



جامعة العقيد أكلي محند أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

عقد العمل المحدد المدة طبقاً لقانون علاقات العمل 90-11

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص
تخصص: عقود ومسؤولية

تحت إشراف الأستاذ
بلعزوز رابح

إعداد الطالبتين
نجاري صافية
نموش جميلة

لجنة المناقشة

الأستاذ: مخلوف كمال..... رئيساً
الأستاذ: بلعزوز رابح..... مُشرفاً ومقرراً
الأستاذ: مخلوفي حورية..... ممتحناً

تاريخ المناقشة

2015-06-15

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر

أولا وقبل كل شيء نشكر الله عز وجل الذي وفقنا وألهمنا القدرة على إنجاز هذا العمل.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ بلعزوز رابح الذي ساعدنا بالقدر المستطاع من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع وذلك من خلال توجيهاته لنا في كل مرة.

كما نشكر الأستاذ أوتفات يوسف لتعاونه معنا.

كما لا يفوتنا أن نشكر السيد مرزوق الحميد، رئيس الإدارة العامة لمؤسسة الكهرباء الريفية لدعمه وصبره علينا طوال مدة تحضيرنا لهذا العمل

وفي الأخير نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا ودعمنا من قريب أو من بعيد من أجل إنجاز هذه المذكرة.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أمي، أغلى ما لدي في الوجود.
إلى روح أبي، داعية له بالرحمة والجنة.
إلى زوجي العزيز، شاكرة له صبره علي ودعمه المتواصل لي.
إلى إخوتي وأخواتي وأزواجهم وأولادهم وكل أفراد عائلتي.
إلى عمتي وزوجها وأولادها.
إلى صديقة دربي الدراسي في الجامعة -جميلة-
إلى صديقاتي في العمل آمال وحواء.
وإلى كل من ساعدني ولو بكلمة طيبة في إنجاز هذا العمل.

صافية

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي العزيزين
وإلى إخوتي: أحمد وعزالدين وعائلتهما خاصة ابن أخي أيوب
إلى أخواتي: نصيرة وكهينة وعائلتهما
وكل أفراد عائلتي
كما أهدي عملي هذا إلى صديقات دربي الدراسي في الجامعة
وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد من أجل إنجاز هذا العمل
وإلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم هذه الورقة
في الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملنا هذا نفعاً يستفيد منه الجميع.

جميلة

«إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده:
لو غير هذا لكان أحسن ولو زيد كذا لكان يستحسن، ولو قدم
هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم
العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر».

(مقدمة العماد الأصفهاني، معجم الأدباء)

ق ع ع : قانون علاقات العمل

ق م ج : القانون المدني الجزائري

ق م م : القانون المدني المصري

ج ر : الجريدة الرسمية

ص : الصفحة

ف : الفقرة

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الحاصلة في الجزائر جعلت من تشريع العمل يمر بمراحل عدة، فتميزت مرحلة ما قبل سنة 1990 بتدخل الدولة في كل مظاهر العلاقة المهنية، أما بعد سنة 1990 وتماشيا مع التوجه السياسي الجديد، وكذا التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا البلاد لاسيما بدحول الجزائر في اقتصاد السوق وما يترتب عن ذلك من آثار، فقد توجه المشرع الجزائري إلى فتح باب الحريات العامة والخاصة والتخلي عن التوجيه وتقرير السياسات التي تسيّر سوق العمل كما كان في ظل نظام الاقتصاد الموجه.

ويتجلى ذلك بوضوح من خلال اصداره قانون 90-11 المؤرخ في 12-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية، التي تربط بين المستخدم الذي يمكن أن يكون شخص طبيعي أو معنوي والعامل الذي هو شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر.

لقد اعتبر المشرع الجزائري علاقة العمل علاقة تعاقدية تنشأ بموجب عقد العمل الذي يمكن أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة، واعتبر عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل، والمحدد المدة استثناء عن هذا الأصل، إذ حدد نطاق إبرام هذا العقد بحيث لا يجوز إبرامه إلا ضمن الحالات المحصورة والمذكورة في المادة 12 من القانون رقم 90-11 والتعديل الذي لحقه بموجب الأمر 96-21⁽¹⁾ أين حاول التوسع من خلاله نوعا ما.

وبالرغم من ذلك فلقد أصبحت عقود العمل المحددة المدة الأكثر شيوعا وانتشارا، فمعظم المستخدمين يفضلون هذا النوع من العقود لأنه يخدم مصالحهم، أما بالنسبة للعمال فيجدون أنفسهم مضطرين بالقبول به لتفادي شبح البطالة.

(1) لأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، يعدل ويتم القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.

لهذا فإن موضوع بحثنا يكتسي أهمية بالغة لكون الواقع العملي يثبت أن المستخدمين يفضلون التعاقد بموجب عقد عمل محدد المدة في كل الحالات، وذلك دون احترام الأحكام والضوابط القانونية، لذلك ارتأينا أن نساهم بعملنا في توضيح هذه الأحكام التي تضبط هذا النوع من العقود.

أما بالنسبة لسبب اختيارنا لموضوع البحث الذي انصب على عقد العمل المحدد المدة طبقا للقانون 90-11، فإن ذلك راجع إلى الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع باعتباره من أكثر العقود انتشارا في وقتنا الحالي، كما أنه يعد من المسائل التي تستحق الاهتمام بالدراسة والبحث، وبالإضافة إلى كونه من العقود التي تغطي على سوق العمل، لهذا نحن بحاجة ماسة للتعريف به وإبراز خصائصه والشروط الخاصة به وتميزه عن غيره من العقود المشابهة له، بالإضافة إلى توضيح أهم الحالات التي يجب أن يبرم فيها هذا العقد، وكذا الحقوق والواجبات التي تنشأ عن هذا النوع من العقود، والآثار التي يترتبها والحماية المقررة للعامل عند اللجوء إليه.

ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء البحث قلة المراجع المتخصصة التي تتناول موضوع عقد العمل المحدد المدة بشكل مستقل، بل كانت أغلبها تتناول عقد العمل بصفة عامة.

لقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بتسليط الضوء أكثر على العقود المحددة المدة عبر دراسة وتحليل أحكامه في القانون 90-11 وما يتعلق به من نصوص قانونية أخرى.

ولأجل تبيان أهمية هذا الموضوع والوصول إلى الأهداف السالفة الذكر إرتأينا إلى طرح الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري أحكام عقد العمل المحدد المدة. وإلى أي مدى استطاع أن يوفر الحماية اللازمة للعامل في هذا النوع من العقود؟

وللوصول إلى الإجابة عن هذا التساؤل سنقوم بتعريف عقد العمل المحدد المدة، وتميزه عن العقود المشابهة له، وتبيان الخصائص التي يتميز بها، والشروط الواجب توفرها كي ينعقد صحيحا، والحالات المحصورة قانونا من أجل إبرامه والحالات التي

لا يجوز فيها ذلك. كل هذه النقاط سنتناولها في (الفصل الأول)، تم نيين الأثار التي يرتبها هذا النوع من العقود سواء بالنسبة للعامل أو المستخدم من حقوق وواجبات، ونيين مصير هذه العلاقة أثناء سريانها وما يعتريها من تعديل أو تعليق، لنتطرق في الأخير للحماية القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لهذا العقد من خلال الرقابة الإدارية من طرف مفتشية العمل، والرقابة القضائية أثناء نشوب نزاع بين الأطراف المتعاقدة وهذا ما سنبينه في (الفصل الثاني).

الفصل الأول

أحكام عقد العمل المحدد المدة

تنشأ علاقة العمل المحددة المدة بموجب عقد عمل محدد المدة، يبرم بين العامل وصاحب العمل، يكون الإطار الذي تحدد ضمنه الشروط والأحكام المتعلقة بعلاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم، وقد حاولنا توضيح هذا العقد من خلال تحديد خصائصه، وما يميزه عن غيره من العقود المشابهة له واستخلاص عناصره وكذا شروطه، وهذا ما سنفصل فيه حين نقوم بتحديد مفهوم عقد العمل المحدد المدة في (المبحث الأول) وتوضيح نطاق إبرامه في (المبحث الثاني) من هذا الفصل.

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل المحدد المدة

سنتناول في هذا المبحث تعريف عقد العمل المحدد المدة ونميزه عن بعض الأنظمة التي قد تتشابه معه، ثم نبين خصائصه في (المطلب الأول) وبعدها نتطرق إلى عناصره والشروط العامة والخاصة لإبرامه في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعريف بعقد العمل المحدد المدة

سنعرف عقد العمل المحدد المدة كما عرفته بعض التشريعات العمالية المقارنة وبعض التعريفات الفقهية، ثم نميز عقد العمل المحدد المدة عن بعض العقود المشابهة له كعقد الوكالة، وعقد المقاولة، وعقد الشركة، لنستقي في الأخير الخصائص التي يختص بها هذا النوع من العقود.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل المحدد المدة

من المعروف أنه ليس من مهمة التشريعات وضع تعاريف للمواضيع التي تتناولها وهذا لأن المشرع عندما يقنن أو ينظم موضوعا ما، فإنه تتحكم فيه الظروف والمعطيات السياسية والتنظيمية، التي تفرض عليه وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف والمعطيات التي قد تتغير بعد ذلك، لذلك فهو يكتفي بوضع القواعد والأحكام المنظمة لذلك الموضوع.

إلا أن هناك من التشريعات من وضعت تعريفا لعقد العمل، سنتطرق إلى إيراد بعضها إضافة إلى إبراز بعض التعريفات الفقهية، كي نستقي في الأخير تعريفا مناسباً لعقد العمل المحدد المدة.

أولاً: تعريف عقد العمل المحدد المدة في القوانين المقارنة

سنتناول في هذا العنصر بعض التعريفات الواردة في القوانين العمالية المقارنة، ولكن تجدر الإشارة إلى أن معظم هذه القوانين تطرقت لتعريف عقد العمل بصفة عامة، ولم تميز بين تعريف عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة.

1- التشريع الجزائري

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف عقد العمل بصفة عامة سواء كان عقد العمل غير المحدد المدة أو عقد العمل المحدد المدة، حيث إكتفى بوضع القواعد التنظيمية والقانونية التي تنظم علاقة العمل بين العامل ورب العمل.

وهذا ما يدفعنا إلى الإعتقاد بأن المشرع أراد أن يعتمد بصفة عامة التعريف العام للعقد المذكور في المادة "54" من ق م ج⁽¹⁾ والتي تنص على ما يلي: «العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما» وهذا ما يعني أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للمشرع الجزائري⁽²⁾.

2- التشريع المصري

لقد عرف المشرع المصري عقد العمل المحدد المدة في المادة الأولى من قانون العمل كما يلي: «يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: ... العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه»⁽³⁾.

(1) الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج، ر، عدد 78، المؤرخة في ثلاثين سبتمبر (30-09) 1975، معدل و متمم.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 17.

(3) المادة الأولى من القانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل المصري، ج، ر، عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990 معدل و متمم.

3- التشريع السعودي

وعرفه المشرع السعودي كما يلي: «عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر»⁽¹⁾.

4- التشريع التونسي

لقد عرف المشرع التونسي عقد العمل بصفة عامة، ثم عرف عقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة حين نص على: «عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاه احد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر...
يبرم عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
ويمكن أن يتضمن عقد الشغل لمدة معينة تحديد الفترة زمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بإنجازه»⁽²⁾.

ثانيا: تعريف عقد العمل المحدد المدة في الفقه المقارن

لقد جاءت التعريفات الفقهية في مجملها ناقصة حيث حصرت عناصر عقد العمل في ثلاثة عناصر وهي: العمل والأجر والتبعية وأغفلت عنصرا هاما وجوهريا لاسيما في العقود المحددة المدة، وهو عنصر المدة الذي تترتب عليه عدة نتائج عملية وقانونية في علاقة العمل، ومن بين التعريفات التي وضعها الفقهاء لعقد العمل نذكر تعريف الفقه الفرنسي وتعريف الفقه المصري، ونذكر في الأخير بعض التعاريف التي ذكرها بعض الفقهاء الجزائريون.

(1) المادة 50 من قانون العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم 51، المؤرخ في 22-08-1426؛ صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل، الفردية، والآثار المترتبة، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص37.

(2) القانون رقم 27 لسنة 1966، المؤرخ في 30 أفريل 1966، يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، الرائد الرسمي عدد 20، المؤرخ في 3 و6 ماي 1966 المعدل والمتمم.

1- الفقه الفرنسي

عرف الفقه الفرنسي عقد العمل على أنه: «إتفاق يتعهد شخص بمقتضاه بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر»⁽¹⁾.

2- الفقه المصري

كما عرفه الفقه المصري على أنه: «اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت ادارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه»⁽²⁾.

3- الفقه الجزائري

حاول الأستاذ صابر بن عزوز تقادي النقص المسجل في التعاريف السابقة، حين إقترح التعريف التالي: «عقد العمل هو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه يدعى عاملا بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر يدعى مستخدما لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سالفا»⁽³⁾.

كما عرفه الدكتور رابح تويحية على أنه: «اتفاق رضائي ينشئ رابطة عمل تابع تلزم أحد طرفيه بالعمل، لحساب و تحت ادارة و توجيه وإشراف الطرف الآخر لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر يتعهد به هذا الأخير»⁽⁴⁾.

ومن التعريفات التشريعية والفقهية السابقة، يمكن القول أن عقد العمل المحدد المدة هو: «إتفاق يلتزم بموجبه أحد طرفيه وهو العامل بالقيام بعمل لصالح الطرف الآخر وهو المستخدم، لمدة محددة من الزمن مقابل أجر محدد ومعين، وتحت إشراف وإدارة وتوجيه هذا الأخير».

(1) نقلا عن صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 38.

(2) نقلا عن سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص15.

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص38.

(4) رابح تويحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص103.

الفرع الثاني: تمييز عقد العمل المحدد المدة عن العقود المشابهة له

بما أن ما يميز عقد العمل المحدد المدة هو عنصر الزمن، وبما أن بعض الأنظمة المشابهة لعقد العمل يمكن أن تكون أيضا محددة المدة، وتقاديا للبس الذي يمكن أن يقع فيه القارئ، نميز في هذا العنصر بين عقد العمل المحدد المدة وبعض العقود المشابهة له.

أولا: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة

تعرف المادة 571 من ق م ج عقد الوكالة على أنه: «الوكالة عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه»⁽¹⁾.

وباعتبار الوكالة عقد من العقود الواردة على العمل يمكن أن تكون محددة المدة، فقد تتشابه مع عقد العمل محدد المدة كونه هو أيضا من العقود الواردة على العمل، لذلك حاول الفقه أن يميز بينهما بواسطة ثلاثة معايير، معيار طبيعة العمل ومعيار التبعية ومعيار التمثيل.

1- معيار طبيعة العمل

ذهب جانب من الفقه إلى التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة على أساس طبيعة العمل المؤدى، فإذا كان العمل المؤدى عملا قانونيا، ينوب فيه الوكيل عن موكله وتتصرف آثاره القانونية إليه أعتبر عقد وكالة، أما إذا كان العمل المؤدى عملا ماديا يقوم به شخص لصالح شخص آخر أعتبر عقد عمل⁽²⁾.

أنتقد هذا الرأي على أساس أن عقد العمل يمكن أن ينصب على عمل قانوني أيضا مقابل أجر، فالقانون لم يشترط في العمل محل العقد أن يكون ماديا فقط⁽³⁾.

(1) الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المرجع السابق.

(2) أنور العمروسي، العقود الواردة على عقد العمل في القانون المدني، الطبعة الأولى، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر 2002، ص 191.

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 46، 45.

- معيار التبعية

ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن ما يميز عقد العمل عن عقد الوكالة هو التبعية القانونية، حيث أن العامل بموجب عقد العمل يخضع لتوجيهات وأوامر المستخدم بشأن تنفيذ عمله، وكيفية ووقت تنفيذه لذلك العمل، كما أن المستخدم يتأكد من نتائج العمل ويصدر الجزاءات الملائمة مقابل المخالفات التي يرتكبها العامل أثناء عمله، وهذا ما تنص عليه المادة "7" ف 3 من قانون علاقات العمل 90-11 بنصها: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

• أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة»⁽¹⁾.

أما في عقد الوكالة، فبالرغم من حق الموكل في إصدار التعليمات والأوامر، إلا أن الوكيل يبقى يتمتع بحرية واسعة في تنفيذ الوكالة، بشرط أن لا يخرج عن حدودها⁽²⁾.

3- معيار التمثيل

أما جانب من الفقه، لاسيما الفقه الفرنسي، فإنه يعتبر العقد عقد عمل، إذا كان العامل لا يمثل المستخدم أثناء أدائه للعمل، ويعتبر عقد وكالة، إذا كان العامل يمثل صاحب العمل أي وكيلاً عنه⁽³⁾.

ثانياً: تمييز عقد العمل عن عقد الشركة

عرف المشرع الجزائري عقد الشركة في المادة "416" من القانون المدني على أنه: «الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بان يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل على أن يقتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح وخسارة».

(1) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج، ر، عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990، معدل ومتمم.

(2) أنور العمروسي، المرجع السابق، ص 191، 192.

(3) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 77.

قد يختلط عقد العمل مع عقد الشركة إذا كان أحد الشركاء شريك في رأس المال وفي نفس الوقت يساهم بعمله في رأس مال الشركة، أو إذا كان أجر العامل نسبة من الأرباح وقد ميز بعض الفقه بين عقد الشركة و عقد العمل كما يلي:

- عقد الشركة تكون حصة الشريك إما عينا أو مالا أو عملا، بينما في عقد العمل تكون الحصة دائما خدمات يقدمها العامل للمستخدم مقابل أجر معين⁽¹⁾.
- الشريك يتأثر بخسارة الشركة، بينما لا يتأثر العامل بخسارة المستخدم⁽²⁾.
- يكون الشريك مسؤولا عن الخسائر التي تلحق الشركة كما يكون مسؤولا عن ديونها، أما العامل فلا يكون مسؤولا إلا عن أفعاله والعمل الذي يقوم به⁽³⁾.

ولكن بعض الفقه رجح معيار التبعية القانونية التي يخضع لها العامل والتي تتناقض مع مبدأ المشاركة على قدم من المساواة بالنسبة للشريك⁽⁴⁾.

ثالثا: تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة

عرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في المادة "549" من ق م ج على أنه: «عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

نلاحظ من خلال تعريف عقد العمل وعقد المقاولة أنهما يتشبهان في عنصرين إثنين وهما: عنصر العمل وعنصر الأجر، حيث أنه في كلا العقدين يقدم أحد المتعاقدين عملا مقابل أجر معين، إلا أنه توجد عدة اختلافات بينهما أهمها:

(1) سعيد طريببت، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 174.

(2) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2011، ص 109.

(3) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 78.

(4) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص. ص 46، 47.

- يكون العامل تابعا اقتصاديا للمستخدم في عقد العمل، حيث يعتمد في حياته الاجتماعية والاقتصادية، على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه للمستخدم، أما في عقد المقاوله فلا نجد مثل هذه التبعية، حيث يكون المقاول مكتفيا اقتصاديا⁽¹⁾.
- يعتبر العامل تابعا للمستخدم الذي يتحمل تبعة كل الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله، في حين أن المقاول يؤدي عمله مستقلا عن رب العمل ويتحمل تبعات كل أعماله⁽²⁾.
- شخصية العامل هي دائما محل اعتبار عندما يبرم عقد العمل، إلا أن شخصية المقاول غالبا ما لا تكون محل اعتبار حيث يتعهد المقاول بأداء عمل ما سواء بنفسه أو عن طريق أشخاص يستخدمهم⁽³⁾.
- إن أجر المقاول يتحدد حسب الأعراف التجارية المتعامل بها في حين أن أساسيات أجر العامل محددة في قانون العمل وفي الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وفي عقد العمل⁽⁴⁾.

لقد إستقر الفقه والقضاء الفرنسي على أن معيار التمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله هو معيار التبعية القانونية، فإذا كان العامل يؤدي عمله تحت إشراف وتوجيهات رب العمل أعتبر العقد عقد عمل، أما إذا كان لا يخضع لتوجيهات وأوامر رب العمل إنما يؤدي عمله مستقلا عنه، أعتبر العقد عقد مقاوله⁽⁵⁾.

الفرع الثالث: خصائص عقد العمل المحدد المدة

من خلال التعريفات السابقة لعقد العمل المحدد المدة، يتبين لنا أن هذا العقد يمتاز بخصائص أساسية، فهو عقد شكلي كما أنه عقد ملزم لجانبين، وهو من العقود الزمنية والمعاوضة، كما أن الصفة الشخصية للعامل تلعب دورها في إبرامه وهي خاصية مميزة له، وسوف نتطرق إلى كل هذه الخصائص بنوع من التحليل فيما يلي:

(1) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص 175.

(2) أنور العمروسي، المرجع السابق، ص 190.

(3) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 110.

(4) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص. ص 43، 44.

(5) أنور العمروسي، المرجع السابق، ص 190.

أولاً: عقد العمل المحدد المدة عقد شكلي

إن عقد العمل بصفة عامة يتم إنعقاده بمجرد التعبير عن الإرادتين المتطابقتين لكل من العامل وصاحب العمل⁽¹⁾، إلا أنه إستثناء عن القاعدة العامة إشتراط المشرع الكتابة في عقود العمل المحددة المدة وذلك تقريراً لمصلحة الطرف الضعيف في العقد، وهذا ما نصت عليه المادة "11" ف1 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: « يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة»⁽²⁾، لذلك تعتبر الشكلية المتمثلة في الكتابة شرطاً مهماً في عقود العمل المحددة المدة لأنها ركن في تكوينه.

وبالتالي في حالة غياب الكتابة تقوم قرينة قانونية قاطعة على أن العقد أبرم لمدة غير محددة المدة⁽³⁾، وفي حالة وجودها فإنها قرينة على أن العقد أبرم لمدة محددة.

ثانياً: عقد العمل المحدد المدة عقد ملزم لجانبين

يعتبر عقد العمل المحدد المدة عقد ملزم لجانبين أي تنشأ عنه التزامات متقابلة، حيث يلتزم كل طرف اتجاه الطرف الآخر بأداء عمل معين أو متبادل⁽⁴⁾، فهو يمتاز بهذه الخاصية لأنه يرتب منذ إبرامه التزامات على عاتق كل من طرفيه، أهمها الالتزام بأداء العمل الذي يكون على عاتق العامل والتزام بدفع الأجر الذي يكون على عاتق صاحب العمل⁽⁵⁾.

وعليه عدم قيام أحد الاطراف بتنفيذ التزامه يحل الطرف الآخر من تنفيذ الالتزام المقابل أي في حالة عدم تقديم العامل للعمل المتفق عليه فإن الأجر يصبح غير مستحق.

(1) سليم عصام أنور، قانون العمل، الطبعة الثانية مزيدة ومنقحة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2002، ص303.

(2) القانون 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج، ر، عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

(3) فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، حسب قانون رقم 90-11، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2004 - 2007، ص10.

