

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الإطار القانوني لعقود العمل المحددة المدة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:

- ماموني فاطمة الزهرة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب:

- نمير حميد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ..... بوزيد خالدرئيسا

الأستاذماموني فاطمة الزهرةمشرفا مقرا

الأستاذ(ة).....بلعبدون عواد.....مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025/06/24



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



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق والعلوم السياسية
مصلحة الترتيبات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: نصير حميد
الصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 405756607
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الأطراف القانونية لعدة العمل مدر (أهـ ج)

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

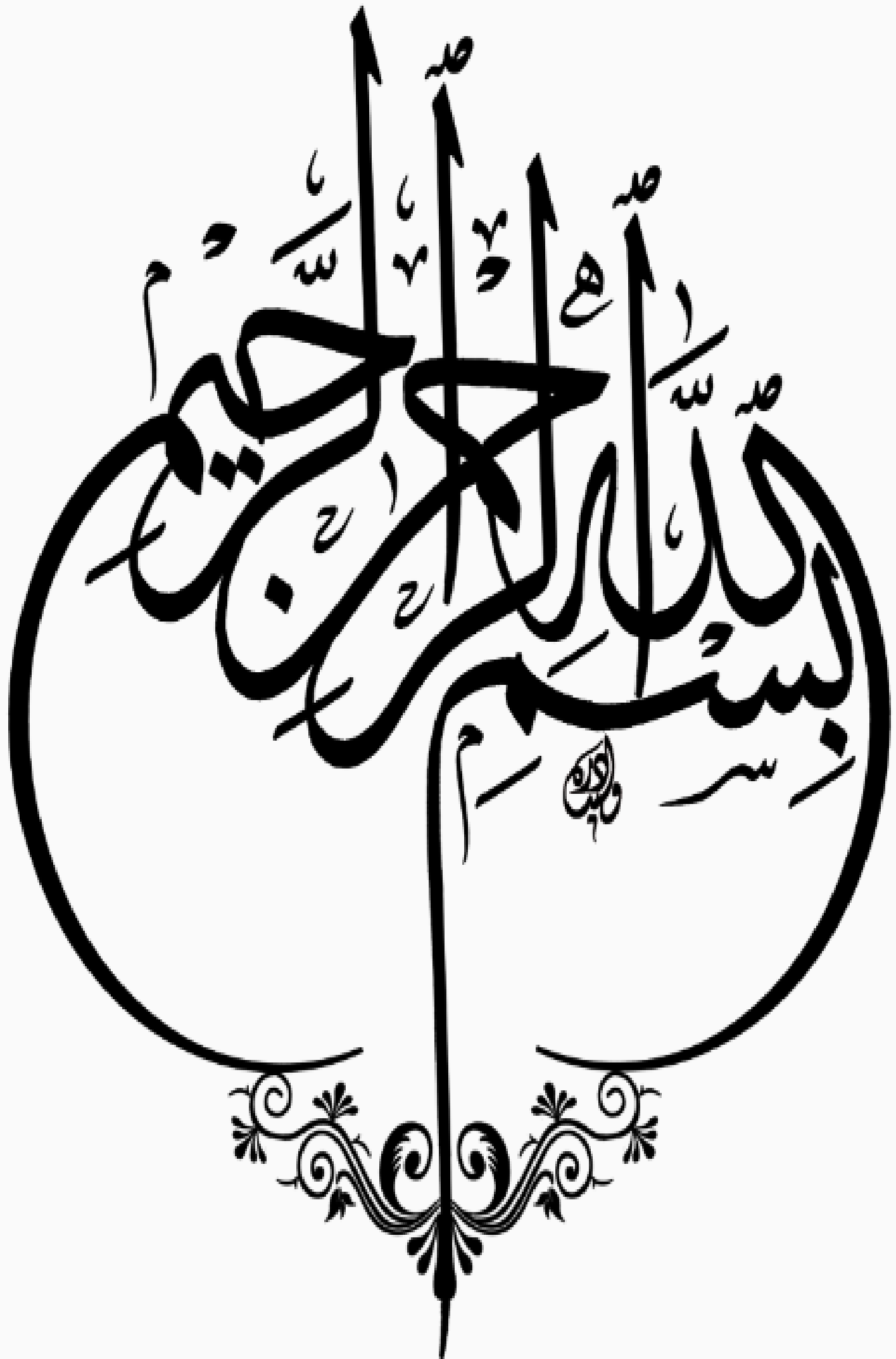
التاريخ: 2023/05/08

إمضاء المعني



المصاحف
السيد: نصير حميد
ب.ت.و.ر: 405756607
الصدارة في: 2023/05/08

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



كلمة شكر وامتنان

جزيل الشكر وكثير الحمد وأعظم الثناء لله جل جلاله على توفيقه إياي لإنجاز هذا العمل المتواضع أشكر الله أولاً الذي بفضلته تتم الصالحات وبتوفيقه تدرك الغايات أقدم شكري الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة ماموني فاطمة الزهراء بصفتها المشرفة على هذا

العمل

وكل أساتذة الذين تداولوا على دراسة شهادة الماستر إلى أعضاء لجنة المناقشة التي تكبدت عناء ومشقة تقييم وتقويم هذا العمل فجزاكم الله عني كل خير إلى كل من جمعتمني بهم حلقة العلم زملائي وكل الطاقم الإداري الساهرين على إدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحميد ا بن باديس مستغانم لكل هؤلاء قدرنا الله رد

الجميل

الإهداء

"وعد الله الذين آمنوا وعملوا الصالحات مغفرة وأجرا عظيما"

صدق الله العظيم (سورة المائدة الآية 9)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أهدي هذا العمل المتواضع إلى قدوتي الأولى في الحياة نور دربي من أعطتني ولا زالت تعطيني إلى من

أدت الأمانة ورفعت رأسي فخرا لا أملك الآن إلا أن ادعوا لها أن يطيل الله في عمرها ويكتبها من

سكان الفردوس إلى من علمتني الصمود والشموخ أُمي التي منحتني القوة والكبرياء إلى من لو تحدث

العمر وجف حبري لن اجزي خيرها إلى أبي رحمة الله عليه

إلى زوجي رفيق دربي حفظك الله ورعاك إلى ابنتي قرة عيني " بشرى " إلى إخوتي وكل أهلي وإلى

كل من ساهم في هذا العمل من بعيد أو قريب وفقنا الله وإياكم .



مقدمة

مقدمة :

شهدت المنظومة التشريعية في الجزائر بداية من التسعينات تطورا كثيرا في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تماشيا مع التطورات العالمية على نطاق واسع لا سميا التطور الحاصل في مجال الجيو سياسي .

كما عرف المجال الاقتصادي تطورا أكثر تغير على أثره المفهوم القديم لسياسات الاقتصادية السائدة والذي يتميز بانسحاب الدولة تدريجيا من احتكار النشاط الاقتصادي وترك المجال للتعامل وفق السياسة الاقتصادية بأكثر حرية ومرونة حسب العرض والطلب ونظام التعاقد الحر .

شمل هذا التغير المجال الاقتصادي ومجال علاقات العمل ' العمل الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يقوم عليها اقتصاد الدولة.

حيث أصبحت علاقة العمل الفردية في مختلف التشريعات المقارنة تخضع لمبدأ حرية التعاقد انطلاقا من مبدأ حرية العمل حق مكرس بموجب الدستور ويعد عقد العمل الذي يربط كل من العامل وصاحب العمل الوسيلة الوحيدة التي تجسد هذه العلاقة من خلاله يحدد الطرفان بمحض إرادتهما الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتقهما غير أن حرية الطرفين ليس مطلقة بالنظر إلى عدة عوامل وأسباب منها ما هو متعلق بالسلطة القانونية في الإدارة والتوجيه وامتلاك وسائل العمل من طرف المستخدم لذا أصبح نظام عقد العمل محدد المدة من أهم المطالب لدى المؤسسات المستخدمة لأن هذا النوع من التعاقد أصبح أكثر فعالية ومن أهم أسباب اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة هو رغبة المستخدم في السيطرة على مجريات تنفيذ الأعمال والمشاريع التي يقوم بها العامل أو العون المتعاقد وبصدور قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 02 أبريل 1990 الذي تم تعديله تدريجيا حيث عالج هذا الأخير عدة نقاط تخص علاقة العمل حيث اعتبر عقد العمل محدد المدة من النقاط التي تستدعي التركيز والتوضيح القانوني لأنه جاء كاستثناء عن

القاعدة التي تقضي بديمومة علاقة العمل وبما أن عقد العمل محدد يتميز بفعالية والمرونة أصبحت معظم المؤسسات المستخدمة تلجأ إليه
وما يهم في هذا المجال هو الوقوف عند بعض الإشكالات المتعلقة بطابع المؤقت للعقد العمل محدد المدة لا سيما ما تعلق بالتطبيق الصحيح للحالات القانونية لعقد العمل المحدد المدة والضمانات القانونية المتوفرة للعامل في هذا العقد ونتيجة لما تم ذكره طرحنا الإشكالية التالية :

❖ كيف نظم المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة وما مدى فعالية هذا النظام في

تحقيق الحماية للعامل ؟

للإجابة على هذه الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي يتلاءم وطبيعة الموضوع من خلال تحليل مجموعة من النصوص القانونية وكذا الاجتهادات القضائية فيما يخص مسألة الحماية القضائية التي تدخلت فيها المحكمة العليا في عدة قرارات' من هذا المنطلق سنتطرق إلى تحديد ماهية العقد العمل محدد المدة من خلال تعريفه فقهيًا وقانونيًا وذكر عناصره وكذا توضيح الشروط العامة والخاصة لانعقاد عقد العمل محدد المدة و كذا وتبيان النطاق القانوني لإبرام عقد العمل محدد المدة من خلال تفصيل الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة والحالات الغير مسموح فيها إبرام عقد عمل محدد المدة سنتناول هذه العناصر من خلال الفصل الأول وأما الفصل الثاني سنقوم بدراسة آثار عقد العمل محدد المدة والضمانات القانونية لحماية العامل.

أولاً :أسباب اختيار الموضوع:

1- الأسباب الذاتية

*فضولنا لمعرفة خصوصيات عقد العمل محدد المدة في قانون الجزائري وعلاقته

بالأسباب الاقتصادية والواقع الاجتماعي .

* توافق المجال المهني مع موضوع البحث المختار

*محاولة متواضعة منا لإثراء مكتبة الكلية

2- الأسباب الموضوعية:

- *تعتبر مواضع قانون العمل بشكل خاص من المواضيع ذات قابلية للدراسة
- *اللجوء المفرط وغير قانوني للعقود عمل محددة المدة .
- *توفر المراجع التي تساعد على نجاح دراسة الموضوع .
- *الاستغلال الغير القانوني للعمال من خلال تشغيلهم بعقود محدد المدة في نشاطات دائمة للمؤسسة.
- *وجود إشكالات وعوائق في حياة العمال المشغلين في إطار عقود محددة المدة على سبيل المثال عدم تجديد العقد رغم استمرار النشاط.
- *استعمال عقود العمل محدد المدة كوسيلة ضغط نفسي من اجل إخضاع العمال .

ثانيا :أهمية الدراسة

- تتجلى أهمية الدراسة في النقاط التالية
- ❖ تدعيم الدراسات القانونية المتعلقة بهذا الموضوع
- ❖ عدم توسع تشريع قانون العمل في موضوع عقد العمل محدد المدة من خلال العدد القليل من المواد القانونية .
- ❖ كثرة النزاعات العمالية بسبب التعسف في تطبيق القانون لا سميا ما تعلق بإنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدة الأشغال.
- ❖ عدم التوافق في مراكز القوة بين المستخدم والعامل المستخدم يقوم بفرض التوجيهات والعامل بتنفيذ الأوامر .
- ❖ التحولات الاقتصادية الحاصلة ولما لها من علاقة بمجال التشغيل التعاقدية .

ثالثا :أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيسي لدراسة موضوع بحثنا هو دراسة عقد عمل محدد المدة من خلال بيان مايلي :

- *بيان خصوصية عقد العمل المحدد المدة من خلال إظهار العناصر الخاصة بيه
- *إبراز الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة وتوضيحها.
- *توضيح شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة لاسيما تعلق بشروط الخاصة .
- *الإجابة على الإشكالات والتساؤلات المطروحة
- *الهدف العلمي الذي يتمثل في إنجاز بحث مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

رابعا : صعوبات الدراسة

- *صعوبة الإلمام بموضوع من جميع جوانبه القانونية نظرا لخصوصية الموضوع.
- *قلة النصوص القانونية الخاصة بعقد العمل محدد المدة .
- *قلة الوقت

تقسيم هيكل الدراسة :

بالرغم من الصعوبات التي واجهتنا إلا أنها زادتنا إصرارا في البحث الموضوع من خلال الإجابة على الإشكالية المشار إليها سابقا ,حيث سنعالج موضوع بحثنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين :

❖ الفصل الأول :الإطار المفاهيمي والتنظيمي لعقد العمل محدد المدة.

الفصل لأول قمنا بتقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول ماهية عقد العمل محدد المدة والذي قسمنا بدوره إلى مطلبين المطلب الأول تناول فيه المفهوم الفقهي والقانوني وعناصر عقد العمل محدد المدة والمطلب الثاني شروط انعقاد عقد العمل أما بخصوص المبحث الثاني تم تقسمة إلى مطلب الأول قمنا فيه بدراسة الحالات القانونية لعقد العمل محدد المدة المطلب الثاني تناولنا فيه الحالات الغير قانونية لإبرام عقد العمل محدد لمدة .

الفصل الثاني: أثار وضمانات الحماية في عقد العمل محدد المدة

الفصل الثاني تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تم إدراج فيه مطلبين المطلب الأول تناولنا من خلاله حقوق والتزامات العامل أما المطلب الثاني قمنا بدراسة حالات التجديد وإنهاء عقد العمل محدد المدة أما المبحث الثاني خصصناه لدراسة الضمانات الحماية للعامل في عقد العمل محدد المدة من خلال مطلبين مطلب الأول خاص بالرقابة الإدارية والمطلب الثاني الرقابة القضائية وفي الأخير ختمنا بحثنا بخاتمة تضمنت مجموعة من النتائج المتوصل إليها من خلال دراسة موضوع البحث .

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي والتنظيمي

لعقد العمل محدد المدة

تمهيد:

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل حسب الزاوية التي ينظم بها العقد ففي الجزائر يوجد نظامين أساسيين يحكمان عقود العمل فالنظام الأول وهو القاعدة العامة عقود عمل غير محددة المدة والنظام الثاني عقود عمل محددة المدة والذي يعتبر استثناء عن القاعدة العامة في إبرام عقود العمل ولذلك فإن الوصول إلى تحديد الإطار المفاهيمي والتنظيمي لعقد العمل محدد المدة يتطلب منا دراسته في الفصل الأول من خلال مبحثين (المبحث الأول) تتناول على إثره ماهية عقد العمل محدد المدة والمبحث الثاني الحالات القانونية والغير قانونية لإبرام عقود عمل محددة المدة.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المد

لتحديد ماهية عقد العمل محدد المد كان لزاما علينا أن نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول نتناول من خلاله التعريف القانوني والفقهى مع تبيان عناصر عقد العمل محدد المد وتميزه عن بعض العقود العمل المشابهة له من خلال تقسيم المطلب الأول إلى ثلاثة فروع ومطلب الثاني نتناول من خلاله شروط انعقاد عقد العمل محدد المد .

المطلب الأول: المفهوم الفقهى والقانونى لعقد محدد المد

تعددت المحاولات الفقهية والتشريعية لتعريف عقد العمل محدد المد حيث أفرزت هذه المحاولات عن عدة تعريفات سنتطرق إلى البعض منها من خلال تبيان المفهوم الفقهى والقانونى لعقد العمل محدد المد.

الفرع الأول: التعريف الفقهى والقانونى لعقد العمل محدد المد

أولا : التعريف الفقهى لعقد العمل محدد المد

عرف الدكتور جلال مصطفى القريشى عقد العمل هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته إشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة¹ وعرفه عبد الرزاق احمد السنهوري على انه من عقود الزمنية يكون الجهد الذي يبذله العامل لا يقاس إلا بالزمن وبذلك تكون المدد الزمنية عنصرا جوهريا في العقد ومن خلالها يتم تحديد مقدار المحل المعقود عليه².

كما عرفه الفقيه بولان Poulain بأنه ذلك العقد الذي لا يمكن انتهاؤه قبل حلول أجله المحدد له ولا تمديده³

¹ جلال مصطفى القريشى شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1984 ص 80.

² عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المنى نظرية الالتزام بوجه عام، دار النشر للجامعات المصرية القاهرة، 1952' ص 166.

³ طريبت سعيد النظام القانونى لعقد العمل المحدد المدد دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر ص 18.

كما عرفه الفقيه ليكار "liquiere" بأنه ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بداية ونهايته أو بتحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به ونهاية المدة الزمنية لاستخلاف عامل مثبت¹

ثانيا : التعريف القانوني لعقد العمل محدد المدة

أن عقد العمل محدد المدة هو آلية القانونية لقيام العلاقة القانونية التعاقدية المؤقتة بين العامل وصاحب العمل بشكل يضمن حقوق طرفي عقد العمل والتزام كل منهما بالتزاماته ولم يشر المشرع الوطني إلى عقد العمل مثل ما أشار إلى عقد المقاول أو عقد البيع في القانون المدني كما لم يخصص لعقد العمل محددة المدة تعريف من خلال قانون علاقات العمل وبما أن المشرع لم يعرف عقد العمل محدد المدة بل اكتفى بتعريف عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة إلا انه قام بتوضيح القواعد القانونية الخاصة به و التي تحكمه وتميزه.

