

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون أعمال
رقم:

إعداد الطالب:

الهامل محمد عماد أيمن

يوم: 2022/06/27

التنظيم القانوني لعقد العمل محدد المدة

لجنة المناقشة:

رئيسا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذ(ة)	شعيب محمد توفيق
مشرفا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذ(ة)	حسونة عبد الغني
مناقشا	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	أستاذ(ة)	عمارة علي

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

بعد أن من الله علي بانجاز هذا العمل ، فإنني أتوجه إليه سبحانه وتعالى أولاً وأخراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرني به فوقني إلى ما أنا فيه راجياً منه دوام نعمه وكرمه، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا "الدكتور حسونة عبد الغني"، على نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف إشرافه على هذه المذكرة، و على نصائحه الذهبية التي كانت نبراساً لي في كتابة هذا العمل، كما أتوجه بجزيل الشكر لعمال المكتبة الذين ساعدوني من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث.

وفي الختام اشكر كل من ساعدني وساهم في إثراء هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما المولى

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"

سورة الإسراء الآية 24

إلى الوالدين الكريمين أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمرهما،

إلى كل إخوتي وأخواتي سندي في الدنيا حفظهم الله،

إلى الأهل والأقارب،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل في كلية الحقوق و العلوم السياسية ،

إلى طلاب المستقبل عسى أن ينفكم عملي يوماً

إلى كل هؤلاء اهدي عملي المتواضع

العاقل محمد حماد أيمن

مقدمة

تهدف المنظومة القانونية العمالية بشكل أساسي إلى تحقيق السلم الإجتماعي بوضع قوانين عمل تتضمن وسائل فنية لتحقيق الديمومة والسيرورة للعمل وذلك بفرض قيود قانونية على اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل وإنهائه ومن جهة أخرى تحاول إرضاء متطلبات أرباب العمل الذين يمارسون ضغوطا على الحكومات من أجل التخفيف من الأعباء الإجتماعية وذلك بممارسة مرونة في التشغيل بين عدد عمالها بمراعاة متطلبات العمل وتنوع الطلب بتعديل الأجر حسب الإنتاجية والقدرات المالية للمؤسسة .

وهذا لم يكن موجودا في التسعينات حيث عرفت الجزائر تحولات إقتصادية بإنقالها من الإقتصاد الإشتراكي الى الإقتصاد الرأسمالي أو اقتصاد السوق الذي كان له الأثر الواضح على علاقات العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة وهذا ماجاءت به الإصلاحات من أجل مواكبة هذا التحول الإقتصادي من أجل التوفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل كأصل عام من جهة ،وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب نجاعة أكبر في العمل وذلك بتحرير المبادرة الفردية وحرية التعاقد .

وبالنظر إلى عدة عوامل و أسباب لاسيما السلطة القانونية في الإدارة والتوجيه وامتلاك وسائل العمل ،فإن نظام عقد العمل محدد المدة أصبح من أهم المطالب لدى المؤسسات المستخدمة لأن هذا النوع من التعاقد أصبح الأكثر فعالية والأكثر طلبا ،باعتباره أكثر مرونة في التطبيق خاصة من المتعاملين الإقتصاديين وحتى الهيئات العمومية الإقتصادية.

ومن أهم أسباب اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة هو رغبة المستخدم في السيطرة على مجريات تنفيذ الأعمال والمشاريع التي يقوم بها العامل أو العون المتعاقد على حساب حقوقه الإجتماعية ومستقبله المهني ، و إذا كان الهدف من الإصلاحات القانونية هو إضفاء المرونة عند إبرام العقد محدد المدة فإنه قد تحولت هذه الوسيلة لأداة ضغط في أيادي أرباب العمل لهدم قوام عقد العمل الذي يتميز بالديمومة، ليكن عقد عمل محدد المدة ، حيث أصبح عقد العمل وسيلة وأسلوبا للتخلص من العمال الدائمين فيما اصطلح على تسميته التخلي عن صفة ديمومة الشغل وذلك منذ سنة 1996 رغم أنه وسيلة يملها النظام الإقتصادي الجديد .