(3) سليمان بدري الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، عمان، الأردن، 2005، ص60.

(4) عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص305.

ثالثا: عقد العمل المحدد المدة عقد معاوضة

لقد نص المشرع الجزائري على عقد المعاوضة في نص المادة "58" ق م ج حين عرفه: «العقد بعوض هو الذي يلزم كل واحد من الطرفين إعطاء، أو فعل شيء ما» أي أن عقد المعاوضة، هو ذلك العقد الذي يأخذ فيه كل متعاقد مقابل ما يمنحه للمتعاقد الآخر.

فعقد العمل المحدد المدة، يعتبر من عقود المعاوضة، إذ تتصرف فيه إرادة الأطراف المتعاقدة إلى أن تأخذ مقابل لما تعطيه، فالعامل يقدم العمل ويأخذ اجرا في مقابل ذلك، أما رب العمل فهو يدفع الأجر وينتفع بالعمل عوضا عنه⁽¹⁾.

رابعا: عقد العمل المحدد المدة من عقود الزمنية

يكون عنصر الزمن جوهريا في عقد العمل المحدد المدة، إذ يلتزم الأطراف خلال تلك المدة المتفق عليها في العقد، بتنفيذ الالتزامات المترتبة عنه، حيث يضع العامل نشاطه وجهده وخبرته في مصلحة صاحب العمل⁽²⁾، ويلتزم صاحب العمل من جهة أخرى بدفع الأجر خلال تلك المدة الزمنية المحددة في العقد⁽³⁾.

لهذا يعتبر عقد العمل المحدد المدة من العقود الزمنية، إذ تعد المدة عنصرا أساسيا فيه فبموجبها تقاس التزامات أطراف العقد المستخدم والعامل⁽⁴⁾، التي تنشأ ببداية تلك المدة وتنتهي بنهايتها.

خامسا: عقد العمل المحدد المدة من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي

لقد أوجبت الأعراف والقوانين أن شخصية العامل، لها دور كبير في إبرام عقد العمل المحدد المدة، وهذا نظرا للدور الذي يلعبه في العقد، بحيث لا يستطيع ولا يحق له أن يكلف غيره،

(1) علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2005، ص17.

(2) سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص71

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق ص42.

(4) سعيد طربيت، المرجع السابق، ص11.

الفصل الأول: أحكام عقد العمل المحدد المدة

بالقيام بعمل تعاقد عليه مع صاحب العمل، لأن رب العمل أثناء قيامه بإبرام عقد العمل، راعى في ذلك بعض الشروط يجب أن تتوفر في هذا العامل، ككفاءته، وأمانته واثقانه، كل هذه الصفات لها دور فعال في شخصية المتعاقد⁽¹⁾.

أي أن مؤهلات ومميزات العامل هي الدافع للتعاقد، لذا يجب على العامل، تنفيذ العمل المحدد في العقد بصفة شخصية.

وتظهر أيضا أهمية شخصية العامل في حالة الوفاة، إذ تعتبر من أسباب انتهاء علاقة العمل، فلا يمكن أن ينتقل الالتزام بالعمل إلى الورثة لأنه التزام يؤديه الشخص نفسه وليس التزام يمكن أن يؤديه أي شخص من ورثته، مثل العقود المتعلقة بالبضاعة أو بشيء مادي مما يجعل هذا العقد يختلف عن العقود الأخرى المتعلقة بالذمة المالية⁽²⁾.

لذا يرى الفقيه (جورج ريبير) أن شخصية الإنسان، هي في الحقيقة موضوع العقد، وهي في نفس الوقت طرف فيه، وتعد هذه الدوافع الرئيسية التي جعلت عقد العمل من النظام العام الذي يقوم بحماية الأشخاص⁽³⁾.

سادسا: عقد العمل المحدد المدة عقد حديث ومتجدد

يعتبر عقد العمل المحدد المدة، عقد حديث ومتجدد، فرضته المبررات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما أنه ذو طابع واقعي، ومتنوع بتنوع الاحتياجات، ومتكيف مع الظروف، ومتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، كما أنه عقد دوري التنفيذ، لأن الأداءات فيه تكون زمنية الإنجاز وعلى الأخص أداءات العامل⁽⁴⁾.

(1) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 31.

(2) المدني بجاوي، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة دراسة تحليلية ونقدية، بدون طبعة، دار هومة للطباعة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 41.

(3) نقلا عن المدني بجاوي، المرجع نفسه، ص 41.

(4) المدني بجاوي، المرجع السابق، ص 28.

المطلب الثاني

عناصر وشروط عقد العمل المحدد المدة

بعد أن تعرضنا في المطلب الأول إلى التعريف بهذا العقد وبيان خصائصه، وما يميزه عن غيره من العقود المشابهة له، ننتقل إلى (المطلب الثاني) لبيان أهم العناصر التي يقوم عليها هذا العقد في (الفرع الأول) والشروط الواجب توفرها فيه لكي يكون صحيحا في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عناصر عقد العمل المحدد المدة

يقوم عقد العمل المحدد المدة على أربعة عناصر أساسية هي: عنصر العمل، والأجر وكذا التبعية والإشراف، والمدة ولقد أجمع الفقه على أن هذه العناصر كلها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد، مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل، وهذا ما سنبينه في النقاط التالية:

أولاً: عنصر العمل

يعتبر عنصر العمل في عقد العمل بصفة عامة، وفي عقد العمل المحدد المدة، بصفة خاصة عنصر مزدوج المركز، فهو محل التزام الأطراف المتعاقدة، وبما أن العمل في عقد العمل ليس له تعريفاً، فهو يشمل كل نشاط أو مجهود أو غاية، يلتزم بها العامل لحساب صاحب العمل⁽¹⁾.

أي هو كل نشاط بدني أو فكري وحتى فني، يقوم به العامل بصفة شخصية، ووفقاً لأوامر صاحب العمل إذ قد يكون هذا العمل مجهوداً، أو نشاط بدني كقيام العامل بإنجاز شيء معين، أو أن يكون مجرد نشاط بدون بذل مجهود كأعمال الحراسة، أو المراقبة أو التفتيش، وعليه فإن العمل باعتباره محل عقد العمل المحدد المدة، ليس التزم بشيء مادي أو فكري⁽²⁾.

(1) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، طبع في 2003، دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر، 2005، ص 59.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

يجب أن يتم تحديد نوع العمل وحجمه ومكانه بصورة دقيقة في عقد العمل المحدد المدة، بحيث لا يستطيع بعد ذلك صاحب العمل، أن يكلف العامل بأي عمل آخر غير العمل المتفق عليه في العقد⁽¹⁾.

وما يميز عنصر العمل عن غيره من العناصر الأخرى، وباعتباره من الأسس التي يقوم عليها عقد العمل هو أنه يتطلب فيه توافر بعض الشروط وهي: أن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية، ودون الاستعانة بغيره أي وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد، أو المتفق عليه في ذلك العقد⁽²⁾، وفقا لأوامر وتوجيهات رب العمل، وهو ملزم بتوفير الوسائل الضرورية، والظروف اللازمة حتى يتمكن العامل من أداء عمله بكيفية حسنة⁽³⁾.

ثانياً: عنصر الأجر

يعتبر الأجر التزاماً عقدياً يقع على المستخدم، يقدمه للعامل مقابل العمل الذي يقوم به بحيث لا يمكن تصور قيام علاقة عمل بدون أجر⁽⁴⁾، فالالتزامات المتبادلة التي يتصف بها عقد العمل المحدد المدة تجعل من العمل والأجر وجهان لعملة واحدة، إذ أنه حق للعامل من جهة والتزام على رب العمل من جهة أخرى.

نظراً لكون الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، فإنه يجب أن يكون نقطة اتفاق أساسية بين العامل ورب العمل، حيث يشترط لإنعقاد عقد العمل أن تتجه إرادة الطرفين إلى الاتفاق على الأجر، الذي يحصل عليه العامل في مقابل ما يؤديه من عمل، مع مراعاة ما تقرره القواعد العامة من أن يكون الأجر ممكن وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة⁽⁵⁾.

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 20.

(2) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 60.

(3) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 21.

(4) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 78.

(5) عمر سعودي، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة

مولود معمري، تيزي وزو، بدون سنة النشر، ص 41، 42.

أما في حالة الإغفال عن تقدير الأجر في عقد العمل، نرجع إلى الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، أو يتم اللجوء إلى القاضي كما هو معمول به في النظام المصري⁽¹⁾، بحيث تنص المادة "682" من ق م م على أن القاضي هو الذي يقوم بتحديد الأجر بالرجوع إلى أجر المثل وإن لم يوجد يحدده وفقا لأعراف المهنة.

وباعتبار الأجر الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، فقد تدخلت الدولة في تنظيمه، بفرضها لبعض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات والأزمات الاقتصادية التي تؤثر على منصب العمل، وحتى على ظروف وشروط العمل، وخاصة بعد أن بلغت هذه الحماية مستوى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها⁽²⁾.

قام المشرع الجزائري بوضع طرق تحديد الأجر وكيفيات دفعه، حين وضع الحد الأدنى له والذي يمنع النزول إلى ما دونه في كافة المهن والأعمال، من خلال التحديد المركزي للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور، كما قام بإقرار مبدأ الدفع النقدي للأجر⁽³⁾.

كما نص على امتياز الأجور عن كافة الديون بما فيها ديون الخزينة، من خلال نص المادة "89" من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على: «تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل».

ومن شروط استحقاق الأجر نذكر:

- أن يكون عقد العمل القائم بين العامل ورب العمل صحيحا.
- أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل، لأن الأجر كقاعدة عامة يكون في مقابل العمل المؤدى، إلا أن المشرع خرج عن هذه القاعدة في بعض الحالات بحيث نص على استحقاق الأجر بالرغم من عدم أداء العامل للعمل، ومثال على ذلك العامل الذي يحضر إلى مكان العمل في الوقت المحدد، ويضع نفسه تحت تصرف المستخدم، ولكنه لم

(1) عمر سعودي، المرجع السابق، ص 42.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 29.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 64.

يقم بالعمل لظروف ترجع إلى رب العمل، وكذلك حصول العامل على أجره في أيام العطل والأعياد الوطنية والدينية، بالرغم من عدم أدائه للعمل⁽¹⁾.

ثالثاً: عنصر التبعية والإشراف

يعتبر عنصر التبعية والإشراف من أهم عناصر عقد العمل المحدد المدة، وذلك بقوة القانون ولا حاجة أن ينص عليه العقد، باعتباره من مظاهر السلطة الممنوحة للمستخدم قانوناً، في إطار علاقة العمل⁽²⁾، ويقصد بها سلطة رب العمل على العامل بتوجيه الأوامر له، ومن هذا كله فإن لعنصر التبعية ثلاثة أوجه وهي الوجه القانوني والتنظيمي، والوجه الفني والتنفيذي والوجه الاقتصادي.

1- الوجه القانوني والتنظيمي

يتمثل في الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل، أي امتثال العامل للإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها⁽³⁾، بالإضافة إلى خضوعه للرقابة والإشراف التي يقوم بها المستخدم، وهي من مظاهر السلطة التي يتمتع بها رب العمل في مواجهة العامل⁽⁴⁾.

(1) رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص. ص. 140، 142.

(2) سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 70.

(3) سارة جعدي، سهيلة دالي، نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2012، 2013، ص 44.

(4) كمال صوشي، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، العمل وتنظيم، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الدراسية، 2006-2007، ص 65.

إذ يتمتع صاحب العمل بحقه في تحديد أوقات العمل، وتوزيع ساعات العمل، ووضع النظام الداخلي للعمال بالإضافة إلى سلطة التأديب، وفرض قواعد الأمن والوقاية، وكذا التنظيم التقني للعمل... إلخ من المسائل التنظيمية الأخرى⁽¹⁾.

ولقد حدد المشرع الجزائري صور التبعية القانونية من خلال تحديد الالتزامات القانونية والتنظيمية الملقاة على العمال وذلك طبقا لنص المادة "7" ف1 و3 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: « أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

2- الوجه الفني والتنفيذي

يعتبر الوجه الفني والتنفيذي لعنصر التبعية والاشراف أمر فرضته التطورات التكنولوجية في مجال العمل، بالإضافة إلى ما أفرزته أساليب الانتاج الحديثة من تعقيدات⁽²⁾، وهذا ما أدى بالمؤسسة المستخدمة إلى فرض أنظمة وأساليب للمراقبة والمتابعة الميدانية للعمال وفقا لبرنامج محدد يقوم بتنفيذه عمال متخصصين ومؤهلين لذلك⁽³⁾.

3- الوجه الاقتصادي

إن الوجه الاقتصادي يتحقق إذا كان القائم بالعمل (العامل) يعتمد اقتصاديا على أجره من العمل الذي يؤديه، وهو ما يولد تبعية اقتصادية بين العامل ورب العمل « فالتبعية الاقتصادية تتحقق عندما يستأثر رب العمل بخدمات العامل بحيث يصبح عمله لديه هو مورده الوحيد

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 65 .

(2) كمال صوشي، المرجع السابق، ص. 65، 66.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 66.

للرزق»⁽¹⁾، وهذا الوجه الاقتصادي لا يكون إلا بتوافر عنصرين وهما:

أ - استئثار صاحب العمل بنشاط العامل.

ب- اعتماد العامل على أجره كمورد وحيد وأساسي لرزقه.

فيمثل الوجه الاقتصادي لعنصر التبعية في اعتماد العامل في حياته على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبطاً بصاحب العمل معيشياً أي الجانب المادي للعلاقة أو الأجر⁽²⁾.

رابعاً: عنصر المدة

إن علاقة العمل الفردية تنشأ كقاعدة عامة لمدة غير محددة، لكن استثناء عن هذه القاعدة، يمكن إبرام علاقة العلاقة العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي وهو ما كرسه المشرع الفرنسي، وتبعه في ذلك المشرع الجزائري، لما أورد حالات معينة قانوناً تبرم من خلالها عقود العمل المحددة المدة⁽³⁾.

يعتبر عنصر المدة الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة رب العمل، وتحديدتها يكون من قبل المتعاقدين مع مراعاة الأحكام القانونية والأنظمة المعمول بها في هذا الشأن⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: شروط عقد العمل المحدد المدة

يشترط لقيام عقد العمل المحدد المدة شروط عامة كغيره من العقود، وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية، هذا ما سنتناوله في (النقطة الأولى) بالإضافة إلى شروط خاصة تميزه عن بقية العقود الأخرى، وهي شروط هامة وضرورية لكي يكون عقد العمل المحدد المدة صحيحاً، كالكتابة وضرورة تحديد الحالة التي من أجله يبرم هذا العقد، وتحديد المدة الزمنية التي يتم فيها تنفيذ عقد العمل المحدد المدة وهذا ما سنوضحه في (النقطة الثانية).

(1) محمود زهران همام محمد، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة الأزاريطة، الإسكندرية، مصر، 2003 ص. ص، 28، 29.

(2) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 65.

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق ص 54 .

(4) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 35.

أولاً: الشروط العامة لعقد العمل المحدد المدة

تعد هذه الشروط عامة لأنها تشترط في كل العقود، فإذا ما توفرت في العقد انعقد صحيحاً ورتب آثاراً في جانب المتعاقدين، وبما أن المشرع الجزائري يعتبر عقد العمل عقداً مدنياً، كما تم الإشارة إليه سابقاً، فإنه لم يورد هذه الشروط في قانون علاقات العمل 90-11، بل ترك تنظيمها للأحكام العامة التي تناولها القانون المدني.

بما أن الشروط العامة لعقد العمل المحدد المدة من القواعد العامة إذ لا يمكن تصور إنعقاد عقد العمل، دون اكتمال أهلية التعاقد، وصحة الرضا وخلوه من العيوب الإرادة المعروفة بالإضافة إلى شرعية وإمكانية المحل والسبب، واحترام القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل وسوف نتعرض إلى كل هذه المسائل بالتفصيل في النقاط التالية:

1- الشروط العامة الخاصة بالمتعاقدين

يجب أن يكون الشخص الصادر منه التصرف القانوني أهلاً لذلك التصرف، كما يجب أن تكون إرادته سليمة من العيوب⁽¹⁾، إذ لا يكفي أن يكون التراضي موجوداً بل يجب أن يكون صحيحاً وصادراً من ذي أهلية، وأن لا تكون إرادة المتعاقدين مشوبة بعيوب من عيوب الإرادة⁽²⁾.

أ- الرضا في عقد العمل المحدد المدة

التعبير عن الرضا يجب أن يكون صريحاً وذلك بالموافقة على منصب العمل الذي يكلف به العامل، وكذلك مقدار الأجر ومدة عقد العمل، ولا ينتج هذا العقد جميع آثاره إلا بعد الاتفاق نهائياً على جميع عناصره في عقد العمل، كما يجب أن يكون هذا العقد خالياً من عيوب الرضا المتمثلة في الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

(1) فطة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، 2007، ص 144.

(2) عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الإلتزام بوجه عام، مصادر الإلتزام الطبعة الثانية الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص 282.

أ-1 الغلط

إن الغلط هو الاعتقاد والفهم الخاطئ الذي يدفع المتعاقد إلى إبرام العقد، ولا يؤثر الغلط في صحة العقد إلا إذا كان جوهرياً، ويعتد بالغلط الجوهري إذا كان يمس صفة الشخص العامل أو المستخدم، كأن يعتقد المستخدم أنه يوظف شخصاً معيناً، ثم يتبين له أن وظيف شخصاً آخر، أو في الشيء المتعاقد عليه، كأن يعتقد العامل أنه وظيف لأداء عمل متصل بمؤهلاته العلمية في القانون، ويتضح له أنه وظيف لأداء عمل تقني في الفيزياء، أما إذا ما كان الغلط غير مؤثر فإنه لا يؤدي إلى بطلان العقد، وإنما يمكن تصحيح العقد⁽¹⁾.

وعليه فالغلط لا يعتد به في عقد العمل إلا إذا كان جوهرياً أي إذا تعلق بالعناصر الأساسية التي أخذها المتعاقدان عند إبرام عقد العمل⁽²⁾.

أ-2 التدليس

وهو استعمال الشخص طرق احتيالية لإيقاع شخص آخر في غلط يدفعه إلى التعاقد وبعبارة أخرى، تغليب أحد الأطراف للآخر، وذلك بتغيير الحقيقة لحمله على التعاقد، ومثال ذلك كان يقدم العامل شهادة مزورة من أجل توظيفه في المنصب المطلوب، فيكون هذا الفعل هو المظهر المادي للتدليس، أما المظهر المعنوي له، فيظهر في نية ذلك الشخص في الخداع والتضليل⁽³⁾.

والتدليس هو من عيوب الإرادة التي تجيز إبطال عقد العمل، إذا تحققت الشروط المنصوص عليها في المادة "86" ق م ج: «يجوز إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو النائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد.

ويعتبر تدليسا السكوت عمداً، عن واقعة أو ملابسة إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة».

(1) علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 56.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 93.

(3) علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 61.

أ-3 الإكراه

وهو الضغط المادي أو المعنوي المولد في نفس الشخص يدفعه إلى التعاقد، فالعبرة في المتعاقد الآخر الذي دفع إلى التعاقد، ومن أمثلة الإكراه، قيام العامل بتهديد رب العمل بالقتل لتوظيفه، ويعتبر الإكراه من الوسائل غير المشروعة التي تجيز إبطال عقد العمل، كما نصت عليه المادة "88" ق م ج: «يجوز ابطال العقد للإكراه اذا تعاقد شخص تحت سلطان رهبة بينة بعثها المتعاقد الاخر في نفسه دون حق. وتعتبر الرهبة قائمة على بينة اذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها ان خطر جسيما محققا يهدده هو، او احد أقاربه، في النفس، أو الشرف أو المال»⁽¹⁾.

أ-4 الاستغلال

نص المشرع الجزائري على الاستغلال في المادة "90" ق م ج⁽²⁾، وكمثال عنه في عقد العمل المحدد المدة، استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل للعمل تدفعه إلى إبرام عقد عمل متضمنا شروط مجحفة في حق العامل، وتظهر هذه الصورة عندما تكون إرادة المغبون قد عيبت بالطيش البين أو الهوى الجامح، فاستغل رب العمل هذا الضعف وحصل منه على الالتزامات لا تتعادل مطلقا مع ما يلتزم هو به، فالغبن عيب في العقد والاستغلال عيب في الشخص، أي عدم وجود تعادل في الالتزامات بين الطرفين مطلقا⁽³⁾.

بالرغم من التأثير المباشر على الإرادة المشوب بها عيب من هذه العيوب في القواعد العامة إلا أن حدتها تنقص بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة لأنه يشترط لانعقاده الكتابة التي تنفي كل هذه المسائل المتمثلة في عيوب الإرادة وهذا هو الأصل⁽⁴⁾.

(1) الأمر 75-58 المرجع السابق.

(2) المادة 90 من القانون المدني: «إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين متفاوتة كثيرا في النسبة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر، وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر قد أستغل فيه طيش بينا أو هوى جامحا، جاز للقاضي بناء على طلب المتعاقد المغبون أن يبطل العقد أو ينقص التزامات هذا المتعاقد».

(3) علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 67.

(4) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 23.

لكن بالنظر إلى ظروف إبرام عقد العمل المحدد المدة يمكن أن يوجد ضغط أو إكراه في المركز الاقتصادي والقانوني للمستخدم الذي يفوق مستوى طالبي العمل، أي العامل يكون هنا في وضع اقتصادي واجتماعي صعب، مما ينفي مبدأ سلطان الإرادة وحرية العمل، ولهذا فإن عقود العمل تشبه عقود الإذعان التي تتعد بالإرادة المنفردة للمستخدم دون الأخذ برأي العامل الذي ليس أمامه إلا القبول بالعقد والشروط التي يملئها المستخدم⁽¹⁾.

ب - الأهلية في عقد العمل المحدد المدة

يعتبر شرط الأهلية شرطا جوهريا لإبرام عقد العمل المحدد المدة، والأهلية هي صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات القانونية التي ترتب عنها اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات ونقصد هنا أهلية الأداء المتمثلة في صلاحية الشخص لإصدار عمل قانوني يعتد به شرعا.

فإن أي شخص بلغ سن الرشد وكان متمتعا بكامل قواه العقلية يكون أهلا لمباشرة كافة الحقوق المدنية، ومن بين هذه الحقوق إبرام عقد العمل المحدد المدة، وهنا يجب أن نفرق بين أهلية العامل وأهلية المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو شخصا معنوي⁽²⁾، أي أهلية أطراف عقد العمل تختلف باختلاف طرفيه⁽³⁾.

ب-1_ أهلية العامل

يجب أن تتوفر في العامل الذي هو شخص طبيعي، أهلية الاداء الكاملة وذلك لما ينطوي عليه عقد العمل من حقوق وواجبات، بالإضافة إلى الآثار التي تتراوح بين النفع والضرر ونظرا للطابع المميز لقانون العمل، وأيضا للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية فقد تقررت الأهلية الخاصة للعامل هي أهلية الاكتفاء بسن التمييز وهو 16 سنة⁽⁴⁾ وهذا ما نصت عليه المادة "15" من القانون رقم 90 - 11: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل

(1) سعيد طرييت، المرجع السابق، ص 23.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني، المرجع السابق، ص 37.