وجاء عقد العمل محدد المدة لمجابهة الظروف الاستثنائية التي تتعرض لها المؤسسة المستخدمة وكان القانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل يعرفه كما يلي " يعتبر عقد العمل محدد المدة هو الاستثناء عن القاعدة العامة في إبرام عقود العمل".

إذ نصت المادة 50 منه ما يلي " تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة كقاعدة عامة غير أنه يمكنه بصفة استثنائية تعيين مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة العمل " وبصدور قانون 11/90 المؤرخ 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم¹

¹طربيت سعيد المرجع السابق ص 19.

ومنه نصل إلى تعريف راجح هو "إن عقد العمل محدد المدة هو عقد يلتزم بموجبه العامل بالعمل تحت سلطة المستخدم لمدة معينة من الزمن مقابل اجر معين وواضح".

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل محدد المدة

لقد تبين لنا من خلال تعريفات السابقة أن عقد العمل محدد المدة يحتوي على مجموعة من العناصر التي منها ما هو موجود في كل العقود ومنها ما يشكل الهوية الخاصة بيه عن باقي العقود وسنتطرق من خلال هذا الفرع إلى تبيان عناصر عقد عمل محدد المدة وهي أربعة عناصر: عنصر العمل, عنصر الأجر, عنصر المدة, عنصر التبعية.

أولاً - عنصر العمل

يعتبر عنصر العمل أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل, وسبب الالتزام صاحب العمل .

فالعمل في إطار عقد العمل محدد لم يتخذ تعريفا موحد فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية قد يكون ماديا أو فكريا ويتخذ مميزاته في إطار عقد العمل.

ومن هنا يمكن القول بأن عنصر العمل في عقد العمل محدد المدة يمثل ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني ينجزه العامل, الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر يقتضي حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يقوم العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل²

¹ أخيرة عبد المولى , عقد العمل محدد المدة مذكرة ماجستير قسم ما بعد التدرج تخصص القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران السانية السنة الجامعية 2009 ص6, المادة 50 من القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل المؤرخ 1978-8-05.

² بشير هدي, الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري, دار الجسور, الطبعة 2, الجزائر, 2003 ص6 .

و من بين مميزات عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أنه يتطلب توفير بعض الشروط اللازمة ومن أهمها :

- الأداء الشخصي للعمل المحدد والمتفق عليه معناه أن يلتزم العامل ببذل جهد عقلي أو فكري قصد إنجاز أو تحقيق عمل معين لصاحب العمل ويعني بهذا أن العامل يلتزم بأداء العمل المحدد له والمتفق عليه بصفة شخصية ودون اللجوء إلى الاستعانة بأي شخص أو أشخاص آخرين.

والمقصود بيه قيام العامل بنشاط مقابل اجر فهو التزام العامل بأداء العمل المكلف به من قبل صاحب العمل وان يمارس عمله وفق توجيهات صاحب العمل أي إن العامل مطالب ببذل العناية اللازمة في أداء العمل المكلف بيه.¹

وجاء تعريفه في نص المادة

02 من قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا ..." ولتحقق عنصر العمل وجب توفر² بعض الشروط وهي :

- إن يكون العمل مشروعاً

- إن يقوم العامل المكلف بيه شخصياً

- أن يكون تنفيذ العامل قائم على الرضا

- إن يقوم المستخدم بتوفير جميع وسائل المتعلقة بالنشاط

وفي الأخير يمكننا تلخيص كل هذا وإعطاء تعريف بسيط لعنصر العمل وهو ذلك النشاط

الإنساني سواء كان نشاط بدني أو فكري أو حتى فني الذي يقوم به العامل في مجال معين

مقابل اجر لبدل ذلك المجهود³

¹جلال مصطفى قرشي, المرجع السابق ص99.

²مصطفى قويدري, عقد العمل بين النظرية و الممارسة, [دار هومة, الجزائر, 2010, ص 74.

³مصطفى قويدري, المرجع السابق ص 75.

ثانياً: عنصر الأجر :

إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل فعقد العمل يتصف بطابع المعاوضة يجعل من العمل والأجر وجهان لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل. حيث انه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعامل الذي يعتبر الحق الأساسي لصاحب العمل والالتزام الرئيسي للعامل ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكييفه القانوني إذ لم يكن هناك اجر مقابل العمل إذ يتحول مباشرة إلى عقد تبرعي من العامل .

ويمكن تعريفه بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل بصورة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل كما كان يسمى في الماضي أو بعبارة أخرى " هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل جهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير " .

ومن هنا تظهر لنا أهمية هذا العنصر كركن جوهري.¹

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما :

***العنصر الثابت** والذي يعرف في بعض النظم وفي تشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر

الأساسي le salaire de base والذي يحسب في اغلب الأحيان على أساس الرقم

الاستدلالي لكل منصب عمل كما هو مصنف ضمن السلم المعمول بيه في تصنيف الوظائف.

* **العنصر المتغير** يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بإنتاج أو

أقدمية أو بالظروف الاجتماعية.²

ثالثاً: عنصر التبعية

¹أحمية سليمان التنظيم القانوني للعلاقات في التشريع الجزائري الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية ص28.

²أحمية سليمان المرجع السابق ص 31.

ويقصد به سلطة الإشراف و الإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل ويلزم العامل بالامتثال بها في الحدود المسموح بها قانونًا ذلك أن العامل كما سبق وذكرنا لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل وما يضعه من برامج ومواصفات وما يتخذه من أوامر وتعليمات وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات¹ ومن أوجه العملية لعنصر الإشراف المعروف لدى الفقه مصطلح التبعية تأخذ هذه الأخيرة وجهين في علاقات العمل هي :

*الوجه القانوني أو التنظيمي ويتلخص في تلك الأحكام القانونية أو تنظيمية التي تفرض على العامل والامتثال لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم معمول بها وهذا ما نصت عليه المادة 07 فقرة الأولى و الثالثة من قانون علاقات العمل التي تلزم العمال "بان يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم وان يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم وان ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة

- الوجه الاقتصادي

ويتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل مما يجعله مرتبطًا بصاحب العمل معيشيًا إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلاً خارج علاقته بصاحب العمل أو ما يعرف بمنع ازدواج العمل.²

رابعاً: عنصر المدة أو الزمن

¹- أحمية سليمان - المرجع السابق ص34-35.

²أحمية سليمان - المرجع السابق ص33.

المدة هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة المستخدم في إطار عقد العمل المبرم بينهما والأصل في عقد العمل أن يكون غير محدد المدة واستثناءا يكون لمدة محددة لأسباب وشروط حددها القانون وان كانت حقوق العامل مصانة قانونا في نمطي العقد إلا أن المشرع الجزائري حدد أسبابا وشروط للجوء إلى عقد عمل محدد المدة حماية لعامل حتى يضيق على أرباب العمل اللجوء إلى هذا النوع الذي اشترط فيه الكتابة ونصت المادة 11 من قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"¹

وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية المعمول بيها في هذا الشأن²

الفرع الثالث: تمييز عقد العمل محدد المدة عن بعض العقود الخاصة المشابهة له

وجب إيجاد التفرقة بين عقد العمل محدد المدة وغيره من وغيره من العقود المشابهة له كعقد الشركة، عقد المقاولة، عقد الوكالة وهذا ليس من جانب النصوص المنظمة لكل منهم بل من جانب التكيف حيث يتلبس الأمر في بعض الحالات بين وصف علاقة معينة على أنها علاقة عمل أو علاقة أخرى وبالتالي إخضاعها لنوع معين من العقود، مما يقتضي تصنيف معايير لوضع الحدود الفاصلة لكل نوع³

1- تمييز عقد العمل محدد المدة عن عقد الشركة :

¹ المادة 11 من قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ افريل 1990 المعدل والمتمم.

² بشير هدي المرجع السابق ص 60.

³نادية فضيل، احكام الشركات التجارية طبقا لقانون التجاري الجزائري، دار هومة لطباعة والنشر الجزائر 1977 ص

طبقا لنص المادة 416 من قانون المدني الجزائري على أنه الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو أكثر على المساهمة في نشاط شرك تقديم حصة من عمل أو مال أو نقد بهدف اقتسام الربح الذي ينتج أو تحقق اقتصاد وبلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة يتحملون خسائر التي قد تنجر عن ذلك

من خلال استقراء هذه المادة نجد قد يكون هناك تشابه بين العقدين إذ قدم الشريك حصة في شكل عمل كان يساهم بقوته البدنية أو قدراته الفكرية مقابل حصة في الأرباح وهنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل ولإزالة هذا لبس في تميز بين العقدين وجب العودة إلى معيار التبعية القانونية فإذا توفر هذا العنصر بان كان احد الأطراف تابعا وخاضعا لسلطة إشراف الطرف الآخر نكون أمام عقد عمل أما إذا انتقت هذه التبعية فإننا نكون أمام عقد شركة، لان الشركة تقوم على نية المشاركة وهذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع ولا متبوع كما أن الأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة ، وأي 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 ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة¹.

2- تميز عقد العمل محدد المدة عن عقد الوكالة:

يعرف القانون المدني الجزائري عقد الوكالة في المادة 571 بنصية "على أن الوكالة أو الإنابة وعقد بمقتضاه يفوض شخص آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه" كما تضيف المادة 575 من نفس القانون بنصها " الوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون أن يتجاوز الحدود المرسومة ويتضح من هاتين المادتين مجموعة من النقاط الإختلاف يمكن تلخيصها فيمايلي :

تأدية فضيل ، أحكام الشركات التجارية طبقا لقانون التجاري الجزائري ، دار هومة لطباعة والنشر الجزائر 1977 ص

*طبقاً لنص المادة المذكورة أعلاه فإن الموكل يمكنه أن ينهي مهام الوكيل أو يعزله أو يعدل الوكالة المادة 586 قانون مدني " كما يمكن للوكيل أن يتنازل عن الوكالة في أي وقت أو يعزل نفسه" مع منح مهلة للغير الأجنبي عن العقد من اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية مصالحه.

في حين يعتبر الفسخ الانفرادي لعقد العمل تعسف في استعمال القانون وأمر غير مشروع في عقد عمل محدد المدة.

- كما أن الاستقالة تغير حق للعامل يمارسه متى يشاء مشروطة بضرورة منح مهلة .
جانب التعويض والأجر إن هذا العنصر في عقد العمل من المسائل الجوهرية وهو من النظام العام أما في عقد الوكالة كمبدأ عام يعتبر عمل تبرعي ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك صراحة.

ونظراً لأن شخصية العامل في عقد العمل عنصر جوهري فإن موته لا يمنح الحق للورثة في استخلافه في منصب عمله في حين موت الوكيل يمكن أن يمنح الحق لورثته في استخلاف الوكالة إذا توفرت فيهم الشروط المطلوبة المادة 585 من القانون المدني.¹
العامل في عقد العمل يكون تحت إشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل أثناء تأدية مهامه بينما الوكيل يعمل بحرية نسبية أي في حدود صلاحيات الموكلة إليه.

3- تميز عقد العمل محدد المدة عن عقد المقاولة :

يعرف عقد المقاولة بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه احد الطرفين لانجاز عملاً أو شيئاً لصالح الطرف الآخر مقابل اجر أو عوض وه و ما اعتمده المشرع الجزائري حيث نص في المادة 549 قانون مدني ج" على أن المقاولة عقد يتعهد احد متعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

1- احمية سليمان - المرجع السابق ص 76-77

ومن خلال إجراء مقارنة بسيطة بين هذا التعريف وتعريف عقد العمل يتضح لنا أوجه التشابه بينهما ويستدعي البحث عن معايير التفرقة وإظهار الفوارق الهامة والتي تكمن فيما يلي :

عنصر العمل: العامل في عقد العمل محدد المدة ملزم بتنفيذ العمل محل العقد أو الالتزام بصفة شخصية دون أن يكون له في إنابة شخص آخر بتنفيذ تلك الالتزامات لان شخصية العامل جوهرية في العقد فحين يلتزم المقاول بتقديم العمل فقط دون أن يلتزم بتنفيذه شخصيا وقد يوكل ذلك العمل للغير .

عنصر الأجر: يتحدد عنصر الأجر بعدة طرق كالنصوص التنظيمية أو العقود الفردية وهو يحظى بحماية قانونية وهو من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفتها وان الأجور تحظى بالأسبقية في الدفع في حين أن اجر المقاول يحدد بصفة جزافية باتفاق حر بين المقاول وصاحب العمل دون تدخل من السلطة العامة ودون أن يحظى بأية حماية قانونية ما عدا ما تعلق بقواعد الحماية المقررة لتنفيذ الالتزامات التعاقد .

انتهاء العقد

مختلف في كلا العقدين حيث ينتهي عقد العمل محدد المدة وفق الأساليب المحددة والمعينة بمقتضى النصوص القانونية , كما أن هناك إجراءات واجب إتباعها عند انتهاء عقد العمل, بينما ينتهي عقد المقاولة بإرادة الطرفين الحرة أو بالفسخ أو من احد الطرفين.¹

المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة

تطبق على عقد العمل محدد المدة القواعد العامة مثله مثل بقية العقود إذا يشترط لقيامه توفر الشروط العامة وهي الرضا والمحل و السبب والأهلية كما يتطلب انعقاده شروطا خاصة تميزه عن باقي العقود من خلال التزام العامل بأداء العمل لمدة محددة مقابل أجر في إطار العقد المكتوب , وسنقوم بتفصيل هذه الشروط من خلال الفرع الأول (الشروط العامة) والفرع الثاني (شروط الشكلية)

¹أهمية سلمان المرجع السابق ص 72-73.

الفرع الأول: الشروط العامة.

لا يمكن أن نتصور إبرام عقد عمل محدد المدة من دون تراضي بين أطراف العلاقة كما لا يمكن أن نتصور إبرام عقد عمل محدد المدة مع شخص عديم أو ناقص الأهلية سواء تعلق الأمر بسن العامل أو قدرته الشخصية أو الذهنية أو كما تسمى بأهلية الأداء لكن يتم اقتران عقد العمل بالسبب في شرط واحد وهو موضوع العقد المتمثل في عنصر العمل المطلوب القيام به.¹

أولاً: الرضا في عقد العمل محدد المدة

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإدارة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني والنظرية العامة للالتزامات المدنية أساساً , نظراً لعدم وجود أحكام خاصة به في قوانين العمل فالتعبير عن الإدارة أو الموافقة لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى حيث يتم التعبير عن الإدارة أو الموافقة كما هو عليه الحال في مختلف العقود ' أما التعبير الصريح سواء كان في شكل الكتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على الموافقة كما هو متفق عليها بين المتعاقدين أو بالتعبير الضمني حسب الأشكال المتعارف عليها كالكسوت مثلاً أو الشروع في العمل دون تردد أو تأخر أو ما يؤدي إلى استخلاص الموافقة الضمنية بمختلف الوسائل والطرق المتعارف عليها²

وإذا كانت طرق وأساليب التعبير الصريح عن الإدارة لا تطرح أي أشكال أو غموض حول صحة الإدارة وخلوها من أي عيب من عيوب الرضا فإن أسلوب التعبير الضمني تطرح عدة احتمالات بوجود أحد العيوب التي تشوب الرضا كالإكراه أو الضغط أو التدليس أو ما شابه ذلك.

¹. طريبت سعيد المرجع السابق ص 20.

²أحمية سليمان المرجع السابق ص 40.

ونظرا لكون العامل حرا من الناحية المبدئية والنظرية في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانياته ومؤهلاته ورغباته فإن احتمالات وجود الإكراه أو الضغط على حرية ورضا العامل نادر الوقوع نظرا لانعدام و استبعاد وجود مصلحة لأي كان في ممارسة هذا الإكراه أو الضغط على العامل مثلما هو عليه الشأن في بعض العقود الأخرى كعقد البيع، إلا أن الإكراه والضغط في عقود العمل يأخذ شكلا آخر انطلاقا من خلفيات واعتبارات اقتصادية واجتماعية قلما تجدها في مختلف أنواع العقود الأخرى حيث أنه من الناحية العملية كثيرا ما يكون عقد العمل محدد المدة من صنع الإرادة المنفردة أو على الأقل من اقتراح إرادة

تتمتع بنوع من السلطة و توجد في مركز يسمح لها بفرض شروطها و تضيق السبل على العامل في مناقشة أو تعديل هذه الشروط الخاصة خاصة إذا كان طلب العمل يفوق بكثير عرضه أي حالة وجود بطالة كبيرة في البلاد الأمر الذي يجعل العامل أمام أمر واقع لا يملك إلا أن يقبل العقد بشروط التي وضعها صاحب العمل وهنا لا تكون لإرادته أي معنى أو دور حيث تصبح الحرية في إبرام العقد حرية وهمية لا وجود لها إلا في نصوص القانون وأراء الفقهاء فقط فأما أن يرفض التعاقد فيكون قد ضيع على نفسه فرصة العمل أو يخضع لشروط العقد.

ورغم تدخل القانون كبث مبدأ سلطان الإدارة المنفردة إلا انه من الناحية العملية لازالت موجودة ومتبعة حتى في أيامنا هذه.

و انطلاقا من الأوضاع العملية التنظيمية التي أوردناها فانه يمكن القول بأن الرضا في عقود العمل مسألة نسبية فهو في كثير من الأحيان لا يتعدى الرضا بأمر الواقع¹

فالأصل في عقد العمل محدد المدة هو نقص احتمالات وقوع عيب فإدارة العامل عند إبرام العقد لكن بالنظر إلى ظروف التي يتم فيها إبرام عقد العمل محدد المدة يوجد احتمال وجود ضغط و إكراه من نوع خاص يتمثل في المركز القانون والاقتصادي للمستخدم الذي

¹ -أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص41.

