وزارة التعليـــــم العالـــي والبحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

المرجع: .....

قسم الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: التخصص:

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الأستاذ:

بلحاج منصورية بن عزوز بن صابر

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة: زاموش فاطمة الزهراء رئيسا

الأستاذ: بن عزوز بن صابر مشرفا مقررا

الأستاذ: مزيود بصيفي مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025

نوقشت في : 2026/06/27

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه , الطالب (ة) :

اللقب : بلحاج الإسم : منصورية

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 110030963.0395300 والصادرة بتاريخ: 2023/01/29

المسجل(ة) بكلية: حقوق والعلوم السياسية قسم: قانون الخاص

والمكلف(ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2026/06/27

إمضاء المعني

المصادقة على شرعية الأمضاء
السيد/ة: بلحاج منصورية
بتاريخ: 2023.01.29
29 JUIN 2026

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.

شكر وعرفان

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ".

الحمدالله العليّ القدير الذي وفّقنا، بفضله وكرمه، لإتمام هذا العمل المتواضع، ونور لنا درب العلم والمعرفة.

نتقدم بخاص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الفاضل المشرف **الدكتور بن عزوز بن صابر** على قبوله الإشراف على هذه المذكرة، وعلى كل ما قدمه لنا من توجيهات سديدة، ونصائح قيمة، وتوجيهاته التي كانت لنا سنداً ومرشداً في إنجاز هذا البحث.

كما نتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دورا كبيرا في تقويم وتثمين هذا البحث.

إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسة بجامعة مستغانم

كما لا يفوتنا في هذا المقام نشكر موظفي المكتبة خاصة **الطيب جمال** الذي لم يبخل علينا بأي مساعدة يستطيع تقديمها.

وكل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة أو دعاء كريم.

إهداء

(قُلْ إِنَّ فَضْلَ اللَّهِ بِيَدِهِ يُؤْتَيهِ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ)

إلى اللهِ أولا وآخراً.. الحمدُ لله الذي سكبَ اليقينَ في رُوعي حين جفَّت مرافئُ الطمأنينة

أحمدُكَ يا الله حمداً لا يحدُّه مدى ولا يُحيطُ به مقال

لك الحمدُ حتى يرضى الحمدُ عن صنيعي ولك الثناءُ الممتدُّ من مطلع الحلِم حتى منتهى التحقّق لقد كنتَ معي حين ظننتُ أنني وحدي وكنتَ ونيسي في سهري، ومددي في تعبي، فلك الحمدُ حمداً سر مديّا لا ينقضي

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، من علّمني أن أخطو في الحياة بثبات، وضَحّى لكي أصل إلى ما أنا عليه اليوم، إلى من غاب عن الدنيا وما غاب عن قلبي وفكري، إلى سندي الأعلى الذي تمنيتُ لو كان حاضراً معي ليشاركني فرحة هذا اليوم ويجني ثمار غرسه إلى روح أبي الطاهرة **بلحاج عبد القادر**، رحمك الله وجعل قبرك روضة من رياض الجنة وأسكنك فسيح جناته.

إلى نبع الحنان والدفء، إلى من دعواتها سر نجاحي، وصبرُها أنار طريقي أمي الحبيبة **بلعاليا فاطيمة** أطال الله في عمرها وحفظها لي.

إلى سندي وعزوتي في هذه الحياة، إخوتي **عبد الله، ياسين، نورين** من تقاسمت معهم الأيام بحلوها ومرها حفظكم الله لي.

إلى من جمعتني بهم أصدق الروابط، وأجمل اللحظات، صديقاتي الوفيات واللاتي كنّ كأخوات لي لم تَلدهنّ أمي: **سعاد، إكرام، مروة، ياسمين، رزيقة، بشرى**

إلى كل من يحمل لهم قلبي حباً واحتراماً، إلى كل من ساندني ولو بدعاء بظهر الغيب

أهديكم ثمرة هذا الجهد المتواضع

قـــائمـــة المـــختصـــرات

أولا: المختصرات باللغة العربية

ص: صفحة.

ج ر: الجريدة الرسمية.

ج رج ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

ق م ج: قانون المدني الجزائري.

ط: طبعة.

دج: دينار جزائري.

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ف ف: فرنك فرنسي.

ثانيا: المختصرات باللغة الفرنسية

P : Page.
EDCO : Entreprise Réalisation Charpente & Chaudronnerie.
Op.cit. : Opere Ciotat.
CDD : Contrat de Travail à Durée Déterminée.
SNMG : Salaire National Minimum Garanti.
CDI : Contrat de Travail à Durée Indéterminé

مـــــقدمـــــــــة

مما لا شك فيه أن التشريع العمالي يسعى لإرساء توازن دقيق بين اعتبارات السلم الإجتماعي والمقتضيات الإقتصادية؛ فمن جهة، يحرص المشرع على ضمان استقرار علاقات العمل عبر تقييد اللجوء إلى العقود محددة المدة ووضع ضوابط صارمة لإنهاء الخدمة. ومن جهة أخرى، يواكب التحولات الرأسمالية عبر تبني مفهوم 'مرونة التشغيل'؛ وهي الآلية التي تمنح أرباب العمل القدرة على مواءمة الموارد البشرية مع تقلبات الإنتاج والطلب، سواء من خلال تكييف الأجور مع الملاءة المالية للمؤسسة، أو عبر تكريس مبدأ تعدد المهام الوظيفية للعامل الواحد. على خلاف المقاربة الاقتصادية المعاصرة، اتسمت السياسة التشريعية للعمل قبل مرحلة التحول الهيكلي في التسعينات بتغليب البُعد الاجتماعي على معايير المردودية؛ حيث لم تكن الفعالية الاقتصادية للمؤسسة هي المعيار الموجه للتنظيم القانوني، بل الدور الوظيفي للمؤسسة في استيعاب اليد العاملة. وقد تجلى ذلك في الهيمنة المركزية للدولة على صياغة بنود عقود العمل، من حيث الضبط الحصري لمدد العمل والراحة، وإرساء منظومة حماية قانونية متصلبة تجعل من إنهاء علاقة العمل أمراً متعذراً، وهو ما يعكس انتقال دور الدولة من 'الدولة الراعية' إلى 'الدولة المنظمة' في المراحل اللاحقة.

شهدت الجزائر تحولات اقتصادية جذرية تمثلت في الانتقال من النهج الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، وهو ما ألقى بظلاله على طبيعة علاقة العمل وضوابط مدتها. فبينما كرس النظام القانوني السابق – لاسيما القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل[1] والقانون رقم 82-06 – [2]مبدأ 'ديمومة علاقة العمل' كقاعدة عامة مع حصر اللجوء إلى العقود محددة المدة في حالات استثنائية ضيقة؛ جاء القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

[1] القانون رقم 78-12 المؤرخ فير05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

[2] القانون 82-06 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية- الجريدة الرسمية عدد 09 الصادر بتاريخ 1982/03/02.

مـــــقدمـــــــــة

استجابةً للمقتضيات الاقتصادية الراهنة[1]. ولقد استهدف المشرع من خلال هذا التحول إدماج القطاع الخاص في النمط الاقتصادي الجديد، وإعادة صياغة فلسفة مدة العمل بما يخدم جلب الاستثمارات الوطنية والأجنبية وتحقيق المرونة اللازمة للمؤسسات

وقد أفضى هذا المسار التشريعي إلى تكريس ما يعرف بـــ 'إضفاء الطابع التعاقدي' **(Contractualisation)** على علاقة العمل في القانون الجزائري، وهو توجهٌ يرمي إلى التحرر من الوصاية التنظيمية الجامدة التي هيمنت على الحقبة السابقة. وتأتي هذه الرؤية استجابةً للديناميكية التي شهدها قطاع الأعمال، وما فرضته من حتمية استقطاب الكفاءات والقوى العاملة —سواء الوطنية منها أو الأجنبية— وتوفير بيئة قانونية مرنة تضمن تدفق الاستثمارات وتلبية الاحتياجات التشغيلية المتزايدة.

إن تبني النهج الإصلاحي في المنظومة الاقتصادية مثّل المحرك الأساسي للتحولات العميقة التي طرأت على آليات اللجوء إلى العقود محددة المدة؛ ففي ظل تراجع معدلات خلق مناصب الشغل، سعت تشريعات التسعينات مواكبةً للتوجه الاقتصادي الجديد إلى إيجاد مواءمة دقيقة بين مصلحتين متعارضتين: مصلحة العمال في الحفاظ على 'مبدأ ديمومة علاقة العمل' كقاعدة حمائية أصيلة، ومصلحة المستخدمين التي تمليها مقتضيات النجاعة الاقتصادية؛ والتي لا تتحقق إلا عبر تحرير المبادرة الفردية وتكريس مبدأ حرية التعاقد كأداة لإدارة الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات السوق.

من هذا المنطلق، شهدت الساحة العملية تنامياً ملحوظاً في الاعتماد على عقود العمل محددة المدة بمختلف صورها، مستغلةً في ذلك ظاهرة تفشي البطالة واختلال توازن العرض والطلب في سوق الشغل. وقد أضحت هذه العقود أداةً طيعة في يد المؤسسات —العامة والخاصة على حد سواء— نظراً لما تتمتع به من طابع متقلب ومرونة فائقة في التكيف مع المتغيرات الظرفية.

---

[1] القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل1990.

ورغم أن هذه الصيغة التعاقدية تساهم صورياً في خلق مناصب شغل، إلا أنها تضع العامل في وضعية قانونية هشة تفتقر إلى أدنى مقومات الاستقرار المهني؛ إذ تمنح المستخدم آليةً لإنهاء علاقة العمل بانتهاء مدتها دون الوقوع تحت طائلة 'الفصل التعسفي'، مما يكرس هيمنة المؤسسة المطلقة على تسيير مسار العامل تحت غطاء المرونة الاقتصادية.

إن الغاية الجوهرية من جملة التعديلات التشريعية التي أملتها الإصلاحات الهيكلية في الجزائر، تكمن في محاولة إضفاء مرونة تشغيلية أوسع عبر تيسير آليات التعاقد بموجب العقود محددة المدة. غير أن هذا التوجه قد انحرف عن مقصده التشريعي ليتحول في يد أرباب العمل إلى أداة لتقويض ركائز علاقة العمل؛ حيث أدى التوسع في هذا النمط التعاقدي إلى هدر مبدأ 'الديمومة' الذي يمثل النواة الصلبة للحماية الاجتماعية، مما جعل الاستقرار الوظيفي —الذي هو الأصل قانوناً— يتحول تدريجياً إلى استثناءٍ في الممارسة الميدانية.

على الرغم من أن نظام العقود محددة المدة يُعد ضرورةً تمليها مقتضيات التحول نحو الاقتصاد الحر، إلا أن ذلك لم يحل دون اتخاذه ذريعةً من قبل البعض للتنصل من الالتزامات تجاه العمال المثبتين (الدائمين)، وهذا المسلك يتنافى جملةً وتفصيلاً مع العلة التشريعية التي أُقر من أجلها هذا النوع من العقود؛ إذ يفترض بقاؤه حبيس نطاقه الاستثنائي الضيق، مع الحفاظ على مبدأ 'الديمومة' كركيزة أساسية وقاعدة عامة لا يجوز إهدارها تحت غطاء الضرورات الاقتصادية.

تأسيساً على ما تقدم، سعى المشرع عبر الحركات التعديلية المتتالية إلى رسم حدودٍ منضبطة لهذا النمط التعاقدي، انطلاقاً من تكريسه كـــ 'نظام استثنائي' لا يجوز التوسع فيه على حساب القواعد العامة، وإدراكاً منه بأن أي منظومة قانونية لا تحترم هذا الطابع الاستثنائي ستعجز حتماً عن توفير الضمانات الجوهرية وصيانة الحماية القانونية للعامل، فقد وُضعت القواعد المنظمة لهذا العقد بغرض تحصين المركز القانوني للطرف الضعيف في العلاقة التبادلية.

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تمثل امتداداً وتدعيماً للمنجزات العلمية السابقة، لاسيما في ظل تنامي الاعتماد على نمط التعاقد محدد المدة كخيار استراتيجي، خاصة في القطاع الخاص، وتبرز قيمة الموضوع في كونه يعالج آلية قانونية أفرزتها الضرورات الاقتصادية الراهنة

مـــــقدمـــــــــة

لمحاربة الركود وتوفير فرص شغل، ولو بصفة عارضة، فضلاً عن كونه انعكاساً مباشراً للتحولات الدولية التي طرأت على علاقات العمل. كما تكمن الأهمية في تقييم مدى نجاعة الآليات التشريعية التي أقرها المشرع لإبرام هذا العقد، وقدرتها على بسط الحماية القانونية للعامل في مواجهة أي انحراف أو تعسف قد يشوب سلطة المستخدم.

من هذا المنطلق، تبرز حتمية دراسة سياج الحماية الذي أحاط به المشرع العامل المرتبط بعقد عمل محدد المدة. فمن خلال إفراد تنظيم استثنائي تجسد في المواد 12 و12 مكرر و14، سعى المشرع إلى حصر مجالات اللجوء لهذا النوع من العقود، مع إخضاع ممارسة هذا الحق لرقابة قانونية وقضائية مستمرة. إن الغاية المتوخاة من هذه الرقابة هي تعزيز مراكز الحماية القانونية للعامل، وضمان امتثال أرباب العمل للضوابط التشريعية التي تمنع استغلال 'المرونة' كذريعة لإهدار الحقوق الجوهرية التي كفلتها المنظومة القانونية للعمل.

تتعدد الدوافع التي أملت اختيار هذا الموضوع، وفي مقدمتها الاستفحال الملحوظ لظاهرة التعاقد المؤقت وما صاحبه من جنوح المستخدمين نحو التعسف في إعمال مقتضيات هذا العقد. ويأتي هذا البحث ليسلط الضوء على الإشكالات القانونية التي أفرزها القانون رقم 90-11، والتي كانت مرتعاً لتجاوزات أرباب العمل؛ نتيجة ما يعتري النصوص المنظمة للعقد محدد المدة من غموض واعتلال، فضلاً عن وجود فراغ تشريعي حال دون ضبط حدود هذا النوع من العقود، مما أدى في نهاية المطاف إلى زعزعة استقرار علاقة العمل.

لقد اكتفى المشرع ضمن أحكام القانون رقم 90-11 بإيراد قواعد عامة تسري على علاقات العمل بقطع النظر عن مدتها، باستثناء بعض الجوانب التي أقر لها تنظيماً خاصاً؛ ويتجلى ذلك بوضوح في المادة 12 التي أوردت حالات إبرام عقد العمل محدد المدة على سبيل الحصر، والمادة 14 التي أجازت الاستثناء من الأصل العام، فضلاً عن نصوص متفرقة ومحدودة لا تفي بمتطلبات التنظيم الشامل لهذا العقد. وأمام هذا الشح التشريعي، نجد أنفسنا أيضاً أمام ندرة في الدراسات الأكاديمية المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع باستقلالية، إذ غالباً ما يُبحث

كجزء من القواعد العامة، مما يحتم علينا الاستهداء بالاجتهاد القضائي كمرجع أساسي لاستنباط القواعد التطبيقية وفهم كيفية تكيف القضاء مع ثغرات النص القانوني.

تقتضي الإحاطة بموضوع عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، وما يطرحه من إشكالات تتعلق بـــ 'هشاشة الاستقرار المهني' وتعسف المستخدم، تتبع المركز القانوني للعامل عبر مختلف المراحل العقدية؛ باعتباره الطرف الأضعف والمستهدف الأول بالحماية القانونية التي تجعل من هذا العقد استثناءً لا قاعدة. ومن هذا المنطلق، بات لزاماً تسليط الضوء على سريان الرابطة العقدية وما قد يعتريها من عوارض طارئة، سواء بالتعليق المؤقت للأداء أو بتعديل بنود العقد، وصولاً إلى مرحلة الانقضاء؛ حيث أقر المشرع آليات خاصة لانتهاء العقد في صورته العادية بانتهاء أجله، إلى جانب طرق الانقضاء غير العادية، وهو ما يشكل في مجمله الهيكل التنظيمي للقواعد العامة الحاكمة لهذا النمط التعاقدي.

وعليه، وبناءً على هذه المعطيات المتشابكة، تتبلور معالم دراستنا في الإشكالية المحورية التالية:

- **إلى أي مدى نجح المشرع الجزائري في ضبط النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة باعتباره استثناءً عن مبدأ استقرار علاقة العمل، وما مدى فعالية هذه النصوص من الناحية العملية؟**

وفي سبيل الإحاطة بجميع أبعاد هذه الإشكالية القانونية وتفكيك معطياتها، تم الاعتماد على خطة بحثية ثنائية الهيكل، تتبلور في فصلين متكاملين:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل محدد المدة

الفصل الثاني: عوارض عقد العمل محدد المدة والجزاءات المترتبة عليه

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي حيث سنقول من خلال المنهج الوصفي بعرض وتحليل النصوص القانونية المنظمة لعقود العمل محدد المدة، واستعراض الأحكام المتعلقة بها، بينما سنوظف المنهج التحليلي لتفكيك هذه

النصوص ونقد الاجتهادات القضائية المرتبطة بها، وذلك لبيان مدى فاعلية الضوابط القانونية في ضبط اللجوء إلى هذه العقود وتحقيق التوازن المطلوب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل محدد المدة

جعل المشرع الجزائري علاقة العمل تنشأ كأصل عام بموجب عقد غير مجدد المدة بدون أن يخضع هذه العلاقة لشكلية معينة أو يحدد موضوع التعاقد، بل ترك حرية اختياره لطرفي العقد واعتبر عقد العمل محدد المحدد المدة الوسيلة القانونية والتقنية لقيام علاقة عمل مؤقتة بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية.

يُعدّ عقد العمل محدد المدة استثناءً عن القاعدة التي تقوم عليها قانون العمل الجزائري، والتي تقضي بأن تكون علاقة العمل غير محددة المدة باعتبارها الأصل الذي يحقق الاستقرار المهني للعامل.

غير أنّ المشرّع، مراعاةً لبعض الظروف الخاصة التي قد تواجهها المؤسسة، سمح بإبرام عقود عمل محددة المدة لمواجهة حاجات مؤقتة أو أوضاع استثنائية لا تدخل ضمن النشاط العادي للمؤسسة، وذلك بهدف إضفاء نوع من المرونة على علاقات العمل.

وقد كرست التشريعات المتعاقبة هذا المبدأ، حيث أكدت على أولوية العقد غير محددة المدة، مع اعتبار العقد المحدد المدة مجرد استثناء لا يُلجأ إليه إلا ضمن الحالات التي يحددها القانون.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى الإطار المفاهيمي لعقد العمل محدد المدة وهذا في المبحث الأول خصصناه لماهية عقد العمل محدد المدة، أما المبحث الثاني تناولنا فيه نطاق إبرام عقد العمل محدد المدة وشروط صحته.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة وتمييزه

تعددت الأراء الفقهية وتشريعات العمل في تحديد مفهوم عقد العمل، والمشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة لكونه يعتبر مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل وأوسع باعتبارها أداة تنظيمية لكافة جوانب الاثار التي يولدها قيام شخص بالعمل للصالح شخص آخر من ثم فهي لا تخضع لإرادة الأطراف فقط لكافة القوانين والنظم المعمول بها،[1]والتقنية لقيام علاقة عمل مؤقتة بين العامل والمستخدم بشكل تضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهم التعاقدية.

يخضع عقد العمل عند إبرامه إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية يجب على طرفي

[1]بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للنشر، الطبعة الثالثة، الجزائر2009، ص15

العقد احترامها شأنها في ذلك شأن سائر العقود ب اعتبارها من التصرفات القانونية وذلك تكريسا لمبدأ سيادة سلطان الإرادة والحرية، خاصة إذا علمنا أن عقد العمل بصفة عامة ظل خاضعا لمدة طويلة في تنظيمه وتحديد أحكامه إلى القانون المدني.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة وعناصره

تعددت الرؤى الفقهية والاجتهادات القانونية في وضع تعريف جامع لعقد العمل، مما أفرز تبايناً في الصياغات والمفاهيم، وبناءً عليه، سنعمل من خلال الفروع الآتية على تجديد مفهوم عقد العمل محدد المدة، استعراض خصائصه وعناصره وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة في المجال العمالي.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة

يعتبر عقد العمل محدد المدة الوسيلة القانونية والتقنية لقيام علاقة عمل مؤقتة بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية.

أولا: التعريف الفقهي لعقد العمل محدد المدة

عرف الدكتور مصطفى القريشي عقد العمل بصفة عامة:" هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته واشرافه مقابل آجر لمدة محدد أو غير محدد "[1]

كما عرفه حمدي باشا عمر بأنه " يعتبر عقد العمل محدد المدة إذا حدد الطرفان له تاريخ معين ينتهي فيه العمل سواء كان تاريخ محدد تحديدا صريحا أو ضمنيا، أو ينتهي بإنتهاء عمل معين.[2]

بالنسبة للفقه الفرنسي، قدم "COUTURIER–كوتريي" تعريف لعقد العمل محدد المدة من خلال تحديد لآجله بواقعة مستقبلية دون أن تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيها "[3]

غير أن ما يعاب على هذا التعريف أن عنصر المدة مدون في بنود العقد حيث يتم اتفاق الطرفين المتعاقدين على تحديده بإرادتها المنفردة ولا يعتبر عقدا احتماليا لواقعة مستقبلية كما أشار إليه الفقيه وألا اعتبر من عقود الغرر.

---

[1] جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص80

[2] فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، مذكرة ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر–1– بن يوسف بن حدة كلية الحقوق سعيد حمدين، الموسم الجامعي 2017/2016، ص7

[3] طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 18.

كما عرفه الفقيه "POULAIN–بولان "بأنه: " ذلك العقد الذي لا يمكن إنهاؤه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده. " [1]

إلا أن ما يعاب عليه عدم واقعيته فالقانون والعمل يسمحان بإنهاء الرابطة التعاقدية قبل أوانها في حالات استثنائية كالاتفاق المشترك أو استحالة التنفيذ لوفاة أحد الطرفين، أو التسريح لأسباب قانونية....

وفي سياق مختلف، ركز الفقيه "CAMERLYNK–كمرلانك" في تعريفه بأنه "اتفاق يوضع بموجبه العامل تحت تبعية اقتصادية مع المستخدم الذي يمنح له منصب عمل حسب الوسائل المحددة."

عرف الفقيه " LIQUIERE–ليكار" تعريفا حديثا بأنه " ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو تجديده لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد قيام به أو نهاية المدة الزمنية لاستخلاف عامل مثبت."[2]

و في ما يخص الفقه العربي فقد استلهم تعريفاته من المبادئ التي قررها التشريع المحلي المنظم لعلاقات العمل و من التوجيهات الراسخة في الاجتهاد القضائي، و بناءً على ذلك، تتبلور معظم التعريفات القانونية لعقد العمل محدد المدة في كونه ذلك الاتفاق الذي يلتزم فيه الأطراف المتعاقدة بتاريخ محدد لسريان العلاقة المهنية و انقضائها، أو بربط نهاية العقد بإتمام فترة زمنية معينة أو إنجاز عمل محدد بذاته، بحث تنتهي الرابطة التعاقدية قانوناً بمجرد تحقق الأجل المتفق عليه أو اشفاء الغرض من التعاقد، كما قد يمتد ليشمل الحالات الاستخلاف المؤقتة كعقد تعويض عامل مثبت غائب عن منصبه" اتفاق الأطراف المتعاقدة على بدايته في تاريخ معين أو لسيران الفترة المحددة او القيام بعمل معين و إنهائه بمجرد الانتهاء من هذا العمل".[3]

وفي سياق متصل، يُعرف فقه القانون عقد العمل بأنه ذلك الاتفاق المبرم بين صاحب العمل والعامل، حيث يلتزم إشراف وإدارة الطرف الأول مقابل أجر مادي متفق عليه، سواء كان ذلك لفترة زمنية محددة أو غير محددة أو لإنجاز مهمة معينة.[4]

ثانيا: التعريف القانوني لعقد العمل محدد المدة

---

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 18.

[2] طربيت سعيد، المرجع نفسه، ص 19.

[3] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل محدد المدة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، ص159.

[4] سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم12 لسنة2003، دار النهضة العربية القاهرة، طبعة2004، ص76.

إن عقد العمل محدد المدة هو الألية القانونية لقيام العلاقة التعاقدية المؤقتة بين العامل وصاحب العمل بشكل يضمن حقوق طرفي العقد والتزام كل منهما بالتزاماته التعاقدية.

يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً مباشراً ومستقلا لعقد العمل، على غرار ما فعله مع عقود أخرى مثل **(عقد المقاولة)** وبدلا من ذلك، تم الاستناد ضمنياً إلى التعريف العام للعقود الواردة في المادة 54 من القانون المدني والتي تصف العقد بأنه " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"[1] ويعكس هذا التوجه رؤية المشرع لعقد العمل باعتباره عقداً مدنياً من وجهة نظر العامل، حتى وإن اختلفت طبيعة القانونية بالنسبة لصاحب العمل **(المستخدم)**.

على نهج أغلب التشريعات المقارنة لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً تشريعاً مباشراً لعقد العمل بصفة عامة، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بل اكتفى بصياغة القواعد التنظيمية والقانونية التي تضبط هذه العلاقة وتحديد آثارها بوضوح ومن هذا المنطلق يمكن استخلاص تعريف راجح لعقد العمل محدد المدة باعتباره عقدا يلتزم بمقتضاه العامل بتقديم مجهود مهني تحت اشراف وإدارة المستخدم، وذلك لنطاق زمني محصور ومقابل أجر نقدي محدد سلفا.

نظراً لعمومية التعريف التشريعي، اتجه الفقه القانوني لتقديم تعريف أكثر دقة وشمولية يستوعب كافة خصائص هذه العلاقة، حيث عُرّف بأنه:" اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا"[2]

و من خلال التعاريف السابقة، يمكن استخلاص أربعة عناصر جوهرية أساسية يقوم عليها عقد العمل و التي تميزه عن غيره من العقود الأخرى: عنصر العمل، الأجر، التبعية و المدة تشكل الهوية المميزة له مقارنة بالعقود الاخرى و مادام ان استقلالية قانون العمل بذاته لم تمكنه من وضع كافة القوانين المنظمة إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية لا سيما في مجال صحة التعاقد الأهلية، الرضا، شرعية و إمكانية المحل و السبب، بالإضافة إلى احترام القوانين

[1] الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد78، الصادر بتاريخ 1975/09/30 المعدل والمتمم، المادة 54 عدلت بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005. (ج ر44 ص21)

[2] بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، مستغانم/ الجزائر، الطبعة الأولى 2011/1432، ص56-57.

و النظم المعمول بها في مجال علاقة العمل و غيرها من المسائل الاخرى التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد و قوانين و نظم علاقات العمل.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل محدد المدة وتمييزه عن بعض العقود الواردة على العمل

تأسيساً على ما استقر عليه الفقه القانوني وما تضمنته التعريفات التشريعية السابقة، يتبين جلياً أن عقد العمل لا يستقيم قانوناً إلا بتوافر جملة من العناصر الجوهرية التي تشكل هويته الذاتية، وتعمل كمعيار فاصل لتمييزه عن سائر العقود الأخرى التي قد تتقاطع معه في وحدة المحل (وهو الأداء العملي)، كعقد المقاولة أو الوكالة. وتتمحور هذه العناصر حول أربعة أركان متلازمة تمثل العمود الفقري للرابطة العقدية، وهي: عنصر العمل بصفته الأداء المادي أو الفكري، وعنصر الأجر الذي يمثل المقابل المادي، وعنصر المدة الذي يحدد النطاق الزمني للالتزام، وصولاً إلى عنصر التبعية الذي يعد الركن الركين والمعيار الجوهري لتكييف العقد بكونه عقد عمل. وسنفصل في ماهية هذه العناصر وفقاً للترتيب الآتي:

أولا: عناصر عقد العمل محدد المدة

يتكون عقد العمل من أربعة عناصر اتضحت من خلال تعريفه وهي عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر المدة، وعنصر التبعية، وفيه ما يلي:[1]

1. **عنصر العمل:** يُمثل العمل الركن المادي والجوهر الموضوعي لعقد العمل، حيث ارتقى به المشرع الجزائري إلى مصاف الحقوق المكرسة دستورياً بموجب المادة 66 من دستور سنة 2020[2]. ويتجسد هذا العنصر، وفقاً لمنطوق المادة الثانية من القانون 90-11، في الجهد المهني:" يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا..." (سواء كان مادياً يدوياً أو فكرياً ذهنياً) الذي يلتزم العامل بوضعه تحت تصرف المستخدم وإشرافه، مما يجعل من الأداء العملي محلاً لالتزام العامل وسبباً لالتزام الطرف المقابل.

وتأسيساً على القواعد العامة لصحة العقود، يشترط في 'العمل' كمحل للالتزام أن يكون مشروعاً وغير مناف للنظام العام أو الآداب العامة، كما يجب أن يكون معيناً بذاته أو قابلاً للتعيين بدقة عند إبرام العقد. وتتجلى خصوصية هذا العنصر في كونه يقوم على مبدأ الاعتبار الشخصي

---

[1] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجسور،2003، ص59 ص63.

[2] دستور 2020، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، المتضمن تعديل الدستور، ج ر ج ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30.

(INTUITU PERSONAE)؛ وهو ما كرس الصياغة الآمرة للمادة السابعة من قانون علاقات العمل، التي ألزمت العامل بضرورة تنفيذ مهامه بصفة شخصية ومباشرة، فلا يجوز استخلافه أو إنابته للغير في الأداء، نظراً لما تشكله شخصية العامل ومؤهلاته من معيار أساسي وجوهري في توجيه إرادة المستخدم نحو التعاقد.

2. **عنصر الأجر:** يُشكل الأجر الركن المادي الجوهري في عقد العمل، بوصفه الالتزام التقابلي الذي يقع على عاتق صاحب العمل لقاء الجهد المبذول من قِبل العامل، وهو ما كرسته المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت على أن:"...كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب..."، التي ربطت اكتساب صفة العامل بتبعية الأداء المهني مقابل مرتب مادي. وقد أضفى المشرع الجزائري حماية قانونية صارمة على هذا الحق بموجب المادة 06 من ذات القانون:" بأن الدفع المنتظم للأجر المستحق ويكون الأجر معينة وشرعيا كذلك"، معتبراً إياه حقاً ثابتاً ومكتسباً يستوجب الوفاء الدوري والمنتظم، ومقيداً بمبدأ "المشروعية"؛ بحيث لا ينشأ الحق في الأجر إلا عن عمل مشروع قانوناً، مما يُخرج الأعمال المخالفة للنظام العام أو ذات الطابع الإجرامي من دائرة الاستحقاق المالي. وفي سياق السياسة الاجتماعية للدولة، شهد نظام الأجور تحولاً جذرياً تجسد في تفعيل الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) كأداة لحماية القوة الشرائية، وهو ما عكسه مسار التعديلات التشريعية على المادة 87 مكرر من القانون 90-11، حيث انتقل الحد الأدنى عبر مراحل تصاعدية من 80 آلاف دينار جزائري وصولاً إلى سقف 20 ألف دينار جزائري بموجب التدابير المتخذة في تاريخ 01 جوان 2020. ولم يكتفِ المشرع بتحديد القيمة المالية، بل أحاط هذا النظام بضمانات جزائية رادعة تهدف إلى كفالة التطبيق الفعلي للحدود الدنيا للأجور، تكريساً للدور الاجتماعي للقانون في ضبط علاقات العمل وتحقيق التوازن بين طرفي العقد.

