بأن العقد ما كان ليتم بغيره فيبطل العقد كله، مثال كأن ينص العقد على أجر أقل من الحد الأدنى المضمون أو على ساعات عمل طويلة دون فترات الراحة.

وحتى يكون بطلان عقد العمل سببا لإنهاء علاقة العمل، لا بد من صدور حكم قضائي يثبت ذلك البطلان فمن هو القاضي المختص في ذلك؟ وما هي طبيعة الحكم الصادر فيه؟ وهل يشترط أن يشمل منطوق الحكم عبارة البطلان العقد وبالنتيجة له القضاء بإنهاء علاقة العمل؟ طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁵ يختص بالنظر في دعوى البطلان القاضي الاجتماعي، ويفصل فيها بحكم ابتدائي قابل للاستئناف، وبمجرد النطق بالبطلان يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، والنص على ذلك في المنطوق يكون على سبيل التزديد، لأنه مجرد تحصيل حاصل.

¹ سهلي محمد، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 49.

² المادة 93 من القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

³ المادة 96 من القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

⁴ المادة 196 من القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

⁵ المادة 500 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

الجريدة الرسمية عدد 21.

كما تجدر الإشارة إلى أنه يجوز لطرفي علاقة العمل اللجوء للقضاء للمطالبة بفسخ عقد العمل لعدم وفاء الطرف الآخر بالتزاماته التعاقدية بدون مبرر قانوني، طبقا للمادة 119 من القانون المدني¹، وفي هذه الحالة إذا صدر حكم بالفسخ يزول أساس علاقة العمل مما يؤدي إلى إنهائها بيد أن المحكمة العليا في قرارها رقم 677966 المؤرخ في 2002/03/06² اعتبرت أنه إلا يجوز للمستخدم أن يدرج في عقد العمل لمدة غير محدودة بندا يعطي للطرفين الحق في فسخ عقد العمل في أي وقت، لأن ذلك مخالف للقواعد الآمرة للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات المعدل والمتمم العمل لاسيما المادة 66 منه والمواد 135،³ 136-4⁴ 137⁵ منه بحيث تعتبر باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريعية وعليه فإن رفض أحد الطرفين تنفيذ التزاماته جاز للطرف الآخر اللجوء للقضاء للمطالبة بالتنفيذ العيني وإلا اعتبر إنهاء علاقة العمل بدون سبب قانوني، وأصبح موجبا للتعويض للطرف الآخر.

2. انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة:

يقصد بالمدة الوحدة الزمنية التي يستغرقها العقد والتي تحدد بصفة مبدئية بكل حرية من قبل المتعاقدين، مع احترام النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، شريطة أن تكون هذه المدة موافقة لسبب التعاقد.

¹ المادة 119 من القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

² قرار المحكمة العليا في رقم 677966 المؤرخ في 2002/03/06.

³ المادة 135 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

⁴ المادة 136 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

⁵ المادة 137 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة في إطار الحالات التي حددها القانون، وهي واردة على سبيل الحصر، فينتهي هذا العقد تلقائياً ودون اتخاذ أي إجراء بمجرد حلول الأجل المتفق عليه أو بانتهاء العمل المتفق عليه ولا يترتب على ذلك أي التزام على عاتق الطرفين، إلا بضرورة إعلام الطرف الآخر بنيته في عدم تجديد العقد، أما إذا استمر العامل في منصبه بعد ذلك فيعد بمثابة إبرام لعقد جديد ولكن لمدة غير محدود.¹

وأما إذا رغب أحد الطرفين في وضع حدا لعلاقة العمل قبل انقضاء المدة أو العمل المتفق عليهما في العقد، فإن ذلك يتطلب توجيه إنذار مسبق للطرف الآخر، كما هو الحال في عقود العمل غير محدودة المدة، والهدف من هذا الإنذار هو منح الطرف الآخر مهلة للتسوية أموره والبحث عن البديل، ويعد العقد منتهياً بمرور الأجل المحدد في الإخطار، وهذا الأمر يذكرنا بالتنبيه بالإخلاء في عقود الإيجار غير محددة المدة.²

3. الاستقالة:

نظم المشرع الجزائري الحق في الاستقالة مثلما نظم سائر جوانب العلاقة الوظيفية على الرغم من أن هذه الحالة تشكل رغبة من طرف الموظف بيديها لدى الطرف الآخر وهو الإدارة يعبر فيها عن إرادته في التخلي عن وظيفته كونه بهذا التصرف الإداري يمارس أحد حقوقه الأساسية.

تعرضت نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لنظام الاستقالة في 4 مواد وهي 217-218-219-220 بالرغم من أن الاستقالة تعتبر حقاً لكن المشرع لم يصنفها ضمن الباب الذي حوى الضمانات وحقوق الموظف وواجباته،

¹ سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013، ص 67.

² سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 68.

بل نظم أحكامها باعتبارها حالة من حالات إنهاء الخدمة، حيث تنص المادة 217¹ من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، على اعتبار الاستقالة حقا يجب أن تخضع ممارسته لضوابط تشريعية مراعاة لمصلحة الإدارة أيضا، إذ جاء فيها الاستقالة حق معترف به للموظف ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.²

اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في الاستقالة طبقا لنص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة التي نصل على أنه: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي". ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقرر القانون حقا دون أن يحيطه بضمانات تحميه وتمكن من ممارسته على النحو الذي يكرس استعمال الشخص لكامل حريته في استعمال ذلك الحق، ومن هنا فإن لمشرع الجزائري أحاط الاستقالة باعتبارها حقا للموظف بمجموعة من الضمانات تسمح بتكريس هذا الحق على نحو يضمن عدم الاعتداء عليه سواء من جهة تعسف الإدارة أو من جهة إجباره على ممارسة وظيفته بأي طريقة ومن أي جهة كانت.

لهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات من خلال نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة تتوزع على ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستفادة منها وضمانات متعلقة بآثار الاستقالة.³

¹ المادة 217 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

² الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، دفعة 2001-2004، ص 81.

³ الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، المرجع السابق، ص 82.

4. العجز الكامل عن العمل:

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن لعمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته عن القيام بعمله، ويقاس مدى فقد القدرة عن العمل، بالنظر إلى الشخص السليم المعافى، ويتم تقدير مدى العجز بواسطة جداول تحديد الإصابة الجسدية ونسبة العجز المقابل لها.¹

هذا ويعد عاجزا في نظر القانون الجزائري، كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق نصف الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، وذلك بالمقارنة إلى أجر عامل من نفس كفاءته وخبرته وفي نفس القطاع الذي كان يعمل به سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه، وهذا ما هو واضح في نص المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 إذ ينص على: "يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الريح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث".

مما يعني أن المشرع الجزائري يشترط لاعتبار العامل في حالة عجز كامل وبالتالي استحقاقه لمعاش العجز أن يفقد على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب، كما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري اعتمد عند تحديد مفهوم العجز على المعيار المهني أي عدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات بحيث يعتبر الشخص في حالة

¹ (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، ص 91.

عجز عندما يفقد القدرة على العمل الذي كان يباشره قبل إصابته أو مرضه الذي تخلف عنه عجزه، حتى ولو كان باستطاعته القيام بنشاط مهني آخر.¹

وباعتماد المشرع على هذا المعيار يكون قد ضيق في تفسير مفهوم العجز بحيث يشمل فقط الحالات التي لا يستطيع الشخص فيها القيام بنفس نشاطه السابق، وقد يرجع السبب لرغبة المشرع في تجنب المؤمن عليه ما قد يعترضه من صعوبات في حالة إلزامه على تغيير نشاطه لغرض كسب قوته، خاصة إذا كان هذا النشاط من نوع النشاط الذي يصعب تغييره كأن يطلب عون أمن أن يشتغل كأستاذ مثلاً.

يؤدي العجز إلى فقد القدرة على الكسب فيتعرض العاجز وعائلته لحق العوز والحاجة، نظراً لانقطاعه عن العمل وبالتالي حرمانه من دخله الذي هو مصدر رزقه، وللعجز أسباب عديدة، فهناك العجز الخلقي الذي يولد به الإنسان، وهناك لعجز الناشئ عن الحروب وهو ما يطلق عليه 'معطوبي الحرب' وهناك العجز الناشئ عن حادث العمل، ويعتبر المرض من أهم الأسباب المؤدية للعجز خاصة ما يعرف بالأمراض المزمنة التي يستعصى علاجها، وفي هذه الحالة لا يقع العجز بصورة فجائية، بل يكون في أعقاب مرض أو حادث.²

ويعتبر الشخص في حالة عجز عندما تستقر حالته ولا يحدث فيها أي تطور، وقد تطول مدة استقرار حالة العجز، لذلك تذهب أغلب التشريعات إلى اعتبار الإنسان في حالة عجز عن العمل عند انتهاء مدة من الزمن يكون في أعقابها عاجزاً عن القدرة على العمل، وغالباً ما تحدد هذه المدة عند انتهاء المدة التي يستفيد المؤمن خلالها التعويضات المستحقة بمقتضى تأمين المرض وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في نص المادة 41⁴ من المرسوم

¹ بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 92.

² هدفي بشير، الوجيز في قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار الجسور الجزائر، 2003، ص 77.

رقم 27/84 بقوله: "تقدر حالة العجز لدى انتهاء المدة التي يستفيد المؤمن له خلالها من أداوات نقدية بمقتضى التأمين على المرض غير أن مبلغ المعاش يحدد مؤقتا إذ لم تستقر حالة العجز مع انتهاء المدة السالفة الذكر".

5. إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة :

فقد تتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية، فتزول من الحياة الاقتصادية وبالنتيجة تنتهي العقود التي أبرمتها مع العمال أما إذا إستمر نشاط المؤسسة وتم تغير صاحب العمل، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة فال تنهي، وإنما تستمر مع المستخدم الجديد، طبقا للمادة 36 من قانون 11/90¹ المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وهذا ما عايشته الجزائر خلال سنة 1995 في إطار خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية.

6. التقاعد:

عرف " لعبيدي" التقاعد بأنه الفرد الذي يعمل في حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة للحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض لإنهاء العمل سواء بالاختيار أو الإيجار أو حدث يمنعه من العمل، كعجز كلي أو جزئي.

كما يعرفه الاستقالة الأستاذ "أحمية سليمان": "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل.

وقد نصت المادة 05 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد: "تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

- معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة

¹ المادة 36 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

- معاش إلى اليتامى
- معاشات الأصول .