يفوق مستوى طالبي العمل خاصة إذا كان عرض فرض العمل أقل من الطلب عليه يكون العامل هنا أمام وضعه الاقتصادي صعبة¹

ثانيا : المحل والسبب في عقد العمل محدد المدة

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به² بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه³

إذ يعتبر المحل والسبب في عقد العمل من المسائل التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى حيث أن محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام صاحب العمل والعكس صحيح.

1-المحل :

إذا كان الفقه والقانون يشترطان لصحة المحل حتمية توفره على بعض الشروط منها مثلا أن يكون ممكن ومعينا وقابل للتعيين وأن يكون فيه مصلحة الدائن وأن يكون قابلا للتعامل فيه وغير مخالف لنظام العام والآداب العامة⁴.

فالمحل في عقد العمل لا يستثنى من هذه الشروط، فالنسبة للعمل كمحل التزام العامل يجب أن يكون ممكنا ومعينا أو قابل للتعيين سواء من ناحية تحديده أو تنظيمه حيث تطبق عليه أحكام المادة 93 من قانون مدني جزائري القاضية "بأنه إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته كان العقد بطلان مطلقا" حيث يكيف شرط الإمكانية هنا بقدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسة العمل الموكل إليه حيث يجب أن يدخل العمل ضمن قدرات الفكرية والمهنية للعامل أي ضمن اختصاصه وأن لا يكون من الأعمال التي يعجز العامل عن أدائها أما لتعقيدها أو كونها تتطلب خبرة أو جهد لا يملكه العامل كما يجب أن يكون العمل الملتزم به غير مخالف لنظام العام والآداب العامة كالتجارة في المخدرات.

¹ - سعيد طريبت، المرجع السابق ، ص23.

² - عبد الرزاق السنهوري المرجع السابق ص 464.

³ - عبد الرزاق السنهوري المرجع السابق ص 535.

⁴ - عبد الرزاق السنهوري المرجع السابق ص 466-534.

أما بالنسبة للأجور كمحل التزام صاحب العمل فيخضع بدوره لنفس معايير و الشروط المطلوبة لصحة أي محل في العقد فيكون محدد وفق متطلبات النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة له كان يكون محدد القيمة النقدية محددة ووفق جدول زمني أي في أوقات معينة بتاريخ وهي الشروط التي تفرضها النصوص المتعلقة بالأجور والمرتببات.

إذن محل التزام صاحب العمل شيئاً مادياً يمكن تقويمه كتقديم اجر ثابت بتاريخ محدد وهو بذلك يعتبر التزام بنقل ملكية قيمة نقدية معينة من شخص صاحب العمل إلى شخص العامل¹ -السبب*

لقد عرفنا السبب من قبل أنه الغاية والقرص أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه

وشرط أيضا في السبب أن يكون شروعا وأن السبب المؤدي إلى عقد العمل نادرا ما يكون غير مشروع كان يلتزم العامل بالعمل لدى المستخدم بأجر المعتاد مقابل أن يزوده المستخدم بمادة ممنوعة كالمخدرات²

ثالثا - الأهلية في عقد العمل محدد المدة :

نعرف الأهلية بأنها صلاحية شخص بان تكون له حقوق وصلاحيات لاستعمالها ولدراسة شرط الأهلية في عقد العمل محدد المدة يستوجب النظر أولا في أهلية أطراف العقد وهما العامل والمستخدم، حيث تختلف أحكام الأهلية الخاصة بالعامل عن أهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي أو خاص .

فإما بالنسبة لعامل الذي هو شخص طبيعي، يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلق الأمر بوجود بلوغ سن الرشد وان تكون أهليته غير ناقصة لأي

¹أحمية سلمان المرجع السابق ص 44.

²أحمية سليمان المرجع السابق ص 45

سبب من أسباب المعروفة في قواعد العامة، وبالتالي بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بحرية تامة ودون شرط مسبق .

لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية وضع المشرع استثناء لهذه القاعدة حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصي أو وليه الشرعي، وان لا يشكل العمل المراد القيام به خطرا على القاصر سواء في صحته أو أخلاقه، والهدف من ذلك هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من استغلاله تحت تبعية القانونية ولاقتصادية للمستخدم و من اجل حماية القاصر يلتزم المستخدم بالإعلام وليه الشرعي بكل حيثيات العقد المراد إبرامه.¹

ونفس الحماية قررت في الحالات الخاصة بعقود التمهين كما يوجد استثناء آخر لسن التعاقد في علاقات العمل في مجالات التي لا تشكل خطرا على العامل القاصر في قطاع الخاص وفي أعمال لا تتطلب خبرة ميدانية أو جهدا عضليا أو فكريا رغم إن الجزائر صادقت على اتفاقية حقوق الطفل مع تطابق تشريع العمل لاتفاقية المنظمة الدولية للعمل والتي تمنع تشغيل العمل القاصر في أعمال شاقة تتعارض مع حقوق الاجتماعية، ويستخلص مما سبق لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلق بالسن القانوني المطلوب أو بتقادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في قواعد العامة بنفي أو زوال الحقوق المدنية للمتعاقد²

الفرع الثاني: الشروط الخاصة.

¹ عبد الرزاق السنهوري المرجع السابق ص 112.

² مدخلة الأستاذة عكرون ياقوت من كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة الملتقى الدولي المتعلق بوضعية الطفل يوم 16/17/10/2003 تم نشر هذا المقال في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية عدد 2 لسنة 2003 من صفحة 73 الى 83.

إلى جانب الشروط العامة الواجب توافرها لانعقاد عقد العمل محدد المدة كسائر العقود الأخرى توجد شروط خاصة جوهرية لانعقاد العقد والتي تتمثل في الكتابة والمدة المحددة بحيث لا ينعقد العقد إلا بتوافرها.

ولتعريف شرطي الكتابة والمدة المحددة ، اعتمد الفقه على النصوص التشريعية في تحديدها والتي تحت صراحة على إلزامية وجودها لقيام العقد وحتى عند إثباته في حالة وجود نزاع بين العامل والمستخدم على علاقة العمل ، فقد اعتمد أغلبية الفقه على النصوص القانونية رغم انه غالبا ما يغيب تعريف لشرطي الكتابة و المدة ، في تلك النصوص ولا يختلف الأمر بالنسبة للتشريع الوطني حيث اكتفى المشرع بذكر العنصرين كإجراء ملزم على أطراف العقد وخاصة المستخدم لحماية العامل من التعسف .

فبالنسبة للكتابة يستخلص من الفقرة الأخيرة من المادة 11 من قانون علاقات العمل عندما نصت "انه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة . بمفهوم المخالفة لا يمكن أن يكون عقد العمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوبا وحددت فيه المدة المقررة لتنفيذ العقد أو سريانه.

ويستخلص من الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون علاقات العمل انه عندما يبرم عقد العمل محدد المدة في إحدى الحالات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من نفس المادة فانه يستوجب تبيان مدة سريان علاقة العمل وأسباب المدة المقررة مع إمكانية قيام رقابة من طرف مفتش العمل لمحتوى العقد بخصوص ما تعلق بإثبات ارتباط المدة المحددة بطبيعة العمل المطلوب القيام به .¹

أولا : الكتابة

يعتبر عقد العمل عقد غير شكلي حيث أن الكتابة ليست ضرورية عند إبرام العقد فقد اعتبره المشرع الجزائري عقدا مدنيا بالنسبة للعامل كما نصت المادة 09 من القانون 11/90 المتعلق

¹دكتور سعيد طريبت نفس المرجع السابق ص 30 .

بعلاقات العمل يتم عند العمل حسب الأشكال التي ينفق عليها الأطراف المتعاقدة¹ ونصت المادة 08 من القانون السابق الذكر "على أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفقا لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل² ومن جهة أخرى وبالرجوع إلى أحكام المادة 11 من قانون 90/11 على أنه "يعتبر العقد لمدة غير محدد المدة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة" وهذا يعني أنه في حالة لم يكن العقد مكتوبا يدل على أن العقد مبرم لمدة غير محددة³

- كذلك المادة 14 من نفس القانون نصت على أن "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام القانون عقد عمل لمدة غير محدودة"⁴

دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

وتبين من هذه الموارد أن الكتابة تشترط في عقد العمل محددة المدة وعند انعدامها يصبح ذلك العقد غير محدد المدة⁴

فقد افترض المشرع الجزائري أنه في حالة غياب العقد المكتوب تكون علاقة العمل بين الأطراف المبرمة لمدة غير محدودة وبالتالي على أي أطراف العقد وضع أرادتهما في عقد مكتوب.

والذي يعد أمرا أساسيا لإثبات عقد العمل محدد المدة⁵.

، إضافة إلى ضرورة إفراغ إرادة الأطراف في عقد مكتوب فانه من الضروري أيضا أن يحتوي هذا العقد على بعض البيانات الأساسية والتي تحدد بصيغة موحدة وأخرى تكميلية تختلف من عقد إلى آخر وهي كالآتي :

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، نظرية تطبيقية، مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004 ص12.

² المادة 08 و11 و14 قانون 90/11 المؤرخ 1990/04/21.

³ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص20.

⁴ خيرة عبد المولي المرجع السابق ص 13.

⁵ بن صاري ياسين المرجع السابق ص21.

أ- الأحكام الجوهرية

تتضمن بعض العناصر الواجب ذكرها في عقد العمل والتي تتمثل في

* بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقود

وذلك من خلال تحديد اسم العامل الكامل والعناصر المكونة لهويته وكذلك هوية صاحب العمل كما يجب تحديد تاريخ بداية ونهاية علاقة العمل في عقد العمل المحدد المدة¹. حيث أن تحديد هوية الأطراف وتاريخ سريان وإنهاء علاقة العمل ضرورية على أساس أن الغرض من العقد ليست إثبات الحقوق والتزامات أطراف العقد فقط بل يعتبر وسيلة إثبات أمام جهات مختلفة منها هيئات الضمان الاجتماعي مفتشيه العمل والضرائب وغيرها²

* تحديد منصب العمل ومكانته

ويتم ذلك تحديد نوع العمل أو الوظيفة التي سيقوم بيها العامل والالتزامات التي تقع على عاتقه و رتبته في السلم المهني وترتبط هذه الالتزامات والأعمال بمؤهلات وكفاءة العامل وإمكانية المهنية والتي لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتعديلها والتراجع عنها³

وتظهر الأهمية من تحديد منصب العمل في العقد في حالة قيام نزاع بين صاحب العمل والعامل وذلك بسبب رفض هذا الأخير تنفيذ توجيهات وأوامر صاحب العمل مدعيا بأنها ليست ضمن ما اتفقا عليه عندما تقدم له بطلب الحصول على تلك الوظيفة وأنها لا تتعلق بمنصب العمل وبالتالي فإن تحديد مهام العامل في عقد تسهل من معرفة المسؤوليات التي تترتب على العامل لاحقًا.

¹ بشير هدي المرجع السابق ص 65.

² حمزة الجيهاد ,عقد العمل محدد المدة ,دراسة نظرية وتطبيقية مذكرة تخرج لنيل اجازة المعهد الوطني للقضاء ,دفعة 2001-2004 ص 11.

³ بشير هدي المرجع السابق ص 65.

كما يتم تمييز مهام العامل عن مهام العمال الآخرين من خلال تحديد منصب العمل ويتم ذلك عادة بذكر الورشة للأشغال التي يفرضها المنصب.¹

* تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكتملة:

ويقصد بهذا مختلف العناصر التي يتكون منها الأجر وما يرتبط بها من تعويضات التي تكون مدونة في الاتفاقيات الجماعية والمكافآت والتي لا بد من إفراغها في العقد حسب استحقاقه القانوني الاتفاقي.²

حيث يعد الأجر عنصرا أساسيا في عقد العمل محدد المدة ويتم ذلك بتحديد مقداره وتكمن أهمية إدراج هذا الشرط في أنه يمثل نقطة صراع بين العامل والمستخدم ويمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل كما تجدر الإشارة إلى أن عقد العمل المحدد المدة لا يعد باطلا إذا لم يحدد فيه الأجر³

ب- العناصر والأحكام التكميلية

لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل وتتمثل في :
* تحديد فترة التجربة

* تحديد المدة القانونية للعمل من خلال تنظيم ساعات العمل و العطل

* تحديد مهلة الواجب القيام بها قبل انتهاء العقد

سابقا حالات تعديل العقد العمل سوء ا تعلق الأمر بصاحب العمل أو العامل.

ثانيا: مدة العقد و تسببها.

بين المشرع الجزائري علاقة العمل وقرر إخضاعها للقوانين والتنظيمات الأساسية النموذجية والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة فتنشأ مبدئيا علاقة عمل بمجرد

¹ حمزة الجيهاد, المرجع السابق ص 12.

² يشير هدي المرجع السابق ص 65.

³ حمزة الجيهاد المرجع السابق ص 12.

بداية العمل المطلوب القيام به أو عن طريق إبرام العقد، كما يفترض تشريعياً أن تلك العلاقة تكون لمدة غير محددة وهذا هو الأصل.

لكن استثناءً لذلك وكما أشير إليه سابقاً يمكن أن تتم علاقة العمل بين العامل والمستخدم لفترة زمنية محدودة في عقد العمل.

فإن جانب شرط الكتابة في عقد العمل محددة المدة عقد عند الانعقاد وعند الإثبات يوجد شرط أساسي وجوهري آخر خاص بالمدة المحددة الواجب توافرها أو إدراجها في عقد العمل محدد المدة فهي جوهر علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم فكل الحقوق وكل الالتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد لمدة زمنية محدودة يبدأ سريانها من تاريخ الإمضاء العقد بين الطرفين إلى تاريخ نهايته والمحدد في نفس الوقت المحررة وهذا و خلافا لعقود العمل الغير محددة المدة التي يسري فيها العقد ابتداء من تاريخ إمضائه من طرف الأطراف ولا يتم تحديد تاريخ نهايته في الوثيقة المحررة إلى جانب إضافة عبارة غير محدودة المدة

ثانياً-المدة. الزمنية

- تعتبر المدة الزمنية الفاصل الأول بين مختلف عقود العمل سواء تعلق الأمر بالقطاع الاقتصادي العام أو الخاص وبعض النظر عن ذلك يعتبر عقد العمل محدد المدة استثناءً عن عقد العمل العادي.¹

-تمنح العقود الغير محدد المدة لعقود العمل غير المحررة كتابياً والتي لم ترد فيها مدة سريان

العقد

والملاحظ عند تناول عقود العمل محددة المدة قيام علاقة مباشرة بين أحد الشروط العامة لانعقاد العقد وشرط تحديد المدة فشرط الرضا عند انعقاد عقد العمل محدد المدة يشمل عدة عناصر ملزمة للعامل وأن لا يكون رضاه بالعقد مشوب بعيب من العيوب المعروفة في القواعد العامة.

¹طربيث سعيد المرجع السابق ص 34-35.

- كما يتمثل رضا العامل في معرفته لكل ماله علاقة مباشرة بالعمل المطلوب القيام به فلا بد أن يكون على دراية تامة بالفترة الزمنية الخاصة بعقد العمل المراد إمضائه لتجنب النزاعات والتي غالبًا ما تقع بسبب تجاهل العامل لهذا الشريط الجوهرى في عقد العمل محدد المدة لهذا توجد الحماية المقررة في تشريعات العمل وحتى من خلال الاتفاقيات الجماعية بالزام المستخدم بإدراج كل العناصر المتعلقة بعلاقة العمل في نماذج عقود العمل محددة المدة لا سيما تحديد مدة سريان العقد¹

الفرع الثالث: اثر غياب الكتابة على طبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة .

كما سلف الذكر أن المشرع الجزائري اعتبر الكتابة شرط من شروط قيام عقد العمل المحدد المدة إذ ألزم رب العمل عند إبرامه لهذا النوع من العقود أن يسلم للعامل عقدا مكتوبا ويفهم ذلك من مضمون المواد 11 و 12 الفقرة الأخيرة منها والمادة 14 من قانون 11/90 كما يجب أن يشمل العقد على إمضاء الطرفين.

واعتبر المشرع الجزائري غياب الكتابة في عقد العمل المحدد المدة قرينة قانونية قاطعة لاعتبار أن هذا العقد هو عقد مبرم لمدة غير محدودة وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون 90/11 بنصها " وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" ومنه فان الكتابة تصبح شرط من شروط صحة عقد العمل المحدد المدة يقوم بوجودها و يعاد تكييفه إلى عقد عمل غير محدد المدة بقوة القانون في حال غيابها .

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 1922311 المؤرخ في 18-01-2000 حيث اعتبرت المحكمة العليا انه في غياب عقد العمل مكتوب ليس للمستخدم التمسك لكون علاقة العمل هي محددة مهما كان سبب التعاقد.

وعليه اعتبرت المحكمة العليا علاقة العمل في هذا القرار أنها غير محددة المدة.²

¹ طريبت سعيد المرجع السابق ص 36.

² خيرة عبد المولى المرجع السابق ص 14.

المبحث الثاني: النطاق القانوني لإبرام عقد العمل محدد المدة

حدد المشرع صراحة في نص المادة 12 من قانون من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة وسنقوم بتببات وتوضيح كل حالة على حدة من خلال المطلب الأول وكذا توضيح الحالات الغير قانونية التي يمنع فيها إبرام عقود عمل محدد المدة في المطلب الثاني .