3. **عنصر المدة:** تنشأ علاقة العمل الفردية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، وذلك حفاظا وضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل والهيئة المستخدمة، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام علاقة العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي، وهو ما كرسه المشرع الفرنسي، حيث لم يعد الأطراف أحرار في اختيار طبيعة علاقة العمل، كما

كان عليها لأمر من قبل، حيث أنه في عام 1982 أورد المشرع الفرنسي حالات معينة قانونا تبرم من خلالها عقود العمل المحددة المدة، وقد سايره في نفس الشيء المشرع المغربي.[1]

تتمثل "المدة" في عقد العمل في الحيز الزمني الذي يسخر فيه العامل نشاطه المهني لخدمة المستخدم، والأصل في التشريع الجزائري أن يكون العقد غير محدد المدة. غير أن المشرع أورد استثناءً يتيح إبرام عقود محددة المدة وفق شروط قانونية صارمة حمايةً لحقوق العامل، حيث نصت المادة 11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه:" يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلاّ إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدود" على وجوب إفراغ هذا العقد في قالب كتابي، وبخلاف ذلك، يُعتبر العقد قائماً لمدّة غير محدودة بقوة القانون.

وقد حصرت المادة 12 من نفس القانون حالات اللجوء لهذا النوع من التعاقد في حالات محددة يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي وهي:

أ- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات متجددة:

بداية يجب تبيان الخطأ الذي وقع فيه المشرع الجزائري والمتعلق بسوء استعمال المصطلحات القانونية فالأصل أن يستعمل المشرع المصطلح "**يشغل**" عوض "**يوظف**" فمصطلح يوظف خاص بالقانون الوظيفة العمومية الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة بينما مصطلح يشغل خاص بقانون العمل، الذي يحدد العلاقة بين العامل الأجير وبين الهيئة المستخدمة ذات الطابع الصناعي والتجاري.

استقراء للحالة الأولى يتضح أن هذه الأشغال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية ومثال هذه الحالة، العقود التي تبرمها مؤسسات البناء والأشغال العمومية مع بعض العمال قصد انجاز عمل أو خدمة غير متجددة كبناء مؤسسة تعليمية أو قطاع صحي فهذا النوع من العقود يجب أن يكون لمده محددة، ومده هذه العقود هي نفس مده انجاز العمل او الخدمة.

ما تجدر الإشارة إليه أن هذه الحالة مست مؤسسات البناء وخاصة مؤسسة EDCO فهذه المؤسسة بمجرد صدور قانون العمل وظهور هذه الحالة التي منحت المؤسسة مرونة كبيرة في تعديل علاقة العمل، إذ حولت عقود جميع عمالها من مدة غير محدده إلى مدة محددة، بعد

[1] مجاهدي خديجة، المختصر في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة موضوعية وإجرائية لأحكام ومبادئ قانون العمل الجزائري)، الدار البيضاء-الجزائر، الطبعة الأولى، فيفري2025، ص71.

إن أنهت العلاقة الدائمة ومنحت العمال تعويضات في إطار ما يسمى بالذهاب الإرادي، إذن من هنا يتضح أن هذه الحالة جاءت لتخفف العبء على المؤسسات الاقتصادية، وتضفي عليها نوعا من المرونة من الجهة من الجهة ولتكرس الفلسفة التي يقوم عليها النظام الاقتصادي الجديد.[1]

ب- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه:

يتم الاستخلاف في إطار عقد العمل محدد المدة عندما يتعلق الأمر بشغل منصب عمل يكون صاحبه غائب مؤقتا، فالأمر ليتعلق بإحدى حالات تعليق علاقة العمل[2]، وليس انتهاؤها تهدف هذه الحالة إلى ضمان السير العادي لمؤسسة مع الحفاظ على منصب العامل الدائم الغائب مؤقتا، حيث يتوجب على صاحب العمل الحفاظ على منصب العامل، وإعادة إدماجه فيه بعد انقضاء حالة التعليق.

قيد المشرع الجزائري إرادة صاحب العمل في إبرام هذه الحالة بجملة من الشروط أهمها أن يكون العامل المستخلف (المتغيب عن منصب عمله) مثبتا في منصبه، فالعامل المثبت يتمتع بحصانة لا يمكن في أي حال من الأحوال تعديل أو إنهاء هذه العلاقة، إلا وفق إجراءات خاص نص عليها القانون صراحة كما يجب أن يكون غياب العامل المستخلف مؤقتا، وهذا يعني أن العلاقة بين العامل والمستخدم لم تنتهي بل توقفت مؤقتا وفقا لحالة من الحالات المنصوصة عليها قانونا في المادة 64 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر، كالمرض، والاستيداع، والانتداب وغيرها من الحالات.

يبدو أن المشرع الجزائري أصاب عندما جعل هذه الحالة سببا في إبرام العقد عمل محدد المدة ضمانا لاستقرار علاقة العمل التي تربط العامل المثبت في منصب عمله بصاحب العمل، ما دام أن سبب التعليق علاقة العمل مبرر قانونا.

ج- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع:

لوسيلة الوسطى لإجراء الأشغال التي تصنف ما بين تلك التي ورد ذكرها في الحالة الأولى والأشغال الموسمية فهذه الأعمال تتجدد وتتكرر خلال مدد متقطعة، ومن أمثلتها أشغال الصيانة الصناعية المتخصصة أو عمليات الشحن والتفريغ من البواخر والمطارات.

---

[1] بن عزوز سارة، قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق، دار إيلياء للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2024، ص36.

[2] المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

د-عندما يبرر تزايد العمل أو أسباب موسمية:

استقراء لمضمون هذه الحالة، أنها تتضمن سببين، الأول تزايد العمل، والثاني الأسباب الموسمية وسوف نتعرض إليهما تبعا.

- **تزايد العمل** نكون أمام هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ والاستثنائي في نشاط المؤسسة، ويتم ذلك بسبب الطلب المتزايد وغير العادي على المنتوج.[1]

والجدير بالذكر أن تزايد العمل يظهر بالمقارنة مع العمل العادي الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية، الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى زيادة الإنتاج لمواجهة الظرف المفاجئ، مما يدفعه إلى إبرام عقود محددة المدة، ومن أمثلة هذه الحالة ارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطلة الصيفية وارتفاع النشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي.[2]

- **الأسباب الموسمية** ترتبط هذه الحالة بأشغال تتجدد دوريا وبصفة منتظمة خلال مواسم محددة كموسم الشتاء أين يقبل المواطنون على الحمامات المعدنية الطبيعية، فيزداد الطلب على الفنادق والمطاعم مما يضطر أصحاب هذه المحلات إلى الاستجابة إلى الطلبات وذلك بإبرام عقود عمل محددة المدة لمواجهة الضغط خلال هذا الموسم، كما تتجلى هذه الحالة في موسم الصيف الذي يكثر في الطلب على المناطق الساحلية أين يتوجه المواطنون إلى الشواطئ، أو في موسم جني المحاصيل الزراعية في المواسم المختلفة.

الملاحظ أن ذكر هذه الحالة بنوعيها (تزايد العمل أو الأسباب الموسمية) ضمن نص المادة 12 من القانون رقم 90-11.

تعتبر منطقية، فلا يمكن أن يشغل العمال في مثل هذه المواسم بعقود عمل غير محددة المدة، كما أن هذه الحالة تتماشى والمبادئ التي يقوم عليها التحول الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية.[3]

4. عنصر التبعية: يُشكل عنصر التبعية حجر الزاوية في تكييف عقد العمل والركيزة التي تميزه عن غيره من العقود الواردة على النشاط الإنساني؛ إذ تتبلور ماهيته في خضوع العامل لإرادة صاحب العمل وإشرافه المباشر مقابل عوض مادي، سواء كان ذلك ضمن إطار زمني

---

[1] بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص37 ص38.

[2] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 2010، ص 58.

[3] بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص39.

محدد أو ممتد. وتتخذ هذه التبعية في العصر الحديث مظهرين متكاملين: أولهما التبعية القانونية التي تمنح رب العمل ولاية إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بكيفية تنفيذ العمل، ومراقبة الالتزام بضوابط المنشأة—من ساعات عمل، ومعايير أمن، وقواعد انضباط—وصولاً إلى ممارسة السلطة التأديبية لضمان حسن سير العمل. أما المظهر الثاني فيتمثل في التبعية الاقتصادية التي تعكس اعتماد العامل في رزقه على الأجر الممنوح له كعنصر دفع أساسي للتعاقد؛ وهي الزاوية التي استند إليها المشرع لتوسيع نطاق الحماية القانونية وإسباغها على فئات تؤدي أعمالها باستقلال تقني نسبي، كعمال المنازل، بغية إدماجهم في النظام القانوني للعمل وتوفير الأمان الاجتماعي لهم، تغليباً لمصلحة العامل وحفاظاً على التوازن العقدي في ظل هذه العلاقة الرأسية.

ثانيا: تمييز عقد العمل محدد المدة عن بعض العقود الواردة على العمل

قد يكون التفريق بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة، كعقد المقاولة، وعقد الشركة، وعقد الوكالة، أمراً صعباً في بعض الأحيان. ولا يرجع هذا الصعوبة إلى غياب النصوص التنظيمية لهذه العقود، وإنما إلى مشكلات في التكييف القانوني للعلاقة بين الأطراف. ففي بعض الحالات، قد يتم وصف علاقة ما بأنها علاقة عمل، بينما هي في الواقع علاقة أخرى، مما يتطلب تطبيق معايير محددة للتمييز بين هذه العقود، وفيما يلي تفصيل لذلك:[1]

1-تمييز عقد العمل محددة المدة عن عقد الشركة: تنص المادة 416 من القانون المدني الجزائري على أنه:" الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك، بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. يتحملون الخسارة التي قد تنجر عن ذلك".[2] من خلال استقراء نص المادة نجد انه قد يكون هناك تشابه بين العقدين إذا قدم الشريك حصته في شكل عمل، كأن يساهم بقوته البدنية أو قدراته الفكرية مقابل حصته في الأرباح و هنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل، و لإزالة هذا اللبس في التمييز بين العقدين نعود دوما إلى معيار التبعية القانونية، فإذا توافر هذا العنصر بأن كان أحد الأطراف تابعا و خاضعا لإشراف أو سلطة الطرف الآخر نكون أمام عقد عمل، أما إذا انتقلت هذه التبعية فإننا نكون

[1] سيد محمود رمضان، شرح الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2006، ص118 ص119.

[2] عدلت بالقانون رقم 88-14 المؤرخ في1988/05/03. (ج.ر18 ص750) حررت في ظل الأمر رقم 75-58.

أمام عقد شركة، لأن الشركة تقوم على نية المشاركة و هذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء لا يكون بينهم لا تابع و لا متبوع، كما أن الأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح و الخسارة، و أي اتفاق على الإعفاء من تحمل الخسارة يجعل العقد باطلا طبقا لنص المادة 426 قانون مدني جزائري، أما في عقد العمل يتقاضى صاحب الجهد أجره مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل، و لا يقتسم معه الربح و لا يتحمل معه الخسارة.[1]

2- **تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:** يعرف المشرع الجزائري في نص المادة 549 من القانون المدني الجزائري عقد المقاولة بأنه: " عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

ويعرف الفقه الحديث عقد العمل بأنه: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإرادته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا".

فنجد أن عقد العمل محدد المدة يختلف عن عقد المقاولة في عدة عناصر هي:

أ- عنصر التبعية والإشراف: عنصر التبعية موجود في عقد العمل، وينتفي في عقد المقاولة، فالعامل في عقد العمل تحت إشراف رب العمل أما المقاول فملزم بمقتضى عقد المقاولة.

ب- ضمان العمل: العامل لا يحتمل ضمان الشيء الذي يقوم بعمله بشرط ألا يكون منه تقصير اما المقاول فإن قام هو بصناعة المادة أو قدمها يكون العقد معه بمثابة استصناع، ولأن استصناع نوع من البيع فهو بذلك يعتبر بائعا، وبالتالي إذا هلك الشيء المصنوع قبل تسليمه فإن تبعة هلاكه تقع عليه.[2]

3- **تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة:** يستند التكييف القانوني الفاصل بين عقدي العمل والوكالة إلى 'معيار التبعية' بوصفه المحدّد القانوني لطبيعة العلاقة الرابطة بين طرفي العقد. فبالاستناد إلى نص المادة 571 من القانون المدني الجزائري على أنه" الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه

---

[1] المادة 426 ق م ج "إذا وقع الاتفاق على أن أخذ الشركاء لا يسهم في أرباح الشركة ولا في خسائرها كان عقد الشركة باطلا.

ويجوز الاتفاق على إعفاء الشريك الذي لم يقدم سوى عمله من كل مساهمة في الخسائر على شرط الا يكون قد قررت له أجرة ثمن عمله.

[2] عبد الله الزبيدي، الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة، حماة الحق للمحاماة، 5 جوان 2022.

يفوض شخص شخصا أخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه"، نجد أن الوكالة تنطوي على تفويضٍ يخوّل الوكيل سلطة إبرام التصرفات القانونية لحساب الموكل وباسمه، مع احتفاظ الوكيل بهامش واسع من الحرية والاستقلال في تقدير كيفية تنفيذ المهام الموكلة إليه واختيار الوسائل الملائمة لذلك، دون الخضوع إلا لتوجيهات عامة لا تخلّ بسيادته على عمله. وفي المقابل، يرتكز عقد العمل على خضوع العامل لرقابة وإشراف رب العمل خضوعاً فعلياً وقانونياً، بحيث تتلاشى استقلالية المؤدي للعمل أمام سلطة الإدارة والتوجيه التي يمارسها الطرف الآخر؛ فمتى ثبتت هذه التبعية –بمظاهرها الرقابية والتوجيهية– انتفت صفة الوكالة واستقر التكييف القانوني للعلاقة بوصفها عقد عمل، بصرف النظر عن المسمى الذي قد يضفيه الأطراف عليها.

المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة

يتم انعقاد علاقة العمل بإبرام عقد العمل بصورة كتابيا أو غير كتابية[1]، تدعيما لاستقلالية المؤسسة المستخدمة، إقرارا للطابع التعاقدي الذي أصبح يسود علاقات العمل بعدما كانت العلاقات تقوم على أساس لائحة تنظيمية في القطاع العام خلال مرحلة القانون الاساسي العام للعامل.

تطبق على عقد العمل محدد المدة قواعد عامة مثله مثل بقية العقود، إذ يشترط لقيامه توافر شروط عامة وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية، كما يتطلب قيام شروط خاصة تميزه عن بقية العقود من خلال التزام العامل بأداء العمل لمدة محددة مقابل أجر، في إطار العقد المكتوب المبرم مع المستخدم،

وحتى تنعقد علاقة العمل يتعيّن توافر مجموعة الشكلية والموضوعية، وعدم اتيانها أو الاخلال بها، يترتب عليه بطلان عقد العمل مع امكانية توقيع عقوبات على مخالفات قانون العمل [2]، وفي ضوء قانون العمل الجزائري يتم انعقاد علاقة العمل بإبرام عقد العمل وفق ما ينص عليه القانون 90-11.

---

[1] المادة 1/8 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 التي تنص على أن" تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي".

[2] المادتين 135 و136 من نفس قانون علاقات العمل رقم90-11.

الفرع الأول: الشروط العامة.

يُعد عقد العمل محدد المدة من العقود الرضائية التي تستلزم لقيامها وصحتها توافر الأركان والمقومات الأساسية المنصوص عليها في القواعد العامة لنظرية العقد في القانون المدني؛ والمتمثلة أساساً في الرضا، والأهلية، والمحل، والسبب.

يتوقف انعقاد عقد العمل على تطابق إرادتي طرفيه (العامل والمستخدم) عبر ركن الرضا؛ إذ يُعد التراضي الركيزة الجوهرية لقيام الرابطة التعاقدية، بشرط اقترانه بـــالأهلية اللازمة لإبرام التصرفات القانونية (أهلية الأداء)[1]، لضمان الإدراك التام للحقوق والالتزامات المتبادلة.

أما بخصوص ركني المحل والسبب، فيتجسد محل التزام العامل في الأداء المهني المتفق عليه، والذي يشترط فيه المشروعية والإمكان وعدم مخالفة النظام العام والآداب العامة. ويمتاز محل العقد هنا بارتباطه الجوهري بـــ عنصر المدة؛ حيث يتقيد الأداء المهني بالإطار الزمني المحدد والمُتفق عليه صراحة، وهو ما يشكل الخصوصية المميزة لعقود العمل.

1- الرضا

يعتبر العقد أصلا اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما[2]، وهو ملزم للطرفين، متى تبادل المتعاقدات الالتزام بينهما.

ويكون العقد تبادليا، متى التزم أحد الطرفين بمنح أو فعل شيء، يعتبر معادلا لما يمنح أو يفعل له[3]، مما يدل على وجود صلة مباشرة بين عنصر العمل الذي يقدمه العامل وعنصر الأجر الذي يتلقاه من المستخدم.

كما يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين، دون الإخلال بالنصوص القانونية[4].

---

[1] طبقا لنص المادة 40 من الأمر 75-58 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، حيث يشترط سن 19 سنة كاملة لمباشرة الحقوق المدنية. لكن استثناءا نجد نوع آخر من المعاملات المدنية والتي لها صلة بعقود العمل، كتلك المتعلقة باستعمال القصر في أشغال وأعمال غير شاقة.

[2] عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني – العقود الواردة على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 83.

[3] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 21.

أنظر كذلك نص المواد 54-55 و57 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم.

[4] المادة 59 من القانون المدني الجزائري.

يعتبر الرضا الركن الأساس في عقد العمل، بوصفه اتفاقاً يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل معين مقابل أجر يتعهد به المستخدم، مما يضفي عليه صبغة العقد التبادلي الذي تتقابل فيه الالتزامات؛ حيث يشكل الجهد المهني للعامل مقابلاً موضوعياً للأجر الممنوح. واستناداً للقواعد العامة في القانون المدني، فإن انعقاد هذا العقد يتطلب تطابق إرادتي الطرفين **(الإيجاب والقبول)** دون إخلال بالنصوص القانونية الآمرة، ومع ذلك، فإن المشرع أحاط هذه العلاقة بضمانات تشريعية وتنظيمية تتجاوز الشريعة العامة للقواعد المدنية، وذلك نظراً لخصوصية المركز القانوني للعامل.

وتتجلى هذه الخصوصية في إلزام المستخدم بإعلام العامل بكافة تفاصيل الرابطة التعاقدية، كمدة العقد، مبلغ الأجر، وساعات العمل، وهو ما يعد حماية مبدئية لرضا العامل. ومن الناحية الجوهرية، يشترط لصحة هذا الرضا خلوه من العيوب التقليدية (كالغلط، التدليس، والإكراه)، لضمان صدور التعبير عن الإرادة بكل حرية وثقة، بعيداً عن أي ضغوط خارجية قد تؤثر على سلامة الاختيار.

وبالرغم من تمسك الفقه بمبدأ "سلطان الإرادة"، إلا أن الواقع العملي لعقد العمل محدد المدة يكشف عن تضاؤل حدة هذا المبدأ؛ حيث يفرض القانون الكتابة كشرط أساسي لانعقاد العقد وإثباته، مما يحد من احتمالات وقوع عيوب الإرادة[1].

كما يظهر جلياً اختلال التوازن الاقتصادي والقانوني بين الطرفين، خاصة في ظل ندرة فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة، مما قد يحول عقد العمل في حالات معينة إلى ما يشبه "**عقود الإذعان**"، حيث يجد العامل نفسه أمام خيارين: إما القبول بالشروط التي يمليها المستخدم مسبقاً أو البقاء دون عمل[2]. وعليه، فإن الرضا في عقود العمل محددة المدة يظل مسألة نسبية تخضع لضوابط الواقع الاقتصادي والاجتماعي أكثر من خضوعها للمفهوم النظري المطلق لحرية التعاقد.

---

[1] يملك كل طرف متعاقد وسيلة إثبات للالتزامات المتقابلة، وانظر كذلك:

BORIS Starck - Droit civil - librairies techniques - Paris - 1978 - p 167.

نقلاً عن: طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 22.

[2] أحمية سليمان– التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري– ديوان المطبوعات– طبعة 2002– ص41.

2- المحل والسبب

يتميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود المدينة الأخرى، بحيث يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقد، بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد.

يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل محدد المدة حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم.

تتمحور العناصر الجوهرية لمحل عقد العمل محدد المدة وسببه حول ركيزة زمنية محددة بدقة، حيث يمتزج عنصر العمل الواجب أداؤه من قِبل العامل بعنصر الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه كمقابل تعاقدي[1]. وبناءً على ذلك، أقر المشرع في قانون علاقات العمل إلزامية تبيان مدة سريان العقد بدقة، مع توضيح المبررات القانونية لهذا التحديد الزمني[2]؛ وهو ما تكريساً للمبادئ الحمائية التي يقوم عليها قانون العمل، منح المشرع لمفتش العمل صلاحية الرقابة البعدية للتحقق من مشروعية وصحة "المحل" و"السبب" في عقود العمل محددة المدة؛ وذلك لضمان تقيد الأطراف بالشرط الجوهري المتمثل في مطابقة المدة الزمنية المتفق عليها لطبيعة النشاط المهني الذي استدعى التوظيف[3].

تتحدد الروابط التعاقدية بين العامل وصاحب العمل ضمن إطار زمني محكم، وهو ما استوجب على المشرع إضفاء حماية قانونية استثنائية للأجير تقوم على ركيزة **'التكافؤ الموضوعي'** بين التزامات طرفي العقد.

يخضع ركنا 'المحل' و'السبب' في عقد العمل محدد المدة لضوابط موضوعية صارمة؛ حيث يُشترط لانعقاد الرابطة التعاقدية أن يكون محل الالتزام ممكناً ومعيناً (أو قابلاً للتعيين)، فضلاً عن ضرورة توافقه مع مقتضيات النظام العام والآداب العامة.

وتأسيساً على ذلك، يمتنع قانوناً تصور قيام عقد عمل صحيح في غياب العناصر الجوهرية المتمثلة في (العمل) و(الأجر) وتحديد (النطاق الزمني للتنفيذ)[4]؛ إذ إن إغفال هذه العناصر أو

---

[1] Camerlynck-G. A, **contrat de travail**, précis Dalloz,3°édition 1968, p 363.

نقلاً عن: طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 24.

[2] المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[3] المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

[4] Savatier J- **la requalification des contrats à durée déterminée irréguliers**- Droit social n° 5-1987, p238.

نقلاً عن: طربيت سعيد، المرجع السابق، ص25.

استحالة تجسيدها واقعياً يفضي حتماً إلى بطلان العقد استناداً للقواعد العامة. ومع ذلك، قد ينصرف الجزاء القانوني في حالة عدم تحديد المدة إلى 'إعادة تكييف العقد' باعتباره عقداً غير محدد المدة بدلاً من إبطاله[1]، حمايةً لمصلحة العامل. كما تبرز الاستحالة الموضوعية كمانع للانعقاد في حال افتقار العامل للخبرة الميدانية التي يتطلبها محل العقد، مما يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً في مواجهته.

يتقيد عقد العمل، سواء في صورته العامة أو في نمطه المحدد المدة، للقيد الجوهري المتعلق بمشروعية 'المحل' و'السبب'، حيث يستوجب عدم مخالفتهما للنظام العام والآداب العامة. وبناءً على هذا المبدأ، يقع باطلاً بطلانًا مطلقًا كل تعاقد ينصب محله على أنشطة يجرمها القانون كالاتجار بالمواد المخدرة أو ممارسة الأعمال المنافية للآداب.

يخضع عنصر 'الأجر' في عقد العمل محدد المدة لذات الضوابط الجوهرية المقررة لركن المحل، حيث يُعد الأجر المقابل المادي المباشر لالتزام العامل بأداء العمل. وتأسيساً على ذلك، يشترط لصحة هذا الركن أن يكون الأجر محدداً بدقة في بنود العقد، وألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، مع ضرورة خلوه من أي شائبة تخالف النظام العام.

ومن منظور 'مشروعية السبب'، يستوجب أن يكون المصدر المالي للأجر مستمداً من قنوات مشروعة؛ إذ إن ثبوت استخلاص الأجر من عوائد أنشطة إجرامية، كعمليات تبييض الأموال أو غيرها من الممارسات غير المشروعة[2]، يقدح في صحة العقد ويؤدي إلى بطلانه بطلاناً مطلقاً لعدم مشروعية السبب الباعث على التعاقد. إن هذه العلاقة التبادلية تجعل من (العمل) و(الأجر) وحدة عضوية لا تتجزأ، حيث يمثل التزام أحد الطرفين سبباً لالتزام الطرف الآخر، وأي اختلال في مشروعية أحدهما يترتب عليه بالضرورة انهيار الرابطة التعاقدية برمتها.

3- الأهلية

تعرف الأهلية بأنها صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحيته لاستعمالها[3]. ولدراسة شرط الأهلية في عقد العمل محدد المدة يستوجب النظر أولا في أهلية أطراف العقد وهما

---

[1] المادة 12 فقرة أخيرة والمادة 14 من القانون رقم 90-11.

[2] المادتان 42 و55 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 2006/12/20 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات." ملحق خاص بقانون العقوبات ومكافحة الفساد".

[3] عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص112.

العامل والمستخدم، حيث تختلف أحكام الأهلية الخاصة بالعامل وأهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

فبالنسبة للعامل الذي هو شخص طبيعي، يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة، سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغ سن الرشد[1] أو أن تكون أهليته غير ناقصة لأي سبب من الأسباب المعروفة في القواعد العامة[2] وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بحرية تامة ودون أي شرط مسبق.

لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية ، وضع المشرع استثناءا لهذه القاعدة، حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي، وأن لا يشكل العمل المراد القيام به خطرا على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته[3]، والهدف من ذلك هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من استغلاله تحت تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم، ومن جهة أخرى وحماية للعامل القاصر، يلتزم المستخدم بإعلام وليه الشرعي بكل حيثيات العقد المراد إبرامه، وكذا كل التغيرات التي يمكن أن تطرأ عند تنفيذ العقد، ونفس الحماية قررت للقاصر في الحالات الخاصة بعقود التمهين أو عقود ما قبل التشغيل.

كما يوجد استثناءا آخر بخصوص سن التعاقد في علاقات العمل في المجالات التي لا تشكل خطرا على العامل القاصر في القطاع الخاص وفي أعمال لا تتطلب خبرة ميدانية أو جهدا عضليا أو فكريا. رغم أن الجزائر صادقت على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الطفل مع تطابق تشريع العمل لاتفاقيات المنظمة الدولية للعمل، والتي تمنع تشغيل العمال القصر الذين لم يبلغوا سن 16 سنة، إلا أنه ميدانيا كثيرا ما يوجد استغلال القصر في أعمال شاقة تتعارض مع حقوقه الاجتماعية.[4]

---

[1] المادة 40 من القانون المدني الجزائري التي حدد فيها سن الرشد بـــ 19 سنة كاملة.

[2] من المادة 42 إلى المادة 46 من القانون المدني الجزائري، سالف الذكر.

[3] المادة 15 من القانون90-11، أنظر كذلك:

نقلاً عن: طربيت سعيد، المرجع السابق، ص27 .Boris Strack- Droit civil- op.cit. p : 74 paragraphes :165

[4] أنظر تدخل الأستاذة عكرون ياقوت من كلية الحقوق لجامعة الجزائر بن يوسف بن حدة في الملتقى الدولي المتعلق بوضعية الطفل في المنظومة التشريعية المغربية والاتفاقيات الدولية، المنعقد في يومي 16 و17 أكتوبر 2003 بجامعة محمد الخامس

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

أما بالنسبة لأهلية المستخدم، فهي تختلف تماما عن أهلية العامل، حيث يمكن أن يتخذ صفة شخص طبيعي أو معنوي خاص أو عمومي اقتصادي أو هيئة عمومية ممثلة للدولة.

فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي، يشترط أن يكون كامل الأهلية مع سن الرشد المحدد ب 19 سنة طبقا للقواعد العامة بصفته مالكا لوسائل العمل ووسائل الإنتاج.

استثناءا لذلك عند عدم بلوغ سن 19 سنة يشترط تقديم رخصة من الولي الشرعي للقاصر البالغ 18 سنة كاملة والذي يريد أن يزاول التجارة[1] ، دعما لطلب التسجيل في المركز الوطني للسجل التجاري إلى جانب الشروط أو الوثائق الأخرى كشهادة السوابق العدلية والشهادات الطبية التي تثبت سلامة القاصر المرشد من الناحية الصحية.

وتتمثل أهلية المستخدم كشخص طبيعي في اكتسابه صفة التاجر للقيام بأعمال في إطار نشاطه التجاري كإبرامه لعقود عمل لحاجات تجارته، كما يجوز اتخاذ المستخدم صفة شخص طبيعي غير تاجر أي كشخص عادي حيث تعتبر تصرفاته ضمن التصرفات المدنية ويجوز له إبرام عقود عمل مع عمال لصالحه الخاص، وكمثال على ذلك نجد الفلاح في حقله مالك للأرض ويبرم عقود عمل لمدة محددة في فترات لجني الثمار. فلا يعتبر هذا الفلاح تاجرا بحسب الموضوع، لكن إذا ما تصرف أو تعامل بسفتجة مثلا، يعد تاجرا بحسب الشكل[2].

أما إذا تعلق الأمر بمستخدم كشخص معنوي، هنا لا يختلف الأمر إذا كان من القطاع العام أو من القطاع الخاص إلا في حدود ضيقة جدا، فالقانون المتعلق باستقلالية المؤسسات جعل

بوجده– المملكة المغربية. تم نشر هذا المقال في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسة – عدد: 02 لسنة 2003 من ص: 73 إلى ص: 88.

[1] المادة 5 من الأمر 75–59 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون التجاري، ج ر، العدد101 الصادر بتاريخ 1975/12/19، المعدل والمتمم.

[2] المادة 2 والمادة 3 من القانون التجاري، سالف الذكر.

من المؤسسات العمومية الاقتصادية تكتسب صفة التاجر[1] وبالتالي، فهي تخضع لقواعد القانون التجاري.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

نظرا لخاصية العمل المحدد المدة كونه وجد لمجابهة ظروف غير عادية تعرفها المؤسسة المستخدمة، ولكونه مرتبط بعامل الزمن فإن المشرع فرض في هذا النوع من العقود الشكلية، إذ أوجب أن بكون مكتوبا وهذا لإعطاء إمكانية مراقبته من طرف مفتشية العمل باعتبارها الهيئة الساهرة على تطبيق تشريعات العمل من جهة، ومن جهة أخرى إعطاء للقضاء فرصة التأكد من مدى احترام المستخدم للشروط القانونية الواجب توفرها في عقد العمل المحدد المدة ولن يتأت ذلك إلا بوجود هذا الأخير مكتوبا.