(3) كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، عدد 02 بجاية، الجزائر، 2011، ص 149.

(4) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص. ص 94 ، 95.

العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر (16) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما»

يتضح من المادة على أنه يمكن تشغيل القاصر الذي بلغ سنة 16 سنة لكن بشرط الحصول على ترخيص مسبق من وليه الشرعي، أما إذا تم تشغيل قاصر لم يبلغ سن 16 سنة فإن ذلك يؤدي إلى بطلان عقد العمل، إلا أن الحق في الأجر المستحق يظل قائما وذلك طبقا لنص المادة "135" ف 2 من القانون رقم 90-11 «تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن العمل الذي تم أدائه».

كما يتعرض كل من قام بتوظيف قاصر لم يبلغ السن القانونية المقررة للتوظيف عقوبات جزائية وما تضمنته المادة "140" من القانون رقم 90-11: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1,000 إلى 2,000 د ج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

نستخلص من كل هذا كله أن أهلية العامل في عقد العمل المحدد المدة تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد وأن تخلفها يؤدي إلى بطلان عقد العمل وكل هذا حماية للعامل القاصر من استغلال المستخدمين.

ب- 2- أهلية المستخدم

إن أحكام أهلية صاحب العمل تختلف عن تلك التي تحكم أهلية العامل، ذلك لأن صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا، أو شخصا معنويا عاما أو خاصا⁽¹⁾.

ب: 2-1- بالنسبة لأهلية المستخدم كشخص طبيعي

يجب أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة لأن عقود العمل تعد من عقود التصرف الدائرة بين النفع والضرر، لهذا يشترط في المستخدم أن يكون متمتعا بالأهلية

(1) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص39.

الكاملة، وهذا طبقا للقواعد العامة بصفته مالكا لوسائل العمل، ولتمكنه من إدارة الأموال والأموال⁽¹⁾.

ب: 2-2- بالنسبة لأهلية المستخدم كشخص معنوي

في هذه الحالة تحدد الأهلية حسب ما يخولها له القانون والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها العامة أو الخاصة، حيث تحدد هذه القوانين الجهات أو الأشخاص التي لها حق إبرام وتوقيع عقود العمل، وينتج عن هذا التحديد منع جهة أخرى من ممارسة هذا الاختصاص وفي حالة ما إذا أبرم العقد من طرف جهة غير مخول لها ذلك يكون عقد العمل المبرم باطلا لعدم الاختصاص⁽²⁾.

2- الشروط العامة الخاصة بالعقد

تتمثل في الشروط الواجب توفرها في العقد بصفة عامة وعقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة سواء في المحل الذي يتم التعاقد عليه أو السبب الذي يهدف إليه المتعاقدان أثناء إبرامهم للعقد.

أ- المحل في عقد العمل المحدد المدة

المحل في عقد العمل هو الالتزام الذي يقع على كل من الأطراف المتعاقدة، بحيث يلتزم العامل بالقيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه في العقد، و يلتزم المستخدم بدفع الأجر، ويعد العقد باطلا إذا كان هذا المحل غير مشروع أو مخالف للنظام العام والآداب العامة⁽³⁾.

أ-1 محل العقد بالنسبة للعامل

هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه في العقد من حيث وحجمه ونوعه، طبقا للشروط المنصوص عليها في القوانين والأنظمة ويشترط أن يكون العمل المتفق عليه

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 40.

(2) سعيد طريبييت، المرجع السابق، ص 28.

(3) الطيب بلولة، جمال .ح. بلولة، إنقطاع علاقة العمل، ترجمه إلى العربية محمد بن بوزه، منشورات بريتي، الجزائر، 2007، ص 28.

ممكنا، وقابلا للتعامل فيه، وغير مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة⁽¹⁾، نصت على ذلك المادة "93" ق م ج: «إذا كان محل الالتزام مستحلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة كان باطلا بطلانا مطلقا» أي يجب أن يدخل العمل ضمن حدود إمكانية أو قدرة العامل المهنية والفكرية وأيضا يجب أن يكون العمل الملتزم به مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، كالإتجار بالمخدرات وغيرها من الأعمال المحضورة قانوناً.

أ- 2- محل العقد بالنسبة للمستخدم

إن محل إلتزام المستخدم هو الأجر الذي يقدمه للعامل، ويخضع لنفس الشروط المطلوبة في أي عقد كأن يكون محدداً وفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية، كما يكون هذا الأجر معيناً بقيمة نقدية محددة⁽²⁾، يدفع حسب ما نصت عليه المادة "95" ق م ج: «إذا كان محل الإلتزام نقوداً، التزم المدين بقدر عددها المذكور في العقد دون أن يكون لارتفاع قيمة هذه النقود أو انخفاضها وقت الوفاء أي تأثير».

ب- السبب في عقد العمل المحدد المدة

يعرف السبب أنه الغاية أو الغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه، أي سبب التزام العامل هو محل التزام صاحب العمل، والعكس صحيح⁽³⁾ والسبب يجب أن يكون مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وهذا ما نصت عليه المادة "97" ق م ج: «إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً».

إذ يعتبر السبب أمر داخلي للعقد ومن أهم شروطه، كما أنه تبادلي بين أطراف العقد فلا وجود للالتزام المستخدم بدفع الأجر دون وجود للالتزام العامل بقيامه بالعمل، وبما أن السبب أمر موضوعي باعتباره الغرض المباشر فإنه لا يتأثر بنية المتعاقدين⁽⁴⁾.

(1) الحمزة جيهاد، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد، المعهد الوطني للقضاء الدفعة الثانية عشر، 2001-2004، ص 19.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 96.

(3) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 45.

(4) علي فيلالي، الإلتزامات، النظرية العامة للعقد، الطبعة الخامسة، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 191.

كما يشترط في السبب: الوجود والصحة والمشروعية:

- وجود السبب: السبب ركن في العقد وبالتالي يترتب على تخلفه انعدام العقد.
- صحة السبب: عندما يكون سبب الالتزام غير صحيح فإنه يؤدي إلى بطلان العقد.
- مشروعية السبب: مشروعية السبب تقتضي أن لا يخالف النظام العام والآداب العامة وأن لا يتعلق الأمر بشيء غير قابل للتعامل فيه، سواء بطبيعته أو بحكم القانون، كأن يلتزم الشخص بدفع نقود لشخص آخر مقابل ارتكابه جريمة، إن سبب التزام المدين بدفع النقود والذي هو محل التزام المتعاقد معه، كارتكاب الجريمة هو سبب غير مشروع كونه مخالف للقانون⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن السبب في عقد العمل المحدد المدة نادرا ما يكون غير مشروع وذلك نظرا لندرة حالات عيوب الرضا، إلا أنه بالرغم من ذلك يمكن أن يكون السبب غير السبب الضاهر في العقد كأن يلتزم العامل بالعمل لصالح المستخدم كوسيلة للوفاء بدين عليه لصالح المستخدم⁽²⁾.

ثانيا: الشروط الخاصة بعقد العمل المحدد المدة

إلى جانب الشروط العامة الواجب توفرها لانعقاد عقد العمل المحدد المدة، توجد أيضا شروط خاصة وجوهرية لانعقاد هذا العقد، والمتمثلة في الكتابة وتحديد الفترة الزمنية التي يتم فيها تنفيذ العقد بالإضافة إلى تحديد الحالة التي من أجلها أبرم العقد، وسنتناولها في النقاط التالية:

1- شرط الكتابة في عقد العمل المحدد المدة

بالرغم من ضرورة توفر تراضي الطرفين فإن عقد العمل المحدد المدة عقد شكلي لا رضائي، لأن الكتابة هنا ركن في تكوين عقد العمل، وهذا حسب نص المادة "11" من ق ع ع 90-11⁽³⁾.

(1) علي فيلالي، المرجع السابق، ص. ص 192، 193.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 45.

(3) المادة 11 من القانون رقم 90-11: «يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة».

فالكتابة في القانون الجزائري شرط للإنعقاد وفي حالة تخلفها يتحول العقد المحدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة، وليست شرط للإثبات مثلما هو معمول به في القانون المصري، حسب ما نصت عليه المادة "32" من القانون رقم 12-2003⁽¹⁾.

للكتابة دور هام في عقد العمل المحدد المدة لما توفره من ضمانات تحمي العامل من تعسف صاحب العمل، ونظرا لما يحتوي عليه هذا العقد من معلومات عن الأطراف المتعاقدة، سواء من حيث تحديد هوية الأطراف المتعاقدة وكذا تحديد المنصب أو المهام الذي يتعهد بها للعامل، وكذلك تحديد الأجر ومقداره، وتحديد مدة العقد والحالة التي تم بموجبها تحديد مدة العقد، والهدف من كل هذا هو تجنب الصراع الذي يمكن أن يحدث بين المستخدم والعامل، إذ تعتبر كل هذه المعلومات هامة والزامية.

بالرجوع إلى نص المادة 11 نجدها تضمنت «...وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة»، فلفظ - يفترض - يدل على أنها قرينة قانونية بسيطة تقبل إثبات العكس، وعبء الإثبات أن العلاقة القائمة بينهما هي علاقة لمدة محددة عادة يقع على عاتق رب العمل لأنه هو من يدعي خلاف ذلك وكل هذا تخفيف للعامل في إثبات حقه، مما يجعل شرط الكتابة قرينة على أن العقد أبرم لمدة محددة وليست ركن للإنعقاد⁽²⁾.

2- تحديد الفترة الزمنية التي يتم فيها تنفيذ العقد

إن مدة عقد العمل المحدد المدة هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل، ويتم تحديد هذه المدة بحرية من قبل المتعاقدين،

(1) المادة 32 من القانون رقم 12-2003، يتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج، ر، العدد 14 مكرر الصادرة في الصادرة في 07 أفريل 2003، التي تنص على: «يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من 3 نسخ»

(2) فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90-11، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2004-2004، ص21.

مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها لاسيما المادة "12" من قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

إن قيام علاقة عمل محددة المدة تكون على أساس كيفيتين:

- تتمثل الكيفية الأولى في: تحديد تاريخ بداية ونهاية عقد العمل المحدد المدة، وتعتبر هذه الكيفية الطريقة السهلة استنادا إلى ماهية العقد حيث تبدأ من تاريخ محدد وتنتهي في تاريخ محدد دون تدخل المشرع في تحديدها، والمهم هنا أن تسمح طبيعة النشاط بذلك.
- تتمثل الكيفية الثانية في: تحديد تاريخ بداية سريان علاقة العمل وربطها بعدد الأيام أو الأسابيع أو الأشهر⁽²⁾.

إن إدراج المدة ضمن عقد العمل المحدد المدة لا يكفي، حيث وضع المشرع قيد على الأطراف المتعاقدة يتمثل في ضرورة تسبب هذه المدة، وذلك قصد التحقق من مدى مطابقة تلك الفترة أو المدة التي تم الاتفاق عليها بين المستخدم والعامل مع طبيعة النشاط محل عقد العمل المحدد المدة⁽³⁾.

لأنه إذا تم الاتفاق على مدة العقد وكانت تلك المدة غير مطابقة للنشاط محل العقد فإنه يترتب على ذلك آثار قانونية هامة، فإذا ما حددت مدة العقد ب: 12 شهرا مثلا في حين أن النشاط الذي وُصف من أجله العامل لا يستغرق ذلك الوقت بل استغرق 6 أشهر مثلا والعامل استمر في أداء مهامه، هنا يترتب أثر آخر هو أن هذه العلاقة تصبح قائمة لمدة غير محددة، وهذا ما نصت عليه المادة "14" من ق 90-11: «يعتبر عقد العمل المبرر لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون».

3- تحديد الحالة التي من أجلها يبرم هذا العقد

لقد حصر المشرع الجزائري في المادة "12" من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على الحالات التي يمكن أن يبرم فيها عقد العمل محدد المدة ومنح مفتشية العمل

(1) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص35.

(2) سارة جعدي، سهيلة دالي، المرجع السابق، ص75.

(3) سارة جعدي، سهيلة دالي، المرجع نفسه، ص76.

صلاحية مراقبة هذه العقود ومدى ملائمتها لهذه الحالات، وذلك طبقا لنص المادة "12" مكرر من نفس القانون التي تنص على: « يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل».

إن المشرع الجزائري حدد الحالات التي يمكن أن يتم التوظيف فيها لمدة محددة، بحيث يجب على المستخدم إبرام عقود العمل المحددة المدة طبقا لهذه الحالات المحصورة قانونا في المادة 12 من هذا القانون، وتحديد بدقة أي حالة من بين هذه الحالات أبرم من أجلها عقد العمل المحدد المدة، كما أنه يعاقب جزائيا كل من يتجاوز تلك الميادين⁽¹⁾، ولقد منحت مهمة رقابة هذه العقود لمفتشية العمل لتأكد من أنها مطابقة للقانون.

المبحث الثاني

نطاق إبرام عقد العمل المحدد المدة

ما من شك أن المشرع يعتبر عقد العمل المحدد المدة عقد استثنائي، لا يمكن لصاحب العمل اللجوء إليه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها صراحة وحصرًا في المادة "12" من ق ع ع 90-11، التي سنتناولها بالشرح في (المطلب الأول) من هذا المبحث، كما أنه من جهة أخرى هناك حالات يمنع فيها إبرام عقود العمل المحددة المدة وهذا سنبينه في (المطلب الثاني) من هذا المبحث.

المطلب الأول

الحالات المحصورة قانونا لإبرام عقد العمل المحدد المدة

حصر المشرع حالات اللجوء إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة في أربعة حالات في القانون رقم 90-11 وفي المادة "12" منه حين نص على ما يلي:

(1) الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص 32.

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصبه تغيب عنه مؤقتاً، 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⁽¹⁾.
- أضاف إليها حالة واحدة بموجب المادة "02" من الأمر 96-21⁽²⁾ المعدل للقانون 90-11 وهي: عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، لتصبح بذلك خمس حالات وهذا ما سنفصله فيما يلي:

الفرع الأول: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

هي الحالة الأولى التي جاءت بها المادة "12" السالفة الذكر، ويفترض من صياغة الفقرة " لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة " وجود عقد أشغال أو خدمات غير متجددة مسبق قد أبرمه المستخدم مع أحد الزبائن، إلا أن المشرع لم يوضح لنا متى يمكن اعتبار الأشغال أو الخدمات غير متجددة؟⁽³⁾.

فكيف نضفي صفة عدم التجديد على الأشغال والخدمات التي يبرمها المستخدم؟ خاصة إذا كانت تدخل في النشاط العادي والدائم لها، فمؤسسة انجاز الكهرباء نشاطها الدائم هو إنجاز الكهرباء، فإذا ما أبرمت عقود متعددة مع الزبائن من أجل انجاز هذا النشاط أي الكهرباء، فهل تعتبر عقود غير متجددة أم متجددة؟ أي هل ينصرف عدم التجديد الى نشاط المؤسسة إذا ما أبرمت عقود لإنجاز أشغال أو خدمات تدخل ضمن نشاطها الدائم؟⁽⁴⁾.

(1) القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

(2) الامر 21-96 المرجع السابق.

(3) عبد الناصر بلميهوب، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص13. (بدون سنة النشر)

(4) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 35.

كما أن الأستاذ مصطفى قويدري يرى أنه: «لا يجوز التوظيف بموجب عقد عمل محدد المدة إذا كان الغرض منه أداء مهام تدخل ضمن النشاط الدائم واليومي لصاحب العمل، لأن هذا النشاط يتسم أساسا وبدون منازع بطابع الديمومة»⁽¹⁾.

وبالتالي يمكن القول أنه يمكن لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة في حالة الأشغال والخدمات الإستثنائية الظرفية المؤقتة غير الدائمة، والتي لا تدخل في إطار النشاط الدائم لصاحب العمل كنشاط المناسبات، أو حالة الاستعجال، أو التقليل من بعض الحوادث أو لتنفيذ طلبية معينة⁽²⁾.

أو أن يكون لهذه الأشغال شكلا معيناً يميزها عن باقي الأشغال أو الخدمات التي تعودت المؤسسة أداءها ومثال ذلك، قيام صاحب العمل بأشغال الصيانة، أو البناء أو الطلاء في محلاته، أو إدخال نظام الاعلام الآلي إلى مصلحة معينة⁽³⁾.

رغم أن الأشغال والخدمات تكون متشابهة، كونها ترتبط بنفس النشاط ولكنها تختلف من حيث الشكل وهو ما يضيف عليها الطابع المميز⁽⁴⁾، وهذه الحالة تنطبق على جميع أصحاب العمل الذين يؤدون أشغالهم وخدماتهم على حسب طلب الزبائن وليس على أساس النشاط التسلسلي⁽⁵⁾.

ويبدو أن الطابع المميز للأشغال والخدمات هو المعيار الأساسي لخروج هذه الأشغال من القالب الذي وضعه المشرع، دون أدنى شرح إضافي والمتمثل في عدم التجديد، وعليه يجب التدقيق في طبيعة النشاط الذي وُصف العامل من أجل أدائه، فإذا كان يدخل في النشاط الدائم واليومي لصاحب العمل، كعون الأمن، أو المحاسب، أو مكلف بالدراسات، فلا يجوز توظيفه بموجب عقد عمل محدد المدة.

(1) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 102.

(2) فطة معاشو نبالي، المرجع السابق، ص 176.

(3) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 84.

(4) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص 14.

(5) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 103.

وهذا ما ذهبت اليه المحكمة العليا في قرارها رقم 202579 المؤرخ في 11-07-2000 الذي نص على : « وحيث يتبين من عقد العمل المبرم بين الطرفين أن 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، حيث يستنتج من ذلك أن الغرض الذي بموجبه أرادت المؤسسة أن توظف المطعون ضدها لا يمكنه أن يكون ذو طابع محدد، بل هو مرتبط بنشاط المؤسسة مما يجعل عقد العمل المبرم بين الطرفين مخالفا لأحكام المادة "12" من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات أن يكون ذو طابع محدد، بل هو مرتبط بنشاط المؤسسة مما يجعل عقد العمل المبرم بين العمل، كما صرحت بذلك المحكمة الابتدائية...»⁽¹⁾.

ويمكن ذكر بعض الحالات التي أوردها الاجتهاد الفرنسي كإدخال إعلام آلي في التسيير عمليات تكوين فئة معينة من العمال، وأشغال ترجمة متعلقة بالتصدير، وأعمال البناء والطلاء الاستثنائية، وإعداد خبرة حسابية أو مراجعة الحسابات. لكن لم يعتبر الاجتهاد الفرنسي ورشة تهديم بناية تدوم عاما كاملا تابعة لمؤسسة تشتغل عادة في هذا الميدان من الاشغال غير المتجددة⁽²⁾.

الفرع الثاني: استخلاف عامل مثبت في منصب عمله

العامل المثبت هو العامل الذي يكون قد مر بفترة التجربة وأصبح يتمتع بخبرات وقدرات تتعلق بمنصب عمله، غير أن هذا العامل يمكن أن يتغيب عن منصب عمله، لذلك أجازت المادة 12 استخلاف العامل المثبت المتغيب بعامل آخر عن طريق التعاقد لمدة محددة.

وبالرجوع إلى المادة "12" ف 2 على أنه يجب أن تتوفر في هذه الحالة ثلاثة شروط

وهي:

- 1- أن يكون العامل المستخلف عاملا مثبتا في منصب عمله.
- 2- أن يكون العامل المستخلف غائبا مؤقتا عن منصب عمله.

(1) قرار مذكور في كتاب عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 185.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 84.

3- التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

أولاً: أن يكون العامل المستخلف عاملاً مثبتاً في منصب عمله

يخضع العامل الموظف حديثاً إلى فترة تجربة تختلف مدتها حسب الاتفاقيات الجماعية ولكن لا يمكن أن تتجاوز 6 أشهر، وتكون قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة "19" من القانون علاقات العمل 90-11، وبعد مرور فترة التجربة يصبح العامل مثبتاً في منصب عمله، وهذا ما يدفعنا للتساؤل عن إمكانية استخلاف العامل الذي لا يزال في فترة التجربة⁽¹⁾.

تنص المادة "19" من ق ع ع 90-11 على أن العامل الذي يكون في فترة تجربة يتمتع بنفس الحقوق والواجبات مثله مثل العامل المثبت في منصب عمله، وبما أنه يمكن استخلاف العامل المثبت في منصب عمله، فإنه يمكن القول أنه يمكن استخلاف العامل الذي لا يزال في فترة التجربة⁽²⁾.

فإنه يجوز استخلاف العامل الذي وظف بموجب عقد عمل محدد المدة، فإذا كان العامل وظف بموجب عقد عمل محدد المدة لمدة سنتين و بعد مرور ستة أشهر أصيب بمرض أجبره على التغيب عن منصب عمله لمدة ثلاثة أشهر، فإنه يمكن لصاحب العمل استخلافه في تلك المدة بموجب عقد عمل محدد المدة، ويمكنه استعادة منصب عمله بعد زوال العارض.

ثانياً: أن يكون العامل المستخلف غائبا مؤقتاً عن منصب عمله

استعمل المشرع الجزائري عبارة "يتغيب عنه مؤقتاً" ما يدفعنا للقول أنه يمكن استخلاف أي عامل يتغيب مؤقتاً عن منصب عمله لسبب من الأسباب، كذلك التي ذكرها المشرع في المواد "53-56" من ق ع ع 90-11، كأداء مهام مرتبطة بتمثيل نقابي، أو تمثيل مستخدمين، أو متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، أو

(1) صابر بن عزوز ، المرجع السابق، ص. ص 123، 124.

(2) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 37.

الفصل الأول: أحكام عقد العمل المحدد المدة

المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، أو تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل⁽¹⁾.

إضافة إلى حالات إنقطاع علاقة العمل المذكورة في المادة "64" من قانون علاقات العمل 90-11 باستثناء حالة الاضراب وهي:

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

ونقول من كل هذا أن الإستخلاف لا يكون إلا بعد تمكين رب العمل من جمع المعلومات التي تبرر اللجوء إليه وكل ذلك من أجل أن تتطابق مدة العقد المتعلق بالإستخلاف مع فترة الغياب، وفي حالة استمرار الغياب يلجأ رب العمل إلى تجديد العقد لمدة تتناسب مع فترة الغياب⁽²⁾.

ثالثاً: التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه

هذا الالتزام الذي يقع على صاحب العمل، بالاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه تبرره المادة "65" من القانون علاقات العمل 90-11 التي تقضي بإعادة إدراج العمال في مناصب عملهم بعد انتهاء الأسباب التي تسببت في غيابهم.

(1) فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، المرجع السابق، ص 22.

(2) فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، المرجع نفسه، ص 23.