المطلب الأول: الحالات القانونية لإبرام عقد عمل محدد المدة

لقد أحاط المشرع الجزائري نظام العقود محددة المدة بنصوص قانونية آمرة صوتية آثارا بالغة الأهمية في حال مخالفتها سواء اتجاه العامل أو صاحب العمل سعيا منه تحقيق السلم الاجتماعي وحماية العمال إذا اعتمد المشرع على نظام الحصر القانوني لهذه الحالات من خلال نص المادة 12 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل والمؤرخ في 21 افريل 1990 تم جاءت المادة 02 من الأمر 96/91 بإضافة الحالة الخاصة وفي هذا المقام سنقوم بتفضل هذه الحالات التي فيها إبرام عقد العمل محدد المدة¹

الفرع الأول : حالة عندما يوظف عامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

. حالة استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا

حالة الأولى : إبرام عقد عمل محدد المدة عندما يوظف عامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود

أشغال أو خدمات غير متجددة

إن إبرام عقد محدد المدة بموجب هذه الحالة يتطلب وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات "غير متجددة" لفائدة أحد الزبائن واهم النشاطات هذه الحالة)

¹ين صاري ياسين ص 47.

ورشات البناء). ولكن متى يمكن القول أن هذا النوع من الأشغال أو تلك الخدمات تتضمن طابع غير متجددة؟

هناك رأي يقول أن الزبون هو الذي يتميز بصفة عدم التجديد وليس النشاط أي أن الأشغال الخدمات تتميز بصفة عدم التجديد بالنسبة وليس لصاحب العمل باعتباره إنه إذا تعلق الأمر بنشاط المؤسسة للبناء مهما تعددت الأماكن والورشات التي تتدخل فيها يبقى عملها الأصلي والدائم هو أشغال البناء التي تدوم بدوام المؤسسة نفسها طالما أنه يشكل الغرض والهدف من وجودها وعليه لا يجب أن تأخذ هذه الحالة بمفهومها العام لأن طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء إليها .

وهذا ما أكدته اجتهاد المحكمة العليا الذي ذهب إلى أنه :

" و إن كانت الحالة الأولى من المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من أجل أشغال وخدمات غير متجددة مثل ورشة البناء لكن يجب ألا يعلق إنهاء العقد على انتهاء الأشغال الورشة أو ان يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء الأشغال الورشة"

إذا إن الحالة الأولى من المادة 12 تنص بصريح العبارة على أن عقد العمل محدد المدة يبرم من أجل أشغال وخدمات غير متجددة في العقد فيتحفظ هذا الأخير بطبيعته مادام احترم فيه طرفيه السبب والمدة .

وعليه فإن الطابع المتميز لأشغال وخدمات والمتمثل في عدم التجديد هو المعيار الأساسي الذي وضعه المشرع الجزائري لاعتبار ذلك حالة من حالات اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة. والسؤال المطروح هو :أليس تلك هي حالة جميع المؤسسات التي تؤدي نشاطها او خدماتها حسب طلبات الزبائن وليس عن طريق الإنتاج التسلسلي.

وبالتالي فإن هذه الأشغال والخدمات وان كانت تتشابه حسب طبيعتها باعتبار أنها متصلة بنفس الحرفة فإنها تختلف تماما من حيث الشكل بمعنى آخر فان النشاط العام (حرفة) دائم في حين إن كل طلب يقدمه الزبون يشكل نشاطا حرفيا و بالتالي وحيد وعليه فانه وجب

التحقق بان عقد العمل محدد المدة ابرم لتنفيذ خدمات زبون محدد بالنظر إلى الاحتياجات التي يولدها النشاط الدائم للمؤسسة وليس مجرد إحالة عامل لانجاز طلبيه تقدم بها زبون وحتى وان كان على مستوى الورشة الذي يشكل سبب من شأنه ان يبرر لجوء إلى عقد العمل محدد المدة أي انه يجب التأكد من الشغل الذي سيوكل للعامل بالنظر إلى احتياجات الورشة ومقارنة مع احتياجات العمال الدائمين لمؤسسة إذ دعت الضرورة إلى عدد المناصب سواء بالنسبة لطلب المقدم بصفة استثنائية او من اجل نشاط دائم للمؤسسة . يمكن مدى تأسيس التوظيف في إطار عقد العمل محدد المدة بالنظر إلى احتياجات العادية لعمال المؤسسة بإضافة إلى احتياجات المقدمة عند دراسة انجاز وتنفيذ الطلب الذي قدمه الزبون يمكن القول إن هذه الحالة لا تجد تطبيق ميدانيا لها إلا في إطار المفاهيم الموضوعية المذكورة سالفًا مع ملاحظة أن القانون السابق كان أطرًا بموجب المرسوم 203/87 المؤرخ في 01-09-1987 الذي حدد شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في أعمال البناء والأشغال العمومية نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء على أشغال صفة عدم التجديد وهذا لضمان استقرار العامل.¹

حالة الثانية: حالة استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتًا

التطبيق القانوني لهذه الحالة وجب وجود علاقة عمل سابقة ثابتة للعامل الغائب وبالتالي ينصب عقد العمل محدد المدة على نفس العمل القائم به سابقًا من طرف العامل المثبت والغائب وهذا ما أراد المشرع أن يبرره بعبارة "منصب العمل" لم يذكر المشرع في هذه الحالة سبب غياب العامل المثبت حتى يتمكن المستخدم من استخلافه بعامل مؤقت بعقد محدد المدة.

¹خيرة عبد المولى المرجع السابق ص 25-26.

وقد أشار المشرع في الفقرة 01 من المادة 54 من قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى سبب غياب العامل المثبت والذي بموجبه يمكن لطرف المستخدم أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل مؤقت لاستمرار العمل حيث أشار إلى سبب تأدية المهام المرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين¹ حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية التي جاءت في نص المادة 64 من قانون 11/90 والمتعلقة بتعليق علاقة العمل حيث نصت على ما يلي:

- ❖ اتفاق الطرفين المتبادل
 - ❖ عطل مرضية أو ما يماثلها والتي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي .
 - ❖ أداء الالتزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
 - ❖ ممارسة مهمة انتخابية عمومية .
 - ❖ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي
 - ❖ عطلة بدون أجر
 - ❖ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة
- تعتبر الحالات المشار إليها أعلاه والتي تعلق بموجبها علاقة العمل سببًا للجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة بواسطة استخلاف العامل المثبت الغائب لفترة مؤقتة طال أم قصرت مرتبط بشغور منصب العمل ويكون مبررًا لضمان استمرارية أداء المؤسسة لنشاطها بإبرام عقود عمل محددة المدة.

¹د. سعيد طريبيت المرجع السابق ص 49-50.

الفرع الثاني : وجود أشغال دورية ذات طابع منقطع

حالة تزايد العمل لأسباب موسمي،

الحالة الثالثة وجود أشغال دورية ذات طابع منقطع

يلجأ المستخدم أحيانا إلى إبرام عقود عمل محددة المدة من خلال وجود أشغال دورية لها علاقة مباشرة بنشاط مؤسسته وتتصف كذلك بالطابع المتقطع زمنيا حيث لا تمتد زمنيا طوال السنة .

حيث أشارت هذه الحالة إلى نوع خاص من الأشغال من حيث مدة تنفيذها التي يجب ان تكون لها طابعا متقطعا حيث لا يستوجب لقيامها وجود أشغال أخرى بين المؤسسة المستخدمة والزبون مثل ما هو بالنسبة لحالة الأولى المذكور سابقا فتبرير عقد العمل محدد المدة من خلال هذه الحالة يستوجب النظر إلى طبيعة الأشغال المراد القيام بها من طرف المؤسسة المستخدمة كالصيانة الدورية لوسائل الإنتاج في مصنع النسيج والتي تكون دورية ولفترات محدودة في السنة فتحدد تلك الفترات تكون مرتبطة بطبيعة الأشغال وليس بموسم من المواسم السنة .

أما بالنسبة لطابع المتقطع لأشغال الدورية فهو ناتج عن طبيعتها لا سيما وان هذه الأشغال تتوقف لفترات في السنة وبالتالي تكون متقطعة مما يبرر المدة المحدودة لعقود العمل بين العامل والمستخدم.¹

حالة الرابعة: حالة تزايد العمل لأسباب موسمية

تعتبر حالة تزايد حجم العمل في المؤسسة أو وجود أعمال موسمية استثناء لانتظام واستقرار حجم العمل خلال السنة ويلجأ إليها المستخدم إذا لاحظ زيادة في حجم العمل مع نقص في اليد العاملة وهذا ما أكده الاجتهاد القضائي .

¹د.طربيت سعيد المرجع السابق ص46-47.

ونظرا للمصلحة التجارية للمستخدم المتمثلة في تحقيق الأرباح فالأجدر من اللجوء إلى إبرام عقود عمل مؤقتة لتفادي التكاليف الإضافية المتعلقة بمناصب العمل وهذا ما يدخل ضمن السياسة الاقتصادية للمؤسسة وهي تحقيق أكبر نسبة من الربح بأقل تكلفة .

وبالنظر إلى الأعمال الموسمية فهنا يختلف الأمر نسبيا حيث يتنبأ المستخدم مسبقا بهذه الحالة في وجود أنواع خاصة بفترات محددة أو موسمية وبالتالي يكون المستخدم على علم بضرورة وضع اليد العاملة كفيلة في تلك الفترات .

كما أشار المشرع إليها سابقا ب 03 أشهر في القانون 82/06 إليها في قانون الملغى ولم يشير إليها في قانون 11/90 إلى عدم التقيد بهذه المدة خاصة انه لا يمكنه تقسيم كل المواسم بعملية حسابية رياضية مستقرة ومتساوية لضبط مدة العقد بل هناك فترات لمواسم تتغير من إلى أخرى بالزيادة أو النقصان خاصة ما تعلق بالمجال الفلاحي فعدم ذكر المشرع لهذه المدة وتحديدها زمنيا راجع إلى إدراكه لضرورة إتمام الأعمال الموسمية عند نهاية الموسم وطبيعيا بداية ونهاية عقد عمل مؤقت موسمي هو بداية ونهاية الموسم كجني الثمار أو موسم الحرث توجد أعمال أخرى موسمية تتعلق بالصيانة والتي تقام في فصول معينة كالأعمال المتصلة الفن دقة في مجال السياحة والتي تكون في فصل الصيف عكس الأعمال المتصلة بالسياحة الجبلية التي تقام في معظم الفصول¹.

وهذا ما أكدته قرار رقم 161334 للمحكمة العليا الغرفة الاجتماعية القسم الأول الصافي 09/06/1998 المتعلق بتأكيد صفقة عقد العمل محدد المدة المبرم لأسباب موسمية²

¹ طريبت سعيد المرجع السابق ص 39-40

² قرار 161334 للمحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية - القسم الأول -الصادر في 9-6-1998 المتعلق بتأكيد صفقة عقد العمل محدد المدة المبرم لأسباب موسمية .

الفرع الثالث:

الحالة الخامسة وجود أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

إن الحالات الأربعة الأولى حتى وإن كانت تحتاج إلى نوع من التحليل في البعض منها , والى تدخل القضاء لتناول الآخر منها فإنها تبقى ترمي إلى تأخير أوضاع وحالات موضوعية محددة نسبيًا , إلا أن الوضعية التي جاء بها تعديل 1996 بموجب الامر 21/96 المؤرخ في 21-07-1996 على أساس أنها حالة خامسة تختلف تمامًا بحيث لم يعد الأمر يتعلق بوضعية معينة ومحددة تسمح باللجوء إليها لإبرام عقود محدد المدة و إنما هي في هي الحقيقة معايير يمكن أن تعطي في نفس الوقت الحالات الأربعة المشار إليها سابقًا وبإمكانها أن تتوسع إذ تحققت شروط تشمل حالات أخرى غير تلك التي جاءت على سبيل الحصر بموجب نص المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.¹

وبالرجوع إلى عرض أسباب يمكن الامر 21/96 يمكن الملاحظة أن المشرع من خلال هذا التعديل حيث كانت هذه الحالات واردة على سبيل الحصر وكان يحول دون تمكين بعض القطاعات من اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة نظرا لخصوصيات بعض النشاطات التي بالرغم من أنها تتميز بالطابع المؤقت إلا إنها لا تدخل ضمن الحالات الأربعة المنصوص عليها حصرا بموجب تشريع العمل السابق على هذا الأساس ولأسباب تملئها كذلك اعتبارات اقتصادية نظرا للتوجه الجديد الذي يعرفه الاقتصاد الوطني حاول المشرع الجزائري تدارك الأمر من خلال تعديل سنة 1996 لفتح أفق جديدة في مجال التعاقد بموجب عقود محددة المدة وذلك بانتقاله من مرحلة تطبيق نطاق اللجوء إلى هذا النوع من العقود عن طريق حصر الحالات المبررة له حصرا قانونيا أراد المشرع إن يكون من النظام العام قصد الجد ربما من تعسف أصحاب العمل في استخدامه إلى مرحلة أكثر مرونة.²

¹ بن صاري ياسين المرجع السابق ص 81.

² بن صاري ياسين المرجع السابق ص 83.

وتجدر الإشارة أن المرحلة الأولى لم تعمر طويلا بحيث دامت ستة(06) سنوات فقط ليدخل التعديل الجديد نوع من المرونة بتوسيع مجال اللجوء إلى العقود محددة المدة خارج حالات القانونية الأربعة ومن تم لم يعود هناك مجال لاستخدام مصطلح "الحصر" في غياب تحديد المشرع الجزائري من خلال التعديل الجديد الحالات التي بحكم نشاطها أو إشغالها أو طبيعتها محددة أو مؤقتة و التي يمكن عندئذ أن تبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة. أمام هذا الوضع الذي جاء به تعديل سنة 1996 ومادام إن المشرع قد أخرجنا من إطار قانوني مربع أساسه الحصر الصريح الواضح والدقيق للحالات التي يمكن بموجبه اللجوء الى إبرام عقود محددة المدة إلى نظام قانوني جديد يسمح لأصحاب العمل بمرونة أكثر في اللجوء إلى هذا النظام القانوني الخاص من العقود من خلال المعيار الجديد ولكن في ظل هذا الوضع يطرح التساؤل ما هو مصير مبدأ الديمومة في علاقات العمل هناك من يرى بان تعديل الجديد يمكن ان يخلق تحول جذري في علاقات العمل مادام انه يفسح المجال لتحول المبدأ المكرس قانونا وقائم على فكرة إن الأصل في تعاقد هو ديمومة وتعاقد لمدة غير محددة إلى استثناء والتعاقد المؤقت هو الأصل ويستند هذا الرأي إلى إن ممارسات ميدانية قد أثبتت اعتماد أرباب العمل تدريجيا على هذه القاعدة ويكفي الرجوع في هذا الصدد إلى التحقيق الميداني الذي قامت به مفتشيه العامة لدى وزارة العمل سنة 1998 حيث انه في قطاع البناء أغلبية العمال وبالضبط 67% يخضعون لنظام العقود محددة المدة والمؤسسات الأجنبية في نفس القطاع يتعاملون بنفس النظام بنسبة 99.44% القطاع الفلاحي يلجا كذلك إلى نظام العلاقة بنسبة 14% في القطاع الصناعي يطغى نظام العقود محددة المدة في قطاع الخاص .

وإذا سلمنا بان مدة عقود محددة المدة لا تتجاوز مدتها ستة(06) أشهر.¹

¹ين صاري ياسين,المرجع السابق ص8.

- أخيرا يجب لتقدير الوضعيات التي يمكن إن تبرر بصفة عامة اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة وفقا لأي حالة من الحالات الخمسة المذكورة بموجب المادة 12 من القانون 11/90 اخذ بعين الاعتبار المعايير التالية :
- 1- اجتناب التعميم لان النشاط الذي يمكن إن يكون ظرفي أو دوري بالنسبة لمؤسسة معينة يمكن أن يكون دائم بالنسبة لمؤسسة أخرى.
 - 2- اخذ بعين الاعتبار بان للمؤسسة بصفة عامة متجهة نشاط أساسي تعتمد عليه وأنشطة متصلة أو مرفقة وهي غالبا ما تطرح مشاكل في تقديرها بسبب غياب معايير ثابتة لذلك.
 - 3- تميز الشغل أو الأشغال التي تحتاج فعلا إلى تغطية بموجب عقد محدد المدة في إطار النشاط مدته محددة طبيعته مؤقتة.
 - 4- في النهاية يجب التمييز بين سبب العقد وسبب المدة .

المطلب الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة

أن أساس اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لا يكون إلا لاعتبارات موضوعية تفرضها الظروف الغير العادية للمؤسسة المستخدمة فقد حصر المشرع الجزائري حالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود بموجب المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وكان لزاما على المشرع حماية الطابع الاحتياطي لهذه العقود أن يسجها بموانع قانونية تمنع المستخدم من تجاوزها وتتمثل هذه الموانع في النص على بعض الحالات التي يمنع على المستخدم إبرام عقد عمل محدد المدة بشأنها وتتمثل هذه الحالات في تشغيل المؤسسة عمال في أعمال ذات طابع دائم و إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية وحالة استخلاف عمال في حالة إضراب و سنتناول هذه الحالات بالدراسة من خلال ثلاث فروع .

الفرع الأول : حالة الأعمال المرتبطة بالطابع العادي والدائم للمؤسسة:

وعلى اعتبار أن عقود العمل المحددة المدة وجدت كوسيلة احتياطية يلجا إليها لمجابهة ظروف الغير عادية التي تعرفها المؤسسة فلا يمكن اللجوء إلى هذا النوع من العقود لتشغيل عمال في مناصب لها علاقة بالنشاط العادي والدائم لمؤسسة المستخدمة وهذا ما يفهم من مضمون نص المادتين 12 و 12 مكرر من قانون 11/90 اللتين تؤكدان على أن النشاطات التي تبرم من أجلها عقود عمل محدد المدة لا بد أن لا تكون متعلقة بالنشاط الدائم للمؤسسة .

