

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون أعمال



كلية: الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم: .....

## مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبان:

اوصيف سامية

غشام نجاهة

تحت عنوان

### عقد العمل محدد المدة في تشريع العمل الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الدكتور: فراحتية كمال

مشرفا

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الدكتور: قارة مولود

مناقشا

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الدكتور: صغير بيرم عبد المجيد

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و عرفان

رب أوزعني أن نشكركم نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين.

الحمد لله على نعمه التي لا ينسى ذكرها، ولا يؤدي بشيء من الأنواع شكرها،  
أحمده تعالى عند هذا المقام وفي هذا المقام أنني عليه الخير كله ولا أحصي ثناء عليه وهو  
أهل الحمد والشكر والثناء وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن  
نحمد الله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع وأصلي وأسلم على نور القلوب وضيائها  
حبيبي وقرّة عيني محمد صلى الله عليه وسلم.

كما نشكر كل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل

ونخص بالذكر : الأستاذ المشرف الدكتور قارة مولود

الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة التي كانت لنا خير معين في البحث،  
كما نشكره على جديته في العمل ونتمنى له التوفيق.

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

إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة المسيلة

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نشكر كل موظفي

المفتشية الولائية للعمل

وكل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة أو دعاء كريم.

## قائمة المختصرات

د. م. ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

ج. ر: الجريدة الرسمية.

ج: الجزء.

ط: الطبعة.

ع: العدد.

ص: الصفحة.

## مقدمة:

إن الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد منذ الثمانينات و انهيار الإيديولوجية الاشتراكية على المستوى الدولي و التحولات السياسية التي عقيتها ترتبت عنها تغييرات عميقة طالت مؤسسات الدولة بحجة مراجعة التوجه الإيديولوجي ليأخذ بالاتجاه الليبرالي ، في خضم هذه الظروف صدر دستور 1989 الذي حدّد العلاقات الاجتماعية تحديدا جديدا مع التخلي على المرجعية الاشتراكية وضمن الملكية الفردية وحرية التجارة والصناعة والحريات العامة.

ونتيجة لهذه النقلة النوعية فقد صدر القانون رقم 90-11 بتاريخ 21 أبريل 1990 الذي تمّ تعديله وتتميمه تدريجيا بحسب التطور الذي شهدته المنظومة القانونية ككل، حيث كرسّ المشرع من خلاله تنظيم علاقات العمل بواسطة نظام التعاقد، وكرسّ عقود العمل لمدة غير محددة كأصل عام، وعقود العمل لمدة محددة كاستثناء، وهذا ما تجلّى من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 وقانون رقم 06/82 الصادر بتاريخ 27 أوت 1982، حيث تمّ من خلالهما تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة على سبيل الاستثناء.

إن الإصلاحات التي جاءت بها القوانين خلال التسعينات من أجل مساندة التوجه الاقتصادي الجديد ومحاولة التوفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل كأصل عام هذا من جهة، وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل وذلك بتحرير المبادرة الفردية وحرية التعاقد، وبالنظر إلى عدة عوامل وأسباب لا سيما السلطة القانونية في الإدارة والتوجيه وامتلاك وسائل العمل، فإن نظام عقد العمل المحدد المدة أصبحت تلجأ اليه معظم المؤسسات المستخدمة هذا التعاقد الجديد أصبح الأكثر فعالية و الأكثر طلبا ، باعتبارها أكثر مرونة في التطبيق خاصة من قبل المتعاملين الاقتصاديين وحتى الهيئات العمومية الاقتصادية والإدارية.

إن سبب تزايد اللجوء إلى عقود محددة المدة هو رغبة المستخدم مهما كانت طبيعته القانونية في السيطرة على مجريات تنفيذ الأعمال والمشاريع التي يقوم بها العامل أو العون المتعاقد على حساب حقوقه الاجتماعية ومستقبله المهني.

إن هدف الإصلاحات القانونية السابقة هو اضافة أكثر مرونة عند إبرام عقود محددة المدة وهذه الوسيلة أصبحت أداة ضغط في يد أرباب العمل لهدر قوام عقد العمل الذي يتميز بطابع الديمومة ليكون عقدا محدد المدة.

ونلاحظ أن نظام العقود المحددة المدة وإن كان وسيلة تملّيتها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد فقد اتخذ منها البعض أسلوبا للتخلص من بعض العمال الدائمين في إطار ما اصطلح على تسميته منذ 1996 التخلي عن صفة ديمومة الشغل.

## أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيارنا هذا الموضوع إلى ما يلي:

- المساهمة في دراسة الموضوع و تأصيله نظريا و تطبيقيا.
- كثرة تنظيم علاقات العمل بواسطة نظام عقود العمل محدد المدة وتعسف الهيئات المستخدمة في تطبيق هذا النظام.

## أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لما للموضوع من أهمية تتمثل في النقاط التالية:

- وجود فراغ قانوني في تشريع العمل الجزائري والذي من شأنه أن يؤدي إلى عدم التوفيق بين مصلحة العامل من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، حيث تناول المشرع الجزائري مسألة التعليق والتعديل والإلغاء لعقد العمل محدد المدة من خلال المواد 62 إلى 65 من قانون العمل 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي صيغت بصياغة عامة في الوقت الذي تحتاج فيه هذه المسألة إلى تفصيل ومعالجة كل حالة من الحالات على حدى.
  - كثرة النزاعات العمالية بسبب التعديل والتعليق وانتهاء عقد العمل والتي عادة ما تنتهي بتسريح العامل إذا امتنع عن تنفيذ عقد العمل بالبنود والشروط الجديدة.
- أما عن الصعوبات التي واجهناها أثناء إنجاز هذا البحث فتمثل أساسا في نقص المصادر و المراجع المتخصصة حول هذا الموضوع المتعلق بعقد العمل محدد المدة و صعوبة الإلمام بالموضوع من جميع جوانبه.

وبناءً على ما تقدم فإننا سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة و فعالية عقد العمل محدد المدة كنظام قانوني استثنائي في تحقيق الحماية القانونية للعامل؟

و تندرج تحت هذه الاشكالية تساؤل فرعي وهو:

إلى أي مدى يمكن القول أن القضاء قد حاول إيجاد حلول جذرية لأهم الاشكاليات التي أفرزها عقد العمل محدد المدة؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا الاعتماد على المنهج التحليلي الذي يتلاءم وطبيعة الموضوع من خلال تحليل النصوص القانونية وكذا الاجتهادات القضائية في مسألة اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة.

وتبعاً لذلك تم اعتماد الخطة المكونة من فصلين، بحيث نتناول في الفصل الأول ماهية عقد العمل المحدد المدة، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى عقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل، وفي المبحث الثاني إلى الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل المحدد المدة.

وعالجنا في الفصل الثاني الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل المحدد المدة، وتم تقسيمه إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول حالة تعليق أو تعديل عقد العمل المحدد المدة، وفي المبحث الثاني حالة تجديد أو إنهاء عقد العمل المحدد المدة.

# الفصل الأول

ماهية عقد العمل محدد المدة

## الفصل الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة

يتم تنظيم علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل بواسطة عقد العمل الذي قد يكون في شكل عقد غير محدد المدة أو عقد محدد المدة وهذا الأخير هو موضوع دراستنا، حيث يعتبر هذا العقد بمثابة الإطار القانوني الذي يضمن لكل طرف حقوقه وواجباته لذلك فإن الوصول إلى ماهية عقد العمل محدد المدة يقتضي منا بداية بيان عقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل في المبحث الأول، ثم التطرق في المبحث الثاني إلى الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة.

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

علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط بين العامل والمستخدم، والمتولدة عن اتفاق إرادي يدعى عقد العمل، وهذا الأخير يمثل المصدر وعلاقة العمل تمثل النتيجة<sup>1</sup>، إلا أنّ ذلك لا يعني أن علاقة العمل تخضع فقط لعقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم ولكن تخضع زيادة على ذلك للنصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم ميدان العمل، ويعتبر القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل الفردية الإطار العام المنظم لشؤون وقضايا العمل والعمال، ولم يميز هذا القانون بين القواعد التي تحكم عقود العمل غير محدد المدة وتلك القواعد التي تحكم عقود العمل محددة المدة، إلا في بعض الحالات والجوانب التي أقرها لها أحكاما خاصة.

لذلك سوف يتم من خلال ما سبق التعرض لعقد العمل محدد المدة في إطار علاقات العمل في مطلبين، بحيث يخص المطلب الأول لمفهوم عقد العمل محدد المدة، أما المطلب الثاني فسيتم تناول شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة.<sup>2</sup>

### المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة

لقد اختلف كل من الفقه والتشريع في تعريف عقد العمل محدد المدة ولقد أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية عن عدة محاولات يمكن التطرق إليها في فرعين.<sup>3</sup>

#### الفرع الأول: التعريف الفقهي

لقد أعطى الفقه الفرنسي أهمية بالغة لعقد العمل محدد المدة الذي عرف تطورا في مفهومه، ومن جهته اهتم الفقه العربي بنفس الموضوع، فمن جهته أعطى الفقيه الفرنسي كوتريي **Couturier** تعريفا لعقد العمل محدد المدة من خلال تحديد أجله بواقعة مستقبلية دون أن تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيها. غير أن ما يعاب على هذا التعريف أن عنصر المدة مدون في بنود العقد، حيث يتم الاتفاق بين الطرفين المتعاقدين على تحديده بإرادتهما المنفردة، ولا يعتبر عقدا احتماليا لواقعة مستقبلية كما أشار إليه الفقيه وإلى اعتبر من عقود الغرر.

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

<sup>1</sup> أحمية سليمان، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، د.م.ج، الجزائر، 1994، ص 60.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003، ص 28.

<sup>3</sup> جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1975، ص 80.

كما عرفه الفقيه ليكيار **Liquiere** تعريفا حديثا بأنه "ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو بتحديدده لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به أو نهاية المدة الزمنية لاستغلال عامل مثبت.

أما بالنسبة للفقه، فقد تأثرت تعريفاته بالتعريف الذي حدّده التشريع المحلي المنظم لعلاقات العمل أو الاجتهاد القضائي، وتتلخص معظم التعريفات لعقد العمل محدد المدة بكونه "اتفاق الأطراف المتعاقدة على بدايته ونهايته في تاريخ معين أو لسريان الفترة المحددة أو للقيام بعمل معين أو إنهائه بمجرد الانتهاء من هذا العمل".<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التعريف القانوني

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

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محدد بالمدة أو عقدا غير محدد المدة، وهو بذلك قد ساير غالبية التشريعات الحديثة واكتفى بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة

تطبق على عقد العمل محدد المدة قواعد عامة مثله مثل بقية العقود إذ يشترط لقيامه توافر شروط عامة وهي الرضا والمحل والسبب، والأهلية كما يتطلب قيام شروط خاصة تميزه عن بقية العقود من خلال التزام العامل بأداء العمل لمدة محددة مقابل أجر، في إطار العقد المكتوب المبرم مع المستخدم كما سيتم تبينه من خلال فرعين.<sup>3</sup>

#### الفرع الأول: الشروط العامة

ولما كان عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية، لا يتم إلا بتوافق وتطابق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين، كما تنص على ذلك أحكام القانون المدني فإنه يجب أن تتوافر في عقد العمل مختلف الشروط الضرورية في أي عقد، ومن أهمها، صحة الرضا وخلوه من العيوب المعروفة، وشرعية وإمكانية المحل والسبب، واكتمال أهلية التعاقد، وهي المسائل التي سوف نتعرض لها بالتفصيل وفق ما يقتضيه كل موضوع منها.

#### أولا: الرضا

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني، والنظرية العامة للالتزامات المدنية أساسا، نظرا لعدم وجود أحكام خاصة بها في قوانين وتشريعات العمل.

<sup>1</sup> طرقت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 18-19.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 28

<sup>3</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 20.

فالتعبير عن الإرادة في هذه العقود لا تختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى<sup>1</sup> حيث يستلزم لانعقاد عقد العمل الذي هو عقد رضائي توافق إرادة الأطراف من المستخدم والعامل، يلتزم فيه العامل بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم لقاء أجر يدفعه له هذا الأخير، ولا يشترط في انعقاد العقد إعلام العامل بكل المسائل الدقيقة الخاصة بعلاقة العمل، كتلك المتعلقة بظروف العمل وكذا كل حقوق العامل الناتجة عن العقد، بل أحاط المشرع تلك العلاقة بمجموعة نصوص تشريعية وتنظيمية والتي تعتبر الشريعة العامة لعلاقات العمل الفردية والجماعية.

إلى جانب النصوص المتعلقة بالقانون المدني والتي تدل قياسا على القواعد العامة أنّ عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة، خصّص له تشريع كاستثناء لقيام علاقات العمل لمدة غير محددة، حماية لحقوق العامل تجاه المستخدم، حيث المراكز القانونية غير متساوية والتي تؤثر مبدئيا على عنصر أو شرط رضا أو عدم رضا العامل حسب الأوضاع الخاصة بالمستخدم كالحماية المقررة للعامل في ضرورة العلم ببند عقد العمل، خاصة تلك التي لهما علاقة مباشرة ومؤثرة بإرادته، فيلزم المستخدم بإعلام العامل بكل ما له علاقة بعقد العمل، كتحديد مدة العقد وتحديد مبلغ الأجر وساعات العمل وأيام العطل... الخ وتعتبر هذه العناصر جوهرية في تنفيذ عقد العمل محدد المدة، كما يشترط في إدارة العامل أن تكون خالية من العيوب المعروفة في القواعد العامة، كالغلط والتدليس والإكراه، فلا يمكن أن يتصور إنشاء علاقة عمل بين المستخدم والعامل بإرادة يشوبها الغلط أو التدليس أو الإكراه، حيث يجب أن تكون إرادة العامل صحيحة وسليمة من تلك العيوب لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية وبكل ثقة في النفس وعدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف آخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم مباشرة أو عن طريق الغير.<sup>2</sup>

### ثانيا: المحل والسبب

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

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

تتمثل عناصر المحل والسبب، في مدة العقد المقررة بصفة محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل، ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد، وعلى هذا الأساس أشار القانون المتعلق بعلاقات العمل بوجوب تحديد محل العقد بصفة دقيقة والمتمثل في عنصري العمل والأجر المقابل.