الفصل الأول: أحكام عقد العمل المحدد المدة

كما أن هذا الالتزام هو الذي يبرر إبرام عقد عمل محدد المدة كون ذلك المنصب لا يكون شاغر إلا مؤقتاً، أي حتى عودة صاحبه المثبت فيه قبل إنقطاع علاقة العمل مؤقتاً، لكن في بعض الأحيان تكون مدة الغياب مجهولة كما في حالة المرض أو بسبب وجود العامل في الحبس المؤقت ولم يحاكم بعد، فما هي إذن مدة الإستخلاف؟⁽¹⁾.

إن الرأي الراجح هنا هو عدم الإستخلاف حتى تجتمع لدى صاحب العمل المبررات الكافية للجوء إليه، وحتى تتناسب مدة الإستخلاف مع مدة الغياب⁽²⁾، إلا أنه في بعض الأحيان يصعب ترك منصب العمل شاغراً حتى تجتمع لدى صاحب العمل كل المعطيات، وبما أن قانون علاقات العمل 90-11 قد سمح بتجديد عقد العمل محدد المدة دون أن يؤدي ذلك إلى تحوله إلى عقد عمل غير محدد المدة، فإنه يمكن استخلاف العامل الغائب وتجديد عقد العمل المحدد المدة إذا لم يزل سبب الغياب بانتهائه.

كما أنه في بعض الحالات يتم انتهاء علاقة العمل مع العامل المثبت لسبب من الأسباب كالوفاة أو العجز الدائم... إلخ، فما مصير عقد العمل المحدد المدة في هذه الحالة؟ هل يتحول تلقائياً الى عقد عمل غير محدد المدة أم يبقى على حاله؟

يرى الأستاذ مصطفى قويدري أنه في هذه الحالة « يتحول عقد العمل المحدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة إذا ما توفرت في المستخلف الكفاءة المطلوبة مادام أن العقد المبرم عقداً إستثنائياً بالنسبة للقاعدة والعمل بخلاف ذلك يعد بمثابة توسيع في الاستثناء»⁽³⁾.

لكن بالعودة إلى القانون رقم 90-11 لم نجد ما يؤيد رأي الأستاذ مصطفى قويدري حيث أن المادة "12" منه تتحدث عن الغرض الذي من أجله استثنى العقد، ولم تتطرق إلى مسألة تحوله في حالة تغير هذا الغرض.

كما أن المادة "14" من نفس القانون نصت على: «يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لم تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون»

(1) فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، المرجع السابق، ص.ص، 22-23.

(2) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 38.

(3) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 86.

نفهم من ذلك أن علاقة العمل لا تتحول من محددة المدة إلى غير محددة المدة إلا في حالة مخالفة أحكام المادة "12"، وعليه فإن التقيد الحرفي بنص المادة "14" يؤدي إلى القول بأن زوال سبب نشوء العقد المحدد المدة لا يؤدي إلى تحوله إلى عقد عمل غير محدد المدة.

الفرع الثالث: إجراء أشغال ذات طابع متقطع

في هذه الحالة يقوم صاحب العمل بأشغال دائمة تدخل في النشاط الدائم للهيئة المستخدمة، ولكن هذه الأشغال لا تتم إلا في فترات معينة بصفة دورية غير مستمرة في الزمن كأن تقوم المؤسسة بصيانة آلاتها مرة في السنة أو تستورد آلات دقيقة تتطلب أشغال صيانة متطورة تنصب على صيانة متخصصة.

نشير هنا إلى أن هذه الحالة تختلف عن الحالة الأولى، كون الحالة التي تم ذكرها سابقا تنص على أشغال أو خدمات غير متجددة، في حين أنه في هذه الحالة فالأشغال متجددة ولكن في فترات زمنية متقطعة ومتباعدة كالصيانة الدورية لوسائل الانتاج في مصنع النسيج والتي يجب أن تكون دورية وفي فترات محددة في السنة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: تزايد العمل أو لأسباب موسمية

لقد جمعت هذه المادة "12" ف 4 بين حالتين إثنين وهي:

1- حالة تزايد العمل

2- حالة الأسباب الموسمية

أولاً: حالة تزايد العمل

لقد عرف الاستاذ مصطفى قويدري حالة تزايد العمل كما يلي: « يفهم من حالة تزايد العمل الحالة التي يترتب على ارتفاع نشاط المؤسسة إثر ازدياد الطلب بمناسبة الأعياد والتحضير للحفلات ومرحلة إعداد الحسابات، وتعتبر ظروفًا استثنائية بالنسبة للظروف العادية للهيئة المستخدمة إلا أنها مؤقتة»⁽²⁾.

(1) سعيد طريبييت، المرجع السابق، ص 47.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 87.

من هذا التعريف نفهم أن الزيادة في العمل تكون ظرفية ومؤقتة واستثنائية لا يمكن مواجهتها بعدد العمال الموجودين، وهذا ما يدفع صاحب العمل إلى تشغيل يد عاملة إضافية لتلك الفترة التي تحدث فيها الزيادة، ويمكن الاستغناء عنها عند زوال سبب تشغيلها، وهو الزيادة في العمل ومن أمثلة الزيادة في العمل:

- ارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطلة الصيفية⁽¹⁾.
 - ضرورة اتخاذ تدابير مستعجلة تقاضيها ضرورات الحماية والأمن⁽²⁾.
 - زيادة العمل في المستشفيات والمراكز الطبية بسبب الكوارث كالزلازل أو انتشار وباء ما⁽³⁾.
- يمكن لصاحب العمل إثبات حالة زيادة العمل بتبيان حجم العمل الذي يتطلبه النشاط العادي والمردود العادي وحجم الانتاج وتبيان حجم العمل الذي يتطلبه حالة زيادة العمل⁽⁴⁾.

ثانياً: حالة الأسباب الموسمية

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون 90-11 العمل الموسمي عكس ما فعله في القانون 82-06⁽⁵⁾ حين عرفه في المادة "35" كما يلي: يقصد بعبارة - الأشغال الموسمية - الأشغال التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة، وإنما خلال الفترات المحددة بمقتضى المادة "27" من هذا القانون وقد نصت المادة "27" من نفس القانون على أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة 03 أشهر.

وقد عرفت المادة الأولى فقرة "و" من القانون المصري العمل الموسمي بأنه: « العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها »⁽⁶⁾.

والقضاء الجزائري لم يعرف بدوره الأسباب الموسمية، إلا أن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف ولو لعدة مرات، لكن لفترات محددة تتناسب مثلاً مع مواسم جني

(1) صابر بن عزوز ، المرجع السابق، ص 58.

(2) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص 24.

(3) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 109.

(4) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 39 .

(5) القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج، ر، عدد 09، المؤرخة في 02 مارس 1982. (ملغى)

(6) القانون المصري للعمل رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق.

الفصل الأول: أحكام عقد العمل المحدد المدة

الخضر أو الفواكه، بموجب عقود محددة المدة وتكون متقاطعة في الزمن، فإن هذه العقود تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من لمادة"12" من القانون 90-11 ما دام يتوفر شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية»⁽¹⁾.

وعرفها الأستاذ مصطفى قويدري بما يلي «النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، هو ذلك النشاط الذي يتعلق بأشغال تتجدد دوريا بصفة منتظمة، وهذه الأشغال لا يكون للمستخدم إرادة في حدوثها، بل هي نتيجة ضغوطات خارجية طبيعية»⁽²⁾.

ونلاحظ أن حالة الأسباب الموسمية تختلف عن حالة تزايد العمل المذكورتين في المادة "12" ف 4 منه حيث أن حالة تزايد العمل تخضع لظروف الإنتاج داخل الهيئة المستخدمة فهي إذن حالة داخلية بالنسبة لصاحب العمل، أما حالة الأسباب الموسمية فتخضع لظروف خارجية قد تكون طبيعية كالمناخ أو اقتصادية كأحوال التجارة أو اجتماعية كموسم الحج في البلاد الإسلامية وغيرها من المواسم المختلفة، فهي إذن حالة خارجية لا يمكن أن يتحكم فيها صاحب العمل.

يمكننا أن نذكر بعض الأمثلة عن الأسباب الموسمية التي تسمح بإبرام عقد العمل المحدد المدة:

- السياحة إلى الحمامات المعدنية في فصل الشتاء⁽³⁾.
- جني محاصيل العنب والتمر والزيتون⁽⁴⁾.
- النشاطات السياحية المرتبطة ارتباطا وثيقا بالفصول، مثال ذلك: مرشد رحلات سياحية، مدرب على الثلوج، مدرب الألواح الشراعية على البحر، حراسة وتنظيف سواحل البحار والمساح والمخيمات⁽⁵⁾.

(1) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 78.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 87.

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 58.

(4) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 87.

(5) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 111.

الفرع الخامس: تنفيذ نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

لقد أضاف المشرع هذه الحالة في الأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11، وهي في الواقع أكثر من حالة إذ يمكن اعتبارها مجموعة من المعايير التي يمكن أن تشمل كل الحالات الأربعة السابقة الذكر كما بإمكانها أن تتوسع لتشمل حالات أخرى غير تلك التي حصرتها المادة "12" في فقراتها الأربعة الأولى.

إن التغير الذي حصل في النظام السياسي الجزائري بعد التسعينيات وانفتاحها على الأسواق العالمية هو ما دفع بالمشرع إلى إجراء هذا التعديل⁽¹⁾، وإضافة هذه الحالة التي تسمح باحتواء أوضاع مختلفة وتغطية بعض النشاطات التي لم تدخل ضمن الحالات الأربعة المنصوص عليها حصرا في المادة "12" قبل التعديل و التي تحتاج فيها المؤسسة إلى تشغيل يد عاملة مؤقتة، كما نلاحظ أن المشرع استعمل مصطلحين وهم - نشاطات - و - أشغال - فهل يفهم أن كلا المصطلحين مختلفين.

يمكن القول أن المشرع استعمل مصطلح " نشاطات " ليعين أن عقد العمل محدد المدة يمكن أن يكون أساسه نشاط ظرفي مؤقت منفصل عن النشاط العادي والدائم للمؤسسة، واستعمل مصطلح - أشغال - ليعين أنه يمكن إبرام عقد محدد المدة لإنجاز أشغال مؤقتة⁽²⁾.

يرى الفقه أن المشرع بهذا التعديل يسعى للتنازل عن فكرة ديمومة علاقة العمل لاسيما أن الممارسات الميدانية لأرباب العمل بينت تفضيلهم ولجوئهم بصفة كبيرة نحو هذا النوع من العقود⁽³⁾، ومن الأنشطة المؤقتة التي تسمح بالتوظيف المؤقت نذكر إستغلال الغابات وتصليح البواخر، الفندقية والإطعام⁽⁴⁾.

(1) رايح تواجحة، المرجع السابق، ص 104.

(2) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 41.

(3) رايح تويحية، المرجع السابق، ص 105.

(4) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 59.

المطلب الثاني

الحالات التي يمنع فيها إبرام عقود العمل المحددة المدة

إن نظام عقود العمل المحددة المدة هو نظام استثنائي سمح به المشرع من أجل تلبية حاجيات ومصالح اقتصادية واجتماعية معينة، ولكنه بالمقابل وضع له أطر محدودة لا يمكن تجاوزها حين قام بحصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذا النظام حتى يغلق الباب أمام أرباب العمل ومحاولتهم استغلال الأوضاع الاقتصادية الصعبة وندرة مناصب العمل، وتشغيل العمال بعقود محددة المدة يستغنون عنهم متى أرادوا ذلك.

وهذا ما دفع أيضا بالمشرع إلى النص على حالات التي يمنع فيها تشغيل العامل بعقد عمل محدد المدة وهي: منع التعاقد من جديد في المناصب التي تم تقليص عدد العمال فيها، ومنع تجديد عقود العمل المحددة المدة خلال تطبيق المخطط الاجتماعي ومنع استخلاف عامل في حالة إضراب، كما أن هناك حالات لا يسمح إطلاقا التعاقد بشأنها عن طريق العقود المحددة المدة وذلك بالنظر إلى طبيعة نشاطها مثال ذلك الحالات التي يكون فيها النشاط المعني هو النشاط العادي والدائم للمؤسسة.

الفرع الأول: منع التعاقد من جديد في المناصب التي تم تقليص عدد العمال فيها

يجوز لصاحب العمل أن يلجأ إلى تقليص عدد المستخدمين عن طريق التسريح الجماعي أو الفردي إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، أو السبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف نشاط المؤسسة وذلك وفق جدول زمني محدد متلاحق أو دفعة واحدة⁽¹⁾.

إلا أنه يمنع على المستخدم إبرام عقود محددة المدة أو غير محددة المدة مع عمال جدد، وهذا ما تؤكدته المادة "69" من ق ع ع 90-11 والتي تنص على: « يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص ».

(1) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص 33.

الفرع الثاني: منع تجديد عقود العمل المحددة المدة خلال تطبيق المخطط الاجتماعي

على المستخدم قبل أن يقوم بتسريح العمال، أن يطبق ترتيبات الحماية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 94-09⁽¹⁾، حسب ما نصت عليه المادة "05" منه، وقد أطلق المشرع على هذه الترتيبات تسمية «الجانب الاجتماعي» في المادة "06"، وشملت المادة "07" على عدة إجراءات تدخل ضمن الجانب الاجتماعي وما يهمنها هو الإجراء المنصوص عليه في الفقرة "07" المتمثل في عدم جواز تجديد عقود العمل لمدة معينة.

بما أن عقود العمل غير المحددة المدة هي عقود دائمة لا تحتاج إلى تجديد، فإنه نفهم أن عقود العمل التي يقصدها المشرع الجزائري في هذه المادة هي عقود العمل المحددة المدة.

الفرع الثالث: منع استخلاف عمال مضرين

يعرف الإضراب على أنه امتناع العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا لتحقيق مطالب مهنية⁽²⁾، والإضراب هو حق محمي بموجب المادة "57" من الدستور 1996⁽³⁾، كما أنه حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل وفقا للمادة "64" من قانون علاقات العمل 90-11.

بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كليا أو جزئيا⁽⁴⁾، ورغم أن المشرع الجزائري سمح باستخلاف العمال المتغيبي مؤقتا، وسعيا منه إلى حماية العمال وتكريس حق الإضراب كألية لتحقيق العمال لمطالبهم المهنية المشروعة، قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، وذلك بموجب المادة

(1) المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج، ر، رقم 34 المؤرخة في أول يونيو 1994.

(2) كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 168.

(3) المرسوم الرئاسي رقم 96-483، المؤرخ في 07 جانفي 1996، المتضمن الدستور، ج، ر، رقم 75 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

(4) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 39.

"33" من القانون 90-02⁽¹⁾، حين نصت على: « يمنع اللجوء الى أي تعيين عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين... »

الفرع الرابع : منع تحديد المدة في حالة النشاط ذو الطابع العادي والدائم للمؤسسة

إن الأصل في علاقة العمل الديمومة والإستمرار وعدم تحديد المدة، والتعاقد عن طريق عقود محددة المدة استثناء على القاعدة تحكمه ظروف ونشاطات مؤقتة وغير دائمة محددة في المادة "12" من ق ع ع 90-11، وكل نشاط دائم خارج عن هذه المادة لا يمكن توظيف العمال فيه إلا تحت نظام العقود غير محددة المدة، باستثناء حالة الاستخلاف وهذا المبدأ يقره صراحة تشريع العمل الجزائري الذي استثنى النشاط العادي والدائم للمؤسسة من نظام العقود المحددة المدة، و هذا ما نفهمه من نص المادة 14 من ق ع ع والتي تقضي أنه: « يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون ».

(1) القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

خلاصة الفصل الأول

لم يخص المشرع الجزائري عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة بتعريف خاص به، ويمكن أن نستنتج من التعريفات التشريعية المقارنة والتعريفات الفقهية التي ذكرناها في دراستنا، أن عنصر الزمن يعتبر عنصرا جوهريا في عقد العمل المحدد المدة وهو ما يصنع الفارق بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة.

وتعتبر الكتابة شرطا أساسيا في عقد العمل المحدد المدة وانتفائها يؤدي إلى إعتبار العقد غير محدد المدة، حسب ما نصت عليه المادة "11" من قانون علاقات العمل 90-11 وهذا ما يؤدي إلى القول أن الشكلية شرط لإنعقاد عقد العمل المحدد المدة وليس لإثباته، إضافة إلى الكتابة يجب أن تكون مدة العقد محددة تحديدا دقيقا حتى لا يكون هناك أي لبس أو خلاف حولها، لذلك يستحسن تحديدها بالأشهر أو السنوات وتحديد تاريخ بداية العقد باليوم والشهر والسنة ونفس الشيء بالنسبة لتاريخ نهاية العقد.

كما أن ذكر السبب الذي أدى إلى تحديد مدة العقد أي الغرض من إبرام عقد محدد المدة يعد شرطا جوهريا في عقد العمل المحدد المدة، ولقد حدد المشرع الجزائري الأسباب التي تسمح بتحديد المدة في علاقة العمل بشكل حصري في المادة "12" من قانون علاقات العمل 90-11 والتعديل الذي لحقه بموجب الأمر 96-21.

وتعتبر هذه العناصر (الزمن، الكتابة وتحديد المدة والغرض منها) هي العناصر الوحيدة التي يختص بها عقد العمل المحدد المدة، أما فيما يخص باقي العناصر فإنه يخضع لنفس الأحكام التي يخضع لها العقد بصفة عامة.

الفصل الثاني

آثار وأليات حماية عقد العمل المحدد المدة

سننتاول في (المبحث الأول) من هذا الفصل الآثار التي ينشئها عقد العمل المحدد المدة من حقوق وواجبات بالنسبة للأطراف المتعاقدة، وكذا الأوضاع المختلفة التي تمر بها علاقة العمل أثناء سريانها، وإلى كيفية انقضاء هذا العقد، وفي (المبحث الثاني) وسنتطرق إلى آليات الحماية التي وضعها المشرع الجزائري لحماية عقد العمل المحدد المدة والحرص على تطبيق أحكامه حسب ما هو منصوص عليه في القانون وذلك عن طريق الرقابة الإدارية لمفتشية العمل والرقابة القضائية عند نشوب نزاع بين الاطراف المتعاقدة.

المبحث الأول

آثار عقد العمل المحدد المدة

يترتب على عقد العمل المحدد المدة عدة آثار تتمثل أساسا في الحقوق والواجبات التي ينشئها لمختلف أطراف العقد، والتي سنتناولها في (المطلب الأول) وما يحدث من تطورات وتغيرات أثناء سريان عقد العمل المحدد المدة والتي سنبينها في (المطلب الثاني) من هذا المبحث.

المطلب الأول

حقوق وواجبات أطراف عقد العمل المحدد المدة

إن الهدف الأساسي الذي يسعى المشرع إلى تحقيقه من خلال قانون العمل هو تحقيق الاستقرار في علاقة العمل وتقادي إستغلال أحد أطراف العلاقة التعاقدية للطرف الآخر لذلك حدد واجبات وحقوق يتمتع بها كل طرف في هذه العلاقة.

الفرع الأول: حقوق و واجبات العامل

أولا: حقوق العامل

لقد نص المشرع الجزائري على الحقوق التي يتمتع بها العامل في المواد "05" و"06" من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث سماها في المادة "05" الحقوق الأساسية، وأطلق عليها عبارة "يحق للعمال" في المادة "06" وهنا يثور التساؤل لماذا فرع المشرع الحقوق في مادتين؟ وما معنى الحقوق الأساسية؟ وهل الحقوق المنصوص عليها في المادة "06" غير أساسية؟

يرى بعض الفقهاء أن الحقوق الأساسية المنصوص عليها بالمادة "05" هي حقوق نص عليها الدستور، إلا أنه بالعودة إلى الدستور نجد أن بعض الحقوق المنصوص عليها

في المادة "06" قد وردت في الدستور 1996⁽¹⁾، ولكن لم يطلق عليها في القانون عبارة الحقوق الأساسية⁽²⁾.

لقد نصت المادة "05" من القانون 90-11 على ما يلي:

« يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي
- التفاوض الجماعي
- المشاركة في الهيئة المستخدمة
- الضمان الاجتماعي والتقاعد
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل
- الراحة
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها
- اللجوء إلى الإضراب»

ونصت المادة "06" من القانون 90-11 على ما يلي:

« يحق للعمال أيضا، في إطار علاقات العمل ما يأتي:

- التشغيل الفعلي،
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
- التكوين المهني والترقية في العمل،
- الدفع المنتظم للأجر المستحق،
- الخدمات الاجتماعية،
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا»

ونلاحظ من خلال المادتين السالفتي الذكر أن هناك من هذه الحقوق ما يتمتع بها العامل بصفة فردية وهناك من الحقوق ما يتمتع بها بصفته فردا من الجماعة فهذه الحقوق تنقسم

(1) المواد 45، 55، 56، 57، 58، 59، من دستور 1996، المرجع السابق.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 150.

إذن حسب رأي الأستاذ صابر بن عزوز الى حقوق جماعية وحقوق فردية⁽¹⁾.

1- حقوق العامل الجماعية

بالعودة الى أحكام قانون العمل، يتبين أن أهم الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العامل تتمثل في الحق النقابي وحق المشاركة في الهيئة المستخدمة.

أ- ممارسة الحق النقابي

يعتبر ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل كونه أهم الآليات التي تكفل للعمال الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، حيث يمكنهم بواسطة الممثلين النقابيين إبرام الاتفاقيات الجماعية والتفاوض الجماعي واللجوء إلى الإضراب عند الضرورة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يكفل حرية النقابة إلا بموجب دستور 1989 وبعدها بدستور 1996، ليكرس ذلك بإصداره للقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي حين نص على الأحكام القانونية والتنظيمية لممارسة الحق النقابي فحدد خمس شروط يجب أن تتوفر في الممثل النقابي وهي:

1- التمتع بالجنسية الجزائرية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل.

2- التمتع بالحقوق المدنية

3- أن يكون راشد

4- أن لا يكون قد صدر منه أي سلوك مضاد للثورة

5- أن يمارس نشاط له علاقة بنشاط المنظمة⁽²⁾.

وتتمثل مهمة المندوب النقابي في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الذين انتخبوه، وتحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 06 أشهر على تأسيسها القانوني⁽³⁾.

(1) صابر بن عزوز ، المرجع السابق، ص149.

(2) المادة 06 من القانون رقم 90-14، المؤرخ في 09 يونيو 1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج، ر، عدد 23، المؤرخة في 09 يونيو 1990.

(3) المادة 34 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

ب- المشاركة في الهيئة المستخدمة

تنص المادة "91" من القانون رقم 90-11 على ما يلي: «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة "93" أدناه»⁽¹⁾

وتتجلى صلاحيات مندوبي المستخدمين حسب المادة "94" من قانون علاقات العمل في إبداء آراءهم في القرارات التي يتخذها صاحب العمل، وتسيير الخدمات الاجتماعية، ومراقبة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل الهيئة المستخدمة.

تنص المادة "97" من قانون علاقات العمل 90-11 على ثلاثة شروط يجب أن تتوفر في مندوب العمال الذي يترشح لانتخابات مندوبي العمال وهي:

- أن يكون العامل مثبتا.
- أن تتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل.
- أن يكون بالغا 21 سنة على الأقل.