يعد شكل العقد وضبط مدته الضمانة القانونية الأساسية للتأكد من امتثال المستخدم للشروط القانونية، وهو ما لا يتأتى إلا بإفراغ عقد العمل محدد المدة في قالب كتابي. وقد استند الفقه في تأصيل شرطي الكتابة والمدة المحددة إلى النصوص التشريعية التي أقرت بإلزامية هذين العنصرين لانعقاد العقد والاحتجاج به في الإثبات؛ وهو النهج الذي تبناه المشرع الجزائري بفرضه لهما كضابطين لحماية العامل من الممارسات التعسفية.

وتجد الكتابة أساسها القانوني في المادة 11 (الفقرة الأخيرة) من قانون علاقات العمل[2]، التي أرست قرينة قانونية مفادها أن انعدام القالب الكتابي يُحول العلاقة حتماً إلى عقد غير محدد المدة. وعليه، فإن انعقاد هذا النوع من العقود يظل مرهوناً وجوباً بالكتابة وبالنص صراحة على المدة المتفق عليها، مما يجعل من الكتابة ركناً شكلياً جوهرياً لا غنى عنه لإثبات الطبيعة الاستثنائية للرابطة التعاقدية.

أولا: الكتابة

يُعدُّ إفراغ عقد العمل محدد المدة في قالب كتابي شرطاً جوهرياً لا يقوم العقد بدونه ولا يُعتدُّ به قانوناً، فهي وسيلة الانعقاد وأداة الإثبات الوحيدة التي تعكس تراضي الطرفين. ويقع الالتزام

---

[1] القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 والمتعلق باستقلالية المؤسسات- ج ر عدد: 02 المؤرخة في 1988/01/13. وبهذا الصدد:

-Said KAHLAT -changements techniques, organisation du travail et maitrise du système productif national - analyse comparative, RASJEP, n°1 ,1994, p109 à 122.

[2] تنص المادة 11 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."

بتحرير هذا العقد وحشد كافة البيانات الإلزامية فيه على عاتق المستخدم، ضماناً للحقوق المهنية للعامل وامتثالاً للنصوص التشريعية. وتتجلى أهمية التوثيق الكتابي في كونه يتيح حصر كافة بنود العلاقة التعاقدية وضبط مدتها الزمنية بدقة، على أن يُتوج ذلك بتوقيع المتعاقدين؛ مع ضرورة تعدد النسخ الأصلية لتشمل، إلى جانب طرفي العقد، الهيئات الرقابية والاجتماعية كفحص مفتشية العمل ومؤسسات الضمان الاجتماعي والتقاعد، تكريساً للشفافية وضماناً للرقابة الإدارية والقانونية.

كرس المشرع الجزائري في المادة 08 من القانون 90-11 مبدأ الرضائية في نشوء علاقة العمل التي نصت على ما يلي: " تنشا علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال لمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشا عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفقا لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل "، حيث جعل من مجرد الأداء الفعلي للعمل لحساب المستخدم سنداً قانونياً تترتب عليه كافة الحقوق والالتزامات، سواء أُفرغت هذه العلاقة في عقد كتابي أو ظلت غير مكتوبة.

ويمثل هذا التوجه تحولاً جذرياً في الفلسفة التشريعية؛ إذ انتقل من 'نظام التقنين والتنظيم' الذي ميز المرحلة الاشتراكية، إلى 'النظام التعاقدي' الذي يمنح إرادة الأطراف والاتفاقات الجماعية دوراً محورياً في ضبط علاقات العمل.

ومع ذلك، فإن هذا التحرر من الشكلية يقتصر حصراً على عقود العمل غير محددة المدة باعتبارها الأصل العام. أما في عقود العمل محددة المدة، وبوصفها استثناءً قانونياً، فقد تمسك المشرع بوجوب الكتابة كشرط أساسي. وهو منحى يجد جذوره التاريخية في المادة 04 من القانون 82-06[1]، التي ألزمت المؤسسة المستخدمة بتسليم العامل فور توظيفه وثيقة تثبت هويته المهنية، وتحدد بدقة تاريخ سريان العلاقة، فترة التجربة، منصب العمل، والأجر المقابل له.

تبنت المادة 11 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ "عمومية العقد غير محدد المدة"، حيث جعل المشرع من الاستمرارية الأصل العام الذي تقوم عليه علاقة العمل، بينما حصر العقود محددة المدة في نطاق الاستثناء.

[1] المادة 04 من قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

إن اشتراط الكتابة يهدف بالدرجة الأولى إلى توطيد الأمن القانوني للعامل، حيث تتيح الوثيقة المكتوبة ضبط العناصر الجوهرية للتعاقد بدقة، وحصر الالتزامات المتبادلة بين الطرفين بما يمنع التعسف في تفسير طبيعة الرابطة التبعية.

كما أن تحرير العقد في نسخ أصلية وتوزيعها على الهيئات الوصية —كـ مفتشية العمل وهيئات الضمان الاجتماعي— يمنح العلاقة صبغة رسمية تيسّر الرقابة الإدارية والقضائية، ويضمن حماية الحقوق الاجتماعية للعامل، مما يقلص من حدة النزاعات العمالية المتعلقة بإثبات نوع العلاقة أو توقيت انتهائها[1].

أ- الأحكام الأساسية والجوهرية لانعقاد العقد العمل.

تعتبر وثيقة عقد العمل هي الضمانة القانونية الأولى لحفظ حقوق طرفي العلاقة العقدية (العامل وصاحب العمل). لضمان فاعلية هذه الوثيقة وتجنب النزاعات القانونية، يجب أن تشتمل على مجموعة من البيانات الجوهرية التي حددتها قوانين العمل والأنظمة المهنية، وهي كالآتي[2]:

- **بيان عن هوية طرفي العقد وتاريخ بدايته ونهايته**

تتجسد العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في عقد قانوني يستوجب جرد كافة البيانات الشخصية بدقة، بما في ذلك اللقب، والاسم، وتاريخ ومكان الميلاد، وعنوان الإقامة، مع تحديد هوية صاحب العمل أو المؤسسة بنفس التفصيل. كما يجب أن ينص العقد بوضوح على تاريخ سريان العمل ومدته، مع تفصيل حقوق الطرفين كالأجر والراحة والعطل، والتزاماتهما المتمثلة في أداء العمل بجدية مقابل توفير الحماية والضمان الاجتماعي.

وفي الختام، ينبغي ضبط آليات انحلال الرابطة التعاقدية، سواء كانت إرادية كالاستقالة والتسريح التأديبي أو الفسخ بالتراضي، أو غير إرادية كبلوغ سن التقاعد، العجز الكلي، أو انتهاء مدة العقد المحدد.

- **تحديد طبيعة العمل أو الشغل المسند للعامل**

يجب أن يتضمن عقد العمل تحديداً دقيقاً لـ طبيعة المهام والشغل المسند إلى العامل، مع بيان كافة الالتزامات المهنية المترتبة عليه، كما يتعين تحديد رتبته في السلم المهني بما يتوافق مع مؤهلاته العلمية وخبراته المكتسبة. ومن الضروري أن يكون العامل على دراية تامة بـ النظام

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 31.

[2] بشير هدفي، المرجع السابق، ص65 ص 66.

الداخلي للمؤسسة، وبالقوانين واللوائح التنظيمية التي تحكم علاقة العمل لضمان الانضباط وعدم الخروج عنها.

وفي المقابل، يكفل العقد للعامل حزمة من الحقوق الأساسية (كالأجر، والراحة، والترقية) التي يُمنع على صاحب العمل قانوناً الإخلال بها، أو تعديلها من جانب واحد بما يضر بمصلحة العامل أو ينتقص من مكتسباته التعاقدية.

- **تحديد الأجر الأساسي ومكوناته**

يُشكل الأجر المنظومة المالية المتكاملة التي يستحقها العامل مقابل جهده، حيث يتكون من الأجر القاعدي مضافاً إليه كافة العلاوات والتعويضات والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية أو ظروف العمل الخاصة. وقد أحاط المشرع الجزائري هذا الحق بضمانات صارمة من خلال المادة 88 من القانون 90-11، التي تلزم المستخدم بدفع الأجر وكافة ملحقاته بانتظام وفور حلول أجل استحقاقه القانوني أو الاتفاقي؛ مما يمنع أي تأخير غير مبرر ويضمن للعامل استقراره المادي والمعيشي باعتبار الأجر ديناً ممتازاً لا يقبل لتماطل في السداد.[1]

ب- الأحكام الثانوية أو التكميلية لانعقاد العمل.

إن الأحكام الثانوية أو التكميلية لعقد العمل لا تؤثر على صحة هذا العقد، نذكر منها:

- **تحديد فترة تجربة العمل**

تتأسس علاقة العمل الناشئة بين المستخدم والعامل على هيكلية زمنية ثنائية المراحل؛ تبدأ بالمرحلة التجريبية كتمهيد قانوني ضروري، وتليها مرحلة التثبيت أو الترسيم كإقرار لاستمرارية الرابطة التعاقدية.

تتمثل الغاية الجوهرية من الفترة التجريبية في تمكين المستخدم من ممارسة سلطة الرقابة والتقييم للتحقق من الكفاءة المهنية للعامل الجديد ومدى مواءمته للمتطلبات التقنية للمنصب، بينما تمنح العامل فرصة قانونية لإثبات جدارته العملية واستحقاقه للتثبيت.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا التنظيم في المادة 18 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي أقرت جواز إخضاع العامل الجديد لفترة تجربة لا تتجاوز مدتها ستة (06) أشهر كأصل عام، مع إمكانية تمديدها لتصل إلى اثني عشر (12) شهراً بالنسبة للمناصب التي تتطلب تأهيلاً عالياً. ويُترك تحديد المدد التفصيلية لكل فئة مهنية للاتفاقيات الجماعية، على أن تُتوج هذه الفترة، في حال نجاحها، بترسيم العامل في منصب عمله بصفة دائمة.

---

[1] بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص90 ص91

تأخذ الرابطة التعاقدية خلال فترة التجربة تكييفاً قانونياً خاصاً، إذ يُصنف عقد العمل خلالها كعقد غير نهائي أو معلق على شرط فاسخ؛ وهو إثبات الصلاحية المهنية. ويترتب على هذا التكييف تقييد تمتع العامل ببعض الحقوق والوضعيات القانونية المقررة للعمال المثبتين، حيث يُحرم العامل تحت التجربة من الاستفادة من النظم القانونية الخاصة بـــ الانتداب أو الإحالة على الاستيداع، كما يُمنع من ممارسة حق الترشح والانتخاب في الهيئات النقابية أو لجان الموظفين، سواء على المستوى الداخلي للمؤسسة أو خارجها[1].

ومع ذلك، تظل هذه القاعدة مقيدة ببعض الاستثناءات القانونية الآمرة، وعلى رأسها حالة الأداء الفعلي للخدمة الوطنية؛ حيث يتم تعليق الفترة التجريبية قانوناً ليعاد استئناف ما تبقى منها فور انتهاء مدة الخدمة وعودة العامل لممارسة مهامه، وهو استثناء يهدف إلى حماية الحقوق المهنية المرتبطة بالواجب الوطني.

وعلى الرغم من الطبيعة غير النهائية لعقد العمل خلال فترة التجربة، إلا أن المشرع كرس مبدأ المساواة في الحقوق والالتزامات المهنية؛ إذ يتمتع العامل المتربص بذات الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال المثبتون في مناصب دائمة، كما يمتثل لنفس الواجبات والنظم التأديبية المفروضة عليهم.

ومن الناحية الحمائية لمسار العامل المهني، فإن الفترة التجريبية تُعد فترة عمل فعلي؛ وبناءً عليه، يتم احتسابها ضمن الأقدمية المهنية للعامل لدى الهيئة المستخدمة بمجرد صدور قرار تثبيته في منصب عمله، مما يضمن له الحفاظ على حقوقه المكتسبة وترقيته المستقبلية بدءاً من تاريخ التحاقه الأول بالعمل.[2]

بمجرد انقضاء الفترة التجريبية بنجاح واستيفاء شروط الكفاءة المطلوبة، يتم تثبيت العامل في منصب عمله، وهو الإجراء القانوني الذي يُحدث تحولاً جوهرياً في طبيعة الرابطة التعاقدية؛ إذ يستحيل عقد العمل من صبغته المؤقتة أو المشروطة إلى عقد نهائي وبات.

ويترتب على هذا التحول اكتساب العامل مركزاً قانونياً مستقراً يتمتع بالحصانة ضد التعديل المنفرد أو الإنهاء التعسفي؛ حيث لا يجوز قانوناً المساس ببنود هذا العقد أو فسخ العلاقة العمل

---

[1] المادتين 43 و44 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالنظام القانوني النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية، ج.ر، العدد13 الصادر بتاريخ 1985/03/24.

[2] المادة 42 من نفس المرسوم رقم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

إلا بالاستناد إلى المسوغات والضوابط التي حصرها المشرع في المادة 63 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تضبط حالات تعديل العقد أو إنهائه ضمن أطر قانونية صارمة تضمن الحماية المهنية للعامل، أما في حالة ثبوت عدم كفاءة العامل أو عجزه عن استيفاء المتطلبات المهنية للمنصب المعين فيه خلال فترة التجربة، فإن المشرع الجزائري – وحمايةً منه لاستقرار علاقة العمل – لم يرتب على ذلك بالضرورة فسخ العقد بصورة تلقائية؛ بل أتاح إمكانية التحويل المهني.

وبموجب هذا الإجراء، يتم نقل العامل إلى منصب عمل أدنى درجة يتناسب مع مؤهلاته وقدراته الفعلية المثبتة خلال فترة الاختبار، بدلاً من إنهاء الرابطة التعاقدية. ويعد هذا التدبير بمثابة مرونة قانونية تهدف إلى التوفيق بين مصلحة المستخدم في الحصول على أداء مهني كفء، وحق العامل في الحفاظ على منصب شغله، مما يحول دون اللجوء إلى التسريح إلا في حالات الاستحالة المطلقة للتوفيق بين قدرات العامل والوظائف المتاحة.

ثانيا: مدة العقد

يُشكل العنصر الزمني المعيار القانوني والفاصل الجوهري في تصنيف شتى نماذج عقود العمل، سواء تلك المنعقدة في إطار القطاع الاقتصادي العام أو الخاص؛ إذ تترتب الآثار القانونية للعقد بناءً على مدته وسياقها الزمني[1].

ومع ذلك، وتكريساً لمبدأ استقرار العمل، فإن الأصل في التشريع الاجتماعي هو انعقاد العمل لمدة غير محددة، ومن ثمَّ يُكيف عقد العمل محدد المدة (CDD) قانوناً على أنه استثناءٌ لا يجوز اللجوء إليه إلا في الحالات الحصرية التي حددها المشرع، وبموجب ضوابط شكلية وموضوعية صارمة، مما يجعله خروجاً عن القاعدة العامة التي تفترض ديمومة الرابطة التعاقدية.

تُقرر القواعد الآمرة في قانون العمل قرينة الديمومة على عقود العمل؛ حيث تضفي صفة العقود غير محددة المدة على كافة العقود التي تفتقر إلى الإثبات الكتابي، وكذا العقود المحررة كتابةً إذا ما خلت من النص صراحةً على مدة سريانها.

[1] Koriche Mahammed Nasr – Eddine, Droit de travail, Tome1 , les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat- relation d'emploi et de ***travail une contractualisation relative***, Tome 1, OPU, Alger, 2009, p :135.

وبالتحليل القانوني لعقود العمل محددة المدة، نجد تلازماً عضوياً بين الشروط العامة لانعقاد العقد وشرط تحديد المدة؛ إذ يتسع نطاق عنصر الرضا ليشمل قبول العامل بكافة القيود الزمنية والالتزامات الجوهرية التي يفرضها هذا النوع من العقود.

ومن ثمَّ، يُشترط لصحة هذا الرضا أن يكون حراً ومستنيراً، وخالياً من أي عيب من عيوب الإرادة (كالغلط أو التدليس أو الإكراه) وفقاً لما تقضي به القواعد العامة في نظرية العقد، لضمان عدم استغلال حاجة العامل المهنية لإجباره على قبول مركز قانوني هش[1].

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

يتخذ الأجل في عقد العمل محدد المدة صورتين أساسيتين؛ فقد يتم تعيينه بصورة صريحة وجازمة من خلال تحديد تواريخ التقويم (اليوم، الشهر، والسنة)، وقد يتحدد بصورة ضمنية استناداً إلى طبيعة الغرض من التعاقد.

ففي الحالات التي يكون فيها سبب التعاقد هو استخلاف عامل متغيب مؤقتاً – كحالة العطلة المرضية مثلاً – فإن انقضاء العقد يرتبط واقعياً بزوال سبب الاستخلاف، أي بعودة العامل الأصلي لممارسة مهامه، وهو ما يُعرف بالأجل المرتبط بحدث مؤكد الوقوع وإن كان غير معلوم التاريخ بدقة.

وقد كانت المادة 27 من قانون 82-06 الملغى بالقانون 90-11 تنص على تحديد مدة عقد العمل المحدد المدة وهذا حسب مجالات التعاقد على أن تتراوح ما بين ثلاثة وستة أشهر إلا في حالات استثنائية تحدد بموجب مرسوم.

إلا أن قانون 90-11 الساري المفعول لم يحدد المدة الزمنية لعقود العمل المحدد المدة، وترك هذا التجديد لطرفي العقد، إلا أنه اشترط عليهما أن تكون المدة موافقة لتسبيب العقد المحدد المدة تطبيقا للمادة 12 من قانون 90-11.

---

[1] طبقا للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ولاسيما الباب الثالث تحت عنوان علاقات العمل الفردية، بدأ المشرع يتناول صفة عقد العمل غير محدد المدة في المادة 11 ثم أشار في المادة 12 لصفة عقود العمل المحددة المدة ليعود في المادة 13 لذكر صفة عقود العمل غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي مع إضفاء صفة العقود الغير محددة المدة في المادة 14 وهذا لتأكيد الأصل في العقود الغير محددة المدة والاستثناء في عقود العمل المحددة المدة.

الفرنسي يقرر بموجب المادة L. 2-1-122 أنه من ناحية المبدأ يجب أن يتضمن كل عقد محدد المدة أجل مسمى يحدد عند إبرامه، لكن مع ذلك في حالة عدم تعيين أجل محدد لنهاية العقد عند التوقيع عليه يسمح المشرع أن يكون هذا العقد لأجل غير مسمى، لكن في هذه الحالة المخصصة لبعض الأوضاع الاستثنائية المحددة حصرا يجب دائما أن تتضمن حد أدنى وهي المسائل التي سوف نتعرض لها بشيء من التفصيل.[1]

وعلى خلاف بعض التشريعات المقارنة، لم يضع المشرع الجزائري سقفاً زمنياً محدداً لسريان عقود العمل محددة المدة، تاركاً أمر تقديرها لمبدأ سلطان الإرادة واتفاق طرفي العلاقة التعاقدية؛ حيث لم يتقيد سوى بضابط قانوني يتيم يتمثل في وجوب التناسب بين مدة العقد والسبب الداعي لإبرامه.

ويؤخذ على هذا التوجه التشريعي افتقاده لآلية التقييد الكمي للمدد المرتبطة بالحالات الحصرية الواردة في المادة 12 من القانون 90-11؛ إذ كان من الأجدر بالمشرع تحديد مدد قصوى تتلاءم مع طبيعة كل حالة، وذلك لغلق الباب أمام أي تعسف محتمل من قِبل المستخدم الذي قد يلجأ لفرض مدد زمنية تخضع لاعتبارات شخصية ومصالح ذاتية تفتقر للموضوعية.

إن هذا الفراغ التشريعي، مقترناً بغياب نص صريح يحدد العدد الأقصى لمرات تجديد العقد، يُفضي بالضرورة إلى تكريس حالة من الهشاشة المهنية وعدم الاستقرار في علاقات العمل، مما يهدد الحماية القانونية للعامل ويحول الاستثناء (العقد المحدد) إلى قاعدة واقعية تلتف على جوهر قانون العمل الرامي إلى ديمومة واستقرار مناصب الشغل.[2]

ويظهر في ذلك سعي المشرع إلى تقييد الأطراف بضرورة تحديد المدة في عقد العمل وكذا أسبابها كضمانة أساسية للعامة (الطرف الضعيف) في العقد، بحيث أن تسبيب مدى تطابق المدة المتفق عليها في العقد مع النشاط محل التعاقد، أمر من شأنه لتسهيل على القاضي تكييف طبيعة العقد من حيث مدته[3].

---

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 30 ص31.

[2] خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، أطروحة ماجستير، جامعة وهران، سنة 2009/2008، ص18 ص20.

[3] حرشاوي علان، عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الثالث، ص161.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة وحالات اللجوء إليه

كرّس المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة كاستثناء يرد على الأصل العام، استجابةً لمتطلبات ظرفية تفرضها طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة، والتي تستوجب مرونة في التسيير تتماشى مع الطابع المؤقت لبعض المهام. ويُعد عنصر 'الزمن' في هذا النوع من العقود ركيزة جوهرية؛ إذ يمثل شرطاً محدداً مسبقاً يوازن بين احتياجات المؤسسة العارضة وبين ضرورة استقرار علاقة العمل.

وتكريساً لمبدأ الاستثنائية، اشترط المشرع أن ينصب موضوع العقد على نشاط ذو طبيعة غير مستمرة ولا يندرج ضمن النشاط العادي والمباشر للمؤسسة. ففي ظل اقتصاد السوق وما يفرزه من تقلبات موسمية أو حوادث تقنية أو تذبذب في طاقات الإنتاج، أضحى من الضروري إيجاد آلية تعاقدية تسمح للمستخدم بمواجهة هذه المتغيرات دون الإخلال باستقرار وتوازنات المؤسسة.

ومن خلال هذا كله يمكن استنتاج أن الآفاق الزمنية للإنتاج هي ثلاثة: دائمة ومستمرة، دائمة ودورية أي متقطعة:

1. **دائمة ومستمرة:** فالدوام ليس بالضرورة ضمان الاستمرارية، هذه الأخيرة تدفع للتفكير في التسلسل المتقطع لنشاط الإنتاج وبالنتيجة هذه الخاصية المؤقتة يكون أساسها عكس إبرام عقد العمل المحدد المدة، غير أن هذه الاستمرارية لم تطرح فكرة تنوع الظروف (الزيادة في الأعمال – الغيابات ... إلخ.) التي يمكن أن تؤسس ضرورة اللجوء إلى هذا النوع من العقود.
2. **دائمة ودورية:** لا تتعارض الدورية مع استمرارية النشاط الإنتاجي، إذ يكفي تحققها لتبرير اللجوء لعقد العمل محدد المدة، وتعد الأنشطة الموسمية النموذج الأبرز لذلك. ورغم غياب تعريف تشريعي صريح لهذا العقد في القانون الجزائري، إلا أن المشرع أحاطه بضوابط شكلية وموضوعية صارمة يُستخلص منها تعريفه[1].

ويُكيف هذا العقد كإجراء استثنائي واحتياطي تمليه الضرورة الاقتصادية للمؤسسة؛ ولحماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية من تعسف المستخدم، حصر المشرع حالات اللجوء إليه بنصوص قانونية آمرة، مانعاً إبرامه خارج المجالات المحددة قانوناً.

---

[1] خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص10.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة، خصائص وآثاره

تتحدد الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة من خلال مجموعة من الخصائص الجوهرية التي كرسها القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تتمحور أساساً حول ركن الرضا، المدى الزمني للعقد، وشبكة الضمانات التي تحكم طرفي العلاقة. وتنعكس هذه الطبيعة والخصائص بشكل مباشر على آثار العقد؛ إذ تتعدد المصادر القانونية المنظمة لهذه الآثار لتشمل — إلى جانب الإرادة التعاقدية — أحكام الدستور، الاتفاقيات الجماعية، والنظام الداخلي للمؤسسة. وبالنظر إلى أن المشرع الجزائري لم يضع نظاماً استقلالياً لآثار العقد محدد المدة مقارنة بالعقد غير محدد المدة، فإننا سنعالج هذه الآثار باستعراض القواعد العامة، مع التركيز على الخصوصيات والإشكالات التي يطرحها هذا النوع من العقود، وذلك وفق الخطة المتبعة في هذا المطلب.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية وخصائص عقد العمل

تتحدد معالم الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة من خلال جملة من الخصائص الجوهرية التي استقاها المشرع الجزائري من خصوصية العلاقة العمالية في ظل أحكام القانون 90-11، إذ يبرز هذا العقد كإجراء استثنائي تمليه الضرورة الاقتصادية، وتتمحور كينونته حول ركن الرضا كضابط صحة أساسي، والمدى الزمني الذي يمثل عنصراً جوهرياً في تكوينه، بالإضافة إلى شبكة الامتيازات والضمانات التي أقرها المشرع لحماية طرفي العلاقة العمالية وتحقيق التوازن العقدي.

أولا: خصائص عقد العمل محدد المدة

لعقد العمل خصائص كباقي العقود يتميز بها، وهي مستمدة من تعريفه وتتضح في أحكام مواد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تتمثل في سلامة الرضا، والمدة، الحقوق والواجبات والامتيازات والضمانات وبناءً عليه، يمكن حصر هذه الخصائص وتناولها في النقاط التالية:

1- عقد العمل محدد المدة عقد رضائي

يُشكل الرضا الركيزة البنيوية التي يقوم عليها عقد العمل، باعتباره عقداً رضائياً في أصله، حيث تخضع صحة انعقاده للقواعد العامة المقررة في القانون المدني الجزائري. ويقتضي ذلك تطابق الإرادتين (الإيجاب والقبول)، وخلوهما من كافة عيوب الإرادة كالإكراه، والتدليس، والغلط، ناهيك عن ضرورة استيفاء شرط الأهلية القانونية؛ وهي أهلية الأداء الكاملة التي تخول للطرفين ترتيب آثار قانونية على تصرفاتهما. وفي هذا السياق، جاءت المادة 09 من

القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل" يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"[1] لتؤكد هذا المنحى الرضائي، بنصها على أن عقد العمل ينعقد بمجرد اتفاق الأطراف على الأشكال والشروط التي يرتضونها، ما لم يشترط القانون خلاف ذلك،" يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

يتجسد انعقاد عقد العمل في اقتران **الإيجاب بالقبول**، وهو ما يعكس توافق إرادتي الطرفين حول العناصر الجوهرية للتعاقد. هذا التوافق الإرادي هو ما ينفي عن عقد العمل صفة **'عقد الإذعان'** التي سادت في بعض النظريات التقليدية؛ إذ لم يعد العامل مجرد طرف يذعن لشروط معدة مسبقاً، بل أضحى العقد قائماً على البعد التفاوضي بين العامل وصاحب العمل.

ومن ثمَّ، فإن تحديد شروط التشغيل، وضبط نطاق الحقوق والالتزامات المتبادلة، وتحديد زمن سريان الرابطة العقدية، كلها عناصر تخضع لمبدأ سلطان الإرادة في حدود ما تسمح به القواعد الآمرة في قانون العمل.

2- عقد العمل محدد المدة عقد معاوضة

فلا يعد عقد العمل من عقود التبرع، أي أن كل طرف يأخذ مقابل لما يعطي وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل[2]، أي يُكيّف عقد العمل قانوناً بكونه من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، وهو بذلك ينسلخ تماماً عن فئة عقود التبرع؛ إذ تقوم الرابطة العقدية فيه على أساس التبادلية النفعية والارتباط السببي بين الالتزامات. فبموجب هذه الخاصية، يلتزم العامل بوضع نشاطه المهني، سواء اتخذ طابعاً مادياً أو فكرياً، تحت تصرف المستخدم ولحسابه، وفي المقابل يلتزم الأخير بتقديم عوض مادي يمثل الأجر. وتتخذ هذه المعاوضة صبغاً آمرة في التشريع الاجتماعي، حيث لم يترك المشرع تحديد هذا المقابل للإرادة المنفردة، بل أحاطه بضمانات قانونية وفقاً للمواد من 80 إلى 87 المعدلة المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) من القانون المتعلق بعلاقات العمل[3]، مؤكداً على ضرورة اتساقه مع المعدلات المحددة للأجر الوطني الأدنى المضمون. ويترتب على هذا التوصيف القانوني أن علاقة العمل تنشأ وتستمر كعملية تبادلية؛ تتحدد فيها الحقوق والواجبات

[1] المادة رقم 9 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2] معزيز عبد السلام، مطبوعة تتضمن محاضرات في مقياس قانون العمل، قدمت لطلبة السنة الثانية جذع مشترك، كلية الحقوق والعلوم سياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، خلال موسم الجامعي 2016/2015 ص28.

[3] المواد من 80 إلى 87 المعدلة المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون من القانون 11/90.

بناءً على هذا التقابل، مما يمنح الطرفين حق التمسك بالدفع بعدم التنفيذ أو المطالبة بالفسخ في حال انتفاء ركن المعاوضة أو الإخلال به.

3- عقد العمل محدد المدة من عقود المدة

إن عقد العمل من عقود سواء كان لمدة غير محددة وهي الأصل في العقد، أو لمدة محدودة (CONTRATS SUCCESSIFS) بالرغم من كونه استثناءً من القاعدة العامة، إلا أن المشرع الجزائري أحاط عقد العمل محدد المدة بضوابط صارمة لا يجوز تجاوزها، حيث حصر اللجوء إليه في حالات موضوعية ترتبط بطبيعة النشاط أو الظرفية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة. وتتمثل هذه الحالات الحصرية، وفقاً للمادة 12 من القانون 90-11 التي تنص على ما يلي:" يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه..."[1] و من ثم فكل عقد عمل يبرم خارجها يعد باطلا و عديم الأثر، وتجدر الإشارة إلى أن إفراغ هذا العقد في قالب كتابي ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو شرط جوهري لإثبات الصبغة المؤقتة لعلاقة العمل؛ ففي حالة انعدام العقد المكتوب أو غياب المبرر الواقعي لإحدى الحالات المذكورة آنفاً، تنهض القرينة القانونية القاطعة على أن علاقة العمل هي علاقة غير محددة المدة، مما يمنح العامل حماية كاملة ضد الإنهاء التعسفي تحت غطاء انتهاء الأجل.

الآثار المترتبة على محالفة الأحكام الواردة في المادة 12 تدخل المشرع وحدد الحالات التي يمكن من خلالها إبرام عقد العمل محدد المدة، والتي وردت على سبيل الحصر في نص المادة 12 من القانون رقم 11_90 المعدلة بالأمر رقم 96-21 المتعلق بعلاقات العمل، واخضع العقود المحددة المدة لرقابة مفتش العمل لمختص إقليميا وعلى هذا الأخير التأكد من أن عقد العمل لمدة محددة ابرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها قانونا، وعليه أيضا أن يتأكد من أن المدة المحددة في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل، ويتضح من خلال هذه المادة أنها قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها، غير أنه ومع التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر القائمة على مبدأ عدم تدخل الدولة إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، فهل تعتبر الحالات السالفة الذكر من النظام العام الاجتماعي؟ إضافة إلى ذلك، ألا يعتبر تدخل الدولة في تحديد مجالات إبرام هذه العقود تقييدا لحرية الأطراف؟ خاصة وأن النظام الاقتصادي

[1] المادة 12 و12 مكرر من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المعدل للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996.