<sup>1</sup> أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 19.

<sup>2</sup> راشد راشد، قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1992، ص 157.

وحماية للعمال، خوّل المشرّع لمفتش العمل صلاحية التأكد من صحة تحديد محل وسبب عقد العمل محدد المدة بوجوب أن يكون الالتزام بالمدة المحددة في العقد مطابقا للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

كما يشترط في المحل والسبب لعقد العمل محدد المدة أن يكون ممكنا ومعينا أو قابلا للتعين والتعامل فيه، وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

فلا تمكن تصوّر انعقاد عقد العمل محدد المدة دون وجود توافر عنصري العمل والأجر أو دون تحديد مدة تنفيذ العقد، فعدم تحديد تلك العناصر أو استحالة وجودها يؤدي حتما طبقا للقواعد العامة إلى بطلان العقد، مع الاستثناء الموجود في عدم تحديد المدة في عقد العمل محدد المدة، ونفس النتيجة تكون عند عدم إمكانية قيام العامل بالعمل المحدد في العقد إذا كان ذلك يتطلب خبرة ميدانية مثل إبرام عقد عمل للقيام بأعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات أو معالجتها أو ممارسة الدعارة أو القيام بأعمال من صلاحيات هيئات خاصة بالدولة.<sup>1</sup>

### ثالثا: الأهلية

يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل، التمييز بين أهلية العامل للتعاقد، وأهلية صاحب العمل، سواء أكان شخصا طبيعيا أو معنويا، نظرا لاختلاف الأحكام التي تحكم كل واحد منهما.

#### 1. أهلية العامل:

يعرف الفقه الأهلية بأنها "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق، وصلاحيته لاستعمالها"، كما يقسم الفقه كذلك الأهلية إلى أهلية وجوب، وهي "صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعية له، أو عليه". وأهلية الأداء، التي تتمثل في "صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا". ونظرا لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر، بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من حقوق والتزامات، فإن الأهلية التي يجب أو تتوفر في العامل هي أهلية الأداء الكاملة، التي تمكن الشخص من القيام بكافة التصرفات والأعمال القانونية، والتي تحدد عادة<sup>2</sup> ببلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بجرية تامة ودون أي شرط مسبق.

لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وضع المشرّع استثناءً لهذه القاعدة، حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي، وأن لا يشكل العمل المراد القيام به خطرا على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته، والهدف من ذلك هو إرادة المشرّع في حماية العامل القاصر من استغلاله تحت تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم.

<sup>1</sup> طریت سعید، مرجع سابق، ص 24-25.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 37.

ويستخلص مما سبق أن لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلقت بالسن القانوني المطلوب أو بتفادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة بنفي أو زوال الحقوق المدنية للمتعاقد.<sup>1</sup>

## 2. أهلية صاحب العمل:

تختلف أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل، عن تلك التي تحكم أهلية العامل، ذلك لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا، أو شخصا معنويا، عاما أو خاصا.

فبالنسبة للشخص الطبيعي، يجب أن يتمتع الشخص صاحب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكن من الإدارة، وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية في الأعمال التجارية وإدارة الأموال والأموال.

أما بالنسبة للشخص المعنوي، فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها العامة أو الخاصة، وبغض النظر عن شكلها القانوني سواء أكانت شركات أموال أو أشخاص، حيث تحدد بالقوانين الداخلية الجهات والمصالح أو الأشخاص التي لها حق إبرام وتوقيع عقود العمل، والتشغيل، حيث ينتج عن هذا التحديد منع أية جهة أو مصلحة أخرى داخلية أو خارجية من ممارسة هذا الاختصاص، وأن أي عقد تبرمه جهات غير تلك المختصة قانونا أو تنظيميا لا يكون ملزما للشخص المعنوي، أي المؤسسة، وبالتالي يعتبر عقدا باطلا لعدم الاختصاص.

وبهذا يتضح أن الأهلية في عقد العمل محدد المدة من الأركان الأساسية لصحة وشرعية عقد العمل محدد المدة، سواء تعلق الأمر بأهلية العامل، أو صاحب العمل مع اختلاف بسيط من حيث تطابق السن القانوني للأهلية المدنية وأهلية العمل، إلا أنّ هذا لم يخرجها عن دائرة القواعد العامة لنظرية الالتزامات لاسيما من حيث الآثار والنتائج المترتبة عنها.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني: الشروط الخاصة

نظرا للطابع الاستثنائي لعقد العمل محدد المدة وباعتباره عقد زمني وخوفا من الانزلاق به وتحويله إلى وسيلة أساسية في إبرام علاقات العمل، وكذلك من أجل ضمان حقوق العامل المتعاقد بموجبها، سارع المشرع الجزائري إلى تقييده بشروط خاصة أخرى إلى جانب الشروط العامة الواجب توافرها لانعقاده عقد العمل محدد المدة، وفي ذلك

<sup>1</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 26-28.

<sup>2</sup> أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 39-40.

تكريس لبعض الضمانات المعطاة لفئة العمال، وتمثل أساسا في الكتابة والمدة المحددة، بحيث لا ينعقد العقد إلا بتوافرها.<sup>1</sup>

### أولا: الكتابة

تعتبر الكتابة طريقة قانونية يثبت بموجبها أحد الخصوم وجود حق له أمام القضاء والكتابة في العصر الحديث تحتل الصدارة عن باقي أدلة الإثبات، وبالنسبة لعقد العمل فإن للكتابة دور مميز في إثباته لأنها وضعت خصيصا لذلك، والحكمة من ذلك هي التصدي للمستخدم والحيلولة دون تحايله على العمال في تحديد بدء سريان عقد العمل<sup>2</sup>، فالكتابة شرط لانعقاد وإثبات العقد، حيث يشترط من المتعاقدين العامل والمستخدم تحرير العقد محددة المدة بصيغة مكتوبة، وعادة ما يكون هذا الالتزام على عاتق المستخدم الذي يفترض القيام به وتضمينه العناصر الإلزامية تشريعا حفاظا على حقوق العامل المهنية.

وبواسطة الكتابة يتمكن المتعاقدان من إدراج كل العناصر التي تبنى عليها علاقة العمل بين العامل والمستخدم لمدة محددة في وثيقة العقد، إلى جانب إمضاءها من طرف المتعاقدين، وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقا للأصل أو عدة نسخ أصلية تسلم كل واحدة لكل المعنيين من العامل والمستخدم والهيئات الأخرى كمفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد.

ويجب الإشارة بخصوص شكل العقد المحرر في وثيقة أنه لا يهمل إذا كان مضمونه بالتوقيات الكامل أو بالتوقيات الجزئي بحيث اعتمد المشرع على الصنفين ضمن الحالات المتعلقة بجواز إبرام عقد العمل لمدة محددة.

كما تظهر صفة التساوي في حقوق العمال بالنسبة للعقود المحددة المدة بالتوقيات الكامل، أو بالتوقيات الجزئي بمقارنتها بالعقود غير المحددة المدة، اعتماد المشرع على أسلوب تأكيد صفة العقد غير المحدد المدة بالنسبة لعلاقات العمل الغير محررة في عقد مكتوب، كنوع من الجزاء على المستخدم الذي يغفل تحرير العقد المحدد المدة في وثيقة مكتوبة، وهذا رغبة من المشرع في حماية العامل في عقود عمل محددة المدة بإلزام تحرير العقد في وثيقة مكتوبة وإلا اعتبر غير محدد المدة، وهذا ما سيتعارض ومصلحة المستخدم قانونيا واقتصاديا.<sup>3</sup>

يجوز إذن إثبات علاقة العمل من طرف العامل بكافة طرق الإثبات بما فيها الوثائق المتعلقة بكشوف الرواتب أو الوسائل الأخرى المعروفة في القواعد العامة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 122.

<sup>2</sup> مقتي بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمال في القانون الجزائرية، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2010، ص 82.

<sup>3</sup> طرپت سعبد، مرجع سابق، ص 31-32.

<sup>4</sup> غنای راضیة، إثبات علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2003، ص 67.

## ثانيا: تحديد المدة

يقصد بمدة العقد المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل وإدارته، وتحدد من الناحية المبدئية بجرية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن إذ يعتبر عقد العمل محدد المدة نموذج يلعب فيه عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات وحقوق الأطراف لا سيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها.<sup>1</sup>

فالمدة شرط أساسي وجوهري واجب توافره أو إدراجه في عقد العمل محدد المدة، فهي جوهر علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم، فكل الحقوق وكل الالتزامات التعاقدية للطرفين ناتجة عن عقد لمدة زمنية محددة، يبدأ سريانها من تاريخ إمضاء العقد بين الطرفين إلى تاريخ نهايته والمحدد في نفس الوثيقة المحررة.

خلافًا لعقود العمل غير 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 محددة المدة.

تعتبر المدة الزمنية الفاصل الأول بين مختلف عقود العمل سواء تعلق الأمر بالقطاع الاقتصادي العام أو الخاص، وبغض النظر عن ذلك يعتبر عقد العمل محدد المدة استثناء لعقود العمل بصفة عامة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هيثم حامد المصاورة، الملتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان، 2008، ص 129.

<sup>2</sup> Koriche Mohammed Nasre-ddine, droit du travail, tome 1, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, OPU, 2009, p 135.

## المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة

باعتبار عقد العمل محدد المدة استثناء للقاعدة الخاصة بديمومة علاقات العمل أضحي من الضروري التكفل بحماية حقوق العامل المتعاقد لمدة محددة، لأن طبيعة علاقة العمل التي تربط بالمستخدم هشة، بتحديد تاريخ بداية ونهاية العقد، حيث يحال العامل إلى عالم البطالة بمجرد انتهاء مدة العقد، ما لم يجدد العقد لفترة زمنية أخرى، أو لم يجد منصب عمل آخر.

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

ومن خلال هذا المبحث سنتناول حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة في المطلب الأول، والرقابة على عقد العمل المحدد المدة في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة

لقد نظم المشرع الجزائري خمس حالات يمكن من خلالها إبرام عقود العمل محدد المدة المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11/90، وردت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال، وذلك لتفادي الخروج عن نطاق ما ورد في النص، وثانيا لترك نوع من الحرية في اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة، مع الحماية القانونية للعامل تفاديا لتعسف وتجاوزات المستخدم عند اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة<sup>1</sup>، وعليه وجب الاعتناء بهذه الحالات بشيء من التفصيل من خلال الوقوف حتى عند الحالات الأخرى التي منع فيها صراحة المشرع إبرام عقود عمل محددة المدة.

### الفرع الأول: الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في عهد القوانين السابقة بحيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقدا استثنائيا<sup>2</sup>، وليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إليه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11/90 وحصرها في أربعة حالات كما يلي: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

<sup>1</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، ط3، 2009، ص 45.

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة؛
- عند يتعلق الأمر باستحلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه؛
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع؛
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ثم جاءت المادة 02 من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/04، المعدل والمتمم للقانون 11/90 لتصنيف حالة جديدة وهي "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها" بما قد يبدو للوهلة الأولى أنها حالة خامسة.

#### أولا: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 11/90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غيري متجددة لفائدة أحد الزبائن<sup>1</sup> ومن ثم يظهر بأن عبارة التجديد كما يدل عليه عنوان هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، ومن ثمة فإن الأشغال والخدمات التي وظف من أجلها العامل لمدة محددة لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية، كونها تتطلب مزيدا من عدد العمال يتمتعون بمهارات خاصة<sup>2</sup>، وعدم التجديد لا ينصرف إلى نشاط المؤسسة، ولكن ينصرف إلى العقد المتميز بعدم التجديد، لذلك فيجب البحث في طبيعة النشاط الذي تم توظيف العامل من أجله، فإن كان هذا التوظيف يدخل ضمن النشاط اليومي والدائم للمستخدم، فإنه لا يجوز إبرام عقود محددة المدة من أجلها، لأن النشاط أساسا يتسم بطابع الديمومة، ومثال ذلك توظيف الحارس أو السائق، الكاتب... الخ وهؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة، أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة مثلا أشغال بناء العمارات بالزجاج الخارجي لا مجال للشك أنه يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص في هذه الحالة عن طريق عقود محددة المدة، ومثال آخر في حالة إدخال نظام الإعلام الآلي لمصلحة معينة، أو المهام التي قد تسند إلى خبير محاسب، التعامل مع ترجمان لفترة معينة، أو توظيف أساتذة من أجل تكوين فئة من العمال... الخ.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 49.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 84.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 50.

وقد جاء في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 202579 المؤرخ في 2000/07/11، وحيث يتبين من عقد العمل المبرم بين الطرفين فإن المطعون ضدها وظفت كمكلفة بالدراسات العامة، لأن المنصب كان شاغرا وكانت خاضعة لفترة تجريبية مدتها 04 أشهر قبل تثبيتها في المنصب حسب ما جاء في البند الأول والثاني من العقد.