نلاحظ أن المادة "97" لم تحدد نوع علاقة العمل التي تربط العامل المترشح مع المستخدم، هل هي علاقة عمل دائمة أم مؤقتة؟ ونفهم من كلمة "العمال" كل العمال بدون استثناء، أما بالنسبة للشروط فإنه نلاحظ ما يلي:

- شرط أن يكون العامل مثبتا، والعامل المثبت هو العامل الذي إنتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية فتثبت مدة العقد إذا كان العقد العمل محدد المدة ويثبت العامل في منصبه القانوني إذا كان العقد غير محدد المدة⁽²⁾، وهو شرط يمكن توفره في العامل ذو العقد المحدد المدة.
- شرط أن يكون بالغا سن 21 سنة على الأقل هو شرط يمكن أن يتوافر في العامل ذو العقد المحدد المدة أيضا.

(1) القانون 90-11، المرجع السابق.

(2) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص. ص، 123، 124.

• شرط التثبيت لمدة سنة يثير إشكالا باعتبار أن شرط مرور سنة قلما يتوافر في هذه الفئة من العمال، نظرا لأن مدة عقد العمل المحدد المدة عمليا تكون قصيرة، ولا تتجاوز في غالب الأحيان السنة، وهذا ما يجعل هذا الشرط غير متوفر، ويقصي العامل ذو العقد محدد المدة غالبا من الترشح لإنتخابات مندوبي العمال⁽¹⁾.

هذا فيما يخص الترشح أما فيما يخص حق التسجيل في القائمة الإنتخابية فإننا نجد المادة "11" من المرسوم التنفيذي رقم 90-289، تشترط أن يكون العامل قد أدى 06 أشهر من الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة⁽²⁾، وهو الشرط الذي يصعب تحققه كون عقود العمل المحددة المدة عقود في غالب الأحيان قصيرة المدة وهو الشرط الذي يحرم كثيرا العمال ذوي العقود المحددة المدة من حق إختيار مندبيهم وممثليهم في لجنة المشاركة.

2 - حقوق العامل الفردية

بعدها عالجنا في النقطة السابقة الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العامل، سنتناول في هذه النقطة الحقوق الفردية التي يستفيد منها العامل إثر إبرامه لعقد العمل المحدد المدة.

أ- الحق في الأجر

يعتبر الحق في الأجر من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل كما يعتبر أهم التزامات المستخدم، الأمر الذي يجعله يحظى بحماية قانونية مشددة في مختلف التشريعات العمالية، وذلك نظرا للأهمية القصوى التي يكتسبها في حياة العامل كونه غالبا الوسيلة الوحيدة التي يسترزق بها.

لم يعرف لنا المشرع الجزائري الأجر واكتفى بتحديد عناصره، إلا أن المشرع المصري عرفه على أنه: « كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا»⁽³⁾.

(1) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص56.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات مندوبي المستخدمي ج، ر، عدد 42، المؤرخة في 03 أكتوبر 1990.

(3) المادة "1" ف "ج"، من قانون العمل المصري، رقم 12، لسنة 2003، المرجع السابق.

وقد نص المشرع الجزائري على الحق في الأجر في المادة "6" ف5 حين قال: «الدفع المنتظم للأجر المستحق» و في المادة "08" والتي جاءت كما يلي: « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلاً يتناسب ونتائج عمله».

ولقد أقر القانون حماية للأجور ومن ذلك:

- إمتياز الأجور عن باقي الديون المادة "89" من قانون علاقات العمل 90-11.
- عدم قابلية الأجر للحجز المادة "90" من القانون 90-11 وكذلك المواد "775" إلى "778" من قانون الاجراءات المدنية والادارية⁽¹⁾.

نفهم من هذه المواد أن المشرع الجزائري حمى الأجرة من دائني المدين (صاحب العمل) حيث تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى، وكل هذا حماية للطرف الضعيف وهو العامل، كما لا يجوز الحجز على الأجر.

- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر المادة "86" من القانون 90-11.
- تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية، ومباشرة أو بموجب وكالة، حسب نص المادة "151" ف02 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽²⁾.

بما أن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتكون من الأجر القاعدي والمنح والتعويضات المقررة قانونا⁽³⁾، وفي الاتفاقيات الجماعية والمتفق عليها في العقد، فلقد أثرت إشكالية تساوي الأجر في عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدود المدة من طرف بعض الفقهاء، لاسيما فيما يخص تعويض الأقدمية، هل يستفيد منها العامل الذي يتعاقد مع

(1) القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية، ج، ر، عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

(2) الأمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج، ر، عدد 39، المؤرخة في 16 مايو 1975.

(3) تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون على: « يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي - تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، الظروف الخاصة بالعزلة، المردودية أو الحوافز المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي والجماعي».

المستخدم بموجب عقد محدد المدة أم لا؟⁽¹⁾، وبعض المنح التي يستفيد منها العامل الدائم بفضل تقانيه في العمل.

لم يجنبنا قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على هذه الإشكالات، ولكن نلاحظ من خلال الواقع العملي أن هناك من الإتفاقيات الجماعية التي حاولت أن تعالج هذه النقطة، حين نصت على حق العامل المعين حديثا الإستفادة من تعويض الأقدمية التي إكتسبها من هيئات مستخدمة أخرى ولكن بنسبة أقل من تعويض الأقدمية الممنوح داخل المؤسسة، مثلما نصت على ذلك المادة "03" من الإتفاقية الجماعية⁽²⁾.

كما أن العامل في هذا العقد يحرم من المنح التي يستفيد منها العامل الدائم بفضل تقانيه في العمل، ومما سبق يتضح أنه ليس للعامل الذي تم تشغيله بموجب عقد محدد المدة سوى الأجر المستحق للمنصب دون بعض العلاوات الأخرى.

ب- الحق في الراحة والعطل القانونية

لقد أولى قانون علاقات العمل 90-11 أهمية بالغة لمختلف الجوانب الاجتماعية والصحية للعامل فمنحه حق التمتع بقسط من الراحة قصد تجديد جهوده وقضاء أموره وأشغاله الخاصة والعائلية، حيث تضمن هذا عدة مواد من المادة "33" إلى المادة "52" من قانون علاقات العمل 90-11.

الحق في الراحة الأسبوعية والسنوية وفي الأعياد الوطنية والدينية والدولية هو حق مكرس في كافة القوانين العمالية العالمية، وأصبحت تنص عليه مختلف الدساتير العالمية منها الدستور الجزائري لسنة 1996 في مادته "55" ف"03"⁽³⁾.

(1) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص، ص 24، 25.

(2) الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الكهرباء الريفية بالبويرة، رقم 103، المؤرخة في 20 جانفي 2011.

(3) تنص المادة 55 ف 3، من دستور 1996 على: «...الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته»

ب-1- الراحة الأسبوعية

لقد حدد المشرع مدة العمل بأربعين (40) ساعة موزعة على خمسة أيام على الأقل⁽¹⁾، وحددت مدة الراحة الأسبوعية بيوم كامل هو يوم الجمعة في ظروف العمل العادية حسب المادة "33" من قانون علاقات العمل 90-11.

إلا أنه ومراعاة من المشرع لحسن سير المؤسسة، وعدم تعطيلها فإنه سمح بتأجيل الراحة الأسبوعية والتمتع براحة تعويضية مماثلة لها والانتفاع بالحق في زيادة الأجر بالمقدار المحدد في الاتفاقيات الجماعية، على أن لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج⁽²⁾، وما نصت عليه أيضا المادتين "36" و"37"ف01 من القانون علاقات العمل 90-11.

كما يحق للهيئات والمؤسسات أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الجمعة يتعارض مع طبيعة نشاطها أو يسبب ضررا لها أو للغير، حسب ما نصت عليه المادة "37"ف02 ق ع ع 90-11: « ويحق لهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطللة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم ».

ب-2- الراحة السنوية

تنص المادة "39" من قانون علاقات العمل 90-11 على: « لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر ».

فمن حق العامل التمتع بفترة راحة سنوية تساوي يومين ونصف عن كل شهر عمل⁽³⁾، مع زيادة عشرة أيام بالنسبة لعمال الجنوب⁽⁴⁾ كما أجازت المادة "45" من ق ع ع

(1) المادة 02 من القانون 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر، عدد 03 المؤرخة في 12 جانفي 1997.

(2) القانون 90-11، المرجع السابق.

(3) المادة 41 من القانون 90-11، المرجع السابق.

(4) المادة 42 من القانون 90-11، المرجع نفسه.

تمديد مدة العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة، أو أشغالا تسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

كما أنه من حق العامل الحصول على تعويض العطلة السنوية يساوي الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة⁽¹⁾.

يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يخالف الأحكام القانونية المتعلقة بالراحة القانونية، وذلك ما نصت عليه المادة "144" من قانون علاقات العمل 90-11.

من خلال كل هذه المواد السالفة الذكر، نرى أن المشرع سعى إلى تكريس حق العامل في الراحة بمختلف أنواعها ومناسباتها العادية والاستثنائية، وذلك بدون تمييز بين العامل بموجب عقد عمل محدد المدة والعامل بموجب عقد عمل غير محدد المدة، حيث أن كل من يخالف أحكام المواد المتعلقة بالراحة وكل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج.

ت- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

لقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل سواء كانت من طبيعة العمل، كحوادث العمل والأمراض المهنية، أو كانت لأسباب أخرى متنوعة ومختلفة المصادر، كالمرض والشيخوخة... وما إلى ذلك.

تتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل، في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب والتكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية والعمل على الوقاية منها أو تقاؤها أو معالجتها من قبل الدولة وصاحب العمل على حد سواء⁽²⁾.

(1) المادة 52 من القانون 90-11، المرجع السابق.

(2) سارة جعدي ، دالي سهيلة، المرجع السابق، ص 39.

وتتوزع أحكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعة من النصوص والقوانين التي تغطي عدة مجالات، فتشمل التأمينات الاجتماعية، التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة.

كما تشمل أحكام الحماية والضمان الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية، الوقاية الصحية وطب العمل، وسنفضل في ذلك على النحو التالي:

ت-1- التأمينات الاجتماعية

هو النظام الذي يشمل حماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص، وتجدر الإشارة إلى أن الانتساب إلى التأمينات الاجتماعية بمختلف أنواعها ومجالاتها أمر إجباري على كل عامل وعلى كل صاحب عمل، أي أنه يعتبر التزام قانوني من النظام العام⁽¹⁾.

وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي:

- التأمين على مرض العامل أو أحد أفراد أسرته⁽²⁾.
- التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية التي يدفعها العامل عند مرضه أو مرض أحد أفراد أسرته⁽³⁾.
- التأمين على الولادة والتكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته⁽⁴⁾.
- التأمين على العجز والتكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة

(1) سارة جعدي، دالي سهيلة، المرجع السابق، ص 61.

(2) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 82.

(3) كمال صوشي، المرجع نفسه، ص 83.

(4) فطة معاشو نبالي، المرجع السابق، ص 161.

للعمل أو للغير⁽¹⁾.

- التأمين على الوفاة عبر تمكين ذوي حقوق العامل المتوفى أي الورثة أو الأشخاص المعولين من قبله من الاستفادة من منحة الوفاة⁽²⁾.

ت-2- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

لقد نص المشرع في القانون 90-11 والقانون 88-07⁽³⁾ على مجموعة من القواعد والتدابير التي تكفل ضمان سلامة العامل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء أو بمناسبة أدائه للعمل الموكل اليه، ويلتزم المستخدم بالنص عليها في القانون الداخلي وبالمقابل يلتزم العمال باحترامها، وتقوم لجنة المشاركة ولجنة النظافة والأمن بمراقبة تنفيذها وتمثل اساسا هذه التدابير في:

- إبعاد العمال عن أماكن الخطر وفصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية عالية⁽⁴⁾.
- ضمان الإخلاء السريع عند الخطر⁽⁵⁾.
- الحفاظ على نظافة و تهوية أماكن العمل⁽⁶⁾.
- إخضاع العمال لفحوص طبية أثناء التوظيف وفحوص دورية من أجل التأكد من سلامة العامل من الأمراض⁽⁷⁾.

ت-3- حوادث العمل و الأمراض المهنية

يحق للعامل الذي يتعرض لحادث ما أو يصاب بمرض ما أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله أو نتيجة لذلك، سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه، أن يستفيد من التكفل

(1) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص. 257-264.

(2) صابر بن عزوز، المرجع نفسه، ص 266.

(3) القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج، ر، عدد 04 المؤرخة في 27 جانفي 1988، معدل ومتمم.

(4) كمال صوشي، المرجع السابق، ص 84.

(5) كمال صوشي، المرجع نفسه، ص 84.

(6) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 223.

(7) الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص 52.

التام من الضمان الاجتماعي نتيجة التأمينات الاجتماعية، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها ومهما كانت درجة الإصابة أو العجز الذي يصاب به.

ت-4- الحق في التقاعد

يستطيع العامل بموجب العقد المحدد المدة إذا ما توفرت الشروط الضرورية، أن يستفيد من نظام التقاعد بكل أنواعه سواء التقاعد الكلي المنظم بموجب القانون رقم 83-12⁽¹⁾، أو نظام التقاعد النسبي المنظم بموجب المرسوم التشريعي 94-10⁽²⁾، أو نظام التقاعد المسبق المنظم بموجب الأمر 97-13⁽³⁾، حيث أنه لا يوجد شرط في هذه الأنظمة يحرم العامل بموجب العقد المحدد المدة من الاستفادة من أحد أنواع التقاعد.

ت-5- التأمين على البطالة

لقد تم إنشاء هذا النظام في إطار التوجهات الاقتصادية الجديدة التي تعتمد على نهج النظام الاقتصادي الرأسمالي، وبصورة عامة لا يختلف العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل محدد المدة، مع العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل غير محدد المدة، في شأن الحق في الحماية والضمان الاجتماعي غير أننا نجد المرسوم التشريعي 94-11⁽⁴⁾، قد خرج عن هذه القاعدة واستثنى من التأمين على البطالة العمال ذوي العقود المحددة المدة بنص صريح وذلك في المادة "05" منه والتي تنص على « لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة، والعمال الموسميون أو العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين...»

(1) قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج، ر، عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

(2) المرسوم التشريعي 94-10، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج، ر، عدد 38، المؤرخة في 26 مايو 1994.

(3) الأمر رقم 97-13، المؤرخ في 31 يوليو 1997، يعدل ويتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983 والتعلق بالتقاعد، ج، ر، عدد 38، المؤرخة في 4 يونيو 1997.

(4) المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج، ر، رقم 34 لسنة 1994.

ويظهر أن المشرع حرم العمال ذوي العقود المحددة المدة من التأمين على البطالة لأن نشاطهم ينتهي بانتهاء مدة العقد، إضافة أن عقود العمل المحددة المدة لها طابع إستثنائي.

ثانياً: واجبات العامل

إن الإلتزام الأصلي للعامل يتمثل في تنفيذ العمل على أحسن وجه حيث أنه الغاية التي يصبوا إليها أطراف علاقة العمل بشكل عام، وقد نص المشرع في المادة "07" من قانون علاقات العمل 90-11 على مجموعة من إلتزامات العامل حيث نصت على:

« يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية،
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة،
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم،
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن،
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس في مجال نشاطه،
- أن لا يفسحوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة

إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية، أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد عمل». (1)

1- الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتنال لأوامر وتوجيهات المستخدم

كما تم ذكره سابقا فإن الإلتزام الأساسي الواجب على العامل هو قيامه بتنفيذ العمل الموكل اليه والمحدد في عقد العمل بصفة شخصية كون شخصية العامل هي محل إعتبار في عقد العمل.

وانطلاقا من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فإن العامل غير ملزم إلا بتنفيذ العمل الذي تم الاتفاق عليه في عقد العمل، وهذا ما يستوجب تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكولة للعامل، وذلك من حيث الموضوع والمكان والزمان خاصة إذا تعلق الأمر بعقد العمل المحدد المدة.

لكن يرى الأستاذ مصطفى قويدري أنه باستطاعة رب العمل أن يحمل العامل على القيام بعمل يختلف عن ذلك المتفق عليه في حالة الضرورة والقوة القاهرة وحالة تشابه العمل الجديد مع العمل المتفق عليه في العقد، وذلك لأن القانون منح لرب العمل سلطة الإدارة وتنظيم لعمل (2).

فالعامل أثناء تنفيذه للعمل ملزم بالامتنال لأوامر وتوجيهات المستخدم، وهذا الإلتزام يستقي مصدره من القانون والعقد والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، شرط أن لا تكون هذه الأوامر والتوجيهات مخالفة للقانون أو تعسفية (3).

2- الإلتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع للرقابة الطبية

ينص النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم على تدابير الصحة والأمن والوقاية من

(1) القانون 90-11، المرجع السابق.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 145.

(3) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 130.

المخاطر⁽¹⁾، هدفها الأساسي هو حماية العامل والممتلكات من كل المخاطر التي يمكن أن تصيبهم مثل: ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل، لذلك فإن العامل ملزم بمراعاة هذه التدابير واحترامها.

إضافة إلى ذلك فإن العامل ملزم بالامتثال للرقابة الطبية المنصوص عليها في القانون والاتفاقيات الجماعية، والتي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل وأهليته على القيام بالنشاط الموكول له في الزمان والمكان⁽²⁾.

3- الالتزام بالمشاركة في التكوين

لقد سمح المشرع الجزائري في المادة "54" من قانون العمل 90-11 للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك، وكذلك إذا تغيب قصد متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، كما نص في المادة "60" على: «يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للإستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم»⁽³⁾.

فالمشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل حيث نصت المادة "57" من القانون 90-11 على ما يلي: «يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما».

ومن جهة أخرى التزم يقع عليه، ذلك بدليل نص المادة "58" من قانون العمل 90-11 «يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية

(1) تنص المادة 77 من ق 90-11 على: «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزموا، القواعد

المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط».

(2) الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص 60.

(3) القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

وتعميقها أو تطويرها».

وبما أن الهدف من التكوين هو تحسين المستوى للرفع من الإنتاج أو الخدمات فإن المشرع سمح للمستخدم مطالبة كل عامل المساهمة في الأعمال التكوينية وتحسين المستوى التي ينظمها طبقا لنص المادة "59" من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل⁽¹⁾.

4- الالتزام بالسر المهني

عرف بعض الفقه السر المهني على أنه: «كل ما يتوصل إليه العامل من خلال عمله أو بمناسبته ويتكتم عليه حفاظا على مصلحة المؤسسة...»⁽²⁾.

فالعامل بحكم منصب وطبيعة عمله يطلع على كل الممتلكات والأسرار المهنية المرتبطة بمنصب العمل أو جزء منها ومن باب الثقة المتبادلة والحفاظ على المصلحة العامة لكل العمال وضمان إستمرارية المؤسسة، فإن المشرع ألزم العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية للمستخدم التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وخاصة تلك المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك واحتكار وامتياز المستخدم، مثل الوسائل المستعملة في تركيبية المنتج والأسعار المرتقبة... إلخ، وكل معلومة يترتب على كشفها خسارة المستخدم⁽³⁾. يمنع على العامل إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو إتلافها أو إطلاع الغير عليها، ولا يتحرر العامل من التزام السر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته⁽⁴⁾.

5- الانقطاع للعمل

ذهب قانون علاقات العمل 90-11 إلى ذكر بعض حالات التنافي أو التعارض كامتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى⁽⁵⁾، ولقد نصت المادة "7" ف7 على: «...أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو

(1) القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

(2) صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 133.

(3) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 28.

(4) المادة "07" ف08 من ق ع ع 90-11، المرجع السابق.

(5) محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 35.

مقابلة من الباطن, إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم, وأن لا تنافسه في مجال نشاطه...»

نشير في الأخير أن هذه الالتزامات تقع على عاتق العامل مهما كان نوع عقد العمل الذي أبرمه مع المستخدم سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة.

الفرع الثاني: حقوق والتزامات المستخدم

بما أن عقد العمل المحدد المدة من العقود الملزمة للجانبين، فإن التزامات طرف ما من العقد هي حقوق للطرف الآخر، وحقوقه هي التزامات للطرف الآخر، لذلك نجد أن قانون علاقات العمل لم ينص صراحة على مواد تحدد حقوق والتزامات المستخدم ولكن يمكن اعتبار المادتين "05" و"06" اللتين نسا فيهما المشرع الجزائري على حقوق العامل هما التزامات تقع على عاتق المستخدم والمادة "07" التي نص فيها على واجبات العامل هي التي تحدد حقوق المستخدم.

أولاً: صلاحيات (حقوق) المستخدم

كما تم ذكره سابقاً فإنه يمكن إعتبار كل واجب يقع على عاتق العامل هو حق يتمتع به المستخدم، لذلك وتقادياً منا للترار إرتأينا عدم ذكر حقوق المستخدم التي تم التطرق لها في إلتزامات العامل.

بما أن المستخدم هو المسؤول الأول والرئيسي على تنظيم العمل ومتابعته داخل مؤسسته، فإنه يتمتع بصلاحياتين جد مهمتين وخطيرتين وهما: سلطة الإدارة والتنظيم سلطة التأديب وتبيان ذلك كما يلي:

1- سلطة الإدارة والتنظيم والإشراف

تتمثل سلطة الإدارة والتنظيم في اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير المناسبة قصد تنظيم العمل وضمان الانضباط داخل محيط العمل وعدم تعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر، إذ يحق للمستخدم اتخاذ كافة الوسائل القانونية والمشروعة التي يراها مناسبة لتسيير

المؤسسة، وتحقيق أكثر نفع ومردودية سواء بصفة فردية أو بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وممثلي العمال⁽¹⁾، معتمدا في ذلك على عدة أدوات أهمها وضع النظام الداخلي والتوجيهات والتعليمات الداخلية.

1- النظام الداخلي

هو وثيقة مكتوبة يعدها المستخدم وجوبا في المؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملا، يحدد فيه التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط مراعى في ذلك حقوق العمال المنصوص عليها في القوانين والاتفاقيات الجماعية، ويعرضه وجوبا على لجنة المشاركة في المؤسسة أو الممثلين النقابيين في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه⁽²⁾.

نلاحظ من خلال ما سبق أن المستخدم يتمتع بحرية واسعة في تحديد طريقة تسيير وتنظيم العمل في مؤسسته حيث أنه يضع القانون الداخلي، الذي يعتبر أهم وسيلة لتحديد الطرق العملية لسير العمل مثل تحديد أوقات العمل وساعاته، وتحديد أنواع الأخطاء المهنية ودرجاتها والعقوبات المقررة لها وإجراءات الوقاية الصحية والأمن، بصفة منفردة دون الحاجة للتشاور مع ممثلي العمال مثل ما هو معمول به في وضع الاتفاقيات الجماعية.

إلا أن هذه الحرية تبقى وإن كانت واسعة غير مطلقة حيث يلتزم المستخدم أثناء إعداده للقانون الداخلي باحترام القوانين والاتفاقيات الجماعية، ويخضع للرقابة الداخلية التي يمارسها ممثلي العمال.