وما يجب التنويه عليه أنه في الكثير من الحالات يتم استعمال عبارة " استحقاق المعاش" للدلالة على التقاعد وهو خطأ شائع والصواب هو إضافة كلمة أخرى لتوضيح المعنى كعبارة "استحقاق معاش التقاعد" لأنه يوجد عدة أنواع من المعاشات كمعاش العجز ومعاش ذوي الحقوق، معاش التسريح.....الخ.¹

باعتبار أن التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعامل فإن له عدة أهداف أساسية يهدف لتحقيقها تتمثل فيما يلي:

أ - العدالة:

يساهم نظام التقاعد في الشعور بالأمن والاستقرار الاجتماعي، وكذا الارتياح من الجانب النفسي بالنسبة للمستفيدين ذلك لأنهم يتقاضون مقابل نقدي "معاش التقاعد" بعد أن كانوا قد ساهموا بجزء من راتبهم في دفع الاشتراكات لحساب هذا المعاش.

أما بالنسبة للفئة العمالية فينظرون إلى التقاعد على أنه ضمان لمستقبلهم، وبالتالي يشعر العامل بالاستقرار والطمأنينة في عمله، مما يحفزه على الزيادة في الإنتاج وكذا قدرته على الإبداع والابتكار، وهذا ما يؤدي لترقيته إلى درجات أعلى يستفيد على إثرها من أجور مرتفعة تهيأ له حياة كريمة في المستقبل.

ب- الإنصاف:

من أهداف نظام التقاعد الإنصاف في توزيع الدخل بين الأجيال العاملة والمتقاعدة بمعنى أنه على مبادئ التسيير المعتمدة عدم فصل جيل عن جيل آخر، أي أن استفادة

¹ (هدفي بشير، الوجيز في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص79).

الفرد من معاش التقاعد الذي يخوله نظام الحماية الاجتماعية بكيفية منصفة يدعم مبدأ التضامن الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع.¹

ج- الوضوحية:

إن نظام التقاعد يوفر رؤيا واضحة لحماية العامل، وكذا تأمينه ضد الأخطار التي قد يواجهها مستقبلا، مما يجعله يتفاعل لمصيره ومصير أسرته نتيجة شعوره بالحماية، مما يزيد من مردوديته وإنتاجه.

د- إن اشتراكات التقاعد المفروضة على العامل من شأنها أن تساهم في التنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق الاستثمارات التتموية ذات النفع العام في شتى الميادين، ما يخفف من الأعباء المالية للدولة.

إضافة لذلك فإن التقاعد من شأنه حماية المنخرطين من الانحراف الاجتماعي والحفاظ على المجتمع من تفشي الفساد وكذا محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.²

7. **الوفاء** : ويتعلق الأمر بالعامل لأن شخصيته محل اعتبار فتنتهي علاقة العمل وفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد العامة، أما المستخدم فال تؤدي وفاته إلى انتهاء علاقة العمل، بل يجوز استمرارها م خلفه عمال بالمادة 74 من قانون 11/90 السابق الذكر.³

الفرع الثاني: إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح

1. العزل:

¹ (ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص106.

² (المرجع نفسه، ص103.

³ (المادة 74 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

لم يستقر المشرع الجزائري بصفة خاصة على تحديد مصطلح يتضمن قرار العزل باعتباره من أخطر الإجراءات لإدارية التي تصيب الموظف، مما يؤدي إلى تنحيته وإنهاء خدمته الوظيفية، حيث نجد أن كلمة العزل تفيد الإبعاد والإخلال.

وانطلاقاً من المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي ينص على: "كل موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون تقديم أي مبرر مقبول"، حيث أنه يعتبر كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف تكون مثبتة قانوناً وتكونها كوارث طبيعية، والعجز البدني الناتج عن المرضي أو المتابعات الجزائية التي تسمح للموظف الالتحاق بمنصب عمله".

والعزل عبارة عن عقوبة تأديبية استيعادية تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لتربط الموظف المعاقب بالإدارة المستخدمة، بالتالي يفقد صفة الموظف التي اكتسبها منذ ترسيمه في رتبة الوظيفة العمومية.

فحين أكد الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في نص المادة 184¹ على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم"، فنجد من خلاله المشرع منع الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية التوظيف من جديد وذلك بسبب جسامه الخطأ المرتكب، وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية بسبب الآثار الضارة المترتبة عنه والمتمثلة في إنهاء المسار المهني للموظف وحرمانه من

¹ المادة 184 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

حق التوظيف مستقبلاً، حيث نص في المادة¹ 185 من نفس الأمر أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف جديد في الوظيفة العمومية". نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع بالضمانات التأديبية، هذه التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي إذن يعتبر إجراء العزل عقوبة تأديبية، لذلك من الضروري النص صراحة على ذلك باستخدام عبارة "عقوبة تأديبية" عند الحديث عن العزل وعدم الاكتفاء باستعمال "إجراء إداري" التي تشمل الإجراء التأديبي أيضاً بهدف رفع اللبس والغرض بهذا الخصوص.²

2. التسريح للتقليص من عدد العمال:

ليس هناك مفهوم متفق عليه لتقليص العمال، إلا أنه يمكن القول بأن التقليص من عدد العمال هو فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة.

ويظهر من خلال المفهوم أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب، وليس في العدد، وعليه يخرج من نطاق هذا المفهوم - أي تقليص العمال - فصل مجموعة عمال لأسباب أخرى، كأن يكون السبب انتهاء مدة عقد العمل أو لارتكاب العامل خطأ جسيماً أو بسبب انتهاء العمل المتفق عليه، إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى غير تلك المتعلقة بالصعوبات المالية والتجارية

¹ المادة 185 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلقة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

² طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر 2013، ص 55.

