وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم قانون الخاص

المرجع: 05

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

عقود العمل محدد المدة بين التشريع و الممارسة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون خاص

من إعداد الطالب(ة):

إسالمة عبد الحفيظ

تحت إشراف الأستاذ(ة):

ماموني فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقش

الأستاذ(ة) زواتين خالد.....رئيسا

الأستاذ(ة) ماموني فاطمة زهراء.....مشرفا مقررا

الأستاذ(ة) بلعبدون عواد.....مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم:2019/07/09

بسم الله الرحمن الرحيم

" الله لا إله إلا هو الحي القيوم لا تأخذه سنة ولا نوم له ما في السموات وما في الأرض من ذا الذي يشفع عنده إلا بإذنه يعلم ما بينا أيديهم وما خلفهم ولا يحيطون بشيء من علمه إلا بما شاء وسع كرسيه السموات و الأرض ولا يؤده حفظهما وهو العلي العظيم"

أية 255 من سورة البقرة

إهداء

إلى الشخص الذي قال الله عنه إن الجنة تحت قدميه

أمي الغالية أطال الله في عمرها وأشفاها من مرضها

أمين

إلى أبي رحمة الله عليه وغفر ذنبه و أدخله الله جنة

أمين

إلى الزوجة الغالية أطالة الله في عمرها ورحمها الله

في الدنيا والآخرة

أمين

وإلى أولادي كل من ياسر محمد عبد الودود و فاطمة

نور الهدى و فريال ياسمين و هيام مريم سرين أطال

الله في عمرهم ووقاهم من كل شر

أمين

وإلى كل شخص عزيز ساعدني على إتمام هذا البحث

إسالمة عبد الحفيظ

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات فله الفضل و الشكر 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:

"من لايشكر الناس لا يشكر الله"

وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم نتقدم بالشكر الجزيل ووافر الامتنان و العرفان إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل و نخص بالذكر الأستاذة

المشرفة " ماموني فاطمة الزهرة " على صبرها معنا وعلى ما بذلته من جهد ، فجزاها الله خير جزاء حيث لم تبخل علينا بآرائها ، وتوجيهاتها والتي كانت خير مرشد وناصح .

كما نتقدم بعبارات الشكر و العرفان إلى لجنة المناقشة الذي أتشرف بمناقشة هذا العمل المتواضع أمامهم و الذين تصفحوا صفحات بحثي

جزاهم الله خيرا كل من الأستاذ بلعبدون عواد و الأستاذ زواتين خالد.

وكذلك لا ننسى الشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إنجاز هذا البحث.

إسالمة عبد الحفيظ

قائمة المختصرات

د.م.ج : ديوان المطبوعات الجامعية

ج.ر: الجريدة الرسمية

ج: جزء

ط: طبعة

ع : عدد

ص: صفحة

ب.س.ن: دون سنة النشر

ص.ص : من الصفحة إلى الصفحة

مقـدمـة

لقد ظهر العمل وتطور بتطور المراحل التي شهدها الفكر البشري, ومن أجل الحفاظ على النظام لا بد من قوانين تنظم العلاقات العمل مما أدى ظهور إلى قانون العمل, ويختلف من دولة إلى أخرى فكل دولة خصوصياتها و التي نجد من بينها قانون العمل الجزائري.

فقانون العمل الجزائري يمتاز بخاصية الانتقال من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي أو التفاوضي , حيث مر من الإستقلال إلى يومنا هذا بمرحلتين مختلفتين عرفت الأولى بمرحلة النظام اللائحي و المرحلة الثانية مرحلة النظام التعاقدي .

كما يمكن إعطاء لمحة حول مراحل تطور قانون العمل جزائري ففي مرحلة النظام اللائحي , فكان ظهور عدة قوانين ونتيجة الفراغ القانوني الذي شاهدته الجزائر غداة الإستقلال في مجال علاقات في علاقات العمل الفردية و الجماعية , بادرت السلطة السياسية أنداك إلى إصدار القانون 57/62 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية فبقي الأمر إلى غاية 1966 حيث صدر الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , ونظرا لتطور عدد العمال وتزايد حاجاتهم إلى نظام يضمن حمايتهم وإعطائهم الاهتمام والرعاية اللازمة صدور الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات , أو قانون للعمل في الجزائر المستقلة والذي كرس هذا الأخير مبدأ حق المشاركة العمال في تسيير, وكذلك في نفس سنة صدر الأمر 75/71 المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الخاص , وفي سنة 1975 صدرت مجموعة من تشريعات العمل نذكر منها الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 بالشروط العامة لعلاقات العمل ، في قطاع الخاص وكذلك في نفس السنة صدر الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل , و الأمر 33/75 المتعلق بالاختصاصات مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية .

كما يعتبر القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل, الذي جاء تكريس لمبادئ الواردة في الميثاق الوطني و الدستور 1976 من أهم التشريعات العمل في ضل النظام اللائحي.

و تطبيقا للأحكام الواردة في القانون رقم 12/78 صدرت مجموعة من القوانين و المراسيم نذكر منها القانون 05/82 المتعلق بعلاقات الجماعية في العمل و تسويتها, و صدور القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية, جاء هذا القانون ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام و المبادئ الواردة في القانون 12/82, وكذلك صدور بعض القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية, و القانون 12/83 متعلق بالتعاقد, وكذا القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية, و القانون 11/83 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي, و القانون 15/83 متعلق بالمنازعات في المجال الضمان الاجتماعي.

نظرا إلى بعض التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر سنة 1989 و ظهور الدستور 1989 الذي جاء بعدة إصلاحات ، فشهدت المنظومة التشريعية في الجزائر بداية من التسعينات تطورا كبيرا في مختلف المجالات .

أما في المجال الاقتصادي عرف تطورا كبيرا الذي أدى إلى انسحاب الدولة تدريجيا من احتكار النشاط الاقتصادي ودخول في مرحلة نظام التعاقد الحر، الذي شمل نطاق العلاقات العمل التي دخلت في مرحلة جديدة وهي مرحلة نظام التعاقدي , مما أدى إلى صدور القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 الذي جاء في مرحلة صعبة و مرحلة انتقالية من نظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي وجاء في الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر .

و جاء كذلك لتكريس مهمة خاصة بانتقال من النظام اللائحي إلى النظام تفاوضي أي تفاوض العمال والهيئة المستخدمة و الأصح هو تغير نظرة العمل من نظرة اجتماعية إلى نظرة اقتصادية.

كرس المشرع من خلال تنظيم علاقة العمل بواسطة نظام التعاقد, عقود العمل لمدة غير محددة كأصل عام و عقود العمل لمدة محددة كاستثناء، ورغم التركيز القانوني و التنظيمي على اعتبار عقد العمل محدد المدة استثناء التي تقضي بديمومة علاقة العمل سواء تنظيميا عن طريق التعاقد لمدة غير محددة, نلاحظ فرق كبير بين المجال التشريعي و الممارسة الميدانية, حيث أصبح المستخدم يلجأ إلى مثل هذا النوع من التعاقد الذي أصبح ينافس عقد العمل غير محدد المدة بصفة فعالة .

فالسبب الذي جعل توسيع دائرة تعاقد لمدة محددة هو رغبة المستخدم في السيطرة على علاقة العمل الفردية.

فكل هذه الأوضاع المحيطة بالعامل دفعت بالمشرع لضرورة التكفل بحماية حقوقه , من خلال وضع ضوابط قانونية تساهم في تدعيم مركزه في هذا نوع من العقود العمل , وحمايته , وخلق بجانب هذه الضوابط القانونية أجهزة إدارية و قضائية تسهر على مراقبة مدى تطبيقها , و التقيد بها عند إصدارها على أرض الواقع , و الفصل في النزاعات المتعلقة بعلاقة العمل بين العمال و المستخدم .

و على ضوء ما سبق فإن موضوع البحث يطرح إشكالية: **ما هي الضمانات التي اعتمد عليها المشرع الجزائري في حماية العمال في إبرام العقود عمل محددة المدة ؟** – **أهمية الدراسة :**

من أجل الإحاطة أكثر بهذا الموضوع الهام , تأتي هذه الدراسة العلمية و التي جاءت تحت عنوان " **عقود العمل محددة المدة بين التشريع و الممارسة** " , ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على إحدى انشغالات المهمة في عالم الشغل وفرق الشاسع الموجود بين التشريع و الممارسة الميدانية , التي تطرقت إلى العديد من القضايا و الإشكالات القانونية المتعلقة بالنزاعات التي واكبت أهم المستجدات التشريعية و القضائية المرتبطة بالموضوع.

كما تكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لهذا الموضوع نضرا لأهميته في إطار علاقات العمل حيث تتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

– وجود فراغ قانوني في التشريع العمل الجزائري والذي من شأنه أن يؤدى إلى عدم توازن بين مصلحة المستخدم و العامل .

– كثرة النزاعات العمالية بسبب عقود العمل محددة المدة وكثرة اللجوء المستخدم إلى هذا نوع من العقود.

– المنهج المتبع :

و فيما يتعلق بمنهج الدراسة ارتأيت اعتماد على المنهج التحليلي يجعلها دراسة تحليلية نقدية حيث تمس مختلف الجوانب الموضوعية و الإجرائية , وكذا النظرية و التطبيقية , حيث عملت على استقراء و تحليل النصوص القانونية المتعلقة بحماية العامل في عقد العمل محدد المدة و الاستعانة أحيانا بالمنهج المقارن كلما استلزم الأمر.

أما فيما يخص الصعوبات التي واجهناها أثناء إنجاز هذا البحث, فتتمثل أساسا في نقص المراجع المتخصصة حول هذا الموضوع المتعلق بعقد العمل محدد المدة.

و في إطار هذا , جاءت دراستنا مقسمة إلى فصلين , حيث تطرقنا بالدراسة في الفصل الأول إلى تأصيل فكرة النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , حيث جاء في المبحث الأول منه , انعقاد عقد العمل محدد المدة في إطار قانون علاقة العمل , وفي المبحث الثاني تـعديل و إنهاء عقد العمل محدد المدة ,وجاء في الفصل الثاني الحماية القانونية عند إبرام عقد العمل محدد المدة,و الذي جاء في المبحث الأول منه آليات القانونية لحماية عقد العمل محدد المدة, وفي المبحث الثاني الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعقد العمل محدد المدة.

الفصل الأول

النـظام القـانونـي لعقود العمـل مـحدد المدة

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدي، انطلاقا من مبدأ حرية العمل. و حرية التعاقد اعتمادا على المبدأ المعروف و هو مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين يستوجب لقيام علاقة العمل بمقتضى عقد العمل توافر الشروط المتعلقة بالعقود الرضائية طبقا لنصوص و قواعد القانون المدني لاسيما رضا و المحل و السبب , و الأهلية إلى جانب الخصوصية التي يمتاز بها عقد العمل المحدد المدة حيث يستوجب لقيامه توافر شروط خاصة تتمثل أساسا في شرط الكتابة و شرط تحديد المدة أو الفترة الزمنية التي يتم فيها تنفيذ العقد. [1]

ما يعتبر عقد العمل محدد المدة الوسيلة القانونية و التنظيمية لقيام علاقة العمل بين عامل و المستخدم لضمان حقوق الطرفين مقابل التزامات التعاقدية.

و بناءا على هذا سنتناول في هذا الفصل انعقاد عقد العمل محدد المدة في إطار قانون علاقات العمل المبحث الأول وتعديل و إنهاء عقد العمل محدد المدة المبحث الثاني.

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

يعتبر عقد العمل محدد المدة الوسيلة القانونية و التقنية لقيام علاقة العمل مؤقتة بين العامل و المستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية.

لم يحضى عقد العمل محدد المدة بتعريف من خلال قانون علاقات العمل , بل اكتفى المشرع بتقديم الحالات التي يتم فيها انعقاد عقد العمل محدد المدة وشروطه, [2] حيث لم تنص المادة 12 على تعريف عقد العمل محدد المدة, بل ذكر الحالات التي يتم بموجبها انعقاد العقد.

[1] - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر, سنة 2012 ، ص 17.

[2] - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21, ج.ر ,عدد17 , المؤرخة1990/04/25.

تنعقد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة سواءا كانت بعقد كتابي أو 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 و لعدة اعتبارات عملية يمكن أن تكون علاقة العمل لمدة محددة وهذا مبدأ تعتمد عليه كافة القوانين المنظمة لعلاقة العمل, و عليه ينبغي أولا دراسة شروط انعقاد العقد العمل محدد المدة في المطلب الأول و الحالات إبرام عقود العمل محدد المدة في المطلب الثاني.

المطلب الأول : شروط انعقاد العقد العمل محدد المدة

يطبق على عقد العمل محدد المدة قواعد عامة مثل بقية العقود إذ, يشترط توافر شروط عامة و هي الرضا و المحل و السبب و الأهلية، كما يتطلب قيام شروط خاصة تتميز عن بقية العقود و لينشأ العقد صحيحا قانونيا يجب توافر هذين شرطين آخرين ليرتب هذا العقد الآثار القانونية الخاصة به المتمثلة في الكتابة و المدة .

الفرع الأول : الشروط العامة لانعقاد عقد العمل محدد المدة

يعتبر عقد العمل محدد المدة من العقود الرضائية التي يشترط لقيامها توافر شروط المحددة في قانون المدني و المتمثلة في الرضا و المحل و السبب و الأهلية وعدم ورود هذه الشروط في قانون العمل لا يعد تقصيرا من المشرع بل يتم التعبير عنها في عقود العمل بنفس الشكل التي تتم في العقود المدنية الأخرى.

كما لا يمكن أن تتصور عقد العمل دون التراضي بين مستخدم و العامل أو إبرام عقد العمل من شخص عديم الأهلية أو ناقص الأهلية سواء تعلق أمر بين العامل أو قدراته الشخصية و الذهنية في الأداء أو كما تسما بأهلية الأداء لكن يتم اقتران محل عقد العمل بالسبب في شرط واحد و هو موضوع العقد المتمثل في عنصر العمل المطلوب القيام به حيث يشرط أن يكون مشروعا و ممكن التحقيق خلال مدة العقد المتفق عليها [1].

[1] - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص20.

أولا : الرضـــا:

يعتبر العقد أصلا اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما و هو ملزم للطرفين من تبادل المتعاقدان الالتزام بينهما. [1] كما يتم عقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية.

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني أو النظرية عامة للالتزامات فالتعبير عن الإرادة في هذه العقود لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى حيث يتم التعبير عن إرادة أو الموافقة كما هو عليه الحال في مختلف العقود إما بالتعبير صريح سواء كان في شكل الكتابة أو لفظ كما هو متفق عليهما المتعاقدين أو التعبير الضمني حسب الأشكال المتعارف عليها كالسكوت مثلا أو شروع في العمل دون تردد أو تأخر أو ما يؤدي إلى استخلاص الموافقة الضمنية بمختلف الوسائل والطرق المتعارف عليها (المادة 60 من قانون المدني الجزائري).

و نظرا لكون العامل حرا من الناحية المبدئية و النظرية في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانياته و مؤهلاته و رغباته. [2]

فحماية مقررة للعامل في ضرورة العلم ببنود عقد العمل خاصة تلك التي لها علاقة مباشرة, و مؤثرة بإرادته فيلزم المستخدم بإعلام العامل بكل ما له علاقة بعقد العمل كتحديد مدة العقد, و تحديد مبلغ الآجر, و ساعات العمل, و أيام العطل...إلخ و تعتبر هذه العناصر

جوهرية في تنفيذ عقد العمل محدد المدة كما يشترط في إرادة العامل أن تكون خالية من عيوب المعروفة في القواعد العامة كالغلط أو التدليس أو إكراه.

[1] - عبد الرزاق السنهوري ,الوسيط في شرح قانون المدني _ العقود الواردة على العمل, دار النهضة العربية القاهرة ,سنة1964,ص83

[2] - أحمد سليمان, الوجيز في قانون علاقات في التشريع الجزائري, ديوان مطبوعات جزائرية, طبعة الثانية 2015 ص73

فلا يمكن أن يتصور إنشاء علاقة عمل بين مستخدم و العامل بإرادة يشوبها الغلط أو التدليس أو إكراه حيث أن تكون إرادة العامل صحيحة و سليمة من تلك العيوب لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية و بكل ثقة في النفس و عدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف أخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم مباشرة أو عن طريق الغير [1].

ثانيا. المحل و السبب :

يتميز شرطا المحل و السبب في عقد العمل بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود المدنية الأخرى ، بحيث يعتبر المحل النسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقد بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل محددة المدة حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل و نفسه بسبب التزام المستخدم .

تتمثل عناصر المحل و السبب في مدة العقد المقررة بصفة محددة إلى جانب عنصر العمل الواجب أداؤه من طرف العامل, ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد و على هذا الأساس أثار القانون المتعلق بعلاقات العمل بموجب تبيان في عقد العمل محدد المدة مدة سريان العقد وأسباب المدة المقررة [2] أي بمفهوم أخر تحديد محل العقد بصفة دقيقة و المتمثل في عنصري العمل و الأجر المقابل.

1- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 21

2– الفقرة الأخيرة من نص المادة 12 من القانون رقم 11/90 متعلق بعلاقات العمل

كما خول المشرع لمفتشيه العمل صلاحية التأكد من صحة تحديد محل و السبب عقد العمل محدد المدة بوجوب أن يكون التزام بالمدة المحددة في العقد مطابقا للنشاط الذي وظف من أجله العامل[1].

كما قام المشرع طبقا لنصوص الخاصة بعلاقة العمل من مبدأ حماية حقوق العامل بمنح عامل نوعا من الحماية عند إبرام عقد العمل و كذا عند تنفيذه بتحديد الشروط و المعايير الواجب الأخذ بها و احترامها عند انعقاد عقد العمل و خاصة إذا حددت فيه المدة لزمنية لتنفيذه على أساس أن العامل يصبح في وضعية قانونية هشة عن تلك المقررة في عقود العمل الغير محددة المدة [2].

وجب على مشرع إعطاء حماية خاصة للعامل بوجوب تكافئ التزام العامل و المستخدم فلابد من تساوي في مقدار التزام العامل بقيامه بالعمل المتفق عليه مع مقدار التزام المستخدم في تسليم الأجر المحدد في العقد.

كما يشترط في المحل و السبب لعقد العمل محدد المدة أن يكون ممكنا و معينا أو قابل لتعيين و التعامل فيه و غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

ثالثا – الأهلية :

تعرف الأهلية بأنها صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وتحمل واجبات و صلاحيات لاستعمالها[3].

1– مادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم .

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 22

3. عبد الرزاق السنهوري, الوسيط في شرح القانون المدني, مرجع سابق, ص 112

و لدراسة شرط الأهلية في عقد العمل محدد المدة يستوجب النظر أولا في أهلية أطراف العقد و هما العامل و المستخدم, حيث تختلف أحكام الأهلية الخاصة بالعامل وأهلية الخاصة بالمستخدم الذي يمكن أن يمثل في شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

أ . أهلية العامل :

بالنسبة للعامل هو شخص طبيعي ، يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام العقد العمل المدة سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغ السن الرشد أو أن تكون أهليته غير ناقصة لأي سبب من الأسباب المعروفة في القواعد العامة و بالتالي يشرط سن 19سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بحرية تامة و دون أي شرط مسبق .

نظرا لطابع المميز لخصوصية عقد العمل ولاعتبارات اقتصادية و اجتماعية فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة بعقد العمل و هي 16 سنة.

لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي و أن لا يشكل العمل المراد القيام به خطر على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته [1] و الهدف من ذلك هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر و استغلاله تحت تبعية قانونية و اقتصادية للمستخدم .

ب . أهلية المستخدم :

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

بالنسبة للشخص طبيعي، يجب أن يتمتع الشخص صاحب العمل بالأهلية كاملة التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية و التجارية في الأعمال التجارية و إدارة الأموال و الأملاك أما بالنسبة للشخص المعنوي فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده

1– مادة 15من قانون 11/90 قانون علاقات العمل

النظم و القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها العامة و الخاصة و بغض النظر عن شكلها القانوني سواء كانت شركات أموال أو شركات أشخاص [1].

الفرع الثاني : الشروط الخاصة لانعقاد عقد العمل محدد المدة

إلى جانب الشروط العامة الواجب توافرها لانعقاد عقد العمل محدد المدة كسائر العقود الأخرى، توجد شروط خاصة جوهرية لانعقاد العقد و التي تتمثل في الكتابة و المدة المحددة بحيث لا ينعقد العقد إلا بتوافرها [2].

فبالنسبة للكتابة يستخلص من الفقرة الأخيرة من المادة 11 من قانون علاقات العمل [3] عندما نصت أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن يكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة بمفهوم المخالفة لا يمكن أن يكون عقد العمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوبا و حددت فيه المدة المقررة لتنفيذ العقد و سريانه .

و نستخلص من الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون علاقات العمل أنه عندما يبرم عقد العمل محدد المدة في إحدى الحالات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من نفس المادة [4], فإنه يستوجب بيان مدة سريان علاقة العمل و أسباب المدة المقررة مع إمكانية قيام رقابة من طرف مفتش العمل لمحتوى العقد, بخصوص ما يتعلق بإثبات ارتباط المدة المحددة بطبيعة العمل المطلوب القيام به.

أولا : إشراط الكتابة في عقد العمل المحددة المدة

1–أحمد سليمان, الوجيز في قانون علاقات في التشريع الجزائري, مرجع السابق, ص73

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 30

2–مادة 11 من القانون رقم 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل على ما يلي " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة و في حالة انعدام عقد العمل مكتوب.....أن يكون عقد لعمل قائمة لمدة غير محدودة".

4- المادة 12 من القانون 11/90

تعتبر الكتابة بصفة عامة في عقد العمل محدد المدة شرطا أساسيا لانعقاد و إثبات العقد، حيث يشترط من المتعاقدين العامل و المستخدم تحرير العقد بصيغة مكتوبة بين العامل و المستخدم لمدة محددة في الوثيقة العقد إلى جانب إمضائها من طرف المتعاقدين[1].

بالرجوع إلى أحكام المادة 11 من القانون 11/90 بفقريتها الأولى و الثانية نجدها تنص على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة" "و في حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة " [2].