إن كانت رقابة شكلية فقط تتمثل في إبداء الرأي قبل تطبيق النظام الداخلي، ولكنه إجراء جوهري قد يؤدي إلى إبطال القانون الداخلي، إضافة إلى الرقابة الخارجية التي تمارسها مفتشية العمل المختصة إقليميا، حيث يلتزم المستخدم بإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية أيام

(1) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 177.

(2) المواد 75، 77، 78 من قانون علاقات العمل 90-11، المرجع السابق.

ثمانية (8) أيام، ولا يسري مفعول النظام الداخلي إلا فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً⁽¹⁾.

ب- التوجيهات والتعليمات الداخلية

يستطيع المستخدم أن يوجه توجيهاته وتعليماته إلى العمال من خلال ما يعرف بالتعليمات الداخلية التي يقوم بنشرها أو تسليمها شخصياً للعامل، من أجل تنظيم بعض تفاصيل سير العمل، أو لبيان كيفية تطبيق بعض الأحكام الواردة في النظام الداخلي والمستخدم لا يخضع في وضع هذه التعليمات إلى أية إجراءات شكلية⁽²⁾.

2- سلطة التأديب

من أجل المحافظة على النظام وضمان سلامة وأمن العمال والمعدات يتمتع المستخدم بسلطة التأديب التي تخوله اتخاذ كافة التدابير والإجراءات الضرورية واللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء تأدية عمله.

يعرف الخطأ التأديبي على أنه كل فعل مخالف للنظام الداخلي للمؤسسة، أو يلحق بها أضراراً، أو يشكل خرقاً للالتزامات العامل⁽³⁾.

كما عرفه الأستاذ سليمان أحمية على أنه، كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال يمس بالنظام المعمول به في محيط العمل أو من شأنه إلحاق أضرار بالمؤسسة أو بالعمال العاملين بها أو يُشكل خرقاً للالتزامات العامل المهنية⁽⁴⁾.

ولقد جرت العادة على تقسيم الأخطاء في الأنظمة الداخلية إلى ثلاث درجات:

• **أخطاء من الدرجة الأولى:** وهي تلك التصرفات التي يخالف بها العامل النظام الداخلي أو الانضباط داخل المؤسسة دون الإضرار بها.

(1) المادة 79 من ق ع ع 90-11.

(2) نادية أيت افتان، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996، 1997، ص 63.

(3) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 178.

(4) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 183.

- **أخطاء من الدرجة الثانية:** وهي التصرفات التي يخالف بها العامل النظام العام دون قصد، والتي من شأنها إلحاق أضرار خطيرة تمس بسلامة العمال وأملاك المؤسسة.
- **أخطاء من الدرجة الثالثة:** وهي الأخطاء المرتكبة عن نية وقصد مع إلحاق أضرار خطيرة تمس بأمن وسلامة العمال وأملاك المؤسسة⁽¹⁾.

يقرر المستخدم لكل خطأ عقوبة معينة تختلف درجتها وخطورتها حسب درجة وخطورة الخطأ المرتكب، قد تكون ذات طابع مالي كحرمانه من بعض التعويضات والامتيازات المالية أو ذو طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ، أو ذات طابع مهني كنقله من مكان إلى آخر أو من منصب إلى آخر وحرمانه من الترقية أو خفض منصب عمله من الدرجة العليا إلى الدرجة الدنيا، أو الفصل النهائي من العمل.

تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون علاقات العمل قد حدد الأخطاء المهنية الجسيمة التي تؤدي إلى عقوبة التسريح حصرا في المادة "73" وما بعدها من قانون العمل والاجراءات الواجب مراعاتها أثناء التسريح، وهذا وجه من أوجه تدخل المشرع في سلطة المستخدم التأديبية حماية للعامل من تعسف المستخدم نظرا لخطورة عقوبة التسريح على العامل⁽²⁾.

ثانيا: التزامات المستخدم

يرتب عقد العمل المحدد المدة التزامات على عاتق المستخدم وهو مجبر على تنفيذها كمرعاة أحكام المادة "12" من قانون العمل عند تحديد مدة العقد ودفع الأجر المتفق عليه بانتظام وعموما فإن كل الحقوق المخولة للعامل هي بمثابة التزامات تقع على عاتق المستخدم.

إضافة إلى هذا فهناك واجبات أخرى يفرضها القانون على المستخدم، وهي عدم التمييز بين العمال⁽³⁾، فمن واجب المستخدم أن يوفر للعامل بعقد محدد المدة نفس الامتيازات والحقوق التي يوفرها للعامل بعقد غير محدد المدة، كما يلتزم باحترام السلامة

(1) المواد من 127-129 من النظام الداخلي لمؤسسة الكهرباء الريفية، المسجل في مفتشية العمل تحت رقم 07-12-

المؤرخ في 31 جويلية 2012، ومحكمة البويرة تحت رقم 1662 المؤرخة في 10 أكتوبر 2012.

(2) نادية أيت افتان، المرجع السابق، ص 106.

(3) المادة 17 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

البدنية والمعنوية وكرامة العمال... إلخ وكل مخالفة يرتكبها المستخدم لهذه الالتزامات ترتب المسؤولية العقدية والتقصيرية على عاتقه، والمسؤولية الجزائية أحيانا.

المطلب الثاني

سريان وانقضاء عقد العمل المحدد المدة

لبداية سريان علاقة العمل أهمية بالغة، لأنه بمقتضاه تبدأ سريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين، كما أنه أثناء سريانها تمر الحياة المهنية للعامل بمختلف التطورات والأوضاع، وذلك منذ أن يثبت في منصب عمله إلى غاية انتهاء علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم بأحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، سواء بانتهاء المدة المحددة في العقد أو العمل الذي من أجله أبرم العقد، كما قد تنتهي قبل ذلك لعدة أسباب.

إن العامل مهما طال مدة عمله أو قصرت يكون في وضعيتين:

- الوضعية الأولى المتمثلة في العمل الفعلي ويقصد بها الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، وهي أن يكون العامل في مكان عمله والقيام بالمهام المسندة إليه فعليا، وأن حقه في الأجر مرهون بأداء العمل الذي تم الاتفاق عليه، وغيرها من الحقوق.
- الوضعية الثانية التي تتمثل في التوقف عن العمل أو ما يسمى بالتعليق وهو حق يمنح للعامل⁽¹⁾.

بالإضافة أيضا إلى أن علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل أو المستخدم قد تتعرض إلى تغيرات، لسبب أو آخر فقد يكون ذلك نتيجة لتغير النصوص القانونية، أو بناء على إتفاق الطرفين وكل ذلك من أجل تحقيق نوع من الإستقرار في سريان علاقة العمل.

الفرع الأول: سريان علاقة العمل

يتعذر على العامل في بعض الأحيان، الاستمرار في عمله وتنفيذ التزاماته يضطر إلى أن يتوقف عن عمله لتبقى علاقة العمل معلقة لأسباب محددة قانونا والواردة في المادة "64" من قانون علاقات العمل، كما قد تتعرض هذه العلاقة إلى تغيرات لسبب أو لأخر، فقد

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 101.

تكون نتيجة لتغير نصوص قانونية أمره، كما تكون نتيجة لرغبة الأطراف لتكييفها مع مصالحهم.

أولاً: تعليق علاقة العمل

يعتبر تعليق علاقة العمل من الوضعيات الحساسة، التي تتوقف فيها آثار علاقة العمل بين العامل والمستخدم بما فيها الأجر وعدم حساب تلك الفترة في التقاعد، لهذا تدخل المشرع بقواعد قانونية أمره لتجنب التجاوزات التي يمكن حدوثها في هذا الجانب.

ولقد منح قانون علاقات العمل 90-11 للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة "64" من ق ع ع 90-11: «تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب:

اتفاق الطرفين المتبادل، العطلة المرضية أو ما يمثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم نهائي، صدور قرار تأديبي تعلق ممارسة العمل، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر».

نلاحظ من خلال عبارة: «تعلق علاقة العمل» أن المشرع لم يستثنى علاقة العمل المحدد المدة من حق التعليق، وبالتالي فإنه يمكن تعليق عقد العمل المحدد المدة.

1- حالة اتفاق الطرفين (الاستيداع)

عندما يتعذر على العامل الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية وأداء العمل الموكل إليه لسبب ما، كإصابة أحد أفراد عائلته بمرض طويل الأمد أو حادث يجعل من المريض بحاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة من العامل⁽²⁾، يتفق مع رب العمل على إيقاف علاقة العمل إلى حين زوال السبب.

(1) عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 164.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 93.

وتستفيد أيضا من هذه الوضعية المرأة العاملة عندما تقوم بتربية ورعاية أحد أبنائها في حالة ما إذا كانت حالته الصحية تستدعي عناية خاصة كالإصابة بعاهة بدنية أو عقلية وذلك قبل بلوغه سن الخامسة من عمره، ولتلبية أغراض شخصية للعامل إذا كانت تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا⁽¹⁾.

إن قانون علاقات العمل 90-11 لم يميز بين مختلف الحالات التي تستدعي الإحالة على الاستيداع عكس القانون الملغى رقم 82-06 الذي ميز بين مختلف حالات الإحالة على الاستيداع في المواد من "37" إلى "59" منه، بحيث ميز بين الاستيداع القانوني والاستيداع التقديري الذي يخضع للسلطة التقديرية لصاحب العمل.

2- حالات التعليق بقوة القانون

لقد نص القانون على الحالات التي يتم فيها تعليق علاقة العمل بقوة القانون، وذلك في المادة "64" السالفة الذكر وهي:

أ - الانتداب

هي الحالة التي ينتقل فيها العامل من المؤسسة الأصلية التي يعمل فيها إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أخرى بصفة مؤقتة لمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك عمله من أجل القيام بمهمته الأخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخابي⁽²⁾.

أ-1- أداء الخدمة الوطنية

يستطيع العامل المطلوب لأداء الخدمة الوطنية، أن يعلق علاقة العمل، وهذا ما نصت عليه المادة "64" ف 3 من ق ع ع 90-11: « تعلق علاقة العمل قانونا بسبب أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها».

تنص المادة "65" على أنه يعاد إدراج العامل بقوة القانون بعد انقضاء هذه الفترة، وبالرغم من أن هذه القاعدة تحمي العامل المعني لكن يمكن أيضا أن تتجر عنها عواقب أخرى طالما أنه يمكن للمستخدمين أن يرفضوا توظيف الشباب المعنيين بالتزامات الخدمة

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 93.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 99.

الوطنية، وذلك لتجنب إعادة إدماجهم بعد ذلك، لهذا أصبح هذا الأمر يشكل حاجز أمام توظيف الشباب⁽¹⁾.

أ- 2- ممارسة مهمة انتخابية

إن المهام الانتخابية تتطلب انقطاع العامل عن ممارسة عمله في المؤسسة التي ينتسب إليها، ويخصص كل وقته للقيام بالمهام الموكلة إليه من قبل الناخبين، سواء كان ذلك على المستوى الوطني كأن ينتخب العامل نائبا في البرلمان حيث يتطلب ذلك منه الحضور الدائم، أو ينتخب لمهمة نيابية محلية في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي، وخاصة إذا كلف بمهمة كرئيس المجلس، مما يضطره الى التوقف عن عمله الأصلي⁽²⁾.

أ- 3- متابعة فترة تكوين أو تربص

يسمح القانون للعامل بمتابعة تكوين أو تربص وذلك لتجديد المعارف والمؤهلات العلمية والمهنية، وهنا العامل يكون في وضعية قانونية تخوله حق الاستفادة من الحالة المادية والمعنوية، وهو ما ورد في المادة "57" من قانون العمل رقم 90-11 وكذلك المادة "58" منه، وهي الفترة التي تسمح للعامل بالاستفادة من وضعية الانتداب لكن على أن يكون ذلك من أجل تحسين المستوى بغية تجديد المعارف المهنية من قبل المؤسسة أو لصالحها⁽³⁾.

ب- حالة المرض الطويل

يستفيد العامل في حالة المرض الطويل أو في حالة العجز الجزئي أو الكلي من تعليق علاقة العمل، فالعامل معرض لعوائق صحية ناتجة عن المرض المؤقت يمنعه من مواصلة عمله وتتوقف هنا علاقة العمل ضمن الشروط المحددة في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي والقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽⁴⁾.

(1) الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص41.

(2) كمال صوشي، المرجع السابق، ص53.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص109.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص110.

ت- الإضراب

إن تعليق علاقة العمل في حالة الإضراب نص عليها القانون صراحة، ولكن إشتراط أن يكون هذا الإضراب مشروعاً لأن عدم شرعية الإضراب تؤدي إلى فسخ علاقة العمل، وذلك بنص المادة "73" من قانون علاقات العمل 90-11 التي جاءت واضحة جداً في هذه المسألة، حيث اعتبرت المشاركة في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية، خطأ جسيماً يمكن أن ينجر عنه التسريح دون مهلة الاخطار ولا تعويض، بالإضافة إلى تسليط عقوبة جزائية على المضربين الذين يعرقلون حرية العمل⁽¹⁾.

ب- عطلة بدون أجر

العطلة بدون أجر المنصوص عليها في المادة "64" من ق ع ع 90-11 وهي حق للعامل إذ نصت المادة "56" ق ع ع 90-11 على: « يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي».

ج- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة

يمكن أن يكون العامل الذي إرتكب خطأ تأديبياً موضوع تعليق علاقة العمل في انتظار الفصل فيما هو منسوب إليه من قبل المستخدم دون أن ينقطع عقد العمل أثناء فترة التعليق التأديبي، وذلك ضمن آجال محددة في القانون أو الاتفاقيات الجماعية، أما إذا تجاوز التعليق تلك الآجال المنصوص عليها جاز للقاضي أن يقضي بطابعه التعسفي⁽²⁾.

ح- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم نهائي

حرمان العامل من الحرية يمكن أن يكون سبب في تعليق علاقة العمل، لأنه يمكن أن يكون بريئاً، والشيء الذي يحدث ويثير الإشكال في هذه الحالة، هو عند عدم علم المستخدم بذلك لأن العامل لم يخبره، والمستخدم في هذه الحالة يستطيع أن يلجأ إلى التسريح دون

(1) الطيب بلولة، جمال .ح. بلولة، المرجع السابق ص39.

(2) الطيب بلولة، جمال .ح. بلولة، المرجع نفسه، ص41.

مهلة الاخطار ولا تعويض بسبب إهمال العامل لمنصبه، غير أن هذا الإجراء لا يتم إلا بعد انذاره بالالتحاق بمنصبه ولم يستجيب لهذا الإنذار⁽¹⁾.

خ- القوة القاهرة

يمكن إضافة القوة القاهرة كحالة تعلق فيها علاقة العمل لأسباب لا دخل فيها للعامل، وهذا يحدث عندما يكون الحادث استثنائيا وغير متوقعا ولا يمكن دفعه.

ويترتب عند تعليق علاقة العمل إعفاء الطرفين من الالتزامات المتبادلة وإيقاف رابطة التبعية القانونية، أما بعد زوال سبب التعليق فإن العامل يعاد إدراجه لمنصب عمله أو منصب مماثل في الأجر⁽²⁾، وهذا طبقا لنص المادة "65" من القانون 90-11: « يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة "64" إلى مناصب عملهم أوفي مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل»

مع كل هذا فإن حالة تعليق علاقة العمل في العقد المحدد المدة يطرح إشكالات فيما يخص تعليق هذه العلاقة مع طبيعة العقد في حد ذاته (عقد مؤقت) هناك فرضيتين:

الفرضية الأولى: وهي التي يزول فيها سبب التعليق قبل انقضاء عقد العمل، هنا العامل يعود الى منصب عمله لإكمال المدة المتبقية من العقد⁽³⁾ وهذا طبقا للمادة "65" من ق ع ع 90-11 السالفة الذكر والتي تقضي بإعادة إدراج العمال بعد زوال أو انقضاء فترة التعليق.

الفرضية الثانية: وهي التي يزول فيها سبب التعليق بعد انقضاء مدة العقد ففي هذه الحالة لا يحق للعامل أن يطلب إعادته إلى منصب العمل الذي كان يشغله وذلك لأن السبب الذي أبرم من أجله العقد انتهى⁽⁴⁾ وهذا ما نصت عليه المادة "12" من قانون

(1) الطيب بلولة، جمال .ح. بلولة، المرجع السابق، ص 42.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 105.

(3) الحمزة جيهاد، المرجع السابق، ص 15.

(4) الحمزة جيهاد، المرجع نفسه، ص 15.

علاقات العمل 90-11، إذ أن العقد كان لمدة محددة ولأجل حالات هي بطبيعتها مؤقتة وزوال الداعي لتلك الحالات ينقضي معه الغرض الذي أبرم من أجله العقد المرتبط بينهما.

ثانيا: تعديل أو تغيير عقد العمل

تتعرض علاقة العمل أثناء سريانها إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على الأطراف المتعاقدة إعادة النظر ومراجعة بعض الأحكام المنصوص عليها في العقد، سواء بصفة جزئية أو كلية، بحيث ترجع أسباب التعديل إلى عوامل قد تعود إلى صاحب العمل أو إلى العامل.

ويمكن أيضا أن تعود أسباب التعديل إلى عوامل خارجة عن إرادة الطرفين كالنصوص القانونية أو التنظيمية أو اتفاقية جماعية، إذا كانت تملّي قواعد أكثر نفعا، وهذا ما نستشفه من خلال المادتين "62" و"63" من ق ع 90-11.

نصت المادة "62" على: « يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل». ونصت المادة "63" على: « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون»

إن المشرع الجزائري لم يحدد إجراءات معينة يجب إتباعها في تعديل عقد العمل، بل أشار فقط إلى الجهة التي تستطيع تعديل عقد العمل وذلك من خلال المادتين 62 و63 السالفتي الذكر من قانون علاقات العمل، وهي أطراف العقد أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أو بتغيير النصوص القانونية⁽¹⁾.

1- تعديل عقد العمل بناء على تغيير النصوص القانونية أو الاتفاقيات الجماعية

يمكن تعديل عقد العمل إذا كان القانون أو الاتفاقيات الجماعية، تملّي قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها الأطراف في عقد العمل، ومثال ذلك التغيير المستمر

(1) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص95.

للأجور لفائدة العمال⁽¹⁾، وكذا وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمال، وغيرها من الحالات التي قد تلزم الطرفين بتعديل عقد العمل، وذلك بناء على قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق جماعي باعتبار هذه النصوص المصادر الأساسية التي يستقي منها عقد العمل قواعده⁽²⁾، إذ تعتبر الاتفاقيات الجماعية بمثابة التشريع الفرعي إلى جانب التشريع العادي للعمل، وكذا عقد العمل الذي يعتبر بدوره تشريعا بموجب القواعد العامة⁽³⁾.

2- تعديل عقد العمل بإرادة الطرفين

قد يتفق الأطراف على تعديل عقد العمل خدمة لمصالحهم ومن أجل تحقيق نوع من الاستقرار في سريان هذه العلاقة⁽⁴⁾، وفق ما نصت عليه المادة "63" ق ع ع 90-11 على أنه « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون ».

3- تعديل علاقة العمل بسبب صاحب العمل

كثيرا ما يتم تعديل عقد العمل بسبب صاحب العمل أو المستخدم كتغيير في شخصيته مثلا عن طريق نقل الملكية بسبب الارث أو البيع أو التنازل أو الدمج وغيرها من الحالات التي تحل فيها شخصية أخرى محل الشخصية المتعاقدة معها⁽⁵⁾، ففي هذه الحالة تبقى جميع علاقات العمل قائمة بين العامل و رب العمل القديم قائمة، وهذا ما نصت عليه المادة "74" القانون 90-11 «إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال».

المشرع الجزائري هنا لا يعالج سوى حالات تغير الوضعية القانونية المتمثلة في حلول شخص جديد محل صاحب العمل أو المستخدم، إلا أنه لم يتطرق إلى حالات أخرى كنقل مكان العمل أو تغير النشاط وغيرها، من الحالات التي يمكن أن تكون سبب في تغير عقد

(1) الحمزة جيهاد، المرجع السابق، ص 13.

(2) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 53.

(3) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص 103.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 100.

(5) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 52.

العمل والتي قد تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل إذا لم يقبل بها العامل⁽¹⁾.

4- حالات تعديل عقد العمل بسبب العامل

يكون هذا التعديل عندما يحصل العامل مثلاً على مؤهل أو شهادة أعلى تمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي، وهذا يؤدي حتماً إلى تعديل بعض بنود وشروط العقد، وفي بعض الأحيان يصل الأمر إلى إبرام عقد جديد، ويمكن أن يعدل عقد العمل أيضاً إذا غير العامل الوظيفة أو العمل الذي كان يقوم به وذلك لأسباب صحية أو اجتماعية أو مهنية⁽²⁾.

إن عقد العمل يتم تعديله بالإرادة المشتركة لأطراف العقد خاصة إذا كانت الشروط الجديدة تجلب منافع أكثر للعامل، لكن السؤال الذي يمكن طرحه ما مدى جواز تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة؟

يتفق الجميع على عدم جواز تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لكن من الناحية العملية تلجأ الكثير من الهيئات المستخدمة إلى التعديل الإفرادي لعقد العمل حتى ولم ينل رضا العامل⁽³⁾، ويكون ذلك غالباً عند تعديل عقد العمل المحدد المدة عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، في حالة إخلال العامل بواجباته المهنية⁽⁴⁾.

لأن المستخدم له سلطات وصلاحيات بموجب مركز القانوني لاسيما مجال سلطة الإدارة والاشرف، وترتبط هذه الحالة عند تعديل عقد العمل المحدد المدة عن طريق التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة، لهذا أصبح تعديل عقد العمل المحدد المدة من طرف المستخدم بالإرادة المنفردة دون استشارة العامل نتيجة إخلاله بواجباته المهنية، بالإضافة إلى تعرضه إلى عقوبات تأديبية خاصة أن طبيعة علاقة العمل مؤقتة⁽⁵⁾.

كما يؤدي رفض العامل لتعديل العقد سبباً في عدم تجديده من طرف المستخدم عند انتهاء المدة المحددة، بما أن العامل بموجب عقد العمل محدد المدة يتقاضي إجراءات مقاضاة

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 53.

(2) سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص 53.

(3) عجة جيلالي، المرجع السابق، ص 163.

(4) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص 108.

(5) سعيد طريبيت، المرجع نفسه، ص 108.

المستخدم عند تعسفه في تعديل العقد لأن ذلك سيقبل من حضور العامل في مواصلة العمل في نفس المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: إنقضاء عقد العمل المحدد المدة

لقد نص المشرع الجزائري في نص المادة "66" من القانون 90-11 على حالات إنهاء علاقة العمل، سواء كان ذلك عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، إلا أننا نجد حالة واحدة خاصة بعقد العمل المحدد المدة، وهي حالة انقضاء أجل عقد العمل وهو سبب عادي لانقضاء هذا العقد.