وحيث ثبت وأن بعد الفترة التجريبية لم تعلن عن رغبتها في إنهاء علاقة العمل ولم ترسل للمطعون ضدها أي إشعار تصرح فيه عن عدم إيجابية الفترة التجريبية حيث يستنتج من ذلك أن الغرض الذي بموجبه أرادت المؤسسة أن توظف المطعون ضدها لا يمكنه أن يكون ذو طابع محدود بل هو مرتبط بنشاط مؤسسة مما يجعل عقد العمل المبرم بين الطرفين مخالف لأحكام المادة 12 من القانون 11/90 كما صرحت بذلك المحكمة الابتدائية على صواب.

وقد جاء في قرار آخر رقم 206710 المؤرخ في 2000/11/15... لكن حيث أن المحكمة لم تعتبر أن المطعون ضده عين بصفة دائمة في منصب أمين محفوظات، وإنما اعتبرت أن منصب العمل المتمثل في أمين المحفوظات هو عمل دائم وليس عملا مؤقتا، أي أن المطعون ضده عين في منصب عمل ذي طبيعة دائمة وبالتالي تعتبر علاقة العمل دائمة تخضع في إنهائها للقانون وليس لإرادة صاحب العمل...<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة أن النظام السابق كان قد طرأ بموجب المرسوم 203/87<sup>2</sup> الذي يحدد شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في أعمال البناء والأشغال العمومية نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء عليها صفة الأشغال الغير المتجددة وإحاطتها بنوع من الصرامة من حيث تنظيمها لضمان أكبر استقرار في العمل.

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

يتم الاستخلاف في عقد العمل المحدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتا، وهذا ما أكدته المادة 09 من الأمر 31/75 والمادة 27 من القانون 06/82 والفقرة الثانية من المادة 12 للقانون 11/90.

وحسب المادة 12/ ف2 من القانون 11/90 أن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة، وعليه يجب استنادا إلى النص القانوني المذكور أعلاه لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان والثالث التزام يقع على عاتق صاحب العمل:

- أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت.

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 86، 88.

<sup>2</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 203/87 المؤرخ في 07 محرم عام 1408 الموافق ل 1987/09/01 ج ر، ع 36، سنة 1987.

- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.

- صاحب العمل يكون مجبر على الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.<sup>1</sup>

### 1. استخلاف عامل مثبت:

لا مجال للشك بأن الأمر يتعلق بالعامل الذي سبق وأن خضع إلى فترة تجريبية كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل، بموجب عقد غير محدد المدة، لكن مع ذلك فإن فكرة الحقوق قد تثير تساؤلات بحيث ما هو المركز القانوني للعامل في حالة التجربة مقارنة بغيره من العمال المثبتين؟

تنص المادة 18 من القانون 11/90 على إمكانية خضوع العامل لفترة تجريبية قبل تثبيته في منصب عمله في حين تنص المادة 19 من نفس القانون إلى أن هذا العامل يتمتع خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل ماثلة ويخضع لنفس الواجبات<sup>2</sup>، بالتالي بالرغم من هذا العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرين إلا أنه إذا كانت في فترة تجربة ولا زال لم يثبت بعد في منصب فلا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه قانونا عن العمل طبقا للحالة الثانية من المادة 12 المذكورة.<sup>3</sup>

### 2. أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت:

بعد التعرف على صفة العامل المثبت نأتي إلى الشرط الثاني للوقوف عند عبارة الغياب المؤقت حيث يبدو أن المشرع قد استخدم فكرة التغيب بموجب الفقرة الثانية من المادة 12، في حين أنه كان يقصد حتما أمرا آخر باعتبار أن نظام الغيابات والآثار المترتبة عليه حتى وإن لم يعرفه فقد تم معالجته بموجب المواد 53 وما يليها من القانون 11/90 مع ربط نظامه بحالات معينة مثل تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية كزواج العامل، أن يزداد له مولود، أو وفاة أحد أصوله أو فروع<sup>4</sup>... إلخ، كل هذه الحالات لا تتطلب استخلاف العامل الدائم الغائب بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة لأن المدة التي يسمح بها نظام الغياب للعامل أن يتغيب فيها مدة قصيرة وحتى بالنسبة للحالات التي لم يحدد مدتها القانون صراحة فقد قيدها بموافقة صاحب العمل.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 55.

<sup>2</sup> الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرقي الجزائر، 2005، ص 57.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 56.

<sup>4</sup> عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية و المهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007، ص 34.

وبالتالي يمكن أن نستنتج الحالات التي تقصدها الفقرة الثانية من المادة 12، والتي إذا قامت يمكن اللجوء فيها إلى عقود محددة المدة هي حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها بموجب المادة 64 من القانون 11/90 مثل عطلة مرضية، أداء التزامات الخدمة الوطني، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، عطلة بدون أجر... الخ.<sup>1</sup>

إن استخلاف العامل المثلث الغائب لفترة مؤقتة طالت أم قصرت مرتبط بشغور منصب العمل، ويكون مبررا لضمان استمرارية أداء المؤسسة لنشاطها بإبرام عقود عمل محددة المدة سواء لكل العمل الأصلي أو لجزء منه، وبالتالي يجوز للمستخدم اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدد المدة تشمل كل عناصر منصب العمل أو جزء منه إذا كانت الضرورة المصلحية تتطلب ذلك.<sup>2</sup>

### 3. أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه:

بموجب هذا الشرط من الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون 11/90 يعتبر المشرع بأن العامل المثلث الذي غادر مؤقتا منصب عمله قد استعمل رخصة يقرها القانون بموجب حالة من الحالات الواردة ضمن المادة 64 من القانون 11/90، لأن الأصل في العامل التزام منصب عمله تنفيذا لعلاقة العمل القائمة بينه وبين صاحب العمل.

لذلك سواء فضل صاحب العمل ترك منصب العمل شاغرا خلال تعليق شاغرا خلال تعليق فترة العمل إلى غاية رجوع العامل الأصلي، أو قرر بأن الضرورة تستوجب توظيف عامل آخر بموجب عقد عمل محدد المدة، لأن خصوصية المنصب تتطلب ذلك، أو لضمان التوازن الذي يتحقق إلا عن طريق المنصب الذي أصبح غير مشغول، أو خاصة لأن مدة التعليق غير معروفة مسبقا، في جميع هذه الحالات لا يمكن لصاحب العمل التحجج بفقدان العامل لمنصب عمله أثناء فترة التعليق، باعتبار أن كل من المادتين 2/12 و 65 من القانون 11/90 تضمنان حق العامل في الرجوع إلى منصب عمله أو على الأقل مناصب عمل ذات أجر مماثل.<sup>3</sup>

### ثالثا: حالة أشغال دورية ذات طابع متقطع

تتعلق هذه الحالة بأعمال وأشغال دائمة ولكن ليس لها طابع مستمر فهذه الأعمال تتجدد وتتكرر خلال مدد متقطعة، ومن أمثلتها عمليات الصيانة أو عمليات الشحن والتفريغ للسلع والبضائع من البواخر والقطارات<sup>4</sup>، هذا ما يوضح لنا انه يشترط في هذه الحالة شرطان يجب توفرهما معا:

- قيام المؤسسة بأشغال دورية.

<sup>1</sup> أنظر المادة 64 من القانون رقم 90 / 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع 17 بتاريخ 25 أبريل 1990 ، ص 568 .

<sup>2</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 50-51.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 63-64.

<sup>4</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 90.

• أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع.

ويتطلب منا تعريف ما هي الأشغال الدورية المقصودة؟ وما هو الطابع المتقطع لها:

### 1. المقصود بقيام المؤسسة بأشغال دورية:

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

### 2. المقصود بالطابع المتقطع:

هو الطابع المتقطع لهذه الأشغال الذي يضفي عليها صفة الدورية، بحيث أن الأشغال المعينة بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها و لكن ليس بصفة الدائمة ، وقد يتساءل من يتعامل مع هذه الحالة عن الفرق الذي قد يوجد بينها وبين الحالات الأخرى من المادة 12 من القانون 11/90 نظرا لأوجه التشابه فيما بين هذه الحالات لاسيما مع الحالة الأولى والحالة الرابعة.<sup>1</sup>

يمكن القول أن ما يميز هذه الحالة عن الحالة الأولى من المادة 12 من القانون المذكور أن هذه الأخيرة كما لاحظنا الأشغال أو الخدمات تكون متواصلة ومستمرة في وحدة الزمن ولا تتجدد في حين أنه في الحالة الثالثة الأشغال تتجدد لكنها بصفة متقاطعة في الزمن، أما فيما يخص الحالة الرابعة المتعلقة بالأشغال الموسمية بالرغم من التقارب بين الحالتين وبالرغم من انقطاعهما الظرفي إلا أنها تتكرر بصفة منتظمة وهذا التكرار لا يرتبط بسبب موسمي وإنما بشرط ظرفي غير مستمر.

### رابعا: تزايد العمل أو أسباب موسمية

تعتبر حالة تزايد حجم العمل في المؤسسة أو وجود أعمال موسمية استثناء لانتظام واستقرار حجم العمل خلال السنة، وعادة ما يلجأ المستخدم إلى إبرام عقود عمل محددة المدة إذا لاحظ زيادة في حجم العمل مع نقص في اليد العاملة<sup>2</sup>، ويلاحظ أن المشرع الجزائري جاء بالفقرة الرابعة من المادة 12 من القانون 11/90 على أساس أنها حالة لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين وهما حالة تزايد العمل والأسباب الموسمية.

<sup>1</sup> بن صاري، مرجع سابق، ص 66.

<sup>2</sup> طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 39.

## 1. تزايد العمل:

إن اقتصار المشرع الجزائري على إدراج عبارة تزايد العمل لوحدها لا يكفي بل ويستدعي عدة تساؤلات أهمها هل يمكن أن نقبل بفكرة تزايد الأعمال داخل المؤسسة الذي من شأنه أن يبرر اللجوء إلى التعاقد بموجب عقود محددة المدة؟

بالعكس من المستحسن أن يحدث تزايد وتزايد كبير للأشغال داخل المؤسسة لأن ذلك سيسمح لها بتشغيل عمال جدد آخرين بموجب عقود غير محددة المدة وليس بموجب عقود محددة المدة، وعندئذ هل يمكن القول بأن ما يقصده المشرع هو في الحقيقة التزايد الاستثنائي للعمل؟

يبدو صراحة عند التدقيق في هذه الحالة وأن الأمر يتعلق فعلا بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم ومستمر للمؤسسة لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث طرفي ومؤقت خاصة بالزيادة من حجمه بالنظر إلى حجم نفس النشاط في الظروف العادية.<sup>1</sup>

بالتالي فإن الطابع الاستثنائي والمؤقت لتزايد الأعمال الذي يسمح بإبرام عقود محدد المدة الذي ينتهي أجلها بانتهاء سبب قيامها، مثال ذلك التزايد المؤقت للنشاط داخل المحلات الكبيرة خلال فترة الأعياد، والدخول المدرسي وما ينجر عنه تزايد العمل في المكتبات.<sup>2</sup>

## 2. الأسباب الموسمية:

يمكن دراسة هذه الحالة من خلال إعطاء تعريف العمل الموسمي ثم الحالات التي يمكن من خلالها اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لأسباب موسمية.

بالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري لا نجد أي تعريف لمعنى الموسم خلافا للتشريع السابق الذي تطرق إلى الأشغال الموسمية بموجب المادة 35 من القانون 06/82 وعرفها كما يلي: "يقصد بعبارة الأشغال الموسمية التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة وأنها خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون" كما أضافت المادة 27 من نفس القانون بأن "الموسم لا يمكن أن تجاوز مدته ثلاثة أشهر".<sup>3</sup>

وعليه فإن التشريع الجزائري الحالي لم يتطرق أصلا إلى مضمون أو حتى تعريف الموسم فإنه لم يحدد مدته سواء تعلق الأمر بالموسم المناخي أو التجاري.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 67-68.

<sup>2</sup> كلير كورسال وآخرون، قانون المؤسسات، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 14.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 72-73.

كما أن القضاء الجزائري لم يعرف بدوره الأسباب الموسمية، لكن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف ولو لعدة مرات، لكن لفترات محددة، تناسب مثلا مع مواسم جني الخضر أو الفواكه، بموجب عقود محددة المدة وتكون متقاطعة في الزمن، فإن هذه العقود تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 من القانون 11/90 ما دام أنه يتوفر شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية.<sup>1</sup>

أما بخصوص حالات اللجوء إلى عقود محددة المدة لأسباب موسمية، يمكن اعتبار العمل الموسمي الذي من أجله يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة أنه يستجيب لأشغال تتكرر دوريا، بمعنى أنه تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية، تقنية، خاضعة لظروف اقتصادية او اجتماعية مثلا تعود الزبائن...الخ.

وانطلاقا مما سبق فإن العمل الموسمي يتميز عن العمل الظرفي الخاص بتغطية احتياجات مؤقتة لليد العاملة أو التزايد المؤقت للعمل، وعليه لا يمكن مثلا أن يبرر إبرام عقد محدد المدة لأسباب موسمية:

- النشاطات المتعلقة بالاحتفالات الثقافية أو تلك التي تقام خلال السنوات المدرسية بدون انقطاع وليس خلال العطل المدرسية.
- مناصب العمل المرتبطة بتنظيم التعليم.