وقد استقر اجتهاد القضاء الجزائري على اعتبار انه إذا ثبت من طبيعة الشغل ووصف المهام المسندة للعامل الذي تم توظيفه أن العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة وغير دائمة ولكن من أجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر عقد عمل مبرم لمدة غير محدودة وهذا ما أكد عليه إجهاد المحكمة العليا بموجب قرارها المؤرخ 11 / 07 / 2000 رقم 20579 الصادر على اثر طعن بالنقص في الحكم القاضي برجوع العاملة إلى منصب عملها وتعود وقائع القضية إلى كون المدعية وظفت بالمؤسسة المدعى عليها كمكلفة بالدراسات العامة بسبب أن هذا المنصب كان شاغرا و تاريخ العقد يمتد من 1996/03/30 إلى 1997/03/29 وخضعت المدعية إلى فترة تجربة مدتها أربع أشهر وبعد نهاية مدة العقد تم تبليغها بنهاية علاقة العمل مما جعل العاملة ترفع دعوة قضائية بإعادة إدماجها إلى منصب عملها بسبب أن علاقة التي كانت تربطها بالمؤسسة المستخدمة هي علاقة غير محددة المدة. لأنها لم تسبب عقد العمل بإحدى حالات المادة 12 من قانون 11/90.

فقضت المحكمة بإعادة إدماج العاملة في منصب عملها على أساس أن العقد المبرم بين الطرفين هو غير محدد المدة طبقا لإحكام المادة 14 من قانون 11/90 وذلك بسبب عدم احترام المؤسسة المستخدمة للشروط الواردة في المادة 12 من نفس القانون، وبموجب

هذا القرار تبين أن كل من المحكمة الابتدائية والعليا قد اعتبرنا العقد الذي يكون موضوعه نشاط عادي للمؤسسة فإنه لا يدخل ضمن حالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 وأيضاً لعدم ذكر سبب التعاقد، مما يجعل هذا العقد المبرم مع العاملة لا يستجيب لشروط القانونية لعقود محددة المدة لاسيما ما تعلق بشروط العقد الشكلية منها والموضوعية¹.

الفرع الثاني: حالة إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

إن حالة تقليص أو تسريح العمال لأسباب اقتصادية هما وجهين لعملة واحدة ويقصد بها قطع علاقة العمل بين العامل والمستخدم لاعتبارات لا تتعلق بشخص العامل وإنما لسبب أجنبي عنه وهو السبب الاقتصادي الذي يرتبط بالصعوبات الاقتصادية والمالية التي تواجه الهيئة المستخدمة التي تجبر هذه الأخيرة إلى تسريح العمال للحفاظ اقتصاد وديمومة المؤسسة وقد يرتبط سبب التسريح الاقتصادي باعتبارات أخرى مثال التحولات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة لمواجهة منافسة لمؤسسات أخرى .

ويقصد بذلك فصل عامل أو مجموعة من العمال لسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو لسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة مما يسبب توقف نشاطها وذلك وفق جدول زمني محدد متلاحق أو دفعة واحدة².

وان كان من الجائز للمستخدم اللجوء إلى تقليص العمال لأسباب اقتصادية فإنه لا يمكن مع ذلك إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة مع عمال جدد وهو الأمر الذي تؤكد المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص ".... يمنع

¹ خيرة عبد المولى المرجع السابق ص 35.

² فيصل يوسف، عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل -مذكرة ماستير -كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة قاصدي مرباح- ورقلة 2014-2015 ص21.

على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين من اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيف جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

وهذا يعني أنه يجوز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية لكن يمنع عليه اللجوء في نفس الوقت إلى توظيف عمال آخرين في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص في نفس أماكن العمل¹

ونلاحظ من المادة 08 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 25/05/1994 المتضمن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية تنص على أنه خلال المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي لا يجوز تجديد عقود العمل لمدة معينة من طرف المستخدم ويعتبر هذا الإجراء التزامًا قانونيًا على المستخدم احترامه وتطبيقه ميدانيًا .

وهذا ما ذهب إليه كذلك اجتهاد المحكمة العليا من خلال تكريس أحكام الفقرة الثالثة من المادة 69 من قانون المتعلق بعلاقات العمل التي تمنع المستخدم من اللجوء إلى توظيف جديد في الأصناف المهنية التي تعرضت إلى عملية تقليص من عدد المستخدمين²

الفرع الثالث : حالة استخلاف عمال في حالة إضراب

الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل من طرف العمال بهدف ممارسة الضغط على المستخدم من أجل للحصول على تلبية المطالب المهنية التي هي موضوع الخلاف

¹ سلامي أمال - عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - رسالة ماجستير - جامعة قسنطينة - كلية الحقوق 20011-20013 ص 29.

² من صاري ياسين المرجع السابق ص 96

معهُ وحق الإضراب في القانون الجزائري هو احد الحقوق الأساسية للعمال وله قيمة دستورية نتيجة الاعتراف الدستوري به عبر مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر من الاستقلال إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2023 حيث جاء النص عليه ضمن الفصل المتعلق بالحقوق والحريات، كما أنه حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونًا وبالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليًا أو جزئيًا إلا أن المشروع 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 لتعليق علاقة العمل التي هي إعادة إدماج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق عملهم.¹

¹ بشير هدي، المرجع السابق ص 122.

خلاصة الفصل الأول :

وكخلاصة لما سبق فإن المشرع الجزائري لم يعطي التعريف الدقيق لعقد العمل المحدد المدة بل أوجد له مجموعة من الخصائص الشكلية التي تميزه عن باقي العقود كما أنه أوضح أن القاعدة العامة في إبرام عقود العمل هي غير محددة المدة حفاظًا وضمانًا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل والهيئة المستخدمة غير أنه استثناء على القاعدة العامة والاعتبارات الاقتصادية يمكن إبرام علاقة عمل لمدة محددة ، وأوردها المشرع في نص المادة 12 من قانون 90-11 فجاءت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال وتتمثل في :

1. عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال و خدمات غير متجددة
 2. عندما يتطلب أمر من هيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع
 3. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقتًا
 4. تزايد الأعمال الموسمية
 5. وجود أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها
- إبرام عقود عمل محددة المدة خارج اطار حالات المحددة في نص المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يعد باطلا .

الفصل الثاني

آثار وضمانات الحماية في عقد العمل

محدد المدة

المبحث الأول: آثار عقد العمل محدد المدة

تتميز علاقات العمل التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد استعمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها بحكم طبيعتها وغايتها المتمثلة في ضبط وتحديد ما يترتب عنها من حقوق والتزامات على أطرافها حيث تشكل التزامات كل منها حقوق الطرف الثاني والعكس صحيح سواء كان مصدر الالتزام القانون أو العقد¹

وعليه ومما سبق الذكر سنتناول من خلال هذا المطلب حقوق وواجبات العامل في عقد العمل محدد المدة .

المطلب الأول: حقوق وواجبات العامل

سنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة الحقوق المالية و الغير مالية وكذا واجبات العامل تجاه صاحب العمل في عقد العمل محدد المدة.

الفرع الأول: الحقوق المالية المقررة للعامل في عقد العمل محدد المدة :

أولاً: الحق في الأجر:

لقد نص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على حق العامل في الأجر ونصت المادة 8 منه مايلي " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج عمله "

¹احمية سليمان المرجع السابق ص141.

فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل كما يعتبر أهم الالتزامات المستخدم فعنصر الأجر يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية¹ فقط أحاط المشرع عنصر الأجر بحماية قانونية خاصة سواء عند إبرام عقد العمل أو عند سريانه حتى بعد انتهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم .

ونصت المادة 06 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في فقرة السادسة على حق العامل في إطار علاقة العمل الدفع المنتظم من الأجر المستحق رغم أن التسديد المنتظم للأجر مرتبط بالحالة المالية للمؤسسة بحيث يكون العامل تابعا للمستخدم من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وبالمقابل تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقيها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت علاقة العمل وصحتها وشكلها ويستعمل عادة مصطلح الأجر (salaire) للتعبير عن مقابل العمل في إطار قانون علاقات العمل .

إلى جانب حماية الأجر في أحكام القانون المدني و القانون التجاري لا سيما في مجال أولوية تسديدها للعامل قبل أي نوع من الديون المستحقة نجد أيضا أن المشرع قد تناول زوايا مختلفة حسب نوع قطاع المستخدم ففي قانون الخاص بعلاقات العمل أشار المشرع إلى الأجر على اعتباره مرتب أما في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فأشار إليه على أساس ارتباطه بتصنيف ومن خلال ذلك نستنتج أن تنظيم الأجر في قانون علاقات العمل يصنف على أساس حجم مردود لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال إلى جانب اعتماد على مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب فالمشرع أعطى مفهوما خاصا للعنصر المرتب²

¹أحمية سليمان نفس المرجع ص،157.

المادة 08ق 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .

²بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية للنشر والتوزيع+ الجزائر ط2

2009ص133.

على أساس:

- الأجر الأساسي الناجم عن تصنيف المهني.
- تعويضات المدفوعة بحق بالأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف العمل لا سيما العمل لتناوبي والعمل المضر ، والعمل الليلي وعلاوة المنطقة
- علاوة مرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجها
- ونظرا للطابع المؤقت في هذا النوع من العقود يمكن أن يفتقد العامل بعض التعويضات المرتبطة بالمنصب العمل كتلك المتعلقة بالأقدمية
- ولقد أقر القانون 90-11 عن حماية الأجور عن باقي الديون وهذا ما نصت عليه المادة 89 من قانون 90-11¹ المتعلق بعلاقات العمل
- وأیضا عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من قانون 90-11 سابق الذكر
- إلزامية تسليم القسيمة أو كشف الأجر المادة 86 من نفس القانون

ثانيا : الحق في التأمين و الحماية والضمان الاجتماعي :

يعرف قانون العمل بأنه قانون اجتماعي بكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كاستغلال أو التصريح التعسفي أو كانت أثناء تاذية العامل لعمله كالحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه والتأمين والحماية الاجتماعية ، لم يعد حق قانوني بل ارتقى إلى الحق الدستوري حيث نص الدستور الجزائري في مادته 52 فقرة 2 منه

¹المادة 89-86-90 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والمؤرخ افريل 1990.

"يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"¹

- **التأمينات الاجتماعية:** وهو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو محددة المدة ومهما كان القطاع الذي يعملون فيه عام أو خاص وتشمل التأمينات الاجتماعية

- **التأمين على المرض :** التكفل بالعامل أو أحد أفراد أسرته في حالة الإصابة ببعض الأمراض وكل ما تتطلبه مقتضيات العلاج والعناية إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج عن أجره جزئيا أي 50% من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأولين و100% من ابتداء من الأسبوع الثالث إلى تاريخ الشفاء .

- **التأمين على العجز:** ويشمل التكفل بالعامل الذي له عجز يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز ويقتصر تحديد مقدار المعاش بالنظر إلى ما بقي من قدرة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العامة

- **التأمين على الوفاة:** ويخص هذا النوع من التأمين تمكين ذوي الحقوق العامل المتوفى أي الورثة من الاستفادة من منحة الوفاة المقدره بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضى

- **التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :** وتشمل كافة الحوادث إلى تمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسة أو أدائه لعمله أو نتيجة كذلك سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو حتى خارجه حسب ما نص عليه قانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بمجال المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي

¹احمية سليمان نفس المرجع ص143.

لاسيما المواد من 17 إلى غاية 22 جريدة الرسمية عدد 128¹

الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية المكرسة للعامل في عقد العمل

أولاً: الحق النقابي :

لقد تم تكريس الحق النقابي من خلال اتفاقية المنظمة الدولية للعمل لا سيما في موادها 89/87 هذه المبادئ المتعلقة بالتنظيم حق النقابي والمفاوضات الجماعية كما تم منح العمال ممارسة الحق النقابي من خلال الدستور 1989 والقانون 02/23 المؤرخ 02 ماي 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي لا سيما في المادة 25 منه التي تنص " الحماية مكفولة بمقتضى هذا القانون لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أو

لا²

ثانياً: الحق في التكوين المهني:

يقصد بالتكوين تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل ومواكبة للتطور ويتم ذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات ودراسات وحتى حصص تطبيقية وتقع مسؤولية التكوين على المستخدم والمشرع خول للعمال بموجب نص المادة 06 من القانون 11/90 ويفهم ذلك من عموم النص أي المادة 06 أنه لم يتم استثناء العمال ذوي العقود محددة المدة غير أنه وبالمقابل فمن غير المعقول استنفادة العامل مشغل بعقد مؤقت لفترة تكوينية تغطي نصف مدة عقد العمل من هنا كان من الأفضل تنظيم هذه المسألة من طرف المشرع بحل قانوني يتوافق ومدة العقد³

¹أحمية سليمان نفس المرجع السابق ص 149.

²المادة 25 من قانون 02/23 المؤرخ في ماي 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

³قاري الزهور مذكرة نهاية التبرص النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة نظام استثنائي المعهد الوطني الدقيقة الأولى 2001/2000 ص 37.

ثالثا: الحق في الوقاية الصحية والأمن طلب العمل :

وتشمل هذه الوقاية الصحية حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة الأبخرة الغازية الخطيرة والسامة ويتم ذلك باتخاذ كافة الإجراءات والاحتياطات الضرورية واللازمة لمكافحة الخطر وفصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية بيئية خاصة ومعدات فردية ذات فعالية عالية وهذا ما نص عليه قانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية الجريدة الرسمية العدد 04 .

الفرع الثالث : التزامات العامل في عقد العمل محدد المدة

يعتبر تنفيذ العمل الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل تتفرع منه عدة التزامات ثانوية يمكن حصرها في التزامه بالمحافظة على أسرار العمل وعدم منافسة صاحب العمل أثناء القيام بالعمل ووقفا عند هذه الالتزامات سنقوم بتوضيحها من خلال هذا الفرع

أولاً: امتثال العامل لأوامر صاحب العمل وتعليماته وكذا التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها هذا الأخير كمدير الوحدة أو الفرع أو رئيس مصلحة العمال في حدود اختصاصه المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد ويشترط إلا تكون هذه الأوامر والتعليمات مخالفة للقانون أو الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو عقد العمل المتفق عليه ومتى كانت كذلك أصبحت غير ملزمة كما يجب على العامل أن يمتثل لتلك الأوامر المسندة إليه وان يبذل في أدائه عناية الرجل العادي يقاس هذا القدر من العناية بما يبذله العامل يتمتع بنفس مؤهلات العامل المعني ويحتل نفس المنصب وهو معيار مهم يتحدد بواسطته الخطأ الذي يمكن أن ينسب إلى العامل تشمل الأوامر التي يصدرها صاحب العمل كل ما يتصل بتنفيذ العمل مثل كيفية الأداء والوسائل التي يكون بها

المواد من 29 إلى 33 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية المؤرخ في 1977/01/26 جريدة عدد 04.

الإنتاج ومكان الذين يؤدون فيه وتحديد ساعات العمل كما يشمل الأوامر تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة¹

وهذا ما نصت عليه المادة 07 فقرة 03 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة العادية للسلطة"²

ثانيا: الالتزام بالسري المهني

إن احتفاظ العامل بالأسرار المهنية مرهون ببقاء المعلومات التي وقفت عليها سرية العمل أما إذا زالت السرية عن هذه المعلومات ذاعت وانتشرت وصارت معروفة لدى الغير بحيث أصبح في إمكانه معرفتها بسهولة تحرر العامل من هذا الالتزام يسقط التزام العامل بحفاظ على السر المهني إذ كان ما توصل إليه العامل من معلومات خلال القيام بنشاطه المهني ينبئ عن ارتكاب واقعة جنائية كان يستخدم صاحب العمل مواد خام انتهت صلاحيتها أو قيامه بتصنيع أسلحة وذخائر بغير ترخيص أو عدم استخدام مصنع الأدوية لنسب محددة لتكوين الدواء كل هذه الحالات يحق للعامل إبلاغ السلطات عنها في إطار الواجب كما لا يقتصر الالتزام بالاحتفاظ بالسري المهني على مدة العقد بل يضل ساريا بعد انقضاء العقد إذ انه في حالة انتهاء علاقة العمل يكون صاحب العمل مهددا أكثر بخطر إفشاء الأسرار³

وهذا ما نصت عليه المادة 07 الفقرة 08 من القانون 90-11 السالف الذكر " يخضع العمال في إطار العلاقات العمل للواجبات الأساسية التالية" ألا يفشوا المعلومات المهنية

¹الدكتور بن عزوز بن صابر نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري والمقارن دار الحامد للنشر والتوزيع ص155 .

²المادة 07 فقرة 03 من قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل .

³دكتور بن عزوز بن صابر نفس المرجع ص 156.

المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة¹

ثالثا : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

إن العامل بحكم عمله قد يقف على أسرار صاحب العمل الأمر الذي يجعله يشغل هذه الأسرار لمصلحته الشخصية فينافس صاحب العمل في مجال النشاط الذي يمارسه أو أن يستخدم هذه الأسرار لصالح العمل الذي التحق بخدمته وهو أمر غير مشروع لما قد يلحق أضرار جسمية بالمصلحة الاقتصادية صاحب العمل ونظرا لخطورة هذا العمل تدخل المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة وألزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا إذا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك ويلاحظ أن النص الذي أورده المشرع الجزائري نصا عاما يقضي بعدم شرعية المنافسة أثناء قيام علاقة العمل² وليس بعد انتهائها طبقا لنص المادة 07 الفقرة 07 من قانون رقم 11/90 " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية إلا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطل إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم³ "

المطلب الثاني: حالات تجديد وإنهاء عقد العمل محدد المدة

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى مسألة تجديد عقد العمل بل ترك هذه المسألة إلى حرية الأطراف المتعاقدة واعتبار الاتفاق بمثابة الالتزام الطرفين طبقا لقواعد العامة التي تقضي بكون العقد شريعة المتعاقدين.

¹م 07 فقرة 08 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

²الدكتور بن عزوز بن صابر نفس المرجع السابق ص 159.