بالعودة إلى حقيقة هذا العقد نجده قد ينتهي بحلول الأجل المنصوص عليه في عقد العمل، كما ينتهي أيضا قبل حلول هذا الأجل، وذلك لعدة أسباب: كالوفاة والاستقالة والتقاعد، والعجز عن العمل، كما ينتهي أيضا باستحالة تنفيذ هذا العقد، وبخطأ الطرفين، وبانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، والبطلان، وبالإلغاء القانوني وبالتسريح.

أولاً: انقضاء عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدة العقد أو العمل الذي من أجله أبرم هذا العقد

إن عقد العمل المحدد المدة ينتهي من تلقاء نفسه وذلك بانتهاء مدته دون حاجة لأي إجراء⁽²⁾، وهذا السبب منطقي وطبيعي لانقضاء هذا العقد، وموافق تماما مع المبادئ العامة للقانون المدني وذلك إعمالاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين⁽³⁾، أي تنقضي علاقة العمل المحدد المدة في اللحظة المعروفة من قبل الطرفين منذ إبرامه⁽⁴⁾، وبإرادتهما المشتركة واحتراما للقوة الملزمة لاتفاقهما⁽⁵⁾.

(1) سعيد طريبيت، المرجع السابق، ص 108.

(2) رمضان سيد محمود، المرجع السابق، ص 414.

(3) عصام انور سليم، المرجع السابق، ص 236.

(4) راشد راشد، المرجع السابق، ص 220.

(5) رمضان سيد محمود، المرجع السابق، ص 639.

لهذا فإنه لا يجوز لأي من طرفي عقد العمل المحدد المدة إنهائه قبل مدته، وإلا أعتبر ذلك إنهاء غير مشروع، وهذا ما يعطي للطرف الآخر الحق في التعويض عما أصابه من ضرر بسببه، إلا إذا اتفقا المتعاقدان على التقايل(*)، أو لأسباب يحددها القانون والتي سنراها لاحقاً.

وعليه فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية وعادية إما بانتهاء المدة المقررة، أو العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق طرفي هذه العلاقة⁽¹⁾.

إلا أنه في بعض الأحيان يستمر عقد العمل بين أطرافه برغم من انتهاء المدة المتفق عليها في عقد العمل، وهذا الاستمرار قد يكون رغبة من الأطراف في تجديد ذلك العقد، سواء لتكملة الأشغال التي من أجلها أبرم العقد الأصلي، أو رغبة منهم في تحويل عقد عمل المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، وبما أن قانون علاقات العمل 90-11 لم يتطرق إلى موضوع تجديد عقد العمل المحدد المدة، فإنه لا يوجد ما يمنع من تجديده بمبادرة من الطرفين⁽²⁾.

يجب أن يكون تجديد عقد العمل المحدد المدة بعقد صريح ومكتوب بين صاحب العمل والعامل، وبما أن قانون علاقات العمل 90-11 لم يجعل أي حد لتوالي العقود المحددة المدة، ولم يترتب أي آثار على عددها، فتجديد عقد العمل المحدد المدة لأكثر من مرة لا يحوله إلى عقد غير محدد المدة، ومهما كان عدد المرات التي وقع فيها تجديد العقد⁽³⁾، عكس ما كان عليه التشريع السابق 82-06 الذي نص في المادة "34" على أن تجديد العقد مرة واحدة يحوله إلى عقد غير محدد المدة.

(*) التقايل: أي إنهاء اتفاقي عند إبرام عقد ثاني مناقض للأول وينص من خلاله على إنهاء الأول، يعني تصرف

قانوني ينتهي بمقتضاه عقد العمل ويعد تعبيراً قانونياً عن إرادة طرفي علاقة العمل برضاها على نقض العقد.

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 349.

(2) أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007 - 2008، ص 82.

(3) أمال بن رجال، المرجع نفسه، ص 82.

وتقتضي القواعد العامة في الالتزامات بأن العقد الذي يستمر الأطراف في تنفيذه يكون عقد بنفس الشروط ولنفس المدة، أما قانون العمل فقد خرج عن هذا المبدأ، حيث إعتبر مواصلة تنفيذ الطرفان لإلتزامتهما بعد إنقضاء أجل العقد دون تجديده صراحة هو تعبير عن إرادتهما في إبرام عقد عمل لمدة غير محددة (1).

وهذا وفقا لما جاءت به المادتين "11" و"14" من قانون علاقات العمل 90-11 التي لا تسمح بقيام علاقة عمل محددة المدة إلا بعقد مكتوب، كما أن أغلب التشريعات جعلت من التجديد الضمني عقد غير محدد المدة طالما لم يتم إبرام عقد عمل، وهذا ما أشار إليه اجتهاد المحكمة العليا حيث جاء في قرارها رقم 115899 المؤرخ في 25-10-1994 ما يلي «...وعليه في حالة إستمرار علاقة العمل بعد انتهاء الأجل المتفق عليه فلا يكون ذلك تجديدا لها، بل مولود لعلاقة جديدة مفترضة بدون عقد مكتوب وهي ذات المدة غير محدودة» (2).

ثانيا: انقضاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء الأجل المذكور في العقد

قد تنتهي علاقة العمل بين الطرفين المتعاقدين قبل انقضاء الأجل المحدد والمذكور في عقد العمل، وحتى قبل إنجاز العمل المتفق عليه، وذلك لعدة أسباب: كالاستقالة والمرض والوفاة وحتى العجز عن العمل والتقاعد، كما تنتهي أيضا باستحالة التنفيذ لأسباب خارجة عن إرادة طرفي العقد، وفي بعض الأحيان بسبب خطأ أحد الأطراف وسنوضح كل هذه النقاط فيما يلي:

1- الإستقالة

وهي إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة وهي حق معترف به للعامل، غير أنه يتعين على العامل الذي يرغب في الإستقالة أن يعبر عنها كتابيا ويقدمها للهيئة المستخدمة، ولا يمكن له مغادرة منصب عمله إلا بعد إشعار مسبق ووفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، وهذا طبقا لنص المادة "68" من ق ع ع 90-11 وعلى المستخدم أن يرد على

(1) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص93.

(2) أمال بن رجال، المرجع السابق، ص83.

طلب الإستقالة بالرفض أو الموافقة.

إن حكم الاستقالة يختلف في عقد العمل المحدد المدة عن العقد غير المحدد المدة، ففي عقد المحدد المدة يجب على طرفي العقد احترام المدة، ومن يفسخ العقد قبل انتهاء مدته يتحمل التعويض عما يلحق الطرف الآخر من ضرر، وبالتالي إذا استقال العامل تاركا العمل دون موافقة المستخدم، تقع عليه مسؤولية تعويض رب العمل عما لحقه من خسارة⁽¹⁾.

غير أن الواقع العملي يفرض نتائج أخرى تختلف عما هو نظري، فالعامل الذي لا يرغب في الاستمرار في العمل لأي سبب كان، لا يمكن إجباره على تنفيذ العقد حتى انتهاء مدته، ولا يمكن أيضا تصور بقاء العامل مستمر في الرابطة العقدية إلى حين موافقة صاحب العمل على الاستقالة.

إلا أن هناك اختلاف ينحصر في نطاق التعويض عما أصاب المستخدم من ضرر جراء الاستقالة في العقد المحدد المدة عنه في عقد الغير المحدد المدة، حيث يرى بعض الفقه أنه يمكن لصاحب العمل في العقد المحدد المدة المطالبة بالتعويض عن المدة المتبقية للعقد، بينما في العقد الغير المحدد المدة لا يمكن له إلا أن يطالب بمهلة الإخطار، ومنه فالإستقالة حق معترف به للعامل الذي يتعاقد بموجب عقد عمل المحدد المدة، لكن عليه تعويض المستخدم عن الأضرار الناجمة عن إنهاء عقد العمل في تلك المدة⁽²⁾.

2- الوفاة

نص عليها المشرع الجزائري في الفقرة الأخيرة من المادة "66" من القانون 90-11 وذلك لأن شخصية العامل محل إعتبار في عقد العمل المحدد المدة، وبالتالي فإن وفاته تؤدي إلى انتهاء العقد بحكم القانون، فلا ينتقل هذا الالتزام إلى ورثته لأن شخصية العامل روعيت وقت إبرام العقد، ولا يمكن أن يحل شخص آخر مكانه، لذا ينقضي عقد العمل المحدد المدة بوفاة ذلك العامل⁽³⁾.

(1) سليمان بدري، المرجع السابق، ص 148.

(2) سليمان بدري المرجع نفسه، ص. ص 147، 148.

(3) المدني بجاوي، المرجع السابق، ص 59.

أما إذا كان المتوفي هو صاحب العمل فإنه لا ينتهي عقد العمل المحدد المدة، لكن يستمر مع شخص آخر مؤهل قانونا وهو الذي يحل محل المستخدم الأصلي وهذا ما نصت عليه المادة "74" من ق ع ع 90-11: « إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال».

3- العجز عن العمل

اعتبر المشرع الجزائري العجز الكامل عن العمل من الأسباب التي تنهي علاقة العمل إلا أنه لم يبين طبيعة هذا العجز أو أسبابه، وأحال ذلك إلى التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي، بحيث يعجز العامل عن العمل لأسباب صحية أو مهنية، وحتى يكون هذا العجز كسبب لانتهاء عقد العمل يجب عليه إثبات واقعة العجز، وذلك بتقارير طبية معتمدة وصادرة من جهة طبية ذات صلاحية واختصاص.

أما العجز الناجم عن مرض مهني أو حادث عمل، فالعامل يكون محمي بنظام خاص ويقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز، وهذا ما نجده في التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية من خلال القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983، فعقد العمل ينتهي بسبب هذا العجز ومع ذلك يترتب عنه الحق في التعويض من مصالح الضمان الاجتماعي.

5- استحالة التنفيذ

يعتبر فسخ عقد العمل المحدد المدة أمرا طبيعيا لاستحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية بسبب القوة القاهرة، كالفيضانات التي تهاك الزرع أو الحرب المدمرة... إلخ وهذا تطبيقا للقواعد العامة والمتعلقة بتنفيذ الالتزامات التعاقدية⁽¹⁾.

إذ نصت المادة "121" ق م ج على: « في العقود الملزمة لجانبين إذا انقضى التزام

(1) سعيد طربيت، المرجع السابق، ص138.

بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد بقوة القانون». (1).

كما تقتضي أيضا المادة "176" من ق م ج على أنه إذا إستحال على المدين تنفيذ الالتزام يحكم عليه بالتعويض عن الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ما لم يثبت أن هذه الاستحالة نشأت عن سبب لا يد له فيه، كاستحالة تنفيذ عقد العمل بسبب القوة القاهرة التي لا يمكن مقاومتها كحشوب حريق مثلا أو حدوث زلزال أو تدمير محل خلال الحرب (2).

يجوز فسخ عقد العمل المحدد المدة لاستحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية لسبب أجنبي خارج عن إرادة طرفي العقد، بحيث تعتبر الكوارث الطبيعية سببا عاديا لانقضاء عقد العمل المحدد المدة قبل آجاله المحددة في عقد العمل (3).

6- التقاعد

وهو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يطلبها القانون، إذ نصت الفقرة الثامنة من المادة "66" من ق ع ع 90-11 على التقاعد، كما يحكمه أيضا قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، إذ تتوقف وتنتهي علاقة العمل وجوبا ببلوغ الرجل 60 سنة و55 للمرأة في المادة "6" من نفس القانون، وأن لا تقل مدة العمل عن 15 سنة، وهذا ما نصت عليه المادة "10" ف2 منه، ولا يمكن إحالة العامل على التقاعد إلا بتوفر هذين الشرطين باستثناء ما ورد في المادة "70" الفقرة الثالثة التي تحيل العامل إلى التقاعد المسبق، وقد صدر من أجل ذلك المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26-ماي 1994 وهو الذي يحدد شروط التي يستفيد منها العامل من التقاعد المسبق (4).

7- البطلان والإلغاء القانوني

قد تتحل علاقة العمل بحكم القانون، وذلك بقيام حالة أو وضع قانوني يجعل العلاقة

(1) الأمر 75-58، المرجع السابق.

(2) المدني بجاوي، المرجع السابق، ص 60.

(3) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 138.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 136.

القائمة بين العامل والمستخدم باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا، لقيامها على أسس غير سليمة، أو لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمواصلة العمل⁽¹⁾.

ويدخل ضمن هذا الإطار بطلان عقد العمل المحدد المدة، إذا أخل بشرط من الشروط العامة للعقد، والتي سبق أن ذكرناها، كتوظيف الأطفال القصر الذين لم يبلغوا سن السادسة عشر، أو توظيف أشخاص لا يحق لهم الجمع بين وظيفتين، كالقضاة... وغيرهم، وبالتالي فإن عقد العمل المحدد المدة في هذه الحالات يكون أصلا لا غيا وباطلا وغير قانوني⁽²⁾، وعليه كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به تعد باطلة وعديمة الأثر، وهذا ما نصت عليه المواد من "135" إلى "137" ق ع ع 90-11.

8- إنهاء النشاط القانوني للمستخدم

نص القانون إنهاء النشاط القانوني في المادة "66" من ق ع ع 90-11 كسبب لإنهاء علاقة العمل المحدد المدة، وتعتبر هذه الحالة مشتركة مع القواعد العامة التي تنص على انقضاء الالتزام لاستحالة التنفيذ، كالإفلاس أو إنهاء نشاط المستخدم بإرادته المنفردة، والعامل في هذه الحالة يحق له تقاضي أجره عن فترة العمل المؤداة في حدود الاثني عشر باعتباره من حقوق الامتياز المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة "993" ق م ج: «المبالغ المستحقة للخدم، والكتابة والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن اثني عشر-12-شهرها الاخيرة»

9- التسريح

يمكن أن تتحل علاقة العمل بتصرف إرادي صادر عن المستخدم، وذلك بتسريح العامل تسريحا ذو طابع تأديبي لإرتكاب خطأ مهنيا جسيما، حيث يبيح قانون علاقات العمل 90-11 لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل إذا ارتكب العامل خطأ جسيما، وهذا بعد إتمام إجراءات معينة يجب احترامها حتى يصبح هذا التسريح شرعي، لأنه إذا تم التسريح مخالف للإجراءات القانونية يلغى ويعاد إدراج العامل لإكمال المدة المتبقية أما إذا تعد ذلك بإنهاء

(1) محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص 47.

(2) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 232.

مدة العقد فإنه يحكم بالتعويض لصالح العامل.

وهذا ما نصت عليه المادة "73" مكرر 4 « إذا وقع تسريح العامل مخالف للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات ،وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله»⁽¹⁾.

أما بالنسبة للتسريح بسبب تقليص عدد العمال أو ما يسمى بالتسريح لأسباب الاقتصادية، فإن هذا الاجراء لا يطبق على العمال الذين يتعاقدون بالعقد العمل المحدد المدة، لأن المستخدم الذي ينوي تسريح العمال ينتظر انتهاء عقد العمل المحدد المدة دون اللجوء إلى الإجراءات المعقدة التي يجب على المستخدم إتباعها للتقليص من عدد العمال ، كما أن أغلب العقود المحددة المدة غالبا ما تكون قصيرة المدة⁽²⁾.

المبحث الثاني

أليات حماية عقد العمل محدد المدة

نلاحظ من خلال ما سبق من دراستنا أن المشرع حاول أن يوفر أكبر حماية ممكنة للعامل الذي يعمل بموجب عقد محدد المدة وذلك من خلال اشتراط الشكلية (الكتابة) في عقد العمل محدد المدة، وكذلك ضرورة ذكر مدة عقد العمل محدد المدة و سبب تحديد مدته الذي يجب أن يكون مطابقا لأحكام المادة "12" من ق ع ع 90-11.

إلا أن المشرع لم يكتفي بذلك لعلمه أن صاحب العمل غالبا ما يكون هو الطرف القوي في علاقة العمل، مما يجعله يفرض إرادته أثناء التعاقد التي قد تكون مخالفة للأحكام القانونية المنظمة لعقد العمل المحدد المدة، فنص على ميكانيزمات يمكن من خلالها مراقبة حسن تطبيق هذه الأحكام، وتتمثل هذه الرقابة في الرقابة المنصوص عليها في المادة 12

(1) القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

(2) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 20.

مكرر من قانون علاقات العمل والتي تمارسها مفتشية العمل، والرقابة التي يمارسها القضاء باعتبارها المخول قانونا للنظر في النزاعات العمالية.

المطلب الأول

رقابة مفتشية العمل لعقد العمل المحدد المدة

يتمثل دور مفتشية العمل أساسا حسب ما نصت عليه المادة "02" ف1 من القانون رقم 90-03 في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ... وتنص المادة "06" من نفس القانون بأنه يمكن لمفتش العمل أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا للتحقق من إحترام هذه الأحكام القانونية والتنظيمية من طرف المستخدم.

كما تنص المادة "07" من نفس القانون أن مفتش العمل، عون محلف بإمكانه إبداء ملاحظات كتابية وتوجيه الإغذارات، وبإمكانه أيضا تحرير المحاضر، ومنه يمكن القول أن مفتش العمل يتمتع بصلاحيتين هما: المراقبة والتحقيق وصلاحيية اتخاذ الإجراءات القانونية⁽¹⁾.

الفرع الأول: صلاحية المراقبة والتحقيق

تنص المادة "12" مكرر من القانون 90-11 والتي أضيفت بموجب الأمر 96-21 على ما يلي: « يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة "12" من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل».

(1) القانون 90 - 03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، رقم 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

تطبيقا لهذه المادة، فإن مفتش العمل هو المكلف بمراقبة مدى مطابقة عقد العمل المحدد المدة لأحكام المادة 12 من ق ع ع 90-11، وذلك من خلال مراقبة سبب تحديد مدة العقد ومراقبة المدة المحددة.

أولا : مراقبة سبب تحديد مدة العقد

يراقب مفتش العمل إذا كان سبب تحديد عقد العمل هو إحدى الحالات المنصوص عليها بصفة حصرية في المادة "12" من القانون 90-11، ويتحقق إذا كانت تلك الحالة حقا موجودة في الهيئة المستخدمة.

حيث أنه من حق مفتش العمل طلب الإطلاع على أي سجل أو دفتر أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه⁽¹⁾، ومنه فمن حقه أن يطلب الإطلاع على عقود العمل المحدد المدة و يقوم بالتحقيق فيها.

كمثال عن ذلك، إذا ما أبرم عقد عمل محدد المدة لإستخلاف العامل - ب ن - الذي هو في عطلة سنوية، من حق مفتش العمل أن يطلع على سند العطلة السنوية الخاص بهذا العامل، ويطلع على دفتر العطل ليتأكد من صحة السند، ويطلع على قائمة العمال ليتأكد من انتماء العامل إلى الهيئة المستخدمة.

والمستخدم ملزم بتقديم هذه الدفاتر والمستندات، فأية عرقلة يتعرض لها مفتش العمل عند أدائه لمهامه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000-4000 دج، وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقا لنص للمادة "24" من القانون رقم 90-03⁽²⁾.

ثانيا : مراقبة المدة المحددة في العقد

كما يراقب مفتش العمل أيضا إذا كانت المدة المحددة مطابقة للنشاط الذي تم ذكره في سبب العقد وهنا لا يخرج الأمر من افتراضين اثنين هما:

(1) المادة 6 ف "ج" من القانون 90-03.

(2) المادة 24 من القانون 90-03 المرجع السابق.

- إما أن تكون المدة المحددة في العقد أقل من مدة النشاط المعني، وهذا لا يثير أي إشكال باعتبار أن ق ع ع 90-11 لم ينص على ما يمنع من تجديد العقد، أو يغير من طبيعته في حالة التجديد⁽¹⁾، لذلك يمكن تجديد عقد العمل حتى ينتهي النشاط الذي أبرم من أجله.

- إما أن تكون المدة المحددة في العقد أطول من مدة النشاط المعني، وهذا ما يثير الإشكال، حيث أنه من غير المعقول مثلا التعاقد لمدة شهرين من أجل استخلاف عامل خرج في عطلة لمدة شهر، فهنا إذن المدة المنصوص عليها في العقد غير مطابقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

الفرع الثاني: صلاحية اتخاذ الإجراءات القانونية

يدون مفتش العمل إذا اكتشف مخالفة وخرق لأحكام المادة "12" من ق ع ع 90-11، ملاحظاته واعتذاراته في دفتر مرقم وموقع من طرفه، يضعه المستخدم خصيصا لهذا الغرض يقدمه إليه في كل وقت بناء على طلبه⁽²⁾، ويلزم المستخدم بالكف عن المخالفة في أجل لا يتجاوز 08 أيام طبقا لنص المادة 12 من القانون رقم 90-03⁽³⁾.

فإذا رفض المستخدم الامتثال للقانون بعد انتهاء مهلة الثمانية أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بالمخالفة يتمتع بقوة الحجية مالم يطعن فيه بالإعتراض⁽⁴⁾، ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة⁽⁵⁾، والمقصود بها هنا وكيل الجمهورية الذي يوجد في دائرة اختصاصه مفتشية العمل.

(1) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 45.

(2) المادة 08 من القانون 90-03، المرجع السابق.

(3) القانون 90-03، المرجع نفسه.

(4) المادة 14 من القانون 90-03، المرجع نفسه.

(5) المادة "12" ف 2 من القانون 90-03، المرجع نفسه.

«فالمحاضر التي يحررها مفتشو العمل تسري عليها مقتضيات قانون الإجراءات الجزائية وتعطى لهذه المحاضر قيمة أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية»⁽¹⁾.

المطلب الثاني

رقابة القضاء لعقد العمل المحدد المدة

إلى جانب الصلاحيات المخولة قانونا لمفتشية العمل من أجل الفصل في النزاعات القائمة بصدد عقود العمل المحدد المدة عن طريق التسوية الإدارية، يلعب أيضا القضاء دورا مهما في حماية عقد العمل المحدد المدة، وذلك بالرقابة على تطبيق القواعد المتعلقة به، عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار بشأنه، فهي تنصب على مدى شرعية هذا العقد باحترام أطراف علاقة العمل للقواعد القانونية المتعلقة بعقد العمل المحددة المدة، ومن النتائج المتوصل إليها حين تفصل في النزاعات المتعلقة بهذا العقد، تسليط العقوبات المدنية وحتى الجزائية، وذلك نتيجة الإخلال بالقواعد التي تحكم هذا العقد.

الفرع الأول: الرقابة على مدى احترام أطراف علاقة العمل للقواعد القانونية

تنصب رقابة القاضي على مدى مطابقة العقد المبرم بين العامل والمستخدم للنصوص القانونية التي تحكم هذه العلاقة، ففي حالة إبرام عقد محدد المدة دون تحديد المدة لذلك العقد أو بدون تحديد الحالة التي من أجلها أبرم هذا العقد، فإنه يتحول إلى عقد غير محدد المدة، وذلك طبقا لنص المادة "14" من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على أن كل علاقة عمل مخالفة للنصوص القانونية وبالخصوص المادة "12" من هذا القانون، تتحول إلى عقد غير محدد المدة، فالعقد هنا بعدما كان مؤقتا يصبح دائم⁽²⁾.

أي من صلاحيات القاضي الاجتماعي مراقبة شرعية عقد العمل المحدد المدة، في حالة وجود نزاع فردي قائم على تحديد أو تكييف طبيعته، إذ تعتبر المادة "12" من ق ع ع

(1) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 46.