المقدمة

الإشكالية:

نتيجة لما تم ذكره طرحنا الإشكالية التالية:

ما الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري لحماية العامل في عقد العمل محدد المدة؟

أهمية الموضوع:

الأهمية النظرية :

1-الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب موضوع لدراسة النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة

2-إثراء الرصيد الوثائقي لمكتبة الكلية

3-التعرف على الإطار القانوني المنظم للعمل في الجزائر وبشكل خاص نظام عقود العمل

محدد المدة

الأهمية العملية :

1-إبراز الضمانات الموضوعية والإجرائية للعامل عند إبرام وتنفيذ وإنهاء عقد العمل محدد المدة

2-إبراز الآليات الإدارية والقضائية التي تفعل صف العامل لمناقشة إلزامه وإبرامه وتنفيذه وإنهاء

عقد عمله

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية :

يعود إختياري لهذا الموضوع للأسباب التالية :

- توفر الرغبة في البحث في الموضوع لأنه يمثل دافع للبحث

- مصادفة العديد من المشاكل في الحياة اليومية بين العمال وأرباب العمل مما دفعني للتعمق

في الموضوع

الأسباب الموضوعية :

يعود إختياري لهذا الموضوع للأسباب التالية :

- يعتبر موضوع عقود العمل بشكل عام وعقد العمل محدد المدة بشكل خاص من موضوعات

مجال الأعمال حيث هذا الأخير مجال تخصصنا وبالتالي يأتي موضوع المنكرة في إطار

استكمال دراستنا في تخصص الأعمال

المقدمة

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى ما يلي:

- 1- إثراء المكتبة بدراسة أكاديمية متخصصة تتناول جزئية دقيقة من مواضيع القانون التجاري
- 2- بيان النتائج القانونية التي يربتها نظام عقد العمل محدد المدة والتأكد من مدى نجاعة التشريع التجاري من خلال النصوص القانونية في حماية حقوق العامل وذلك باعتباره أساس العمل وكذا الحفاظ على حقوقه وتحقيق المساواة.

الدراسات السابقة:

إن الدراسات الأكاديمية المتوفرة على حسب اطلاعي حول هذا الموضوع، نجد أنه يوجد كم لا بأس به من الرسائل التي عالجت موضوع دراستنا و التي نذكر من أهمها مايلي:

- عقد العمل المحدد المدة، للباحثة خيرة عبد المولى، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران السانية، وهران، 2009. ويدور موضوع تلك الدراسة الذي يقع في 140 صفحة، حول أساس عقد العمل محدد المدة، ومن هذا المنطلق نجد الباحثة قد قسمت موضوعها إلى بابين: حيث تناول في الباب الأول ماهية عقد العمل المحدد المدة وآلياته الاحتياطية، فتطرق إلى النظام القانوني الخاص بنشأة عقد العمل المحدد المدة وحالات و موانع اللجوء الى هذا النوع من العقود والجزاء المترتبة عن هذا المنع ومن ثم دراسة الآليات التشريعية الضامنة لمبدأ احتياطية عقد العمل المحددة المدة، أما الباب الثاني فتناول فيه النظام القانوني الخاص بعقد العمل المحدد المدة من حيث تجديده وتعليقه ونهايته، وعالج العوارض القانونية التي تلحق بتنفيذ عقد العمل المحدد المدة ونجده تطرق إلى النظام القانوني الخاص بنهاية عقد العمل المحدد المدة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها في تلك الدراسة:

- 1- أن المشرع الجزائري و رغم الحماية قانونية التي أحاطها بعقد العمل المحدد المدة إلا أن ذلك لم يمنع من وجود ثغرات قانونية، تركها للمستخدم تؤثر على الصبغة الظرفية لهذا النوع من العقود تؤثر سلبا على الحماية القانونية للعامل من المستخدم.