يظهر هنا أن المشرع الجزائري قد افترض في حالة غياب عقد المكتوب أن علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة و أن إفراغ إرادة الطرفين في عقد مكتوب أمر ضروري لإثبات علاقة العمل المحددة المدة و قد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أن مواصلة العمل بعد انتهاء عقد العمل المحدد المدة بمثابة استمرار علاقة العمل لكن لمدة غيرمحددة عملا بالمادة 11 من القانون 90/ 11،حيث جاء بأن القاضي الدرجة الأولى لما صرح بأن سكوت المستخدم عن تجديد عقد العمل محدد المدة يعني تحول عقد إلى عقد غير محدد المدة [3].

كما أقرت المحكمة العليا بالعقد غير مكتوب عملا بأحكام المادة 08 من القانون 90/ 11 مثال ذلك الإقرار الذي أدلى به صاحب العمل أما مفتشيه العمل حيث جاء " أن سلطة الوقوف على إثبات عقد العمل محدد المدة و مدته من اختصاص قاضي الموضوع و في هذه حالة تكون قد نشأت علاقة لمدة غير محددة طبقا للمادة 14 من القانون السالف الذكر [4].

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص31

2–بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة،دار الهومة،الجزائر،2004، ص20.

3–قرار المحكمة العليا، الغرفة اجتماعية، قسم الثاني ، قرار رقم 165096 ، مؤرخ بتاريخ 1998/06/09 ، غير منشور.

4–قرار المحكمة العليا، الغرفة اجتماعية، قسم الثاني ، قرار رقم 194672 ، مؤرخ بتاريخ 2000/04/11 ، غير منشور.

و في قرار أخر جاء ما يلي "حيث أن الطاعنة لم تبين بأنها قدمت العقود التي تحتج بها أمام المحكمة حتى يتم مناقشتها مادام أن المطعون ضده يدفع بأن علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة هي غير محددة المدة بينما الطاعنة تدفع بأن العمل المبرم بينهما هو محدد المدة تم تجديده بالضرورة الأمنية و المبدأ أن عقد العمل يبرم لمدة غير محددة كما تنص عليه المادة 11 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 في حين عقد العمل المحدد المدة هو الاستثناء وعلى الطاعنة أن تثبت ذلك بصفتها مستخدمة و أن أي إنهاء لعلاقة العمل المعتبر غير محدد المدة دون سبب يعتبر طردا تعسفيا [1].

لكن يتعين الملاحظة أن المادة 11 من القانون 11/90 بفقرتها تضمن سهوا يحول دون أدائها للمعنى المقصود بحيث يجب إضافة عبارة العقد المكتوب إلى الفقرة الأولى للوقوف عند المعنى الصحيح ألا و هو "يعتبر العقد مكتوب مبرما لمدة غير محددة ....." طالما أن الفقرة 2 من نفس المادة تنص على أن علاقة العمل تكون لمدة غير محددة في حالة انعدام عقد مكتوب.

إن الفرق بين الحالتين أنه بموجب الفقرة الأولى يعتبر العقد(le contra est répute) مبرما لمدة غير محددة, في حين أنه بموجب الفقرة الثانية يفترض العقد (le contrat est peine) أنه قد أبرم لمدة غير محددة ,وبالنتيجة فإنه لا يسمح في الحالة الأولى محاولة إثبات غير ذلك و يعتبر بمثابة قرينة قاطعة لفائدة العامل لكن يثور الإشكال بالنسبة للحالة الثانية المتعلقة بقيام علاقة عمل دون إفراغها في عقد عمل مكتوب و حول ما إذا كانت قرينة قاطعة مقارنة بالفقرة الأولى يمكن القول بأن الأمر يتعلق بقرينة بسيطة يمكن دائما إثبات أمام القضاء بأن علاقة العمل قائمة لمدة محددة و أن عدم تكريس علاقة العمل في شكل الرسمي لا يحول دون تحقيق من توفر شروط قيام عقد العمل محدد المدة مع الإشارة بأنه

1–قرار المحكمة العليا ، الغرفة اجتماعية ، قسم الثاني ، قرار رقم 1922311 ، مؤرخ بتاريخ 2000/01/18 ، غير منشور.

في غياب الكتابة غالبا ما يصعب إثبات قيام علاقة العمل محددة المدة بناءا على هذا يظهر بأنه مبدئيا العقد محدد المدة عقد مكتوب لكن يجوز لكل الطرفين إثبات العكس ذلك بأن علاقة العمل قائمة لمدة محددة وفقا للفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 11/90 .

ثانيا: مدة العقد العمل محدد المدة و أسبابها

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة صاحب العمل و إداراته و هي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع أخد بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن.

إذ أن عقود العمل المحددة المدة و العمل بالتوقيت جزئي هي نماذج يلعب فيها عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات و حقوق الأطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل و الآثار المترتبة عنها[1].

و بالرجوع للمشرع الجزائري نجد أنه نص المادة 12 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على ضرورة أن يتضمن العقد العمل مدة علاقة العمل و أسبابها [2].

و هذه المدة التي تربط العامل بالمستخدم يتحدد معها عنصر التبعية و التي من خلالها تبدأ و تنتهي أثار التزامات طرفي العقد فيما بينها و تنتهي مدة العقد بانتهاء المدة المقررة له, أو بإنهاء العمل الذي من أجله قامت علاقة العمل [3].

1– بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة،دار الهومة،الجزائر،2004، ص.ص 28/23.

2– –تنص مادة 12 من قانون 11/90 على أنه .... يبن بدقة في عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة ".

3–مصطفى قويدري ، عقد العمل بين نظرية و الممارسة, دارالهومة, الجزائر 2010, ص 233.

من جهة أخرى لا يكفي إدراج ضمن العقد المؤقت مدة معينة بصفة عشوائية بل وضع المشرع قيد إضافي على أطراف العقد يتمثل في ضرورة تسبيب هذه المدة و يقصد من وراء ذلك تسبيب مدى تطابق المدة إلى تم الاتفاق عليها بين المستخدم و العامل مع طبيعة النشاط محل العقد محدد المدة, فإذا اتفق المتعاقدان على أن تكون مدة العقد باثني عشر شهرا مثلا في الحين أن النشاط الذي وظف من أجله العامل لا يستغرق سوى ستة أشهر و استمر عامل في أداء مهامه هنا يرتب كل من المشرع [1]، و استقرار اجتهاد المحكمة العليا أثر أخر على هذه العلاقة التي تصبح قائمة بموجب المادة 14 من القانون 11/90 لمدة غير محددة و قد استقر اجتهاد المحكمة العليا في هذا العدد على مايلي: أن مدة العقد القائم بين الطرفين لم تحدد بصفة دقيقة و لا يكفي تحديد نهائيا بإنتهاء المشروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته و نهايته بصفة محددة و ثابتة [2].

أن المادة 12 من القانون 11/90 سمحت لرب العمل الارتباط بموجب عقود محددة المدة لكن مقابل ذلك اشترطت عليه و في جميع الحالات أن يسبب المدة المقررة و مادام أن المستخدم ارتبط مع العامل عن طريق عقد عمل دون احترام الشروط القانونية فإن العلاقة تصبح لمدة غير محددة طبقا للمادة 14 من نفس القانون [3].

كما يتمثل رضا العامل في معرفته لكل ماله علاقة مباشرة بالعمل المطلوب القيام به ، فلا بد أن يكون على دراية تامة بالفترة الزمنية بعقد العمل المراد إمضاؤه لتجنب النزاعات و التي غالبا ما تقع بسبب تجاهل العامل لهذا الشرط الجوهري في عقد العمل محدد المدة بهذا توجد

1–بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة ،مرجع السابق ، ص 28.

2– قرار المحكمة العليا ، الغرفة اجتماعية ، قسم الأول ، قرار رقم 212573 ، مؤرخ بتاريخ 2000/03/21 ، غير منشور.

3– قرار المحكمة العليا ، الغرفة اجتماعية ، قسم الأول ، قرار رقم 162960 ، مؤرخ بتاريخ 1998/04/14 ، غير منشور

الحماية المقررة في تشريعات العمل و حتى من خلال الاتفاقيات الجماعية من إلزام المستخدم بإدراج كل العناصر المتعلقة بعلاقة العمل في نماذج عقود العمل المحددة المدة لاسيما تحديد مدة سريان العقد [1].

كما يستوجب تحديد مدة عقد العمل في الحالات المذكورة تشريعيا و التي سيتم تناولها في المطلب الثاني الخاص بالحالات التي تبرم فيها عقود عمل محدد المدة طبقا لقانون علاقات العمل.

المطلب الثاني : حالات إبرام عقود العمل محدد المدة

حدد المشرع صراحة في نص المادة 12 من القانون رقم 90/ 11 الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى عقد محدد المدة و المتمثلة في وجود أشغال غير متجددة أو دورية و حالة استخلاف عامل مؤقتا و كذلك حالات أخرى تتعلق بفترات موسمية أو لإعمال ذات طابع مؤقت بحكم طبيعتها[2].

كما نصت المادة 12 من القانون رقم 90/ 11 على خمس حالات يتم من خلالها الاعتماد على عقود عمل محددة المدة و التي وردة على سبيل الحصر لكن بصفة عامة غير مدققة و غير مفصلة حسب الأنواع الكثيرة و المختلفة للأعمال المراد القيام بها بموجب عقود العمل محددة المدة و هذا راجع إلى استحالة الإشارة إلى كل الأعمال لتشعب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بمجال علاقات العمل .

كما يجب الإشارة أن المشرع قد نص في هذه المادة في صيغتها الأولى إلى أربعة حالات, تم أضاف الحالة الخامسة سنة 1996 بسبب ظروف الاقتصادية الصعبة التي عرفتها

1-Paul Henri antorrmattei, les conventions et accords calecifs de travail , éditions Dalloz ,1995-p34

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص.ص37/31

الجزائر أنداك خاصة في قطاع الأشغال العمومية و البناء،و هذاما سيتم تبيانه عند تحليل فيما بعد[1].

و قد حددت المادة 12 من قانون علاقات العمل خمس مجموعات من عقود العمل محددة المدة و ذلك لتفادي الخروج من نطاق ما ورد في النص و ثانيا لترك نوع من الحرية في اللجوء و قد حددته المادة 12 من قانون علاقات العمل خمس مجموعات من عقود العمل محددة المدة و ذلك لتفادي الخروج من نطاق ما ورد في النص و ثانيا لترك نوع من الحرية في اللجوء على عقود عمل محددة المدة, مع حماية القانونية للعامل تفاديا لتعسف و تجاوزت المستخدم عند اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة، كما وجب اعتناء بجميع هذه الحالات شيء من التفصيل من خلال الوقوف عند الحالات الأخرى التي تمنع فيها صراحة المشرع إبرام عقود محددة المدة[2].

الفرع الأول: الحالات القانونية لإبرام عقود العمل محدد المدة

مند إصلاحات سنة 1990 و بالرغم من صفة المرونة التي يبدو أنه جاء بها التشريع الجزائري الجديد, في التعامل مع العقود محددة المدة لكن في الحقيقة ما من شك أنه تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في عهد القوانين السابقة بحيث يبقى العقد محدد المدة عقد استثنائي و ليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إليه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11/90 كم أنه يخضع من حيث التنظيم إلى أحكام خاصة تسعى إلى تحقيق النظام العام و مخالفتها لا تقصر على ترتيب أثار مدنية فقط و إنما جزائية أيضا كذلك الشأن بالنسبة للتشريع الفرنسي حيث أن أول نص تشريعي يتعلق بالعقود

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص.ص37/31

2–بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة ،مرجع السابق ، ص 43.

محددة المدة ظهر بموجب القانون 11/79 المؤرخ في 1979/01/03 لكن دون أن يخوض في مسألة المدة المخصصة لهذا النوع من العقود ولا إلى حالات اللجوء إليه.

كما تعاقب النصوص القانونية التي تتطرق إلى الموضوع العقود محددة المدة, لكن أخيرا وبموجب الاتفاق المهني المؤرخ في 1990/03/24 الذي تضمنه القانون 361/90 المؤرخ في 1990/07/12 تم الرجوع إلى نظام يحصر قائمة الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى العقود محددة المدة [1].

مع تقرير بعض المبادئ الأساسية له من خلال تكريس طابعه الاستثنائي المنافي للنشاط الدائم و العادي للمؤسسة و أن إبرامه لا يمكن أن يتم سوى من أجل تنفيذ مهمة محددة و مؤقتة وفقا للحالات الواردة على سبيل الحصر بموجب المادة 1-1-L122 من القانون العمل.

يظهر بالتالي بأن كل من التشريع الجزائري و الفرنسي يعتمدان على معيار مشترك و هو نظام الحصر القانوني للحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى النظام التعاقد بموجب عقود محددة المدة لكن مع بعض الخصوصيات بالنسبة للقانون الجزائري الذي يأخذ فيه عنصر الحصر طابع نسبى كما ستلاحظ عن بسط الحالات .

لقد نظم المشرع الجزائري حالات اللجوء إلى إبرام عقود محددة بموجب أحكام الماد 12 و ما يليها من القانون 11/90 و حصرها في أربعة حالات تم جاءت المادة الثانية من الأمر 12/96بما يبدو للوهلة الأولى أنها حالة خامسة لكن سترى بأنها في حقيقة معيار و ليست حالة .

حاول التشريع الفرنسي بموجب القانون 163/90 المؤرخ في12 /1990/07 حصر حالات في تسع حالات و من أجل تبسطها و تصنيفها إلى ثلاث أصناف, صنف يتعلق بحالات الاستخلاف و أخر يتعلق بحالات التزايد المؤقت للنشاط و حالات أخرى تتعلق بطبيعة النشاط.

1-الحالة الأولى: حالة وجود أشغال أو خدمات غير متجددة.

1-طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص46

– شرط لإمكانية لإبرام عقود عمل محددة المدة في مثل هذه الحالة وجود عقد مسبق بموجب قيام بأشغال و الخدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن [1]. وما يعني أنه يجب البحث في طبيعة العقد من خلال طبيعة هذه الأشغال و الخدمات إن كانت من ميزاتها عدم التجديد، و إن كانت مرتبطة بنشاط المستخدم اليوم و العادي و دائم مثل " الحارس، الكاتب .....الخ " فهؤلاء لا يجوز أن تكون عقودهم مع المستخدم محددة المدة.

كما يلاحظ أن انتشار هذا النوع من العقود يوجد على مستوى ورشات البناء التي غالبا ما تلجأ إلى الاعتماد على التعاقد المؤقت تبعا لطلب الزبون بإنجاز مشروع لفترة زمنية محددة و المتمثلة في أشغال غير متجددة أي غير متكررة عبر الزمن بالنظر إلى طبيعتها المسندة لفترة محددة .

ويشرط في عدم تجديد لهذه أشغال أن تكون لها علاقة بالنشاط الأصلي للمؤسسة المستخدم , و أن تكون صفة عدم التجديد بالنسبة للزبون و ليس بالنسبة للمؤسسة المستخدمة ، كمشروع بناء سكنات التي تتطلب يد عاملة مؤهل [2].

و الملاحظة في هذه الحالة أن المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم تحدد شروطا خاصة بالمدة المحددة لعقد العمل و لم تحدد كذلك المجال أو القطاع المتعلق

بالأشغال أو الخدمات الغير متجددة، عكس ما فعله في التشريع السابق [3].

1–سلامي أمال"عقد عمل محدد المدة في ضل صلاحيات الاجتماعية في جزائر،رسالة ماجستير كلية حقوق –جامعة قسنطينة 2013

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص.ص46/ 48

1–المرسوم رقم 203/87المؤرخ في 1987/09/01 المحدد لشروط مدة علاقة العمل واستمرارها في بعض أعمال البناء و الأشغال العمومية, ج ر عدد 36, المؤرخ في 1987/09/02 .

حيث حدد شروط مدة علاقة العمل في أعمال لبناء و الأشغال العمومية نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء صفة لأشغال الغير متجددة عليها و تنظيمها لضمان استقرار علاقة العمل.

فالمؤكد أن التشريع الحالي يفتح مجال إلى قطاعات أخرى في مختلف النشاطات المرتبطة بعقود أشغال أو الخدمات غير متجددة و هذا مستخلص مباشرة من الفقرة الأولى من المادة 12 حيث يشير المشرع إلى قطاع أشغال و قطاع الخدمات ضمنيا من خلال العقود المبرمة مع المؤسسة المستخدمة للعمال بموجب عقود عمل محددة المدة مع الالتزام بالفقرة الأخيرة من نفس المادة و التي تشير إلى وجوب تبيان عقد العمل المبرم لمدة محددة, أسباب المدة المقررة أي صفة الأشغال أو الخدمات الغير المتجددة.

2-الحالة الثانية: حالة استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا.

لإبرام عقد عمل محدد المدة بالنسبة لهذه الحالة يشترط وجود علاقة عمل سابقة ثابتة للعامل غائب , وبالتالي ينصب عقد العمل محدد المدة ,على نفس العمل القائم به سابقا من طرف العامل المثبت و الغائب , و هذا ما أراد المشرع أن يبرره بعبارة " منصب عمل " .

كما يختلف التشريع حالي مع التشريع السابق من حيث تحديد المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة في حالة استخلاف عامل, حيث لم يذكر المشرع في المادة 12من القانون رقم 11/90 المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة عكس ما قام به التشريع السابق [1].

كما أن المشرع لم يذكر في هذه الحالة سبب الغياب العامل المثبت حتى يتمكن المستخدم من استخلافه بعامل مؤقت بعقد محدد المدة ,و بالتالي فكل غياب مؤقت مبرر لعامل مثبت يعتبر سببا لإبرام عقد العمل محدد المدة و قد أشار المشرع في الفقرة الأولى من المادة 54من

2- نصت المادة 27 في فقرتها الثانية من القانون 06/82 المتضمن علاقة العمل الفردية على مايلي :

" عندما يقضي الأمر باستخلاف صاحب منصب عمل يتغيب مؤقتا و تكون مؤسسة المستخدمة ملزمة بالاحتفاظ له بهذا المنصب و في هذه الحالة تكون مدة علاقة العمل متساوية لمدة استخلاف المؤقت لصاحب المنصب على أن لا تتجاوز ستة أشهر."

قانون 11/90 إلى سبب غياب العامل المثبت, و الذي بموجبه يمكن للطرف المستخدم أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل مؤقت لاستمرار العمل و استقرار المصلحة .

أ-الحالات التي يجوز فيها استخلاف العامل:

نستخلص من نص المادة 64 من قانون رقم 11/90 و المتعلقة بتعليق علاقة العمل حيث تنص على ما يلي:

تعلق علاقة العمل قانونا لأسباب التالية :

- اتفاق الطرفين المتبادل.

- عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

-أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات بقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.

-حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائيا نهائيا .

-صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

-عطلة بدون أجر.

ب -وجوب حفاظ المستخدم على منصب العمل لصاحبه المستخلف مؤقتا :

تعتبر هذه الحالة ضمانا و حماية قانونية للعامل الغائب، لأن الأصل هو التزام العامل بمنصب عمله تنفيذا لعلاقة العمل القائمة بينه و بين المستخدم [1]، سواء ترك منصب العمل شاغرا خلال تعليق العلاقة العمل, أو استخلاف العامل المثبت الغائب بعامل مؤقت, يحتفظ العامل المستخلف بمنصب عمله بقوة القانون طبقا للفقرة الثانية من المادة 12 حيث وضع

1-قرار رقم 182185 للمحكمة العليا – الغرفة الاجتماعية – القسم الثاني الصادر 1999/11/09 المتعلق بتكريس أحكام الفقرة الثانية من المادة 69 القانون 11/90 التي تمنع المستخدم من توظيف جديد لمناصب عمل تعرضت إلى عملية التقليص لأسباب اقتصادية .

المشرع عبارة وجوب المستخدم الحفاظ على منصب العمل لصاحبه بغض النظر عن استخلافه بعامل أخر أو ترك المنصب شاغرا أثناء فترة الغياب المبرر, كما أشار المشرع في حالة استخلاف العامل المثبت الغائب بوجوب الحفاظ منصب العمل من خلال نصوص أخرى[1] لاسيما المادة 65 من القانون 11/90 و كذا من خلال قانون الخدمة الوطنية حيث يتعلق الأمر بفئة معنية من العمال.

و يلاحظ أن المشرع الحالي لم يشير إلى المدة القصوى لعقد العمل المحدد المدة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 عكس ما أشار إليه في المادة 27 من القانون رقم 06/82 التي نصت على حدود ستة أشهر كحد أقصى بالنسبة للحالات المشار إليها في مادة و التي بموجبها يتم اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة , لهذا أصبح الوضع الحالي يميل إلى تعميم ظاهرة العقود محددة المدة رغم اعتبارها استثناءا للقاعدة العامة لعلاقات العمل.

3-الحالة الثالثة: أشغال دورية ذات طابع متقطع

في غياب أي تعريف قانوني بمعنى هذه الحالة فإن التحليل المنهجي للعنوان الذي جاءت عليه يتطلب من تعريف ماهية الأشغال الدورية المفقودة ؟ و ما هو الطابع المنقطع لها؟

أ)الشرط الأول : أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية و معنى ذلك أن النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل إلى التعاقد من حين لأخر, بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي والمألوف الذي يمارسه كما أنه يمتاز بعدم التواصل وعدم الاستمرار في الزمن, بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أم قصرت تم تتوقف .

1-تنص المادة 65 من القانون رقم 11/90 "يعاد إدماج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسبب في تعليق علاقة العمل.

ب)الشرط الثاني: طبيعة أشغال المتقطعة الذي يطغى عليها صفة الدورية، بحيث أشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها و بشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها و لكن ليس بصفة نهائية[1].

رغم تشابه الموجود في تحليل الحالات المتعلقة بعقود العمل محددة المدة ,إلا أن هذه الحالة أشارت إلى نوع خاص من الأشغال من حيث مدة تنفيذها التي يجب أن يكون لها طابعا متقطعا حيث لا يستوجب لقيامها وجود عقود أشغال أخرى بين المؤسسة المستخدمة و الزبون مثل ما هو بالنسبة للحالة الأولى المذكورة , فتبرير عقد العمل محدد المدة من خلال هذه الحالة يستوجب النظر إلى طبيعة الأشغال المراد القيام بها من طرف المؤسسة المستخدم.