وفي مقابل ذلك يمكن إبرام مثلا عقود عمل محدد المدة لأسباب موسمية:

- إذا كان العمل يدخل ضمن نشاط موسمي دون أن يرتبط بالضرورة مع فترة الموسم نفسه، ومثال ذلك عقد العمل محدد المدة المبرم من أجل فترة متميزة خلال الموسم فقط.
- الأشغال الفلاحية المتعلقة بجني المحاصيل الزراعية أو قطف الثمار.
- النشاطات السياحية المرتبطة ارتباطا وثيقا بالفصول، مثال ذلك مرشد رحلات سياحية، مدرب الترحلق على الثلوج، حراسة وتنظيم سواحل البحار.<sup>2</sup>
- بعض الأعمال الخاصة بالفنادق والمطاعم والنقل عبر المحطات الساحلية والرياضة الشتوية، التي يزداد حجم نشاطها بصفة منتظمة ومنتظرة بسبب الموسم.
- الخدمات المتعلقة بنشاط بعض مؤسسات الطيران، ونقل الأشخاص التي يزداد حجم نشاطها كذلك بصفة منتظمة بسبب قدوم الموسم.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة النشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص 123.

• النشاطات التي تزداد بفعل الموسم مثل توظيف عامل عند جزار خلال فصل الصيف نظرا لوجود هذا المحل ضمن منطقة سياحية.<sup>1</sup>

وخلاصة القول أن العمل الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى عقود محددة المدة يجب أن يستجيب لأشغال تتكرر دوريا، أي متقاطعة في الزمن وتعود بصفة منتظمة وبمجرد توفر هذه الشروط ليس هناك ما يحول دون إمكانية اللجوء إليها عدة مرات ما دام أن كل عقد تقوم بموجبه علاقة عمل جديدة بين الطرفين.

#### خامسا: نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

إن الحالات الأربعة الأولى حتى وإن كانت تحتاج إلى نوع من التحليل في البعض منها، وإلى تدخل القضاء لتناول البعض الآخر منها، فإنها تبقى دائما ترمي إلى تأطير أوضاع وحالات موضوعية ومحددة نسبيا، إلا أن الوضعية التي جاء بها تعديل سنة 1996 بموجب الأمر 21/96 المؤرخ في 29/07/1996 على أساس أنها حالة خامسة تختلف تماما عن الحالات السابقة، بحيث لم يعد الأمر يتعلق بوضعية معينة ومحددة تسمح باللجوء إليها لإبرام عقود محددة المدة، وإنما هي في الحقيقة معايير يمكن أن تعطي في نفس الوقت الحالات الأربعة المشار إليها سابقا، وبإمكانها أن تتوسع إذا تحققت الشروط تشمل حالات أخرى غير تلك التي جاءت على سبيل الحصر بموجب المادة 12 من القانون 11/90.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى عرض أسباب الأمر 21/96، يمكن الملاحظة أن المشرع من خلال هذا التعديل حيث كانت الحالات واردة على سبيل الحصر، وذلك كان يحول دون تمكين بعض القطاعات من اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة نظرا لخصوصيات بعض النشاطات التي بالرغم من أنها تتميز بالطابع المؤقت إلا أنها 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 آفاق 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 أن يكون من النظام العام، قصد الحد ربما من تعسف أصحاب العمل في استخدامه إلى مرحلة أكثر مرونة.<sup>3</sup>

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 الحالات القانونية الأربعة، و من ثم لم يعد

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 77-78.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 81.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 83.

هناك مجال لاستخدام مصطلح "الحصر" في غياب تحديد المشرع الجزائري من خلال التعديل الجديد للحالات التي بحكم نشاطها أو أشغالها أو طبيعتها محددة أو مؤقتة والتي يمكن عندئذ أن تبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة.

أمام هذا الوضع الذي جاء به تعديل سنة 1996، وما دام أن المشرع قد أخرجنا من إطار قانوني مربع أساسه الحصر الصريح الواضح والدقيق للحالات التي يمكن بموجبها اللجوء إلى 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 تساؤل ما هو مصير مبدأ الديمومة في علاقات العمل؟

هناك من يرى بأن التعديل الجديد يمكن أن يخلق تحول جذري في علاقات العمل، ما دام أنه يفصح المجال لتحول المبدأ المكرس قانونا والقائم على فكرة أن الأصل في التعاقد هو الديمومة والتعاقد لمدة غير محددة إلى استثناء والتعاقد المؤقت هو الأصل، ويستند هذا الرأي إلى أن الممارسات الميدانية قد أثبتت اعتماد أرباب العمل تدريجيا على هذه القاعدة، ويكفي الرجوع في هذا الصدد إلى التحقيق الميداني الذي قامت به المفتشية العامة لدى وزارة العمل سنة 1998، حيث أنه في قطاع البناء أغلبية العمال وبالضبط 67% يخضعون لنظام العقود المحددة المدة، والمؤسسات الأجنبية في نفس القطاع يتعاملون بنفس النظام بنسبة 99.44%، القطاع الفلاحي يلجأ كذلك إلى نظام العلاقة بنسبة 14% في القطاع الصناعي يطغى نظام العقود محدد المدة، في القطاع الخاص 51%، وإذا سلمنا بأن مدة العقود المحددة المدة يمكن أن تكون مؤشر حقيقي لعدم الاستقرار المهني فإن 47 من العمال المتعاقدين بموجب عقود محددة المدة لا تتجاوز مدتها ستة (06) أشهر.<sup>1</sup>

أخيرا، يجب لتقدير الوضعيات التي يمكن أن تبرر بصفة عامة اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة وفقا لأي حالة من الحالات الخمسة المذكورة بموجب المادة 12 من القانون 11/90 أخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

1. اجتناب التعميم، لأن النشاط الذي يمكن أن يكون ظرفي، أو دوري بالنسبة لمؤسسة، معينة يمكن أن يكون دائم بالنسبة لمؤسسة أخرى.
2. أخذ بعين الاعتبار أن للمؤسسة بصفة عامة من جهة نشاط أساسي تعتمد عليه وأنشطة متصلة أو مرفقة وهي التي غالبا ما تطرح مشاكل في تقديرها بسبب غياب معايير ثابتة لذلك.
3. تمييز الشغل أو الأشغال التي تحتاج فعلا إلى تغطية بموجب عقد محدد المدة في إطار نشاط مدته محددة أو طبيعته مؤقتة.
4. في النهاية يجب التمييز بين سبب العقد وسبب المدة.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 84-85.

## الفرع الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة

يجب أن يكون اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة طريقة استثنائية للتشغيل، لأن الأصل أن يكون غير محدد المدة، وإذا كان النشاط الممارس ذا طابع دائم، لا يمكن استعماله إلا في حالة الاستخلاف. يترتب على الطابع الاستثنائي لإبرام عقود عمل محددة المدة كذلك إمكانية تحريف قصده واستعماله بصورة تعسفية في أوضاع يمنع فيها اللجوء إلى هذا النوع من علاقات العمل.

### أولا: حالة الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة

من المسلم به قانونا بأن اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقد محدد المدة هو وسيلة احتياطية، فإذا كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو المنصب المشغول يتميز بعنصر الديمومة فلا يمكن توظيف العمال في هذه المناصب إلا عن طريق عقود غير محددة المدة باستثناء حالة الاستخلاف، وهذا ما أقره تشريع العمل الجزائري الذي استثنى النشاط العادي والدائم للمؤسسة من نظام عقود محددة المدة، ونص عليه أيضا قانون العمل الفرنسي صراحة بموجب المادة 122-1 الفقرة الأولى بتقريره أن عقود العمل محدد المدة لا يمكن أن يكون موضوعها أو هدفها شغل منصب عمل مرتبط بنشاط عادي ودائم للمؤسسة.<sup>1</sup>

ويظهر بأن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة تتميز بنوع من العمومية وتطبيقها يترك مكان واسع لتقدير المحاكم، ومنه لا يكفي لتقديم كل عقد على حدى هل تم احترام قواعد إبرامه لمدة محددة، بل يجب كذلك التحقق هل داخل المؤسسة اللجوء إلى هذا النوع من العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي بالنتيجة يؤدي إلى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني.

بالتالي فإن كل عامل أجير يشغل منصب يشارك في الهيكلة الدائمة للمؤسسة لا يمكن توظيفه بموجب عقد محدد المدة، وقد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ بتحديد أنه إذا ثبت من طبيعة الشغل ووصف المهام المسندة إلى العامل الأجير الذي تم توظيفه أن العقد لم يرم لتنفيذ مهمة محددة وغيره دائمة ولكن من أجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر عقد غير محدد المدة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (رسالة ماجستير)، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2013، ص 27.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 94.

## ثانيا: حالة إبرام عقود عمل محدد المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

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

يتبين من خلال هذا النص، عدم جواز استخلاف عامل تم تسريحه لأسباب اقتصادية، بعامل آخر وفي نفس منصب العمل ونفس الصنف المهني فحرص المشرع في هذا المجال، يتمثل في عدم السماح للمستخدم تحت أي تأثير كان مستعملا السبب الاقتصادي، لاستخلاف عمال متعاقدين لمدة غير محددة بعمال آخرين متعاقدين لمدة محددة، كما وضع المشرع أحكاما خاصة لعملية التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، وذلك من خلال المراحل السابقة لإجراء التسريح كالمرحلة المتعلقة بالجانب الاجتماعي والإجراءات الواجب اتخاذها لتفادي عملية التقليص، ومن بين تلك الإجراءات، عدم تجديد عقود العمل لمدة محددة.

وهناك اتفاق فقهي إلى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الاجتهاد القضائي حول هذه المسألة حفاظا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات والتي يمكن أن تعبر عن رغبته في استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بآخرين متعاقدين لمدة محددة حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة إجراء يخفي إرادة المستخدم تسريح عدد من العمال بالاعتماد على السبب الاقتصادي واستبدالهم بآخرين بأقل حماية، المقررة قانونا بالنظر إلى مركزهم المؤقت.<sup>1</sup>

## ثالثا: استخلاف عمال في حالة إضراب

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا وبالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محدد المدة أو غير محدد المدة في مناصب العمال المضربين، حيث أن الآثار المترتبة على ممارسه هذا الحق هي نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى للتعليق ألا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق علاقة عملهم.<sup>2</sup>

وإذا كان الأصل في حالة تعليق العمال هو جواز استخلاف العامل بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة فإن القانون يمنع ذلك إذا كان سبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب حيث تنص المادة 33 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غير قصد استخلاف العمال المضربين".

<sup>1</sup> طربت سعيد، مرجع سابق، ص 52-53.

<sup>2</sup> سلامي أمال، مرجع سابق، ص 30.

ويظهر إذا أن القانون يمنع صراحة استخلاف العمال المتعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي للعمل.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة

زيادة على محاولة تقديم أكثر حماية لعقد العمل المحدد المدة يجب تفعيل الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل المحدد المدة، وذلك بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، تتم الرقابة بواسطة مفتشية العمل أو ما يعرف بالرقابة الإدارية، كما تتم بواسطة القضاء أو ما يعرف بالرقابة القضائية<sup>2</sup> ويعتبر هذان النوعان من الرقابة ضمان الالتزام بشكل وموضوع العقد المحدد المدة كما هو منصوص عليه في تشريع العمل، كما يضمن حقوق العامل ولو نسبيا، علما أن مركزه يبقى دائما ضعيفا من خلال علاقة العمل المؤقتة (الفرع الأول)

كما نظم المشرع الجزائري عقد العمل المحدد المدة في إطار قانون علاقات العمل مع النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى بصفة تكرر وجوب احترام الأسباب والدوافع والإجراءات مع مضمونها الشكلي والموضوعي، وترتيب الجزاءات عند مخالفتها من طرف المستخدم، حماية لمصلحة العامل أو العون المتعاقد، قد تأتي هذه الجزاءات في شكل جزاءات مدنية وإما تأتي في شكل جزاءات أو عقوبات جنائية (الفرع الثاني).

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

لم يترك المشرع الجزائري عقد العمل المحدد المدة وسيلة يستعملها المستخدم كيفما يشاء لاختيار طريقة التعاقد، وإنما أحاطه بنصوص قانونية وتنظيمية، أسندت لمفتشية العمل مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل، منها التأكيد بأن عقد العمل محدد المدة المبرم بين العامل والمستخدم تم في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل.

وإلى جانب الصلاحيات المخولة قانونا لمصالح مفتشية العمل، يلعب القضاء دورا مهما في الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار بشأنه، حيث يستعمل القاضي سلطته في تكييف حالات إبرام العقد.

### أولا: رقابة مفتشية العمل (الرقابة الإدارية)

تنص المادة 12 مكرر من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي أضيفت بموجب الأمر 21/96 على أن "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 99.

<sup>2</sup> طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 237.

أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".

كما تنص المادة 12 من القانون 03/90، يتعلق بمفتشية العمل على ما يلي:

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

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يجرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف".