المقدمة

2- أن المشرع قد سكت عن تقنين عدد مرات تجديد عقود العمل المحددة المدة المسموح بها، و ترك ذلك لطرفي عقد العمل غير المتساوين اقتصاديا و اجتماعيا، مما يعطي الفرصة للمستخدم في التعسف و الإسراف في إبرام عقود عمل محددة المدة متتالية التواريخ لينهي علاقة عمله مع العامل بدون أي تكلفة، خاصة و أن العامل المشغل بموجب عقد العمل المحدد المدة قد حرمه المشرع من تعويض اية الخدمة كما هو الحال بالنسبة للعامل المشغل في إطار عقد العمل المحدد المدة.

3- كما لم يعط المشرع للعامل بموجب عقد العمل المحدد المدة حق التمسك بصيرورة علاقة العمل دائمة في حالة توالي عقود العمل المحددة المدة كما كان عليه الحال في ظل القانون الملغي ونعني به قانون 82/06

المنهج المتبع:

وسنعمد في دراستنا على المنهج الوصفي خاصة الجانب النظري والموضوعي، أما الجانب التطبيقي والإجرائي فقد اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية وكذا الأحكام القضائية، وذلك من أجل إعطاء فكرة عن الناحية التطبيقية لهذا البحث والإشكالات التي طرحت حوله، وكذا الوصول إلى نتائج المرجوة من موضوع الدراسة.

تقسيم هيكل الدراسة:

سنعالج موضوع بحثنا في فصلين أساسيين مسبوقين بفصل تمهيدي .
حيث تضمن الفصل التمهيدي ماهية عقد العمل محدد المدة
في حين أن الفصل الأول قد كان موضوعه الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة .

أما الفصل الثاني فقد كان موضوعه الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة.

وفي الأخير ختمنا بحثنا هذا بخاتمة تضمنت مجموعة من النتائج تجيب على الإشكالية التي طرحنا في ماسبق .

فصل تمهيدي

ماهية عقد العمل محدد المدة

فصل تمهيدي: ماهية عقد العمل محدد المدة

إن تتبع مسار علاقات العمل حسب المراحل التاريخية من العصر الروماني القديم إلى العصر الحديث وتطور عقد العمل في التشريع الجزائري، ونجد أن تنظيم علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل بواسطة عقد العمل الذي قد يكون في شكل عقد غير محدد المدة أو عقد محدد المدة ،وهذا الأخير هو موضوع دراستنا، حيث يعتبر هذا العقد بمثابة الإطار القانوني الذي يضمن لكل طرف حقوقه وواجباته.

وعليه سنتطرق في الفصل التمهيدي إلى مفهوم عقد العمل محدد المدة (المبحث الأول)، شروط صحة عقد العمل محدد المدة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : مفهوم عقد العمل محدد المدة

تعددت الآراء الفقهية وتتشريعات العمل في تحديد مفهوم عقد العمل ، وعليه سنتطرق في المبحث إلى تعريف عقد العمل محدد المدة في **المطلب الأول** ، والطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة في **المطلب الثاني**

المطلب الأول :تعريف عقد العمل

لقد تعددت المحاولات الفقهية لتعريف عقد العمل وهذا ما نتج لنا عدة تعاريف، وعليه سنبين تعريف عقد العمل محدد المدة وخصائصه وعناصره وتمييزه عن بعض العقود الواردة في العمل في الفروع التالية :

الفرع الأول : تعريف عقد العمل محدد المدة فقها وقانونيا

أولا : التعريف الفقهي لعقد العمل محدد المدة: عرف الدكتور مصطفى القريشي عقد العمل بصفة عامة : " هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محدد " ¹

كما عرفه حمدي باشا عمر بأنه "يعتبر عقد العمل محدد المدة إذا حدد الطرفان له تاريخ معين ينتهي فيه العمل سواء كان التاريخ محدد ،تحديدا صريحا أم ضمنيا ،أو ينتهي بإنهاء العمل المعين " ²