والتقنية، كعز صاحب العمل على ضمان أجور بعض عماله أو بسبب التقليل من النشاط إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى التي تدخل ضمن دائرة الأسباب الاقتصادية.¹

أما الأستاذ " نصر الدين قريش " يشير إلى أنه لا ينبغي الخلط بين مصطلح التقليل من عدد العمال، ومصطلح التسريح لسبب اقتصادي لأنه ليس من الحتمي أن يتم التقليل من عدد العمال بتطبيق التسريح فقط، فقد يتم بعدم تنصيب العمال المتوقعين عن العمل لأسباب تخصهم، أو الإحالة على التقاعد، بالنسبة لمن تتوفر فيهم الشروط أو الإحالة على التقاعد المسبق.²

المطلب الثاني: إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية

الفرع الأول: إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح

وجب على من يهمله الأمر سواء العامل أو المستخدم أو ألي ذي مصلحة رف دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي، من أجل استصدار حكم يقضي بالبطلان، حتى يتمكن طرفي العقد الباطل من التحرر من الالتزامات المترتبة على علاقة العمل ولكن قد يكون موضوع الدعوى بطلان عقد العمل محدد المدة لعدم مراعاته أحكام القانون، وفي هذه الحالة أقر القانون صراحة بأن الجزاء المترتب عليه ليس البطلان بل إعادة تكييفه من عقد محدد المدة إلى عقد عمل، غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من قانون 11/90³ المتعلق

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومة، الجزائر، 2012، ص144.

² المرجع نفسه، ص145.

³ المادة 14 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية نصت عليها المادة 146 مكرر من نفس القانون.¹

وأما إن كان الإنهاء راجع لانقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، فإن عالقة العمل تنتهي بقوة القانون في اللحظة التي يتم فيها إنجاز العمل المتفق عليه أو بانقضاء المدة المحددة فيه صراحة، غير أنه ولتقاضي التجديد الضمني لعقد العمل يتعين على المستخدم إخطار العامل مسبقا برفض التجديد أما إذا سكنا الطرفين عند انتهاء الأجل واستمر العامل في منصبه فإن ذلك يدل على اتجاه الطرفين فبرام عقد عمل غير مكتوب ولمدة غير محدودة.

وفيما يخص الإنهاء عن طريق الاستقالة، فيجب على العامل أن يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل كتابة فيوجه للهيئة المستخدمة رسالة مكتوبة يبين من خلالها الأسباب والدوافع التي حملته على وضع حد لعلاقة العمل، احترام الإجراءات وفترة الإشعار المسبق التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، قبل مغادرته لمنصب عمله.²

وفي حالة إنهاء عالقة العمل بسبب العجز الكامل عن العمل، والذي يؤدي إلى استحالة تنفيذ العامل لالتزامه تجاه المستخدم وجب على العامل أو المستخدم تقديم ما يثبت العجز الكامل، فإن تعلق الأمر بالعجز الجسدي أو العقلي قدم شهادة طبية محررة من قبل طبيب مختص .

لكن في حالة إدعاء المستخدم بأن العامل عاجز كليا عن أداء العمل المخول له لانعدام الكفاءة المهنية لديه، وجب عليه تقديم الدليل على أساس أن البيئة على من أدعى واليمين على من أنكر.

¹ المادة 146 مكرر من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

² طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، مرجع سبق ذكره، ص58.

وكما أن المستخدم ملزم بإخطار العمال برغبته في إنهاء نشاطه القانوني عن طريق التصفية، أو بسبب شهر إفلاسه أما إذا استمرت المؤسسة في نشاطها وحدث التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فال تنهي عقود العمل وإنما تستمر مع المستخدم الجديد، غير أنه يجوز للعامل الذي توافر فيه شروط لإحالة على التقاعد، أن يعلن للمستخدم عن رغبته في الإحالة على التقاعد وفي حالة الوفاة على ذوي حقوق العامل أن يخطروا الهيئة المستخدمة بذلك بتقديم شهادة الوفاة، حتى تتمكن من تصفية حقوقه لاسيما إن كانت ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل فيق عبء إثبات السبب المؤدي إلى قطع علاقة العمل على من يدعيه.

ونظرا لخطورة كل من العزل والتسريح لأسباب اقتصادية، وما ينجر عنهما من فقدان العمال لعدد كبير من مناصب الشغل، مما يؤثر ذلك سلبا على الاقتصاد الوطني، فقد أخضعهما المشرع لإجراءات خاصة.¹

الفرع الثاني: إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح

قد يرتكب العامل خطأ جسيما، غير أن صاحب العمل يتنازل عن حقه في إنهاء علاقة العمل، فتوافر الخطأ الجسيم يعني بالضرورة إنهاء رابطة العمل، فقد نصت المادة 273 فقرتها الثانية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه يعلن عن التسريح، المنصوص عليه في المادة 37³ أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار

¹ طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، المرجع السابق، ص 59.