ومن المهام الأساسية لمفتشية العمل طبقا للمادة 02 من القانون 03/90 المتعلقة بمفتشية العمل، والمؤرخ في 06 فيفري 1990 مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المنظمة<sup>1</sup> بموجب القانون 11/90، والجماعية المنظمة بموجب القانون 02/90، وظروف العمل وبممارس صلاحيات مفتشية العمل وفقا للمادة 04 من القانون 03/90 أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل، فيتمتع مفتش العمل بصلاحيات يمارسها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء، وتتم ممارسة هذه المهام في مواجهة المستخدم أو من يمثله، وفي أحيان أخرى في مواجهة العامل.<sup>2</sup>

وانطلاقا مما سبق يتبين أن مفتشية العمل تتمتع بعدة صلاحيات ومهام في مجال عقد العمل المحدد المدة، حيث تقوم مفتشية العمل في إطار الرقابة على صحة التشغيل بعقد عمل محدد المدة بتحريات ذات مدني وأخرى ذات طابع جزائي.<sup>3</sup>

أ. التحريات ذات طابع المدني:

يقوم مفتش العمل بإجراءات الرقابة على صحة إبرام عقد العمل المحدد المدة والتي تتعلق أساسا بمسألتين أساسيتين هما:<sup>4</sup>

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

<sup>1</sup> انظر المادة 02 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلقة بمفتشية العمل، ج ر، ع 6، بتاريخ 7 فبراير 1990، ص 237.

<sup>2</sup> بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 151-152.

<sup>3</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 121.

<sup>4</sup> عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 246.

1. التحقق من توافر الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 من قانون 11/90 يقوم مفتش العمل بالتحقق عن أن العقد المبرم لمدة محددة قد استند فيه على إحدى الحالات المحددة قانوناً، ومن أجل قيامه بهذه المهمة خوله القانون سلطات واسعة كرسها القانون 03/90 ومنها زيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة اختصاصه لمراقبة التزام المستخدم بتطبيق القواعد القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل، وذلك يمكنه الاطلاع على أية وثيقة أو دفتر منصوص عليه في تشريع العمل بغية الحصول على المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بعقد العمل محدد المدة لأن هذه الدفاتر والسجلات وضعت في الأصل لضبط الأمور المؤسسة المستخدمة وتزويد مفتش العمل بالمعلومات الضرورية، فإذا وجد مخالفة فيجب أن يكون قادراً على اتخاذ الإجراء المناسب الذي يراه لمعالجة هذه المخالفة<sup>1</sup>، ولذلك أقر المشرع بأن أي عرقلة يتعرض لها مفتش العمل عند أدائه لمهامه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000-4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>2</sup>، وذلك من أجل مساعدة مفتش العمل للقيام بمهمته بنجاح.<sup>3</sup>

2. التحقق أن المدة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد، تقضي المادة 12 مكرر من القانون 11/90 بأن مفتش العمل بتحقيق مما إذا كانت المدة التي تعاقد العامل مع المستخدم عليها تتطابق والنشاط الذي وظف من أجله العامل وهنا لا يخرج الأمر من افتراضين اثنين هما:

- إما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أطول من مدة النشاط المعني، وفي هذه الحالة يعتبر هذا التعاقد مخالفاً لشروط العقد المحدد المدة.

- وإما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أقل من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة لا يوجد أي إشكال باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين طالما لم تقع فيه أي مخالفة للقانون

- ولا يمنع ذلك أن يتم تجديد العقد، لتغطية مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها بالمادة 12. أما يتعلق بالإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل عندما يعاين المخالفة المرتكبة فإنه وطبقاً للمادة 12 من 03/90، يقوم مفتش العمل بإلزام المستخدم بالكف عن المخالفة في أجل لا يتجاوز 08 أيام.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup> أنظر المادة 24 من القانون رقم 03/90، مرجع سابق، ص 240.

<sup>3</sup> بوصنيور مسعود، مرجع سابق، ص 150.

<sup>4</sup> أنظر المادة 12 من قانون 03/90، مرجع سابق، ص 239.

## ب. التحريات ذات الطابع الجزائي:

طبقا للمادة 12 مكرر المذكورة سابقا فإذا رفض المستخدم الامتثال للقانون بعد أن يمهلته مفتش العمل، فإن هذه الأخيرة يجر محضرا ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة والمقصود بها هنا وكيل الجمهورية الذي يوجد في دائرة اختصاصه مفتشية لكن السؤال المطروح في هذا الصدد ما هي القيمة الثبوتية للمحاضر التي يجرها مفتش العمل؟ تنص المادة 14 من القانون 03/90 على ما يلي "تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض".

إن المحاضر التي يجرها مفتشو العمل تسري عليها مقتضيات قانون الإجراءات الجزائية<sup>1</sup>، وتعطي لهذه المحاضر قيمة أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.<sup>2</sup>

### ثانيا: رقابة القضاء

تبدأ الحماية القضائية لعلاقات العمل بصفة عامة عند إبرام عقد العمل في المؤسسة المستخدمة، خاصة مع وجود نظام داخلي يبدأ سريانه فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا طبقا للفقرة الثانية من المادة 79 من قانون علاقات العمل.<sup>3</sup>

وإن اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة كشكل من أشكال علاقة العمل غير واسع الاستعمال عكس ما قد يتصوره البعض، لأن سنوات التسيير الاشتراكي للاقتصاد الجزائري قد ولدت في اللاشعور الجامعي فكرة العمل التي لا يمكن تكريسها إلا بإبرام عقد عمل غير محدد المدة.

إن هذا التأكيد الذي يتعين التحقق منه من الناحية الإحصائية، ثابت ظاهريا من قلة المنازعات المتعلقة بعقد العمل المحدد المدة بالنظر لنزاعات العمل الأخرى، وهو ما قد يدفع القاضي إلى إعطاء تفسير ضيق لهذا النوع من العقود، بعيدا في بعض الأحيان عن الاعتبارات الاقتصادية سواء من حيث الشكل أو من حيث الموضوع.

### 1- الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل :

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

<sup>1</sup> أنظر المواد 13 إلى 27 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 323.

<sup>3</sup> طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 244.

أ. الكتابة:

يظهر جليا من خلال قراءة المادة 11 من القانون 11/90 انعدام عقد العمل محدد المدة إلا بموجب الكتابة وهذا أمر إجباري مهما كان سبب العقد ومهما كانت مدته، ولا بد أن يتضمن هذا العقد كما هو الشأن في جميع العقود على كل المعلومات التي من شأنها تسهيل رقابة مفتشية العمل التي يجب أن يعرض على رقابتها مسبقا لفحص مدى شرعيته.

ولمراقبة هذه الشرعية يتعين أن يحتوي العقد على السبب الذي أبرم من أجله لقب وتأهيلات العامل، تاريخ نهاية العقد تحت رقم 158393 المؤرخ في 1998/04/14 وقد ورد في قرار للجنة الاجتماعية بالمحكمة العليا "...لكن حيث أن الطاعن لم يبين كيف خالف قاضي الموضوع أو أخطأ في تطبيق المادة 12 من القانون السالف الذكر، كما أنه لم يستطيع إثبات صفة العقد المحدود المدة لأن الوثيقة المقدمة من طرفه لا تكون عقدا بين الطرفين وإنما هي إرسالية داخلية بين البنك المركزي الجزائري ببجاية والمديرية العامة بالجزائر.

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

ب. العلم والتوقيع:

لا ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة للتبليغ أو تسليم العقد، بينما يرى الاجتهاد القضائي أن توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستند وعلى العكس من ذلك فقد اعتبر عدم التوقيع بمثابة انعدام الكتابة. وتتمثل هذه الحالة خاصة عند تجديد العقد محدد المدة حيث لا توقع العقود من طرف العامل استنادا إلى سبب، مؤداه أن التوقيع على عقد العمل المحدد للمدة الأولى كافي.

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

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

وتنص المادة 12 فقرة أخيرة كذلك على أن "يبين عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

<sup>1</sup> قرار مذكور في ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 103.

ولقد اعتبرت المحكمة العليا أن ذكر سبب ومدة العقد مسألان من النظام العام مع ما يترتب عن ذلك من آثار.

أ. **ذكر السبب:** لا تكون هذه الشكلية مستوفاة إلا إذا ذكر السبب بدقة ووضحت المهام المقرر إنجازها، وعندئذ يقرر القاضي ما إذا كانت قابلة لإدراجها ضمن إحدى الفئات المقررة قانوناً. وإن مجرد تكييف أشغال صيانة سكة حديدية في عقد محدد المدة بأشغال دورية ومتقطعة لا يمكن اعتبارها سبباً شرعياً، لأن طبيعة هذه الأشغال لا تتماشى والطابع المتقطع، وأن دور القاضي هنا ذا أهمية كبيرة، لأنه علاوة على الرقابة القانونية التي يمارسها، يتمتع برقابة حقيقة حول مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقود العمل المحددة المدة.

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

وحيث أن كلا العقدين وخاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه، لم يتم وفقاً لنص المادة 12 من القانون 11/90 إذ لم يبين فيهما بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة".<sup>1</sup>

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

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

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

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 108.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 114.

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

يعتبر الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقود العمل المحددة المدة سواء كان جزاء مدني أو جزائي بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد أمر مكن النظام، جاءت لحماية حقوق الأطراف من أي تعسف أو انحراف، وقد افترض المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزائين، أحدهما مدني و ينصب أساسا على تغيير طبيعة العقد أو تعويض العامل، والثاني جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل من يخالف قواعد العقود محددة المدة.

### أولا: الجزاءات المدنية

تتمثل الجزاءات المدنية المقررة في نوعين، الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم، ويتمثل الثاني في إمكانية تعويض عن الضرر الذي ألحق به بسبب المستخدم، حيث يلجأ العامل لرفع دعوى أمام المحكمة المختصة لطلب استرداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة، أو التعويض الذي يقره القاضي.<sup>1</sup> كما أنه لا يوجد نص في قانون علاقات العمل يدل على أن العمال لهم نفس الحقوق بالنسبة لعقود العمل محددة المدة وغير محدد المدة بل يستخلص ذلك من المادة 137 من نفس القانون بخصوص حالات بطلان علاقة العمل، وهذا عكس القانون 06/82، لا سيما المادة 26 التي تنص على وجوب تمتع العمال بنفس الحقوق بغض النظر عن طبيعة العقد.<sup>2</sup>

### 1. إعادة تكييف العقد:

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

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

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

<sup>1</sup> Kariche Mohammed Nasr eddine, *op.cit*, p : 144 et 146.

<sup>2</sup> طریت سعید، مرجع سابق، ص 253.

## 2. التعويض عن الضرر:

يعتبر التعويض عن الضرر الذي لحق العامل المتعاقد، نوعاً آخر من الجزاءات المدنية في حالة الإخلال بعقد العمل المحدد المدة ونصت عليه المادة 4/73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، التي أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة وقد أيد القضاء مبدأ التعويض العامل الذي لم يعد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، لكن يكون تحديده وفق القواعد العامة وليس وفق المادة 4/73 لأن ذلك يعتبر خرقاً لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله، وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتحديد مبلغ التعويض وفق القواعد العامة. أما في حالة عدم تحديد قيمة التعويض في العقد أو في القانون، فللقاضي السلطة التقديرية لتحديده، بشرط أن يكون نتيجة لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاة.<sup>1</sup>

### ثانياً: الجزاءات الجنائية

إن القانون السابق رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 كان يرتب بموجب المادة 91 عقوبة جزائية في حالة مخالفة أحكام العقود محددة المدة، حيث كان ينص على أنه "يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل محدد المدة بغرامة من 500 إلى 1000 دج تطبق على قدر عدد العمال المعنيين". بعد إصلاحات سنة 1990 والتغيرات التي جاء بها في مجال تنظيم علاقات العمل المؤقتة، تم التخلي على هذا النص تحقيقاً لنوع من المرونة في التعاقد وخشية من أن يشكل عقبة أمام المستخدمين، والاقتصر فقط على الآثار المدنية، حيث فسح المجال واسعاً أمام المؤسسات للانتقال من نمط موحد ووحيد في الارتباط من أجل تنفيذ علاقة عمل أساسه الطابع الدائم إلى نمط جديد يسمح بأكثر مرونة في الانتقال من علاقة إلى أخرى. لكن من المستخدمين لم يتأخر عن إساءة استعمال تقنيات اللجوء إلى التشغيل المؤقت إلى درجة التعسف الفادح، بحيث في السابق كان يعتقد بأن كل شيء ممنوع، وبعد تغيير النمط الاقتصادي أصبح يشعر وكأن كل شيء مسموح به، بالتالي لم تستمر فترة شغور نظام العقود المحددة المدة من الطابع الجزائي سوى خلال الفترة الممتدة بين سنة 1990 تاريخ صدور القانون 11/90 وسنة 1996 تاريخ الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>1</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 261-262.

## 1. العقود المعاقب عليها جزائيا:

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

لكن مقابل ذلك جاء بآيتين لضمان عدم التعسف في استعمال هذا الحق، الآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل، والثانية إعطاء الجهات القضائية العقابية صلاحية توقيع عقوبات جزائية عند إبرام عقود محددة المدة مخالفة للقانون<sup>1</sup> وذلك بموجب المادة 146 مكرر من القانون 11/90 التي تنص على ما يلي "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 100 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

## 2. الجزاء والجهة المختصة بتوقيعه:

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

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

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

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

وبما أن الجريمة تأخذ وصف المخالفة وفقا للقانون فإن فرع المخالفات للجهة القضائية المختصة هو صاحب الاختصاص للفصل فيها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 155.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 159-160.

### خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما تقدم نستنتج أن عقد العمل محدد المدة هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً. لهذا السبب تناولنا في هذا الفصل ماهية عقد العمل محدد المدة، بحيث تعرضنا للتعريف الفقهي والقانوني لعقد العمل محدد المدة ثم قمنا بتحديد شروطه العامة والمتمثلة في الرضا، المحل والسبب، الأهلية بالإضافة إلى شروطه الخاصة والمتمثلة في الكتابة وتحديد المدة. وبعد ذلك تناولنا الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل المحدد المدة بحيث بينا حالات إبرام عقد العمل والتي نصبت عليها المادة 12 من القانون 90-11 المعدلة بالأمر 21/96 والمتعلق بعلاقات العمل، حيث جاءت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال. وفي الأخير تطرقنا إلى الرقابة على عقد العمل محدد المدة والجزاء المترتبة على مخالفة قواعده وتمثل الرقابة في رقابة مفتشية العمل و التي تستوجب احترام شروط إبرام العقد على أساس الحالات المنصوص عليها في تشريع العمل ولا سيما المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وكذا الرقابة القضائية والتي تتمثل في التحقق من توافر الشروط الشكلية والموضوعية للعقد، أما الجزاءات المترتبة على الإخلال بقواعد عقد العمل محدد المدة قد تكون جزاءات مدنية أو جزاءات جنائية.

# الفصل الثاني

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

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

إن علاقة العمل محددة المدة قد تطرأ عليها بعض الظروف شأنها في ذلك شأن علاقة العمل غير محدد المدة، تستدعي تدخل نظام قانوني خاص في العلاقة مثل حالة التعديل والتعليق، أو حالة التجديد والانتهاء، التي نظرا دائما لخصوصيات العقد محددة المدة تأخذ طابع خاص تنفرد به عن العلاقة العادية.

وسوف يتم من خلال ما سبق التعرض للضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذه في مبحثين يخصص المبحث الأول لحالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة أما المبحث الثاني فسيتم تناول حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة.

## المبحث الأول: حالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة

إن قيام عقد العمل محدد المدة بالشروط والعناصر التي سبق ذكرها، قد تطرأ عليه بعض التطورات والأوضاع المختلفة، فتؤثر في الحياة المهنية للعامل وسيرها على الشكل العادي والمتفق عليه، وتمثل هذه الأوضاع في تغيير علاقة العمل بإجراء تعديل عليها أو تعليقها.

وإذا كانت القاعدة العامة المعمول بها في تعديل العقد تقضي بعدم إمكانية تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين، أو تغيير النصوص القانونية، إلا أننا نلاحظ بأن المستخدم كثيرا ما يتدخل بإجراء تعديل لعلاقة عمله (المطلب الأول). كما أنّ القوانين الحديثة تمنح للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله لفترة معينة دون أن يتسبب ذلك في إنهاء علاقة العمل بسبب حتميات وظروف خاصة بكل حالة معينة تمنع العامل من تنفيذ التزاماته المهنية، لتستعيد العلاقة سريانها بعد زوال سبب تعليقها إذا لم تنقض المدة المخصصة للعقد (المطلب الثاني).<sup>1</sup>

### المطلب الأول: تعليق عقد العمل محدد المدة

يعتبر التعليق وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء علاقة العمل نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في أداء عمله وذلك لمجموعة من الأسباب حددتها المادة 64 من القانون 11/90، حيث يأخذ نظام التعليق عدة صور يمكن أن يكون لمدة محددة ومعلومة من الطرفين مثل حالة الخدمة الوطنية لكون المدة هنا محددة في القانون، كما يمكن أن يكون لمدة غير محددة مثل حالة المرض والمتابعة الجزائية حيث تكون فيها مدة التعليق غير معلومة سواء كان ذلك بالنسبة للعامل أو المستخدم، هذا بغض النظر عن حالات التعليق المدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر والتي يحكمها أنظمة خاصة مثل التعليق بسبب العطل الرسمية.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة بنا إلى أنّ حالات التعليق لا ينفرد بتحديدتها التشريع فقط وإنما هناك نصوص تنظيمية واتفاقيات جماعية أو حتى فردية بين العامل والهيئة المستخدمة تسمح بتعليق علاقة العمل.

فلم يكن تشريع العمل السابق يفرق صراحة بين حالات الغياب والتعليق وبالضبط المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث نص على التعليق في الباب الرابع منه بعنوان "الغيابات"<sup>3</sup>، وهذا ما تداركه المشرع في ظل قانون 11/90 الذي أصبح يفرق صراحة بين الغياب

<sup>1</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 117-120.

<sup>3</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 104.

والتعليق، كما سبق وأن بينا ذلك، وهذا ما يظهر أن المشرع الجزائري فتح المجال واسعا أمام حرية الأطراف في اللجوء إلى نظام التعليق.

أما فيما يخص مدة التعليق فإن تحديدها يكون جد مهم في عقد العمل محدد المدة حيث يمكن القول أنه في بعض الحالات التي نصت عليها المادة 64 من قانون 11/90 أنه يمكن أن تتدخل إرادة الطرفين في تحديد مدة العقد كما هو الحال في الاتفاق المتبادل.<sup>1</sup>

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

- حالة زوال سبب التعليق قبل انتهاء أجل العقد المحدد المدة.
- حالة زوال سبب التعليق بعد انتهاء أجل العقد المحدد المدة.<sup>2</sup>

#### الفرع الأول: زوال سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد

وهي الحالة التي لا تطرح أي إشكال بحيث تعلق فيها علاقة العمل ثم يزول سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد محدد المدة، هنا يمكن للعامل استنادا دائما إلى المادة 65 من القانون 11/90 العودة إلى منصب عمله لاستيفاء المدة المتبقية من العقد المبرم بين الطرفين مادام أنه يوجد في وضعية تعليق علاقة العمل وليس انتهائها ونظام يفترض إعادة إدراج العامل في منصب عمله كنتيجة لذلك بموجب نص قانوني صريح بمجرد زوال سبب التعليق.

#### الفرع الثاني: زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد

في هذه الحالة الآثار التي ينتجها الملزم للجانبين قد زالت بفعل انقضاء مدته ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مدة التعليق سببا لتمديد مدة العقد محدد المدة، لأن ذلك يتعارض مع خصوصيات العقد محدد المدة.

وبناء على ذلك يمكن القول أن عقد العمل محدد المدة قابل للتعليق استنادا لإحدى الحالات المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 64 من القانون 11/90.

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 108.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، دار الحامد للنشر، الأردن، 2011، ص 14.

أما من حيث آثار التعليق على تنفيذ هذا العقد من جهة وعلى الآجال المحددة بموجبه يمكن القول بأن نظام التعليق يشكل عقبة قانونية على الإنهاء المسبق لآثار العقد محدد المدة، ومن جهة أخرى طالما أن تحديد أجل معين هو الذي يضفي على العقد محدد المدة طابعه القانوني، لا يجوز التحجج بوضعية التعليق لوضع حد لعقد العمل إذا لم يستوف أجله عند زوال سبب التعليق.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة

كثيرا ما تتعرف علاقة العمل أثناء تنفيذها وطوال مدة سريانها، إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها، إما بصفة جزئية أو كلية، وقد ترجع أسباب التعديل والمراجعة إلى عوامل تعود إلى صاحب العمل، أو العامل، كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن إرادة الطرفين معا، كالقوة القاهرة، أو نصوص قانونية أو تنظيمية جديدة، أو ناتجة عن أحكام جديدة أقرتها اتفاقية جماعية واجبة التطبيق، لاسيما إذا كانت أكثر نفعاً للعمال، وفق ما تقضي به المادة 62 من قانون العمل 11/90.<sup>2</sup>

استنادا إلى ما سبق التطرق إليه، فإن المشرع يميز مبدئيا مسألة تعديل عقد العمل مهما كانت طبيعته حتى ولو كان عقد العمل محدد المدة بمختلف الخصوصيات التي يتميز بها باعتباره عقد زمني لكن يخضعه لبعض الشروط.<sup>3</sup> حيث أن هذا التعديل يمكن أن يتم بالإرادة المشتركة للطرفين، وإما خارج إرادتهما وإما بإرادة صاحب العمل المنفردة.

### الفرع الأول: تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

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

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 110-111.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 51.

<sup>3</sup> Koriche Mohamed Nasr-eddine, *op.cit*, p 204.

التشريع الفرنسي يشترط التمييز فيما إذا كان التعديل الجوهري سببه اقتصادي أو متعلق بشخص العامل، وفي الحالة الثانية يطبق القضاء الفرنسي القاعدة التي مفادها أن "التعديل لا يفترض" بل يجب إثباته، ويقع عبء الإثبات على الطرف الذي يتمسك به، بحيث لا يمكن للمستخدم أن يفرض تعديل العقد في مواجهة العامل دون أن يقدم الدليل على موافقة هذا الأخير وذلك بجميع وسائل الإثبات القانونية، ولا تقبل إطلاقا الموافقة الضمنية إذا كان العقد الأصلي يتضمن بنود تشترط الموافقة الكتابية في حالة التعديل ولا يمكن أن يتم تعديل العقد سوى بموجب تصرفات لا لبس فيها تعبر بوضوح وحقيقة عن إرادة الطرفين في التعديل.

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

#### الفرع الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين

بالنظر إلى الطابع الاستثنائي والخاص يتميز به تشريع العمل الذي يسعى إلى تحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل، فإنّ أي قاعدة يتضمنها أحد مصادر عقد العمل كالقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي باعتبار هذه النصوص من المصادر الأساسية التي يستوفي عقد العمل منها أحكامه وقواعده، والتي من شأنها أن تأتي بقواعد أكثر نفعاً للعامل من تلك التي نص عليها العقد فإنها تؤدي بقوة القانون إلى تعديل العقد القائم بين الطرفين.<sup>2</sup>

فللعامل الحق في التمسك بتطبيق الاتفاقية الجماعية إذا نصت على امتيازات إضافية غير موجودة في بنود العقد باعتبارها منفعة له، وفيما يتعلق بالترجيح بين بنود الاتفاقية الجماعية وبنود عقد العمل عند التطبيق أي من المصدرين نطبق فإن الأولوية للبنود التي تحقق مزايا أحسن للعامل ولا عبرة في ما إذا كان العقد سابقا أو لاحقا على الاتفاقية الجماعية<sup>3</sup>، وأما أساس كل ذلك نص المادة 62 من قانون 90-11، ويتعلق الأمر في كثير من الأحيان بالأمور المادية كزيادة الأجور، والمكافآت من أي نوع كانت ووضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 115-117.

<sup>2</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 73.

<sup>3</sup> مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 138.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 53.

### الفرع الثالث: تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يمكن عمليا للعامل أن لا يعارض على التعديل الطفيف الذي قد يقترحه صاحب العمل على العقد القائم بين الطرفين، لكن يصعب تصوّر ذلك إذا انصب هذا الاقتراح على تعديل جوهري.

بالنسبة للعقد محدد المدة، فإن كل تعديل يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر جوهري، وما دام أن عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقترح من طرف صاحب العمل التمسك بأحكام المادة 63 من القانون 11/90 بتنفيذ العقد الأصلي المبرم بين الطرفين طالما لم يتم تسريحه من المنصب.

وقد كرّس استقرار اجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في أحد قراراتها "يستخلص بأن المستخدم قد اتخذ قرارا أحادي الجانب بنقل العامل إلى شركة جديدة تحت طائلة التسريح في حالة رفض التوقيع على العقد الجديد في حين أنه استنادا إلى المادة 63 من القانون 11/90 لا يجوز تعديل شروط، وطبيعة عقد العمل، في غياب الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم معا ينص بدوره القانون المدني الجزائري بموجب المادة 110 أنه إذا تم العقد بطريقة الإذعان لیتضمن شروطا تعسفية، يجوز للقضاء أن يعدّل هذه الشروط أو أن يعفي الطرف المعني منها، ويعد باطلا أي اتفاق على خلاف ذلك.

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

## المبحث الثاني: حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل المحدد المدة

نظرا إلى الخصوصيات التي يتميز به نظام عقد العمل المحدد المدة بوصفه عقد زمني فإن أكثر ما يحتاج إليه هو قواعد قانونية صارمة تضبط مختلف الأوضاع التي تنصب على سريانه، لكن مع ذلك سنلاحظ بأن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات من حيث خضوعه لنظام التجديد أو الانتهاء. ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى حالة تجديد عقد العمل المحدد المدة (في المطلب الأول)، ثم انتهاء عقد العمل المحدد المدة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: حالة تجديد عقد العمل محدد المدة

لقد كان التشريع السابق ينص على أنه بحلول أجل العقد محدد المدة يجوز تجديده مرة واحدة وفي حالة قيام أي تجديد ثاني فإنه يعتبر باطلا ويجب إعادة تكييف علاقة العمل ابتداء من تاريخ انتهاء أجل مدة التجديد إلى علاقة غير محددة المدة، في حين قانون العمل الحالي لم يتطرق إلى موضوع التجديد سواء للسماح به أو لمنعه. وعليه سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى حالتين تتمثل في:

**الحالة الأولى:** إمكانية تجديد عقد العمل المحدد المدة مرة أخرى بموافقه المستخدم (الفرع الأول).

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

### الفرع الأول: إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة

يمكن أن يتجدد عقد العمل المحدد المدة مرة أخرى صراحة أو ضمنا.

#### أولا: التجديد الصريح

يكون التجديد صراحة إذا كان العقد الأصلي ينص صراحة في إحدى موادده على إمكانية التجديد عند انتهاء مدته المحددة وفي حالة رفض أي طرف تجديد العقد، فما عليه إلا تقديم إعدار للطرف الآخر قبل حلول أجل انقضاء العقد الأصلي.<sup>1</sup>

وقد نظم المشرع الجزائري التجديد الصريح في التشريعات السابقة، حيث سمح للأطراف المتعاقدة من خلال الأمر 31/75 القيام بهذا الإجراء مرة واحدة فقط وإلا تحول العقد المجدد أكثر من مرة إلى عقد غير محدد المدة.<sup>2</sup> كما أشار المشرع من خلال القانون 06/82 إلى اعتبار عقد العمل المجدد أكثر من مرة أنه عقد غير محدد المدة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 114.