و مثال على ذلك الصيانة الدورية لوسائل الإنتاج في مصنع النسيج و التي يجب أن تكون دورية و لفترات محددة في السنة , فتحديد تلك الفترات تكون مرتبطة بطبيعة الأشغال و ليس بموسم من مواسم السنة كما هو الشأن في الحالة المتعلقة بالأسباب الموسمية المشار إليها في الفقرة الرابعة من المادة 12 .

– تختلف الحالتان من حيث تحديد مدة الأشغال سواء من خلال طبيعتها أو من خلال مواسم محددة في السنة ، فالمستخدم يعرف مسبقا في الحالة الخاصة بالأعمال الموسمية تاريخ تنفيذ الأعمال ، أما في الحالة الخاصة بالأشغال الدورية فهو يستنتج مدة تنفيذ الأشغال من خلال طبيعتها التي تستوجب القيام بها [2].

1–بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة ،ص.ص 65.

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 47

أما بالنسبة للطابع المتقطع للأشغال الدورية ، فهو ناتج عن طبيعتها لا سيما و أن هذه الأشغال تتوقف لفترات في السنة ، و بالتالي تكون متقطعة مما يبرر المدة المحددة لعقود العمل المبرمة بين العامل و المستخدم [1].

و بالنظر إلى القطاع المستعمل في هذه الحالة ، نجد أنه لا يخص القطاع ألفلاحي مثل الحالة المتعلقة بأسباب موسمية بينما يمكن للمستخدم اللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة في القطاعات الأخرى الإنتاجية و الصناعية أو الخدماتية [2].

و من الأمثلة عن الحالات التي يمكن بموجبها إبرام عقود المدة محددة لإنجاز أشغال دورية و متقطعة مختلف أعمال الصيانة الصناعة المتخصصة الواجب أدائها بصفة منتظمة, شحن أو تفريغ البضائع من أو على متن السفن أو القطارات...الخ.

4- الحالة الرابعة: تزايد العمل أو أسباب موسمية

و هو الأمر يتعلق بالتزايد الاستثنائي للعمل حيث يكون هناك نشاط دائم و مستمر للمؤسسة ، لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي و مؤقت لا يمكن مواجهة بعدد العمال المتواجدين بالمؤسسة ، مما يتطلب إلى تشغيل عمال آخرين لموجهة هذه الظروف الاستثنائية بعقود العمل محددة المدة و ذلك للحفاظ على المصلحة التجارية للمؤسسة المستخدمة لتحقيق الربح و هو ما يدخل ضمن السياسة الاقتصادية وهي تحقيق الربح بأقل تكلفة ممكنة[3] ومن أمثلة تزايد العمل بتزايد الطلب على بعض المنتجات أثناء الدخول المدرسي أو تزايد الطلب على البنزين أيام العطل.

1-p/endre Tarpy et F de sait louvent ,op.cit., les contrats de travail p1172.

2-أحمد سليمان, التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, المرجع سابق ,ص 66

3-catala Nicolas, droit de travail, l'entrepris, tome4, édition Dalloz, paris, 1980, p152

أما عن الأسباب الموسمية وهي الحالة الثابتة من الفقرة السالفة الذكر من المادة 12 من قانون 11/90 فالنشاط الموسمي الذي من أجله يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة يستجيب لأشغال متكررة دوريا و ليس للمستخدم إرادة في حدوثها, بل هي نتيجة ضغوطات خارجية ،طبيعة ، تقنية ،اجتماعية، اقتصادية و من أمثلة على ذلك : جني المحاصيل الزراعية كالبرتقال و الزيتون و الثمر[1].

و كما أشير إليه بخصوص المدة الزمنية لعقد العمل الموسمي المتمثل في ثلاثة أشهر, أشار المشرع إليها في القانون 06/82 الملغي و لم يشر إليها في القانون 11/90, و هذا راجع إلى عدم التقيد بهذه المدة خاصة أنه لا يمكن تقسيم كل المواسم بعملية حسابية رياضية مستقرة و متساوية بل هناك فترات لمواسم تتغير من سنة إلى أخرى بالزيادة أو النقصان خاصة ما يتعلق بالمجال ألفلاحي, فعدم ذكر المشرع لهذه المدة وتحديدها زمنيا راجع إلى إدراكه بضرورة إتمام الأعمال الموسمية عند نهاية الموسم و طبيعيا أن يكون بداية و نهاية عقد العمل المؤقت الموسمي هو بداية و نهاية الموسم ولا يمكن أن يكون غير ذلك.

إلى جانب الأعمال الموسمية المتعلقة بالفلاحة توجد أعمال أخرى موسمية تتعلق بالصيانة و التي تقام في فصول معينة كالأعمال المتصلة بالفندقية في مجال السياحية الساحلية و تكون في فصل الصيف عكس الأعمال المتصلة بالسياحة الجبلية التي تقام في معظم الفصول و نفس الشئ بالنسبة للأعمال الموسمية الأخرى [2].

كما أن القاضي يتأكد من ذلك النشاط أنه موسمي بناءا على ما يطرح أمامه من معطيات.

1–عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار الكتب القانونية،مصر، ب .ط ،سنة2008 ،ص93

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص .ص41/39

كما أشارت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2000/04/11 [1] حيث أن الطاعنة أثارت وجها وحيدا مأخوذا من الخطأ في تطبيق القانون المادة 12من القانون 11/90 حيث أن المدعي عليه في الطعن شغل المطعون ضده بعقد محدد المدة من 1996/12/10 إلى 1997/03/10 استجابة لطبيعة العمل الذي يقوم به الطاعن "صنع بسكويت " الذي يزداد الطلب عليه في موسم عكس موسم أخر و أن المادة 12 تجيز ذلك بعكس ما قضى به الحكم المطعون فيه مما يعرضه للنقص في نظر الطاعن.

حيث أنه بمراجعة الوثائق الدعوى و حيثيات الحكم المطعون فيه يظهر أن المطعون ضده تم تشغيله بموجب عقد محدد المدة لفترة ثلاثة أشهر و بتفحص العقد الذي يربط طرفي النزاع تبين للمحكمة على أنه يخالف المادة 12 و بذلك فإن هذا العقد باطلا, و بالمقابل يكون غير محدد المدة عملا بأحكام المادة 14 من قانون 11/90 وأن تسريحه يكون تعسفيا [2].

5-الحالة الخامسة : نشاطات أو أشغال مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

غالبا ما نجد في الحياة الاقتصادية أعمالا مؤقتة ظرفية لا تتطلب مدة زمنية طويلة للقيام بها و هذا راجع أصلا لطبيعتها التي تفرض عليها وقتا محددا من الزمن لإنهائها.

و قد أدرجت حالة الأشغال المؤقتة بحكم طبيعتها في التعديل الذي أتى به المشرع سنة 1996 للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل [3] نتيجة التطور الذي عرفته المنظومة

1-قرار محكمة العليا رقم 199321 المؤرخ 2000/04/11,غير منشور, مشار إليه في الحمزة جياد , مرجع سابق ص 42

2-حرشاوي علان, مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية, المجلد العاشر, العدد الثالث , ص 163.

3-المادة 12 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 ,ج ر 43 , المؤرخة في 1996/07/10.

التشريعية ، و لا سيما الذي له علاقة بالحياة الاقتصادية كالقانون التجاري المعدل و المتمم [1] مع انتشار الأنواع المختلفة للشركات التجارية , و التي تطلب أنماط تقنية و قانونية للتسيير التي تتماشى و متطلبات اقتصاد السوق كمسايرة القواعد الخاصة بتوظيف العمال في المؤسسات الاقتصادية سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص [2] و التي عادة ما تلجأ إلى إبرام عقود العمل محددة المدة حسب احتياجاتها لليد العاملة .

سبق و أن أشرت أن الحالات الأربعة الخاصة بعقود العمل محددة المدة كانت تحتاج إلى أكتر توسع و تحليل خاصة البعض منها لأنها كانت ترمي إلى تأطير أوضاع و حالات موضوعية و محددة نسبيا.

مما جعل المشرع يضيف الحالة الخامسة التي تختلف تماما حيث لم يعد للأمر يتعلق بوضعية معنية تسمح باللجوء إليها لإبرام العقود عمل محددة المدة و إنما هي في حقيقة أشمل ,حتى أنها يمكن أن تغطي الحالات الأربعة الأخرى و حتى أن تتوسع و تتعداها لشمل الحالات أخرى غير واردة في النص صراحة المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية تغيير المؤسسات تجارية و بالتالي تخضع لأحكام القانون التجاري .

هذا الوضع يجعل من المستخدم أكثر حرية في اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة بالامتثال للنص القانوني المتمثل في المادة 12 نظرا لعمومية الحالة الواردة سنة 1996,

و يفلت بالتالي من الرقابة المقررة في تحديد صفة العمل المراد القيام به لتبرير الأخذ بالعقد المحدد المدة.

1–الأمر رقم 59/75, المؤرخ في 09/26/ 1975, المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم.

2–طبقا للمدة 02 من القانون 01/88 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية, تغير المؤسسات تجارية وبالتالي تخضع لأحكام القانون .تجاري

–إذا ثم النظر إلى نص المادة 02 من الأمر 21/96 المعدلة و المتضمنة للمادة 12 من القانون رقم 11/90 و لا سيما الفقرة المتعلقة بالحالة الخامسة التي تنص بهذا العدد على مايلي "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها " يلاحظ وجود نوعين من الصفات الخاص بتلك الحالة , فالمشرع أشار إلى صفة النشاط و صفة أشغال و كأنه يمكن أن تكون هناك أشغال أو نشاطات في أن واحد أو منفردة أو أن يكون هناك نشاط غير قائم على أشغال أو العكس[1].

ونلاحظ مبدئيا أن المشرع أراد إثبات حالات يكون فيها عقد العمل محدد المدة أساس نشاط ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة.

كما أن اختيار المشرع لصفة المدة المحددة أوالمؤقتة لتلك الأشغال أو النشاطات بحكم طبيعتها, إنما هو لتبرير اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة لاحتياجات مؤقتة لليد العاملة و هذا نتيجة لتزايد ظرفي للعمل و التي تحتاج إليها المؤسسة بحسب طبيعة النشاط نفسه [2].

ومهما قيل في هذا الموضوع حول نتائج التعديل الحاصل سنة 1996 فإن الواقع الميداني أتبث أنه بموجب الحالة الخامسة التي أضيفت للمادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حول أصل المبدأ القانوني القائم على ديمومة عقود العمل إلى التعاقد لمدة محددة و السماح للمستخدم و بأكبر حرية اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة.

بالتالي تكون علاقة التبعية لا سيما القانونية أكثر إيجابا للمستخدم و يحول العامل إلى مرتبة أقل من تلك التي تكون بموجب عقود غير محددة المدة .

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 41.

2–بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة، ص 82.

إن اختيار اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة بالنسبة للحالة الخامسة المذكورة يختلف الأخذ بها من قطاع نشاط إلى أخر, و لهذا موازاة مع النص التشريعي توجد الاتفاقيات الجماعية القطاعية للعمل التي تعتمد على المعايير الواجب الأخذ بها عند إبرام عقود عمل محددة المدة و التي يجب قبل كل شيء أن تدعم حماية العامل من التبعية القانونية للمستخدم في الإثبات الفعلي لصفة العمل المراد قيام به من طرف العامل , رغم المفاوضات الجماعية للعمل و إلزامية إلى حماية العامل في عقود العمل محددة المدة تبقى الممارسات الميدانية عكس ما تردده المبادئ العامة , و أن للمستخدمين طرق اقتصادية و تقنية شتى لإثبات اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة [1].

ففي فرنسا اعتمد المشروع الجديد لعقود العمل الخاصة بالمهندسين و الإطارات في المؤسسات الاقتصادية من خلال القانون الصادر سنة 2008 المتعلقة بتحديث سوق العمل و نظام عقود العمل محددة المدة الخاصة بإنجاز مشروع محدد أو القيام بمهمة محددة و المتعلقة بالمهندسين و الإطارات بالاستناد إلى اتفاقيات الجماعية [2], مع تحديد مدة العقد التي تتراوح بين سنة و نصف و ثلاثة سنوات و هذا عكس ما ينص عليه مشرع الجزائري الذي لا يشرط وجود اتفاقيات جماعة للعمل بل يعتبرها تشريعا تكميليا للقانون علاقات العمل كما أنه لم يحدد مدة عقد العمل .

تبقى الرقابة المقررة من الهيئات الخاصة للعمل هي التي يجب أن تعمل على الحد من التجاوزات الميدانية، فمن نتائج النظام العالمي جديد ولاسيما الاقتصادي هو الوصول حيتما تمثل هذه الأوضاع والتي تفرض منطق القوة المالية على حساب قوة اليد العاملة.

الفرع الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 42.

2-MORDINISATION DU MARCHE DU TRAVAIL ,J.O DU 26/06/2008,ART 06,DE LOI ,N°2008-566 ,DU25/06/2008

هناك حالات لا يسمح إطلاقا التعاقد بشأنها عن طريق العقود المحددة المدة و ذلك إما بالنظر إلى طبيعة نشاطها مثال ذلك الحالات التي يكون فيها النشاط المعني هو العادي و الدائم للمؤسسة و إما لأن القانون نفسه ينص صراحة على هذا المنع مثال ذلك التعاقد من جديد لمدة محددة بعد إتخاد إجراءات التقليص من عدد العمال لأسباب الاقتصادية أو حالة استخلاف عامل في حالة إضراب.

1-حالة الأعمال ذات طابع العادي و الدائم للمؤسسة :

لا مجال للشك بأن اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود محددة المدة يجب أن يبقى دائما وسيلة احتياطية ، أما إذا كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو المنصب المشغول يتميز بعنصر الديمومة لا يمكن توظيف العمال في هذا المنصب إلا تحت نظام العقود غير محددة المدة باستثناء حالة الاستخلاف و هذا المبدأ يقره كل من تشريع العمل الجزائري الذي استثنى النشاط العادي و الدائم للمؤسسة من نظام العقود المحددة المدة .

و بالتالي فإن كل عامل أجير 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 أنه إذا ثبت من طبيعة الشغل و وصف المهام المسندة إلى العامل الأجير الذي تم توظيفه أن العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة و غير دائمة و لكن من أجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر عقد غير محدد المدة.

2 -حالة إبرام عقود محددة المدة بعد التسريح العمال لأسباب اقتصادية:

تنص الفقرة الثانية من المادة 69 من القانون رقم 11/90 على ما يلي : "....يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعينة بالتقليص" يتبين من خلال هذا النص عدم جواز استخلاف عامل تم تسريحه لأسباب اقتصادية, بعامل أخر و في نفس منصب العمل و نفس الصنف المهني, فحرص المشرع في هذا المجال يتمثل في عدم السماح للمستخدم تحت أي تأثير كان مستعملا

لسبب الاقتصادي , لاستخلاف عمال متعاقدين لمدة غير محددة بعمال آخرين متعاقدين لمدة محددة ، كما وضع المشرع أحكاما خاصة لعملية التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، و ذلك من خلال المراحل السابقة لإجراء التسريح كالمرحلة المتعلقة بالجانب الاجتماعي و الإجراءات الواجب اتخاذها لتفادي عملية التقليص و من بين تلك الإجراءات عدم تجديد عقود العمل لمدة محددة [1]، و يعود سبب صدور هذا النص في تلك الفترة إلى المرحلة الصعبة التي مرت بها المؤسسات الاقتصادية و التي عرفت تسريحات هامة للعمال و حتى غلق مؤسسات أخرى لأسباب اقتصادية.

كما أن الاجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاظا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء إلى مثل هذه التصرفات [2]و التي يمكن أن تعبر عن رغبته في استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بآخرين متعاقدين لمدة محددة و هذا بمثابة إجراء يخفي إرادة المستخدم بتسريح عدد من العمال بالاعتماد على السبب اقتصادي و استبدالهم بآخرين أقل حماية المقررة قانونا بالنظر إلى مركزهم المؤقت [3].

3- حالة الإضراب:

يستثني الإضراب لتبرير إبرام عقود العمل محددة المدة نظرا للحماية القانونية التي أقرها المشرع في ممارسة هذا الحق من خلال القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و

1-أنظر بهذا العدد المواد من 05 إلى 16 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 متضمن الحفاظ علة الشغل و حماية الأجراء الذي ق يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر عدد 34 المؤرخ في 1994/05/28 و لاسيما الفقرة الأخير المادة 07 خاصة بعقد محدد المدة .

2-قرار رقم 182185للمحكمة العليا غرفة اجتماعية قسم الثاني صادر في 1999/11/09 تعلق بتكريس أحكام فقرة 12 من مادة 69.

3- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 52.

المتمم حيث تنص المادة 33 على ما يلي" يمنع أي تعين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمل المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون تقابل عبارة "عن طريق التوظيف أو غيره " أي عدم السماح باللجوء إلى استخلاف العمال المضربين إلا في حدود تغطية الحد من الخدمة أو حالات التسخير التي تقرها السلطات الإدارية[1].

4- الأشغال الخطيرة:

و هي حالة لم يتطرق إليها التشريع الجزائري بل ينفرد بها تشريع العمل الفرنسي بموجب المادة L 122- 3 التي تنص بأنه يمنع اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لانجاز أشغال خطيرة واردة ضمن القائمة المحددة بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 10/08/ 1990 الأمر يتعلق أساسا بالأشغال التي تعرض العامل إلى استنشاق مواد تشمل خطر على حياة مثال ذلك النشاط المتعلق بإنجاز أو تحويل مواد تتضمن مادة الأميونت [2].

المبحث الثاني: تعديل و إنهاء عقد العمل محدد المدة.

كما كانت علاقة العمل يمكن أن تتعرض لتعديل أو الإنهاء فقد قام المشرع بحماية العامل

1- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 51.

2-بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية -تطبيقية – مقارنة، .ص 101.

.

بمجموعة من ضوابط التي تحمي حقوقه المهنية[1] فأشار المشرع إلى إمكانية تعديل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل [2].

و لهذا الغرض سوف يتم التعرض إلى هذه الضمانات من خلال مطلبين التاليين:

المطلب الأول ضعف مركز العامل في حالة تعديل العقد المحدد المدة والمطلب الثاني إنهاء عقد العمل محدد المدة.

المطلب الأول: ضعف مركز العامل في حالة تعديل العقد العمل محدد المدة.

تعرض المشرع إلى موضوع التعديل بصفة عامة لعقد العمل محدد أو غير محدد المدة من خلال المادتين 62 و 63 من القانون رقم 11/90 و اللتين أشارتا إلى ثلاث حالات يتم فيها تعديل عقد العمل و لا يختلف الأمر بالنسبة لتكيف العقد على أساس عقد عمل محدد المدة بل يمكن أن يمثل التعديل بالنسبة له كأثر قانوني ناتج عن عدم احترام شروط انعقاده ، و يتم التعديل بقوة القانون رغم معارضة المستخدم, فتعود السلطة التقديرية لقاضي الموضوع بمدى تجسيد نص المادة 62 من قانون علاقات العمل.

فانعدام الكتابة تجعل عقد العمل محدد المدة عقدا غير محدد المدة رغم أن إرادة المستخدم آلت إلى اعتباره عقدا محدد المدة .

يمكن أن يكون القانون مصدرا لتعديل عقد العمل محدد المدة كما يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تكون مصدرا للتعديل أو بإرادة العامل أو المستخدم.

1–المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

2–أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ’المرجع سابق, ص 51

الفرع الأول: تعديل عقود العمل محددة المدة بقوة القانون

إذا كان التعديل بمبادرة من العامل يستوجب حتما موافقة المستخدم لتجسيد محتوى طلب التعديل, و بالمقابل فإذا كان التعديل بمبادرة من المستخدم فإن القانون أو التنظيم يتدخلان لوضع الحدود القانونية و الشرعية لهذا التعديل [1].

وهذا ما نستنتج من خلال المادتين 62 و 63 من قانون علاقات العمل حيث يشرط عند تعديل عقد العمل أن ينص القانون أو التنظيم على قواعد أكثر نفعا للعامل إلى جانب إرادة عامل و المستخدم بناءا على قاعدة عقد شريعة المتعاقدين.

و يقصد بالتنظيم الذي يمكن أن يكون مصدرا لتعديل عقد العمل نوعان:

النوع الأول: و يشمل نصوص التنظيمية لعلاقات العمل و الموضوعة من قبل السلطة المختصة تشريعية كانت أو تنفيذية و التي تعتبر تكملة للنصوص القانونية الأساسية الأخرى لتنظيم علاقات العمل.

النوع الثاني: و يشمل القواعد الخاصة و المتعلقة بالنظام الداخلي الذي يضعه المستخدم قصد تنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و للأمن و الانضباط[2].

كما اشترط المشرع من المستخدم الذي يبادر بتعديل عقد العمل سواء عند إعادة هيكلة الشغل لتخفيض مدة العمل أو إعادة توزيع العمال أو تقليص عددهم , تبليغ لجنة المشاركة بمحتوى التعديل و التي تتكون من مندوبين في أماكن التي تحتوي على 20 عاملا على أقل و هذا ما يشكل ثغرة قانونية تؤدي إلى عدم إمكانية مراقبة المستخدم عند الشروع في تعديل عقود العمل بالنسبة للمؤسسات التي تحتوي على عدة أماكن عمل و التي لا تحتوي كل مكان عمل

1- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 98.

2- تنص المادة 77 من قانون رقم 11/90 على ما يلي"النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل....."

فيها على 20 عاملا على الأقل و كذا بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي لا تحتوي في مجملها على 20 عاملا على الأقل [1] و بالتالي لا يوجد نظام داخلي فينفرد المستخدم بتعديل عقود العمل مع غياب لجنة المشاركة باستثناء الرقابة الإدارية التي تمارسها مصالح مفتشيه العمل إلى جانب الرقابة القضائية, كما يجب تفرقة بين تعديل عقد العمل محدد المدة و تعديل شروط و ظروف العمل التي تؤدي إلى التغيير في نظام العمل المقرر بصفة انفرادية من طرف المستخدم .

وكذلك في حالة عدم توافق إرادتي العامل و المستخدم يبقى العقد الأصلي ساريا بشروطه و طبيعته الأولية خاصا إذا كان طالب تعديل هو عامل .

أما إذا كان طالب تعديل هو المستخدم مع رفض العامل يكون مستخدم في هذه الحالة أمام خيارين:

– الإبقاء على شروط العقد الأصلية دون تجديده مستقبلا .

– أو استعمال صلاحياته و سلطاته بتسريح العامل قبل نهاية أجل العقد.