³المادة 07 فقرة 07 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

كما نص المشرع على حالات إنهاء عقد العمل بموجب مادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل دون التمييز بين العقود محددة المدة وغير محددة المدة مع إدراجه حالة خاصة، بالعقد العمل محدد المدة وهي انقضاء العقد وأمام هذا الوضع المتمثل في تجديد حيث سنقوم بتفصيل عنصر تجديد عقد العمل محدد المدة وإنهاءه من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: حالات تجديد عقد العمل محدد المدة

يمكن أن يتجدد العقد صراحة أو ضمناً

أولاً: تجديد عقد العمل محدد المدة صراحة

يكون التجديد صراحة إذ كان العقد الأصلي ينص في إحدى موادها على إمكانية التجديد عند انتهاء مدته المحددة وفي حال رفض أي طرف تجديد العقد فما عليه إلا تقديم عذر للطرف الآخر قبل حلول أجل انقضاء عقد العمل الأصلي، وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في التشريعات السابقة حيث سمح للأطراف المتعاقدة من خلال الأمر 31/75 المتعلق بشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 09 منه "...القيام بهذا الإجراء مرة واحدة فقط وإلا تحول العقد المحدد أكثر من مرة إلى عقد عمل غير محدد المدة¹

إلا أنه في التشريع الحالي لم يتطرق المشرع إلى هذه المسألة تاركاً حرية التجديد للأطراف المتعاقدة .

كما أن السياسة الاقتصادية المنتهجة بداية من التسعينات اعتمدت على حرية التفاوض والتعاقد والذي جعل عقد العمل يأخذ حيزاً كبيراً في سوق العمل.

¹د. طربيت سعيد، نفس المرجع، ص114.

وخلافا للمشرع الجزائري فإن التشريع الفرنسي عالج مسألة التجديد عقد عمل محدد المدة بكثير من الدقة، حيث كرس مبادئ وقواعد التجديد¹

ثانيا: التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة

يترجم هذا التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة من خلال مواصلة العامل لعمله بعد انقضاء مدة العقد بشغله لمنصب عمله ومواصلة قيامه بنفس الأعمال التي كان يقوم بها أثناء سريان العقد الأول الذي لم يشير فيه صراحة إلى إمكانية تجديد، فاستمرار المتعاقدين في تنفيذ عمل محدد المدة بعد حلول أجله دون شرط التجديد تنتج عنه وضعية واقعية فيواصل العامل تقديم الخدمات وبالمقابل يواصل المستخدم تسديد الأجر، وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة في التشريعات السابقة من خلال قانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية من خلال المادة 34، أما في التشريع الحالي لم يتطرق المشرع إليه إلا أن الاجتهاد القضائي أوجد حل، حيث اعتمد على المبدأ القائم على أنه في حال انعدام عقد عمل مكتوب مع استمرار علاقة العمل بعد إنتهاء العقود محددة المدة يجعل من هذه الأخيرة عقود غير محددة المدة حسب نص المادة 08 من القانون 211/90²

ثالثا : عدم إمكانية تجديد عقد عمل لأسباب خاصة

- عدم تجديد العقد العمل لأسباب اقتصادية

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة عند نهاية المدة المحددة للعقد، خاصة إذ تعلق الأمر بصعوبات اقتصادية ومالية للمستخدم حيث يلجأ إلى التقليل من عدد العمال لتفادي الإفلاس التجاري، أوجد المشرع إتباع خطوات قانونية من طرف المستخدم كمرحلة أولية من الجانب الاجتماعي وهو الإجراء الوارد في نص المادة 08 من المرسوم التشريعي 09/94

¹طربيت سعيد، نفس المرجع، ص115.

²طربيت سعيد، نفس المرجع، ص116.

المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء، حيث أشارت إلى عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة من طرف المستخدم.

- عدم تجديد العقد لأسباب تأديبية:

لا يسمح بتجديد عقد العمل محدد المدة في حالة العقوبات التأديبية دون التسريح التأديبي وهي العقوبات تتدرج ضمن النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة وبالرجوع 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 في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات والإجراءات المقررة لها ويستلزم على المستخدم إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي وترجع له صلاحية تقدير هذه الأخطاء المهنية ودرجات عقوبات، وبالتالي في حالة ارتكاب العامل المتعاقد لمدة محدودة والذي تعرض أثناء تنفيذ عقده لعقوبة تأديبية يجوز للمستخدم أن يمنعه عند نهاية العقد من تجديده مرة أخرى¹

الفرع الثاني : حالات إنهاء عقد العمل محدد المدة.

أولاً: حالات إنهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين

وتتمثل هذه الحالات في البطلان والإلغاء القانوني وانقضاء أجل عقد العمل محدد المدة وانتهاء النشاط القانوني للمؤسسة، الوفاة، الاستقالة.

- البطلان والإلغاء القانوني

تتضمن هذه الحالة سببين البطلان المطلق والإلغاء القانوني إذ كلاهما يختلف عن الآخر، فالبطلان ينص أساساً على مخالفة القانون مخالفة المبادئ العامة في القانون أو

¹طربيت سعيد، نفس المرجع، ص123.

لتخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا، المحل، السبب إذ جاءت هذه الشروط مخالفة فإنه يترتب عنه البطلان، مما ينجم عنه إرجاع الأطراف المتعاقدة إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد حيث يكون البطلان بأثر رجعي لمن تقرر له أن يطالب بالتعويض وبما أنه من المستحيل رجوع طرفي عقد العمل إلى ما كان عليه قبل التعاقد ذلك لأن موضوع التعاقد أداء خدمة وبدل مجهود فإنه لا يمكن له استرجاع الجهد أو خدمات المقدمة كما أنه ولا اعتبارات اجتماعية واقتصادية فإن المشرع نظرا لخصوصية عقد العمل فقد نص في المادة 35 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به" غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى بطلان الأجر المستحق من عمل تم أدائه¹

أما بالنسبة لحالة الإلغاء القانوني، فإن الأمر يتعلق بصدور قانون جديد يلغي حكم أو عدة أحكام، وبرز مثال على ذلك هو رفع السن القانوني الأدنى في العامل، وهذا بدون ترخيص من الولي الشرعي أو تشغيلهم في أعمال خطيرة أو مضرة بصحتهم أو تمس بأخلاقهم، وهذا ما نصت على المادة 15 من قانون 11/90 إذ نصت على ما يلي "لا يمكن في أي حل من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقد التمهين، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته²

¹. عزوز منى، طاهير ياسمينية، عقد العمل محدد على ضوء تشريع العمل الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة، عبد الرحمن ميرة، بجاية 2017-2018، ص56.

²خيرة عبد المولى، نفس المرجع السابق، ص109.

- انقضاء مدة العقد

يعتبر انقضاء مدة العقد السبب العادي في إنهاء عقد عمل محدد المدة وقد نصت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، يقصد بانتهاء أو انقضاء مدة العقد هو انتهاء الفترة الزمنية لسريانه بغض النظر عن تحقيق أو عدم تحقيق الغرض من إبرام العقد بين العامل والمستخدم ، إن تحديد المدة الزمنية في عقد العمل محدد المدة يعتبر من أهم العناصر المكونة للعقد بتحديد بدايته ونهايته نص المشرع في الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على إلزامية تجديد مدة علاقة العمل وأسبابها في عقد محدد المدة .

كما يجب تبيان حالة من حالات المادة 12 بدقة أي تحديد المدة الزمنية لعقد العمل محدد المدة يجب أن يكون في شكل لا يجعل أي لبس أو أي تأويل وبالتالي تكون نهاية علاقة العمل بانقضاء مدة العقد بشكل عادي لتفادي النزاعات¹

- انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة :

وهي حالات كثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد ، وحل المؤسسات وتصفيتها ، ففي هذه الحالة يزول محل العقد وذلك بسبب تعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية وزوالها نهائياً²

ونجد أن القانون 11/90 تضمن حماية قانونية للعمال في حال تغير وضعية المؤسسة ، فإن حقوق العمال تبقى قائمة بينهما أي تتحول إلى مؤسسة مستخدمة جديدة

¹طربيت سعيد نفس المرجع السابق، ص111.

²خيرة عبد المولى -المرجع السابق ص101

المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

وقد نصت المادة 74 من القانون 11/90 " إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها قائمة بين المستخدم والعمال ...". وبالتالي فإن تغيير وضعية المؤسسة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يضر بحقوق العمال .

- الوفاة

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل حلول أجله ويقصد بالوفاة هنا وفاة العامل ليس صاحب العمل ذلك لأن شخصية العامل في عقد العمل هي محل اعتبار عكس شخصية المستخدم .

حيث إذا توفى هذا الأخير فإن عقد العمل يبقى دائما قائما إذا استمر نشاط المؤسسة وينتقل عقد العمل إلى من استخلف الشخص المتوفى غير أن الآثار المترتبة على عقد العمل تنتهي كحقوقه في الأجر والترقية أما العلاوات والمنح التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في تركة ورثة للمطالبة بها وفق ما نص عليه القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أما إذا كانت الوفاة طبيعية فلذوي الحقوق الحق في منحة الوفاة وفق ما نص عليه القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم بالتأمينات الاجتماعية.

- الكوارث الطبيعية

تعتبر انتهاء عقد العمل محدد المدة أمرا طبيعيا لاستحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية لقوة قاهرة كالزلازل الذي يدمر منشآت المؤسسة المستخدمة أو الفيضانات التي تهلك الزرع أو الحرب المدمرة ويمكن في هذه الحالة تطبيق القواعد العامة والمتعلقة بتنفيذ الالتزامات التعاقدية حيث نصت المادة 121 من القانون المدني : " في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه التزامات المقابلة له ويفسخ العقد بحكم القانون .

ومن خلال ذلك يمكن القول أن انتهاء عقد العمل محدد المدة يكون لاستحالة التنفيذ الالتزامات التعاقدية بحدوث سبب خارج عن إرادتي العامل والمستخدم على هذا الأساس تعتبر الكوارث الطبيعية سببا عاديا لانقضاء العقد قبل آجاله المحددة بحيث لا يمكن توقعه أو دفعه¹.

الفرع الثالث: حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة المشتركة أو بإرادة احد الطرفين

تطرقنا من خلال الفرع الثاني لتبيان حالات إنهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين و سنتناول من خلال هذا الفرع حالات إنهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة المشتركة للطرفين أو بإرادة احد الطرفين.

أولاً: إنهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة المشتركة

- التقاعد

التقاعد حالة من حالات إنهاء عقد العمل و ذلك بوصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها من التأمينات الاجتماعية، ذلك عن طريق الاستفادة من منحة التقاعد مقابل الاشتراكات التي دفعتها المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العمل، وهي حالة قانونية جاء ذكرها في نص المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص ما يلي " تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية " التقاعد "... أما المادة 06 من قانون التقاعد تنص على شروطه "يتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استفااه شرطين :

¹طربيت سعيد - المرجع السابق ص138.

- بلوغ سن ستين عاما (60) بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين سنة (55) بالنسبة للنساء.

- قضاء 15 سنة كاملة في العمل على الأقل .

وهذين الشرطين متلازمين من حيث منع المستخدم أن يحيل العامل إلى التقاعد ولو بلغ سن التقاعد إذ لم يكن قد استوفى الشرط الثاني ، كذلك الحال إذ عمل العامل فترة تفوق المدة المقررة ولم يبلغ بعد سن الستين¹

- استحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل):

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة نتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص² إلا أنه بعض الأحيان يكون الإثبات صعب كإدعاء المستخدم بعدم الكفاءة المهنية للعامل أي عجز العامل عن أداء عمله على الوجه الذي يريده بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارة أو الخبرة فكثير ما يوجه فيه القضاء عدة صعوبات في إثبات صحة هذه الادعاءات وقد نص المشرع الجزائري على إنهاء علاقة العمل على هذه الحالة في نص المادة 66 فقرة 05 من قانون علاقات العمل " تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية " العجز الكامل عن العمل كما ورد في تحديده في التشريع"³.

¹حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء عقد العمل في التشريع الجزائري، حسب القانون 11/90، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2015-2016، ص 75.

²بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص112.

³حبيب عادل، نفس المرجع السابق، ص77.

ثانياً: إنهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة احد الطرفين

تنتهي علاقة العمل بإنهاء المدة الأصلية هذا هو الأصل إلى جانب ذلك نجد أن القانون والتنظيم المعمول به يجيزان لأحد الطرفين أن تتجه إرادته لإنهاء علاقة العمل مع مراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك¹.

- إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعامل :

- الاستقالة : حالة من الحالات إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة للعامل حيث تعترف التشريعات العمالية المقارنة والأحكام القضائية بحق العامل في الاستقالة من منصب العمل انطلاقاً من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها علاقة العمل² وقد نصت المادة 68 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن الاستقالة هي حق معترف به للعامل ' قد ألزم المشرع هذا الأخير بموجب هذه المادة بضرورة تقديم الاستقالة كتابياً على أن لا يغادر منصب عمله، إلا إذا استوفى فترة الإشعار المسبق والتي تبدأ من تاريخ الموافقة على الاستقالة وبالتالي تعتبر الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة .

ثالثاً: إنهاء العقد بإرادة المستخدم :**- التسريح التأديبي**

يتم التسريح التأديبي للعامل عندما يرتكب هذا الأخير خطأ جسيم يتمثل في التصرف الذي يقوم به فيلحق بأضرار بمصالح رب العمل أو ممتلكاته أو يخل بالتزامات مهنية مما

¹ عزوز منى طاهر ياسمينية، نفس المرجع السابق، ص59.

² سلامى أمال، عقد عمل محدد المدة في إطار صلاحيات الاقتصادية في الجزائر د، رسالة ماستر، جامعة قسنطينة،

2012-2013، ص107.

يجعل استمرار علاقة العمل أمرا غير مقبولا بالنسبة لرب العمل أمام خطورة هذه الأفعال¹.

وان مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة عهدت للمستخدم سابقا عند إعداده للنظام الداخلي ونظرا لتعسف المستخدمين وتشدهم المفرط والغير مبرر جاءت المادة 73 المعدلة والمتممة لقانون رقم 21/91 المؤرخ في 21-12-91 بتغيير عميق في نص المادة والتي تنص " وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة وبدون تعويض الأفعال التالية

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ العمليات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا افشي معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون .
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال العنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات أو المنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل.
- إذ تناول كحول أو محذرات في أماكن العمل
- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفق أحكام التشريع المعمول بها.

¹خيرة عبد المولى المرجع السابق ص 118

المادة 73 من قانون 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

- تجدر الإشارة أن الخطأ المهني من الدرجة الأولى يكون عقابه ما بين الإنذار الشفوي والتوقيف من يوم إلى ثلاثة أيام أما الخطأ المهني من الدرجة الثانية فتكون عقوبته متراوحة بين التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام أما الخطأ الجسيم الذي يعتبر من الدرجة الثالثة فهو كذلك التصرف الذي يجعل التسريح امرا ضروريا أي يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا رغم المدة المحددة للعقد وبالتالي يعتبر التسريح ألتأدي حالة من حالات إنهاء عقد العمل محدد المدة¹

المبحث الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة

بالإضافة إلى مجموعة القوانين والاتفاقيات التي أوجدتها مختلف التشريعات قانون العمل والرامية للأساس إلى ضمان حقوق العمال وحمايتهم من التعسف والضغط وإهدار الحقوق ، اوجد التشريع وسائل أخرى لرقابة على تطبيق السليم لقوانين لاسيما تعلق بالرقابة على عقود العمل محددة المدة اوجد أيضا الرقابة الإدارية الممثلة في مفتشيه العمل والرقابة القضائية ويعتبران هذان النوعان من الرقابة ضمان الالتزام بشكل وموضوع العقد محدد المدة كما هو منصوص عليه في تشريع العمل كما يضمن حقوق العامل ولو نسبيا علما أن مركز العامل يبقى دائما، ضعيفا من خلال علاقة العمل المؤقتة.

المطلب الأول: الرقابة الإدارية (مفتشيه العمل)

تتمثل الرقابة الإدارية بصفة عامة في الإجراءات القانونية المعمول بها على مستوى مفتشيه العمل بخصوص تنظيم علاقة العمل وتتحدد هذه الرقابة على مستويات عدة بداية من عقد العمل ثم النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة إلى اتفاقيات الجماعية ويتم هذه الرقابة في

¹طربيت سعيد من المرجع السابق ص119.

إطار التطبيق السليم لتشريع العمل وهذا ما يكفل حقوق العمال وسنحاول بسط الضوء بالشرح والتفصيل على رقابة الإدارية لا سيما تعلق بعقد العمل¹ و هذا من خلال الفرع الأول والثاني.

الفرع الأول: التحريات ذات طابع مدني

يقوم مفتش العمل طبقا للصلاحيات المخولة له وطبقا لقانون 90-03، المتعلق بصلاحيات مفتش العمل ، حيث يقوم بزيارات ميدانية داخل المؤسسات الاقتصادية سواء ذات طابع خاص أو عام، تتم هذه الزيارات داخل الاختصاص الإقليمي لكل مفتش معين فيه، يتم هذه المراقبة في إطار مراقبة تطبيق الصحيح والسليم لتنظيم تشريع العمل، حيث يخول له القانون طلب أي وثيقة قانونية والإطلاع عليها من أجل أداء المهام المخولة له، وأي عرقلة يتعرض لها من خلال منعه من الدخول إلى أماكن العمل وعدم تمكنه من الوثائق المطلوبة تعد عرقلة يعاقب عليها القانون بغرامة تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج والحبس من 03 أيام إلى شهرين أو بإحدى العقوبتين طبقا لمادة 24 من قانون 03/90 المحدد لصلاحيات مفتش العمل تعدد الميادين التي يقوم مفتش العمل بمراقبتها من مراقبة السجلات القانونية ميدان الوقاية الصحية ميدان العلاقة العمل ،الأجور، مراقبة عقود العمل محددة المدة ، وبما أن المشرع الجزائري ذكر مفهوم نص المادة 12 مكرر من قانون 11/90 التي تنص " أن المفتش العمل المختص إقليميا يتأكد من أن عقد العمل محدد المدة ابرم من أجل إحدى حالات المنصوص عليها صراحة في نص المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من خلال مراقبة النقاط القانونية التالية²

أولا: التحقق من مدة العقد المبرم مع النشاط الذي ابرم من أجله

¹طربيت سعيد، نفس المرجع السابق، ص237.