كما عرفه الفقيه الفرنسي بولان بأنه "ذلك العقد الذي لا يمكن إنهاؤه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده" ³

¹ -جلال مصطفى القريشي ،شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،سنة1984ص80

² - فاطمة الزهراء بلهور،الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ،مذكرة ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية جامعة الجزائر -1- بن يوسف بن خدة كلية الحقوق سعيد حمدين الموسم الجامعي 2016/2017 ص 7

³ -سعيد طربيت ،النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر ،2012 ص18

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

ثانيا : التعريف القانوني لعقد العمل محدد المدة

إن عقد العمل محدد المدة هو الآلية القانونية لقيام العلاقة التعاقدية المؤقتة بين العامل و صاحب العمل بشكل يضمن حقوق طرفي العقد والتزام كل منهما بالتزاماته العقدية وكمعظم المشرعين لم يقم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة وإكتفى بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح ومنه نصل إلى تعريف مرجح ألا وهو : " أن عقد العمل محدد المدة هو عقد يلتزم بموجبه العامل بالعمل تحت سلطة المستخدم لمدة معينة من الزمن مقابل أجر معين وواضح "

الفرع الثاني : خصائص عقد العمل

لعقد العمل خصائص كباقي العقود يتميز بها، وهي مستمدة من تعريفه وتتضح في أحكام مواد القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تتمثل في سلامة الرضا، والمدة، الحقوق والواجبات والامتيازات والضمانات وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولا: عقد العمل محدد المدة عقد رضائي

إن الرضا شرط أساسي لصحة عقد العمل مثله مثل باقي العقود، وهو يخضع للأحكام المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري المتعلقة بالرضا وسلامته من عيوب الإكراه والتدليس والغش ووجوب توافر أهلية الأداء غير الناقصة.

حيث المادة 09 من قانون العمل على أن: " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"،¹

¹ - المادة رقم 9 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ج،ر، عدد17الصادرة بتاريخ

25 افريل 1990

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

فالالاتفاق يعني توافق الإيجاب مع القبول اي الرضا، وهذا ما ينفي صفة الإذعان عن عقد العمل التي كانت سائدة من قبل، وبالتالي فهو عقد تفاوضي بين العامل وصاحب العمل حول الشروط التي يحددها هذا الأخير، وحول سريان العقد والحقوق والواجبات المترتبة عنه.

ثانيا : عقد العمل محدد المدة عقد معاوضة

فلا يعد عقد العمل من عقود التبرع، أي أن كل طرف يأخذ مقابل لما يعطي وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل¹، أي أن علاقة العمل تقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم، وكذا الحال بالنسبة للفسخ ، فهذه الخاصية تتعلق بالمحل والسبب كما سنرى في عناصر عقد العمل، فهو عقد معاوضة تبادلي بين العامل الذي يضع جهده لتأدية العمل المادي أو الفكري لحساب المستخدم مقابل الأجر الذي يتلقاه من هذا الأخير، وفقا للمواد 80 إلى 87 من المعدلة المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

ثالثا: عقد العمل محدد المدة من عقود المدة

إن عقد العمل من عقود المدة سواء كان لمدة غير محددة وهي الأصل في العقد، أو لمدة محدودة وهي الاستثناء بشروط وفقا للمواد 11-12-13 المعدلة والمادة 14 من القانون 11/90 ، فعقد العمل لا ينتهي فور إبرامه كـ بعض العقود التي تنفذ فور إبرامها وتنتهي، بل يعتبر من العقود المستمرة في السريان وفي الآثار التي لا تبطل ببطلان عقد العمل، فحقوق العامل التي اكتسبها قبل البطلان مصانة قانونا، وحتى القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي العقد، وإنما توقف آثاره المتعلقة بطرفي العقد، ثم تستأنف بعد زوال القوة القاهرة المؤقتة.