² المادة 73 في فقرتها الثانية القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

³ المادة 37 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

التسريح واستماع المستخدم للمعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا لهيئة المستخدمة ليصطحبه ومنه لا يصدر قرار التسريح التأديبي إلا بعد استيفاء المراحل التالية:

1. مرحلة التحقيق:

فقد نصت المادة 37-1¹ من قانون 09/11 السابق الذكر على أنه يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله، ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة وعليه يحظر توقي عقوبة على العامل إلا بعد التحقق من الخطأ المرتكب، وإبلاغه كتابيا بما نسب إليه، واستماع إلى أقواله وتمكينه من حق الدفاع ويتم إثبات ذلك في محضر يودع بملفه الشخصي، ويجب أن يتم التحقيق من طرف لجنة تأديبية محايدة ومتساوية الأعضاء.²

6. مرحلة المداولة :

تقوم لجنة التأديب المتساوية الأعضاء بالمداولة حول الوقائع المعروضة عليها، من حيث تكييف طبيعة الخطأ الجسيم المرتكب والظروف المحاطة به ودراسة قرار المستخدم الرامي لتسليط عقوبة على العامل.

7. مرحلة اتخاذ القرار:

¹ المادة 37-1 القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

² طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، المرجع السابق، ص 60.

فبعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حق العامل، يتم اتخاذ قرار التسريح وهو من صلاحيات المستخدم فلم يعد كما كان من قبل خاضعا للرأي المطابق للجنة التأديبية، ثم لا بد من تبليغه للعامل المعني بالأمر كتابيا.

6. مرحلة الطعن:

يمكن للعامل الذي يرى أنه تعرض للعزل بطريقة تعسفية، أن يطعن في القرار المبلغ له أمام مكتب المصالحة، وله الحق في رف دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى طبقا للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

وأما بالنسبة للإجراءات المتبعة في حالة التسريح المبني على أسباب اقتصادية، فقد نصت المادتين 70 - 71 من قانون 11/90² المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، على الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات فيجب على المستخدم القيام بها قبل اللجوء لعملية التقليل وتتمثل فيما يلي : . تخفيض ساعات العمل، . العمل الجزئي، . الإحالة على التقاعد، . دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

وكما جاء المشرع بالمرسوم التشريعي رقم 09/94³ المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ونظم إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال في الفصل الثالث لاسيما المادة 7 منه وتتمثل هذه القواعد من الناحية الإجرائية

¹ المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21.

² المادتين 70 - 71 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

³ المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية.

في إعداد مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، إعلام السلطة الإدارية أي مفتشية العمل وسيتم توضيح ذلك كالآتي :

- عداد مخطط اجتماعي
- التشاور مع ممثلي العمال
- إعلام السلطة الإدارية.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إنهاء علاقة العمل الفردية

باعتبار عقد العمل محدد المدة استثناء للقاعدة العامة التي تقضي بديمومة علاقات العمل أضحي من الضروري التكفل بحماية العامل المتعاقد لمدة محددة، لأن طبيعة علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم هشة بتحديد بداية ونهاية العقد، وينتج عنها آثار.

المطلب الأول: الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية بصفة قانونية

الفرع الأول: حق العامل في الحصول على شهادة عمل والتعويض

أولاً: الحق في حصول على شهادة عمل

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول، حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لاعتبارها من مستلزمات العقد، وعلى هذا نصت المادة 67 من القانون رقم 90-11¹ على أنه: "يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها"، ويعتبر هذا الحق في الحصول على شهادة عمل حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أدائه من طرف الملزم به أي المستخدم، ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد.

¹ المادة 67 من القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

ثانيا: الحق في التعويض

من الحقوق المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا هي حق الاستفادة من تعويض التسريح والذي نصت عليها المادة 22¹ من المرسوم التشريعي رقم 94-09: "يحول للأجير الذي هو محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح وإذا كان المشرع قد أقر هذا الحق إلا أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق.

الفرع الثاني: حق العامل في التأمين على البطالة

لقد أقر المشرع الجزائري بمقتضى قوانين العمل ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب اقتصادية تتجسد في حق قانوني تضمنه لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة التي حدد قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94-11 يعتبر هذا من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذه من الملتزم به وحمایته متى عرض عليه نزاع بشأنه، وإن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حق مطلق، وإنما هو مقيد بشروط تخص الأشخاص الذين يستحقونه والتزامات على عاتق المستخدم، ويتم حساب التعويض عن البطالة بتحديد أجر مرجعي وهذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاقتطاع من الضمان الاجتماعي والذي يتحصل عليه العامل خلال إثني عشر شهرا السابقة لتسريحه مع المبلغ الشهري الأدنى المضمون الساري المفعول عند تاريخ التسريح.

¹ المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94/09 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحمایة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية.

وتحدد المادة 14 من المرسوم التنفيذي 94-11¹ مدى التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من إثني عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

إن أمر تحديد عنصر التعسف هو من صلاحيات القاضي دون غيره، وعلى هذا الأساس فإن التعسف مرتبط بمدى حسن وسوء النية لأن التعسف في استعمال الحق باعته ذاتي وباطني لا يظهر إلا من خلال آثار ممارسة الحق، وما الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل إلا صورة من التعسف، وفي مجال التشريع العمالي ويمكننا القول أن التعسف هو الخروج أو عدم احترام القواعد الشكلية والموضوعية التي وضعها المشرع بمعنى أن التصرف الذي يقوم به صاحب العمل مخالف لتشريع العمل فإنه يكون مشوب بطابع التعسف بغض النظر عن الدوافع أو نية صاحب العمل، وهذا يدعونا إلى البحث عن مفهوم هذا الإنهاء الغير مشروع على مختلف المستويات للتوصل لاستخلاص العناصر التي تمكننا من ضبط معيار فاصل بين مشروعية تسريح العمال من عدمها.