²المادة 12 و12 مكرر من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في افريل 1990، القانون 03/90 المحدد لصلاحيات مفتش العمل .

- إن المفتش العمل له الحق في التحقق مما إذ كانت مدة التي تعاقد العامل والمستخدم عليها تتطابق والنشاط الذي وظف من أجله العامل، وهنا يمكن أن نجد احتمالين :
- أن تكون مدة العقد المبرم أطول من مدة النشاط المعني ففي هذه الحالة يعتبر التعاقد مخالف لشروط العقد.
 - كما يمكن أن يكون العقد مخالف تماما لقانون العمل حيث نجد عقد عمل في الأصل نشاطه يتطلب إبرام عقد عمل غير محدد المدة إلا أن المستخدم يتحايل في تطبيق القانون فيتم تشغيل العمال في نشاطات دائمة بعقود مؤقتة من أجل إحداث الضغط المعنوي على العامل.
 - إذن وجب أن يكون العقد المبرم موافق لإحدى حالات المنصوص عليها في نص المادة 12 و 12 مكرر من قانون 11/90 كما يمكن أن تكون المخالفة على شكل
 - إبرام عقد عمل محدد المدة دون ذكر حالات المادة 12 وهو ما يجعله مخالف أيضا لقانون كل هذه التحريات يقوم بها مفتش العمل في إطار أداء مهامه.

الفرع الثاني: التحريات ذات طابع الجزائي

في حالة تأكد مفتش العمل من هذه المخالفات يقوم بإعلام المستخدم أولا للتوضيح القانون ثم توجيه توصيات وتعليمات للمستخدم بالكف عن مخالفة القانون عن طريق توجيه اعذر في اجل لا يتجاوز 10 أيام إذ قام المستخدم أو المؤسسة بتحويل العقود وإعادة تكيفها إلى عقود غير محددة المدة يتم تسوية الأعدار¹

في حالة عدم استجابة صاحب العمل للأعدار الموجه إليه خلال المدة المحددة قانونا يحزر مفتش العمل محضر مخالفة ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة، والمقصود بها هنا وكيل

¹المادة 02 من قانون 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق لمهنية العمل ج ر العدد 6.

²بن عامر مقني، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة، الاسكندرية، 2010، ص138¹ صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص79.

الجمهورية الذي يوجد في دائرة اختصاص مفتش العمل وعلى المحكمة الجزائية أن تبث في الدعوى خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والاستئناف وهذا طبقا لمادة 12 المذكورة سابقا كما تنص المادة 14 من قانون 03/90 المحدد لصلاحيات مفتش العمل أن تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها الاعتراض. 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 بشأن¹ ... مما سبق بأن مفتش العمل إذ اكتشف خرقا للقواعد عقد العمل محددة 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 بامتنال خلال مدة ثمانية أيام، وإذ انتهى الأجل دون الالتزام من قبل المستخدم بأنه يحزر محضر يخطر به الجهة القضائية المختصة²

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة

لا تتمثل رقابة احترام قواعد وأحكام عقد العمل محدد المدة في دور مفتش العمل فقط ولكنها تظهر أكثر في دور قاضي المسائل الاجتماعية، بمناسبة فصله في النزاعات التي تثور بين العامل والمستخدم وتتجسد رقابة القاضي من خلال مراقبة الشروط الشكلية الخاصة بعقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة وشروطه موضوعية لاسيما تعلق في تحديد السبب الذي ابرم من أجله عقد العمل ففي هذه الحالة يقوم القاضي ببسط رقابته القضائية من أجل خلق المقارنة بين العقد والحالة المطروحة والقانون تشريع العمل ومن تم بسط سلطان القانون و بسط سلطان سلطته التقديرية في تقرير الحكم وهذا ما سنتناوله بتحليل من خلال هذا المطلب 'الفرع الأول إثبات عقد العمل، الفرع الثاني التكيف القضائي لعقد العمل أما الفرع الثالث الجزاءات المترتبة على مخالفة عقد العمل محدد المدة .

الفرع الأول: إثبات عقد العمل محدد المدة .

أولاً: إثبات عقد العمل من حيث الشكل

يخضع عقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة المفروضة على العامل إلى الشكلية هدفها حماية هذا الأخير وتمثل في الكتابة و العلم والتوقيع.

1-الكتابة من خلال نص المادة 11 من قانون 11/90 يظهر مدى إجبارية الكتابة في عقد العمل محدد المدة مهما كان سبب العقد أو مدته كما لا بد أن يتضمن هذا العقد كما هو الشأن في جميع العقود على كل معلومات التي من شأنها تسهيل رقابة مفتشيه العمل التي يجب أن يعرض على رقابتها مسبقاً لفحصه ومراقبة مدى شرعية¹ العقد لذلك وجب أن يتضمن العقد سبب إبرامه واسم ولقب العامل ومؤهلاته المهنية وتاريخ نهاية العقد كما جاء به قرار المحكمة العليا تحت رقم 158393 المؤرخ في 14/04/1998 وفيه حيث أن الطاعن لم يبين كيف خالف قاضي الموضوع أو أخطأ في تطبيق المادة 12 من قانون السالف الذكر ، كما أنه لم يستطع إثبات صفة العقد محدد المدة لأن الوثيقة المقدمة من طرفه لم تكون عقداً بين الطرفين وإنما هي إرسالية داخلية بين البنك المركزي بولاية بجاية والمديرية العامة بالجزائر حيث يتبين من العلاقة التي كانت تربط المطعون ضدها بالطاعن أن الشروط للمنصوص عليها في المادة 12 من القانون السالف الذكر لم تحترم إذ أن الطاعن لم يقدم أي وثيقة تبين طبيعة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة² .

¹طربيت سعيد ، المرجع السابق ص 245.

²أوصيف سامية 'غشام نجاة ،عقد عمل محدد المدة في التشريع الجزائري مذكرة ماستر في الحقوق أعمال بجامعة محمد بوضياف

المسيلة سنة 2016/2017 ص 29.

2- العلم و التوقيع : العلم عنصر من عناصر الرضا في التعاقد و يستشف علم العامل بطبيعة العقد الذي يربطه بالمستخدم من خلال توقيعه عليه غير أنه يطرح السؤال هل أن عدم توقيع العامل للعقد يعتبر بمثابة انعدام للكتابة ؟
لم ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة لتبليغ أو تسليم العقد ولكن اعتبر الاجتهاد القضائي أن عدم توقيع يعد بمثابة انعدام الكتابة.¹

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

تنص المادة 12 مكرر من القانون 11/90 "على مفتش العمل أن يتأكد بأن عقد عمل محدد المدة ابرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل".
كما نصت في فقرتها الأخيرة "يبين عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

- ذكر السبب لا تكتمل الشكلية إلا بذكر السبب بدقة وتوضيح المهام المقررة إنجازها من طرف العامل وعندها يقرر القاضي ما إذا كانت قابلة لإدراج ضمن الحالات المقررة قانونا أو لا وقد جاء القرار الصادر عن الفرقة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 758015 المؤرخ 10 / 03 / 1998 حيث انه "يتبين بالرجوع إلى أوراق الملف أن المطعون قد ابرم عقدين محدودي المدة الأول الابتداء من 30 / 05 / 1994 الى 25 / 08 / 1995 لمدة 12 شهرا والثاني محل النزاع الحالي ابتداء من 30 / 05 / 1995 إلى 29 / 11 / 1995 لمدة 6 أشهر، و حيث أن كلا العقدين وخاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه ؛ لم يتم وفقا نص المادة 12 من القانون 90 / 11.

¹عبد السلام ديب 'قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية' دار القصبية الجزائر، 2003 / ص 108.

حيث لم يبين فيه بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة¹.

- ذكر المدة إن المدة العمل في عقد العمل محدد المدة وأسباب المدة يفرضها القانون ومع ذلك لا يحددها حد أدنى أو أقصى فقد يترك تقديرها للقاضي إذا كانت المدة محددة في عقد العمل متطابقة مع السبب المذكور في العقد في هذا نوع من العقود كان يذكر في العقد أن مدة العمل تتعلق بحصاد موسمي مثل حصاد القمح ، فهنا يكون للقاضي حق تقدير مدة حصاد وان مدة العقد تمتد مع مدة الحصاد وتنتهي مع انتهائها.

الفرع الثاني : تكييف القضائي لعقود العمل محدد المدة

لقد قرر المشرع شروطا استثنائية لإبرام عقد العمل محدد المدة ورتب على عدم مراعاة تلك الشروط إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة من طرف القاضي لكن السؤال المطروح من له الحق بالمطالبة بإعادة تكييف العقد ومتى ؟ والإجابة على هذا السؤال وجب توفر مجموعة من الشروط.

أولاً: شروط التكييف القضائي لعقود العمل محددة المدة

في ظل غياب نص صريح يحدد شروط رفع دفع دعوة التكييف فإنه ومن خلال استقراء قرارات المحكمة العليا الصادرة عن الغرفة الاجتماعية المنشورة يتضح بأن الشروط التي لابد من توفرها حتى يمكن إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة تتمثل في ما يلي²:

❖ رفع دعوة التكييف من صاحب المصلحة

¹أوصف سامية ، غشام نجاة المرجع السابق ص30.

²حمدي باشا ، القضاء الاجتماعي، منازلها العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر ، ص25.

دعوة التكييف ترفع من صاحب المصلحة والتي عادة ما يكون العامل ، حيث أكدت المحكمة العليا في إحدى قراراتها " كما لا يظهر من طلبات المطعون ضده بأنه التمس من المحكمة إعادة تكييف علاقة العمل لمخالفة العقد لنص المادة 12 لعدم ذكره سبب تحديد المدة ،كل هذه المعطيات التي لم يتضمنها الحكم المطعون فيه لا تسمح لقاضي الدرجة الأولى بأن يقضي بما قاضى به ، ذلك أن مخالفة العقد لمادة 12 مسألة تثار من المدعى صاحب المصلحة ولا يمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً.¹

لكن في قرار سابق أكدت المحكمة العليا أن المادة 12 من القانون 90 - 11 تعتبر من النظام العام وبالتالي فان عدم احترامها وخرقها يثيره القاضي من تلقاء نفسه حيث جاء في نص القرار:

" إن مراقبة شرعية العقود العمل محددة المدة والتحقيق من مدى مطابقتها لنص المادة 12 من القانون 90 - 11 من النظام العام ، يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يعاين ما إذا كانت تدخل في إحدى الحالات المنصوص عليها بموجب هذا النص القانوني ولا مجال للاعتماد على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين"²

وفي قرار آخر أكدت بموجبه " بأن عدم اكتشاف مفتشيه العمل عيوب عقد العمل محدد المدة لا يمنع القاضي من ممارسة سلطته في مراقبة تلك العقود"³

¹قرار الغرفة الاجتماعية، بالمحكمة العليا بين المؤسسة الوطنية لأشغال و التركيب الكهربائي ضد (س) تحت رقم 697035 المؤرخ في 10 / 01 / 2013 / مجلة المحكمة العليا العدد الأول السنة 2013 .

²قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 58 18 18 المؤرخ 13 / 10 / 1998 ، دليل الاجتهاد القضائية في القضايا الاجتماعية الصادرة عن وزارة العمل و ضمان الاجتماعي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء، المديرية العامة خلية المنازعات نوفمبر 2013 ص 06.

³قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 290486 المؤرخ في 16 مارس 2005 ، مجلة المحكمة العليا العدد الواحد ، سنة 2005 ص 135.

حيث جاء في هذا القرار ... فإن القاضي الدرجة الأولى و كما فصل عن صواب في تأسيس قضاؤه استعمل سلطته في مراقبة شرعية عقود العمل محددة المدة في مدى احترامها للشروط القانونية التي فرضتها المادة 12 من القانون سالف الذكر من عدم احترامها ومتى توصل بتحليلاته القانونية والتي هي من صميم اختصاصه إلى مخالفة تلك العقود بشروط التي فرضتها المادة 12 من قانون 90 - 11 واعتبارها عقود غير محددة المدة تأسيساً على المادة 14 من نفس القانون فقضاؤه جاء مطابقاً للقانون والزرع بتلك المخالفات التي وقف عليها القاضي لم تكن محل اكتشاف سابق من قبل مفتش العمل زعم باطل ذلك أن عدم اكتشاف أي عيب في عقود العمل محددة المدة من طرف مفتش العمل لا يمنع القاضي من القيام بدوره في إسناد سلطته في مراقبة هذه العقود أثناء النظر في النزاع ذي العلاقة بها لذلك فالإثارة غير سديدة ويترتب معها رفض الطعن".

❖ رفع الدعوى التكييف أثناء سريان مدة العقد أو تنفيذه:

أكدت المحكمة العليا في كثير من القرارات الصادرة من الغرفة الاجتماعية بأن دعوة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى غير محدد المدة لا بد أن ترفع أثناء سريان عقد العمل وليس بعد انتهائه، حيث جاء في إحدى قرارات الغرفة الاجتماعية «...» من جهة أخرى فإن عقد محدد المدة الرابط من طرفي الدعوى انتهى في 01/12/2000 ولم يرفع الطاعن دعواه إلى بتاريخ 01/08/2006 ولكي يأمر القاضي بتحويل العقد محدد المدة إلى غير محدد المدة يجب أن يكون العقد ساري المفعول و أما أن ترفع الدعوى بعد تنفيذه فإن القضاء بتكليفه إلى عقد غير محدد المدة يعد مخالفة للمادة 14 من قانون 11/90¹

¹ قرار الغرفة الاجتماعية القسم الأول بالمحكمة العليا تحت رقم 488196 المؤرخ في 06/01/2009 ، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالفة الذكر ص 12.

وفي قرار آخر للمحكمة العليا " حيث يتبين من الحكم المطعون فيه إن من جهة قضى بتحويل العقد المحدد المدة الرابط بين طرفي الدعوة و الممتد من 01 /07 /1998 إلى 30 /06 /1999 إلى غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من قانون 90 -11 التي لا تجد مجالا للتطبيق في دعوة الحال طالما أن المطالبة بتحويل العقد محدد المدة إلى غير محدد المدة تكون أثناء سريان العقد وهذا غير متوفر في دعوى الحال سيما أن المطعون ضده المدعى الأصلي أقام دعواه سوى بتاريخ 07/08/2008.¹

من خلال استقراء مجموعة من القرارات القضائية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا تم التوصل إلى تحديد أربع حالات يمكن بواسطتها إعادة تكييف عقود العمل محددة المدة تكييفاً قضائياً وهي كالتالي:

- حالة إذا مالكان عقد العمل غير مكتوب وهذا ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 11 من قانون 90-11 بأن " غياب عقد العمل مكتوب بين الطرفين يفترض وجود وقيام علاقة عمل غير محددة المدة.²

- حالة إبرام عقد عمل محدد المدة خارج الحالات الخمس منصوص عليها في المادة 12 من قانون 90-11 عند لجوءه إلى إبرام عقد عمل محددة المدة بأنها الاستثناء عن المبدأ³

وبالتالي لا يحق له إبرام عقود عمل خارج الحالات الخمس منصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل

- إبرام عقود العمل محددة المدة مع ذكر كل الحالات الخمس للمادة 12 في عقد العمل ' لا تبرم عقود العمل محددة المدة إلا إذا توفرت حالة من حالات الخمس الواردة على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90 -11 أما إذا تضمن عقد العمل ونص

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قضية بين الشركة الوطنية لنقل السكك الحديدية ضد (ز. غ) تحت رقم 608809 المؤرخ في 02 /06 /2011 ، مجلة المحكمة العليا العدد 02 سنة 2011 ص 191.

² المادة 11 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في أبريل 1990.

³ المادة 12 من نفس القانون.

على كل الحالات الخمس فإنه عقد مخالف للقانون ، و يتحول إلى عقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من قانون 90-11 وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها " ... ذلك أن عقود العمل محتج بها خاصة العقد الأخير المحرر بتاريخ 24 / 10 / 2000 ذكر فيه جميع الحالات المبينة بنص المادة 12 من قانون 90-11 أن ذكرها جميعا يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل المطعون والذي يعد تسريحه تعسفا وفقا للمادة 73 من قانون 90-11 وبالتالي فإن مراقبة عقد العمل محدد المدة من صلاحية قاضي الموضوع¹

إبرام عقد عمل محدد المدة مع عدم ذكر بدايته ونهايته أكدت الفقرة الأخير من المادة 12 من قانون 90-11 على إلزامية أن ينص العقد العمل محدد المدة بكل دقة على مدة العقد العمل وأسباب المدة المقررة وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا أن مدة العقد القائم بين الطرفين لم تحدد بصفة دقيقة ولا يكفي تحديد نهايتها من انتهاء المشروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بداية و نهاية بصفة محددة و ثابتة.²

الفرع الثالث : الجزاءات المترتبة على مخالفة شروط عقد العمل محدد المدة

الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقود العمل المحددة المدة سواء كان جزاء مدني أو جزائي بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد الأمرة التي هي من النظام العام و جاءت لحماية حقوق من أي تعسف وقد فرض المشرع كنتيجة لهذا الإخلال الجزائي أحدها مدني وينصب أساسا على تغيير طبيعة العقد أو تعويض العامل والثاني جزائي يتمثل

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قضية بين مؤسسة نفضال ضد (ب ١٠) تحت رقم 329195 المؤرخ في 08 / 03 /

2006 مجلة المحكمة العليا العدد واحد للسنة 2006 / ص 296.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 21 / 03 / 2000 ملف رقم 212573 ، دليل الاجتهادات القضائية القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 07.