الجديد يقوم أساسا على مبدأ حرية التعاقد فالمستخدم ملزم بإبرام عقود العمل المحددة المدة داخل حالة من الحالات المنصوص عليها قانونا وإلا تحول العقد المحدد إلى غير محدد المدة كما يتعرض لعقوبات جزائية خاصة[1]، بغض النظر عما يخلفه ذلك من تعويضات باهضه تقع على عاتق صاحب العمل ومسائل أخرى متعلقة بالضمان الاجتماعي.

4- عقد العمل محدد المدة عقد شخصي

علاوة على الخصائص السالفة الذكر، يتميز عقد العمل بكونه من عقود الاعتبار الشخصي (CONTRAT INTUITU PERSONAE)؛ إذ تحتل شخصية العامل ومؤهلاته البدنية، المهنية، أو الفكرية محل اعتبار جوهري لدى المستخدم وقت التعاقد. ويترتب على هذه الخصيصة نتيجة قانونية حتمية مؤداها وجوب تنفيذ العامل للالتزام بالأداء العملي بصفة شخصية ومباشرة، فلا يجوز له قانوناً إنابة غيره في تنفيذ مهامه.

وتتجلى الآثار المترتبة على الصبغة الشخصية للعقد في كونه ينقضي بقوة القانون بوفاة العامل أو عجزه الكلي المستديم، دون أن تنتقل الرابطة العقدية إلى الورثة، وهو ما كرسته المادة 07 من القانون 90-11 التي خاطبت العمال بصيغة آمرة ومباشرة، محددةً واجباتهم المهنية وتلزمهم بعبارات: أن يؤدوا، أن يساهموا، أن ينفذوا، أن يراعوا، أن يتقبلوا، أن يشاركوا، ألا تكون لهم مصالح...، (كالأداء، والمساهمة، والسر المهني) بصفتهم الشخصية. وبذلك، فإن علاقة العمل تظل محصورة في النطاق الذاتي للعامل، مما يجعل الالتزام بالعمل التزاماً غير قابل للاستخلاف، ويمنح المستخدم الحق في اختيار المتعاقد بناءً على معايير الكفاءة والثقة التي يراها مناسبة لطبيعة المنصب.

بالإضافة إلى الخصائص التي تميز عقود العمل عن العقود الأخرى المشابهة لها مثل عقد المقاولة أو عقد الشركة أو الوكالة والتي تتمثل في: عنصر العمل أو النشاط، وعنصر التبعية، وعنصر الأجر الذي يقابل عنصر العمل الذي يقدمه العامل، وكذلك عنصر الزمن أو المدة، فإنه نمتاز عقود العمل محددة المدة بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي:

-لا يمكن اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة إلا استثناءاً وفي حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90-11

[1] المادة 146 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على ما يلي:" يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 إلى 2000دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

-يستلزم لانعقاد عقود العمل محددة المدة بالإضافة إلى تراضي الطرفين أن تكون مكتوبة، وتحدد فيها بداية ونهاية المدة مع ذكر سبب إبرامها وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون 90-11

السابق الذكر " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة "، والمادة 12 الفقرة الأخيرة من نفس القانون " ... ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة."

-تحول عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة متى تم إبرامها خارج الحالات الخمسة التي وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90.-11

-لا يمكن للمستخدم أن ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة إلا إذا توصل إلى اتفاق مع العامل طبقا للمبادئ العامة العقد شريعة المتعاقدين، عكس عقود العمل غير محددة المدة لتي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة أن يعدل من عقود عماله.[1]

ثانيا: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة

تمت الإشارة فيما سبق إلى اختلاف الفقه في تعريف عقد العمل ، ونظرا لاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية، فإن التعريف الأصح هو الذي يبين عناصر عقد العمل الأربعة المذكورة سابقا، وبالتالي فإن تطور عقد العمل مر بمراحل عدة، بداية من اعتباره عقد إجارة يجعل الإنسان يخضع لمنطق العرض والطلب إجحافا في حقه كإنسان، إلى اعتباره عقد إذعان يفرض فيه المستخدم أو رب العمل شروطه حتى وإن كانت تعسفية على العامل بسبب عوزه واحتياجه للعمل لكسب العيش وتأمين قوت يومه، إلى أن اكتسب طبيعة خاصة تميزه عن باقي العقود، فأصبح شرط الإذعان قابلا للتفاوض، وأصبح المذعن مراقبا ومقيدا بفضل تدخل مختلف التشريعات عبر العالم في تنظيم علاقة العمل من خلال تحديد حقوق وواجبات طرفي العقد.

مشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة نظم علاقة العمل، فتناول القانون 11/90 الذي ينظم علاقات العمل[2]، و غيرها من النصوص القانونية الأخرى كطب العمل و الضمان الاجتماعي و مفتشية العمل من خلال تدخلها لتطبيق أحكام و قواعد قانون العمل، خاصة عندما

---

[1] بوعطية مليكة، عقد العمل محدد المدة في تشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2022/03/29، ص04.

[2] قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

يتعلق الأمر بنزاعات العمل وهذا كله ساهم في انفراد عقد العمل بطبيعة خاصة، كذلك بالإضافة إلى إشراك العمال أنفسهم في تنظيم علاقة العمل، عن طريق النقابات والاتحاديات المحلية والدولية والتأثير المتبادل بينهما، نحو ما تمخض عن ذلك من حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي وطب العمل والوقاية من حوادث العمل والأمر اض المهنية، وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذه للميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخر ى الواردة على العمل، ولعقد العمل عناصر وخصائص، وهذا ما تناولناه سابقا.

الفرع الثاني: آثار عقد العمل محدد المدة

يترتب على إنعقاد العقد مجموعة من الآثار المتمثلة في إلتزامات متقابلة على عاتق كل من صاحب العمل، والعامل، فهو يخلق علاقة دائمة بين أطرافه، أي أنه يرتب إلتزامات مختلفة يقع بعضها على عاتق العامل في حين يقع البعض الآخر على عاتق صاحب العمل، وتمثل إلتزامات كل منهما حقوق لطرف الآخر. وعليه سنتطرق إلى حقوق، والتزامات صاحب العمل في الفرع الأول وفي الفرع الثاني إلى حقوق والتزامات العامل.

1- إلتزامات وحقوق العامل:

نظم عقد العمل حقوق، وإلتزامات الأطراف وحددها في العقد كي لا يترك أي مجال لأن يستغل طرف منهم حقوق الآخر، ولتحقيق الهدف الذي جمع بينهم فرض صاحب العمل العديد من الإلتزامات على العامل، وأيضا أعطاه القانون العديد من الحقوق سنذكرها في العناصر التالية:

أ- **حقوق العامل:** إنطلاقا من المادة 05 و06 من قانون 90-11 نستنتج هذه الحقوق:

حق في الأجر: الأجر من العناصر الأساسية في عقد العمل من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل سواءا كان العقد لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، فالمقصود بالأجر: هو المبلغ النقدي الذي يتفق عليه الطرفان مقابل تنفيذ العامل ما يلزمه صاحب العمل به، وجاء تعريفه في المادة 80 من نفس القانون التي نصت على " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل[1]. "

الحق في ممارسة النشاط النقابي: هو حق دستوري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية للدفاع عن حقوق العمال، ومصالحهم، ونصت بذلك المادة 02 من القانون 23-02 متعلق

[1] ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر و2003، ص 164.

بممارسة الحق النقابي[1] على أنه " تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم."

الحق في التأمين والحماية والضمان الإجتماعي: هو حق من حقوق التي يتمتع بها العامل بمجرد إبرام عقد العمل فيجب على صاحب العمل التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي، وذلك من خلال تقديم خدمات إجتماعية للعامل، وأسرته من سكن، وتأمينات إجتماعية كالتأمين على الولادة، والوفاة، والعجز عن العمل، وتأمين على المرض، وأيضا التعويض خلال الحوادث المهنية، والأمراض الناتجة عن العمل.

أيضا الحماية المهنية للعامل، وذلك أن يقوم العامل بمهامه دون المساس بكرامته، أو إهانته من قبل صاحب العمل أو تهديده، والضغط عليه في العمل، وله الحق في الحماية، والرعاية الصحية من توفير رقابة صحية وتوفير طبيب في مكان العمل، أو عيادة طبية صغيرة خاصة بالمؤسسة وأيضا توفير الأمن.

الحق في التكوين المهني: لقد أهتم المشرع بهذا الحق، وأعطاه إهتماما واسعا فهو تكوين العامل لتحسيين مستواه، ومؤهلاته المهنية من خلال إجراء دورات تكوينية، وتنظيم ملتقيات دراسة لمصلحة العامل وهذا ما نصت عليه المادة 57 من قانون 90-11 التي جاء فيها ما يلي" يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين، وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإيداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمال تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية، وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما."

حق المشاركة: يقصد بها مشاركة العمال في تسيير المؤسسة بواسطة منذوبيين أو ممثلين عنهم في مجلس الإدارة.

[1] القانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 ابريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2023/05/02.

يجب أن تتكون كل مؤسسة من منذوبيين عن العمال في مكان عمل يحتوي على الأقل 20 عامل حسب ما جاء في مادة 91 من قانون 90-11 التي نصت على أنه " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين 20 عاملا على الأقل.
- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة."

وجاء المادة 94 من نفس القانون لتحدد لنا صلاحيات لجنة المشاركة وهي باختصار:

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في محيط العمل من وقاية والأمن.
- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.
- إبداء الرأي دون أن يكون لها القدرة على التأثير على قرارات المؤسسة الأساسية.

ب- إلتزامات العامل:

كما تنتج عن علاقة العمل سواءا كانت محددة المدة أو غير محددة المدة مجموعة من الحقوق للعمال فهي كذلك تترتب عليهم مجموعة من الإلتزامات بحيث يكون هناك توازن بين حقوق والتزامات العامل إتجاه رب العمل، وفي النقاط التالية سنذكر إلتزامات العامل المستمدة من المادة 07 من القانون 90-11 وهي:

الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: وهي أداء العامل للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل، والمتفق عليه في العقد العمل بأقصى ما لديه من قدرات تحت إدارة، وإشراف، وتوجيه صاحب العمل، وهذا ما تنص عليه المادة 07 من القانون 90-11 على "...أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم..." و لا يجوز للعامل أن يخول عمله للآخر، وأيضا لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأداء عمل ليس العمل المتفق عليه إلا في حالات إستثنائية، و يترتب عن عدم إلتزام العامل بهذا الإلتزام بدون أي عذر مقبول يعتبر خطأ مهنيا.

إلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل: يلتزم العامل في مكان العمل بتنفيذ أوامر، وتوجيهات صاحب العمل. وهي من الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق العامل في تنفيذ أوامر رب العمل، ولا يمكن الخروج عنها أو تغييرها بشرط أن تكون هذه الأوامر، وتوجيهات غير مخالفة للنظام العام، والأداب العامة وجاء توضيح هذا الإلتزام في المادة 07 من نفس القانون "... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته

العادية لسلطاته في الإدارة..." وتكون مخالفة هذه الأوامر وتوجيهات الصادرة من رب العمل خطأ مهنيا.

الإلتزام بالسر المهني: لقيام أي علاقة يجب أن تكون قائمة على الثقة بين الطرفيين لكون صاحب العمل مؤمن جزء من أملاكه، وأسراره المهنية للعامل، وذلك بالإلتزام بعدم تسريب أي معلومة من شأنها أن تستغل ضد صاحب العمل، وأيضا عدم إفشاء معلومات متعلقة بتقنيات، وتكنولوجيا، وأساليب الصنع، وطرق التنظيم بصفة عامة أي أن لا يكشف أي وثيقة خاصة بصاحب العمل فلا يفشي أي شيء يترتب عليه خسارة صاحب العمل.

الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يلتزم العامل أثناء عمله بعدم ممارسة أي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل أو نشاط يستغل فيه العامل خبرته المهنية التي إكتسبها من صاحب العمل وجاء توضيح هذا الإلتزام في المادة 07 من نفس القانون التي نصت على "...أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان إتفاق مع المستخدم و أن لا تنافسه في مجال نشاطه... "

المحافظة على وسائل العمل: يتعين على العامل أثناء القيام بعمله المحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف حسب ما جاء في نص المادة 32 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال[1] التي نصت على " يجب على العامل أن يحمى ويحافظ في كل وقت، ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل، وعلى إمكانيات الإنتاج، وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه، وعلى الممتلكات الوطنية.

2- إلتزامات وحقوق صاحب العمل(المستخدم):

لصاحب العمل مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها، والتي كفلها له القانون، وأيضا عليه مجموعة من الإلتزامات التي لا يجب عليه مخالفتها كما نصت عليها المادة 08 من قانون 90-11 التي نصت على "...وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية، وعقد العمل.

أ- **حقوق صاحب العمل:** فحقوق العامل تستنتج من القانون رغم أنه لا ينص عنها صراحة حسبما يستنتج من المادة 07 من القانون 90-11 حقوق صاحب العمل والمتمثلة في:

[1] القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام الأساسي العام للعامل.

-حق التوجيه، والإشراف و إصدار الأوامر.
-حق في إلزام العامل بعدم إفشاء السر المهني لضمان إستمرار عمله.
-حق في تنظيم الشؤون الداخلية للعمل من توفير مكان مناسب للعمل من توفير الأمن، والنظافة في مكان العمل لتمكيين العمال من تأدية مهامهم بكل أمان، وسهولة.
-سلطة صاحب العمل في تنظيم مسائل المتعلقة بالعمل.
-حق في إلزام العامل بإداء عمله.
-حق في كتابة النظام الداخلي للمؤسسة.

وكذلك تتمثل حقوق رب العمل في الحرية في إبرام عقد العمل لأن عقد العمل من العقود الرضائية فبدون رضى الطرفيين لا ينعقد العقد فيمارس صاحب العمل رقابته على قيام العامل بالأعمال المكلف بها وفقا لما حدده صاحب العمل في عقد المبرم بينهم وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي سطرها للوصول إلى أفضل النتائج في الإنتاج، والأرباح بدون أن تكون هناك مشاكل فيفرض صاحب العمل الإنضباط في العمل، وتنفيذ العامل لإلتزاماته المكلف بها كما له الحق في فسخ العقد أثناء فترة التجريب سواءا كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ويحق له الفسخ دون إذن مسبق أو دفع تعويض.

وكل هذه الحق، وله سلطة التأديب التي تعد أخطر سلطة يتمتع بها صاحب العمل بحيث يجمع بين سلطتي التشريع، والقضاء داخل مؤسسته فهو الذي يصدر القوانين، وهو الذي يعاقب على مخالفتها فهو الحكم والخصم في آن واحد، والمقصود بها إتخاذ كافة التدابير، والإجراءات الازمة في حق العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء تأدية عمله أو مخالفته للنظام العام الداخلي للمؤسسة، وتكون هذه العقوبات حسب درجة الخطأ المهني المرتكب. 7 وتقسم درجات الخطأ المهني إلى تلاث درجات حسب ما نستنتج من مادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم

ب- **إلتزامات صاحب العمل:** رغم العديد من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل إلا أنه يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات ضماناً لحسن سير علاقة العمل، والتي نستنتجها من نص المادة 06 من قانون 90-11 وهي:

-تشغيل العامل فعليا أي أن صاحب العمل لا يجوز له أن يمنع العامل من أداء عمله المتفق عليه أو أن يجبره على أداء عمل آخر إلا في حالات معينة.
-أن لا يهين العامل و مساس بكرامته.

-حماية العامل من أي تمييز لشغل المنصب القائم على تأهيله و إستحقاقه.
-إلتزام بدفع أجور العمال بإنتظام.
-إلتزام بتوفير بيئة عمل آمنة من توفير الأمن، و حماية العامل من مخاطر المهنية.
-عدم حرمان العامل من الإجازات السنوية، وغيرها من الإجازات.
-إعطاء العامل الحق في الإضراب وغيرها من حقوق.
-يلتزم كذلك بشروط التوظيف وكيفياته المنصوص عليها في المواد من 15 إلى 21 من نفس القانون.
- تنظيمي العمل الليلي، والعمل التناوبي، وساعات الإضافية.
-إلتزام باحكام إنهاء عقد العمل أو تعديلها.[1]

المطلب الثاني: مجالات ابرام عقد العمل محدد المدة.

يعتبر عقد العمل محدد المدة وسيلة استثنائية للتعاقد في القانون الجزائري، وكثيرة هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إلى أيدي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية واستثنائية غير دائمة، وهو ما جعل المشرع يسمح بإبرام عقود العمل محددة المدة حيث يبرم عقد العمل كأصل لمدة غير محددة الذي يعتبر العقد المثالي.

لقد أحاط المشرع الجزائري نظام العقود محددة المدة بنصوص قانونية آمر ة مر تبا آثار بالغة الأهمية في حالة مخالفتها سواء تجاه العامل أو صاحب العمل من خلال نقل العلاقة من نظام معين إلى آخر، سعيا منه إلى تحقيق أكثر ضمان لحقوق العامل ولعل أهم هذه القواعد هي احتر ام أطر اف العقد شروط الحالة المعتمد عليها للتعاقد مؤقتا طالما أن الأصل هو التعاقد لمدة غير محددة، لذلك فقد قيده بحالات محددة وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون 90-11 الذي جاء بعد الإصلاحات و التي لا يمكنه الخروج عنها ولهذا يجب أن يكون إبرام عقد العمل محدد المدة مطابقا لحالات محددة قانوناً ، فلا بد أن لا ينصب موضوعه وأثره على النشاط العادي والدائم للمؤسسة ، وأن يبرم لمدة محددة.

[1] سعيداني علاء الدين لعرج، بلخير عبد السميع، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب، 2022-2023، ص 35-36.

يُصنف عقد العمل محدد المدة كإجراء استثنائي واحتياطي تُمليه الضرورة الاقتصادية للمؤسسة، ونظراً لخصوصيته، حصر المشرع الجزائري حالات اللجوء إليه بنصوص قانونية آمرة لم يترك فيها مجالاً لإرادة الطرفين المنفردة، تفادياً للإخلال بالتوازن الاقتصادي بينهما.

وعليه، وضعت المنظومة التشريعية موانع وضوابط صارمة تقيد سلطة المستخدم وتمنعه من التعسف في إبرام هذه العقود خارج المجالات المحددة قانوناً، وذلك بهدف توفير الحماية اللازمة لحقوق العمال وضمان عدم اتخاذ العقد المؤقت وسيلة للتهرب من أحكام علاقة العمل الأصلية. بالإستناد إلى المادة 12 من القانون 90-11، حصر المشرع الجزائري حالات اللجوء لعقد العمل محدد المدة في خمس صور على سبيل الحصر. ومع ذلك، اتسمت هذه الصياغة بالعمومية والشمولية دون الخوض في التفاصيل الدقيقة لمختلف المهن؛ وهو نهج تشريعي مبرر يهدف إلى مواءمة النص القانوني مع الطابع المتغير والمتشعب للحياة الاقتصادية والاجتماعية، مما يمنحه المرونة الكافية لاستيعاب التطورات المتسارعة في سوق العمل ضمن إطار قانوني جامع.

ومن الجدير بالإشارة أن نص المادة 12 في صياغته الأصلية كان يقتصر على أربع حالات فقط، إلا أن التحولات الاقتصادية والظروف الاستثنائية التي شهدتها الجزائر، لا سيما في قطاعي البناء والأشغال العمومية، أملت على المشرع التدخل بموجب الأمر رقم 96-21 لإضافة حالة خامسة.

وقد جاء هذا التعديل ليوفر الغطاء القانوني للنشاطات التي تكتسي طبيعتها طابعاً مؤقتاً أو دورياً، مما يمنح المؤسسات مرونة أكبر في إدارة مواردها البشرية بما يتوافق مع مقتضيات تلك المرحلة، وهو ما سنعمل على تفصيله وتحليله في المحاور اللاحقة.

الفرع الأول: الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة

إن حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة جاءت بموجب نصوص قانونية آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وإلا ترتب عن هذه المخالفات جزاءات مدنية وأخرى جزائية.

وعليه فإنه يجب على المستخدم عند لجوئه إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة احترام الحالات التي حددها المشرع مسبقا مع تأكيده على ذكر السبب والمدة. وهذا تحت طائلة إعادة تكييفه إلى عقد عمل غير محدد المدة، وقد جاءت المادة 12 من قانون90-11 بحالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة وعدلت هذه المادة وتممت بالمادة 2 من الأمر 96-21.

وعليه فإن الحالات التي جاءت بها المادة 12 من القانون 90-11 بعد تعديلها هي:

1- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

يشترط لإمكانية إبرام عقود عمل محددة المدة في مثل هذه الحالة، وجود عقود أشغال أو خدمات غير متجددة لفائدة أحد زبائن المؤسسة المستخدمة حيث تظهر عبارة غير متجددة، التي تبرر اللجوء إلى الاعتماد على يد عاملة مؤقتة بموجب عقود عمل محددة المدة.

كما يلاحظ أن انتشار هذا النوع من العقود يوجد على مستوى ورشات البناء التي غالبا ما تلجأ إلى هذا النوع من التعاقد.

ويشترط في عدم التجديد لهذه الأشغال أن تكون لها علاقة بالنشاط الأصلي للمؤسسة المستخدمة وأن تكون صفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس بالنسبة للمؤسسة المستخدمة.

ولتفادي اللبس من خلال اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة في هذه الحالة، يجب البحث في طبيعة النشاط الذي وظف من أجله العامل، فلا يجوز اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة لفترات قصيرة إن كان العمل مرتبطاً بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة مثل الحارس، السائق .... ، حيث عادة ما تكون هذه الفئة من العمال الدائمين.

أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة لإنجاز مشروع ما لصالح زبون، فإن هذه الحالة هي التي تبرز اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة، ولو لفترات قصيرة، حيث لا يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تواجه المشروع من خلال مواردها البشرية الدائمة.[1]

والملاحظ في هذه الحالة أن المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم تحدد شروطاً خاصة بالمدة المحددة لعقد العمل ولم تحدد كذلك المجال أو القطاع المتعلق بالأشغال أو الخدمات الغير متجددة عكس ما فعله في التشريع السابق، حيث حدد شروط هذه المدة في أعمال البناء والأشغال العمومية نظراً لطبيعتها المؤقتة.

فالمؤكد أن التشريع الحالي يفتح المجال إلى قطاعات أخرى في مختلف النشاطات المرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، وهذا ما يشير إليه المشرع ضمنياً في الفقرة الأولى من المادة 12، مع الالتزام بالفقرة الأخيرة من نفس المادة والتي تشير إلى وجوب تبيان عقد العمل المبرم لمدة محددة أسباب المدة المقررة أي صفة الأشغال أو الخدمات الغير متجددة.

2- استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا.

يستخلص من التحليل المنهجي لهذه الحالة المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون 90-11 أن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق

---

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص44

الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة. وعليه، يجب استنادا إلى النص القانوني المذكور أعلاه لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان والثالث التزام يقع على عاتق صاحب العمل[1] .

أ- **استخلاف بعامل مثبت:** وهنا يتعلق الأمر بالعامل الذي أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة وعين رسميا للمهام المنوط بها بمنصب عمله.[2]

ب- **أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت:** وهنا نأتي للوقوف عند الشرط الثاني والمتمثل في الغياب المؤقت للعامل المثبت حيث حددت المادة 64 من القانون 90-11 حلات تعليق علاقة العمل التي يمكن ان تكون سببا للتعاقد بموجب عقود العمل محددة المدة مثل العطلة بدون أجر، مهمة انتخابية عمومية، أداء التزامات الخدمة الوطنية.....الخ.[3]

ج- **أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه:** حيث تعتبر هذه الحالة ضمانا وحماية قانونية للعامل الغائب، لأن الأصل هو التزام العامل بمنصب عمله تنفيذا لعلاقة العمل القائمة بينه وبين المستخدم، كما أشار المشرع في حالة استخلاف العامل المثبت الغائب بوجوب الحفاظ على منصب العمل من خلال نصوص المادة 12/2 والمادة 65 من القانون 90-11.[4]

د- **حالة الأشغال ذات الطابع المتقطع:** اشترط المشر الجزائري لإبرام عقد العمل المحدد المدة بموجب هذه الحالة هو وجود أشغال دورية ذات طابع متقطع، ومعنى الدورية هو أن النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل للتعاقد من حين لآخر بموجب عقد العمل محدد المدة يخرج من نطاق النشاط العادي والمألوف للمؤسسة المستخدمة كما يجب أن يتميز هذا النشاط (الدوري) بعدم التواصل وعدم الاستمرارية في الزمن أي أنه يعرف فواصل زمنية متكررة قد تطول أو تقصر.

---

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص55.

[2] الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 57

[3] عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007، ص 34.

[4] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 48.

أما الطابع المتقطع لهذه الأشغال والتي يضفي على صفة الدورية فإن من مميزاته أن هذه الأشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات فراغ يجعلها تتوقف ولكن ليس بصفة نهائية[1].

وما يميز حالة الأشغال الدورية ذات طابع المتقطع عن حالة الأشغال والخدمات الدورية غير المتجددة، أن هذه الأخيرة تكون متواصلة ومستمرة وفي وحدة زمنية لا تتجدد، أما حالة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، فهنا الوضع يكون عكس الحالة الأولى، إذ أن الأشغال تتجدد ولكن بصفة متقطعة في الزمن ومن أمثلة ذلك إبرام عقد عمل محدد المدة لأجل إجراء صيانة لآلات الإنتاج.

ه- تزايد العمل أو الأسباب الموسمية: لقد جاء المشرع الجزائري من المادة 12 في الفقرة 4 على أساس أنها حالة واحدة ولكن الحقيقة هي تضم حالتين منفصلتين، وهما كالآتي:

تزايد العمل: وهو الأمر الذي ينتج عند ارتفاع نشاط المؤسسة مؤقتا مقارنة بنشاطها أثناء الظروف العادية، ويمكن أن يتسبب في ارتفاع النشاط ازدياد الطلب على الإنتاج أو ضرورة تنفيذ أشغال استعجالية، وهو الشيء الذي لا يمكن مواجهته بعدد العمال الموجودين، مما يتحتم على المؤسسة أن تشغل عمالا آخرين لمواجهة هذه الظروف الاستثنائية، ومن هنا أصبح من المسموح به أن يلتجأ المستخدم إلى إبرام عقود محددة المدة تنتهي مدها بانتهاء سبب وجودها ومن أمثلة ذلك:

تزايد الطلب على بعض المنتوجات أثناء الدخول المدرسي أو في مناسبة الأعياد.

تزايد الطلب على البنزين أيام العطل.

تبرر زيادة

الزيادة في لقاح معين بسبب انتشار سريع لوباء معين.

إذن يتعلّق الأمر بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم ومستمرّ للمؤسسة، لكنّ هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي [2]، فيضطرّ المستخدم إلى توظيف عمال مؤقتين عن طريق إبرام عقد عمل محدّد المدّة إلى حين اجتياز ها الظرف الطاري والاستثنائي.

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 65.

[2] Koriche Mohamed Nasserreddine, droit du travail, office des publications universitaires, tome1, 2009, P 138.

الأسباب الموسمية: النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، هو ذلك النشاط الذي يتعلق بأشغال تتجدد دوريا وبصفة منتظمة، وهذه الأشغال لا يكون للمستخدم إرادة في حدوثها، بل هي نتيجة ضغوطات خارجية، طبيعية، تقنية، اجتماعية، اقتصادية [1].

ولقد تطرق القانون 82-06 الملغى، للأشغال الموسمية بموجب المادة 53 منه إذ جاء فيها: «الأشغال الموسمية هي الأشغال التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة، وإنما خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون«

وقد نصت المادة 27 من القانون نفسه، أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز 03 أشهر، ولكن تشريع العمل الحالي وخاصة القانون 90-11 لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي والا إلى مدة الموسم .2

كما أن القضاء الجزائري لم يعرف هو الأخر العمل الموسمي، ولكن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف لفترات محددة تتناسب مع مواسم جني الخضر والفواكه ولو لعدة مرات بموجب عقود محددة المدة وتكون متقاطعة في الزمن فإن هذه العقود تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 من 90-11 ما دام أنه يتوفر شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية.

ويمكن ذكر بعض الأمثلة عن النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة:

في المجال الزراعي: جني المحاصيل كالزيتون، البرتقال والتمر.

في المجال السياحي: تنظيف السواحل، والمسابح ونشر الخيمات.

و- نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها: أضاف المشرع هذه الحالة بموجب الأمر رقم 96-12 في مادته الثانية المتممة للمادة 12 من القانون 90-11، والملاحظ على هذه الحالة أنها قد تشمل وتغطي كل الحالات الأربع السابقة الذكر، كما بإمكانها التوسع لتشمل حالات أخرى، ويرجع اعتماد المشرع لهذه المادة إلى اعتبارات اقتصاد السوق التي دفعت المشرع إلى فتح آفاق جديدة في مجال الأخذ بنظام التعاقد المؤقت في ميدان عالم الشغل،

[1] ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص93.

ولابد أن يذكر النشاط أو الأشغال بدقة في العقد ويبقى للقاضي السلطة التقديرية في تحديدها وتقدير مدى تبريرها لإبرام العقد محدد المدة[1].

كما حاول اجتهاد المحكمة العليا وضع التزام على عاتق طرفي العقد لاسيما المستخدم، وهو اشتراطه في عدة قرارات ضرورة توضيح الطبيعة المؤقتة للنشاط الذي من اجله تم اللجوء إلى عقود محددة المدة، حيث جاء في إحدى الحيثيات بأنه:

" يجب على عقد العمل أن يوضح طبيعة العمل الذي وظف من أجله العامل، إذا كان ذا طبيعة مؤقتة"[2] .

توحي المادة 12 من القانون 90-11 أن المشرع قد حصر حالات اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة، ولم يذكرها على سبيل المثال، إذ نصت الفقرة الأولى من نفس المادة على ما يلي " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه ....."، وما يعزز ذلك ما جاءت به المادة 12 مكرر من نفس القانون والتي تمنح لمفتش العمل صلاحية التأكد من أن العقد محدد المدة قد أبرم بما يتوافق والحالات المنصوص عليها بالمادة 12.

كما تبين المادة 14 من نفس القانون أن إبرام عقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه المادة 12 يؤدي إلى تحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، سواء تم إبرام العقد خارج الحالات المنصوص عليها أو كان ذلك لعدم ذكر سبب الإبرام.[3]

الفرع الثاني: الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقود عمل محددة المدة.

وعلى أساس أن اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لا يكون إلى لاعتبارات موضوعية تفرضها الظروف غير العادية للمؤسسة المستخدمة، فقد حصر المشرع الجزائري حالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود بموجب المادة 12 من قانون 90-11 وكان لزاما على المشرع لحماية الطابع الاحتياطي لهذه العقود أن يسيجها بموانع قانونية تحرم على المستخدم تجاوزها، وتتمثل هذه الموانع في النص على بعض الحالات التي يمنع على المستخدم إبرام عقود عمل محددة المدة بشأنها وتتمثل هذه الحالات في:

---

[1] مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الطبعة الثانية 2011، ص88.