الفرع الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

عرف الإنهاء " التعسفي " أحيانا بالحد وأحيانا بالمثال، سعيا لتحديد مفهوم الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، ومن الذين عرفوا التعسف، الأستاذ " فتحي الدريني " إذ عرفه عند تحديد معنى التعسف، هل يفيد مجاوزة الحق أم يختلف عنه فقال: " المقصود بالتعسف أن يمارس الشخص فعلا مشروعاً في الأصل بمقتضى حق شرعي ثبت له، بغرض أو بغير

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة.

غرض، أو بمقتضى إباحة مأذون فيها شرعا على وجه يلحق بغيره الأضرار، أو يخالف محكمة المشروعية.¹

كما نقل عن بعض علماء الأصول مفهوم التعسف بأنه: "عبارة عن تحايل على بلوغ غرض لم يشرع الحق لأجله"، وعرف الأستاذ مصطفى الجمال الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل بأنه: "هو الإنهاء الذي لا يمكن إبطاله كتصرف قانوني وفقا للقواعد العامة في استعمال الحقوق العامة لكنه يعتبر مع ذلك غير مشروع إعمالا للقواعد العامة في استعمال الحقوق والحرمان بصفة عامة.

كما أن الأستاذ عبد السلام ذيب يقول: "يكون التسريح الغير شرعي لما يصدر مخالفة للقواعد الإجرائية المحددة قانونا أو اتفاقا، أو لما يصدر مخالفة لقواعد موضوعية قانونية.²

إن فقدان مناصب العمل في أي لحظة في علاقات العمل غير محددة المدة، ولهذا السبب جلب هذا الموضوع العديد من الاجتهادات والآراء التي تحاول ضمان أفضل حماية العمال في حالة فسخ علاقة العمل.

والإنهاء التعسفي هو أحد أشكال إنهاء علاقة العمل، وهناك عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة، وأحكام القانون تبين الطرق التي يحق لصاحب العمل أن ينهي فيها علاقة العمل وهناك شروط وإجراءات واجب اتباعها، ولقد حدد القانون متى يكون الفصل تعسفيا حسب المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.³

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص85.

² الطاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2005، ص32.

³ المادة 73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

وبالنسبة لعقد العمل المحدد المدة هنا يجوز لرب العمل إنهاءه في أي وقت خلال مدة سريانه بشرط أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد. وفيما يخص عقد العمل غير المحدد يجوز لصاحب العمل إنهاءه شريطة إخطار العامل بالكتابة قبل شهر من الإنهاء. القاعدة العامة في القانون الجزائري هي أن تبرم علاقة العمل غير محدد والاستثناء تحديده.¹

الفرع الثاني: معايير الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

يعتبر عدم تحديد معيار معين ضمن قوانين العمل يستند إليه القضاء عند فصله في النزاع المعروض عليه، سمح للفقهاء أن يبحث في ذلك مستعينا أحيانا بنصوص القانون المدني، وأحيانا أخرى بالاجتهاد لقضائي، لكن الفقهاء لم يتفقوا على معيار معين، من خلال النصوص القانونية واجتهاد فقهاء القانون الوضعي والشريعة الإسلامية.

أولاً: معايير الإنهاء التعسفي في الفقه والشريعة الإسلامية

1. معيار الإنهاء في الفقه

اختلف الفقه الفرنسي المتشعب بالروح الفردية في إعطاء معنى موحد لطبيعة التصرفات التي أصبحت تعرف وتوصف بأنها تعسفية، وحتى القضاء نفسه لم يصل إلى هذا الوصف إلا بعد زمن طويل، ولم تستقر بعد معالم هذه النظرية وحدودها، خاصة وأن النزاعات بين العمال وأرباب العمل تزداد تنوعاً وتفاقماً، فمنها النزاعات الفردية، والجماعية، وحوادث العمل، والتأمينات الاجتماعية، وتتدخل السلطة سواء بواسطة التشريعات أو عن طريق المناشير، أو حتى عن طريق المساهمة في إبرام اتفاقات أو اتفاقيات جماعية، تصبح لها قوة القوانين عند اعتمادها.²

¹ الطاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 33.

² سهبي محمد، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المادة بالإرادة المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، 2016، ص 47.

ومن بين أحكام القضاء الفرنسي الأول في هذا المجال حكم محكمة "كولمار" في قضية الجار الذي أقام مدخنة فوق سطح منزله لا مصلحة له في إقامتها، وكانت غايته حجب النور على جاره، فأسست تلك المحكمة حكمها على الحيثية التالية: "من حيث المبادئ العامة تقضي بأن حق الملكية هو على وجه ما حق مطلق يبيح للمالك أن ينتفع بالشيء وأن يستعمله وفقا لهوان، ولكن استعمال هذا الحق كاستعمال أي حق آخر - مثل حق إنهاء علاقة العمل - يجب أن يكون حده هو استيفاء مصلحة جدية مشروعة.