لكن في هذه حالة يتحمل المستخدم مسؤولية و يعتبر تسريح تعسفي لعدم وجود خطأ جسيم و لتفادي ذلك نادرا ما يضطر المستخدم إلى تسريح العامل قبل نهاية العقد لتجنب إجراءات التقاضي و عادتا ما يلجأ المستخدم إلى عدم تجديد عقد العمل محدد المدة و هذا برفض العامل الامتثال لأوامر و إرادة المستخدم و ما على العامل في هذه الحالة إلا البحث عن مصدر رزق أخر.

– أما إذا تعلق الأمر بتعديل ظروف و شروط العمل دون عقد العمل حيث يكون المستخدم في وضعية استعمال سلطاته و صلاحياته في التسيير و المراقبة و عند رفض العامل المثول

1– طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 100.

لأوامره سيعتبر بمثابة رفض لواجباته المهنية المنصوص عليها في المادة 07 من قانون علاقات العمل و في هذه الحالة يمكن أن يتعرض لتسريح تأديبي لارتكابه خطأ جسيما[1].

– كما توجد حالات أخرى لتعديل عقد العمل محدد المدة نصت عليها تشريعات العمل الوطنية تتمثل فيما يلي:

1–التعديل الناتج عن فترة غياب العامل عن منصب عمله لأسباب مشروعة:

مثل العطلة المرضية بحيث لا تتعدى فترة العطلة المرضية مدة نهاية عقد العمل محددة المدة لأنه سيشكل نهاية علاقة العمل بين العامل و المستخدم.

2–التعديل الناتج عن تفادي عملية تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية:

أشار المشرع بالنسبة لهذه الحالة إلى إمكان المستخدم تعديل عقود العمل لتفادي التسريح الاقتصادي لكن بالنسبة لعقود العمل محدد المدة لا يتصور التعديل لتفادي التسريح الاقتصادي أكثر مما يتصور عدم تجديده و هذا ما أشار إليه المشرع من خلال المادة 07 الفقرة الأخيرة من المرسوم التشريعي رقم 09/94 [2].

3–التعديل الناتج عن القدرات الصحية للعامل :

أشار المشرع بالنسبة لحالة الحفاظ و الحماية العمال في مجال طب العمل بتعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و كذا تكيف العمل مع الإنسان و

1– طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 101.

2 – المادة 07 المرسوم التشريعي رقم 09/94, المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على التشغيل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إدارية, ج ر 34 المؤرخة في 1994/05/28.

كل إنسان مع مهمته[1].

4-لتعديل الناتج عن عقوبات تأديبية على العامل الذي ارتكب أخطاء غير جسيمة بالنسبة إلى هذه الحالة الناتجة عن عقوبات التأديبية كالتحويل أو تخفيض في الدرجات ، بشكل يغير في مسار العامل و لو لفترة معنية ، و يمكن تصور النتيجة التي تكون بعد نهاية العقد محدد المدة و هي عدم تجديد العقد مرة أخرى .

الفرع الثاني: تعديل عقود العمل محددة المدة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل .

أشار المشرع الجزائري إلى إمكانية تعديل عقد العمل بصفة عامة إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل[2].

و بالفعل فإن الاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر بمثابة تشريع فرعي إلى جانب التشريع العادي للعمل. و كذا عقد العمل الذي يعتبر بدوره تشريعا بموجب القواعد العامة.

-تنص الاتفاقيات الجماعية للعمل على حقوق و واجبات العمال إلى جانب العناصر المشكلة لعلاقة العمل، منها ظروف العمل التي يمكن أن تكون أحيانا أكثر نفعا للعمال بمقارنته بقواعد عقد العمل بين العامل و المستخدم[3].

وعادة ما تنص الاتفاقيات الجماعية على القواعد التي تخص عقود العمل محددة أو غير محددة المدة, وما يلاحظ عند تناول إحدى القواعد وجود الحماية القانونية و الخاصة بعقد

1-المادة 2 الفقرة 04 من القانون 07/88 المؤرخ ف 01/26 /1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل, ج ر 04, المؤرخ في 1988/01/30

2-المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

3-عصام أنور سليم، قانون العمل، منشآت المصارف، الإسكندرية، سنة 2009، ص 159.

العمل محدد المدة في حالة تعديله أو كسبب لتعديله[1].

فقد حددت المادة 17 من الاتفاقية الجماعية للعمل لشركة سوناطراك على أن مدة العقد العمل المحدد المدة لا يتجوز أثنى عشر (12) شهرا و لا يمكن تعدي هذه المدة إلا بعد تقديم رخصة من طرف أعلى مسؤول في المؤسسة (الرئيس المدير العام) أو ممثله كما نصت المادة 18 من نفس الاتفاقية على إمكانية تعديل عقد لعمل محدد المدة و تحويله إلى عقد عمل غير محدد المدة في حالة استمرار العامل في تأدية عمله بعد نهاية المدة المحددة في عقد العمل دون معارضة المستخدم.

فسكوت المستخدم يعتبر ضمنيا قبولا منه لتحويل عقد العمل المبرم مع العامل المدة محددة إلى عقد عمل غير محدد المدة و هذا ما يجعل تعديل عقد العمل محدد المدة يخص مدته التي تصبح غير محددة و بالتالي يكون مركز العامل الاجتماعي أكثر نفعا له مما كان عليه من قبل, و هذا بفضل الاتفاقية الجماعية للعمل للمؤسسة المستخدمة و لا يمكن أن يتصور إطار أخر يخص تعديل عقد العمل محدد المدة بواسطة الاتفاقيات الجامعية إلا في حدود تدعيم حقوق العمال طبقا للمادة 62 من قانون علاقات العمل التي وضعت إطار التعديل الذي يكون ضمن القواعد الأكثر نفعا للعامل .

ولا يقتصر الأمر في تعديل عقد العمل محدد المدة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل على عنصر مدة العقد فقط, بل يمكن أن يمتد إلى حقوق أخرى رغم أن أهمية عنصر المدة في العقد بشكل الأساس في التعديل إلى مدة غير محددة و بالتالي تشكل أكثر القواعد نفعا للعامل بل و أهمها في استقرار مركز القانوني الاجتماعي[2].

1–المادة17 و18 من الاتفاقيات الجماعية للعمل لشركة سونا طراك ، مؤرخة 1994/11/22 ، و المسجلة لدى مفتشيه العمل ، 1994/12/12 ، تحت رقم 113 ، والمودعة لدى كتابة ضبط ، محكمة بئر مراد رايس ، في 1994/12/18

2– طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 105.

هناك حالات نادرة توجد اتفاقيات جماعية للعمل تنص على إمكانية تغير طبيعة عقد العمل, من عقد عمل غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة , حيث تدخل القضاء في تكييف طبيعة العقد مستندا على الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 11/90 مع ذكر مدة العقد و أسبابها الموضوعية .

و بالتالي فرغم وجود اتفاقية جماعية للعمل تنص على تغيير طبيعة العقد إلى عقد محدد المدة , إلا أن القضاء رفض ذلك بحجة قصور أسباب المدة العقد و عدم مراعاة الحالات المذكورة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 فقد أكدتها المحكمة العليا في قرار لها سنة 2005 مبدأ ضرورة مراعاة مقتضيات هذه المادة حتى في حالة الاتفاق, بموجب اتفاقيات جماعية على تغيير طبيعة عقد العمل من عقد العمل غير محدد المدة إلى عقد العمل محدد المدة [1].

الفرع الثالث : تعديل عقود العمل محددة المدة بإرادة اطراف علاقة العمل

– تعديل عقد العمل بإرادة العامل أو المستخدم من القواعد الواردة طبقا للنصوص العامة التي تقض أن العقد شريعة المتعاقدين, فلا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو لأسباب التي يقررها القانون[2].

يعتبر التعديل من حقوق الواردة للعامل و المستخدم طبقا لقواعد قانون علاقات العمل, حيث يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم

و يقصد بالإرادة المشتركة هو توافق الإرادتين بين العامل و المستخدم في تعديل شروط أو طبيعة عقد العمل محدد المدة.

1–قرار محكمة العليا, بتاريخ 2005/06/08 ملف رقم 299456, قضية (مؤسسة البناء لمدينة الجزائر) ضد (م. س) مجلة المحكمة العليا, العدد الأول بسنة 2005.

2–المادة 106 من القانون المدني و المادة 63 من قانون علاقات العمل.

كما يوجد فرق بين إرادتي العامل و المستخدم من حيث مركزهما القانوني , الذي يختلف من حيث السلطات و الصلاحيات المخولة بناءا على التشريع و بناءا على عقد العمل مبرم بينهما.
فإذا كان مصدر اقتراح تعديل عقد العمل محدد المدة من طرف العامل يشترط في ذلك قبول المستخدم , باعتباره المسير و المشرف الحقيقي على علاقة العمل مع العامل, فعدم قبوله اقتراح التعديل يلزم عامل بالتزام بالعقد الأصلي, و هنا تكون أمام وضعية تشابه مع الشروط الواردة في عقود الإذعان, حيث تختلف المراكز القانونية للمتعاقدين من حيث الإلزام .
و من أمثلة اقتراح تعديل عقد العمل محدد المدة من طرف العامل , تعديل مدة العقد أو تمديدها فهنا تكون رغبة العامل في البقاء في المؤسسة المستخدمة تتعارض مع إرادة المستخدم الذي يريد إنهاء علاقة العمل مع العامل بمجرد انتهاء مدة المحددة للعقد المبرم معه, و عدم تجديدها في المستقبل.
فإلزامية الإدارية المشتركة تقيد من حرية العامل في إرادته قصد تقديم اقتراح تعديل عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة , لكن تقييد إرادة تزداد عند إبرامه عقد العمل محدد المدة ,لمحدودية المدة الزمنية لتقديم اقتراح التعديل باعتبار العقد وقتي ينقضي بانقضاء المدة المحددة .
أما إذا كان مصدر اقتراح تعديل عقد العمل محدد المدة من المستخدم, فهنا يختلف الأمر عن الحالة الأولى, فالمستخدم له سلطات و صلاحيات بموجب مركزه القانوني و المالي و بموجب القانون في مجال سلطة الإدارة و الإشراف [1].

1- البسيوني محمد عبد الغفار, سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل, دار النهضة القاهرة, سنة1997, ص. 81 إلى 86.

1- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 108.

و ترتبط هذه الحالة بحالة تعديل عقد العمل محدد المدة بموجب التنظيم الخاص أو ما يعرف بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

فتعديل عقد العمل محدد المدة من طرف المستخدم يمكن أن يأخذ شكل انفرادي دون استشارة العامل أو قبوله باعتبار محتوى التعديل من صلاحيات المستخدم المشروعة و أن عدم امتثال العامل للتعديل يعتبرا إخلالا بواجباته المهنية و التي يمكن أن تسبب له جزاءات أو عقوبات تأديبية خاصة و أن طبيعة علاقة العمل مؤقتة[1].

وبالتالي يمكن أن يؤدي رفض العامل لتعديل العقد سببا في عدم تجديده من طرف المستخدم لمرة أخرى عند انتهاء المدة المحددة.

– رغم ذلك وضع المشرع قواعد يمكن أن يتمسك بها العامل عند إبرامه عقد العمل محدد المدة, و حماية لمصالحة المهنية يمكن للقضاء اعتبار قرار المستخدم في تعديل العقد قرار تعسفيا و بالتالي يكون باطلا و بدون أثر.

يبقى هذا الحق نسبيا لان العامل يتفادى في الواقع الإجراءات الخاصة بمقاضاة المستخدم عند تعسفه في تعديل العقد لأن الطبيعة المؤقتة لهذا الأخير تقلل من حظوظ العامل في مواصلة العمل في نفس المؤسسة المستخدمة .

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل محدد المدة

أشار المشرع الجزائري في نص المادة 66 من قانون علاقات العمل إلى حالات إنهاء علاقة العمل سواء كان العقد محدد أو غير محدد المدة و هناك حالة فقط خاصة بعقد العمل محدد المدة و هي حالة انقضاء مدة العقد.

وقد أشار الفقه إلى حالة أخرى مع نهاية مدة العقد و هي حالة نهاية العمل موضوع العقد و في الحقيقة تستخلص هذه الحالة من نص المادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90 بوجوب

تأكد مفتش العمل على الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من نفس القانون مع تطابقها بالنشاط الذي وظف من أجله العامل[1].

كما توجد حالات أخرى لإنهاء عقد العمل محدد أو غير محدد المدة و تتعلق بالأسباب الاقتصادية و التأديبية و أسباب أخرى .

الفرع الأول: انقضاء مدة العقد.

يقصد بانقضاء مدة العقد هو إنهاء الفترة الزمنية لسريانه بين العامل و المستخدم و تحدد مدة العقد على أساس البداية و نهاية العمل المقصود القيام به من طرف العامل و كمثال على ذلك عقود العمل محدد المدة المتعلق بالأعمال الموسمية و أعمال البناء حيث تحدد مدة العقد ببداية و نهاية العمل الموسمي أو أشغال بناء .

كما نص المشرع في الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون علاقات العمل على إلزامية تحديد مدة علاقة العمل و أسبابها في عقد العمل محدد المدة بمعنى يجب أن يحتوي عقد العمل محدد المدة شكلا و موضوعا على المدة الزمنية لسريانه لكل الحالات المنصوص عليها في المادة 12 و في حالة عدم تبيان المدة المحددة سيجعل من العقد غير محدد المدة بقوة القانون[2].

و من خلال الفقرة أخيرة من المادة 12 بخصوص استعمال المشرع عبارة "يبين بدقة عقد العمل" أي بمعنى يجب تحديد المدة الزمنية لعقد العمل محدد المدة يجب أن يكون في شكل لا يجعل أي لبس أو شك أو تأويل و يحدد بدايته و نهايته بدقة.

وبالتالي تكون نهاية علاقة العمل بانقضاء مدة العقد بشكل عادي لتفادي النزعات بين العامل و المستخدم في تكيف طبيعة علاقة العمل.

1–أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ’المرجع سابق, ص 349.

2–مادة 11 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

يكون هذا إجراء لصالح المستخدم بحيث أن تحديد مدة عقد العمل محدد مدة في الشكل المطلوب في التشريع يتفادى معارضة العامل عند نهاية العمل[1].

كما يشكل عقد العمل محدد المدة المحرر وفق القانون بمثابة حافز إضافي و العقد الأمثل للمستخدم قصد التحكم في عملية التوظيف و عملية تسريح بدون التجديد.

كما أشارت المادة 31 من الأمر 31/75 إلى انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء العادي وبمفهوم أخر توجد حالات غير عادية لعقد العمل لإنهاء عقد العمل محدد المدة[2].

كما نظم القانون رقم 06/82 لإنهاء العادي لعقد العمل محدد المدة بحلول أجله كما أشير في نفس القانون إلى قاعدة تقضي بعدم جواز إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله ،علما أن هذه النصوص ألغيت بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء بحالة وحيدة لينظم انقضاء عقد العمل محدد المدة في المادة 66 منه , وهذا راجع إلى إرادة المشرع في وضع العقد محدد المدة في مركز هش و إعطاء المستخدم مركز أكثر قوة يسمح له باختيار العمال وفقا لمصالحه ، كما أن الظروف التي أحاطت صياغة القانون رقم 11/90 أثناء فترة الإصلاحات التي شاهدتها الجزائر أثرت إلى حد كبير في صياغة النصوص بشكل يسمح بتشجيع الاستثمار الأجنبي .

و للإشارة أن إنهاء عقد العمل محدد المدة يعطي للعامل حق في استلام شهادة العمل من المستخدم حسب المادة 67 من قانون علاقات العمل, وعلى هذا الأساس ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء أو انقضاء آجاله أو بتنفيذ العمل المطلوب القيام به دون الحاجة إلى تنبيه

1– طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة, مرجع السابق ، ص 111.

2–المادة 31 من الأمر 31/73 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع خاص ج ر 39 المؤرخ في 1975/05/16.

أو إخطار من طرف المستخدم، و بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة يكون العامل المتعاقد أمام حالتين:

الحالة الأولى إما تجديد العقد لمرة أخرى بموافقة المستخدم, والحالة الثانية عدم تجديد العقد المحدد المدة لأسباب اقتصادية أو تأديبية (دون التسريح لعدم ارتكاب خطأ جسيم)[1].

1-إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة :

يمكن تجديد عقد العمل محددة المدة صراحة أو ضمنيا و هذا إذا كان العقد الأصلي ينص في إحدى مواده على إمكانية التجديد عند انتهاء العقد محدد المدة, و في حالة رفض أي طرف التجديد العقد يجب إعذار للطرف الأخر قبل حلول أجل انقضاء عقد العمل الأصلي.

كما نضم المشرع الجزائري التجديد الصريح في التشريعات السابقة حيث سمح للأطراف المتعاقدة من خلال الأمر 31/75 القيام بهذا الإجراء مرة واحد و إلا تحول العقد محدد المدة المجدد أكتر من مرة إلى عقد غير محدد المدة[2].

و اعتبار المشرع في قانون 06/82 عقد العمل المجدد أكتر من مرة أنه عقد غير محدد المدة[3].

أما في التشريع الحالي فلم يتطرق المشرع إلى هذه المسألة تاركا حرية التجديد للأطراف المتعاقدة و اعتبار الاتفاق بمثابة التزام للطرفين طبقا للقواعد العامة التي تقضي بكون عقد شريعة المتعاقدين و هذا راجع إلى سياسة الاقتصادية منتهجة بداية من التسعينات التي تعتمد

1 - François DUQUESURE droit du travail op.cit. p 308 et 341

2-مادة 09 فقرة 02 من الأمر 31/75, المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

3-مادة 28 من قانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

على حرية التفاوض و التعاقد, و الذي جعلت من عقد محدد المدة يأخذ حيزا كبيرا في سوق العمل بعد ما كان مجرد استثناء[1].

مسألة تجديد عقد العمل محدد المدة عالجها مشرع الفرنسي بأكثر دقة إلى جانب الفقه الذي كرس مبدأ التجديد وفق قواعد وضوابط دقيقة حماية لمصالح العامل المتعاقد لمدة محددة[2].

و كما ذهب اجتهاد القضاء الفرنسي إلى إلزام المستخدم بوضع ملحق لعقد العمل المحدد المدة الأصلي أو الأولي, حيث يوضع فيه بند يخص إمكانية تجديده عند نهاية المدة لمرة واحدة و اعتبر القضاء تجديد عقد العمل محدد المدة بمثابة تمديد للعقد الأولى و ليس عقدا جديدا يولد التزامات جديدة.

أما بالنسبة للتجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة فهذا بمعنى مواصلة العامل لعمله بعد انتهاء مدة العقد و مواصلة قيامة بنفس الأعمال التي كان يقوم بها أثناء سريان العقد الأولي الذي لم يشر فيه إلى إمكانية التجديد صراحة و عليه باستمرار المتعاقدين في تنفيذ عقد العمل محدد المدة بعد حلول أجله دون شرط التجديد تنتج عنه وضعية واقعية فعلية ،فيواصل العامل تقديم خدماته و يواصل المستخدم تسديد الأجر في الآجل.

وقد طرح التجديد الضمني عدة أراء فقهية فقد اعتمد بعض فقه على عملية قياس التجديد الضمي لعقد العمل محدد المدة بتجديد الضمني لعقد الإيجار, حيث ترتب نفس الآثار التي تغير من طبيعة العقد (الإيجار أو العمل) لتصبح غير محددة المدة ويفسر هذا التكييف على أساس أن إرادة المتعاقدين اتجهت إلى تجديد ضمني إلى التخلي عن المدة المحددة في العقد لتصبح غير محددة,إلا إذا كان العقد قد ابرم لانجاز عمل معين قابل للتجديد فيبقى بطبيعة المحدد المدة إلى غاية انتهاء العمل المعين [1].

1-Rezki Hocine, les lois sur L'AUTONOMIE de l'entrepris et leur influence sur l'emploi perdue algérien du travail, n° 20 sep 1989 p 11 a 18.

2-p/j Pélissier droit social le renouvèlement des contras de travail a durée déterminée, o p, **cit**, page 41

وقد نضم المشرع جزائري التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة في التشريعات السابقة حيث اعتبره القانون رقم 06/82 بمثابة عقد عمل غير محدد المدة[2].

أما في تشريع الحالي ، فلم يتطرق له المشرع لا سيما في قانون علاقات العمل عكس ما قدمه الاجتهاد القضائي الذي اعتمد المبدأ القائم على أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب مع استمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود المحددة المدة بجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل [3].

فمواصلة المتعاقدين التزاماتهم بعد حلول آجل العقد, يجعل من عقد العمل مجدد ضمنيا عقدا غير محدد المدة تحكمه قواعد خاصة به لا سيما أن علاقة العمل تنشأ بمجرد القيام بعمل لحساب المستخدم حسب المادة 08 من قانون علاقات العمل كما أن عقد الجديد **غير** مكتوب, و بالتالي يعتبر غير محدد المدة طبقا للمادة 11 من نفس القانون.

2 -عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة

حدد مشرع الأسباب التي لا يمكن فيها اللجوء لتجديد العقد المحدد المدة بعد انقضاء أجله , و تتعلق بالأسباب الاقتصادية و التأديبية .

أ)الأسباب الاقتصادية:

يعتبر انقضاء الآجل في العقود المحددة المدة من أسباب انتهاء علاقة العمل و بالتالي فإن صاحب العمل يسمح له أو يلزمه بعدم تجديد عقود العمل محددة المدة خاصة إذا ما تعلق

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 116.

2-المادة 34 ،من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

3–قرار محكمة العليا, بتاريخ 1998/09/15 ملف رقم 164030, قضية (ص.ش) ضد (ص.ب) مجلة المحكمة العليا،ب.س

الأمر بالصعوبات اقتصادية ومالية للمستخدم,حيث يلجأ إلى تقليص من عدد العمال لتفادي الإفلاس التجاري و لتمكنه من مواصلة نشاط مؤسسة, كما ألزمه المشرع المستخدم إتباع إجراءات, تترجم الجانب الاجتماعي [1].

و ذلك قصد تفادي تسريح العمال للأسباب الاقتصادية و من بين هذه الإجراءات الواجب إتباعها لإجراء المنصوص عليه في مادة 08 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية حيث اعتبر القانون هذا الإجراء بمثابة التزام قانوني على المستخدم احترام و تطبيقه واقعيا لتفادي تقليص العمال لأسباب اقتصادية[2].