[2] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص84

[3] سي فضيل زهية، دور القاضي الاجتماعي في بلورة وتطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017، ص 112.

أ- الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة: كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون 90-11 أن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة، إلا ما تعلق منه بما تقضي به المادة 12، وطالما أن إبرام عقود محددة المدة من أجل أعمال تتميز بالطابع الدائم لا تتفق و المبدأ المذكور، فإن ارتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عدا حالة استخلاف عامل تغيب مؤقتا، عن عمله يعد مخالفا لما نص عليه القانون 90-11 طبقا للمادة 14 منه، والتي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون" أي يجب أن يكون العقد مبرما من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 وهي حالات تتعلق بأعمال لا تتسم بالطابع الدائم، معناه أن يتعلق بأشغال أو خدمات غير متجددة، أو أشغال دورية ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية أو لتزايد العمل، أو أشغال ذات مدة محددة، ويستثني من ذلك الة وحيدة وهي حالة استخلاف عامل مثبت إذ يكون فيها العمل ذو طابع دائم ويجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة.

ب- حالة تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية: تنص المادة 69 في فقرتها الثالثة من القانون 90-11 على ما يلي:

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

يتضح من خلال هذه المادة عدم استخلاف العمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية، بعمال آخرين في نفس منصب العمل. ونفس الصنف المهني و انه من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، فانه لا يمكن مع ذلك ابرام عقود محددة المدة او غير محددة المدة مع عمال جدد .و هنالك اتفاق فقهي الى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الإجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاضا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات، والتي يمكن ان تعبر عن رغبة استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بآخرين متعاقدين لمدة محددة .حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة اجراء يخفي ارادة

المستخدم بتسريح عدد من العمال بالإعتماد على السبب الإقتصادي و استبدالهم بآخرين بأقل حماية ،المقررة قانونا بالنظر إلى مركزهم المؤقت.[1]

ج- استخلاف عمال في حالة إضراب: الإضراب هو التوقف الجماعي والمتفق عليه عن العمل؛ من طرف العمال بهدف ممارسة الضغط على المستخدم والحصول على تلبية المطالب المهنية التي هي موضوع الخلاف معه وحق الإضراب في القانون الجزائري هو أحد الحقوق الأساسية للعمال، وله قيمة دستورية نتيجة الإعتراف الدستوري الصريح به عبر مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث جاء النص عليه ضمن الفصل المتعلق بالحقوق والحريات. كما أنه حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا وبالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كلي أو جزئيا إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين، إذ تترتب على ممارسة هذا الحق نفس الآثار التي تترتب عن الحالات الأخرى للتعليق التي هي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق عملهم.
وتجسيدا لهذا التكريس الدستوري صدر القانون رقم 90-02، ليكرس حق الإضراب لكل العمال.[2]

يستثنى الإضراب لتبرير إبرام عقود عمل محددة المدة نظرا للحماية القانونية التي أقرها المشرع في ممارسة هذا الحق من خلال القانون رقم90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، حيث تنص المادة 33 على ما يلي:
"يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 93 و 40 أدناه.
كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."[3]

---

[1] الهامل محمد عماد أيمن، التنظيم القانون لعقد العمل محدد المدة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022، ص 29.

[2] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص99.

[3] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص51.

نخلص من خلال دراستنا لهذا الفصل إلى أن عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري هو ذلك الاتفاق الذي يلتزم بموجبه العامل بتقديم جهده تحت إشراف وإدارة المستخدم مقابل أجر معلوم، على أن يكون هذا الارتباط محصوراً بفترة زمنية محددة سلفاً. ولكي يستوفي هذا العقد كيانه القانوني، فإنه يخضع لمجموعة من الشروط الجوهرية التي تمزج بين الأركان الموضوعية العامة وبين الشكلية الإلزامية التي تفرض كتابة العقد وتبيان مدته وسبب اللجوء إليه بوضوح. وقد قيد المشرع إبرام هذا النوع من العقود بـــ حالات حصرية نصت عليها المادة 12 من القانون 90-11، والتي تستهدف تغطية احتياجات المؤسسة المؤقتة أو العارضة كاستخلاف عامل أو مواجهة تزايد استثنائي في حجم العمل. وتتجلى آثار هذا العقد في إرساء علاقة قانونية تمنح العامل كامل حقوقه المهنية والاجتماعية طيلة سريان العقد، مع تميزه بآلية انقضاء خاصة تتمثل في انتهاء الرابطة التعاقدية بقوة القانون بمجرد حلول الأجل المتفق عليه، مما يحقق التوازن بين مرونة التسيير الاقتصادي للمستخدم وبين حماية الحقوق المادية للعامل خلال تلك الفترة.

الفصل الثاني: عوارض عقد العمل محدد المدة والجزاءات المترتبة عليه

تعد علاقة العمل تصرفاً قانونياً محورياً تتولد عنه جملة من الآثار و النتائج التي تضبط الحقوق و الالتزامات بين طرفيها، و إذا كان الأصل في علاقات العمل الاستمرارية، فإن المشرع قد أقرّ "عقد العمل محدد المدة" كاستثناء تفرضه طبيعة بعض الأشغال أو الظروف الاقتصادية للمؤسسة، غير أن هذا النوع من العقود يتسم بخصوصية و هشاشة قانونية تضع العامل في وضعية قلقة، خاصة مع اقتراب نهاية الأجل المتفق عليه، مما استوجب تدخل المشرع لإقرار حماية قانونية و تكريس آليات رقابية تضمن التوازن بين الحقوق و الالتزام بين المستخدم و العامل.

إن تنفيذ عقد العمل محدد المدة لا يسير دائماً في خط مستقيم، بل قد تعترضه مجموعة من العوارض القانونية التي تؤثر في سريانه أو تغير من طبيعته، كحالة "التمديد" التي تسبق نهاية الأجل، أو "التجديد" الذي قد يطرح إشكالاً حول مدى تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، وصولاً إلى حالات "التعليق" المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90-11، وما يترتب عليها من التزامات بإعادة إدماج العامل وفقاً للمادة 65 من ذات القانون.

وعليه تبرز الحاجة إلى دراسة تحليلية معمقة لهذه العوارض والجزاءات المترتبة عليها، وتهدف هذه الدراسة على تسليط الضوء على الضمانات الموضوعية والحماية القانونية المكفولة للعامل من إبرام العقد وحتى انقضائه، مع تتبع أثر العوارض الطارئة على استقرار علاقة العمل ومدى نجاعة الآليات القانونية في حماية العامل من مخاطر البطالة والتعسف عند نهاية العقد.

المبحث الأول: ضوابط تنفيذ وانقضاء عقد العمل محدد المدة

على غرار عقد العمل غير محدد المدة، قد تطرأ على الرابطة العقدية محددة المدة جملة من المتغيرات القانونية التي تؤثر في سريانها، حيث قد يتعذر على العامل أحيانا الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية مما يؤدي إلى تعليق علاقة العمل لأسباب حددها التشريع، كما قد تخضع هذه العلاقة إلى تعديلات تفرضها إما النصوص الآمرة أو رغبة الأطراف في مواءمة بنود العقد مع مصالحهم المشتركة.

وبالنظر للخصوصية الزمنية لهذا العقد، تبرز حالتا التجديد والإنهاء كأهم المحطات التي تستدعي تدخلاً تنظيمياً خاصاً يضبط حركية العقد ويضمن عدم انحرافه عن مساره القانوني، وهو ما يستوجب البحث في تفاصيل تعليق وتعديل العقد، ثم الوقوف على آليات تجديده وانقضائه.

المطلب الأول: حالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة

بمجرد انعقاد عقد العمل محدد المدة واستيفائه لكافة أركانه القانونية، فإنه يدخل حيز التنفيذ ليرتب آثاراً قد تتأثر بجملة من المتغيرات والأوضاع العارضة التي تنعكس على المسار المهني للعامل، وتتجلى هذه المتغيرات بدايةً في تعديل بنود الرابطة العقدية، حيث إنه وبالرغم من تقييد خذا الإجراء باتفاق الطرفين أو بموجب نصوص قانونية آمرة، إلا أن سلطة المستخدم التنظيمية قد تتدخل أحيانا لإحداث تغييرات تقتضيها مصلحة الهيئة المستخدمة.

كما قد تطرأ على العقد حالة التعليق، وهي رخصة قانونية تسمح للعامل بالتوقف المؤقت عن أداء مهامه لحتميات وظروف خاصة دون ان يؤدي ذلك إلى انفصام الرابطة العقدية، لتستعيد العلاقة سيرانها بزوال سبب التعليق ما لم ينقض الأجل المتفق عليه، ولا تقتصر حركية هذا العقد على ذلك، بل تمتد لتشمل نظام تجديده وانقضائه بموجب الإنهاء، وهي محطات محورية تستوجب ضوابط قانونية صارمة لضمان الحماية اللازمة للعامل وتحقيق التوازن العقدي.[1]

الفرع الأول: تعليق عقد العمل محدد المدة

يعتبر نظام التعليق من خاصيات تشريع العمل خروجا عن المبدأ العام الساري في القانون المدني بالنسبة للعقود الملزمة لجانبين التي في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته تنتفي التزامات الطرف الآخر، وهذا الامتناع يفتح الحق في وضع حد للعلاقة التعاقدية.

لكن تشريع العمل سعيا منه لتحقيق حماية واسعة للعامل خرج عن هذا الحكم معتبرا أن عقد العمل بالرغم من أنه ملزم للجانبين إلا أنه مع ذلك في حالة استحالة تنفيذ التزامات العامل فإن ذلك لا يؤدي إلى فسخ العقد بل يؤدي فقط إلى تجميد التزامات صاحب العمل لفترة معينة، لتستعيد علاقة العمل سريانها بعد زوال العائق أو سبب التعليق.

---

[1] رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر،2002، ص 122.

فيعتبر التعليق وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء علاقة العمل نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في أداء عمله، نستنتج مما سبق، أن المشرع الجزائري من خلال المادة 64 من القانون 90-11 قد كرّس نظام "تعليق علاقة العمل" كآلية قانونية لحماية مبدأ استقرار وتوازن علاقة العمل. فالتعليق يمثل وضعية قانونية مؤقتة وعارضة، يتوقف بموجبها العامل عن أداء التزامه المهني (العمل) نتيجة ظروف استثنائية خارجة عن إرادته أو محددة بموجب القانون والاتفاق، دون أن يؤدي ذلك إلى زوال أو إنهاء الرابطة العقدية. وتكمن الغاية الأساسية من حصاد هذه الحالات (كالمرض، الخدمة الوطنية، الإضراب، والعطل) في إيجاد توازن عادل بين تجميد الالتزامات المتبادلة مؤقتاً، وبين ضمان عودة العامل إلى منصب عمله الأصلي فور زوال السبب الموقف، مما يحمي العامل من التعسف ويضمن استمرارية المؤسسة.[1]

حيث يأخذ نظام التعليق في هذه الحالات عدة صور بحيث يمكن أن يكون لمدة محددة من الطرفين مثل حالة الخدمة الوطنية لكون المدة هنا محددة في القانون، كما يمكن أن يكون لمدة غير محددة مثل حالة المرض والمتابعة الجزائية حيث تكون فيها مدة التعليق غير معلومة سواء كان ذلك بالنسبة للعامل أو المستخدم، هذا بغض النظر عن حالات التعليق المدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر والتي تحكمها أنظمة خاصة مثل التعليق بسبب العطل الرسمية.[2]

---

[1] المادة 64 من القانون 90-11 التي نصت على ما يلي: تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.
- عطل مرضية او ما يماثلها، كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم والمتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده قرار أو حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يتعلق بممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر.

[2] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص107.

فكل حالات التعليق هذه يأخذ فيها عقد العمل محدد المدة طابعا خاصا وذلك لطول مدتها والتي تكون في أغلب الأحيان أطول من مدة العقد المحدد المدة، أن يفرق المشرع بين نوعي العقد سواء كان لمدة محددة أو غير محدد المدة.

وتجدر بنا الإشارة إلى أن حالات التعليق لا ينفرد بتحديدها التشريع فقط وإنما هناك نصوص وتنظيمية واتفاقيات جماعية او حتى فردية بين العامل والهيئة المستخدمة تسمح بتعليق علاقة العمل.

فلم يكن تشريع العمل السابق يفرق صراحة بين حالات الغياب والتعليق وبالضبط المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية[1]، حيث حيث نص على التعليق في الباب الرابع منه بعنوان "الغيابات"[2] وهذا ما تداركه المشرع في ظل قانون 90-11 الذي أصبح يفرق صراحة بين الغياب والتعليق كما سبق وأن بينا ذلك، وهذا ما يظهر أن المشرع الجزائري فتح المجال واسعا أمام حرية الأطراف في اللجوء إلى نظام التعليق.

أما فيما يخص مدة التعليق فإن تحديدها يكون جد مهم في عقد العمل محدد المدة حيث يمكن القول أنه في بعض الحالات التي نصت عليها المادة 64 من قانون 90-11 أنه يمكن أن تتدخل إرادة الطرفين في تحديد مدة التعليق كما هو الحال في الاتفاق المتبادل أو حالة أداء التزامات الخدمة الوطنية والتي لا شك بأنه يؤخذ دائما بعين الاعتبار في تقريرها مدة العقد، لكن الإشكال يطرح في بعض الحالات الأخرى التي يعرف فيها تاريخ بداية التعليق دون تاريخ نهايته مثل حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي باعتبارها حالة قانونية من حالات التعليق والتي يمكن للعامل بموجب عقد محدد المدة أن تسلب حريته وفقا لإجراءات الحبس الاحتياطي إلى ما يتجاوز مدة العقد، هذا ويقرر تشريع العمل واجتهاد قضاء

---

[1] مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج ج، العدد 37 بتاريخ 1982/09/14.

[2] رشيد واضح، المرجع السابق، ص 104.

المحكمة العليا إعادة إدراج العامل في منصب عمله إذا لم يتعلق الأمر بخطأ مهني جسيم أو إذا استفادة من البراءة[1].

وانطلاقا من كون المدة عنصر ضروري في عقد العمل محدد المدة فكثيرا ما تصطدم هذه المدة مع مدة التعليق، هذا ما يتطلب تحديد نطاق وضعية التعليق في العلاقة وذلك من ناحية زوال سبب التعليق خلال سريان العقد محدد المدة أو بعد نهاية أجل العقد، لأن رجوع العامل إلى عمله لاستكمال مدة العقد بعد زوال التعليق متوقف على بقاء مدة العقد أم أن العقد قد انتهى بانتهاء مدته، وبالتالي فإننا نكون أمام حالتين أساسيتين:

- حالة زوال سبب التعليق قبل انتهاء أجل العقد المحدد المدة.
- حالة زوال سبب التعليق بعد انتهاء العقد المحدد المدة.

أولا: زوال سبب التعليق قبل انقضاء العقد.

وهي الحالة التي لا تطرح أي إشكال بحيث تعلق علاقة العمل لأحد أسباب التعليق المذكورة سابقا شأنها في ذلك شأن علاقة العمل الدائمة ثم يزول سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد المحدد المدة ، فهنا يمكن للعامل استنادا إلى المادة 65 من قانون 90-11 العودة إلى منصب عمله لاستيفاء المدة المتبقية من العقد المبرم بين الطرفين ما دام أنه يوجد في وضعية تعليق علاقة العمل وليس إنهائها، ونظام التعليق يفترض إعادة إدراج العامل في منصب عمله كنتيجة لذلك بموجب نص قانوني صريح بمجرد زوال سبب التعليق[2]، ومثال ذلك إبرام عقد عمل لمدة 6 أشهر و توقف العامل مؤقتا عن ممارسة عمله بسبب عطلة مرضية لمدة 15 يوم، ففي هذه الحالة بعد زوال سبب التعليق الذي هو المرض يعاد إدراج العامل في منصب عمله لإكمال المدة المتبقية في العقد لأن العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل وليست من حالات إنهائها طبقا لقانون العمل الجزائري حتى ولو كانت هاته العلاقة مبرمة لمدة محددة،

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص109.

[2] بن صاري ياسين، المرجع نفسه، ص110.

ومن ثم يحق للعامل الذي توقفت علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة بسبب المرض ومادام أن مدة العقد لم تنته فمن حقه استكمال المدة المتبقية[1].

ثانيا: زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد.

في حالة زوال السبب الذي أدى إلى تعليق عقد العمل المبرم لمدة محددة بعد انتهاء أجل العقد فإن الآثار التي ينتجها العقد الملزم للجانبين تكون قد زالت بفعل انقضاء مدته لأن المدة المتفق عليها في العقد تكون قد انقضت، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مدة التعليق سببا لتمديد مدة العقد المحدد المدة لأن ذلك يتعارض مع خصوصيات العقد محدد المدة، كما أنه لا يمكن للعامل لأي حالة من الأحوال أن يطلب إعادة إدراجه في منصب عمله لتنفيذ العقد وذلك بسبب أن زوال الداعي ينقضي معه الغرض المرتبط بها.

فإذا تم تشغيل عامل مثلا استنادا إلى الحالة الرابعة من المادة 12 والمتمثلة في الأسباب الموسمية كالحصاد ثم تخلل العلاقة سببا من أسباب التعليق فهل يمكن إعادة إدراج العامل بعد زوال سبب التعليق و فوات الموسم؟ ، مع الإشارة إلى أن قانون الخدمة الوطنية قد أشار إلى هذه الحالة بموجب المادة 140 من الأمر 74-103 التي تنص على أن: "الحضور في خدمة العمل يوقف فترة الإشعار ولو أن أحد الطرفين قد أعلن عن فسخ العقد لأسباب مشروعة إلا في حالة ما أبرم العقد لعمل مؤقت ينتهي أثناء فترة الخدمة الوطنية"[2]، ويقصد بذلك أن العمل بموجب عقود العمل محددة المدة لا يمنح الحق لأصحابها في حالة تعليق علاقة العمل للقيام بواجب الخدمة الوطنية في إعادة إدماجهم في مناصب عملهم بعد انقضاء سبب التعليق.[3]

ويطرح السؤال أيضا في حالة ما استمر السبب الذي أبرم من أجله العقد المحدد المدة، وانقضت مدة علاقة العمل قبل أن يزول سبب تعليق علاقة العمل، ولتوضيح هذا التساؤل يمكن ضرب المثال التالي:

---

[1] بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص141.

[2] الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 1974/11/15، ج.ر، يتضمن قانون الخدمة الوطنية المعدل والمتمم.

[3] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص78.

أبرم عقد لمدة 4 أشهر وتم تعليق علاقة العمل، بسبب علة مرضية لمدة 3 أشهر في حين أن سبب إبرام العقد كان تزايد العمل وبقي مستمرا في هذا المثال طالما أن القانون لم ينظم ذلك فإن باب الإدلاء بالرأي مفتوح، ومن ثمة فمن رأينا أن العامل يمكنه أن يطالب بإعادة إدراجه إلى منصبه، لأن علاقة العمل كانت متوقفة، ويبقى في منصبه إلى أن يستنفذ المدة التي تعاقد من أجلها ما لم ينقضي السبب الذي أدى إلى إبرام عقد العمل محدد المدة (تزايد العمل)[1].

وبناء على ما تقدم يمكن القول إن عقد العمل المحدد المدة قابلا للتعليق استنادا لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 90-11 والتي قد ينسب فيها التعليق لأسباب تخص العامل أو لأسباب تخص المستخدم أو باتفاق الطرفين وأثناء تلك الفترة فإن العامل لا يتقاضى أجرا، كما أنه يمنع على المستخدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل بغض النظر عن سبب هذا التعليق.

أما من حيث أثار التعليق على تنفيذ هذا العقد المحدد المدة من جهة وعلى الآجال المحددة بموجبه يمكن القول بأن نظام التعليق يشكل عقبة قانونية على الإنهاء المسبق لأثار العقد المحدد المدة، ومن جهة أخرى طالما أن تحديد أجل معين هو الذي يضفي على العقد المحدد المدة طابعه القانوني فلا يجوز التحجج بوضعية التعليق لوضع حد لعقد العمل إذا لم يستوف أجله عند زوال سبب التعليق[2] .

وفي هذا الصدد نجد اجتهاد قضاء المحكمة العليا يجعل من تحديد مدة العقد معيار أساسي لترتيب نتائج التعليق، بحيث أنه إذا كان العقد يتضمن تاريخا محددا من حيث بدايته ونهايته فان العقد ينتهي بانتهاء أجله، أما إذا حددت مدة العقد بوحدة زمنية مرتبطة بعدد من الأيام أو الأشهر أو حتى السنوات فان العقد المحدد المدة لا ينتهي إلا باستيفاء هذه المدة عن طريق

---

[1] بوحميدة سميرة، قاسمي مريم، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تسيير المؤسسات، أدرار 2017/2016، ص41.

[2] رشيد واضح، المرجع السابق، ص78.

العمل الفعلي، وبالتالي يبقى هذا العقد خاضعا لنظام التعليق إلى غاية زوال سبب هذا التعليق واستيفاء التزام صاحب العمل بتشغيله طول المدة المقررة في العقد.

يبدو أن اجتهاد قضاء المحكمة العليا لم يأخذ في هذه الحالة الأخيرة بعين الاعتبار سوى عنصر المدة في العقد المحدد المدة لتقرير التزام صاحب العمل بضرورة إعادة إدراجه لاستيفاء المدة المتبقية[1]، وهو ما يظهر جلياً في قرارها رقم 1289160، حيث اعتبرت تعليق العقد بصفة انفرادية دون عرضه على لجنة التأديب بمثابة تسريح تعسفي مقنّع، وقضت بإلزام المستخدم بإعادة إدراج العامل وتأمين تعويضه المالي عن كامل الفترة المتبقية من العقد[2]، لكن يجب عدم إغفال سبب الحالة التي من أجلها تم اللجوء إلى التعامل عن طريق عقد محدد المدة والتي قد لا تسمح بسبب طابعها الظرفي إعادة تشغيل العامل حتى وإن كان في وضعية تعليق علاقة عمله كما هو الحال في حالة الخدمات الغير متجددة.

الفرع الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة

كثيرا ما تتعرف علاقة العمل أثناء تنفيذها وطوال مدة سريانها، إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها، إما بصفة جزئية أو كلية، وقد ترجع أسباب التعديل والمراجعة إلى عوامل تعود إلى صاحب العمل، أو العامل، كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن إرادة الطرفين معا، كالقوة القاهرة، أو نصوص قانونية أو تنظيمية جديدة، أو ناتجة عن أحكام جديدة أقرتها اتفاقية جماعية واجبة التطبيق، لاسيما إذا كانت أكثر نفعا للعمال، وفق ما تقضي به المادة 62 من قانون العمل90-11[3].

وإذا كانت القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين وفقا للمبدأ " العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق

---

[1] دراسة فقهية للمادة 73 من قانون 90-11، موقع الانترنت:
https://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=501347: 13:58

[2] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1289160، قرار بتاريخ 2020/01/09، قضية (شركة الحماية والحراسة والأمن والدراسات) ضد (ز. ط)، غير منشور، متاح على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا:
https://coursupreme.dz/decision/1289160/: 15:44

[3] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص51.

الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون" [1] وهي القاعدة المطبقة كذلك في عقود العمل وفقا للمادة 63 من قانون 90-11 التي تنص على إمكانية تعديل شروط العقد بناءا على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم ، مع مراعاة أحكام القانون، فان الواقع العملي كثيرا ما يفرض و يحتم على أطراف عقد العمل تعديلها دون أن يكون لهم أحيانا رغبة في التعديل إذا كانت مصلحة الطرفين تفرض ذلك أو حتم القانون أو الاتفاقية الجماعية هذا التعديل، حيث يصبح اتفاق الطرفين على التعديل مجرد قبول أو رفض لأمر مفروض مسبقا لأن التعديل هنا لا يأخذ بعين الاعتبار إرادة الطرفين[2].

استنادا إلى ما سبق التطرق إليه، فإن المشرع يجيز مبدئيا مسألة تعديل عقد العمل مهما كانت طبيعته حتى ولوكان عقد العمل محدد المدة بمختلف الخصوصيات التي يتميز بها باعتباره عقد زمني لكن يخضعه لبعض الشروط.

حيث أن هذا التعديل يمكن أن يتم بالإرادة المشتركة للطرفين، وإما خارج إرادتهما وإما بإرادة صاحب العمل المنفردة.

أولا: تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين.

بالنظر إلى الطابع الاستثنائي والخاص يتميز به تشريع العمل الذي يسعى إلى تحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل، فإنّ أي قاعدة يتضمنها أحد مصادر عقد العمل كالقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي باعتبار هذه النصوص من المصادر الأساسية التي يستوفي عقد العمل منها أحكامه وقواعده، والتي من شأنها أن تأتي بقواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها العقد فإنها تؤدي بقوة القانون إلى تعديل العقد القائم بين الطرفين.[3]

فللعامل الحق في التمسك بتطبيق الاتفاقية الجماعية إذا نصت على امتيازات إضافية غير موجودة في بنود العقد باعتبارها منفعة له، وفيما يتعلق بالترجيح بين بنود الاتفاقية الجماعية وبنود عقد العمل عند التطبيق أي من المصدرين نطبق فإن الأولوية للبنود التي تحقق مزايا

---

[1] المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

[2] رشيد واضح، المرجع السابق، ص 73.

[3] رشيد واضح، المرجع نفسه، ص73.

أحسن للعامل ولا عبرة في ما إذا كان العقد سابقا أو لاحقا على الاتفاقية الجماعية[1]، وأما أساس كل ذلك نص المادة 62 من قانون 90-11، ويتعلق الأمر في كثير من الأحيان بالأمور المادية كزيادة الأجور، والمكافآت من أي نوع كانت ووضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل[2].

ثانيا: تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين.

يتم تعديل عقد العمل في هذه الحالة إما نتيجة طلب من طرف صاحب العمل أو العكس وفي كلتا الحالتين تشترط المادة 63 من القانون 90-11 موافقة الطرف الآخر ،مع الإشارة أن هذا النوع من التعديل لا يجوز الاتفاق بشأنه على أن ينصب على الشروط الأساسية لعقد العمل محدد المدة التي تعتبر من النظام العام، وذلك من شأنه أن يرتب آثار جوهرية تلحق العقد من حيث طبيعته ، لا سيما ما يتعلق منها بشرط المدة أو الحالة ، مثلا أن يتعلق الاتفاق بموجب العقد الأصلي على حالة معينة و مدة محددة ثم ينصب التعديل قبل نهاية العقد على حالة أخرى أو مدة ثانية ، لأن التعديل لا يعني قانونا قيام عقد جديد ، بل يبقى العقد الأصلي ساري المفعول و لا يتغير سوى الالتزام محل التعديل في العقد، وما دام قوام العقد محدد المدة هما شرطي المدة و الحالة فان التعديل هنا جوهري و مخالف للقانون، بالتالي فانه يبطل حتى و إن توفرت موافقة الطرفين.

التشريع الفرنسي يشترط التميز فيما إذا كان التعديل الجوهري سببه اقتصادي أو متعلق بشخص العامل ، وفي الحالة الثانية يطبق القضاء الفرنسي القاعدة التي مفادها أن " التعديل لا يفترض " بل يجب إثباته ، ويقع عبئ الإثبات على الطرف الذي يتمسك به ، بحيث لا يمكن للمستخدم أن يفرض تعديل العقد في مواجهة العامل دون أن يقدم الدليل على موافقة هذا الأخير وذلك بجميع وسائل الإثبات القانونية ، و لا تقبل إطلاقا الموافقة الضمنية إذا كان العقد الأصلي

[1] مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 138.

[2] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 53.

يتضمن بنود تشترط الموافقة الكتابية في حالة التعديل ولا يمكن أن يتم تعديل العقد سوى بموجب تصرفات لا لبس فيها تعبر بوضوح و حقيقة عن إرادة الطرفين في التعديل.

مع الإشارة أنه مهما كانت طبيعة عقد العمل، في حالة موافقة الطرفين على تعديل أحد بنوده وكان هذا التعديل لا يتعارض مع شروط عقد العمل المحدد المدة، ولا يتضمن ما من شأنه أن ينقص من حقوق العامل، فذلك يعني التخلي نهائيا عن الالتزام الأصلي ليحل محله الالتزام الجديد بصفة نهائية، ولا يجوز للمستخدم أو حتى العامل الرجوع إلى الوضعية الأصلية، مثلا العامل الذي أبدى موافقته على تحويله من منصب عمل إلى آخر لا يمكنه العدول عن قراره ورفض تنفيذ التزاماته الجديدة، وإذا قام بذلك يعتبر المتسبب في فسخ عقد العمل[1].

ثالثا: تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

يمكن عمليا للعامل أن لا يعارض على التعديل الطفيف الذي قد يقترحه صاحب العمل على العقد القائم

بين الطرفين، لكن يصعب تصوّر ذلك إذا انصب هذا الاقتراح على تعديل جوهري.

بالنسبة للعقد محدد المدة، فإن كل تعديل يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر جوهري، وما دام أن عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقترح من طرف صاحب العمل التمسك بأحكام المادة 63 من القانون90-11 بتنفيذ العقد الأصلي المبرم بين الطرفين طالما لم يتم تسريحه من المنصب.

وقد كرّس استقرار اجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في أحد قراراتها "يستخلص بأن المستخدم قد اتخذ قرارا أحادي الجانب بنقل العامل إلى شركة جديدة تحت طائلة التسريح في حالة رفض التوقيع على العقد الجديد في حين أنه استنادا إلى المادة 63 من القانون 90-11 لا يجوز تعديل شروط، وطبيعة عقد العمل، في غياب الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم معا ينص بدوره القانون المدني الجزائري بموجب المادة 110 أنه إذا تم العقد بطريقة الإذعان

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 115ص117.

ليتضمن شروطا تعسفية، يجوز للقضاء أن يعدّل هذه الشروط أو أن يعفي الطرف المعني منها، ويعد باطلا أي اتفاق على خلاف ذلك.

بالتالي يبقى العامل الذي يرفض التعديل الجوهري المقترح من طرف صاحب العمل، والذي لا يريد المبادرة بوضع حد لعقد العمل سواء كان لمدة محددة أو دائم سوى الاستمرار في مزاولة نشاطه وفق للاتفاق الأصلي ما دام أن علاقة العمل ما زالت لم تنته، وعلى صاحب العمل في هذه الحالة الاستمرار في الوفاء بالأجرة المستحقة حتى وإن كان قد أشعر العامل بأن مدة العمل قد تقلصت مثلا بعد التعديل، وفي حالة الرفض يمكن إجباره على الوفاء أمام القضاء لأن التخلص من الالتزامات التعاقدية لا يتم في غياب موافقة العامل إلا بعد التسريح[1]

المطلب الثاني: حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة

نظرا كما سلف ذكره الى الخصوصيات التي يتميز بها نظام العقود محددة المدة بوصفه عقد زمني فإن أكثر ما يحتاج اليه هي قواعد قانونية صارمة تضبط مختلف الأوضاع التي تنصب على سريانه، لكن مع ذلك سنلاحظ بأن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات لاسيما من حيث خضوعه لنظام التجديد أو الانهاء.