وهذا الحكم لا يتحدث عن التعسف والمعيار المعتمد إنما هو جدية المصلحة، وهذا معيار مادي، ومشروعيتها، وهذا معيار ذاتي، سببه الباعث، وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية عام 1871 مثل هذا الاجتهاد، واعتبرت أساس التعويض عن الضرر هو الخطأ والفعل أو التصرف، ورأى أنه لا يمكن أن يوصف الفعل أو التصرف بالخطأ والمشروع في نفس الوقت، ومهما يكن فهذان الحكمان لم يقررا نظرية التعسف، ومع ذلك اعتمد عليهما الفقه لتأكيد بداية نظرية التعسف ومعاييرها عند الفقهاء تدور حول الخطأ، الضرر، مقياس الرجل العادي، نية الضرر، جدية المصلحة.¹

أ- نظرية التعسف عند الفقيه "بودان"

يرى الفقيه البلجيكي "بودان" بأن التعسف يتحقق في أمرين:

- إذا استعمل الحق لمجرد إيقاع الضرر بالغير
- إذا استعمل الحق بإهمال ودون تبصر، بحيث لو استعمله الرجل العادي في نفس الظروف الزمنية والمكانية، وفي نفس الشروط لما وقع هذا الخطأ.

ب- معيار التعسف عند الفقيه "سالي"

يقول الفقيه "سالي" بأن: "تعبير التعسف في استعمال الحق تعبير خاطئ، وأنه يقصد به في غالبية الأحيان انتفاء الحق وليس إساءة استعماله، وأن الحق الذي يتعسف في

¹ المرجع نفسه، ص48.

استعماله ليس إلا رخصة غير داخلة في نطاق الحق المدعى به، فهو بهذا يستبعد وجود الحق خلافا لما ينص عليه القانون، ومن ثمة فهو لا يقول بنظرية التعسف، عكس ما ذهب إليه الأستاذ بلخيزر عبد الحفيظ¹ من أن التعسف عند "سالي" يعتبر استعمالا غير طبيعي لهذا الحق، وأن العادات والأعراف هي التي يرجع إليها لمعرفة هل هذا الاستعمال طبيعي أو غير طبيعي، ومن الأمثلة المتداولة ضرر الجار بجاره، فهذا الضرر يقاس حسب ظروف الحي، فما يعتبر ضارا بحي راق، يمكن أن يعتبر غير ضار بحي آخر غير راق، وما يعتبر ضارا ليلا لا يعتبر ضارا نهارا.¹

ج- معيار التعسف عند "السنهوري"

إن أساس معيار التعسف عند "السنهوري" هو الخطأ التقصيري في إطار وحدود ما ذكره القانون، حتى لو كان هذا التعسف متصلا بالتعاقد، مثل إنهاء العقود، ولتحديد متى يعتبر تصرف ما خاطئا أو ليس خاطئا، فالميزان هو سلوك وتصرف الرجل العادي، فقد الإضرار بالغير، وهو معيار ذاتي يمكن أن يدخل ضمن المعيار الموضوعي، ولكي يكون تعسفا، يرجع فيه إلى مدى انحراف سلوك الشخص، عن سلوك الرجل العادي. كما أن معيار رجحان الضرر على المصلحة رجحانا كبيرا وهو معيار موضوعي، يرجع فيه كذلك إلى سلوك الرجل العادي، حيث يعتبر ليس من السلوك المألوف للرجل العادي، أن يقوم بفعل يلحق الضرر بالغير، ولا تكون له فيه إلا مصلحة قليلة، ونفس المنهج يسري على "عدم مشروعية المصالح التي يرمي صاحب الحق إلى تحقيقها"، وهذا معيار موضوعي، إذ ليس من السلوك المألوف حسب معيار الرجل العادي، أن يقوم الشخص بفعل يستتر وراءه ليصل إلى مصلحة غير مشروعة.²

¹ فراس عبد الرزاق حمزة، مسئولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مقال في مجلة الدراسات

والبحوث القانونية، جامعة النهريين العدد السابع، العراق، ص11.

² فراس عبد الرزاق حمزة، المرجع السابق، ص12.

الختامة

إن إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري لما لها من تأثير كبير على الجانب الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، قام المشرع الجزائري بمعالجتها وسعيه لتقديم الحلول الأفضل والأجد لحماية حقوق كلا الطرفين - العامل والمستخدم - وهذا بارز من خلال قيامه بتعديل القانون رقم 90-11 وهو راجع لتعسف أصحاب العمل في إنهاء علاقة العمل، ومساسهم بحقوق العمال، فقد تضمن تدخل الدولة بتنظيم حالات إنهاء علاقة العمل، تتكفل بتحديد الأسباب الجدية للإنهاء.

حيث تتضمن إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري حالات إنهاء إرادية والتي بجورها إما أن تكون بإرادة الطرفين كالاستقالة أو الإحالة على التقاعد وتوجد ثلاث حالات غير منصوص عليها في هذا القانون، كذهاب الإرادي والفسخ الاتفاقي، وإما أن يكون لأسباب تأديبية وذلك لارتكاب العامل خطأ جسيم حسب الشروط القانونية لاعتباره سبب من أسباب التسريح التأديبي، أما المضمون الثاني لإنهاء علاقة العمل الفردية هي الحالات الإرادية وهي تكون إما بقوة القانون أو باستحالة تنفيذ العقد كوفاة والعجز مع تكفل المشرع الجزائري بحقوق العامل وحمايتها وصيانتها، باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عقد العمل محدد المدة هو أداة قانونية تقنية لقيام علاقة مؤقتة بين العامل المستخدم بشكل يضمن حقوق طرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية
- يقوم عقد العمل محدد المدة على أربعة عناصر أساسية هي: عنصر العمل، الأجر والتبعية والمدة
- تعد الكتابة طريقة قانونية يثبت بموجبها أحد الخصوم وجود حق له أمام القضاء
- مدة العقد هي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل وإدارته