ب-الأسباب التأديبية :

لا يمكن تجديد عقد العمل محدد المدة في حالة العقوبات التأديبية و هي التي تندرج ضمن قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة[3]،و تجدر الإشارة إلى أن المشرع في قانون الجديد لم يفصل في العقوبات التأديبية بل اعتمد على قواعد النظام الداخلي بعكس القانون القديم التي تناولها بشكل أدق مثل ما يوجد في المرسوم رقم 82l302 المؤرخ في1982l09l11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريع الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي أخذ جميع الأخطاء المهنية التي أعدها القانون الأساسي العام للعامل و أدرجها بصفة واضحة و دقيقة حسب درجة خطورة, كل خطأ و تقابلها عقوبة تأديبية تناسب معها من درجة الأولى إلى درجة

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص .ص118/117.

2– أنظر مادة 08 من مرسوم التشريعي رقم 09–94 المؤرخ في 1994l04l26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة الإدارية.

3–مادة 77 فقرة 02 من قانون رقم90 /11.

الثالثة حسب نص المادة 75 من هذا المرسوم[1].

و حسب المادة 69 من هذا المرسوم نص على أن الأعمال المرتكبة من طرف العامل التي تمس بالانضباط العام تدرج ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى و عقوبة تكون بين انذار الشفوي و الطرد من يوم واحد إلى ثلاثة أيام , أما بالنسبة للأعمال التي تكون نتيجة الإهمال و الغفلة فهي أخطاء من درجة الثانية طبقا لنص المادة 70 الفقرة الأولى و عقوبة تكون بين توقيف من أربعة إلى ثمانية أيام و نجد في المجال التأديبي الأخطاء المهنية لم يحددها القانون والتنظيم وبالتالي يستلزم على المستخدم إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي و له جميع صلاحيات لتقدير هذه الأخطاء المهنية و تعدادها و درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ [2].

الفرع الثاني: انتهاء العقد بسبب ارتكاب خطأ جسيم

يعد إجراء تسريح العامل من المؤسسة المستخدمة لسبب تأديبي من بين الحالات التي يستوجب فيها تدخل المشرع, لتفادي التعسف في استعمال هذا الحق المخول للمستخدم و الذي ينهي علاقة العمل قبل حلول أجلها في عقد العمل محدد المدة و لهذا الغرض فقد قيد المشرع سلطة المستخدم في تحديد الخطأ الجسيم,كما حدد إجراءات التسريح .

تقييد سلطة المستخدم في تحديد الخطأ الجسيم، فقام المشرع الجزائري بحصر الأخطاء الجسيمة و هذا ما نصت عليه المادة 73 من القانون 90l11 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة

1– مرسوم التنفيذي 302l82, المؤرخ في 1982l09l11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ,ج ر 37, المؤرخ في 1982l09l18.

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 120.

عام1991[1] "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و متمثلة في مايلي: –إذا رفض العامل بدون عذر مقبول, تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة, و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

–إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة , إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون أو تلحق أضرارا بالمؤسسة, و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

–إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة , إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون .

– إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

–إذا قام بأعمال عنف .

–إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

–إذا رفض تنفيذ أمر تسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

– إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

مع علم أن سلطة المستخدم ليست مطلقة في توقيع الجزاء التأديبي بل هناك ضمانات عديدة لصالح العمال تنشأ بموجب القانون عند وضع القانون الداخلي [2] من حيث الحصول على

1–قانون رقم 29/91, لمؤرخ في 1991l12l21 المعدل والمتمم للقانون 90l11,ج ر عدد 68, المؤرخ في 1991l12l28.

2– أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, المرجع سابق, ص 199.

موافقة الجهة الإدارية ، إلى جانب الرقابة اللاحقة من طرف القضاء و مدى توافر الشروط الشكلية و الشروط الموضوعية لتوقيع الجزاء التأديبي وفقا لما نص عليه القانون, و يراقب مدى تكييف الخطأ المتركب الذي يستوجب صدور قرار تأديبي إلى جانب شرعية الإجراءات الواجب اتخاذها في صدور العقوبة .

كما يقوم القضاء بمهمة التحقيق في مدى توافر شروط الشكلية و الموضوعية في الإجراء التأديبي عند توقيع المستخدم للإجراءات أو العقوبات التأديبية على العامل, و يتم ذلك من ناحية ثبوت الخطأ التأديبي المنسوب للعامل و وصف الخطأ التأديبي الموجب للعقوبة التأديبية في حالة ما لم يكن الفعل المرتكب منصوص عليه صراحة في النظام الداخلي للمؤسسة في جانبه التأديبي لأنه في حالة إدراج الفعل المرتكب في النظام الداخلي ضمن الأخطاء أو الأفعال التي تؤدي حتما إلى إصدار عقوبة تأديبية[1].

هنا يكتفي القاضي بمراقبة وجود الفعل من عدمه ففي حالة إدراج العقوبة التأديبية , يكون القاضي قد تحقق من مدى مطابقة العقوبة المنصوص عنها في النظام الداخلي و القرار التأديبي الصادر من طرف المستخدم و ما نصت عليه النصوص التشريعية .

و بالتالي وجب على المستخدم تحديد الأفعال أو الأخطاء التأديبية حسب خصوصيات النشاط الممارس في النظام الداخلي للمؤسسة [2]، و إذا صدر قرار بتسريح عامل لفعل أو خطأ

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 125.

2–أنظر مواد73 والمعدلة من القانون11/90

ارتكبه أثناء أداء مهامه, لم يكن مدرجا ضمن الأخطاء الجسيمة المحددة في التشريع، أعتبر هذا التسريح تعسفيا [1].

وفي هذه الحالة لم يترك المشرع مجالا للقاضي في تكييف الخطأ المرتكب لذلك وجدت عبارة " يعتبر تعسفيا " في النص التشريعي و بالتالي وجدت صفة التعسف في النص التشريعي و ليس عند تحديد و تكييف القاضي للخطأ المرتكب.

وفي حالة اقتناع المحكمة بأن التسريح كان تعسفيا و المتمثل في تكييف الخطأ المرتكب، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا, إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة, أو في حالة الرفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة[2].

و ما يلاحظ هنا أن هذه المادة في فقرتها الثانية تخص أكثر عقود العمل غير محددة المدة, علما أنه يمكن صدور تسريح تأديبي لعامل متعاقد لمدة محددة لأقل من ستة أشهر, و بالتالي يكون تقدير التعويض المالي من طرف القاضي و ليس من التشريع ,و في حالة إدراج الخطأ المرتكب من طرف العامل ضمن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون و كذلك في النظام الداخلي للمؤسسة و احترام الإجراءات التأديبية في هذه الحالة تكون رقابة القاضي شكلية و بسيطة بحيث يصدر الحكم بتأييد قرار المستخدم في تسريح العامل الذي ارتكب أثناء عمله الخطأ الجسيم .

و في حالة عدم إدراج الخطأ المرتكب من طرف العامل ضمن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون و لا في نظام الداخلي للمؤسسة و لا المنصوص عليها من طرف المشرع و

1–مادة 09 فقرة02، من الأمر رقم21/96, المؤرخ في 1996/07/09 المعدل و المتمم للمادة4/73 من القانون11/90.ج.ر43, بتاريخ 1996/07/10.

2– مادة 4/73 من القانون رقم 11l90 المعدل و المتمم.

رغم ذلك أصدر المستخدم عقوبة تأديبية لعامل قام بفعل غير مدرج في القانون وفي النظام الداخلي في هذه حالة تكون لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تكييف الخطأ المرتكب و مدى مطابقة العقوبة الصادرة ضد العامل لجسامه الفعل الذي قام به في المؤسسة المستخدمة [1].

ومن بين إجراءات التسريح التأديبي يجب بأن يمر على عدة مراحل من بينها مرحلة التحقيق ثم مرحلة المداولة و الاقتراح و أخيرا مرحلة اتخاذ القرار.

الفرع الثالث: الأسباب الأخرى للانتهاء قبل حلول آجل العقد .

توجد حالات أخرى يمكن من خلالها انتهاء العقد قبل نهاية المدة المحددة و تتمثل هذه الحالات في الأسباب التالية:

أولا/ الكوارث الطبيعية:

يعتبر فسخ العقد العمل محدد المدة أمرا طبيعيا لاستحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية لقوة قاهرة، كالزلزال الذي يدمر منشآت المؤسسة المستخدمة أو الفيضانات التي تهلك الزرع أو الحرب المدمرة.

ويمكن في هذه الحالة تطبيق القواعد العامة و المتعلقة بتنفيذ الالتزامات التعاقدية حيث نصت المادة 121 من القانون المدني " في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له و بفسخ العقد بحكم القانون .

كما بينت المادة 307 من ق.م سبب استحالة مواصلة تنفيذ العقد الراجع لسبب أجنبي بنصها "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي عن إرادته وكذا عرفت المادة 127 من ق.م السبب الأجنبي بنصها" إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا بدله فيه كحادث مفاجئ, أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو

1–بوحميدة عطاء الله ، تطورات المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبعض إشكالات تطبيقها ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية , عدد02، لسنة 2007 ، ص252

خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر, ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك[1].

ثانيا / العجز :

نصت تشريعات العمل السابقة و الحالية على إنهاء علاقة العمل بسبب عجز العامل عن مواصلة الخدمة و قد أشار الأمر 31l75 في مادته 31 على أنه " تنتهي بصفة قانونية علاقة العمل في أحوال الآتية:".....يعجز المعني عن العمل, نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني يترتب له عنه حق في ريع (RENITE) بمعدل عجز بدني دائما يساوي 66 % فأكثر...."

كما نصت مادة 68 من القانون رقم 06l82 إن حالات انتهاء علاقة العمل هي:".....العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التنظيم ..." و تقابل هذه الفقرة نص المادة 66 من القانون رقم 11l90و التي بموجبها علاقة العمل بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء مدة المحددة في العقد بصفة خاصة.

ثالثا/ الوفاة:

سواء تعلق الأمر بالعامل أو مستخدم نصت عليه كل التشريعات و التي تعتبرها سببا لانتهاء العادي لعقد العمل محدد أو غير محدد المدة.

قد تختلف بالنسبة لوفاة عامل أو المستخدم ففي حالة الأولى تنتهي مباشرة علاقة العمل أما الحالة الثانية عند وفاة المستخدم لا تنتهي علاقة العمل خاصة فيما تتعلق بالمؤسسات التي تشغل عددا معتبرا من العمال و باعتبارها شخصا اعتباريا تمدد التزامات إلى ورثة المستخدم في حالة ما كانت شخصية المستخدم ليس محل اعتبار.

أما إذا كانت شخصية مستخدم محل اعتبار يفسخ العقد بوفاته مثال على ذلك طبيب أو المحامي أو الموثق أو محضر قضائي....الخ .

رابعا/ انتهاء النشاط القانوني للمستخدم:

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 138.

ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل انقضائه في حالة زوال النشاط القانوني للهيئة المستخدمة طبقا لنص المادة 66 من القانون 90l11، و تعتبر **هذه** حالة من القواعد العامة[1].

و في هذه الحالة يجوز للعامل حق التقاضي أجوره لأنها من حقوق الامتياز المنصوص عليها في فقرة الأولى من المادة 993 من ق.م .

خامسا/الاستقالة :

هذه حالة تخص كل من عامل المتقاعد بعقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة حيث له حق في إنهاء علاقة العمل بالاستقالة و نص عليه تشريع سابق و حالي فقد نصت المادة 68 من قانون 90l11 على ما يلي" الاستقالة حق معترف به للعامل .

و لكن يجب أن تتوفر لها شروط شكليه و موضوعية أهمها أن تكون مكتوبة و صادرة وفق شروط المحددة في الاتفاقيات الجماعية و يكفي للقضاء إثبات صحة إرادة العامل بالكتابة المنصوص عليها في تشريع العمل.

1–المواد 121و122 من القانون المدني الجزائري

الفصل الثاني

الحماية القانونية للعامل في عقود العمل محدد المدة

لقد قام المشرع الجزائري بتنظيم عقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل مع بعض النصوص التنظيمية كما قام بوضع عدة آليات قانونية من أجل حماية العامل كما رتب كذلك الجزاءات عند مخالفتها من طرف المستخدم .

و نظرا لضعف المركز التعاقدي للعامل في عقد العمل محدد المدة فكان لبدة من المشرع أن يتدخل بوضع قواعد قانونية الذي تدعم هذا مركز القانوني في مختلف مراحل العقد العمل محدد المدة.

تظهر الحماية القانونية لعقد العمل محدد المدة في شكل قواعد ردعية و التي تكون معظم هذه القواعد أمرة من النظام العام من أجل حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية من أي تعسف في استعمال حق أو أي انحراف من قبل المستخدم .

كما ستناول في هذا الفصل آليات القانونية لحماية عقد محدد المدة في المبحث الأول و الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعقد العمل محدد المدة في المبحث الثاني.

المبحث الأول: آليات القانونية لحماية عقد العمل محدد المدة

كما هو معروف أن طبيعة العلاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم هشة, باعتبارها حالة استثنائية للقاعدة الخاصة بديمومة علاقات العمل, بحيث أن علاقة العمل بين العامل و المستخدم في عقد محدد المدة , و هذا بتحديد تاريخ بداية و نهاية هذا العقد, حيث يحال العامل إلى عالم البطالة بمجرد نهاية مدة العقد ما لم يقم بتجديده مما يتطلب بعض آليات من أجل حماية هذا العقد, الموجودة في تشريعات العمل و التي تدعم الحماية القانونية لعقد العمل محدد المدة ، الاتفاقيات الجماعية للعمل و التي عبارة عن اتفاق بموجب عقد جماعي, يتناول شروط العمل و حماية علاقة العمل الفردية و الجماعية و كذا الرقابة الإدارية متمثلة في مفتشيه العمل [1] و الرقابة القضائية بواسطة المحكمة العليا في منازعات العمل التي تعمل على تحقيق التوازن بين حقوق و الالتزامات المتناقضة بين أطراف العقد. [2]

سأتناول بتفصيل في هذا المبحث دور الاتفاقيات الجماعية و مفتشية العمل إلى جانب الرقابة القضائية في حماية عقد العمل محدد المدة من أجل حماية العامل من التعسف المستخدم .

[1] - القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلقة بمفتشية العمل المعدل و المتمم , ج.ر06 , المؤرخ في 190/02/12.

[2] - بدر الناصري سليمان, قانون العمل دراسة مقارنة المكتب الجامعي الحديث, سنة2010, ص167 بدر الناصري سليمان, قانون العمل دراسة مقارنة المكتب الجامعي الحديث, سنة2010, ص167

المطلب الأول: دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تعزيز حماية عقود العمل محددة المدة

تقوم علاقة العمل الفردية في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدي, انطلاقا من مبدأ حرية العمل و حرية التعاقد و ذلك اعتمادا على الوسيلة المعروفة و هي " عقد العمل" الذي يبرم بين عامل و المستخدم. [1]

و كذلك تقوم على مختلف التشريعات العمل بالاتفاقيات الدولية حول ظروف الاعتماد على منطق التفاوض الجماعي الذي يرسخ مبدأ التشريع الإتفاقي بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل [2]

كما أشارت المنظمة الدولية للعمل في تقريرها لسنة 2009 إلى حفاظ على مبدأ التشاور بين ممثلي مجموعة المستخدمين و ممثلي النقابات العمالية.

كما أخذت الجزائر توجيهات هذه المنظمة الدولية للعمل و ما يلاحظ في تشريع العمل الجزائري هو إدراج الاتفاقيات الجماعية في الباب السادس من القانون 90l11 بعنوان الاتفاقيات الجماعية وفي الفصل الرابع الخاص بالتفاوض في الاتفاقيات الجماعية .

كما سنتناول في هذا المطلب محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل و مدى حماية عقد العمل محدد المدة في إطار الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل

قام المشرع جزائري بتعريف للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية بموجب المادة 114 من قانون علاقات العمل الاتفاقية الجماعية عقدا مكتوبا يولد التزامات متبادلة بين الأطراف المتعاقدة في مجال علاقات العمل كشروط التشغيل و العمل لاسيما العناصر

[1] - أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, المرجع سابق, ص 11.

[2] - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 228.

المحددة في المادة 120 من القانون 90l11 المتعلق بعلاقات العمل [1].

كما أشار المشرع في مادة 120 من قانون علاقات العمل إلى بعض العناصر التي تعالج بموجب الاتفاقيات الجماعية كما جاء ي النص:

1-التصنيف المهني.

2-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.

3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنظمة.

5-المكافئات المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل .

6-كيفيات مكافئات العمال المعنيين على المردود.

7-تحديد النفقات المصرفية.

8-فترة التجريب و الإشعار المسبق.

9-مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.

10- التعيينات الخاصة.

11-إجراءات المعالجة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

12-الحد الأدنى من خدمة في حالة الإضراب .

1-مادة 114 الفقرة الأولى معدلة من قانون 90l11 على أن " الاتفاقيات الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ...."

13- ممارسة الحق النقابي.

14-مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها [1].

ما نلاحظه من هذه العناصر فإن المشرع لم يتطرق إلى علاقة العمل و إنما تطرق إلى ظروف العمل بصفة عامة كل ما يتعلق بالحقوق المهنية للعامل بغض النظر عن طبيعة عقد العمل.

كما جاءت هذه العناصر على سبيل مثال لا الحصر, كما ترك المجال إلى مجال التعاقدي والإتفاقي الذي يحل محل الطابع التنظيمي.

وحتى ترتب هذه الاتفاقية الجماعي أثارها و تثبت لهذه الصفة الإلزامية يجب أن تتوفر على شروط موضوعية و شكلية و تستوجب كتابة[2] الاتفاقيات الجماعية للعمل و تسجيلها لدى مفتشيه العمل تم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة [3]و ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال[4].

فهذه الإجراءات لها أهمية كبيرة في حماية العمال فقد رتب على مخالفتها عقوبات جزائية [5] كما يحق لكل شخص تسري عليه أحكام الاتفاق الجماعي للعمل الحق في رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية سواء كانت نقابة أوأرباب العمل أو العمال في حالة

1- مادة 120 من قانون 11l90 معدل و المتمم

2- مادة 114 فقرة 1من قانون 11l90.

3-مادة126 من القانون 11l90 معدل و المتمم.

4-مادة 119 من قانون 11l90 معدل و المتمم.

5-مادة 152 من قانون 11l90 معدل و المتمم .

الإخلال بالالتزامات التعاقدية, بغرض المطالبة بتنفيذ هذه الالتزامات أو المطالبة بالتعويض. [1]

و الغرض من هذه الاتفاقية هي حماية الحقوق الخاصة بالعمال و كذا مسارهم المهني مع الضمانات الاجتماعية إلا أن المشرع ترك مجال مفتوحا في إرساء حقوق أخرى و هذا بترسيم في وثائق العمل ملزمة للمستخدم أو مجموعة المستخدمين و ممثلي العمال في نقابة أو مجموعة النقابات العمالية في إطار الاتفاقيات الجماعية.

ومدى حماية عقد العمل محدد المدة بموجب نصوص الاتفاقيات الجماعية من أهم الأدوات التنظيمية و التنفيذية للقواعد القانونية بعد عقد العمل المبرم بين المستخدم و العامل و هي تأكد حقوق و المراكز القانونية الموضوعية الناتجة من عقد العمل, كما قد تنشأ حقوق أخرى زيادة عن ذلك المشار إليها في تشريع العمل [2].

الفرع الثاني: مدى حماية العقد المحدد المدة في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل.

-تعتبر الاتفاقيات جماعية للعمال تكملة للنصوص القانونية المنظمة للعلاقات العمل , كما يظهر دورها في حماية العقد المحدد المدة من خلال بعض المواضيع منها : تنظيم الحقوق و الواجبات الفردية و الجماعية للعمال بغض النظر عن طبيعة عقد العمل المبرم مع المستخدم لمدة محددة أو غير محددة و يتم ترتيبها حسب طبيعة المؤسسة المستخدم.

–تنظيم شروط و ظروف العمل من إجراءات التوظيف و تنظيم فترة التربص إلى مرحلة التعيين و التثبيت,كما قد تحدد المدة القانونية للعمل مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في النص التشريعي إلى جانب العمل أحيانا بالساعات الإضافية للضرورة المصلحية.

1- أنظر المادة 128 و 129 من قانون 11/90

2– طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص 232

-وقد تشمل ظروف العمل الليلي , الحقوق و الامتيازات المالية الناتجة عنه , كما تشمل كذلك أشكالا أخرى للعمل كنظام العمل ألتناوبي والدوري ونظام العمل الإلزامي ونظام المداومة[1].

-الراحة القانونية والعطل و الإجازات ، كالراحة اليومية و الأسبوعية والعطل السنوية والإجازات القانونية وخاصة المدفوعة الأجر, والغيابات غير مدفوعة الأجر.

-تنظم مسار المهني للعمال, كتنظيم الحركة المهنية (التعيين، النقل، إعادة الإدماج, الترقية داخل السلم, الترقية في المنصب, المكافآت الشرفية كالأوسمة و الميداليات, التخفيض في الدرجة أو السلم, التكوين...الخ)

-وضع نظام تصنيف المناصب و الأجور و التعويضات و الحوافز فيما يتعلق بعقد العمل محدد المدة و الحماية المقررة ضمن البنود الاتفاقيات جماعية، الخاصة لشركة سونا طراك و اعتماده على بعض البنود الخاصة بعقد العمل محدد المدة لضمان حقوقهم.

-و قد أشارت هذه الاتفاقية إلى ضمان حقوق العمال في إطار عقود محدد المدة , كما حددت العقد العمل بإثنى عشر12 شهر و في حالة تجاوزه يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة .

إلا في حالة وجود رخصة تمديد العقد من طرف المسؤول من أعلى رتبة في المؤسسة , كحالة مشاريع محددة زمنيا و بالتالي يكون إنهاء العقد بانتهاء المشروع [2].

كما أدرجت في الاتفاقيات ضمانات للعامل المتعاقد لمدة محددة بعدم إنهاء العقد إلا عند نهاية المدة , أو في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم و يؤدي إلى تسريح تأديبي و أن

1-طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص. 233.

2- مواد 17-18 -19 -20 من الاتفاقيات لجماعية لشركة سونا طراك لسنة 1994.