الفرع الأول: تجديد عقد العمل محدد المدة

على خلاف التشريع السابق الذي كان يحصر إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في مرة واحدة فقط، ويرتب بطلان أي تجديد ثانٍ مع وجوب إعادة تكييف العلاقة القانونية إلى عقد غير محدد المدة فور انقضاء مدة التجديد الأول؛ نجد أن قانون العمل الحالي قد التزم الصمت حيال مسألة التجديد، فلم ينص صراحةً على إجازتها أو حظرها.

وعليه سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى حالتين تتمثل في:

الحالة الأولى: إمكانية تجديد عقد العمل المحدد المدة لمرة أخرى بموافقة المستخدم.

الحالة الثانية: عدم إمكانية تجديد عقد العمل المحدد المدة في ظروف خاصة.

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 118ص120.

أولا: إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة

1. التجديد الصريح: يمكن أن يتجدد عقد العمل محدد المدة لمرة أخرى صراحة أو ضمنيا، ويكون التجديد صراحة إذا كان العقد الأصلي ينص في إحدى مواده على إمكانية التجديد عند انتهاء مدته المحددة، وفي حالة رفض أي طرف تجديد العقد، فما عليه إلا تقديم اعذار للطرف الآخر قبل حلول أجل انقضاء عقد العمل الأصلي[1].

وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في التشريعات السابقة، حيث سمح للأطراف المتعاقدة من خلال الأمر 75-31 القيام بهذا الإجراء مرة واحدة فقط وألا تحول العقد المجدد أكثر من مرة إلى عقد غير محدد المدة[2].

كما أشار المشرع من خلال القانون 82-06 إلى اعتبار عقد العمل المجدد أكثر من مرة أنه عقد غير محدد المدة[3].

وفي التشريع الحالي، لم يتطرق المشرع إلى هذه المسألة تاركا حرية التجديد للأطراف المتعاقدة واعتبار الاتفاق بمثابة التزام للطرفين طبقا للقواعد العامة التي تقضي بكون العقد شريعة المتعاقدين.

ومثال ذلك حالة التجديد الصريح إبرام عقد محدد لمدة لاستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر، وبعد انتهاء المدة لا يأتي العامل الأصلي عندئذ يبرم عقد جديد مع نفس العامل ولنفس السبب، كذلك الشأن بالنسبة للحالة الأولى من المادة 12 المتعلقة بالأشغال الغير متجددة،

---

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص114.

[2] نصت المادة 09 فقرة 02 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر بتاريخ 16 ماي، عدد 39 على ما يلي:".....وكل علاقة عمل أو عقد لمدة محدودة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة يصبح علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محدودة".

[3] نصت المادة 28 من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ما يلي: " لا يمكن تجديد أي علاقة عمل محددة المدة أكثر من مرة واحدة عندما تقضيه ضرورات العمل او طبيعته، وإذا تجديدها أكثر من مرة تصبح علاقة عمل غير محدد المدة".

مبدئيا لا تقبل تجديد العقد لكن إذا انتهى العقد ولم ينتهي المشروع يمكن تجديد العقد وحتى لعدة مرات[1].

2. التجديد الضمني: وهي الحالة المتمثلة في انتهاء أحل عقد العمل المحدد المدة و استمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل ، و بالتالي نكون أمام علاقة عمل لمدة غير محددة في غياب الكتابة ،إلى غاية إثبات المستخدم عكس ذلك طبقا للمادة 11 من القانون 90-11، ذلك ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا صراحة بذكر ما يلي : " حيث أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة دون تحرير عقد عمل آخر و استمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت انقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21.

مع الإشارة أنه ليس هناك ما يمنع في حالة انتهاء مثلا مدة العقد ولم تنتهي الأشغال إبرام ملحق ينص على أنه نظرا لتواصل الأشغال يمدد العقد إلى غاية تاريخ معين[2].

وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة في التشريعات السابقة، حيث اعتبره القانون رقم 82-06 بمثابة عقد عمل غير محدد المدة[3].

أما في التشريع 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، يجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل.

فمواصلة المتعاقدين تنفيذ التزاماتهم بعد حلول أجل العقد، يجعل من العقد المجدد ضمنيا عقدا غير محددة المدة، تحكمه قواعد خاصة به لا سيما أن علاقة العمل تنشأ بمجرد القيام بعمل

---

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 133.

[2] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، 136-137.

[3] نصت المادة 34 الفقرة الثانية من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ما يلي: " تتحول علاقة العمل المؤقتة إلى علاقة عمل غير محددة المدة: عندما يواصل العامل المؤقت عمله بعد انقضاء الآجال المنصوص عليها في المادتين 27 و32 أعلاه دون أن يطلب أحد الطرفين إنهاء علاقة العمل".

لحساب المستخدم حسب ما نصت عليه المادة 08 من قانون علاقات العمل. كما أن العقد الجديد غير مكتوب، وبالتالي يعتبر غير محددة المدة طبقا للمادة 11 من نفس القانون[1].

ثانيا: عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة

حدد المشرع الأسباب التي لا يمكن فيها اللجوء لتجديد العقد المحدد المدة بعد انتهاء أجله، وتتعلق بالأسباب الاقتصادية والتأديبية.

1. **الأسباب الاقتصادية:** نص المشرع الجزائري على هذه الحالة عند نهاية المدة المحددة لعقد العمل خاصة إذا ما تعلق الأمر بصعوبات اقتصادية ومالية للمستخدم، حيث يلجأ إلى التقليص من عدد العمال لتفادي الإفلاس التجاري ولتمكنه من مواصلة نشاط مؤسسته. كما أوجب المشرع على المستخدم إتباع إجراءات تترجم الجانب الاجتماعي قصد تفادي تسريح العمال لأسباب اقتصادية.

ومن بين الإجراءات الواجب إتباعها من طرف المستخدم كمرحلة أولى من الجانب الاجتماعي، هو الإجراء الوارد في المادة 08 من المرسوم التشريع 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية[2]، حيث أشارت إلى عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة من طرف المستخدم.

يعتبر هذا الإجراء التزاما قانونيا على المستخدم احترامه وتطبيقه ميدانيا لتفادي تقليص العمال لأسباب اقتصادية، باعتبار عقد العمل محدد المدة استثناءا للقاعدة المتمثلة في ديمومة علاقات العمل، فان عدم تجديده يعتبر من التدابير القانونية الواجبة التطبيق في الجانب الاجتماعي سواء انفراديا أو مع التدابير الأخرى المنصوص عليها في نفس المادة[3].

---

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 116-117

[2] المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 1994/05/26، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر، العدد34، الصادرة بتاريخ 1994/06/01.

[3] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 117.

2. **الأسباب التأديبية:** لا يسمح بتجديد عقد العمل محدد المدة في حالة العقوبات التأديبية دون التسريح التأديبي، وهي العقوبات التي تندرج ضمن قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة حيث توضع لكل مخالفة في العمل الجزاء المقرر لها.

وتجدر الإشارة إلى أن الأمر يختلف بخصوص تناول تشريع العمل لمجال العقوبات التأديبية، حيث تناولها التشريع السابق بشكل أدق، عكس التشريع الحالي الذي اعتمد على قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة[1].

فبالنسبة للتشريع السابق، يوجد المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي أخذ جميع الأخطاء المهنية التي أعدها القانون الأساسي العام للعامل وأدرجها بصفة واضحة ودقيقة حسب درجة خطورة كل خطأ، وتقابلها عقوبات تأديبية تتناسب مع كل خطأ مهني.

أما بعد صدور قانون علاقات العمل سنة 1990، تغيرت الأوضاع، حيث يتبين من خلال فحص مضمون وأحكام هذا القانون، مدى اتساع صلاحية المستخدم في تحديد الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء مهنية واكتفت القوانين والنظم الجديدة بالمسائل العامة فقط، وبالتالي تضييق الدائرة التي تتدخل فيها القوانين والنظم في تنظيم بعض المسائل التفصيلية في لجانب التقني والتنظيمي الداخلي للعمل، الأمر الذي جعل المستخدم يتمتع بصلاحيات وسلطات واسعة في اتخاذ ما يناسبه من الإجراءات التنظيمية.

فبالرجوع إلى النظام الداخلي، نجد أن قانون علاقات العمل حدد بصفة عامة المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي والمتمثلة، كما جاءت في نص المادة 77 فقرة 02 منه في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل، وطبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة لها وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب، وهي المحاور الإلزامية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي.

---

[1] المادة 77 من الفقرة 02 من القانون 90-11 التي تنص على ما يلي: " يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

نجد في المجال التأديبي أن الأخطاء المهنية لم يحددها القانون والتنظيم، وبالتالي يستلزم على المستخدم إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي وترجع له صلاحية تقدير هذه الأخطاء المهنية وتعدادها ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ"[1]، وهذا خلافا للتشريع السابق[2] الذي نظم تلك العقوبات.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تجديد عقود العمل المحددة المدة

لم يتعرض المشرع الجزائري في ظل قانون 90-11 لمسألة تجديد عقود العمل المحددة المدة، بل ترك الحرية في ذلك لأطراف علاقة العمل لأنهم أدرى بتسيير شؤونهم، ولكن بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في29 سبتمبر1990 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات نجد أن المشرع تعرض إلى هذه المسألة تاركا حرية تجديد عقد العمل المحدد المدة لإرادة الأطراف[3]، على خلاف ذلك تعرض المشرع إلى موضوع تجديد عقود العمل المحددة المدة في ظل القوانين السابقة الملغاة بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث أورد أحكاما خاصة فكمبدأ عام لا يمكن تجديد علاقة العمل لمدة محددة ، ولكن استثناء عن المبدأ يمكن تجديد علاقة العمل لمدة واحدة، وتجديده لأكثر من مرة يحوله إلى عقد عمل غير محدد المدة، وهو أيضا ما كرسه الاجتهاد القضائي خلال تلك المرحلة 4، وتماشيا مع أحكام قانون العمل الساري المفعول ذهبت المحكمة العليا في إحدى قرارتها أن تجديد عقود العمل المحددة المدة لعدة فترات لا يجعل من علاقة العمل المؤقتة علاقة دائمة[4].

---

[1] المادة 77 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2] المواد 70 و75 من المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

[3] المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات والإطارات المسيرة، ج.ر، العدد42، الصادرة بتاريخ 1990/10/03.

[4] بن عزوز بن صابر، العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسات القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04 العدد 02، بتاريخ 2019/12/25، ص 10.

الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة

نظراً لما شهده واقع العلاقات الشغلية من تعسفٍ في استعمال الحق من قبل أصحاب العمل، وتغول مبدأ سلطان الإرادة الذي أتاح إنهاء عقود العمل "سواء محددة المدة أو غير محددة المدة" بشكلٍ مسّ بالحقوق الجوهرية للعمال، أضحى تدخل الدولة ضرورةً حتميةً لفرض قواعد آمرة تنظم انقضاء العلاقة التعاقدية. ومن هذا المنطلق، وضعت التشريعات الحديثة ضوابط دقيقة لانتهاء عقد العمل محدد المدة، مستبدلةً الإرادة المنفردة المطلقة بنظام قانوني يحصر أسباب الانتهاء في مسارات محددة. وتأسيساً على ذلك، يمكن حصر هذه الحالات وفقاً لطبيعة الإرادة والظروف المحيطة بالانقضاء إلى ثلاثة محاور رئيسية: انقضاء عقد العمل محدد المدة لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين(أولا)، انقضاء عقد العمل محدد المدة بموجب الإرادة المشتركة(ثانيا)، انقضاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه(ثالثا).

أولا: انقضاء عقد العمل محدد المدة لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين

إن حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين تتمثل في الوفاة، العجز الكلي عن العمل، انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة.

1. الوفاة

سواء تعلق الأمر بالعامل أو المستخدم، نصت عليه كل التشريعات والتي تعتبرها سببا للانتهاء العادي لعقد العمل محدد أو غير محدد المدة.

لكن يختلف الأمر بالنسبة لوفاة العامل أو وفاة المستخدم. ففي الحالة الأولى تنتهي مباشرة علاقة العمل الموجودة لمدة محددة أو لمدة غير محددة، وبالنسبة للحالة الثانية عند وفاة المستخدم، لا تنتهي علاقة العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة خاصة فيما تعلق بالمؤسسات التي تشغل عددا معتبرا من العمال وباعتبارها شخصا اعتباريا تمتد الالتزامات إلى ورثة المستخدم بانتقال ملكية المؤسسة إليهم، وهنا نكون أمام حالة معروفة في القانون التجاري وهي شخصية المستخدم ليست محل اعتبار.

أما إذا كانت شخصية المستخدم محل اعتبار، يفسخ العقد بوفاته ومثال على ذلك الطبيب أو المحامي أو الموثق الخ[1].

2. العجز الكلي عن العمل

يؤدي العجز الكلي عن العمل سبب من الأسباب الصحية أو المهنية إلى إنهاء عقد العمل المحدد المدة مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي تقررها والتنظيمات المهنية المعمول بها[2]، ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل بمختلف وسائل الإثبات القانونية والعملية، كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل عن أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض مهني[3].

أما حالة العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية.

أما فيما يخص لحالات الظروف الطارئة، فإنها تختلف عن الحالات السابقة، يكون في هذه الحالات كل من العامل وصاحب العمل على السواء أمام استحالة تنفيذ التزاماتهما مثل حالة توقيف المصنع عن العمل بسبب احتراقه أو نقص أو انعدام المادة الأولية أو وقوع حجز المصنع إلى غير ذلك من الحالات.

وفي مثل هذه الحالات يرى الفقه، ضرورة التمييز بين حالتين مختلفتين الأولى تتمثل في كون الظرف طارئ من الأمور أو الحوادث المنتظرة نتيجة لطبيعة النشاط مثل حالة احتراق مصنع أو انفجاره إذا كان من طبيعة أعماله أو إنتاجه مواد قابلة للاحتراق أو الانفجار، وهي الحالة التي يكون فيها صحب العمل ملم بتعويض العامل كافة التعويضات لحالة التسريح، أما الحالة الثانية فهي التنبؤ بها، كحالة النقل الإجباري لمصنع من مكان إلى مكان آخر بأمر من السلطة

---

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص139-140.

[2] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 112.

[3] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 346.

العامة بسبب المنفعة العامة ويلاحظ بهذا الشأن، أن التشريع يعاني من نقص كبير في تنظيم وضبط هذه الحالات بالمقارنة من التشريعات المقارنة الأخرى[1].

3. انتهاء النشاط القانون للهيئة المستخدمة

كما ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء أجله في حالة زوال النشاط القانوني للهيئة المستخدمة طبقا لنص المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وقد تثار بشأنها منازعة بين العامل والمستخدم كأن يدعي العامل مثلا بأن التوقف عن النشاط غير شرعي، وكان بفعل غش المستخدم كأن يثبت على سبيل المثال أنه وقع شطب المؤسسة من السجل التجاري. وبالتالي يمكننا طرح التساؤل الآتي:

هل تغيير الطبيعة القانونية للشركة (ربّ العمل) ينهي علاقة العمل؟

أما في حالة تغير وضعيتها فإن حقوق العامل تبقى قائمة ما بينها احتفاظه بحقه في الأقدمية عملا بأحكام المادة 74 من قانون 90-11،

ماذا لوكان الأمر يتعلق بتغيير مستخدم من إدارة إلى مؤسسة صناعية أو تجارية.

وفي هذا السياق فقد جاء في قرار للمحكمة العليا.

حيث حاصل ما ينعيه الطاعن على الحكم المطعون فيه أنه اعتبر الأشغال المتمثلة في تهيئة سد أسردون ذات طابع مؤقت ومرتبطة بالزمان والمكان، وأن رفض العامل الإمضاء على عقد العمل المحدد المدة يعد خطأ من جانبه يستوجب التسريح وأن طبيعة الأشغال تحكمها المادة 12 من القانون 90-11 وليست المادة 11، وكيّف الحكم المطعون فيه موضوع الدعوى بتعديل علاقة العمل نظرا لتغيير الطبيعة القانونية للمستخدم تحكمها، حسبه، المادتين 62 و63 من القانون سالف الذكر، وأن رفض الطاعن إبرام العقد يشكّل رفضا لإنشاء علاقة عمل جديدة وتوصل في الأخير إلى انعدام التسريح التعسفي.

...حيث بالإضافة إلى كل ما سبق أن المادة 74 من نفس القانون واضحة فيما يخص تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة التي استند عليها الحكم المطعون فيه.

---

[1] أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص348

وبالتالي تغيير طبيعة المؤسسة المطعون ضدّها من إدارية إلى ذات طابع تجاري وصناعي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يضر بحقوق الطاعن الذي كانت تربطه علاقة عمل دائمة بالمطعون ضدّها، فكان على هذه الأخيرة بعد تغيير وضعيتها القانونية، أن تبرم معه عقد غير محدد المدة مع احتفاظه بكل حقوقه المكتسبة، ولما تصرفت خلافا لذلك ومهما كان ردّ فعل العامل، فإن هذا التصرف لا يمكن تكييفه إلا تسريحا تعسفيا على القاضي أن يقضي به وأن يقر للعامل حقوقه[1].

ثانيا: انقضاء عقد العمل محدد المدة بموجب الإرادة المشتركة

ينتهي عقد العمل المحدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين وذلك إما بالتقاعد، أو انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.

1. التقاعد

وهو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابلة اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، يحكم التقاعد القانون 83-12 وحدد شرطين لاستفادة العامل من التقاعد وهما:

- بلوغ سن 60 سنة من العمر للرجال و55 سنة للنساء.
- قضاء مدة 15 سنة من العمل على الأقل[2].

وإذا تخلف شرط المدة، تضاف 5 سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول، وقد يفضل العمال طلب الإحالة على التقاعد المسبق كما قد يلجأ إليها المستخدم في بعض الحالات، وما ينبغي ملاحظته أن الإحالة على التقاعد المسبق إذا لم يكن العامل موافقا عليها فيحق له اتباع الإجراءات العادية وبالتالي فبإمكانه استئناف الحكم وعليه تعتبر الإحالة على التقاعد من

---

[1] اوصيف سامية، غشام نجاة، عقد العمل محدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الأعمال، سنة 2017/2016، ص 46.

[2] القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، العدد 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05.

الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقد مستحيلا استحالة نسبية يعد استيفاء الشروط المطلوبة.[1]

2. انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة

وهي طريقة عادية لانتهاء العقد ذي المدة المحددة، لا يرتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إذ أن وصول أجل العقد ينهيه.

و عليه فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية، إما بانتهاء المدة المقررة أو العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين، فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد، أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة، أو العمل المتفق عليه، فإنه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء و الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين و النظم و الاتفاقيات المعمول بها، في حالة الاستقالة أو في حالة التسريح بدون خطأ من العامل، إلى جانب التزام صاحب العمل بمنح العامل في الحالة الأخيرة لمنحة التسريح، أما في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، وفق ما هو محدد في الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للعمال، و نم التسريح وفق الإجراءات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية المعمول بها، فإن صاحب العمل ليس ملزم باحترام أي التزام سواء مهلة الإخطار و تعويض التسريح[2].

ثالثا: انقضاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه

يمكن أن ينتهي عقد العمل محدد المدة بإرادة أحد الطرفين وذلك باللجوء إلى الاستقالة بالنسبة لإرادة العامل أو التسريح التأديبي بالنسبة لإرادة المستخدم.

1. بالنسبة لإرادة العامل

الاستقالة:

هي حالة من الحالات القانونية المنهية لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وحق الاستقالة هو حق مخول للعامل طبقا لنص المادة 68 الفقرة الأولى من القانون 90-11،

[1] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 114.

[2] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 245.

والاستقالة بهذه المعنى، إن كانت حق للعامل فإن ممارسته له ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية الأمر الذي يجعل منه حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله[1].

وعليه فإن قيام العامل بإنهاء علاقة العمل بالاستقالة، دون مراعاة فترة الإشعار المسبق، يكون بمثابة فسخ تعسفي لعقد العمل، وإن هو سبب بامتناعه عن أداء هذا الإجراء أضرارا للمستخدم استوجب عنها التعويض.

وقد جاء، في هذا السياق في قرار للمحكمة العليا ما يلي:

عن الوجه الوحيد المأخوذ من انعدام الأساس القانوني: ... العامل لما أنهى علاقة العمل التي تربطه مع لمطعون ضدها مباشرة بعد تقديم طلب الاستقالة إلى هذه الأخيرة دون احترام فترة الإشعار المسبق المحددة بثلاثة أشهر في العقد فإنه يكون بهذا التصرف أخل بالتزامه التعاقدي وألحق أضرارا بالهيئة المستخدمة يترتب عليه التعويض، حتى ولئن كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فإن هذا الحق يتعين استخدامه بما يسمح به القانون وأن لا يلحق أضرارا بالغير عند استخدامه بما يسمح به القانون أو أن لا يلحق أضرارا بالغير عند استعماله.

وقضاة القرار المنتقد لما تأكدوا من تعسف العامل عند تقديم الاستقالة بخلاف ما هو محدد في بنود العقد فإنهم طبقوا القانون.

أما من الناحية الشكلية وفق ما ينص عليه القانون والاتفاقيات الجماعية، فلا بد لصحة الاستقالة أن تكون بمعنى أن يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع التي دفعته إلى الاستقالة وهوما نصت عليه المادة 68 في فقرتها 2 من القانون 90-11.

ومما سبق، يمكن أن نستنتج أنه إذا أثبت احترام العامل للإجراءات المعمول بها في الاستقالة وبالرغم من رفض صاحب العمل لها، فإنه يمكنه أن يغادر منصب عمله بمجرد انتهاء مهلة الإشعار المسبق الذي يقررها النظام المعمول به لأن العبرة بالإجراءات وليس بالأسباب في هذه الحالة وهوما يجعل رفض صاحب العمل رفضا تعسفيا.

---

[1] أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص336.

أما إذا لم يحترم العامل هذه الإجراءات، وترك منصب عمله قبل انتهاء مهلة الإشعار فإنه يكون قد تعسف في ممارسة حقه الذي كفله له القانون[1].

2. بالنسبة لإرادة المستخدم

التسريح التأديبي:

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله، وهذا من أجل حماية مصالحه من جهة وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

ويمكن تعريف الخطأ الجسيم "بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل"[2] .

أما المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف صريح للخطأ الجسيم، وإنما ذكر حالاته طبقا لنص المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة والمتممة بالمادة 2 من القانون 91-29 [3]على ما يلي: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال التالية:

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

---

[1] اوصيف سامية، غشام نجاة، المرجع السابق، ص 49.

[2] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 351ص353.

[3] القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون 90-11، ج.ر68، المؤرخة في 1991/12/28.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة لمستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجارية بها العمل في خذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البيانات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

إلى جانب هذه الحالات، أورد المشرع الجزائري حالات أخرى أضفى عليها صفة الأخطاء الجسيمة بموجب تشريعات أخرى؛ مثل عرقلة حرية العمل، والتوقف الجماعي عن العمل خرقاً للأحكام القانونية (الإضراب غير المشروع)، وكذا رفض العامل أو الموظف القيام بالحد الأدنى من الخدمة (التسخير) في حالة الإضراب، وهي الحالات التي ضبط أحكامها وجزاءاتها المترتبة القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (والذي ألغى صراحةً بموجب مادته 91 أحكام القانون السابق 90-02)[1]. يضاف إلى ذلك الإخلال ببنود عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات المنصوص عليه في المادة 10 من القانون رقم 90-29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيري المؤسسات[2]. وفي هذا السياق، وتأكيداً على الخصوصية القانونية لبعض عقود العمل عند إثارة مسألة التسريح، استقر اجتهاد المحكمة العليا على أنه في حالة ثبوت الطابع التعسفي لتسريح العامل المرتبط بعقد عمل محدد المدة، فإنه لا مجال لتطبيق أحكام التعويض الواردة في المادة 04/73 من

[1] قانون رقم 23-08 المؤرخ في 2023/06/21 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادرة بتاريخ 2023/06/25.

[2] القانون رقم 90-29 المؤرخ في 1990/12/01، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيري المؤسسات، ج.ر، العدد 52، الصادرة بتاريخ 1990/12/05.

القانون رقم 90-11، بل يتم تعويضه عن الضرر بحساب المادة المتبقية من فترة العقد القانونية.[1]

أما فيما يتعلق بإجراءات التسريح التأديبي والضمانات المقررة للعامل، أقر المشرع للعامل وسائل وضمانات ضد تعسف هذا الأخير في استعمال حقه هذا من ذلك تقييد عملية التسريح بعدة إجراءات أولية منها:

- الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على أنه خطأ جسيم وخاصة تلك الظروف والملابسات المحيطة بالعامل في حد ذاته.
- أن يتم اتخاذ قرار التسريح أو الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب[2].

ومن بين الإجراءات التي يجب اتباعها في التسريح التأديبي، والتي يتعين على الهيئة المستخدمة العمل على تنظيمها وهي تلك المنصوص عليها قانونا بموجب أحكام المادة 73 الفقرة 02 من القانون 90-11 وتعتبر إجراءات أساسية وجوهرية، المتمثلة في استدعاء العامل تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه، تمكينه من اختيار مساد، المساع لأوجه دفاعه، ثم أخيرا تبليغه بقرار التسريح[3]، ويستوجب على صاحب العمل احترام هذه الإجراءات وإلا تحول الفصل ولوكان مبررا إلى فصل تعسفي.

وحالة التسريح التأديبي تطبق على عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وينبغي الإشارة إلى أنه في حالة إلغاء القاضي لقرار التسريح التأديبي وإعادة إدماج العامل فإن إدراجه يكون للمدة

---

[1] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية (الغرف المدنية)، ملف رقم 1188680، قرار بتاريخ 2018/05/10، قضية (شركة تسوية تهيئة وتعبيد الطرق ستارأس بي تلمسان) ضد (ع. ع)، غير منشور، متاح على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا: 15:00

https://coursupreme.dz/decision/2018-05-10-في-المؤرخ-1188680-رقم-القرار/

[2] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 358.

[3] بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة 03، دار الهومة، 2010، ص 83.

المتبقية في العقد، وإذا تعذر ذلك كأن انتهت مدة العقد، فإنه يمكن الحكم بالتعويض لصالح العامل.

المبحث الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة والجزاءات المقررة قانوناً

إنّ المشرع، سعياً منه لإضفاء حماية قانونية فاعلة على عقد العمل محدد المدة، لم يكتفِ بوضع ضوابط موضوعية وشكلية لإنشائه، بل أخضعه لرقابة مزدوجة **(إدارية وقضائية)** تتولاها مفتشية العمل والقضاء المختص لضمان التزام الأطراف، خاصة صاحب العمل، بحدود الاستثناء الذي يمثله هذا العقد؛ ويترتب على الإخلال بهذه القواعد الآمرة جزاءات صارمة تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، حيث تتنوع هذه الجزاءات بين شق مدني يهدف إلى إعادة تكييف العقد وتحويله إلى عقد غير محدد المدة كأثر قانوني مباشر للمخالفة، وشق جزائي يتمثل في عقوبات ردعية تُسلط على كل من يخالف الضوابط المنظمة لعدد العقود أو مدتها، وذلك لضمان عدم الانحراف بالعلاقة التعاقدية عن مسارها القانوني السليم.

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

إن المشرع أجاز للمستخدم إبرام عقود عمل محددة المدة وفقا للشروط والأوضاع التي سبق بيانها، إلا أنه لم يدع هذا الأخير يستخدم هذا الطريق للتعاقد كيفما يشاء، بل أحاطه بقواعد قانونية آمرة، ترتب جزاء عند مخالفتها.

وقد خول المشرع لمفتشية العمل مراقبة تطبيق تشريع العمل، والوقوف على التجاوزات التي قد يرتكبها المستخدم عند إبرام عقود عمل محددة المدة، كما أن القضاء يبسط رقابته أيضا على هذا النوع من العقود عند الفصل في النزاعات المثارة بشأنها، وله أن يكيف العقد وفقا للظروف المحيطة به، وبهاتين الآليتين للرقابة يحاول المشرع ضمان الإلتزام بشكل وموضوع

العقد المحدد المدة كما هو منصوص عليه في تشريع العمل، كما يضمن حقوق العامل ولو نسبيا.[1]

الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل "الرقابة الإدارية".

تنص المادة 12 مكرر من القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل التي أضيف بموجب الأمر 21-26 على أن يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل المحدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون وأن المادة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل[2] .

كما تنص المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشة العمل على ما يلي:

"إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام".

تُعد مفتشية العمل هيئة إدارية عمومية منحها المشرع ولاية واسعة لمراقبة مدى الامتثال للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بالعمل، وتتجسد مهامها الجوهرية طبقاً للمادة الثانية من القانون رقم 90-03 في السهر على تطبيق القواعد المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية (القوانين 90-11 و90-02 على التوالي)، بالإضافة إلى تقديم الدعم والإرشاد لطرفي العلاقة المهنية وممارسة مهام المصالحة. ويُعهد بممارسة هذه الصلاحيات، وفقاً للمادة الرابعة من ذات القانون، إلى أعوان مختصين يتمتعون بصفة 'مفتش العمل'، الذين يمارسون سلطاتهم الرقابية في مواجهة المستخدم أو العامل في أي مكان شغل. وفي حال ثبوت إخلال المستخدم بالتزاماته القانونية وعدم تنفيذها ضمن الآجال المحددة، يتولى المفتش تحرير محضر معاينة وإخطار الجهة القضائية المختصة، التي تفصل بدورها في أول جلسة لها بموجب حكم

---

[1] مفيصل يوسف، عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قانون خاص، فرع قانون الشركات، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2015، ص24.

[2] القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

مشمول بالنفاذ المعجل بقوة القانون، وذلك بصرف النظر عن طرق الطعن العادية من اعتراض واستئناف[1].

1- التحريات ذات الطابع المدني.

يقوم مفتش العمل بإجراءات الرقابة على صحة إبرام عقد العمل المحدد المدة والتي تتعلق بمسألتين هما:

- مدى تطابق عقد العمل المحدد المدة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 12.
- مدى تطابق المدة المحددة في العقد.

أ- التحقق من توفر الحالات المنصوص عليها في المادة 12:

يقوم مفتش العمل بالتحقيق من أن العقد المبرم لمدة محددة قد استند فيه على إحدى الحالات المحددة قانونا[2]، ومنحه المشرع صلاحيات واسعة وتكاد تكون مطلقة للقيام بعمله، وطبقا للقانون 90-03 فإن لمفتش العمل السلطة القانونية لزيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة إختصاصه لمراقبة مدى إلتزام المستخدم بمدى تطبيق القواعد القانونية والنصوص التنظيمية في عقد العمل محدد المدة[3] ، وأن له الحق في الإطلاع على أي وثيقة او دفتر[4] منصوص عليه في قانون العمل.