(2) الحمزة جهاد، المرجع السابق، ص 48.

90-11 السند القانوني في تكييف طبيعة عقد العمل المحدد المدة بغض النظر عن المراقبة الإدارية لمفتشية العمل، فعلى المستخدم التركيز على الحالات المحصورة قانونا من أجل إبرام هذه العقد، ويجب ذكر الحالة التي من أجلها أبرم العقد بوضوح وذلك لتقاضي التأويل⁽¹⁾.

وكل هذا بعد رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لدى المحكمة المختصة بعريضة افتتاح في أجل لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وتحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، كما يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف⁽²⁾، وهذا طبقا لنص المادة "504" و"508" من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽³⁾.

ونصت المادة "19" من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزعات الفردية: « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية»⁽⁴⁾، أي قبل اللجوء إلى التسوية القضائية والخوض في إجراءاتها يجب محاولة تفعيل إجراءات التسوية الودية على المستوى الداخلي ثم على مستوى مفتشية العمل⁽⁵⁾، وبعد فشل الوسائل الودية في تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة وتسويته عن طريق المصالحة، ترفع الدعوى القضائية بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا⁽⁶⁾.

(1) سعيد طريببت، المرجع السابق، ص. ص 151، 152.

(2) القانون 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 6، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

(3) القانون رقملا 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج، ر، عدد 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008.

(4) قانون رقم 90-04، المرجع السابق.

(5) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 35.

(6) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 41.

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن الإخلال بأحكام عقد العمل المحدد المدة

يترتب على مخالفة أحكام عقود العمل المحدد المدة جزاء مدني وجزاء جنائي، ويتمثل الجزاء المدني في إعادة تكيف علاقة العمل مع التعويض، والجزاء الجنائي في تسليط العقوبات على مخالفتي القواعد القانونية المتعلقة بعقد العمل المحدد المدة وكل ذلك من أجل حماية حقوق أطراف العقد من أي تعسف.

أولاً: الجزاء المدني

تتمثل الجزاءات المدنية في حالة الإخلال بعقد العمل المحدد المدة في التغيير من طبيعة عقد العمل المبرم، وذلك بتغيير من طبيعته بعدما كان مؤقتاً يصبح دائماً أي غير محدد المدة، أما الجزاء الآخر يتمثل في تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به بسبب المستخدم⁽¹⁾.

1- بالنسبة لتكييف طبيعة عقد العمل

لقد أشارت المادة "14" من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 إلى اعتبار أن عقد العمل المبرم خلافاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون وبالخصوص المادة "12" منه يعتبر أو يكيف العقد على أنه عقد عمل غير محدد المدة، ومن بين الأسباب المخالفة لنص المادة "12": كعدم ذكر سبب إبرام العقد أو أنه أبرم خارج الحالات المنصوص عليها في المادة، فالعقد بعدما كان مؤقتاً يصبح دائماً.

من الجزاءات المترتبة على عدم مراعاة الأحكام القانونية عند اللجوء إلى التشغيل بعقد العمل المحدد المدة، ونظراً للطابع الخاص به فإنه تطبق عليه جزاءات لعدم توفر شروط صحته كغياب الكتابة أو بسبب عدم تحديد المدة وهي اعتبار العقد على أنه أبرم لمدة غير محددة طالما لم تحترم شروط عقد العمل المحدد المدة⁽²⁾.

(1) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 259 .

(2) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص 64.

وبالرجوع إلى القواعد العامة للالتزامات فإن كل عقد توفرت فيه شروط عقد آخر فإنه يتحول إلى هذا العقد متى انصرفت نية المتعاقدين لذلك.

2- التعويض عن الضرر

يتم تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به، وهو نوع من الجزاءات المدنية في حالة

الإخلال بعقد العمل المحدد المدة، ولقد نظمته المشرع الجزائري طبقا للقانون 90-11 في المادة "73" ف 4 منه التي تشير إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم عند عدم احترام الإجراءات القانونية أو الاتفاقية.

أما بالنسبة لتحديد مبلغ التعويض فيكون وفقا للقواعد العامة وليس وفقا للمادة "73" فتبقى السلطة التقديرية للقاضي في تقدير التعويض.

ثانيا: الجزاء الجنائي

إن الحاجة إلى ضرورة ردع التجاوزات التي تحدث عند اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل أدت بالمشرع إلى تسليط عقوبات جزائية على صاحب العمل إذا خالف أحكام عقد العمل المحدد المدة، وهذه العقوبات تطبق على صاحب العمل باعتباره هو المعني باحترام هذه الشروط، فالعامل مستبعد من هذه العقوبات لأنها مقررة أصلا كضمان من تعسف أصحاب العمل في اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل⁽¹⁾.

بالإضافة إلى أن المادة 12 من قانون علاقات العمل 90-11 قاعدة أمر لا يجوز الإتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بالنظام العام.

وتنص المادة "146" مكرر من ق 90-11 على: «يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين "11" و"12" من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 د ج إلى 2000 د ج مطبقة حسب عدد المخالفات».

(1) عبد الناصر بلميهوب، المرجع السابق، ص 74.

يفهم من هذا النص على أن كل مخالفة عند اللجوء إلى هذا النوع من العقود سواء فيما يتعلق بالحالات الواجب فيها إبرامه أو فيما يتعلق بالشروط المنصوصة في هذا القانون، يعاقب المستخدم بغرامة مالية قدرها 1000 د ج إلى 2000 د ج.

خلاصة الفصل الثاني

والخلاصة التي يمكن أن نخرج بها من هذا الفصل هو أن عقد العمل المحدد المدة ينشئ نفس الحقوق والالتزامات التي ينشئها عقد العمل غير المحدد المدة، وقد نص المشرع الجزائري على الحقوق التي ينشئها عقد العمل للعامل في المادتين "05" و"06" من قانون علاقات العمل 90-11، ونص على الالتزامات التي ينشئها على عاتق العامل في المادة "07" من نفس القانون. ولكنه لم ينص على حقوق والالتزامات رب العمل، وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، فإنه يمكن إعتبار حقوق العامل إلتزامات تقع على عاتق المستخدم، وإلتزامات العامل حقوق يتمتع بها المستخدم.

وتسري هذه الحقوق والالتزامات ما دامت علاقة العمل قائمة بين الطرفين، هذه العلاقة التي تتعرض أثناء سريانها لمختلف الأوضاع والتطورات التي تستلزم أحيان تعديل بعض شروطها ويتم ذلك من خلال تعديل عقد العمل.

وتعليق علاقة العمل لسبب من الأسباب المذكورة في الموضوع البحث يعفى الطرفان من الالتزامات المتبادلة ويؤدي الى إيقاف رابطة التبعية القانونية التي ينشئها عقد العمل الذي أبرم بين العامل والمستخدم.

وبما أن عقد العمل المحدد المدة هو إستثناء عن الأصل الذي هو عقد العمل غير المحدد المدة، فإن المشرع الجزائري لم يمنح الحرية المطلقة للمستخدمين في اللجوء إلى هذا النوع من العقود، إذ حدد الحالات التي يسمح فيها تحديد مدة العقد بشكل حصري في المادة "12" من قانون علاقات العمل التي فصلنا فيها في الفصل الأول، ومنح مفتشية العمل حق مراقبة تطبيق هذه المادة وذلك بموجب المادة "12" مكرر من نفس القانون، إضافة إلى الرقابة التي يمارسها القضاء على هذا العقد أثناء نشوب نزاع بين الأطراف المتعاقدة.

خاتمة

نستخلص في الأخير أنه بالرغم من استقلالية قانون العمل بذاته إلا أنه لا يزال في الكثير من المواضيع يخضع للأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني، لا سيما فيما يتعلق بشروط صحة التعاقد كالأهلية وصحة الرضا والتعبير عن الإرادة، حيث أنه لا توجد نصوص خاصة بشأنها في قانون علاقات العمل 90-11، كون هذا الأخير تناول عقد العمل بصفة عامة سواء كان عقد العمل المحدد المدة أو غير المحدد المدة.

فبالنسبة لعقد العمل المحدد المدة، فلقد خصص له حيزا صغيرا جدا، حيث أقر المشرع الجزائري حرية التعاقد في العمل بين العامل وصاحب العمل وجعلها من ضمن الحريات الأساسية، إلا أنه بمقابل ذلك أخضع هذه الحرية لقيود من خلال فرضه لشروط خاصة من أجل إبرام هذا النوع من العقود حين حدد نطاق إبرامه، من خلال حصره للحالات التي يجب فيها إبرام هذا العقد والحالات التي لا يجوز فيها إبرامه، ولكنه لم يفصل فيها بشكل دقيق الأمر الذي سبب غموضا وفراغا في تنظيمه، تسبب أيضا في التجاوزات التي يرتكبها المستخدمين في حق العمال.

كما نستنتج أن علاقة العمل التي تربط بين العامل والمستخدم بعقد محدد المدة ترتب حقوق والتزامات لكلا الطرفين، إذ فرض القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق العامل وذلك بموجب المادة "7" منه، أما التزامات المستخدم والتي تعتبر حقوق أساسية للعامل وردت في المادتين "5" و"6" من القانون 90-11. وتضاف إلى هذه الحقوق والواجبات المقررة قانونا، تلك الحقوق والالتزامات المتفق عليها في عقد العمل المبرم بين المستخدم والعامل، والمتفق عليها في الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين المستخدمين والممثلين النقابيين.

أما بالنسبة لإنهاء أو انقضاء عقد العمل المحدد المدة فإنه ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها، أو بانتهاء العمل الذي من أجله أبرم هذا العقد، بحيث لا يستطيع أحد المتعاقدين إنهاء بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته أو إتمام العمل المتفق عليه، وإذا حدث ذلك فإن الطرف المبادر بالإلغاء يلزم بالتعويض في حالة تضرر الطرف الآخر بسبب

ذلك، أما إذا انتهت المدة وأنجز العمل المتفق عليه، فإنه تتوقف التزامات الطرفين دون الحاجة الى إخطار أحدهم للأخر، أما إذا إستمر العقد بعد انقضاء مدته فإنه يتجدد ولكن هذا التجديد يجب أن يكون صريحا ومكتوبا وإلا تحول إلى عقد عمل غير محدد المدة.

وتعتبر الأسباب الأخرى لانتهاء عقد العمل المحدد المدة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون علاقات العمل 90-11، أسباب مشتركة بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير المحدد المدة كالإبطال والإلغاء القانوني والاستقالة والعجز عن العمل، حيث أن المشرع الجزائري لم ينظم عقد العمل المحدد المدة بمواد قانونية مستقلة ولم ينظم الانهاء الغير المشروع لهذا العقد وإنما ترك ذلك للقواعد العامة للقانون المدني.

رغم تدخل المشرع الجزائري لتنظيم عقد العمل المحدد المدة وذلك بإدخال الضمانات القانونية للطرف الضعيف في هذا العقد وهو العامل، من خلال تأسيس آليات الحماية عن طريق الرقابة الادارية الممنوحة لمتفشية العمل، والرقابة القضائية أثناء نشوب نزاع بين الأطراف المتعاقدة إلا أن هناك العديد من التجاوزات التي لاحظناها في الواقع العملي.

ويعود سبب هذه التجاوزات حسب ما استخلصناه من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى بعض النقائص التي تعترى تنظيم المشرع الجزائري لعقد العمل المحدد، فمن الأحسن أن يتداركها حتى تكتمل الحماية التي يهدف إليها، أهمها التفصيل والتحديد الدقيق للحالات التي يسمح فيها إبرام عقد العمل المحدد المدة، إضافة إلى تفعيل دور مفتشية العمل من خلال إلزامها بالقيام بمراقبة عقود العمل كل فترة معينة. أو إلزام المستخدمين على إرسال نسخة عن كل عقد عمل محدد المدة إلى مفتشية العمل لتمارس عليه الرقابة التي منحها لها المشرع الجزائري.

فالواقع العملي أثبت أن متفشية العمل لا تقوم بمراقبة عقود العمل المحددة المدة إلا بطلب من العامل، الذي لا يطلب ذلك إلا عند نشوء نزاع جدي بينه وبين صاحب العمل، وهذا ما يجعلها غير فعالة بالإضافة إلى أنها لا تحقق غايتها.

كما أن المشرع الجزائري لم ينص على ميكانيزمات وآليات مشددة للرقابة على المستخدمين الذين يلجؤون إلى مثل هذه العقود. إذ سبق أن قلنا أن رقابة متفشية العمل

وحدها لا تكفي من أجل تغطية كل التجاوزات والمخالفات المسجلة في هذا المجال، والتي لا تصل إلى علم القضاء إلا نادرا نظرا لعدم جرأة العمال المتضررين على اللجوء إلى القضاء، نتيجة لنقص الثقافة القانونية لدى العمال وخوفهم من فقدان مناصب عملهم، بالإضافة إلى أن العقوبات والجزاءات المنصوص عليها في قانون علاقات العمل 90-11 ما هي إلا جزاءات رمزية، كما أن تحول عقد العمل المحدد المدة إلى عقد العمل غير المحدد المدة مرتبط بشرط قبول المستخدم.

كل هذا أدى بلجوء معظم أرباب العمل إلى إبرام عقود عمل محددة المدة دون احترام الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل 90-11 وهو الأمر الذي خلق نوع من عدم الاستقرار بسبب الإحساس بعدم ديمومة منصب العمل لدى العمال وعدم الوفاء للهيئة المستخدمة وكثرة التسربات والاستقالات في الأوساط العمالية.

وفي الأخير نستنتج أن لعقد العمل المحدد المدة جانب إيجابي يتمثل في مساهمته في توفير مناصب العمل وامتصاص البطالة ولو لفترة محددة، وجانب سلبي يتمثل في عدم استقرار علاقة العمل وتوقفها في غالب الأحيان.

وبهذا القدر نكون قد وصلنا إلى نهاية بحثنا ونرجوا أن نكون قد ساهمنا ولو بقدر بسيط بتقديم توضيح كافي لأحكام هذا العقد، فإن قصرنا فيه فذلك يدل على طبيعة الانسان، وإن أجدنا فذلك بفضل الله وعون أهل الفضل.

أولاً: الكتب

- 1- أنور العمروسي، العقود الواردة على العمل في القانون المدني، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2002.
- 2- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، بدون سنة النشر.
- 3- رابح تويحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012.
- 4- رشيد واضح، علاقة العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2003.
- 5- رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 .
- 6- سعيد طريبت، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 7- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
- 8- سليمان أحمية، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 9- سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، عمان، الأردن، 2005.
- 10- سليم عصام انور، قانون العمل، الطبعة الثانية مزيدة ومنقحة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2002.

- 11- صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الاولى، دار الخلدونية، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 12- الطيب بلولة، جمال، ح، بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمه إلى العربية، محمد بن بوزه، متيجة للطباعة، منشورات بيرتي، الجزائر 2007.
- 13- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 14- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.
- 15- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 16- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2005.
- 17- علي فيلالي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، الطبعة الخامسة، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 18- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.
- 19- محمود زهران همام محمد ، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة الأزاريطة، الإسكندرية، مصر 2003.
- 20- المدني بجاوي، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 21- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ثانيا: رسائل الدكتوراه

1- فطة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في عقد العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، 2008.

ثالثا: المذكرات

1- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، جامعة يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2007-2008.

2- الحمزة جيهاد، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، 2001، 2004.

3- عبد الناصر بلميهوب، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، بدون سنة النشر.

4- عمر سعودي ، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، بدون سنة النشر.

5- كمال صوشي ، مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الدراسية، 2006، 2007.

6- نادية ايت افتان، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996 - 1997.

7- فارس حمزة، عفاف بوشليط، ريم زويوش، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90-11، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2004-2007.

8- سارة جعدي، دالي سهيلة، نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة 2012، 2013.

رابعاً: المقالات

1- كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، عدد 02، بجاية، 2011.

خامساً: النصوص القانونية

أ- الدساتير الدستور سنة 1996

1- المرسوم الرئاسي رقم 96-483، المؤرخ في 07 جانفي 1996، المتضمن دستور 1996، جريدة رسمية رقم 75 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

ب- النصوص التشريعية

1- أمر 75 - 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 30-09-1975، المعدل والمتمم.

2- الأمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39، المؤرخة في 16 مايو 1975.

3- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 09، المؤرخة في 02 مارس 1982. (ملغى)

4- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

5- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، جريدة رسمية عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988، معدل ومتمم.

6- القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، جريدة رسمية عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

- 7- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية رقم 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- 8- القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 6، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- 9- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، المؤرخة في 25 أفريل 1990، معدل و متمم.
- 10- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 09 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، المؤرخة في 09 يونيو 1990.
- 11- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، جريدة رسمية رقم 34 المؤرخة في أول يونيو 1994.
- 12- المرسوم التشريعي 94-10، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 38 المؤرخة في 26 مايو 1994.
- 13- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية رقم 34 لسنة 1994.
- 14- الأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، يعدل ويتمم القانون 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- 15- الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 03، المؤرخة في 12 جانفي 1997.
- 16- الأمر رقم 97-13، المؤرخ في 31 يوليو 1997، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 38، المؤرخة في 4 يونيو 1997.
- 17- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008.

ث- النصوص التنظيمية

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 90-289، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، جريدة رسمية عدد 42، المؤرخة في 03 أكتوبر 1990.
- 2- المرسوم التنفيذي 59-15 المؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق ل 08 فيفري 2015.

ج- النصوص القانونية الأجنبية

- 1- القانون رقم 27 لسنة 1966، المؤرخ في 30 أبريل 1966، يتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، (الرائد الرسمي عدد 20، المؤرخ في 3 و6 ماي 1966).
- 2- القانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل المصري، جريدة رسمية عد 14 المؤرخة في 07 أبريل 2003 معدل ومتمم.
- 3- قانون العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم 51، المؤرخ في 22-08-1426.

سادسا- الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

- 1- الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الكهرباء الريفية رقم 103 المؤرخة في 20 جانفي 2011.
- 2- النظام الداخلي لمؤسسة الكهرباء الريفية، المسجل في مفتشية العمل تحت رقم 007-2012 المؤرخ في 31 جويلية 2012، ومحكمة البويرة تحت رقم 1662 المؤرخة في 10 أكتوبر 2012.

1	مقدمة
4	الفصل الأول: أحكام عقد العمل المحدد المدة
5	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل المحدد المدة
5	المطلب الأول: التعريف بعقد العمل المحدد المدة
5	الفرع الأول: تعريف عقد العمل المحدد المدة
6	أولاً: تعريف عقد العمل المحدد المدة في القوانين المقارنة
7	ثانياً: تعريف عقد العمل المحدد المدة في الفقه المقارن
9	الفرع الثاني: تمييز عقد العمل المحدد المدة عن العقود المشابهة له
9	أولاً: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة
10	ثانياً: تمييز عقد العمل عن عقد الشركة
11	ثالثاً: تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة
12	الفرع الثالث: خصائص عقد العمل المحدد المدة
13	أولاً: عقد العمل المحدد المدة عقد شكلي
13	ثانياً: عقد العمل المحدد المدة عقد ملزم لجانبين
14	ثالثاً: عقد العمل المحدد المدة عقد معاوضة
14	رابعاً: عقد العمل المحدد المدة من عقود الزمنية
14	خامساً: عقد العمل المحدد المدة من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي
15	سادساً: عقد العمل المحدد المدة عقد حديث ومتجدد
16	المطلب الثاني: عناصر وشروط عقد العمل المحدد المدة
16	الفرع الأول: عناصر عقد العمل المحدد المدة
16	أولاً: عنصر العمل
17	ثانياً: عنصر الأجر
19	ثالثاً: عنصر التبعية والاشراف
21	رابعاً: عنصر المدة

21	الفرع الثاني: شروط عقد العمل المحدد المدة
22	أولاً: الشروط العامة لعقد العمل المحدد المدة
29	ثانياً: الشروط الخاصة بعقد العمل المحدد المدة
32	المبحث الثاني: نطاق إبرام عقد العمل المحدد المدة
32	المطلب الأول: الحالات المحصورة قانوناً لإبرام عقد العمل المحدد المدة
33	الفرع الأول: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
35	الفرع الثاني: استخلاف عامل مثبت في منصب عمله
36	أولاً: أن يكون العامل المستخلف عاملاً مثبتاً في منصب عمله
36	ثانياً: أن يكون العامل المستخلف غائباً مؤقتاً عن منصب عمله
37	ثالثاً: التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه
39	الفرع الثالث: إجراء أشغال ذات طابع متقطع
39	الفرع الرابع: تزايد العمل أو لأسباب الموسمية
39	أولاً: حالة تزايد العمل
40	ثانياً: حالة الأسباب الموسمية
42	الفرع الخامس: تنفيذ نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها
43	المطلب الثاني: الحالات التي يمنع فيها إبرام عقود العمل المحددة المدة
43	الفرع الأول: منع التعاقد من جديد في المناصب التي تم تقليص عدد العمال فيها
44	الفرع الثاني: منع تجديد عقود العمل المحددة المدة خلال تطبيق المخطط الاجتماعي
44	الفرع الثالث: منع استخلاف عمال مضربين
45	الفرع الرابع: منع تحديد المدة في حالة النشاط ذو الطابع العادي والدائم للمؤسسة
46	خلاصة الفصل الأول
47	الفصل الثاني: آثار وأليات حماية عقد العمل المحدد المدة
48	المبحث الأول: آثار عقد العمل المحدد المدة
48	المطلب الأول: حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة

48	الفرع الأول: حقوق و واجبات العامل
48	أولاً: حقوق العامل
60	ثانياً: واجبات العامل
64	الفرع الثاني: حقوق والتزامات المستخدم
64	أولاً: صلاحيات (حقوق) المستخدم
67	ثانياً: التزامات المستخدم
68	المطلب الثاني: سريان وانقضاء عقد العمل المحدد المدة
68	الفرع الأول: سريان علاقة العمل
69	أولاً: تعليق علاقة العمل
74	ثانياً: تعديل أو تغيير عقد العمل
77	الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل المحدد المدة
77	أولاً: انقضاء عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدة العقد أو العمل الذي من أجله أبرم هذا العقد
79	ثانياً: انقضاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء الأجل المذكور في العقد
84	المبحث الثاني: آليات حماية عقد العمل المحدد المدة
85	المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل
85	الفرع الأول: صلاحية المراقبة والتحقيق
86	أولاً: مراقبة سبب تحديد مدة العقد
86	ثانياً : مراقبة المدة المحددة في العقد
87	الفرع الثاني : صلاحية اتخاذ الإجراءات القانونية
88	المطلب الثاني: رقابة القضاء لعقد العمل المحدد المدة
88	الفرع الأول: الرقابة على مدى إحترام أطراف علاقة العمل للقواعد القانونية
90	الفرع الثاني: الجزاء المترتبة عن الإخلال بأحكام عقد العمل المحدد المدة
90	أولاً: الجزاء المدني
92	ثانياً: الجزاء الجنائي
93	خلاصة الفصل الثاني

94	خاتمة
97	قائمة المراجع
103	الفهرس