مجرد ترك العامل يواصل العمل بعد نهاية المدة المقررة في العقد, تحول علاقة العمل إلى علاقة غير محددة المدة[1].

وأخيرا يمكن التأكد بأن التشريعات العمل و الاتفاقيات الجماعية, تكمل بعضها بعض في مختلف مراحل العلاقة التعاقدية و ترتبط في جانب كبير منها بفكرة النظام العام الاجتماعي الذي يهدف إلى حماية الفئات الضعيفة و حماية العمال في عقد العمل محدد المدة.

فقانون العمل لا زال مصرا على خصوصية النظام العام الاجتماعي الذي يتجاوز إلى طرف المتعاقد الضعيف ألا و هو العامل [2].

المطلب الثاني:الرقابة على العقد المحدد المدة من أجل زيادة حماية عقد العمل المحدد المدة

قام المشرع الجزائري بإعطاء قواعد قانونية أمرة تترتب عليها جزاء على مخالفتها و التي تسهر على مراقبة هذه المخالفات فهناك حماية ادارية متمثلة في مفتشيه العمل التي أسندت لها مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بعقود العمل محدد المدة و كذلك جهات القضائية التي لها صلاحيات توقيع عقوبات الجزائية أو مدنية عند مخالفة قواعد إبرام عقود العمل المحدد المدة .

1–الاتفاقيات الجماعية لشركة سونا طراك 1994.

2–قادة شهيدة, حماية الطرف الضعيف في عقد العمل، مجلة دراسات القانونية، العدد 05، سنة2008، ص 84.

–كما أوكلت مهمة الرقابة في تشريع الجزائري طبقا للمادة 12 مكرر من القانون 11/90 و القاضي الذي هو حامي الحقوق للسهر على حسب احترام التشريع المتعلق بتحديد مدة عقد العمل و هذا ما ستناوله في هذا المطلب الرقابة الإدارية و الرقابة القضائية.

الفرع الأول: الرقابة الإدارية على عقد العمل محدد المدة

تعتبر الرقابة الإدارية هي مجموعة من الإجراءات المعمول بها على مستوى مفتشيه العمل بخصوص تنظيم علاقة العمل و تحدد هذه الرقابة على مستويات عدة بداية من عقد العمل ، ثم نظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة إلى الاتفاقيات الجماعية .

تنص المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل التي أضيف بموجب الأمر 21/96 على أن يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريعي و التنظيم المعمول بهما على أن عقد العمل محدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في مادة 12 من القانون 11/90[1] .

كما تنص المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل على ما يلي:

" إذا اكتشف مفتش العمل فرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالهما في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام".

و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بغض النظر عن الاعتراض و الاستئناف[2]، تعتبر مفتشيه العمل هيئة إدارية عمومية

1–قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

2–القانون رقم 03/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشيه العمل، ج ر ع: 06، بتاريخ 07/ فبراير 1990، ص 237.

خول لها المشرع مهام و صلاحيات عادية منها التفتيش و التحقيق و الرقابة و التنظيم و الاتفاقية الخاصة بالعمل، و مساعدة العمال و المستخدمين و تقديم النصائح و توجيهات و مهام تسوية و المعالجة في مجال المنازعات العمل الجماعية و الفردية.

–تتمثل الرقابة المقررة في ترجمة مبدأ الحفاظ على الحقوق العامة المهنية و الاجتماعية [1].

أولا / رقابة المطابقة لشروط العقد و ظروف العمل مع القانون .

– تكون الرقابة الإدارية على عقد محدد المدة في بداية الأمر إلى وجوب احترام شروط إبرام العقد بنطاق الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 11/90 و بالتالي فتكمن حماية المقررة لعقد العمل محدد المدة في عدم جواز المستخدم إلى إبرام عقد العمل محدد المدة خارج شروط الشكلية و الموضوعية المنصوص عليها في القانون .

– و بناء على مادة 12 مكرر من قانون رقم 11/90 منحت لمفتش العمل صلاحية رقابة على مدى احترام الأطراف للأحكام المنظمة لعقد العمل محدد المدة بموجب نص المادة 12 فأعطت صلاحيات لمفتش العمل المختص إقليميا لمراقبة عقد العمل محدد المدة و تأكد على أنه أبرم من أجل إحدى حالات المنصوص عليها في المادة 12 من نفس القانون [2] و من أسباب التي أدت إلى المشرع إلى تكليف مفتش العمل بمهمة مراقبة و حماية عقد العمل محدد المدة و هي الطبيعة الاستثنائية التي يمتاز بها هذا العقد و منعه من أي انزلاقات و تحويله إلى وسيلة رئيسية في إبرام علاقة العمل، لدى كان من معقول منح سلطات واسعة

1- بدر الناصري سليمان، قانون العمل، المرجع السابق، ص.ص من 167 / 173 .

2- فاطمة زهراء بلهور ، حماية قانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة , مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجزائر ، سنة 2017/2018 ،ص 112 .

لمفتشيه العمل في هذا الخصوص و تدعيمه بإجراءات ردعية ، تمكنه من فرض احترام و الامتثال للتوجيهات التي يقدمها الأطراف علاقة العمل [1].

– و في حالة ما إذا تبين لمفتش العمل أن العقد العمل محدد المدة أبرم خارج الحالات المنصوص عليها قانون يلزم المستخدم الامتثال لأحكام القانونية في أجل لا يتجاوز 8 أيام ، و في حالة عدم امتثاله يوجه له اعذرا خلال مدة محددة قانونا .

– و في حالة عدم استجابة يقوم بتحرير محضر مخالفة و يوجه إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة الجزائية، وإن تبث في الدعوى خلال الجلسة الأول بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة و الاستئناف[2].

ثانيا / الرقابة الميدانية و الترخيص بالعمل الليلي للنساء

–تقوم مفتشيه العمل بحماية العامل المتعاقد لعمل محدد المدة بناء على المهام الموكلة لها ، خاصا بمراقبة مدى تطبيق القوانين المتعلقة بعلاقة العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و آمن العمال [3].

كما يقوم مفتش العمل بقيام بزيارات الى أماكن العمل في مجال اختصاصه قصد مراقبة

1 – فاطمة زهراء بلهور ، حماية قانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة , مرجع سابق ص 113 .

2– بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع جزائري المقارن ،الطبعة الأولى،دار الحامد،سنة2011، ص 79 .

3–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص238

الأحكام القانونية و التنظيمية ، و له حق استجواب أي شخص ،بحضور شاهد أو بدونه ، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمته ، و له حق بالحصول على جميع المعلومات على مستخدم ما اذا قام هذا الأخير بتطبيق التشريع و التنظيم المتعلق بالعمل .

و له حق في تكييف علاقة العمل المحددة المدة على أساس تطابق عقد العمل محدد المدة مع النشاط الذي وظف من أجله العامل ، كما يجوز له بمنح تراخيص و خاصة بالنسبة للنساء العاملات في الأعمال الليلية عندما تبرر ذلك نشاط و خصوصيات منصب العمل مع علم أن هذا استثناء للقاعدة التي تخص بمنح تشغيل العاملات في أعمال الليلية [1].

ثالثا / الرقابة على الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة

من بين مهام مفتشيه العمل في إطار لرقابة الإدارية على الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة، سواء عند إيداعها لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليها أو أثناء سريان عقد العمل محدد المدة ، كما تعرف المادة 77 من القانون 11/90 النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن و الانضباط [2]، وكما يحدد النظام الداخلي المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراء التنفيذ.

1–المادة 29 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .

2–مادة 77 قانون من 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .

كما يجوز لمفتشيه العمل إلغاء أو إبطال أي نص أو بند يتعارض مع القوانين والتنظيمات المنصوص عليها فبطلب من المستخدم إجراء تعديلات مما يتطابق مع القوانين[1].

وبالتالي يجب على المستخدم عرض مضمون النظام الداخلي على العمال أو ممثليهم في المؤسسة سواء كان مجلس النقابة أو لجنة مشاركة أو تنظيم أخر ،وهذا قصد إبداء العمال رأيهم في النظام الداخلي وذلك تماشيا مع المادة 75 من القانون 11/90 التي تنص بأنه "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه " و أي إجراء شكلي جوهريا يؤدي إلى تخلفه أو عدم التزام به إلى عدم شرعية هذا النظام و بالتالي يمكن لأي ذي مصلحة أن يطالب ببطلانه ، كما يوجد عقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 إلى 2000 دج في حالة مخالفة المستخدم أحكام هذا القانون المتعلق بإيداع النظام الداخلي لدى مفتشيه العمل و لدى كتابة ضبط للمحكمة المختصة[2]. كما تجب الإشارة على أنه ثم رفع قيمة الغرامات المالية من 1000دج إلى 10000دج ومن2000 دج إلى 20000دج وهذا بموجب قانون المالية 2018 بناءا على المادة 99 من نفس القانون[3].

1– تنص المادة 12 من القانون 03/90 "على أنه إذا أكتشف مفتش العمل خرقا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لايمكن أن يتجاوز 08 أيام.

2 – أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, المرجع سابق, ص194.

3– المادة 99 من قانون رقم 11/17، المؤرخ في 2017/12/27، المتضمن قانون المالية 2018

رابعا /المصالحة:

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/91 بأنه " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشيه العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ...» [1] كما " يمكن إنشاء مكاتب التكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشيه العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية ووزير العدل ، و وزير الاقتصاد " و حتى لا تضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب في هذه الحالة ، فان المادة 3 من نفس المرسوم تنص على أنه في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشيه العمل ، يحدد مجال اختصاصها الإقليمية، و مقر كل واحد منها، بموجب قرار مشترك بين وزير العمل و الشؤون الاجتماعية، و وزير العدل" أما في حالة وجود مكتب واحد في دائرة ، فانه يوجد بمقر مفتشيه العمل (مادة 4 من مرسوم 91/ 273) .

و نذكر هنا بأن المصالحة ليست إجراء اختياري و إنما هي إجراء إجباري قبل عرض نزاع على القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة و هو مبدأ عام مقرر بمقتضى مادة 19 من القانون سالف الذكر[2].

---

1 _ المرسوم التنفيذي 273/91 ,المؤرخ في 10 أوت 1991 ، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة ,ج ر : عدد 38, لسنة 1991 .

2 – أحمية سليمان, الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية، جزائر , ط الثانية ، سنة 2015 ،ص173.

أ ـ **إجراءات المصالحة** : في حالة إفشال محاولة التسوية الودية الداخلية للنزاع بين عامل و المستخدم ، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة ، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشيه العمل لتقديم إخطار شفهيا [1].

حيث يقوم مفتش عمل بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل و في خلال ثلاثة أيام من تقديم عريضة أو تحرير محضر ، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة متساوية الأعضاء الذي يتكون نصفها من العمال و نصف آخر من أصحاب العمل حسب المادة 26 من قانون 04/90 و يتشكل مكتب المصالحة من عضوين ممثلين العمال و عضوين ممثلين لصاحب العمل و ذلك وفقا المادة 06 من قانون التسوية المنازعات العمل الفردية و التي تنص على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين طرفين لمدة ستة (06) أشهر, و يكون لكل طرف احتياطيين يخلفون الممثلين الأصليين على أن يختار الجميع عن طريق اقتراع سري المباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة و يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في مكتب و تنصيبهم بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا لمدة ثلاث سنوات [2].

1–مادة 05 و 26 من القانون 04/90 ، المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل.

2 – أحمية سليمان, الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري,مرجع السابق ص171

و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد و عدم وجود مانع شرعي يمكن للمكتب شطب القضية من جدول أعماله و إلغائها مادة 28[1].

–أما إذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله القانوني في تاريخ محدد ، يتم استدعائه من جديد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع من أجل مباشرة الدعوى القضائية (مادة 37) من قانون سالف الذكر .

_ أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة بصفة كلية أو جزئية أو لم يتم, يحرر محضر بذلك في كل الأحوال يعتبر هذا المحضر حجة إثبات مع علم يجب أن لا يتوفر هذا محضر على شروط تتنافى مع القوانين (المادة 32).

ب– تنفيذ اتفاقات الصلح :

إن تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لإدارة و رغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به و تنفيذه أو عدم تنفيذه ، كما أعطى القضاء ضمانات في مجال منازعات العمل ، تتمثل في الغرامات التهديدية التي تنص بشأنها المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية و هذا بأمر من رئيس المحكمة الفاصلة في شأن المسائل الاجتماعية.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على عقود العمل محددة المدة

الرقابة على عقد العمل محدد المدة لا تكمن في الرقابة الإدارية متمثلة في رقابة مفتشيه العمل و لكن تظهر بذلك في الرقابة القضائية و متمثلة في دور قاضي المسائل الاجتماعية, في فصل النزاعات التي تثور بين العامل و المستخدم.

1– المادة 28 من القانون ، 04/90 ، المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل.

و تتمثل مهمة القضاء في التحقق مدى توافر الشروط الشكلية و الموضوعية للمنازعات الفردية و الجماعية للعمل و الفصل فيها.

فيكمن النزاع الفردي للعمل سواء كان بخصوص عقد عمل محدد المدة أو لظروف العمل أو لقرار تأديبي صدر ضده ، فهنا ينظر القضاء حسب المستويات (المحكمة ، المجلس القضاء، المحكمة العليا) في الإثبات و المراقبة و الفصل في المسائل المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل أو بمفهوم أخر تنظر في فصل أو الاستئناف و النقض بواسطة الأقسام الاجتماعية [1].

_ و يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي و ممثلين عن العمال و المستخدم على مستوى المحكمة، بينما يتشكل على مستوى المجالس القضائية و المحكمة من قضاة فقط[2].

أولا/ الاختصاص الإقليمي و النوعي

حسب المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ترفع الدعاوى المتعلقة بالمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و العامل يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه [3].

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص244.

2–أحمية سليمان، محاضرات في قانون علاقات العمل، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجماعية 2010،ص41

3_ تعتبر المادة 40 و 43 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كاستثناءات مانعة عن القاعدة منصوص عليها في المادتين 37 و 38 من ق. ا .م. و. ا ، إذ ترفع الدعاوى أمام جهات القضائية المبينة دون سواها .

إلا أن المادة 24 من قانون 04/90 أوردت أحكام خاصة و استثنائية يجوز فيها رفع الدعوى في مكان إقامة المدعي في حال تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض_مهني حماية للعامل الضعيف[1].

أما الاختصاص النوعي مع مراعاة أحكام المادة 500 من ق ا. م و. ا تنظر المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية، كما يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية[2]:

_ إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين .

_ تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل.

_ منازعات انتخاب مندوبي العمال .

_ المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي .

_ المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب .

_ المنازعات المتعلقة بضمان الاجتماعي و التقاعد .

_ المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

كما يقوم النزاع المتعلق بعقد العمل محدد المدة في كيفية إثباته أو في ظروف العمل ، كما يمكن أن يكون في حالة التسريح لأسباب تأديبية و هي أكثر حالات التي تعالج على مستوى القضاء .

وقبل اللجوء إلى القضاء فإنه يشرط أولا إجراء التسوية الودية للنزاع القائم والذي يعتبر

1_ بلهور فاطمة زهراء, مذكرة ماستر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق, ص 121 .

2–المادة 500 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

إجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء[1] و يكون اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو التسوية قضائية من قبل صاحب العمل ، طبقا للمادة 19 من قانون 04/90 فإجراء المصالحة المنصوص عليه في هذه المادة جاء على سبيل الوجوب و من ثم فهو من النظام العام [2].

و هذا ما جاء في القرار رقم 107398 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1994/03/30 بخصوص إجراء الصلح في المسائل الاجتماعية و الإجراءات الودية في المسائل الإجبارية[3].

ثانيا/ الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل

يتحقق القاضي من توافر شروط الشكلية خاصة بالعقد العمل المحدد المدة و المتمثلة في الكتابة و العلم و التوقيع وتخلفها يرتب أثارا على طبيعة العقد.

أ _ إثبات عقد العمل

تعتبر الكتابة في عقد العمل محدد المدة عنصر ملزما لإثباته بموجب المادة 11 من القانون 11/90 بحيث يؤدي كتابه إلى افتراض وجود عقد لمدة غير محددة ، و في حالة وجود نزاع في هذا الشأن كما تضمنته نص المادة 11 سالفة ذكر قرينة قانونية بسيطة ، بحيث يجوز إثبات العكس من طرف المستخدم بوجود عبارة " يفترض " فيجوز للمستخدم إثبات عقد العمل محدد المدة ، أما بالكتابة أو بالوثائق المتعلقة بالملف العامل أو إثبات علم

1–عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، مرجع السابق ،ص98

2_ بلهور فاطمة زهراء, مذكرة ماستر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق, ص 122 .

3_المجلة القضائية ، للمحكمة العليا ، الغرفة اجتماعية قرار رقم 107398 المؤرخ في 1994/03/30 العدد الأول سنة 1994 ص 121

العامل بطبيعة العقد المبرم أو بوثائق لها صلة بمنصب العمل ، ككشوف الأجور و الوثائق الخاصة بمصلحة الضرائب ومصلحة الضمان الاجتماعي [1].

كما يمكن إجراء التسوية الودية للنزاع القائم حول إثبات عقد العمل محدد المدة على مستوى مكاتب المصالحة إجباريا و في حالة عدم وجود الصلح يمكن رفع دعوى أمام قسم الاجتماعي لدى المحكمة المختصة بعريضة افتتاحية في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح.

ب_ العلم و التوقيع:

_ العلم عنصر من عناصر الرضا التعاقد ، بحيث يجب على العامل علم بطبيعة العقد الذي يربط بالمستخدم خلال توقيعه عليه غير أنه يطرح سؤال هل أن عدم التوقيع العامل للعقد يعتبر بمثابة انعدام للكتابة ، لم ينص عليه القانون الجزائري على إجراءات خاصة لتبليغ أو تسليم العقد، و لكن اعتبر الاجتهاد القضائي أن عدم التوقيع يعد بمثابة انعدام الكتابة.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الفرنسي اشترط أن يرسل العقد في ظرف يومين على الأكثر من تاريخ التشغيل، و ذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول أو بالتسليم مقابل إيصال.

كما اعتبر الاجتهاد القضائي الجزائري أن علاقة العمل تعتبر غير محددة المدة ما دام العامل لم يبلغ و هذا ما جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا " و لكن المحكمة استبعدت العقد الذي تمسك به الطاعن ، اعتبرت أن علاقة العمل غير محدودة المدة إسنادا إلى محضر التنصيب المؤرخ في 1994/09/14 و هو المحضر الذي لم ينازع فيه الطاعن و

1_ محشر فريدة, عقد العمل محدد المدة في تشريع لعمل جزائري , مذكرة ماجستير , سنة 2004 ص 89 .

بالتالي فان المحكمة أعطت أساسا قانونيا لحكمها لما قضت إلغاء قرار التسريح المستند إلى عقد العمل المحدد المدة الذي لم يبلغ للمدعي ... الخ [1].

ثالثا/ الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الموضوع.

تقسم هذه الرقابة إلى قسمين الرقابة على تطبيق القواعد الصريحة في عقد العمل محدد المدة و الرقابة ملائمة تنصب على مسائل لم يتم تنظيمها بشكل صريح من قبل المشرع.

أ_ الرقابة تطبيق القواعد الصريحة في عقد العمل محدد المدة .

يقصد بها تلك الرقابة التي تتعلق بمدى تطابق عقد العمل محدد المدة بين عامل و مستخدم للنصوص القانونية التي تحكم علاقة العمل محددة المدة.

بموجب المادة 12 من قانون 11/90 تذكر الحالات التي يبرم فيها عقد عمل محدد المدة و تبين المادة 14 من نفس القانون أن إبرام العقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه المادة 12 يؤدي اعتبار أن العقد العمل غير محدد المدة ، سواء لم يتم ذكر سبب إبرام العقد المحدد المدة أو أبرم خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 فطبيعة العقد بعد ما كان مؤقتة تصبح دائمة[2].

_ و قد جاء القرار رقم 188773 بتاريخ 2000/03/14 في القضية بين (م.و.ن) ضد (ع.ع. أ) عن الوجه الأول : "... كما أن قاضي موضوع اعتمد على نص المادة 12 من القانون 11/90 لتبرير قضائه بقوله أن نوعية النشاط الذي تم تشغيل المدعى عليه فيه هو وظيفة مستمرة و غير مؤقتة خاصة و أن نفس المادة في فقرتها الأخيرة تسمح للمستخدم في حالة زيادة حجم العمل أن تبرم عقودا محددة المدة و هو الأمر المتوفر في قضية الحال .

1–قراررقم156816 بتاريخ1998/02/10مذكور في المؤلف ذيب عبد السلام ,قانون العمل و التحولات الاقتصادية ص95

2_ حمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، المعهد الوطني للقضاء , دفعه الثانية عشر ، 201 , 2004 ص 47

لكن حيث تبين عكس ما يدعيه الطاعن فالحكم المطعون فيه وقف عند نص المادة 12 من القانون 11/90 حيث عاين العمل المبرم بين الطرفين لم يتضمن مدة علاقة العمل ولا الأسباب و نوعية النشاط و الذي تم تشغيل المطعون ضده من أجل ذو طبيعة مستمرة غير مؤقتة.

حيث أنه من الثابت فقها و قضاءا أن العقود المبرمة لمدة محددة مخالفة لنص المادة 12 من القانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون و من ثم النفي بخلاف ذلك في غير محله "[1].

2_ تطرح فترة التجربة تساؤلا في مجال التعاقد لمدة محددة و هو هل يمكن أن يحتوي عقد العمل محدد المدة على فترة التجربة ؟

انه بالرجوع إلى قانون 11/90 المتضمن علاقة العمل الفردية يوجد نص المادة 18 التي تقضي بأنه " يمكن أن يخضع عامل توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر ..." .

أنه بالنظر إلى عمومية النص فإنه يمكن للعامل المتعاقد بعقد العمل محدد المدة أن يمر بفترة تجريبية [2] , كما يترك القانون تحديد الفترة التجريبية لكل فئة من فئات العمال عن طريق التفاوض جماعي و هذا راجع لاختلاف كل فئة من حيث خصائص كل نشاط الذي يجعل تحديد هذه المدة من بين المواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل.