---

[1] القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل ج ر، العدد 06 بتاريخ 08 فبراير 1990، ص 237.

[2] كذلك حددت المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل صلاحيات مفتش العمل في رقابة شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة بنصها: "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من ان عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة النصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل".

[3] انظر بهذا الصدد المواد :01-02-03-05 و06 من القانون رقم 90-03المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل – ج ر: 06 المؤرخة في 08-06-1990. المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10-06-1996- ج ر: 36- المؤرخة في 25-06-1996.

[4] المادة 15 من القانون 90-11، وكذلك المرسوم التنفيذي المؤرخ في 06 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر رقم 17 المؤرخة في 1996.

وأن أي عرقلة يتعرض لها مفتش العمل عند أدائه لمهامه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000-4000 دج، وبالحبس من ثالثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقا للمادة 24 من القانون 90-03.

ب-التحقق من أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد:

كما أن لمفتش العمل الحق في التحقق مما إذا كانت المدة التي تعاقد العامل والمستخدم عليها تتطابق والنشاط الذي وضف من أجله العامل، وهنا يمكن أن نجد إفتراضين هما:

- إما أن تكون المدة التي تم الإتفاق عليها أطول من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة يعتبر هذا التعاقد مخالفا لشروط العقد المحدد المدة.
- وإما أن تكون المدة التي تم الإتفاق عليها أقل من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة لا يوجد أي إشكال باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين طالما لم تقع فيه أي مخالفة للقانون ولا يمنع ذلك من أن يتم تجديد مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها بالمادة

12، وفي حالة وجود وثبوت مخالفة فيقوم مفتش العمل بإلزام المستخدم بالكف عن المخالفة في أجل لا يتجاوز 08 أيام[1].

2- التحريات ذات الطابع الجزائي:

في حالة عدم إستجابة صاحب العمل للإعذار الموجه إليه خلال المدة المحددة قانونا يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة، والمقصود بها هنا وكيل الجمهورية الذي يوجد في دائرة إختصاصه مفتش العمل وعلى المحكمة الجزائية أن تبث في الدعوى خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والإستئناف وهذا طبقا لمادة 12 المذكورة سابقا، كما تنص المادة 14من 90-03 ان "تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض"

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 239.

ويعتبر المحضر وثيقة إدارية يروي من خلالها مفتش العمل ما رأى أو سمع أو عاينه، وينقل الوقائع أو التصريحات إلى رؤسائه الإداريين دون إبداء رأيه بشأنها[1] .

فيتبين مما سبق بأن مفتش العمل إذا اكتشف خرقا لقواعد عقد العمل محدد المدة كما هو الحال في عدم توافر إحدى الحالات المسموح بها لإبرامه أو أن المدة لا تتطابق. مع النشاط المبرم من أجله العقد، فإنه يلزم بإمتثالها خلال مدة محددة بثمانية أيام، وإذا إنتهى الأجل دون الإلتزام من قبل المستخدم فإنه يحرر محضرا يخطر فيه الجهة القضائية المختصة [2].

الفرع الثاني: الرقابة القضائية.

لا تتمثل رقابة إحترام قواعد وأحكام عقد العمل المحدد المدة في دور مفتش العمل ولكنها تظهر أكثر في دور القاضي لأنه المسؤول عن الفصل في النزاعات بين العامل والمستخدم في حال نشوب خلاف بينهما.

حيث أن رقابة القاضي تتجلى في رقابته على الشروط الشكلية التي يخضع لها عقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته الإستثنائية والمؤقتة وشروط موضوعية تتمثل في السبب الذي أبرم من أجله العقد ومدى تطابقه مع الوقائع الموضوعة أمامه ففي الحالة الأخيرة يقوم القاضي بالرقابة على مدى ملائمة الحاجة للجوء لهذا النوع من العقود لإبرامه ولهذا سوف نتطرق الى[3]:

1- الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الشكل.

يخضع عقد العمل المحدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة المفروضة على العامل إلى الشكلية هدفها حماية هذا الأخير، وتتمثل في الكتابة، والعلم والتوقيع، وفيه ما يلي:

أ- الكتابة: تنص المادة 02/11 من القانون رقم 90-11 على:" ....وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل القائمة لمدة غير محدودة"، ويتضح من الفقرة المذكورة أن المشرع وضع قرينة بسيطة على انعدام الكتابة يترتب على انعدامها افتراض أن

---

[1] مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 138.

[2] بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص79.

[3] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص244.

عقد العمل مبرم لمدة غير محددة، وقد جاء في قرار للمحكمة العليا "....عن الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبيب ذلك أن الحكم لم يسبب بصفة دقيقة وواضحة و مقنعة و لم يجب على الدفوع والطلبات والمواد القانونية التي استندت عليها المدعية عندما أكدت أن الخدمة التي قام بها المدعى عليه هي خدمة عرضية تدخل في إطار عقد المقاولة.

ولكن حيث أنه عكس ما تدعيه المدعية فإن الحكم المطعون فيه قد أجاب بما فيه لكفاية عن دفع المدعية لما اعتبرت أن المدعي عليه متعاقد مع الطاعنة و يعمل لصالحها بموجب عقد شفهي مما يجعل العلاقة بين الطرفين هي علاقة عمل بمفهوم المادة 08 من القانون رقم 90-11 [1] وليس عقد مقاولة فإن الوجه في غير محله، وهو مرفوض"، ومن ثمة فمن يدعي خلاف ذلك فعليه يقع عبء الإثبات ذلك أن القانون رقم 90-11 أجاز قيام علاقة العمل بعقد شفوي أو عقد مكتوب، وذلك بصريح نص المادة 08 منه والتي تنص على :" يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية عليه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن انعدام الكتابة يجعل من الصعب مراقبة سبب إبرام العقد المحدد لمدة وكذلك مدة التجربة ومدة العقد.[2]

ولكن حيث أن نص المادة 12 المذكورة لا يعفي المستخدم الذي يريد تشغيل عمال مؤقتين من إبرام عقد عمل بينه وبين العامل، ويكون هذا العقد مكتوبا متضمنا بدقة مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة وأن كل عقد أبرم خلاف لما ينص عليه القانون المذكور، ولمدة محدودة يعتبر عقد عمل لمدة غير محدودة، وأن الحكم الذي قضى حسب ذلك لا يخالف المادة المعتمد عليها مما يجعل الوجه غير مؤسس[3].

ب- العلم والتوقيع: لا ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة للتبليغ أو تسليم العقد، بينما يرى الاجتهاد لقضائي أن توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستند وعلى العك من ذلك، فقد أعتبر عدم التوقيع بمثابة انعدام الكتابة وتتمثل هذه الحالة خاصة عند تحديد العقد المحدد المدة،

---

[1] المادة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

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

[3] بلميهوب عبد الناصر، علاقة العمل الفردية، المرجع نفسه، ص223.

حيث لا توقع العقود من طرف العامل استناداً إلى سبب مؤداه أن التوقيع على عقد العمل المحدد المدة الأولي كافي.

2- الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الموضوع.

تشترط المادة 12 مكرر المدرجة في القانون 90-11 بالأمر 96-21 بأنه: "على مفتش العمل أن يتأكد بأن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المادة المنصوص عليها في العقد تمت موافقة للنشاط الذي وضع من أجل العامل."

وتنص المادة 12 فقرة أخيرة كذلك على أن يبين عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة ولقد اعتبرت المحكمة العليا أن ذكر سبب ومدة العقد مسألتان من النظام العام مع ما يترتب عن ذلك من آثار.

أ- ذكر السبب: لا تكون هذه الشكلية مستوفاة إلا إذا ذكر السبب بدقة ووضحت المهام المقرر إنجازها، وعندئذ يقرر القاضي ما إذا كانت قابلة لإدراجها ضمن إحدى الفئات المقررة قانونا.

وإن مجرد تكييف أشغال صيانة سكة حديدية في عقد محدد المدة بأشغال دورية ومتقطعة لا يمكن اعتبارها سببا شرعيا، لأن طبيعة هذه الأشغال لا تتماشى والطابع المتقطع، وأن دور القاضي هنا ذا أهمية كبيرة، لأنه علاوة على الرقابة القانونية التي يمارسها، يتمتع برقابة حقيقة حول مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقود العمل المحددة المدة.

وقد جاء في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 158075 المؤرخ في 10/03/1998 "... حيث أنه يتبين بالرجوع إلى أوراق الملف أن المطعون هذه أبرام عقدين محدودي المدة، الأول ابتداء من 30/05/94 إلى 25/05/1995 لمدة 12 شهرا والثاني محل النزاع الحالي، ابتداء من 30/05/1995 إلى 29/11/1995 لمدة 6 أشهر.

وحيث أن كلا العقدين وخاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه، لم يتم وفقا لنص المادة 12 من القانون 90-11 إذ لم يبين فيهما بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة".[1]

ب- ذكر المدة: يفرض القانون ذكر مدة عقد العمل المحدد المدة وكذلك أسباب المدة المذكورة، ولكنه لا يحدد لها الحدود الدنيا أو القصوى، فقد يترك للقاضي تقدير ما إذا كانت المدة المحددة في عقد العمل المحدد المدة متطابقة مع السبب المذكور فيه لإبرام هذا النوع من العقود.

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

والمثال البارز في هذا المجال، هو ذلك يتعلق بتعاقب عقود العمل المحدد المدة إذا افترضنا أن عقد العمل المحدد المدة قد أبرم لتقديم خدمات غير متجددة فلا يمكن أن يمتد على عدة سنوات بفعل التجديد، المتعاقب ومعنى هذا الكلام أن كل عقد عمل محدد المدة يجب أن يذكر مدته، إذا تقيدنا بحرفية النص القانوني، فإن الرد يمكن أن يكون بالإيجاب[2].

المطلب الثاني: الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة أحكام العقد

إن مخالفة أحكام عقود العمل محدد المدة يرتب جزاء سواء كان جزاء مدني أو جزاء جزائي ويعتبر بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد آمرة من النظام العام، حيث جاءت هذه القواعد لحماية الأطراف من أي انحراف أو تعسف، فقرر المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزائيين أحدهما مدني وهدفه تعويض العامل أو التغيير في طبيعة العقد والآخر جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل مخالف.

---

[1] عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص108.

[2] عبد السلام، المرجع السابق، ص114.

وعليه سنتطرق في المبحث الى الجزاء المدني (الفرع الأول) والجزاء الجزائي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجزاء المدني

تتمثل الجزاءات المدنية في نوعين، الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم. ويتمثل الثاني في إمكانية تعويض العامل عن الضرر الذي ألحق به بسبب المستخدم، حيث يلجأ العامل لرفع دعوى قضائية أمام المحكمة المختصة لطلب استرداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة، أو التعويض الذي يقره القاضي.

كما أنه لا يوجد نص في قانون علاقات العمل يدل على أن العمال لهم نفس الحقوق بالنسبة لعقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة، بل يستخلص ذلك من المادة 137 من نفس القانون بخصوص حالات بطلان علاقة العمل. وهذا عكس القانون 82-06، لاسيما المادة 26 التي تنص على وجوب تمتع العمال بنفس الحقوق بغض النظر عن طبيعة العقد[1].

إن الأثر الذي يرتبه تشريع العمل كجزاء مدني على عدم احترام الشروط القانونية المعمول بها في مجال إبرام عقود العمل محددة المدة جاءت به المادة 14 من القانون 90-11 وهو إعادة تكييف العلاقة بإخراجها من مجال التحديد إلى نظام آخر تصبح بموجبه علاقة عمل دائمة بحيث تنص صراحة على ما يلي:" يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

أولا: إعادة تكييف العقد

بالنسبة للجزاء المتمثل في إعادة تكييف طبيعة العقد في إطار قانون علاقات العمل، لأشار المشرع من خلال المادة 14 من القانون 90-11 إلى اعتبار عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكامه عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص القانونية الأخرى.

[1] Koriche Mahammed Nasr-Eddine, op.cit. P 144 et 146.

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

وقد كرس الاجتهاد القضائي مبدأ إعادة تكييف طبيعة عقد العمل محدد المدة المشار إليه في تشريع العمل، من خلال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا بتاريخ : 1998/09/15 ملف رقم 164030- قضية (ص ش) ضد (م ب) و القرار الصادر بتاريخ 2000/03/14 ملف رقم 188773- قضية (م و ن) ضد (ع ع أ) حيث من الثابت فقها و قضاء أن عقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة للمادة 12 من القانون 90-11 تتحول عقود غير محددة المدة وفقا لنص المادة 14 من نفس القانون، حيث أكد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بخصوص تكييف علاقة العمل المبنية على عقد غير مكتوب، بأنها قائمة لمدة غير محددة.

إن انعدام عقد عمل مكتوب مع استمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود المحددة المدة يجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة المدة، بحيث لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل. ونفس الشيء في حالة عدم احترام شروط عقد العمل محدد المدة طبقا للمادة 12 من قانون علاقات العمل[1].

تتمثل سلطة القاضي في إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كجزاء مدني لعدم احترام المستخدم لأحكام المادة 12 و12 مكرر من قانون 90-11 متى توافرت مصلحة العامل وتم تقديم الطلب أثناء سريان عقد العمل، حيث تتجلى سلطة القاضي في مراقبة الشروط الشكلية التي يخضع لها عقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة وشروطه الموضوعية تتمثل خاصة في السبب الذي أبرم العقد من أجله ومدى انطباقه مع الوقائع المطروحة أمامه ففي هذه الحالة فإن القاضي يقوم بمراقبة حقيقية حول مدى ملائمة اللجوء على إبرام عقود محددة المدة ، كما رتب المشرع على عدم كتابة عقد العمل أو عدم ذكر مدته أو سببه تحويل علاقة العمل وكذلك في حالات توظيف خارج المواد12 و12 مكرر من قانون 90-11 ، فمثلا لا يجوز تجديد عقد محدد المدة المتعلق بحالة الأشغال وخدمات

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 260.

غير متجددة أو توظيف في منصب دائم بعقود محددة المدة مثلا لا يمكن توظيف في منصب حارس أو مسؤول أمن في منصب مؤقت حيث نصت المحكمة العليا في أحد قراراتها أنه إذا كان حالة تسمح بتشغيل من أجل أشغال وخدمات غير متجددة مثل ورشة البناء ولكن يجب أن لا يتعلق إنهاء العقد بانتهاء الأشغال الورشة وإن استمر العامل في مزاولة مهامه بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء أشغال الورشة وبالتالي يجب كذلك البحث في صيغة النشاط الذي من أجله أبرم العقد فإذا كان مرتبط بالعمل اليومي العادي مثل كاتب، ممثل قانوني إن هؤلاء لا تبرم معهم عقود محددة المدة إلا إذا تعلق بأشغال خدمات تحتاج إلى مهارات.

مثل تركيب الزجاج أو دهن مثلا. وكذلك الشأن بالنسبة للأشغال الدائمة ولكن ليس لها طابع مستمر مثل عمليات الشحن أو التفريغ فهي أشغال تتجدد لكن ليس مستمر حيث نصت المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2000/01/18 "أن قاضي الدرجة الأولى لما أعتبر العقد المبرم في التشغيل غير محدد المدة بناءا على ثبوت حالات تجديده لمرات متوالية وذلك ما يعتبر قرينة قاطعة في تكييف الوصف الزمني للعقد يمكن تنصيبها في الإثبات باستبعاد الوصف المكتوب صراحة على متن العقد بكونه محدد المدة وفقا لما تنوه عنه في المادة 11 من قانون 90-11 وتوصل بفضل اجتهاده الخاص إلى الخطأ الواضح في تفسير العقد ولا ينطبق على الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر وبعد دراسة القاضي للملف فإنه توصل إلى أن المنصب الذي يشغله العامل كرئيس فرع ليس بعمل موسمي أو شغل دوري وأن تشغيل عامل جديد في نفس المنصب وبقاء المنصب مستمر ومما يتعين القول بأن العقد ذي طابع دائم ولا يمكن للهيئة المستخدمة الاحتجاج بوجود اتفاق جماعي يقضي بتحويل علاقة العمل من عقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة حتى ولو كان بمقابل مالي لأنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة القانون[1].

كما أن إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله يعد تسريحا تعسفيا يقوم القاضي بإلغائه أو يقوم بالتعويض عن رفض الإدماج في حالة تمسك أحد الطرفين بإنهاء علاقة العمل، لأن الغاية

[1] طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 261.

من إبرام عقود محددة المدة هو الوصول إلى نهايتها، وإذا تمسك المستخدم بالطابع المؤقت لعقد العمل؟ فعليه أن يثبت ذلك بتقديم هذا العقد لبسط القاضي رقابته عليه من حيث طبيعته ومدته وأسبابه وإعطائه الوصف القانوني ضمن نوع معين من العقود ومنه تتحدد الأحكام القانونية الخاصة به وواجبة التطبيق

عليه ولا عبرة للقاضي بما أعطاه المتعاقدين لاتفاقهما وإنما العبرة بما قصداه فعليا من هذا الاتفاق من حيث طبيعته ومدته وأسبابه قرار المحكمة العليا في 2000/01/18 تحت رقم: 192311[1].

ثانيا: التعويض عن الضرر

يمثل التعويض عن الضرر الذي لحق العامل المتعاقد، نوعا آخرا من الجزاءات المدنية في حالة الإخلال بعقد العمل محدد المدة.

وقد نظم موضوع التعويض كجزاء مدني ناتج عن الإخلال بعقد العمل محدد المدة على مستوى القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 4/73 منه، التي أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة[2].

---

[1] بوسماط مختارية، فنينخ عبد القادر، سلطة القاضي في توفير الحماية القانونية للعامل في العقود المحدد المدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01(جوان 2020)، بتاريخ 2020/06/08، ص 267-268.

[2] حيث نصت المادة 73/4 على ما يلي: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا تقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة 06 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

يمكن للقاضي أن يحكم بتعويض للعامل نتيجة مخالفته لأحكام عقد العمل محدد المدة حيث نصت المادة 37 من القانون 90-11 على تقديم تعويض للعامل في حالة مخالفة المستخدم في حالة التسريح الواقع مخالفة للإجراءات قانونية والاتفاقية[1]

وقد أيد القضاء مبدأ التعويض للعامل الذي لم يعد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، لكن يكون تحديده وفق القواعد العامة وليس وفق المادة 4/73 لأن ذلك يعتبر خرقا لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله، وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتحديد مبلغ التعويض وفق القواعد العامة.

وقد أكدت هذه القاعدة بموجب المادة 183 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد، أو في اتفاق لاحق. وتطبق في هذه الحالة أحكام المواد 176 إلى 181".

أما في حالة عدم تحديد قيمة التعويض في العقد أو في القانون، فللقاضي السلطة التقديرية لتحديده، بشرط أن يكون نتيجة لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به. " ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول. غير أنه إذا كان الالتزام مصدره العقد، فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيما إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد"[2].

كما أن للقاضي السلطة التقديرية في تعديل قيمة التعويض المقرر في العقد طبقا للفقرة الثانية من المادة 184 من نفس القانون بنصها ".... ويجوز للقاضي أن يخفض مبلغ التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مفرطا أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه.....".

وهنا يطرح إشكال في إمكانية الإفراط في قيمة التعويض المحدد في عقد العمل المبرم مع المستخدم، علما أن هذا الأخير يتمتع بسلطات واسعة في مجال المراقبة والتسيير. ولذلك للقاضي الاختيار بين تطبيق القواعد العامة أو تطبيق أحكام المادة 4/37 من قانون علاقات

---

[1] بوسماط مختارية، فنينخ عبد القادر، المرجع السابق، ص 269.

[2] المادة 182 من القانون المدني الجزائري، سالف الذكر.

العمل التي حددت قيمة التعويض بمقدار لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله[1].

الفرع الثاني: الجزاء الجنائي

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

بعد إصلاحات سنة 1990 والتغيرات التي جاءت بها في مجال تنظيم علاقات العمل المؤقتة، تم التخلي على هذا النص تحقيقا لنوع من المرونة في التعاقد وخشية من أن يشكل عقبة أمام المستخدمين، والاقتصار فقط على الآثار المدنية، حيث فسح المجال واسعا أمام المؤسسات للانتقال من نمط موّحد و وحيد في الارتباط من أجل تنفيذ علاقة عمل أساسه الطابع الدائم إلى غط جديد يسمح بأكثر مرونة في الانتقال من علاقة إلى أخرى.

لكن البعض من المستخدمين لم يتأخر عن إساءة استعمال تقنيات اللجوء إلى التشغيل المؤقت إلى درجة التعسف الفادح، بحيث في السابق كان يعتقد بأن كل شيء ممنوع، وبعد تغيير النمط الاقتصادي أصبح يشعر وكأن كل شيء مسموح به، بالتالي لم نستمر فترة شغور نظام العقود المحددة المدة من الطابع الجزائي سوى خلال الفترة الممتدة بين سنة 1990 تاريخ صدور القانون 90-11 وسنة 1996 تاريخ الأمر 96-21 المتعلق بعلاقات العمل[2].

أولا: العقود المعاقب عليها جزائيا

لا مجال للشك بأن المشرع حاول من خلال التعديل الذي جاء به الأمر 96-21 تحقيق شيء من التكافؤ بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال، بحيث أنه من جهة أدخل تعديل على المادة 12 من القانون 90-11 في شكل معيار يحقق للمستخدمين أكثر مرونة في اللجوء إلى نظام التعاقد المؤقت.

---

[1] الفقرة الأولى من المادة 4/73 من القانون رقم 90-11.

[2] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 153.

لكن مقابل ذلك جاء بآليتين لضمان عدم التعسف في استعمال هذا الحق، الآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل، والثانية إعطاء الجهات القضائية العقابية صلاحية توقيع عقوبات جزائية عند إبرام عقود محددة المدة مخالفة للقانون وذلك بموجب المادة 146 مكرر من القانون 90-11 التي تنص على ما يلي: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات."

القانون الفرنسي يقرر كذلك عقوبات في حالة مخالفة أحكام العقود محددة المدة بغرامة مالية من 25000 فرنك فرنسي في حالة العود تضاعف الغرامة المالية إلى 50.000 ف ف أو الحبس لمدة 6 أشهر استنادا إلى المادة L.251-4-1 من قانون العمل الفرنسي.

مع الإشارة أن التشريع الفرنسي يسمح برفع شكوى قصد تحريك الدعوى العمومية لكل من العامل المعني بالأمر، الهيئات النقابية أو حتى مفتشية العمل مع تحديد طبيعة العقود المحددة التي يعاقب عليها جزائيا:

-تشغيل عامل بموجب عقد محدد المدة خارج الأسباب المحددة قانونا لمدة تفوق المدة القصوى أو إغفالا للأحكام المتعلقة بتحديد الأجل أو التجديد.

- تشغيل عامل بموجب عقد محدد المدة دون الإحاطة بأحكام الحالات التي يمنع فيها اللجوء إلى عقود محددة المدة.

-عدم احترام الأحكام المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل محدد المدة بعد التسريح لأسباب اقتصادية.

هناك حالتين جاءت بهما المادة R153-2 من قانون العمل الفرنسي تقتصر فيهما العقوبة على غرامة مالية قدرها 5000 فرنك فرنسي وهما:

-عدم احترام مبدأ المساواة في تقاضي الأجر بين أصحاب العقود محددة و الغير محدد المدة طبقا للمادة L. 122-3-3 من قانون العمل.

-عدم احترام الأحكام المتعلقة بالتعويض عن عدم استقرار المنصب.

ويتمثل الركن المادي للجريمة في إبرام عقد عمل محدد المدة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها قانونا أما بخصوص الركن المعنوي فان اتجاه إرادة الطرف المتعاقد ليست محل اعتبار في هذا النوع من الجرائم، بحيث يكفي إثبات توفر الركن المادي للجريمة وهو إبرام عقد عمل محدد المدة خارج أحكام المواد 12 و12 مكرر من القانون 90-11 لقيام الجريمة[1].

ثانيا: الجزاء والجهة المختصة بتوقيعه

تتمثل العقوبة في غرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج حسب عدد المخالفات، مع الإشارة بأن الحد الأقصى المقرر في هذه العقوبة هو نفس الحد الأقصى المنصوص عليه في المادة 4 من قانون العقوبات في فقرتها الأخيرة " .... العقوبات الأصلية في مادة المخالفات هي. الغرامة من 20 إلى 2000 دج."

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

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

يظهر هنا أنه في حالة ارتكاب نفس جريمة إبرام عقود محددة المدة بدون احترام شروطها القانونية خلال الإثنى عشر الموالية بعد الإدانة الأصلية يعتبر عودا وتضاعف من أجله الغرامة.

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 155-157.

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

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 159-160.

نخلص من خلال دراسة هذا الفصل إلى أن عقد العمل محدد المدة يخضع لنظام قانوني صارم يرافق كافة مراحل تنفيذه؛ فمن حيث التعديل، أجاز المشرع الجزائري إدخال تغييرات على بنود العقد بشرط اتفاق الطرفين أو لمصلحة العامل، مع منع المساس بالعناصر الجوهرية التي قد تفرغه من محتواه. أما بخصوص التعليق، فقد حدد القانون حالات توقف العلاقة التعاقدية مؤقتاً **(كالعطل المرضية أو أداء الخدمة الوطنية)** مع مراعاة أثر ذلك على مدة العقد، حيث قد يزول سبب التعليق قبل أو بعد انتهاء الأجل المتفق عليه. وفيما يخص الإنهاء، فإنه يتم كقاعدة عامة بانتهاء مدته، أو بإرادة منفردة في حالة الخطأ الجسيم أو الاستقالة، أو حتى باتفاق الطرفين والتقاعد. كما برزت مسألة التجديد كأداة مرنة قد تتحول إلى تجديد ضمني يجعل العقد غير محدد المدة في حال استمرار العامل في شغله بعد انقضاء الأجل وسكوت المستخدم. ولضمان تفعيل هذه الأحكام، أقر المشرع نظام رقابة مزدوجاً؛ إدارياً عن طريق مفتشية العمل التي تملك صلاحية تحرير محاضر المخالفات، وقضائياً من خلال القضاء الاجتماعي الذي يبسط رقابته على قانونية الشروط والحالات. وتتوج هذه المنظومة بـــ جزاءات مدنية وجنائية رادعة، لعل أبرزها إجبار المستخدم على إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة (CDI) في حال مخالفة أحكام المادة 12، مما يضمن حماية الاستقرار المهني للعامل ومنع التعسف في استخدام الاستثناء القانوني.

خـــــاتـــمـــــة

نلخص في ختام دراستنا لموضوع عقد العمل محدد المدة، إلى أن المشرع الجزائري من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، قد سعى لتبني مرونة أكبر تماشياً مع مقتضيات اقتصاد السوق، و ذلك بتوسيع نطاق اللجوء إلى العقود محددة المدة، و مع ذلك حرص المشرع على إبقاء هذا النوع من التعاقد في دائرة" الاستثناء"، و هي فلسفة لم تظهر بوضوح تام بسبب ما يعتري النصوص التشريعية من غموض و قصور في الضبط، و بناءً عليه يظل هذا العقد خاضعاً للازدواجية القانونية، فهو يخضع للقواعد العامة لعقود العمل من جهة، و للأحكام الخاصة التي تفرضها طبيعته المؤقتة من جهة أخرى، لا سيما في الجوانب المتعلقة بسريانه و انقضائه.

- وفي سياق متصل، يُسجل على المنظومة التشريعية إغفالها تبيان مدى خضوع عقد العمل محدد المدة لـــ " فترة التجربة"، إذ يميل الرأي الراجح إلى أن الطبيعة المؤقتة لهذا العقد قد تُغني عن إقرار هذه الفترة، رغم غياب السند القانوني الصريح الذي يؤصل لهذا الاستثناء.
- علاوة على ذلك، يظهر جلياً أن تدخل المشرع في تنظيم حالات اللجوء إلى التعاقد محدد المدة بموجب المادة 12 من القانون 90-11 لم يحقق الكفاية القانونية المرجوة، حيث اتسمت هذه الحالات بضبابية مفاهيمية واضحة ويتجلى ذلك في عدم تحديد ماهية" الأشغال والخدمات غير المتجددة"، وكذا الغموض الذي يكتنف مفهوم " الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع"، كما يُعاب على النص إغفاله تحديد المركز القانونية ومصير "العامل المُستخلف" في حالة عدم تثبيته، مما يفتح باب التأويل القضائي ويؤدي إلى زعزعة استقرار علاقات العمل.
- ومن خلال استقراء التوجهات القضائية للمحكمة العليا، نجد أن القاضي الاجتماعي يجد نفسه ملزماً بالاستناد إلى القواعد العامة ومواءمتها مع الطبيعة الاستثنائية لعقد العمل محدد المدة. ويتجلى دور القاضي بوضوح في ممارسته لسلطته التقديرية عند تفسير الحالات الواردة في المادة 12 من القانون 90-11 وإسقاطها على الوقائع المعروضة أمامه.

وفي هذا الصدد، كرس القضاء مبدأً جوهرياً يقضي بأن "تجديد عقد العمل محدد المدة لمرات متتالية لا يُكسبه بالضرورة صفة الديمومة"، طالما ظل مبرر اللجوء إلى التعاقد الزمني

قائماً، ويعد هذا التوجه تجسيداً لرؤية قضائية متوازنة تسعى للملاءمة بين التطورات الاقتصادية الراهنة (التي تفرض المرونة) وبين مصلحة طرفي العلاقة العمالية، بما يخدم مقتضيات الصالح العام وتحقيق الاستقرار الاقتصادي دون إغفال الضوابط القانونية.

لقد فرض التحول نحو اقتصاد السوق ضرورة تحديث المنظومة التشريعية للعمل، وهو ما تجلى في ظهور العقود محددة المدة كأداة لتعزيز المرونة الاقتصادية و تمكين المؤسسات من التكيف مع تقلبات النشاط التجاري، ومع ذلك افرز هذا الواقع تحديات قانونية معقدة، لاسيما في مسألة تعليق علاقة العمل(بسبب المرض أو حوادث العمل و غيرها)، حيث يلاحظ وجود فراغ تنظيمي يحمي العامل إذا تجاوزت فترة التعليق المدة الأصلية للعقد، هذا الغموض التشريعي يضعف من المركز القانوني للعامل، إذ غالباً ما يصطدم مبدأ الحماية الاجتماعية بقاعدة "انقضاء العقد بانتهاء أجله" مما يجعل حقوق العامل و مصيره المهني بعد زوال سبب التعليق رهناً بتفسيرات قضائية قد لا تنصف الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

- وعلى صعيدٍ متصل، أفرزت الدراسة أبعاداً أكثر عمقاً تتعلق بالأمن الاجتماعي للعامل عند بلوغه سن التقاعد؛ حيث تبين أن استمرار العامل طوال مساره المهني تحت مظلة العقود محددة المدة—سواء من خلال التجديد المتتالي لدى مستخدم واحد أو عبر 'مسارات مهنية مجزأة' متنقلة بين عدة مؤسسات—يؤدي موضوعياً إلى إضعاف مركزه القانوني وخلق حالة من 'الهشاشة التقاعدية'. هذا الوضع يحرم العامل من الاستقرار الوظيفي ويجعله عرضة لفترات انقطاع وبطالة بينية تؤثر سلباً على تراكم سنوات الخدمة الفعلية المطلوبة قانوناً لاستحقاق معاش كامل، ناهيك عن الإشكالات العملية المرتبطة بعبء إثبات فترات العمل في حال ضياع الوثائق الورقية لعقود نهاية الخدمة

ونظرا لهذه النقائص المستخلصة من خلال هذه الدراسة، فإن معالجتها يمكن أن تتم من خلال ما يلي:

- يتطلب الواقع الراهن صياغة أحكام قانونية دقيقة تحيط بكافة جوانب عقد العمل محدد المدة، لا سيما القواعد المتعلقة بتعديل علاقة العمل أو تعليقها. إن الحاجة باتت ملحة لإصدار

تشريع خاص يسد الثغرات القانونية الحالية ويُخرج المادة 12 من قانون 90-11 من دائرة الغموض، خاصة مع تحول هذا النوع من العقود إلى خيار سائد في سوق العمل نتيجة تفشي البطالة وتزايد الطلب على مناصب الشغل، مما يفرض توضيحاً صريحاً لحالات اللجوء إليه حمايةً لمراكز العمال القانونية.