- نص المشرع الجزائري على حالات لإنهاء علاقة العمل وهي: حالات قانونية وحالات غير قانونية
- وضع المشرع الجزائري أجهزة منوط بها عملية الرقابة على سير علاقة العمل بين العامل والمستخدم
- بينما نقترح التوصيات التالية:
- ضرورة تكثيف الجهود الوطنية لحماية طرفي العقد في علاقة العمل
- التوازن في الحماية بين العامل والمستخدم وعدم الانحياز للعامل فقط واعتباره العنصر الضعيف فقط يكون أحيانا المستخدم هو العنصر الضعيف
- إقرار المشرع الجزائري عقوبات وجزاءات تأديبية على كل من ينهك بنود عقد علاقة العمل سواء من طرفي العقد - العامل والمستخدم - أو جهات خارجية

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب القانونية

1. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004.
2. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2001.
3. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1 علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 1984.
4. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومة، الجزائر، 2012.
5. زيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
6. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
7. طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر 2013.
8. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة.

9. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر ، 2003.

10. هدي بشير، الوجيز في قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار الجسور الجزائر، 2003.

11. الواضح رشيد ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005.

12. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، ج1، دار الهناء للطباعة، 1985.

13. احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2003.

14. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.

15. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر . 2008.

ثانيا: المراسيم والأوامر والقوانين

1. القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

2. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

3. القانون 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.
4. القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
5. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21.
6. قرار المحكمة العليا في رقم 677966 المؤرخ في 06/03/2002.
7. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
8. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
9. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21.
10. المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية.
11. المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية.
12. المرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. بلميهوب عبد الناصر، علاقة العمل الفردية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
2. بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد 3. حمدين، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.
4. الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، دفعة 2001-2004.
5. سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013.
6. 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.
7. سهيلي محمد، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المادة بالإرادة المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، 2016.
8. الطاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2005.
9. عثمانى كلثوم، الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة موالى الطاهر، سعيدة، 2016.

رابعاً: المقالات

1. فراس عبد الرزاق حمزة، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مقال في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة النهريين العدد السابع، العراق.

الفهرس

..... شكر وتقدير

..... إهداء

أ..... مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام لعقد العمل محدد المدة

6..... تمهيد

7..... المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة

7..... المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة

7..... الفرع الأول: تعريف عقد العمل المحددة المدة في الفقه

9..... الفرع الثاني: تعريف عقد العمل المحدد المدة في القانون

11..... المطلب الثاني: شروط قيام عقد العمل المحدد المدة

11..... الفرع الأول: الشروط العامة لعقد العمل محدد المدة

12..... الفرع الثاني: الشروط الخاصة لعقد العمل محدد المدة

13..... المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة

13..... المطلب الأول: صور إبرام عقد العمل المحدد المدة

13..... الفرع الأول: الحالات القانونية

17..... الفرع الثاني: الحالات غير القانونية

20..... المطلب الثاني: الرقابة القانونية على عقد العمل محدد المدة

- الفرع الأول: الرقابة القانونية على مدى تطبيق بنود عقد العمل المحدد المدة22
- الفرع الثاني: الجزاء المترتب على خرق بنود عقد العمل محدد المدة25
- الفصل الثاني: طرق إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري
- تمهيد.....34
- المبحث الأول: أحكام إنهاء علاقة العمل الفردية35
- المطلب الأول: أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية.....35
- الفرع الأول: إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح.....36
- الفرع الثاني: إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح.....47
- المطلب الثاني: إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية.....50
- الفرع الأول: إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح.....50
- الفرع الثاني: إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح.....52
- المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إنهاء علاقة العمل الفردية.....55
- المطلب الأول: الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية بصفة قانونية55
- الفرع الأول: حق العامل في الحصول على شهادة عمل والتعويض.....55
- الفرع الثاني: حق العامل في الحصول على أجر قبل فترة العمل التي تسبق الإنهاء ..55
- المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....56
- الفرع الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل57
- الفرع الثاني: شروط الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل59

69.....الخاتمة

.....قائمة المصادر والمراجع

.....الفهرس

.....الملخص

الملخص

ملخص مذكرة الماستر

كثيرا هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إلى أيادي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية استثنائية غير دائمة وهو ما جعل المشرع يسمح بإبرام عقود العمل المحدد المدة. حيث يبرم عقد العمل كأصل لمدة غير محددة الذي يعتبر العقد المثالي، هذا الأخير ينتهي بحالات نص عليها قانون العمل الجزائري.

الكلمات المفتاحية:

1/ عقد العمل 2/ العامل 3/ المستخدم 4/ قانون العمل 5/ الهيئة المستخدمة 6/ الإنهاء

Abstract of The master thesis

There are many cases in which it is required to resort to temporary labor for exceptional, non-permanent circumstantial reasons, which made the legislator allow the conclusion of fixed-term work contracts. Where the work contract is concluded as an asset for an indefinite period, which is considered the ideal contract, the latter ends with cases stipulated in the Algerian labor law

keywords:

1/ the work contract 2/ the worker 3/ the employee 4/ the labor law 5/ the employer 6/ the termination.