إلا أنه من الناحية الواقعية يصبح إجراء الفترة التجريبية قليلة الأهمية باعتبار عقد العمل المحدد المدة يكون في أغلب الأحيان قصير المدة إذ قد تطبق مدة مع مدة التجريبية ، و

1_ قرار صادر عن المحكمة العليا, المجلة القضائية ,العدد 2, لسنة 2001 ص 172 .

2_ ذبب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، مرجع سابق, ص 97 .

هذا ما قد ينجز عنه تعسف المستخدم في إنهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته بداعي عدم كفاءة العامل و عدم نخاعه في فترة التجربة .

كما أن في هذه الحالة فان العامل في فترة التجربة لا يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها عمال الآخرين مثل وضعية الانتداب الاستيداع, إلا ما كان منها بحكم القانون لحالة الالتحاق بالخدمة الوطنية [1].

3_ كما أنه ألزم القانون 11/90 إلى ذكر مدة العقد العمل المحدد المدة و هذا ما تقتضيه المادة 12 منه إذ قضى الاجتهاد القضائي أن عدم تحديد المدة بدقة يترتب عليه إعادة التكيف عقد العمل المحدد المدة إلى العقد العمل غير محدد المدة ، و مثال على ذلك ذكر المدة بعبارة " نهاية الورشة "[2].

كما أن القانون 11/90 في مادته 12 يوجب تسبيب المدة كما تجب الإشارة أن قانون لا يحدد حد الأدنى أو حد الأقصى لمدة العقد .

كما جاء في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا أنه الوجه الوحيد مأخوذ من انعدام الأساس القانوني بدعوى على المدعى عليه في الطعن ثم تشغيله كعون بموجب عقد العمل محدد المدة ابتداء من تاريخ 1996/06/24 إلى غاية 1996/11/23 و بسبب إنشاء وحدة خاصة بالأمن، أخطر بضرورة الالتحاق بها و لما رفض الالتحاق طرد من عمله.

و حيث أنه ردا على الوجه فان الحكم المطعون فيه لم يأتي شيء يخالف المادة 12 ، و أن المحكمة صرحت بخرق العقود المبرمة المقدمة للنقاش أحكام هذه المادة ، بسبب أنها لا

1_ حمزة الجيهاد ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة نظرية و تطبيقية ، مرجع سابق ص 82

2–بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة، ص.ص .ص99/68

تتضمن المدة المتفق عليها كما فرضته الفقرة الأخيرة منها ، مما يتبين أن الأسباب المقدمة من طرف الطاعن في وجه المثار.

وأن تكون هذه الدوافع التي جعلتها تبرم العقد المحدد المدة فإنها بعدم ذكرها في العقود جعلت تلك العقود مخافة للمادة المذكورة , ومن تم تتحول إلى عقود غير محدودة المدة طبقا للمادة 14 من القانون11/90 , وهذا بالضبط ما جاء به الحكم الذي طبق المادة 12 تطبيقا سليما, ومنه فالوجه غير مؤسس ويرفض [1].

4- أما ما يتعلق بالاستمرار العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء أجل العقد, فإسنادا إلى الفقرة التالية من المادة 11 من القانون 11/90, والتي تقضى بافتراض قيام علاقة العمل غير محدد المدة في حالة انعدام العقد المكتوب، و كذلك بناءا على المادة 14 من القانون 11/90 و التي تقضى باعتبار عقد العمل محدد المدة عقدا غير محدد المدة وهذا في حالة مخالفة للأحكام علاقة العمل و الأحكام أخرى الواردة في قانون،و بناءا على هذا استقر الإجهاد القضائي على أن استمرار العامل في منصب بالرغم من انتهاء أجل العقد يدل على إرادة الطرفين في إبرام العقد غير محدد المدة[2].

أما من الناحية الميدانية فيوجد عدة حالات وما أكثرها شيوعا بحيث يقوم المستخدم رغم انتهاء مدة العقد إلا يغضون الطرف إما عمدا أو عن غير عمد على تجديد العقد وإنهائه مما اعتبرته المحاكم بتجديد ضمني, ولكن بموجب عقد غير مكتوب وهذا ما يترتب عليه إعادة تكيف عقد إلى غير محدد المدة.

1_ قرار صادر عن المحكمة العليا, رقم 193817 ،بتاريخ2000/04/11 ،غير منشور.

2_ ذبب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، مرجع سابق, ص 97 .

كما جاء في قرار المحكمة العليا " حيث أنه بمراجعة الوثائق الدعوى وحيثيات الحكم المطعون فيه يتبين أن العقد العمل الذي كان يربط الطرفين انتهى في 1996/02/01 , وبعد هذا التاريخ لم يتم تجديد العقد بينما المدعى استمر في العمل دون عقد إلى غاية تسريحه في 1996/04/30 وعليه فإن العلاقة العمل تغيره إلى علاقة عمل غير محدودة المدة بناءا على أحكام المادة 11 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 , و هذا ما أشارة إليه قاضي الحكم المطعون فيه,

وعليه فإن النفي بقصور الأسباب في غير محله مما يجعل الوجه غير مؤسس..." [1].

ب- الرقابة الملائمة:

يقصد بالرقابة ملائمة التي يتمتع بها القاضي تلك الرقابة التي تنصب على أحكام والقواعد التي تضمنها القانون أو الاتفاقيات الجماعية, ولكن تنصب على مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة, ذلك أنه قد يرد عقد مكتوبا ومتضمنا حالة من حالات المذكورة بالمادة 12[2].

ومثال على ذلك حالة لجوء المستخدم إلى التجديد المستمر للعقد المحدد المدة, لم ينص قانون 11/90 على فكرة تجديد عقد أكتر من مرة وهذا عكس ما جاء به قانون 06/82 المتعلق

بعلاقات العمل الفردية و الملغى بموجب فانون 11/90 الذي كان يقضى بأنه لا يمكن

أن تجدد علاقة العمل أكتر من مرة وإذا جدد أكتر من مرة أصبحت غير محددة المدة , ومدام قانون 11/90 سكت عن هذه المسألة , فإن طرفي العقد يمكنها أن يبرما عقود أخرى

1_ قرار صادر عن المحكمة العليا, رقم 1740041 ،بتاريخ1999/03/09 ،غير منشور.

2_ حمزة الجيهاد ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة نظرية و تطبيقية ، مرجع سابق ص 51

محددة المدة ولقد قضى الإجهاد القضائي الجزائري بأن تجديد العقد , يمكن أن يكون عدة مرات , ولكن في الحدود , وبذلك فهو خاضع للسلطة التقديرية للقاضي [1].

كما اعتبر الاجتهاد القاضي بان التجديد العقد محدد المدة لا يعطي له طابع الاستمرارية إلى عقد غير محدد المدة كما جاء في قرار صادر من المحكمة العليا " حيث أن عقد العمل المحدد المدة ولو جدد مرة أخرى في ظل التشريع التجديد فلا يعطي له طبيعة الاستمرارية ليصبح عقد غير محدد المدة كما كان شان في ذلك في ظل التشريع القديم القانون 06/82 ..." [2].

فيمكن القول أنه متى يكون العقد خاضع للسلطة التقديرية للقاضي ففي هذه الحالة لا يمنع وجود عقود العمل محددة المدة التي يفصل بينها وبين العقد الأول فارق زمني معتبر ومبرر من حيث قيام سبب موجب لها , فإن عقود المتتالية التي لا يفصل بينها فارق زمني معتبر وغير مبرر على أساس أن السبب الذي يؤدي إلى إبرامها يصبح متسما بالديمومة مما يجعله خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 .

مثال على ذلك أن يبرم عقد العمل محدد المدة بسبب تزايد العمل, وكلما انتهت مدته تم تجديده مرة أخرى وبنفس المدة , وكان سبب العقد مبرر , فإن تواصل العقود الأخرى محددة المدة و متوالية غير مبررة, باعتبار ذلك سيخرج عقد العمل محدد المدة من كونه

1_ ذبب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، مرجع سابق, ص 111 .

2– قرار صادر عن المحكمة العليا, رقم 191290 ،بتاريخ2000/04/11 ،غير منشور.

نظام استثنائي لقاعدة, ثم أن خضوع التجديد المستمر للسلطة التقديرية للقاضي, وذلك برقابة القاضي لمدة ملائمة, و السبب الذي ينتج عنه لتجديد مستمر للعقد يحد من لجوء المستخدم إلى فكرة تجديد المستمر للعقود العمل المحدد المدة[1].

المبحث الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة قواعد عقود العمل محددة المدة.

لقد فرض المشرع الجزائري جزاءات المترتبة على مخالفة الأحكام عقود العمل محددة المدة سواء كان جزاء مدني أو جزائي وهي بمثابة الأثر القانوني بمخالفة قواعد الآمرة كما تنصب هذه الجزاءات المدنية أساسا على تغير طبيعة العقد و/أو تعويض العامل عن الضرر الذي ألحق عن تعسف المستخدم في استعمال الحق , كما يمكن أن تأتي في شكل عقوبات جنائية سواء تمثلت في غرامات مالية أو حتى عقوبات سالبة للحرية[2].

وكذلك ينص قانون علاقات العمل على تمتع العمال بنفس حقوق بالنسبة للعقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة, وهذا ما نستخلص من النص المادة 137 من نفس قانون حالات بطلان علاقة العمل, عكس القانون 06/82 لاسيما المادة 26 التي تنص على[3]

وجوب تمتع العمال بنفس حقوق بغض النظر عن طبيعة العقد[4].

1_ حمزة الجيهاد ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة نظرية و تطبيقية ، مرجع سابق ص 53

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص256.

3 –المادة 137 من قانون 11/90

1–عزوز منى , طاهير ياسين , عقد عمل محدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري , مذكرة شهادة ماستر ,

المطلب الأول : الجزاءات المدنية المقررة

تتمثل جزاءات المدنية في حالة الإخلال بعقد العمل محدد المدة في نوعية الجزاءات ,الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم بين العامل و المستخدم والثاني في إمكانية التعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب المستخدم حيث يلجأ العامل إلى رفع دعوى أمام المحكمة المختصة من أجل إسترداد حقوقه سواء عن طريق تكييف عقد العمل المحدد المدة أو التعويض الذي يقره القاضي[1].

الفرع الأول: إعادة تكييف العقد

يتمثل جزاء إعادة تكييف العقد في إطار قانون 11/90 من خلال المادة 14 من نفس القانون إلى اعتبار العقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه أحكام عقد العمل لمدة غير محدودة , دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص القانونية الأخرى ،[2] وبناءا على المادة 11 من القانون 11/90 فاعتبر أن العقد العمل غير محرر في وثيقة مكتوبة يعتبر مبرما لمدة غير محددة .[3]

جامعة بجاية , سنة 2018/2017, ص30

2–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص259.

3 –المادة 14 من قانون 11/90

1–المادة 11 من قانون 11/90

كما قام الاجتهاد القضائي على تكريس مبدأ إعادة تكييف طبيعة العقد محدد المدة من خلال القرارات الصادرة مبدأ إعادة تكييف طبيعة العقد محدد المدة من خلال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا, حيث أكد قرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 1998/09/15 ملف رقم 164030 قضية (ص.ش)ضد (م.ب) [1]والقرار الصادر بتاريخ 2000/03/14 ملف رقم 188773 قضية (م.ن) ضد (ع.ع.ا) حيث الثابت فقها و قضاءا أن العقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة للمادة 12 من القانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لنص المادة 14 من نفس القانون.[2] وكذلك ما كرسه اجتهاد المحكمة العليا التي تضمنت إحدى حيثياته "إن العقود تحتوي فقط البيانات المتعلقة بمدة علاقة العمل , دون ذكر أسباب وحالات المقررة في المادة 12 المثارة في الوجه وهذا ما يعتبر مخالف للمادة المذكورة و التي هي من النظام العام [3].

وكرس اجتهاد المحكمة العليا في إبرام عقد العمل المحدد المدة لكن دون تحديد هذه المدة

بدقة , وما دام أن الشرط المدة محل الاعتبار في عقود الزمنية, فقد كرس كذلك اجتهاد المحكمة العليا هذا الشرط من خلال التأكد على أن الربط انتهاء مدة العقد بنهاية الورشة يعد

---

2 - قرار الغرفة الاجتماعية, الصادر بتاريخ 1998/09/15 ,رقم 163040 , المجلة القضائية للمحكمة العليا, العدد الثاني , سنة 2002 , ص 207.

3–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص244.

4–قرار المحكمة العليا, الغرفة الاجتماعية , فرار رقم 165383, الؤرخ في 1998/10/13 غير منشور.

مخالفة للقانون بسبب عدم تحديد المدة بدقة, مما يترتب عليه ضرورة إعادة تكييف العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة[1].

وكذلك إبرام عقود بدون ذكر التسبيب كل من الحالة و المدة على سواء وهذا استنادا إلى الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 11/90 , وقد كرست كذلك المحكمة العليا ضرورة التسبيب حالة ومدة , بموجب عدة قرارات[2].

وكذلك أن يبرم العقد المحدد المدة لكن أن يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء الأجل , فقد أثارت مختلف القرارات الصادرة عن المحكمة العليا في هذه الحالة إلى إعادة تكييف العقد العمل و نشأ العلاقة جديدة لمدة غير محدد[3].

الفرع الثاني: التعويض عن الضرر

يعتبر التعويض عن الضرر كجزاء مدني يترتب على المستخدم نتيجة إخلاله بأحكام العقد محدد المدة و الذي ألحق ضرر بعامل المتعاقد ونضمه القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل موضوع التعويض كجزاء مدني في المادة 72 الفقرة 4 التي أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم مع عدم إحرام الإجراءات القانونية

و/أو اتفاقيات الملزمة [4].

1–بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة،ص.ص 146.

2– قرار المحكمة العليا ,الغرفة الاجتماعية ,قرار رقم 173411 , صادر بتاريخ 1998/01/31 , غير منشور

3– قرار المحكمة العليا ,الغرفة الاجتماعية ,قرار رقم 165096 , صادر بتاريخ 1996/06/09 , غير منشور

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص261.

وكذلك بناءا على القواعد العامة المنصوص عليها في المواد 119 و 124 و 124 مكرر من القانون المدني , و يعتبر التعويض كجزاء مدني وهذا ما ما أكدته المحكمة العليا في الاجتهادات التي استقرت عليها , ففي قرارها رقم 306789 الصادر بتاريخ 2005/06/08 بأنه حين يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإعادة إدماج المطعون ضدها إلى منصب عملها ومنحها مبلغ مائتين ألف دينار كتعويض , في حين أن حالة فسخ عقد العمل محدد المدة تعسفيا , يطبق القاضي القواعد العامة القانون المدني في هذا الشأن و يأمر بإرجاع العاملة منصب عملها بمواصلة تنفيذ العقد مع فصل في طلب التعويض المحتمل عن الضرر الناتج عن فسخ العقد تعسفيا أو يعوضها عن المدة المتبقية من تنفيذ العقد الذي حرم منها العامل تعسفيا دون الإخلال بالتعويضات الأخرى طبق المادة 4/73 , خطأ فإنه خالف القانون و عرض الحكم للنقض[1].

لمطلب الثاني : الجزاءات الجنائية

نص المشرع من خلال قانون العقوبات و قانون الخاص بعلاقات العمل على مجموعة من النصوص, تفرض العقوبات تتراوح ما بين الغرامات مالية و الحبس وكذلك من خلال التعديل الذي جاء به الأمر 21/96 تحقق بشيء من التكافؤ بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال بحيث أدخل تعديل على المادة 12 من القانون 11/90 في شكل معيار يحقق للمستخدمين أكثر مرونة في اللجوء إلى نظام التعاقد المؤقت , كما جاء بآليات تضمن عدم تعسف في استعمال الحق فالآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشيه العمل و الثانية إعطاء للجهات القضائية صلاحية توقيع عقوبات جزائية عند أبرام العقود العمل محددة المدة مخالفة للقانون وذلك بموجب المادة 146 مكرر من القانون 11/90 , و

2- قرار المحكمة العليا ,الغرفة الاجتماعية ,رقم الملف 306789 ، فهرس 165096 , صادر بتاريخ 2005/06/08 , غير منشور

المعدلة بالمادة 99 من قانون رقم 11/17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية 2018[1].

ويتمثل الركن المادي للجريمة في إبرام العقد العمل محدد المدة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها قانونا أما الركن المعنوي إرادة طرف المتعاقد ليست محل اعتبار في هذا النوع من الجرائم , بحيث يكفي إثبات إبرام العقد محدد المدة خارج أحكام المواد 12 و12 مكرر من القانون 11/90 لقيام الجريمة[2].

وكذلك يمكن أن تنتج عقوبات جنائية تخص العامل في حد ذاته إذا صدر منه سلوك يضر بمصلحة المستخدم في إطار علاقة العمل أو خارج إطارها.

الفرع الأول : جزاءات و الجهة القضائية المختصة بتوقيعها.

نصت المادة 146مكرر من القانون 11/90 على أنه " يعاقب على مخالفة للأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادة 12 و 12 مكرر من هذا القانون, بغرامة مالية 1000دج إلى 2000دج مطبقة حسب عدد المخالفات " كما قام المشرع بتعديل هذه المادة بالمادة 99 من قانون رقم 11/17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية 2018 و التي قام برفع الغرامة المالية مابين 10000دج و 20000دج عن كل مخالفة[3].

و ما نستخلصه من هذه المادة أنه في حالة لجوء المستخدم إلى إبرام عقود عمل محدد المدة خارج الإطار القانوني بتنظيم تلك العقود ولاسيما المادتين 12 و 12 مكرر من

1-قانون رقم 11/17 ،متضمن قانون المالية 2018 ،صادر في الجريدة الرسمية ، عدد 76 ، بتاريخ 12/28/ 2017

2-بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة،ص.ص 157.

3-مادة 146 من القانون 11/90 ، المعدلة بموجب المادة99، من القانون المالية 2018 ، رقم11/17

القانون 11/90 يكون جزائها بتحمل غرامة مالية عن كل عقد عمل مبرم ولو تعددت العقود في نفس المؤسسة[1].

كما أن تسجيل المخالفات الخاصة بالعقود العمل محددة المدة تكون عن طريق مفتش العمل الذي يحرر محضرا خاصا ويسلمه مباشرة إلى المحكمة المختصة, طبقا لمادة 138 من القانون 11/90 التي تنص على " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل " ويمكن مضاعفة الغرامة في حالة العود في نفس المخالفة من طرف المستخدم خلال مدة سنة واحدة بناءا على المادة 139 من القانون 11/90[2].

الفرع الثاني : العقود المعاقب عليها جزائيا.

بخصوص الجزاءات المنصوص عليها في القانون 11/90 هو أن المشرع أشار إلى عدة عقوبات مع تعدد المبالغ الغرامات حسب نوع المخالفات و التي عادتا ما تكون مرتبطة بعقود العمل محددة المدة.

كمثال على ذلك حالة تشغيل عمال قصر بعقود عمل محدد المدة , يعاقب المستخدم بمبلغ بين 10000دج و 20000دج طبقا للمادة 141 من القانون 11/90 و تزيد عقوبة إلى الحبس التي تتراوح بين 15 يوما و شهرين[3].

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص268.

2– مادة 138 و139 من القانون 11/90

3–مادة 140 من القانون 11/90 ، المعدلة بموجب المادة99، من القانون المالية 2018 ، رقم11/17

1–مادة 142 من القانون 11/90 ، المعدلة بموجب المادة99، من القانون المالية 2018 ، رقم11/17

2–مادة 146 من القانون 11/90، المعدلة بموجب المادة99، من القانون المالية 2018 ، رقم11/17

إساءة المستخدم للظروف العمل باستخدام الشبان و النسوة بموجب عقد العمل محدد المدة خارج إطار القانوني الخاص بالمادتين 12 و12 مكرر من القانون 11/90 بغرامة مالية مابين 2000 دج و 4000 دج مع العلم أن قانون المالية 2018 رفع قيمة الغرامات

المالية مابين 10000دج إلى 20000دج حسب المادة 99 من القانون 11/17 متضمن قانون المالية و في حالة العود تكون الغرامة من40000دج إلى 50000دج ، وتضاعف حسب عدد العمال.

مخالفة النصوص المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية التي يكون من شأنها تميز بين العمال و مجال شغل و الراتب أو ظروف العمل له غرامة مالية بين 100000دج إلى 200000 دج و يمكن أن تصل إلى الحبس لمدة شهر إلى ثلاثة أشهر في حالة العود إلى نفس المخالفة بناءا على المادة142 من القانون 11/90 و المعدلة بموجب المادة 99 من القانون 11/17 متضمن قانون المالية[1].

كما يعاقب بغرامة مالية من 100000 دج إلى 200000 دج كل مستخدم قام بتقليص عدد العمال خرقا للأحكام التشريع , وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين, دون المساس بحقوق العمال في حالة إدماجهم حسب المادة 146 من القانون90 /11 و المعدلة بموجب المادة 99 من القانون 11/17 متضمن قانون المالية[2].

1–طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة , مرجع السابق ، ص270.

2–مادة 145 و148 من القانون 11/90، المعدلة بموجب المادة99، من القانون المالية 2018 ، رقم11/17

كما يمكن في حالة العود ارتكاب نفس المخالفة فإن المستخدم يعرض نفسه إلى عقوبة الحبس ولا سيما بالنسبة للمخالفات المتعلقة بتشغيل القصر أو المتعلقة بالاتفاقيات الجماعـية و يعتبرها المشرع هذه العقوبات حماية لمصلحة العامل , لكن لا يعني أن هذا الأخير معفى من أية عقوبة متمثلة في الغرامات المالية أو حتى حبس في حالة ارتكابه أخطاء أثناء تأدية عمله[1].

ومثال على ذلك في حالة رفض العامل للاستدعاء من طرف المستخدم لضرورة خدمة أثناء وجوده في عطلة فإن العامل يتعرض لعقوبة غرامة مالية من 10000دج إلى 20000دج طبقا للمواد 145و 148 من القانون 11/90[2]. و معدلة بموجب القانون11/17 المتضمن قانون المالية 2018 وبناءا على ما ذكرناه فإنه هذه الجزاءات يعتبرها المشرع الجزائري الحماية القانونية للعامل في حالة ارتكاب المستخدم للإخلال في عقد العمل محدد المدة ولكن هذه العقوبات المتمثلة في الغرامات مالية أو حبس فهذه العقوبات لا تعتبر ردعية بالنسبة للذمة المالية التي يتمتع بها المستخدم فيمكنه قيام الإخلال بعقد العمل محدد المدة ويتحمل هذه العقوبات لأنه لا تعتبر ردعية وهذا ما نطلبه من المشرع مستقبلا في إعادة نظر في هذه الغرامات المالية وزيادة في قيمتها المالية من أجل الحماية الكاملة للعامل .