- وفي سياق التوجهات الاقتصادية الحديثة للجزائر، يبرز التوجه نحو إقرار مرونة أكبر تمنح أطراف العقد الحرية الكاملة في اختيار النموذج التعاقدي الذي يلبي مصالحهم المشتركة. إن هذا التحول يهدف إلى مراجعة دور الدولة الضابط في مراقبة العقود وتقليص تدخلها الإداري، بما يتماشى مع فكر أرباب العمل ومنطق اقتصاد السوق؛ حيث يصبح عقد العمل أداة مرنة تعكس إرادة الأطراف وتستجيب لمتطلبات الاستثمار بعيداً عن القوالب التشريعية الجامدة التي لم تعد تواكب ديناميكية النشاط الاقتصادي المعاصر.
- تعزيز مبدأ الإدارة في الرابطة التعاقدية، ضرورة مراجعة المنظومة التشريعية للعمل بما يمنح أطراف العقد مساحة أكبر لاختيار طبيعة العلاقة القانونية الملائمة لمصالحهم، تماشياً مع توجه الدولة نحو مرونة قانون العمل وتقليص الرقابة الإدارية المباشرة، بما يحدم استراتيجيات أرباب العمل ويواكب متطلبات اقتصاد السوق.
- اعتماد المقاربة التشاركية في الصياغة التشريعية، العمل على تنظيم ورشات عمل وأفواج خبرة تضم الممارسين ورجال القانون لبلورة صياغة نموذجية لعقود العمل، ترتكز على إحداث توازن دقيق بين حماية المصالح الاقتصادية لرب العمل وضمان استمرارية المؤسسة، وبين صيانة الحقوق الأساسية للعامل باعتباره الطرف الأضعف، للحيلولة دون تحول العقود محددة المدة إلى أداة لانتهاك الاستقرار الوظيفي.
- تفعيل الجزاء القانوني لمواجهة التعسف في التوظيف المؤقت، بالنظر إلى تكريس المؤسسات (العامة والخاصة) للعقد محدد المدة كأصل في التوظيف خارج الحالات القانونية، نوصي بسن قواعد تقضي بتكييف علاقة العمل على أنها "علاقة دائمة" بقوة القانون بمجرد

ثبوت المخالفة، مع تيسير سبل اللجوء إلى القضاء لإثبات الطابع غير المحدد المدة في حال تجاوز الضوابط الشرعية.

- تبني سياسة التحفيز الاقتصادي لدعم التشغيل الدائم، نقترح إقرار نظام للمزايا والتحفيزات لفائدة أرباب العمل الذين يعتمدون العقود غير محددة المدة، من خلال تخفيض نسب الضرائب عن كل منصب دائم، أو منحهم الأولوية في الاستفادة من العقار الاستثماري والصفقات العمومية كجزاء تشجيعي للمؤسسات التي تساهم في تحقيق الأمان الوظيفي وتثبيت أكبر عدد من العمال.

- إرساء آليات قانونية مرنة تضمن الحماية الاجتماعية لأصحاب المسارات المهنية المجزأة (الذين تنقلوا طوال حياتهم بعقود محددة المدة لدى مستخدمين متعددين)، وذلك بتبني نظام **'الحساب التراكمي الموحد للفترات المشتتة'**، مع تفعيل دور صناديق الضمان الاجتماعي في تغطية واحتساب فترات البطالة البينية (الانتقالية) ضمن سنوات الخدمة الفعلية، تلافياً لوقوع العامل في حالة 'الهشاشة التقاعدية.

- بناءً على الإشكالات العملية المتمثلة في ضياع الوثائق الورقية (كعقود العمل أو شهادات نهاية الخدمة) وتأثيرها على استيفاء سنوات التقاعد، نوصي بضرورة **الإسراع في الاستغناء عن الإثبات الورقي الكلاسيكي للمسار المهني**، والانتقال الكلي نحو رقمنة البطاقة المهنية للعامل. بحيث يصبح للعامل 'رقم تعريفي اجتماعي موحد' يسجل فيه تلقائياً وإلكترونياً كل عقد عمل CDDيبرمه، وتُصب فيه اشتراكاته دورياً بين مفتشية العمل وصناديق الضمان الاجتماعي (CNASوCNR)، مما يرفع عن العامل عبء إثبات سنوات عمله عند إحالته للتقاعد ويحميه من ضياع حقوقه.

قـــائـــمـــة المـــصـــادر والمـــراجـــع:

أولا: المصادر

I. الدستور:

- دستور 2020، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، المتضمن تعديل الدستور، ج ر ج ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30.

II. النصوص القانونية:

- الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 1974/11/15، ج.ر، يتضمن قانون الخدمة الوطنية المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، ج.ر، العدد78، الصادر بتاريخ 1975/09/30 المعدل والمتمم.
- الأمر 75-59 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون التجاري، ج.ر، العدد101 الصادر بتاريخ 1975/12/19 المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 39، بتاريخ 1975/05/16.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ فير05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام الأساسي العام للعامل، ج.ر العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.
- القانون 82-06 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09 الصادر بتاريخ 1982/03/02.
- القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، ج.ر، العدد 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05.
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 والمتعلق باستقلالية المؤسسات، ج.ر عدد: 02 المؤرخة في 1988/01/13.

- القانون رقم 88-14 المؤرخ في 1988/05/03، المعدل والمتمم لأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل ج.ر، العدد 06 بتاريخ 08 فبراير 1990.
- القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل1990.
- القانون رقم 90-29 المؤرخ في 1990/12/01، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيري المؤسسات، ج.ر، العدد 52، الصادرة بتاريخ 1990/12/05.
- القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون 90-11، ج.ر68، المؤرخة في 1991/12/28.
- القانون رقم 06-23 المؤرخ في 2006/06/20 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد84.
- القانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 ابريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2023/05/02.
- قانون رقم 23-08 المؤرخ في 2023/06/21 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 الصادرة بتاريخ 2023/06/25.

III. النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، العدد 37 بتاريخ 1982/09/14.
- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، العدد13 الصادر بتاريخ 1985/03/24.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات والإطارات المسيرة، ج.ر، العدد42، الصادرة بتاريخ 1990/10/03.

- المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 1994/05/26، المتضمن **الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية**، ج.ر، العدد34، الصادرة بتاريخ 1994/06/01.

ثانيا: المراجع

I. المؤلفات باللغة العربية

- **العامة:**

- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.

- بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية**، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

- الطيب بلولة، **انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي**، الجزائر، 2005.

- بن عمار مقني، **قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري**، دار الجديدة، الإسكندرية، 2010.

- بن صاري ياسين، **التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري**، الطبعة 03، دار الهومة، 2010.

- بن عزوز بن صابر، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها**، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 2010.

- بن عزوز سارة، **قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق**، دار إيلياء للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2024.

- بن عزوز بن صابر، **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، مستغانم/ الجزائر، الطبعة الأولى 2011/1432.

- عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني، العقود الواردة على العمل،** دار النهضة العربية، القاهرة، 1964

-عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، دار القصبة للنشر، الجزائر 2003.

- عبد الحليم أكمون، **تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري**، قصر الكتاب، البليدة،2007.

- رشيد واضح، **علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، دار هومة، الجزائر،2002.

- جلال مصطفى القريشي، **شرح قانون العمل الجزائري**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984.

- سعيد عبد السلام، **الوسيط في قانون العمل الجديد رقم12 لسنة2003**، دار النهضة العربية القاهرة، طبعة2004.

- سيد محمود رمضان، **شرح الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2006.

- مصطفى قويدري، **عقد العمل بين النظرية والممارسة**، دار هومة، الطبعة الثانية 2011.

- مجاهدي خديجة، **المختصر في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة موضوعية وإجرائية لأحكام ومبادئ قانون العمل الجزائري)**، الدار البيضاء–الجزائر، الطبعة الأولى، فيفري2025.

- **الخاصة:**

– بن صاري ياسين، **عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية– تطبيقية– مقارنة**، دار هومة، سنة 2004.

– طربيت سعيد، **النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة**، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

II. المؤلفات باللغة الأجنبية

- KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, ***Droit du Travail- les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-*** relation d'emploi et de ***travail une contractualisation relative***, Tome 1, OPU, Alger, 2009.
- Koriche Mohamed Nasserreddine, **droit du travail, office des publications universitaires**, tome1, 2009.

III. المقالات

- حرشاوي علان، **عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الثالث.
- سي فضيل زهية، دور القاضي الاجتماعي في بلورة وتطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017.
- بن عزوز بن صابر، **العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسات القضائية**، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04 العدد 02، بتاريخ 2019/12/25.
- بوسماط مختارية، فنينخ عبد القادر، **سلطة القاضي في توفير الحماية القانونية للعامل في العقود المحدد المدة**، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01(جوان 2020)، بتاريخ 2020/06/08.
- عبد الله الزبيدي، **الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة**، حماة الحق للمحاماة، 5 جوان 2022.
- بوعطية مليكة، **عقد العمل محدد المدة في تشريع الجزائري**، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2022/03/29.

IV. المحاضرات

- معزيز عبد السلام، **مطبوعة تتضمن محاضرات في مقياس قانون العمل**، قدمت لطلبة السنة الثانية جذع مشترك، كلية الحقوق والعلوم سياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، خلال موسم الجامعي 2016/2015.

٧. الأطـــروحـــات

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

- فاطمة الزهراء بلهور، **الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة**، مذكرة ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر ــ1ــ بن يوسف بن حدة كلية الحقوق سعيد حمدين، الموسم الجامعي 2017/2016.

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، **الأحكام العامة لعقد العمل محدد المدة**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، ص159.

- خيرة عبد المولى، **عقد العمل محدد المدة**، أطروحة ماجستير، جامعة وهران، سنة 2009/2008.

- الهامل محمد عماد أيمن، **التنظيم القانون لعقد العمل محدد المدة**، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022.

- مفيصل يوسف، **عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قانون خاص، فرع قانون الشركات، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2015.

- بوحميدة سميرة، قاسمي مريم، **عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، مذكرة تحرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تسيير المؤسسات، أدرار 2017/2016.

- اوصيف سامية، غشام نجاة، **عقد العمل محدد المدة في تشريع العمل الجزائري**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الأعمال، سنة 2017/2016.

- سعيداني علاء الدين لعرج، بلخير عبد السميع، **عقد العمل في التشريع الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة عين تموشنت- بلحاج بوشعيب، 2022-2023.

VI. الاجتهاد القضائي

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية (الغرف المدنية)، ملف رقم 1188680، قرار بتاريخ 2018/05/10.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1289160، قرار بتاريخ 2020/01/09.

VII. لمواقع الالكترونية:

https://coursupreme.dz/decision-05-10-المؤرخ-في-1188680-رقم-القرار/
/2018
https://coursupreme.dz/decision/1289160/

- دراسة فقهية للمادة 73 من قانون 90-11، موقع الانترنت:

https://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=501347

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

الملحق رقم 01

الشركة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة المسماة " ..... "
الكائن مقرها الاجتماعي .....بلدية.....ولاية مستغانم
المرجع رقم ...../ 2013

عقـــد عمـــل محدد المـــــدة
بالتوقيت الكلي

المادة *01 :* يخضع هذا العقد إلى الأحكام الواردة في قانون العمل الجزائري خاصة القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم و القانون رقم 90– 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، والقانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم ، والقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم ، وإلى أحكام القانون رقم 14/34 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ، ولأحكام النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية للعمل والاتفاق الجماعي الخاص بالأجور والمنح والتعويضات.

يبرم هذا العقد بين

الفريق الأول: الشركة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة المسماة " ....." ممثلة في مسيرها ..... الكائن مقرها الاجتماعي.....بلدية مستغانم.....من جهة

و الفريق الثاني: السيد / السيدة أو الآنسة
اللقب والاسم: ..... جزائرية الجنسية.

المولود/ة بتاريخ .....
الساكن بـــ..... ..... من جهة أخرى

تطابقت إرادة الطرفين وهما يتمتعان بكامل الأهلية القانونية على ما يلي:

المادة *02:* يبرم هذا العقد لمدة محددة بين كل من الشركة ممثلة من قبل مسيرها وفقا للحالة 04 من المادة 12 من القانون رقم 90 / 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

التي تنص على ما أنه : يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي عندما يبرر ذلك تزايد العمل "

المادة *03:* يشغل السيد ..... في منصب .....

المادة *04 :* تطبقا لنص المادة 06 فقرة 8 من النظام الداخلي يجب على السيد .....تقديم تقرير طبي يثبت قدرته على المنصب المراد شغله قبل التوقيع على العقد .

المادة *05 :* يخضع السيد .....لفترة تجريبية مدتها.... أشهر تبتدئ من..... وتنتهي بتاريخ .....

المادة *06 :* يتمتع .....خلال فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات.

المادة *07 :* خلال فترة التجربة يمكن لكل من السيد .....و إدارة المؤسسة فسخ علاقة العمل دون إخطار ولا تعويض .

المادة *08 :* تمنح إدارة المؤسسة مقابل العمل الذي يؤديه السيد .....أجرا قاعديا يقدر ..... دج حسب التصنيف الواردة في الاتفاق الجماعي للمؤسسة المبرم بين مسير الشركة و ممثل العمال .

المادة *09 :* يستفيد السيد ..... من العلاوات والتعويضات المحددة في الاتفاق الجماعي على النحو التالي :

- تعويض الخبرة المهنيةIEP بنسبة 01 % من الأجر القاعدي.
- تعويض الضرر PNبنسبة 10 % من الأجر القاعدي .
- منحة القفة Prime de Panier بمبلغ ..... دج في الشهر .
- منحة النقلPrime de De Transport بمبلغ ..... دج شهريا .
- منحة الأجر الوحيدPrime De salaire Unique بمبلغ ..... دج .

المادة *10 :* يخضع السيد .....للأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ، و لأحكام النظام الداخلي للشركة والاتفاق الجماعي

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

المادة *11 :* يلتزم السيد ..... أثناء ممارسة مهامه بتنفيذ التعليمات التي تصدرها إدارة الشركة.

المادة *12* : يلتزم السيد .....المشاركة في أعمال التكوين التي تقوم بها الشركة كما يلتزم برد مصاريف التكوين في حالة إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

المادة *13* : يلتزم السيد .....بعدم إفشاء الأسرار المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجية وطرق التنظيم .

المادة *14 :* يلتزم السيد .....في حالة إنهاء عقد عمله بإرادته المنفردة بعدم الالتحاق بشركة منافسة للشركة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة المسماة " ..... " إلا بعد مرور 3 سنوات من إنهاء العلاقة .

المادة *15 :* يكلف السيد مسير الشركة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة المسماة " ....."بتنفيذ بنود هذا العقد بعد أن يوقع عليه الطرفان المتعاقدان .

حرر بمستغانم في .....

المتعـــــاقد السيد : مسير الشركة

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

الملحق رقم 02

..... EURL
Importation de matériels de laboratoire
.....
.....
Tel: .....
Fax: .....

مستغانم في: .....

رقم العقد/ ..... /2025

عقد عمل محدد المدة

بين شركة ذات الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة

.....

الكائن مقرها بـــ:

.....

.....

بلدية مستغانم والممثلة من طرف مسيرها السيد:

.....

بصفة المستخدم.

– والسيد: .....

– مولود (ة) بتاريخ: ..... بمستغانم

– بولاية مستغانم

– بصفته: .....

قد تم الاتفاق بين الطرفين على ما يلي:

المادة الاولى:

الشركة توظف السيد: ..... في منصب

..... من ..... الى غاية تاريخ

..... (..... شهرا).

المادة الثانية:

المدة القانونية للعمل محددة بأربعون 40 ساعة في الاسبوع وذلك حسب مايخوله القانون.

المادة الرابعة:

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

يتقاضى العامل مقابل أدائه لخدمة مبلغ مالي قد

..... صافية شهريا هذا المبلغ يشمل كامل المنح والمستحقات المالية.

المادة الخامسة:

يتم تجديد عقد العمل بعد انتهائه لمدة محددة أخرى بإتفاق الطرفين.

المادة السادسة:

يمكن تغير مكان وطبيعة عمل العامل إن اقتضت ضرورة العمل لذلك بشرط ألا يتعارض مع قدراته وإمكانيته.

المادة السابعة:

تنتهي علاقة العمل بصفة عادية وقانونية بانقضاء المدة المحددة في العقد بدون اشعار مسبق.

المادة الثامنة:

على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل أن يتقدم استقالة كتابية الاستقالة الكتابية.

– ابلاغ مديرية المؤسسة بالاستقالة في مدة ادناها 3 أشهر.

المادة التاسعة:

يصرح ويشهد العامل بأنه اطلع على كافة بنود النظام الداخلي للشركة الساري المفعول وبنود هذا العقد ويتعهد في الوقت نفسه بالتقييد بكافة الأحكام.

– المنصوص عليها في هذا العقد وفي النظام الداخلي للشركة وأحكام قانون الشغل الساري المفعول التي تعتبر المرجع القانوني الأساسي لتنظيم العلاقة التعاقدية بين الطرفين المتعاقدين.

المادة العشرة:

يلتزم العامل بأداء العمل الذي يسند اليه من قبل المستخدم تبعا لتوجيه وإشرافه وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفن علية وأن يحرص على ادوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحرص على أدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها أثناء خدمته لديه.

المادة الحادية عشر:

للمستخدم الحق في فصل العامل بدون سابق إنذار او تعويض إذا ارتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسمية أو لم يراع التعليمات الصادرة له أو إذا لم يقف بتأدية التزامه الجوهرية أوإذا أفشى الاسرار الخاصة بالعمل، او تغيب عن العمل بمدة 06 ايام متواصلة او 15 يوما متقطعة

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

خلال السنة الواحدة بدون سبب مشروع أو حكم عليه في جريمة ماسة بالشرف الأمانة او المتعدى بأي صورة رؤسائه في العمل.

المادة الثانية عشر:

يتعهد العامل في حالة إنهاء عمله بأن يسلم للمستخدم كل ما في عهدته فور انتهاء خدمته ولا ذمته من قبل الشركة إلا بإخلاء المستخدم له.

المادة الثالثة عشر:

بنهاية عقد العمل يستفيد العامل من حقوقه في العطلة السنوية وشهادة العمل للفترة التي عمل فيها.

المستخدم: العامل:

المسير: ....=

التوقيع والختم: التوقيع وبصمة الإصبع:

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

الملحق رقم 03
عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي
Contrat de travail à durée déterminé à temps partiel

مؤسسة شركة ذات المسؤولية المحدودة:

.....

يقع مقرها:

.....

.....

الممثلة من طرف السيد:

.....

المسمى المستخدم من جهة

السيد/.....

.....

العنوان:

.....

.....

المسلمة بتاريخ: .....

المسمى بالعامل الأجير من جهة أخرى

تم الاتفاق وتقرر ما يلي:

المادة 1: موضوع العقد

- بمقتضى القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

- بموجب مرسوم تنفيذي رقم / 97 - 473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

- يخضع عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في تسيير علاقات العمل.

المادة 02: التشغيل

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

يوظف السيد / ..... رضا بالتوقيت الجزئي

لمدة محدودة في منصب .....

مكان العمل .....

المادة 03 مدة العقد

يبرم هذا العقد لمدة محدودة بتوقيت جزئي الذي يبدأ سريانه من تاريخ

..... وينتهي .....

المادة 04: سبب العقد

يبرم عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل.

إن سبب العمل بالتوقيت الجزئي يبررها ما يلي:

يوظف العامل(ة) لتنفيذ نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

المادة 05: الأجر والنظام التعويضي

يتقاضى السيد (ة) ..... أجرا نسبيا قاعديا شهريا يقدر بـــ: ..... دج

المادة 06: المهام ومسؤوليات المنصب

– يتعين على العامل التكفل بالمهام والمسؤوليات طبقا للقواعد والمعايير والنظم المهنية السارية المفعول داخل المؤسسة وهذا من أجل تحقيق الأهداف والمردودية المرجوة.

– طبقا لتنظيم العمل أو ضرورة المصلحة يمكن للمؤسسة أن تقرر بمطالبة العامل بالقيام بمهامه أو أي مهمة أخرى مماثلة في أي مكان آخر وذلك لتلبية احتياجات المؤسسة.

المادة 07: توزيع المدة الأسبوعية للعمل

السبت من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

الأحد من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

الاثنين من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

الثلاثاء من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

الأربعاء من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

الخميس من الساعة 8 صباحا _____ 16 مساء

المادة 08: واجبات العامل

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

– يلتزم العامل خلال تنفيذ هذا العقد بالامتثال التام بأحكام قانون العمل والنظام الداخلي للمؤسسة كما يلتزم بإنجاز المهام الموكلة إليه على قدر استطاعته خلال المدة المتفق عليها وفقا للمادة 3 أعلاه.

– احترام جميع التعليمات والتوصيات أو التوجيهات الخاصة التي تقدم له في إطار علاقة العمل.

– احترام القواعد المنصوص عليها في المؤسسة في إطار التصرفات المهنية التي يجب عليه القيام بها.

– كما يلتزم بالتصريح بأنه حر من كل التزام ويتعهد أنه ليس مقيدا بأي التزامات مهنية أخرى.

المادة 09: السر المهني

يلتزم العامل باحترام التحفظ والسرية والكتمان في جميع الظروف.

في هذا الإطار يمتنع العامل خلال مدة تنفيذ عقد العمل عن إفشاء أي معلومات مهنية ذات الطابع السري خاصة بالمؤسسة تتعلق بطرق وأساليب الصنع والتنظيم أو أي وثائق داخلية للهيئة المستخدمة وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها أو حيازتها يمكن أن تمس بالسمعة التجارية للمؤسسة.

كل إخلال بهذه الالتزامات يمكن للمستخدم اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 10: الالتزام بقيم المؤسسة

– العامل يلتزم باحترام قيم المؤسسة ونشرها كما يعمل على احترامها من قبل الزملاء والشركاء.

المادة 11: فسخ عقد العمل

– يمكن للمؤسسة أن تفسخ هذا العقد قبل انقضاء أجله في إطار احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في حالة:

ارتكب العامل خطأ جسيما أثناء العمل يمكن للمستخدم فسخ العقد دون مهلة العطلة وبدون تعويض.

المادة 12: تاريخ سريان وانتهاء عقد العمل

يبدأ سريان هذا العقد من تاريخ الإمضاء على محضر تنصيب وفي كل حالة من الأحوال ينتهي عقد العمل بطريقة تلقائية وبقوة القانون بتاريخ انتهاء مدة العقد المذكورة المتفق عليها

بين الطرفين بدون أن يكون إلزاميا على الطرفين الإخطار المسبق للطرف الآخر وعلى كل طرف أن يتخذ الاحتياطات اللازمة التي يراها مناسبة قبل انتهاء العقد.

المادة 13:

فيما يتعلق بالأحكام الغير واردة في هذا العقد؛ الأطراف تلجأ للأحكام المعترف بها للعمال في إطار النظام الداخلي وكذلك القواعد والإجراءات الداخلية المتعلقة بعلاقات العمل.

المادة 14:

– يمكن تعديل شروط عقد العمل وإعادة صياغة محتوى العقد الحالي بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم.

– كما يحق للمستخدم تعديل محتوى العقد الحالي بالتعديلات التي يراها مفيدة بشرط أن لا يمس حقوق العامل الأساسية.

المادة 15: أحكام ختامية

العامل يصرح بأنه اطلع على أحكام هذا العقد ويلتزم بتطبيق ما ورد في بنوده مع سبق الإمضاء بإشارة مكتوبة (قرأ وصودق عليه).

..... في: .....

المستخدم العامل

قـــائـــمـــة المـــلاحـــق

الملحق رقم 04

DIRECTION .....
SERVICE GESTION DU PERSONNEL
N° ..... /SP/2018

RENOUVELLEMENT CONTRAT DE TRAVAIL
A DUREE DETERMINEE

Entre,
..... en qualité d'organisme employeur, représenté par son Directeur Général, Monsieur .....

D'une part,
Et,
Monsieur : .....
Date et lieu de naissance : 00/00/0000 à :
..... W/ .....
Adresse :
.....
.....
PI/PC N° : ..... Délivré(e) le .....
Par la Daïra de : ..... W/ .....

D'autre part,
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 01 : Monsieur ..... Est recruté par ....., en qualité de ..... Ce recrutement est convenu pour une durée déterminée et régi par la loi 90-11 du 21 Avril 1990, relative aux relations de travail, modifiée et complétée notamment son article 12.
Article 02 : Le présent Contrat est conclu pour une durée de ..... (.....) mois. Il prend effet à compter du ...../...../..... et prendra fin le ...../...../.....
Article 03 : le présent contrat peut être renouvelé par les parties sans pour autant se transformer en contrat à durée indéterminée, dès lors

qu'il répond aux conditions de l'article 12 de la loi précitée, et ce, quelque soit le nombre de renouvellements éventuels et la durée de la relation de travail.

Article 04 : Monsieur ..... Est affecté à l'Unité ..... Cette affectation pourra cependant être modifiée en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 05 : Monsieur ..... Percevra un salaire net mensuel De : .....

Article 06 : Monsieur ..... s'engage à accomplir les obligations liées à son poste de travail en agissant avec discipline et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'entreprise d'une part, et observer les mesures d'hygiène et de sécurité d'autre part.

Article 07 : La relation de travail conclue aux termes du présent contrat cesse par l'effet de :

1. L'arrivée à terme de la durée contractuelle définie à l'article 02 du présent contrat
2. La démission de l'intéressé
3. Le licenciement
4. L'incapacité totale du travail
5. La retraite
6. Le décès

En cas de démission, un préavis réglementaire sera observé

Article 08 : A l'issue du présent contrat, Monsieur ..... est tenu de restituer à l'entreprise tous les moyens de travail, mis à sa disposition, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (Outils, Tenues de travail et Documents)

Article 09 : Le présent contrat est signé par les deux parties, et rédigé en deux exemplaires dont une copie est remise à l'intéressé.

Fait à ..... Le: ...../...../.....

L'Intéressé **Le Directeur Général**

Lu et Approuvé

فـــهـــرس المـــحتويـــات

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	/
إهداء	/
قائمة المختصرات	/
مقدمة	6-1
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل محدد المدة	
المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة وتمييزه	7
المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة وعناصره	8
الفرع الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة	8
الفرع الثاني: عناصر عقد العمل محدد المدة وتمييزه على بعض العقود الواردة على العمل	11
المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل	18
الفرع الأول: الشروط العامة	19
الفرع الثاني: الشروط الخاصة	25
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة وحالات اللجوء إليه	33
المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة، خصائص وآثاره	34
الفرع الأول: الطبيعة القانونية وخصائص عقد العمل	34
الفرع الثاني: آثار عقد العمل محدد المدة	39
المطلب الثاني: مجالات ابرام عقد العمل محدد المدة	44
الفرع الأول: الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة	45
الفرع الثاني: الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقود عمل محددة المدة	50
خلاصة الفصل الأول	53

الفصل الثاني: عوارض عقد العمل محدد المدة والجزاءات المترتبة عليه	
المبحث الأول: ضوابط تنفيذ وانقضاء عقد العمل محدد المدة	54
المطلب الأول: حالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة	55
الفرع الأول: تعليق عقد العمل محدد المدة	55
الفرع الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة	61
المطلب الثاني: حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة	65
الفرع الأول: تجديد عقد العمل محدد المدة	65
الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة	70
المبحث الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة والجزاءات المقررة قانوناً	79
المطلب الأول: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة	80
الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل "الرقابة الإدارية"	80
الفرع الثاني: الرقابة القضائية	84
المطلي الثاني: الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة أحكام العقد	87
الفرع الأول: الجزاء المدني	87
الفرع الثاني: الجزاء الجنائي	92
خلاصة الفصل الثاني	96
خاتمة	97
قائمة المصادر والمراجع	100
ملاحق	/
فهرس المحتويات	107

مـلخص مذكرة الماستر

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأهمية القانونية لعقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري؛ حيث يخضع إبرامه للركائز الموضوعية العامة المتمثلة في الرضا، المحل والسبب، إلى جانب تقييده بشروط شكلية جوهرية أبرزها الكتابة وتحديد المدة قانوناً، ورغم ما يمتاز به هذا العقد من مرونة تسييرية، إلا أن المشرع قيد اللجوء إليه بحالات حصرية بموجب المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. ولضمان حماية هذه الرابطة الاستثنائية، أحيط العقد بنظام مزدوج يجمع بين الرقابة الإدارية لـمفتشية العمل والرقابة القضائية للقضاء الاجتماعي. كما خُصّت هذه العلاقة بتدابير تشريعية استثنائية لمواجهة ما قد يطرأ عليها من عوارض؛ كحالات التعليق، التعديل، التجديد، أو الانتهاء، نظراً لطبيعتها الخاصة التي تميزها عن علاقات العمل التقليدية غير محددة المدة.

الكلمات المفتاحية:

1/ عقد العمل محدد المدة 2/ عوارض عقد العمل 3/ مفتشية العمل
4/ علاقة العمل 5/ صاحب العمل 6/ العامل

Abstract of Master's Thesis

This study aimed to highlight the legal importance if the fixed-term employment contract in the Algerian labor legislation. Its conclusion is subject of consent, object, and cause, in addition to being restricted by essential formal conditions, most notably writing and statutory definition of its duration, Despite the managerial flexibility this contract provides, the legislator restricted recourse to is exclusively to specific cases under the provisions of Article 12 of Law 90-11 related to labor relations, To ensure the protection of this exceptional relationship, the contract was surrounded by a dual oversight system combining the administrative control of the labor inspectorate and the judicial oversight of the social judiciary. Furthermore, this relationship legislative measures to address any occurrences that might arise during its execution, such as cases of suspension, amendment, renewal, or termination, given its specific nature that distinguishes it from traditional indefinite-term employment relations.

Keywords:

1/ FTC 2/ Employment contract contingencies 3/ Labor Inspectorate
4/ employment relationship 5/ employer 6/ employee