<sup>2</sup> انظر المادة 09 الفقرة 2 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر بتاريخ 16 ماي، ع 39، ص 528.

<sup>3</sup> انظر المادة 28 من القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر بتاريخ 1982/03/02، ع 09، ص 460.

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

ومثال ذلك حالة التجديد الصريح إبرام عقد محدد المدة لاستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر، وبعد انتهاء المدة لا يأتي العامل الأصلي عندئذ يبرم عقد جديد مع نفس العامل ولنفس السبب، كذلك الشأن بالنسبة للحالة الأولى من المادة 12 المتعلقة بالأشغال الغير متجددة، مبدئياً لا تقبل تجديد العقد لكن إذا انتهى العقد ولم ينتهي المشروع يمكن تجديد العقد وحتى لعدة مرات.<sup>1</sup>

#### ثانياً: التجديد الضمني

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

مع الإشارة أنه ليس هناك ما يمنع في حالة انتهاء مثلاً مدة العقد ولم تنتهي الأشغال إبرام ملحق ينص على أنه نظراً لتواصل الأشغال يمدد العقد إلى غاية تاريخ معين.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة

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

#### أولاً: الأسباب الاقتصادية

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة عند نهاية المدة المحددة لعقد العمل خاصة إذا ما تعلق الأمر بصعوبات اقتصادية ومالية حيث يلجأ إلى التقليل من عدد العمال، كما أوجب المشرع على المستخدم اتباع إجراءات تترجم الجانب الاجتماعي قصد تفادي تسريح العمال لأسباب اقتصادية ومن بين الإجراءات الواجب اتباعها من طرف المستخدم كمرحلة أولى من الجانب الاجتماعي، هو الإجراء الوارد في المادة 08 من المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، حيث أشارت إلى عدم تجديد

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 133.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 136-137.

عقود العمل لمدة معينة من طرف المستخدم، ويعتبر هذا الإجراء التزاماً قانونياً على المستخدم احترامه وتطبيقه ميدانياً لتفادي تقليص العمال لأسباب اقتصادية.<sup>1</sup>

### ثانياً: الأسباب التأديبية

لا يسمح بتحديد عقد العمل محدد المدة في حالة العقوبات التأديبية دون التسريح التأديبي، وهي العقوبات التي تندرج ضمن قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة حيث توضع لكل مخالفة في العمل الجزاء المقرر لها. وتجدر الإشارة إلى أن الأمر يختلف بخصوص تناول تشريع العمل مجال العقوبات التأديبية، حيث تناولها التشريع السابق بشكل أدق، عكس التشريع الحالي الذي اعتمد على قواعد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة. فبالنسبة للتشريع السابق، نجد أن المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية أخذ بجميع الأخطاء المهنية التي أعدها القانون الأساسي العام للعامل وأدرجها بصفة واضحة ودقيقة حسب درجة خطورة كل خطأ.

أما بعد صدور قانون علاقات العمل سنة 1990، تغير الأوضاع، حيث يتبين من خلال فحص مضمون أحكام هذا القانون، مدى اتساع صلاحية المستخدم في تحديد الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء مهنية واكتفت القوانين والنظم الجديدة بالمسائل العامة فقط، وبالرجوع إلى النظام الداخلي، نجد أن قانون علاقات العمل حدد بصفة عامة المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي، كما جاءت في نص المادة 77 فقرة 02 منه<sup>2</sup> والمتمثلة في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل، وطبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة لها وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب.

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

<sup>1</sup> طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 117.

<sup>2</sup> انظر المادة 77 فقرة 2 من القانون رقم 11/90 مرجع سابق، ص 569.

## المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة

لقد أدى تعسف أصحاب العمل، بإنهاء علاقة العمل سواء كان عقد العمل المحدد المدة أو غير محدد المدة ومساسهم بحقوق العمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء عقد العمل المحدد المدة وتحديد أسبابه ويمكن تقسيم دراسة هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الانتهاء إلى: حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة خارج إرادة الطرفين (الفرع الأول)، حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين (الفرع الثاني)، حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة بإرادة أحد الطرفين (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين

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

#### أولاً: الوفاة

سواء تعلق الأمر بالعامل أو المستخدم، نصت عليه كل التشريعات والتي تعتبرها سبباً لانتهاء العادي لعقد العمل محدد أو غير محدد المدة، لكن يختلف الأمر بالنسبة لوفاة العامل أو وفاة المستخدم، ففي الحالة الأولى تنتهي مباشرة علاقة العمل الموجودة لمدة محددة أو لمدة غير محددة، وبالنسبة للحالة الثابتة عند وفاة المستخدم، لا تنتهي علاقة العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة خاصة فيما تعلق بالمؤسسات التي تشغل عدداً معتبراً من العمال باعتبارها شخصاً اعتبارياً تمتد الالتزامات إلى ورثة المستخدم بانتقال ملكية المؤسسة إليهم وهنا نكون أمام حالة معروفة في القانون التجاري وهي شخصية المستخدم ليست محل اعتبار.

إما إذا كانت شخصية المستخدم محل اعتبار، يفسخ العقد بوفاة ومثال على ذلك الطبيب أو المحامي أو الموثق... الخ.<sup>1</sup>

#### ثانياً: العجز الكلي عن العمل

يؤدي العجز الكلي عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية إلى إنهاء عقد العمل المحدد المدة مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي تقرها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها<sup>2</sup>، ويمكن إثبات نسبة العجز

<sup>1</sup> طرقت سعيد، مرجع سابق، ص 139-140.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، دار الريحانة للكتاب، 2003، ص 112.

الكلبي عن العمل بمختلف وسائل الإثبات القانونية والعملية، كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل عن أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض مهني.<sup>1</sup>

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

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

وفي مثل هذه الحالات يرى الفقه، ضرورة التمييز بين حالتين مختلفتين الأولى تتمثل في كون الظرف طارئ من الأمور أو الحوادث المنتظرة نتيجة لطبيعة النشاط مثل حالة احتراق مصنع أو انفجاره إذا كان من طبيعة أعماله أو إنتاجه مواد قابلة للاحتراق أو الانفجار، وهي الحالة التي يكون فيها صاحب العمل ملزم بتعويض العامل كافة التعويضات لحالة التسريح، أما الحالة الثانية فهي التنبؤ بها، كحالة النقل الإجباري لمصنع من مكان إلى مكان آخر بأمر من السلطة العامة بسبب المنفعة العامة ويلاحظ بهذا الشأن، أن التشريع يعاني من نقص كبير في تنظيم وضبط هذه الحالات بالمقارنة من التشريعات المقارنة الأخرى.<sup>2</sup>

### ثالثا: انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

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

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

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

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

<sup>1</sup> أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 346.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 348.

وفي هذا السياق فقد جاء في قرار للمحكمة العليا.

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

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

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

### الفرع الثاني: حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

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

#### أولا: التقاعد

وهو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابلة اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية<sup>2</sup>، يحكم التقاعد القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 وحدد شرطين لاستفادة العامل من التقاعد وهما:

- بلوغ سن 60 سنة من العمر للرجال و55 سنة للنساء.

<sup>1</sup> قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 603823، بتاريخ 2010/5/6، قضية (م. ع) ضدّ (و. و. س)، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010، ص356.

<sup>2</sup> مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط2، دار هومه، 2011، ص240.

- قضاء مدة 15 سنة من العمل على الأقل.

وإذا تخلف شرط المدة، تضاف خمس سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول، وقد يفضل العمال طلب الإحالة على التقاعد المسبق كما قد يلجأ إليها المستخدم في بعض الحالات، وما ينبغي ملاحظته أن الإحالة على التقاعد المسبق إذا لم يكن العامل موافقا عليها فيحقق له اتباع الإجراءات العادية وبالتالي فيإمكانه استئناف الحكم وعليه تعتبر الإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقد مستحيلا استحالة نسبية يعد استيفاء الشروط المطلوبة.<sup>1</sup>

ثانيا: انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة

وهي طريقة عادية لانتهاء العقد ذي المدة المحددة، وانتهاءه لا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إذ أن وصول أجل العقد ينهيه.<sup>2</sup>

وعليه فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية، إما بانتهاء المدة المقررة أو العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين، فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد، أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة، أو العمل المتفق عليه، فإنه يفرض على المستخدم المبادرة بالإلغاء والالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر، ومنها الالتزام بمنح مهلة الإخطار المسبق، كما هي مقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها، في حالة الاستقالة أو في حالة التسريح بدون خطأ من العامل، إلى جانب التزام صاحب العمل بمنح العامل في الحالة الأخيرة لمنحة التسريح، أما في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، وفق ما هو محدد في الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للعمال، وتم التسريح وفق الإجراءات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية المعمول بها، فإن صاحب العمل ليس ملزم باحترام أي التزام سواء مهلة الإخطار وتعويض التسريح.<sup>3</sup>

الفرع الثالث: حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة أحد الطرفين

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

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 114.

<sup>2</sup> مصطفى قوديري، مرجع سابق، ص 233.

<sup>3</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 245.

## أولاً: بالنسبة لإرادة العامل

### الاستقالة :

هي حالة من الحالات القانونية المنهية لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وحق الاستقالة هو حق محول للعامل طبقاً لنص المادة 68 الفقرة الأولى من القانون 11/90، والاستقالة بهذه المعنى، إن كانت حق للعامل فإن ممارسته له ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية الأمر الذي يجعل منه حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله.<sup>1</sup>

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

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

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

وقضاة القرار المنتقد لما تأكدوا من تعسف العامل عند تقديم الاستقالة بخلاف ما هو محدد في بنود العقد فإنهم طبقوا القانون.<sup>2</sup>

أما من الناحية الشكلية وفق ما ينص عليه القانون والاتفاقيات الجماعية، فلا بد لصحة الاستقالة أن تكون بمعنى أن يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع التي دفعته إلى الاستقالة وهو ما نصت عليه المادة 68 في فقرتها 2، 3 من القانون 11/90.

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

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 336.

<sup>2</sup> قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 450460 بتاريخ 2008/07/09، القضية ( ب، ر ) ضد ( ص، ك )، مجلة المحكمة العليا، ع 2، 2008، ص 439.

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

ثانيا: بالنسبة لإرادة المستخدم

### التسريح التأديبي:

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

ويمكن تعريف الخطأ الجسيم "بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل".<sup>1</sup>

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

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أدنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجارية بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 351، 353.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البيانات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

إلى جانب هذه الحالات أورد المشرع الجزائري حالات أخرى أضفى عليها صفة الأخطاء الجسيمة وذلك في قوانين أخرى مثل عرقلة حرية العمل نصت عليها المادة 34 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون نصت عليه المادة 33 مكرر من القانون نفسه، رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب نصت عليه المادة 40 من القانون 02/90، الإخلال بنود عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات نصت عليه المادة 10 من 90 / 290 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاص بمسيري المؤسسات .

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

- الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على أنه خطأ جسيم وخاصة تلك الظروف والملابسات المحيطة بالعامل في حد ذاته.

- أن يتم اتخاذ قرار التسريح أو الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب.<sup>1</sup>

ومن بين الإجراءات التي يجب اتباعها في التسريح التأديبي، والتي يتعين على الهيئة المستخدمة العمل على تنظيمها وهي تلك المنصوص عليها قانونا بموجب أحكام المادة 2/73 من القانون 11/90 وتعتبر إجراءات أساسية و جوهرية، المتمثلة في استدعاء العامل تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه، تمكينه من اختيار مساد، المساع لأوجه دفاعه، ثم أخيرا تبليغه بقرار التسريح<sup>2</sup>، ويستوجب على صاحب العمل احترام هذه الإجراءات وإلا تحول الفصل ولو كان مبررا إلى فصل تعسفي.

وحالة التسريح التأديبي تطبق على عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وينبغي الإشارة إلى أنه في حالة إلغاء القاضي لقرار التسريح التأديبي وإعادة إدماج العامل فإن إدراجه يكون للمدة المتبقية في العقد، وإذا تعذر ذلك كأن انتهت مدة العقد، فإنه يمكن الحكم بالتعويض لصالح العامل.

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 358.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط3، دار هومة، 2010، ص 83.

### خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل نستنتج أن تشريع العمل الجزائري في مجال التعديل، من جهة أن المشرع يميز مبدئياً مسألة تعديل عقد العمل المحدد المدة شأنه شأن عقد العمل غير المحدد المدة، لكن يخضعه لبعض الشروط، و بالتالي فإن هذا التعديل إما أن يتم بالإرادة المشتركة للطرفين، و إما خارج إرادتهما و إما بإرادة صاحب العمل المنفردة و من جهة أخرى يميز أيضاً التعليق بحيث حدد نطاق و التعليق في العلاقة بين العامل و صاحب العمل لأن كثيراً ما تصطدم مدة عقد العمل المحدد المدة مع مدة التعليق و لهذا حددنا مدة التعليق في حالتين، و تتجلى الحالة الأولى في زوال سبب التعليق قبل انتهاء أجل عقد العمل المحدد المدة، أما الحالة الثانية فتتمثل في زوال سبب التعليق بعد انتهاء أجل عقد العمل المحدد المدة و في الأخير تعرضنا إلى انتهاء عقد العمل المحدد المدة و الذي ترد عليه حالات أحيانا، قد يكون انتهاء عقد العمل المحدد المدة خارج إرادة الطرفين و تتمثل في الوفاة أو العجز الكلي عن العمل، و انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة بينما تكون أحيانا أخرى إلى الإرادة المشتركة للطرفين و تتمثل في التقاعد، انقضاء عقد العمل المحدد المدة، إضافة إلى ذلك قد يكون انتهاء عقد العمل المحدد المدة بإرادة أحد الطرفين، ففي هذه الحالة يمكن للعامل أن يلجأ إلى تقديم استقالته كتابة ليغادر منصب العمل بعد فترة إشعار مسبق، كما يمكن لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل محدد المدة في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله.