في تسليط عقوبة جزائية على كل من يخالف قواعد عقود العمل محددة المدة.

أولاً: الجزاء المدني

إن من الجزاءات المدنية المقررة تتمثل في نوعين ' إعادة تكييف طبيعة عقد العمل أما الثاني فهي في إمكانية تعويض العامل عن الضرر الذي ألحقه به المستخدم حيث يلجأ العامل لرفع دعوة قضائية أمام المحكمة المختصة لطلب استرداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة أو تعويض الذي يقرره القاضي.

❖ إعادة تكييف العقد:

لقد أشار المشرع من خلال نص المادة 14 من قانون 90-11 إلى اعتبار عقد العمل محدد المدة مع عكس ما تنص عليه أحكام علاقة العمل الدائمة دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص الأخرى¹.

كما أن انعدام عقد عمل مكتوب مع استمرارية علاقة العمل بعد انتهاء عقود عمل محددة المدة يجعل من هذه الأخيرة غير محددة المدة بحيث لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل ونفس الشيء في حالة عدم احترام عقد عمل محدد المدة طبقاً لنص المادة 12 من قانون 90-11.²

❖ التعويض عن الضرر:

إن التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل ، المتعاقد يعتبر جزاء مدني في حال الإخلال بعقد العمل محدد المدة وهو الذي نصت عليه المادة 73 الفقرة 04 من قانون 90 / 11 المتعلق للعلاقات العمل والتي أشارت إلى تعويض العامل في حال تصريفه

¹ بن صاري ياسين مرجع السابق ص 149.

² طربيت سعيد نفس المرجع السابق ص 260.

من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية كما أنه يكون تحديد التعويض وفق القواعد العامة وليس وفق المادة 73 ، وبالتالي يكون للقاضي سلطة التقديرية لتقدير التعويض¹

❖ الجزاء الجنائي

لقد نص المشرع من خلال قانون العقوبات والقانون الخاص بعلاقات العمل على مجموعة من النصوص التي تفرض عقوبات تتراوح بين غرامات مالية وعقوبات بالحبس وخاصة بعد إصلاحات سنة 1990 والتغيرات التي جاءت بها في مجال تنظيم علاقات العمل.

بإضافة إلى الجزاءات المدنية والجزائية المتعلقة بالإخلال بأحكام العقد المحددة المدة وعدم احترام شروط انعقاده هناك عدة عقوبات أشار إليها المشرع في قانون رقم 11/90 تتعدد مع تعدد مبالغ الغرامات حسب نوع المخالفات كالجزاء المقرر المستخدم الذي يقوم بتشغيل عمال قصر بعقود عمل محددة المدة هو تحميله غرامتين الأولى بمبلغ بين 1000 أو 2000 دج طبق للمادة 146 مكرر أما الغرامة الثانية هي مبلغ بين 1000 و 2000 دج طبقا للمادة 140 والتي تنص على أنه يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح بين 15 يوم إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها وذلك في حالة العود.²

ومن جهة أخرى نصت المادة 139 من قانون 90-11 على حالة العود وقضت على أنه تضاعف الغرامة في حال العود فيما يخص المخالفات، ويعتبر عودة إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال اثنا عشرة شهرا التي تسبق الواقعة اللاحقة وطالما أن الجريمة تأخذ وصف المخالفة وفقا لهذا القانون أن إثباتها بمحاضر يعتبر دليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي هذا ما قضت به المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية.

¹ طربيت سعيد المرجع السابق ص 260.

² زين صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق ، ص 160.

خلاصة الفصل الثاني

وخلاصة لما سبق فإنه عقد العمل محدد المدة له آثار قانونية تنتج عند إبرامه مثله مثل عقد العمل غير محدد المدة لاسيما تعلق بالحقوق المالية والغير مالية للعمال والتزامات المطالب بأدائها اتجاه المستخدم , كما أن المشرع الجزائري أحاط عقد العمل بمجموعة من ضمانات حماية للعمال المشغلين بعقود عمل محددة المدة تنوعت هذه الضمانات بين الرقابة الإدارية والقضائية حيث يتم تفعيل الرقابة الإدارية من خلال دور مفتشيه العمل في مراقبة تشريع العمل بصفة عامة أما الرقابة القضائية فتتمثل في السلطة التقديرية للقاضي في تقدير التعويض للعمال المسرحين تعسفا وإعادة تكيف العقود العمل محددة المدة في حالة إخلال المستخدم لنص المادة 12 مكرر من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .



خاتمة

الخاتمة

إن عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي جاء استثناء عن القاعدة العامة ، له خصائص جاءت ضمن نص المادة 11 و12 من قانون 90-11 ومن خلال دراستنا لموضوع البحث استخلصنا إن عقد العمل محدد المدة كغيره من العقود الملزمة يقتضي انعقاده توفر مجموعة من شروط العامة و الخاصة وهي ما تميزه عن باقي العقود من حيث خاصية ضرورة إفراغ العقد في وثيقة مكتوبة يحدد فيها بدقة المدة و سبب إبرام العقد على أن يكون السبب متضمنا إحدى الحالات الواردة في المادة 12 من قانون علاقات العمل كما حصر المشرع الجزائري هذه حالات التي يتم فيها اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة في نفس المادة سابقة الذكر ويترتب على مخالفة هذه الشروط آثار تضمنتها المادة 14 من نفس القانون وهي اعتبار علاقة العمل لمدة غير محدودة ونظر للجوء المفرد إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة إنهائه كما أن المشرع الجزائري لم ينظم عقد العمل محدد المدة تنظيما كافيا فان هذا النقص فتح بابا واسعا للتحايل واستغلال العامل والتعسف مما خلق كم هائل من القضايا تخص الموضوع المعالج ومما أيضا خول للقاضي سلطة واسعة خاصة في مجال تكييف الحالات

من أجل تقرير الحماية القضائية للعامل ما دفعنا إلى إدراج اقتراحات التالية :

1. ضرورة تدخل المشرع بالنص بأن الأحكام التي تنظم عقود العمل محددة المدة من النظام العام حتى يتمكن القاضي من إثارتها من تلقاء نفسه حماية للطرف الضعيف
2. تحديد مدة العقود العمل المحددة المدة في بعض الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11 وذلك عن طريق توافق مدة العقد مع مدة الأشغال.
3. تحديد عدد المرات التي يمكن فيها تجديد عقد العمل محدد المدة منعا للتعسف للمستخدمين.

4. رفع قيمة الغرامة وتشديد العقوبات الجزائية المنصوص عليها في حالة مخالفة أصحاب العمل للأحكام المقررة قانونا.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

- 1- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26-04-1990 المعدل والمتمم .
- 2- قانون 03-90 المعدل المعدل والمتمم للقانون 11-90 و المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل ج ر08
- 3- قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية المؤرخ في 26/01/1977 جريدة العدد 04.
- 4- قانون 02/23 المؤرخ في ماي 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي
- 5- القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- 6- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 25/05/1994 المتضمن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .
- 7- المرسوم 203/87 المؤرخ في 01-09-1987 الذي حدد شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في أعمال البناء والأشغال العمومية .
- 8- الأمر رقم 21/96 المؤرخ 04-07-1996, المعدل والمتمم للقانون 1-90

ثانيا: قائمة المراجع

1-الكتب

- عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني نظرية الالتزام بوجه عام ,دار النشر للجامعات المصرية القاهرة 1952,
- أحمية سليمان ,التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر 2012
- بشير هدي في الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية للنشر والتوزيع + الجزائر ط2 2009

- حمدي باشا ، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دارهومة، الجزائر.
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري والمقارن، درا حامد للنشر، عمان، 2011.
- عبد السلام ديب 'قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية' دار القصبه الجزائر، 2003.
- بن عامر مقني، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة، الاسكندرية، 2010.
- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة، الجزائر، 2004.
- نادية فضيل، أحكام الشركات التجارية طبقا لقانون التجاري الجزائري، دارهومة لطباعة والنشر الجزائر 1977
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دارهومة، الجزائر، 2010.
- طريبت سعيد النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2012.
- جلال مصطفى القريشي شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1984

2- الرسائل والمذكرات الجامعية

الرسائل الجامعية :

- سلامي أمال- عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر-رسالة ماجستير - جامعة قسنطينة - كلية الحقوق 20011-20013 ص 29.
- من صاري ياسين المرجع
- خيرة عبد المولى ، عقد العمل محدد المدة مذكرة ماجستير قسم ما بعد التدرج تخصص القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران السانية السنة الجامعية 2009
- ### 4-مذكرات

- القاضية قاوي الزهور مذكرة نهاية التبرص النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة نظام استثنائي المعهد الوطني للعمل الدقيقة الأولى 2001/2000 .

- حمزة الجيهاد, عقد العمل محدد المدة, دراسة نظرية وتطبيقية مذكرة تخرج لنيل اجازة المعهد الوطني للقضاء, دفعة 2001-2004
- مذكرة الماستر
- اوصيف سامية 'غشام نجاة, عقد عمل محدد المدة في التشريع الجزائري مذكرة ماستر في الحقوق أعمال بجامعة محمد بوضياف المسيلة سنة 2016/2017.
- سلامى أمال, عقد عمل محدد المدة في إطار صلاحيات الاقتصادية في الجزائر, رسالة ماستر, جامعة قسنطينة, 2012-2013.
- حبيب عادل, التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء عقد العمل في التشريع الجزائري, حسب القانون 11/90, مذكرة لنيل شهادة الماستر, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة الدكتور مولاي طاهر, سعيدة, 2015-2016.
- فيصل يوسف, عقد العمل محدد المدة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل – مذكرة ماستر – كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة قاصدي مرباح- ورقلة 2014-2015.
- عزوز منى, طاهير ياسمينة, عقد العمل محدد على ضوء تشريع العمل الجزائري, مذكرة ماستر, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة, عبد الرحمن ميرة, بجاية 2017-2018.

5- مقالات

- مدخلة الأستاذة عكرون ياقوت من كلية الحقوق جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة الملتقى الدولي المتعلق بوضعية الطفل يوم 16/17/10/2003 تم نشر هذا المقال في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ولاقتصادية والسياسية عدد 2 لسنة

6- القضاء

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 21 / 03 / 2000 ملف رقم 212573 ، دليل الاجتهادات القضائية القضايا الاجتماعية.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قضية بين مؤسسة نفضال ضد (ب . ا) تحت رقم 329195 المؤرخ في 08 / 03 / 2006 مجلة المحكمة العليا العدد واحد للسنة 2006.
- قرار الغرفة الاجتماعية القسم الأول بالمحكمة العليا تحت رقم 488196 المؤرخ في 06 / 01 / 2009 ، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالفة الذكر ص 12.

قائمة المراجع

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قضية بين الشركة الوطنية لنقل السكك الحديدية ضد (ز).
(غ) تحت رقم 608809 المؤرخ في 02 /06 /2011 ، مجلة المحكمة العليا العدد 02 سنة 2011 ص
191.
- قرار الغرفة الاجتماعية، بالمحكمة العليا بين المؤسسة الوطنية لأشغال و التركيب الكهربائي ضد (ا)-
(س) تحت رقم 697035 المؤرخ في 10 /01 /2013 /مجلة المحكمة العليا العدد الأول السنة 2013
- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 18 18 58 المؤرخ 13 /10 / 1998 ، دليل
الاجتهاد القضائية في القضايا الاجتماعية الصادرة عن وزارة العمل وضمان الاجتماعي الصندوق
الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء، المديرية العامة خلية المنازعات نوفمبر 2013 ص 06.
- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 290486 المؤرخ في 16 مارس 2005 ، مجلة المحكمة
العليا العدد الواحد ، سنة 2005 ص 135.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	كلمة شكر وامنتان
	الإهداء
	المقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتنظيمي لعقد عمل محدد المدة	
02	المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة
03	المطلب 01 : المفهوم الفقهي والقانوني لعقد العمل محدد المدة وعناصره
04	الفرع 01 : المفهوم الفقهي والقانوني لعقد العمل محدد المدة
06	الفرع 02 : عناصر عقد العمل محدد المدة
10	الفرع 03 : تميز عقد العمل محدد المدة عن بعض العقود المتشابهة له
12	المطلب الثاني: شروط العقار عقد محدد المدة
13	الفرع 01 : الشروط العامة عقد العمل محدد المدة
17	الفرع 02 : الشروط الشكلية لانعقاد عقد العمل المحدد المدة
23	الفرع 03 : جزاء خلق شرط الكتابة في العقد
24	المبحث الثاني: النطاق القانوني لانعقاد عقد العمل محدد المدة
24	المطلب 01: الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة
25	الفرع 01 : حالة تنفيذ عمل مرتبط بأشغال غير متجددة حالة استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا
28	الفرع 02: حالة وجود أشغال دورية ذات طابع متقطع حالة تزايد الأعمال الموسمية
30	الفرع 03: عندما يتعلق الأمر بنشاطات وأشغال ذات مدة محدودة بحكم طبيعتها
32	المطلب الثاني: الحالات الغير قانونية لإبرام عقود عمل محدودة المدة
33	الفرع 01 : حالة الأعمال المرتبطة بالطابع العادي والدائم لمؤسسة
35	الفرع 02: حالة تسريح العمال لأسباب اقتصادية

36	الفرع 03: حالة استخلاف عمال في حالة إضراب
37	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني آثار و ضمانات الحماية في عقد العمل محدد المدة	
39	المبحث الأول: آثار عقد العمل محدد المدة
39	المطلب الأول: حقوق وواجبات العامل
40	الفرع الأول: الحقوق المالية المقررة للعامل في عقد عمل محدد المدة
43	الفرع الثاني: الحقوق الغير المالية المقررة للعامل في عقد عمل محدد المدة
45	الفرع الثالث: التزامات العامل
46	المطلب الثاني : حالات تجديد وإنهاء عقد العمل محدد المدة
47	الفرع الأول حالات تجديد عقد العمل
50	الفرع الثاني: حالات إنهاء عقد العمل
56	المبحث الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة
57	المطلب الأول : الرقابة الإدارية
58	الفرع الأول : التحريات ذات الطابع المدني
59	الفرع الثاني :التحريات ذات الطابع الجزائي
60	المطلب الثاني الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة
61	الفرع الأول: إثبات عقد العمل محدد المدة
63	الفرع الثاني: تكييف عقد العمل محدد المدة
67	الفرع الثالث: الجزاءات المترتبة على مخالفة شروط عقد العمل
70	خلاصة الفصل الثاني
72	الخاتمة
75	قائمة المصادر والمراجع
78	فهرس المحتويات
80	الملخص

الملخص

من خلال هذه الدراسة حاولنا توضيح الأسس القانونية لعقد العمل محدد المدة فهذا العقد يتطلب كباقي العقود شروط لانعقاده حيث تتمثل الشروط العامة في الرضا والمحل والأهلية إضافة إلى هذه الشروط خص المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة بشروط خاصة تميزه عن عقد العمل غير محدد المدة وهي الكتابة والمدة الزمنية القانونية وعقد العمل تظهر خصوصيته في الخضوع عند إبرامه حصرا لحالات التي وردت في نص المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لان الأصل في علاقة العمل ان تكون غير محددة وأي إبرام لعقد العمل خارج الحالات المذكورة في نص المادة 12 من قانون 90-11 يعد باطل و نظرا لهشاشة عقدا لعمل محدد المدة أحاطه المشرع الجزائري بحماية خاصة تمثلت في الرقابة الإدارية لمفتشيه العمل ودورها في مراقبة عقد العمل محدد المدة ومدى تطابقه مع القانون وكذا الرقابة القضائية التي تكون سلطة القاضي هي الفيصل في إعادة تكييف العقد بعد توفر الشروط اللازمة وكذا تعويض العمال مسرحين تعسفا كما أن القانون الجزائري اغفل عملية تجديد العقد إلا انه اخضع أسباب انتهاء العقد إلى نهاية تاريخ العقد وكذا الأسباب الأخرى المذكورة في قانون العمل .

3/علاقات العمل

2/عقد العمل

1/عقد العمل

4 /مفتشية العمل

Abstract:

Through this study, we tried to clarify the legal foundation of the fixed-term employment contract. This contract, like other contracts, requires conditions for its conclusion. The general conditions are consent, subject matter, and capacity. In addition to these conditions, the Algerian legislator has given the fixed-term employment contract special conditions that distinguish it from the open-ended employment contract, namely writing and the legal time period. The specificity of the employment contract is evident in its being subject, when concluding it, exclusively to the cases mentioned in Article 12 of Law 90-11 relating to labor relations, because the basic principle of the employment relationship is that it is indefinite, and any conclusion of an employment contract outside the cases mentioned in Article 12 of Law 90-11 is considered void. Given the fragility of a fixed-term employment contract, the Algerian project has surrounded it with special protection represented by the administrative oversight of the labor inspectorate and its role in monitoring the fixed-term employment contract and its compliance with the law, as well as judicial oversight, in which the judge's authority is the arbiter in re-adapting the contract after the necessary conditions are met, as well as compensating workers who are unfairly dismissed. Algerian law has also neglected the process of contract renewal, but it has subjected the reasons for the termination of the contract to the end of the contract date. Other reasons mentioned in the Labor Law.

1/legal foundation 2/ employment contact 3/ judicial oversight