الخـــاتـمة

الخاتمة

من خلال الموضوع الذي تطرقنا إليه وهو العقد العمل محدد المدة بين التشريع و الممارسة توصلنا إلى بعض النتائج التي نوجزها فيما يلي:

1. يعتبر عقد العمل محدد المدة من العقود الرضائية , و العقود الملزمة لجانبين , بحيث يتم إنعاقده بتوافر الشروط العامة مع غيره من العقود بإضافة إلى الشروط الخاصة التي تميزه عن باقي العقود ولها أهمية كبيرة في هذا العقد ومتمثلة في ضرورة إفراغ العقد في وثيقة مكتوبة وبناءا على المادة 11 من القانون11/90, بإضافة إلى المدة العلاقة العمل بدقة وكذالك ذكر سبب المدة, وأن يكون متضمنا للحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 11/90 وهي شروط التي نص عليها القانون, ورتب على مخالفتها أثرا تضمنته المادة 14 من نفس القانون, وإلا كانت العلاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

2. حصر المشرع حالات اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة ,في الحالات الواردات في المادة 12 من قانون11/90, ولم يعطى المشرع مضمونا واسعا وعاما يكتنفه الغموض لهذه الحالات وعدم نص على المدة القصوى للعقد العمل محدد المدة على نحو الذي يحول دون انحراف المستخدمين عن الحدود التي رسمها المشرع لهذا النظام, بحيث أن هذه الحالات لها تفسيرا واسعا وذلك الغموض العبارات القانونية وهذا ما يسهل على المستخدم إدخال أي نشاط يمارسه صاحب العمل في إحدى الحالات المنصوص عليها, لدى كان يجب على المشرع تحديد الحالات التي لا يمكن بشأنها إبرام عقد العمل محدد المدة إذ لا يجب أن يرد عقد العمل محدد المدة مهما يكن سبب على نشاط العادي و الدائم لصاحب العمل ولم يتم تحديد المقصود بالأشغال أو الخدمات غير متجددة ولا مصير العامل غير المثبت الذي يتم استخلافه ولا تحديد معنى الأشغال الدورية ذات طابع المتقطع وذلك لم يقم بتعريف الأسباب الموسمية ولا تحديد مدة الموسم مثلما كان عليه في القانون 06/82.

وكذلك بعد التعديل المادة 12 بالأمر 21/96 لم يبرز بدقة ما المقصود بالنشاطات أو الأشغال ذات المدة المحدودة أو المؤقتة بحكم طبيعتها وهذه الحالة التي فتحت المجال أكثر للإبرام عقود محددة المدة بكثرة وهذا ما جعل المستخدم يسعى من ورائه إلى تحقيق أكثر نسبة من الربح على حساب اليد العاملة ولا سيما أن اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة يكون أقل تكلفة.

ومن النقائص التي يتم إحصائها من خلال هده الدراسة:

– تضعيف المركز القانوني و الاجتماعي للعامل وهذا ما يجعل المستخدم في السيطرة عليه على مجريات الأعمال و النشاطات وهذا ما يجعله في مركز القوة وعدم تكافؤ الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأطراف المتعاقدة وهذا راجع إلى المرونة في تسير العلاقات العمل بموجب عقود العمل محدد المدة, وهذا ما يجعل المستخدم يفرض شروط مسبقة في توظيف العمال مؤقتا رغم الحماية القانونية المكرسة ما يجعل العامل في وضعية يقبل بكل عمل أو نشاط يقترح المستخدم ولا يبقى له إلا القبول بالشروط المسبقة أو يبقى في عالم البطالة أي هذا الوضع يجعل عقد العمل محدد المدة كأنه من العقود الإذعان.

– لم يعطي المشرع الجزائري اهتمام كبير لعقد العمل محدد المدة عكس ما قامت به التشريعات الأجنبية حيث وضعت حد الأقصى لمدة العقد وهذا ما استغله المستخدم لوضعية الفراغ القانوني الذي يمكن أن يبقى العامل على العقد محدد المدة لسنوات طويلة.

وهذا ما جعل المستخدم للجوء إلى نوع من هذه العقود بكثرة وهذا يشكل خرقا كبيرا لحقوق العمال المهنية و اجتماعية بصفة عامة وفي نفس الوقت تحايل على القانون رغم الحمايـة التي كرسها المشرع لحماية العامل في العقود العمل محددة المدة والمتمثلة في الرقابـة الإدارية و القضائية إلا أنه أثبتت الدراسات الميدانية بخصوص المنازعات الخاصة

بالعلاقات العمل على مستوى المصالح مفتشيه العمل التي تؤدي بدورها إلى تفادي اللجوء إلــى القضاء.

وكذلك سوء التطبيق بعض النصوص القانونية الخاصة بعقد العمل محدد المدة على مستوى المحاكم والمجالس القضائية مع الغموض بعض النصوص القانونية, يجعل من القضاة المحكمة العليا أكثر عرضة في تفسير بعض القضايا و الحالات التي من المفروض أن تكون قد فصلت على مستوى التشريع أو تأويل ونظرا لهذه النقائص المسجلة من خلال دراستنا لهذا الموضوع فيمكن معالجتها بإعادة النظر في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وتدعيم المواد التي تنظم عقد العمل محدد المدة بأكثر دقة و مفسرة للغموض التي تطرأ عقد العمل محدد المدة وتكون بأكثر وضوح لتفادي سوء الفهم وتطبيق محتوياتها بأكثر احترافية وكذاك إعادة النظر في بالاتفاقيات الجماعية للعمل قصد تحديد الأعمال المتعلقة بعقود العمل محددة المدة إعطاء الحد الأقصى لمدة العقد العمل محدد المدة وكذا رفع من قيمة الغرامات المالية والعقوبات سالبة للحرية في حالة إخلال بعقد العمل محدد المدة من طرف المستخدم.

المـــلاحق

ملحق تجديد لعقد العمل المحددة المدة

الحامل رقم : ..... بتاريخ : ..... للمتعاقد : السيد:{ ة } .....

بين :

الشركة :

الكائنة:

الممثلة في طرف : .....

من جهة

و

السيد:

المولود بتاريخ : ب:

الحامل بطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة : رقم ..... الصادرة بتاريخ :

الساكن :

من جهة اخرى

تم الاتفاق على مايلي

المادة :

بموجب عقد العمل المحددة المدة رقم ..... المؤرخ في :

المبرم بين المتعاقد السيد : ..... و شركة :

الذي حدد سريان مفعوله من تاريخ : .....الة غاية .....قد تم تجديده

هذا التجديد برر بسبب :

يبدأ سريان تاريخه : من ... الى ..... لمدة : .....أشهر

المادة:

خلال فترة التجديد ، شروط تنفيذ الملحق الحالي تبقى مطابقة لتلك المقررة اساسا في العقد المدة المحددة رقم :

العامل المستخدم

***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 للمؤســـــسة و لا يعذر بجهل بنوده .*

***المادة الرابعة** : يجب على السيد: ..... أداء ..... ساعة في ..... و التي توزع حسب الكيفية التي يحددها المسيـــــــر و الـــــمقـــــدر ب ..... ساعة عمل شهريا يكون اجرها القاعدي ..... دج بما فيها المنح ..... التعويضات..... بإستثناء النفقات المصرفية التي يأمر بها المسير*

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

***المادة السادسة** : العــقد شـــريعة المتعاقدين و تحكمه القواعد المنضمة لعلاقات العمل المعمول بها . أي إتلاف أو اهمال في ممتلكات الشركة يسدد من طرف المـــــتسبب 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 بـــــــدون اشعارولاتبليغ ويمكن تجديد العقد اكثر من مرة في نفس الشكل و الاحكام التي تربط شروط هذا العقد .*

***المادة الثامنــة** :*
يسري مفعول العقد ابتداء من تاريخ : ..... .

قرأ و شوهد
المعنـــــــي

المستـــــخدم

صفحة الثانية . انتهى .
عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي

عقـــد عمل بـالـتوقـيت الـجزئـي

CONTRAT DE TRAVAL

A TEMPS PARTIEL حرر بتاريخ ....

نوعيـــة العقــد : عقد عمل لمـدة محدودة
بالتوقيـــــت : التـــوقـــيت الجزئـــي
لـــمـــدة : ....أشهـــر
لســـــب :...

//
****

بـحجـــم : .... ساعات في اليوم / في / الاسبوع
لـــمـــدة : ....أشهـــر
لســـــب :.....................................

****

مبـرم بين :

الممثلـة من طـرف الســـيد : المسؤول مدنيا جزائيا .
الوظيفـــة : مسيـر رئيســي
الكائن ولاية بجاية

و .
السيـد : .... ابن ....
المولود بتاريخ : .... ب ....الحامل بطاقة التعريــــــف <
رخصة السيـــاقة > رقــــــــم
...الصادرة بتاريخ :...............................عن
دائرة.................................ولايــة..................................
الـسـاكن : ....

مـن جهة أخرى :

اتـفــق عــلــى مـــا يــلــي

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

الصفحة الاولى { يتبع }

***المادة الرابعة** : يجب على السيد: ..... أداء ..... ساعة في ..... و التي توزع حسب الكيفية التي يحددها المسيـــــــر و الـــــمقـــــدر ب ..... ساعة عمل شهريا يكون اجرها القاعدي ..... دج بما فيها المنح ..... التعويضات..... بإستثناء النفقات المصرفية التي يأمر بها المسير*

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

***المادة السادسة** : العـقد شـــريعة المتعاقدين و تحكمه القواعد المنضمة لعلاقات العمل المعمول بها . أي إتلاف أو اهمال في ممتلكات الشركة يسدد من طرف المـــــتسبب 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 بـــــــدون اشعارولاتبليغ ويمكن تجديد العقد اكثر من مرة في نفس الشكل و الاحكام التي تربط شروط هذا العقد .*

***المادة الثامنـــة** :*
يسري مفعول العقد ابتداء من تاريخ : ..... .

قرأ و شوهد
المعنـــــــي

المستـــــخدم

الصفحة الثانية . انتهى

عقـد عمـــل بالتوقيت الكامل
CONTRAT DE TRAVAIL
A TEMPS PLEIN

نوعيـــة العقـد : عقد عمل لمـدة محدودة
بالتوقيـــــــت : التـــوقـــيت الـــكامـل
لـــــمـــــدة : .....أشهـــر
لسـبـــــــب :.....

مبـرم بين :

الممثلـة من طـرف السـيـــد : المسؤول مدنيا جزائيا .
الوظيفـــة : مسيـــر رئيســـي
الكائن ولاية بجاية

و .
السيـد : ..... ابن .....
المولود بتاريخ : ..... ب .....الحامل بطاقة التعريف < رخصة السيـــاقة >
رقم .....الصادرة بتاريخ :.....عن
دائرة.....ولايـة.....
الـساكن : .....

مـن جهة أخرى :

اتـفـق عـلـى مـا يـلـي

لمادة الاولى : يوظف السيد : ..... في منصب .....
لمدة تبدأ مـن ..... 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 للمؤســـــسة و لا يعذر بجهل بنوده .

الصفحة الاولى { يتبع }

المراجع

أولا/المراجع باللغة العربية:

– المؤلفات العامة :

1–د/أحمد سليمان, التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، جزائر، سنة2002.

2 – د/أحمية سليمان, الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية، جزائر , ط الثانية ، سنة 2015 .

3–د/ البسيوني محمد عبد الغفار, سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل, دار النهضة القاهرة, سنة1997.

4–د/ بدر الناصري سليمان, قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث, سنة2010.

5–د/بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع جزائري المقارن ،الطبعة الأولى،دار الحامد،سنة2011.

6–د/عبد الرزاق السنهوري ,الوسيط في شرح قانون المدني ، العقود الواردة على العمل, دار النهضة العربية القاهرة ,سنة1964.

7–د/عصام أنور سليم، قانون العمل منشأة، المعارف، الإسكندرية، سنة1999.

8–د/مصطفى قويدري ، عقد العمل بين نظرية و الممارسة ,دارالهومة ,الجزائر 2010.

- **المؤلفات الخاصة :**

1–د/بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية –تطبيقية – مقارنة،دار الهومة ،سنة2004.

2–د/ طربيت سعيد، النظام القانون لعقد العمل محدد المدة , دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر, سنة 2012 .

ثامنا/ المراجع باللغة الأجنبية:

1-p/André Tarpy et F de saint louvent. les contrats de travail, édition André casteilla , paris, annee1984.

2-p/ François DUQUESURE, droit du travail, 2 édition, gualino, paris, anee2006.

3- p/j. Pélissier droit social le renouvèlement des contras de travail a durée déterminée.

4-p/Paul henri antorrmattei –les conventions et accords calecifs de travail éditions Dalloz _1995-p34 .

5-p/Rezki Hocine, les lois sur L'AUTONOMIE de l'entrepris et leur influence sur l'emploi perdue algérien du travail, n° 20 sep 1989.

ثانيا/ مذكرات الماجستير و الماستر

أ-مذكرات الماجستر:

1_ الحمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية و تطبيقية ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، المعهد الوطني للقضاء , دفعه الثانية عشر ، 2004 .

2-بلهور فاطمة زهراء, مذكرة ماجستر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، جامعة الجزائر01،سنة2017/2016.

3-سلامي أمال،عقد عمل محدد المدة في ضل صلاحيات الاجتماعية في جزائر،رسالة ماجستير كلية حقوق ،جامعة قسنطينة ، سنة .2013

4-محشر فريدة, عقد العمل محدد المدة في تشريع لعمل جزائري , مذكرة ماجستير , سنة 2004 .

ب-مذكرات الماستر:

1-عزوز منى , طاهير ياسين , عقد عمل محدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري , مذكرة شهادة ماستر , جامعة بجاية , سنة 2018/2017.

ثالثا/ المجلات و الدوريات

1-بوحميدة عطاء الله ، تطورات المادة 73 من القانون رقم 90l11التعلق بعلاقات العمل و بعض إشكالات تطبيقها ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية عدد 02 سنة 2007 .

2-حرشاوي علان, مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية, المجلد العاشر,العدد الثالث , بدون سنة.

3–قادة شهيدة, حماية الطرف الضعيف في عقد العمل، مجلة دراسات القانونية، العدد 05، سنة2008،

سادسا/ المجلات القضائية:

1–مجلة المحكمة العليا،الصادرة عن قسم الوثائق و الدراسات القانونية،العدد1994 01

2–مجلة المحكمة العليا،الصادرة عن قسم الوثائق و الدراسات القانونية،العدد2002 02

3–مجلة المحكمة العليا،الصادرة عن قسم الوثائق و الدراسات القانونية،العدد2005 01

سابعا / النصوص التشريعية و القانونية :

أ–القوانين:

1–الدستور الجزائري لسنة 1989 الصادر بمرسوم رئاسي رقم 89–18 المؤرخ في 1989/02/28.

2–الدستور الجزائري لسنة 1996 الصادر في 1996/11/28 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 19/08 صادر في 2008/11/18 ،ج.ر العدد 63، الصادرة في 2008/11/16.

2–قانون 81–07 المؤرخ في 1982/02/03 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

4–قانون06/82 المؤرخ في 1982/01/18 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

5–القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 15/86 المؤرخ في 1986/12/29 المتضمن قانون المالية لسنة 1987 و القانون 17/84 المؤرخ في 11/10 2004.

6–القانون 01/88 المؤرخ في 1988/01/12 و المتعلق باستقلالية المؤسسات ،ج.ر 02،المؤرخة في 1988/01/13.

7–القانون 07/88 المؤرخ ف 01/26 /1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل, ج ر ,04 المؤرخ في 1988/01/30.

8–قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مؤرخ في 1990/02/16 (ج.ر) رقم 06 لسنة1990.

9–قانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 ، يتعلق بمفتشيه العمل ،(ج.ر) رقم 06 لسنة1990.

10–قانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، المؤرخ في 1990/02/06 ،(ج.ر) 06 لسنة 1990.

11–قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بتنظيم علاقات العمل ، ج.ر رقم 17 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 ،ج.ر رقم 68 و الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 ، ج.ر رقم 43.

12– قانون 21/91 معدل و المتمم لقانون 11/90 المؤرخ في 1991/12/21 ج.ر رقم 68 المؤرخة في 1991/12/28.

13– قانون العقوبات 23/06 الصادر في 2006/12/20 ، المتعلق بتعديل قانون العقوبات .

14– قانون 09/08 الصادر في 2008/02/23 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر العدد21، الصادر في 2008/02/25.

15–قانون الإجراءات الجزائية ، الصادر بالأمر 155/66 المؤرخ في 1966/06/08 المعدل و المتمم.

الأمر 31/73 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع خاص ج ر 39 المؤرخ في 1975/05/16.

16 –الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 1974/11/15 المتضمن قانون الخدمة الوطنية.

17–الأمر 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

18–الأمر 59/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم.

ب – النصوص التنظيمية:

19–المرسوم التنفيذي 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية واستمرارها ،ج.ر 37 ، المؤرخة في 1982/09/18.

20–المرسوم رقم 203/87المؤرخ في 1987/09/01 المحدد لشروط مدة علاقة العمل واستمرارها في بعض أعمال البناء و الأشغال العمومية, ج ر عدد 36, المؤرخ في 1987/09/02 .

21–المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 ، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج.ر رقم 34 لسنة 1994.

22 _ المرسوم التنفيذي 273/91 ,المؤرخ في 10 أوت 1991 ، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة ,ج ر : عدد 38, لسنة 1991 .

فهرس:

مقدمة.....01
الفصل الأول : النظام القانوني لعقود العمل محدد المدة.....06
المبحث الأول: انعقاد عقد العمل محدد المدة في إطار قانون علاقات العمل.....06
المطلب الأول : شروط انعقاد العقد العمل محدد المدة.....07
الفرع الأول : الشروط العامة لعقد العمل محدد المدة 07
أولا : الرضا.....08
ثانيا. المحل و السبب 09
ثالثا – الأهلية 10
أ . أهلية عامل 11
ب . أهلية المستخدم 11
الفرع الثاني : الشروط الخاصة 12
أولا : إشراط الكتابة في عقد العمل المحددة المدة..... 12
ثانيا: مدة العقد العمل محدد المدة و أسبابها 15
المطلب الثاني :حالات إبرام عقود العمل محدد المدة 17
فرع الأول: حالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة 18
1–الحالة الأولى: حالة وجود أشغال أو خدمات غير متجددة.....20
2–الحالة الثانية: حالة استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا.....22
أ–الحالات التي يجوز فيها استخلاف العامل.....22
ب –وجوب حفاظ المستخدم على منصب العمل لصاحبه المستخلف مؤقتا 22
3–الحالة الثالثة: أشغال دورية ذات طابع متقطع.....23

4- الحالة الرابعة: تزايد العمل أو أسباب موسمية.....25
5-الحالة الخامسة : نشاطات أو أشغال مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها 27
الفرع الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة.....30
1-حالة الأعمال ذات طابع العادي و الدائم للمؤسسة 31
2 -حالة إبرام عقود محددة المدة بعد التسريح العمال لأسباب اقتصادية.....31
3- حالة الإضراب.....32
4- الأشغال الخطيرة.....33
المبحث الثاني: تعديل و إنهاء عقد العمل محدد المدة.....33
المطلب الأول: ضعف مركز العامل في حالة تعديل العقد العمل محدد المدة.....34
الفرع الأول: التعديل بقوة القانون أو التنظيم.....34
الفرع الثاني: التعديل بواسطة الاتفاقيات الجماعية.....37
الفرع الثالث : تعديل عقود العمل محددة المدة بإرادة اطراف علاقة العمل 40
المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل محدد المدة 42
الفرع الأول: انقضاء مدة العقد.....42
1-إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة 44
2 -عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة..... 47
أ-الأسباب الاقتصادية.....47
ب-الأسباب التأديبية 48
الفرع الثاني: انتهاء العقد بسبب ارتكاب خطأ جسيم.....49
الفرع الثالث: الأسباب الأخرى للانتهاء قبل حلول آجل العقد 53
أولا/ الكوارث الطبيعية.....53
ثانيا / العجز 54

ثالثا/ الوفاة.....54
رابعا/ انتهاء النشاط القانوني للمستخدم.....54
خامسا/الاستقالة 55
الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل في العقود العمل محدد المدة.....56
المبحث الأول: آليات القانونية لحماية عقد العمل محدد المدة.....58
المطلب الأول: تعزيز حماية العقد محدد المدة بواسطة الاتفاقيات الجماعية.....59
الفرع 1: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل..... 59
الفرع الثاني: مدى حماية العقد المحدد المدة في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل.62
المطلب الثاني:الرقابة على العقد المحدد المدة من أجل زيادة حماية عقد العمل
المحدد المدة 64
الفرع الأول: الرقابة الإدارية على عقد العمل محدد المدة.....63
أولا / رقابة المطابقة لشروط العقد و ظروف العمل مع القانون 66
ثانيا/ الرقابة الميدانية و الترخيص بالعمل الليلي للنساء 67
ثالثا / الرقابة على الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة.....68
رابعا/ المصالحة.....70
أ _ إجراءات المصالحة.....71
ب- تنفيذ اتفاقات الصلح 72
الفرع الثاني: الرقابة القضائية على عقود العمل محددة المدة 72
أولا/ الاختصاص الإقليمي و النوعي.....73
ثانيا/ الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل 75
أ _ إثبات عقد العمل 75

ب_ العلم و التوقيع.....76
ثالثا/ الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الموضوع.....77
أ_ الرقابة تطبيق القواعد الصريحة في عقد العمل محدد المدة 77
ب- الرقابة الملائمة.....81
المبحث الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة قواعد عقود العمل محددة المدة.. 83
المطلب الأول : الجزاءات المدنية المقررة.....84
الفرع الأول: إعادة تكييف العقد 84
الفرع الثاني: التعويض عن الضرر.....86
المطلب الثاني : الجزاءات الجنائية 87
الفرع الأول : جزاءات و الجهة القضائية المختصة بتوقيعها.....88
الفرع الثاني : العقود المعاقب عليها جزائيا.....89
الخاتمة.....92
المراجع.....95
فهرس.....101

.