## الخاتمة:

لقد أضفى المشرع من خلال القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية مرونة أكثر في عالم الشغل، وذلك بفتح الباب أكثر لإبرام عقود العمل المحدد المدة، وهذا تماشياً مع مبادئ اقتصاد السوق، وفي جهة مقابلة رسم لذلك حدوداً من منطلق أن نظام التعاقد المحدد المدة نظام استثنائي، غير أن هذه الفكرة لم تترجم بصفة واضحة ودقيقة نظراً لما يشوب ذلك من الغموض والقصور خاصة على مستوى النصوص التشريعية، ويخضع عقد العمل محدد المدة إلى القواعد العامة التي تطبق على عقود العمل سواء كانت عقوداً مؤقتة أو دائمة، ويخضع للأحكام والنصوص القانونية التي تتفق وطبيعة هذا العقد، وخاصة ما ارتبط منها بسريان عقد العمل ومن النتائج المتوصل إليها:

- أن القانون لم يبين ما إذا كانت عقود العمل محدد المدة تخضع لفترة التجربة أم لا.

ورغم عدم وجود نص يبرر ذلك إلا أننا نقول أن الصفة المؤقتة في عقد العمل تسمح بعدم تقرير فترة التجربة. بالإضافة إلى ذلك لاحظنا أن تدخل المشرع أثناء تقريره للقواعد التي تنظم عقد العمل محدد المدة لم يف بالغرض المتوخى، واتسمت أحكامه بالغموض، ويتجلى ذلك من خلال الحالات المذكورة على سبيل الحصر التي يسمح فيها باللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة طبقاً للمادة 12 من القانون 11/90 ولم يتم تحديد المقصود بالأشغال أو الخدمات غير المتجددة، ولا مصير العامل غير المثبت الذي يتم استخلافه ولا تحديد معنى الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع.

أن بالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا وجدنا أن القاضي ملزم في أغلب الأحيان بالرجوع إلى القواعد العامة و النظر ما إذا كانت تتماشى و الطبيعة المؤقتة لعقد العمل محدد المدة و لجوئه أحيانا إلى تفسير حالات المادة 12 من القانون رقم 11/90 ومطابقتها مع الوقائع المعروضة أمامه، و قد قرر القضاء أن تجديد عقود العمل محددة المدة لعدة مرات لا يضيف عليه طابع الديمومة، وفي ذلك توافق مع التطورات الاقتصادية والتماشي مع مصالح أطراف عقد العمل و توجيهاً للمصالح العام.

أن عقود محددة المدة ظهرت بعد الإصلاحات الاقتصادية تماشياً ومتطلبات اقتصاد السوق.

وكذلك أن مسألة تعليق علاقة العمل لأي سبب كان لمدة أطول من مدة العقد، لم تنظم بشكل يسمح بمعرفة حقوق العامل، بعد زوال السبب المؤدي لتعليق العمل.

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

- سن أحكام قانونية تحيط بالجوانب المختلفة لعقد العمل محدد المدة و خاصة ما تعلق منها بتغيير علاقة العمل أو تعليقها، أو إلى تنظيم هذا النوع من عقود العمل بتشريع خاص لسد النقص وإيضاح المقصود بحالات المادة 12 من القانون رقم 11/90، لا سيما وأن اللجوء إلى هذا الأسلوب من التعاقد أصبح سائداً أكثر في الواقع، وهذا في ظل تفشي البطالة و ازدياد الطلب على العمل.

- ترك فرصة أكبر لأطراف العقد لاختيار طبيعة علاقة العمل التي تحكمه ومنه يكون عقد العمل الأكثر ملائمة لكل طرف خصوصاً أن توجه الجزائر حالياً في تعديل قانون العمل ليكون أكثر مرونة من القانون الساري المفعول حالياً ليعين أفكار أرباب العمل ورفع يد الدولة الضابطة في مراقبة العقود.
- تنظيم ورشات وأفواج عمل تتكون من الممارسين والخبراء ورجال القانون لبلورة صياغة جديدة، مثل هذه العقود على أن يراعى فيها موازنة بين مصالح رب العمل ومقتضيات استمراريته وبين العامل صاحب المركز الأضعف في الحفاظ على حقوقه وألا نجعل من العقد محدد المدة كسبب في انتهاك حقوقه.
- أن الواقع العلمي والمهني ورغم وجود نصوص قانونية تبين الحالات التي يلجأ فيها إلى عقد العمل محدد المدة إلا أن المؤسسات سواء الخاصة أو العامة لتمكينهم أسلوب عقد العمل محدد المدة وتجعله الأساس في عتبة التوظيف ومن ثم نوصي بإصدار تشريعات خاصة تكيف هذه العلاقة على علاقة دائمة بقوة القانون على امكانية اللجوء الى القضاء.
- اقتراح تخفيض نسبة الضرائب بالمقارنة مع عدد العقود غير المحددة المدة التي يلجأ إليها رب العمل، أي بعض الضرائب عن كل عقد عمل غير محدد المدة يلجأ إليه رب العمل، أو على الأقل تقديم تخفيضات أخرى كتسهيل عملية منح العقار الاستثماري أو امتياز منهم الصفقات العمومية لكن رب عمل يثبت تواجد عدد عمال أكبر تحمله عقود غير محددة المدة.

قائمة المراجع:

1- الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
2. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحماد للنشر، عمان، 2011.
3. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004.
4. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.
5. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار الجسور، الجزائر، 2003.
6. جلال العدوي و عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1995.
7. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية،
8. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.
9. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
10. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002.
11. طريبت السعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012.
12. الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2002.
13. عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007.
14. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
15. كلير كورسال وآخرون، قانون المؤسسات، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.
16. مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010.
17. هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحماد للنشر، عمان، 2008.

4- الرسائل والدراسات:

- غناي راضية، إثبات علاقة العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003/2002.
- الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية و تطبيقية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء دفعة 2004/2001.
- بوصنبورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.

- سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق 2013/2012.

#### المجالات:

1. المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، 2002.
2. المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، 2010.

#### 2- النصوص القانونية:

##### أ- النصوص العامة:

- قانون الإجراءات الجزائية، الصادر بالأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم.

##### ب- النصوص الخاصة:

- الأمر رقم 31/75 في 29/04/1975 المتضمن القواعد العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر 39.
- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر بتاريخ 1982/3/2، العدد 09.
- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم ج ر 08.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم ب الأمر 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج ر 68، و الأمر 21/96 المؤرخ في 07/09/1996، ج ر 03.

#### 3- النصوص التنظيمية:

- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل، ج ر 27.
- المرسوم رقم 203/87 المؤرخ في 01/09/1987 يحدد شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في بعض أعمال البناء و الأشغال العمومية.
- المرسوم رقم 290/90 المؤرخ في 29/02/1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.
- المرسوم رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

#### مصادر باللغة الأجنبية:

- Mohamed Nasser Eddine Koriche, tome1, droit du travail, office des publications universitaires, Alger, 2009.

عقد عمل بالتوقيت الكامل

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**A TEMPS PLEIN**

**نوعية العقد :** عقد عمل لمدة محدودة  
**بالتوقيت :** التوقيت الكامل  
**لمدة :** ..... أشهر  
**لسبب :** .....

**مدرس :**

المسؤول مدنيا جزائيا .  
ولاية المسيلة

الممثلة من طرف السيد :  
الوظيفة : مسير رئيسي  
الكائن

. و .

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

من جهة أخرى :

اتفق على ما يلي

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

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

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

الصفحة الاولى { تتع }

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

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

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

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

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

المستخدم

قرأ و شوهد  
المعني

الصفحة الثانية . انتهى

# عقد عمل بالتوقيت الجزئي

CONTRAT DE TRAVAIL

A TEMPS PARTIEL

حرر بتاريخ .....

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

\*\*\*\*\*

بحجم : ..... ساعات في اليوم / في / الأسبوع  
لمدة : ..... أشهر  
لسبب : .....

\*\*\*\*\*

مبررين :

المسؤول مدنيا جزائيا .

ولاية المسيلة

الممثلة من طرف السيد :  
الوظيفة : مسير رئيسي  
الكائن

. و .

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

من جهة أخرى :

اتفق على ما يلي

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

الصفحة الاولى { تتع }

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

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

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

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

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

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

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

المستخدم

قرأ و شوهد  
المعني

صفحة الثانية . انتهى .  
عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي

**ملحق تجديد لعقد العمل المحددة المدة**

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

بين :

الشركة :

الكاتبة:

الممثلة في طرف : .....

من جهة

و

السيد:

المولود بتاريخ : ب:

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

الساكن :

من جهة اخرى

تم الاتفاق على مايلي

المادة :

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

المبرم بين المتعاقد السيد : ..... وشركة :

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

هذا التجديد برر بسبب :

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

المادة:

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

رقم :

المستخدم

العامل

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المختصرات
أ ب ج	مقدمة
<b>الفصل الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة</b>	
6	المبحث الأول: عقد العمل محدد المدة في إطار قانون علاقات العمل
6	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة
6	الفرع الأول: التعريف الفقهي
7	الفرع الثاني: التعريف القانوني
7	المطلب الثاني: شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة
7	الفرع الأول: الشروط العامة
10	الفرع الثاني: الشروط الخاصة
13	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة
13	المطلب الأول: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة
13	الفرع الأول: الحالات القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة
23	الفرع الثاني: الحالات غير القانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة
25	المطلب الثاني: الرقابة على عقد العمل محدد المدة
25	الفرع الأول: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة
31	الفرع الثاني: الجزاءات المقررة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة
34	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة</b>	
37	المبحث الأول: حالة تعليق أو تعديل عقد العمل محدد المدة
37	المطلب الأول: تعليق عقد العمل محدد المدة
38	الفرع الأول: زوال سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد
38	الفرع الثاني: زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد
39	المطلب الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة
39	الفرع الأول: تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين

40	الفرع الثاني: تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين
41	الفرع الثالث : تعديل عقد العمل محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل
42	المبحث الثاني: حالة تجديد أو انتهاء عقد العمل محدد المدة
42	المطلب الأول: حالة تجديد عقد العمل محدد المدة
42	الفرع الأول: إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة
43	الفرع الثاني: عدم إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة في ظروف خاصة
45	المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة
45	الفرع الأول: حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين
47	الفرع الثاني: حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بالإرادة المشتركة للطرفين
48	الفرع الثالث : حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة بإرادة أحد الطرفين
52	خلاصة الفصل الثاني
53	الخاتمة
55	قائمة المراجع
57	ملاحق
62	فهرس المحتويات

## ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري، فهذا العقد يتطلب كغيره من العقود شروط عامة تتمثل في الرضا، المحل والسبب، الأهلية إضافة إلى تقييده بشروط خاصة ألا وهي الكتابة وتحديد المدة المقررة قانوناً، وباعتبار هذا العقد يمتاز بمرونة إلا أنه لا يمكن اللجوء إليه إلا في إطار الحالات الواردة حصراً بموجب أحكام المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وأسباب اللجوء إليها، وحماية لهذا العقد أحاطه المشرع برقابة تتم بواسطة مفتشية العمل أو ما يعرف بالرقابة الإدارية، كما تتم بواسطة القضاء أو ما يعرف بالرقابة القضائية، وقد تطرأ أحياناً على عقد العمل المحدد المدة بعض الظروف تستدعي ضرورة تدخل نظام قانوني خاص في العلاقة كحالة التعليق أو التعديل، إضافة إلى حالة التجديد أو الانتهاء، والتي نظراً دائماً لخصوصيات العقد المحدد المدة تأخذ طابعاً خاصاً تنفرد به عن العلاقة العادية.

الكلمات المفتاحية: علاقة العمل – صاحب العمل – العامل.

## Résumé

Cette étude visait à souligner l'importance de la durée du contrat de travail spécifique dans la législation algérienne du travail, ce contrat prévoit, comme d'autres contrats des conditions général Le consentement .l'objet et la cause en plus des restrictions et n'est pas un acte sous seing privé déterminer le délai prescrit par la loi et que cette décennie se caractérise par la flexibilité, mais il ne peut pas être utilisées que dans le cadre des cas prévus exclusivement l'article 12 de la loi sur les 90/11 relations et conditions Le recours à et la protection de ce contrat supervision du législateur est effectué par l'inspection du travail, ou ce qu'on appelle le contrôle judiciaire. Le produit parfois sur la durée du contrat de travail spécifié certaines circonstances exigent la nécessité d'entrer dans un système juridique particulier dans la relation en tant que recommandation de suspension ou de modification ou ajout au cas de renouvellement ou d'achèvement et que, compte tenu toujours les détails du contrat limité prend un caractère spécial unique à partir de la relation normale.

**Mots-clés:** relation de travail - employeur - travailleur.