1- معزیز عبد السلام، مطبوعة تتضمن محاضرات في مقياس قانون العمل، قدمت لطلبة السنة الثانية جذع مشترك، كلية الحقوق والعلوم سياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، خلال الموسم الجامعي 2015/2016 ص28

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

رابعاً: عقد العمل محدد المدة عقد شخصي

إضافة إلى هذه الخصائص، يتميز عقد العمل بكونه عقد شخصي حيث يلتزم العامل بأداء العمل المطلوب بنفسه لأن شخصيته محل اعتبار بالنسبة للمستخدم في عقد العمل، فوفاة العامل أو عجزه الكلي عن العمل، تنهي عقد العمل أو علاقة العمل والمستخدم في هذه الحالة غير ملزم قانوناً بأن يستخلف هذا العامل بأحد من ذوي حقوقه وأحكام المادة 07 من القانون رقم 11/90 المذكور أعلاه، تخاطب العمال مباشرة بعبارة يخضع العمال، وتلزمهم بعبارات: أن يؤديوا، أن يساهموا، أن ينفذوا، أن يراعوا، أن يتقبلوا، أن يشاركوا، أن لا تكون لهم مصالح ... ، أن لا يفشوا، أن يراعوا فجاءت هذه المادة بصفة أمره للعمال بذاتهم ولم تشر إلى ممثليهم أو من ينوب عنهم.

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

من خلال التعريفات السابقة خاصة التعريف الفقهي المتفق عليه يتضح أن عقد العمل يقوم على عناصر أساسية تشكل هويته التي تميزه عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وفيه ما يلي:

أولاً: عناصر عقد العمل محدد المدة

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

1- **عنصر العمل:** العمل حق مكرس دستوريا فنجد دستور 2020 في مادته 66 وتضمنت المادة الثانية من القانون 11/90 نوع العمل: "يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤديون عملاً يدوياً أو فكرياً ... " و العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل كما سنرى في شروط صحة عقد العمل، فالعمل يجب

¹ - بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجسور، الطبعة 2، الجزائر، 2003، صص 63.59

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

أن يكون مشروعاً وأن يقوم به العامل شخصياً فشخصه محل اعتبار في عقد العمل بناء على مفهوم المادة الثانية من قانون 11/90

المشار إليها أعلاه، وأحكام المادة السابعة من نفس القانون التي تتضمن واجبات العمال، فهاتين المادتين تعنيان العمال شخصياً، كما يجب أن يكون العمل معين أو قابلاً للتعيين باعتباره محلاً في عقد العمل.

2- **عنصر الأجر:** الأجر هو المقابل الواجب دفعه من قبل صاحب العمل للعامل نظير العمل الذي يؤديه له، وفقاً لما تنص عليه المادة 02 من القانون رقم 11/90 حيث نصت على أن: "...كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب..."، ويعتبر حق من حقوق العمال طبقاً لما نصت عليه المادة 06 من نفس القانون: "بأن الدفع المنتظم للأجر المستحق ويكون الأجر معينة وشرعياً كذلك".

حيث أنه لا يمكن للعامل أن يطلب مقابلاً مادياً غير مشروع قانوناً، كأن يطلب من صاحب العمل أن يتستر عليه في جريمة ارتكبتها ليفلت من العقاب المستحق لعمله الإجرامي، إضافة إلى هذه الحماية القانونية للأجر بكل مكوناته، فإن الحد الأدنى له مضمون قانوناً، ونصت عليه المادة 87 من نفس القانون المعدل، حيث تزايدت قيمته مرحلياً وذلك نتاجاً لنضال العمال عن طريق النقابات التي ينتمون إليها باعتبارها شريك اجتماعي، والتفاوض أثناء لقاءات ما يعرف في الجزائر بالثلاثية، وكانت آخر قيمة مالية للأجر في الجزائر أي الأجر الوطني الأدنى المضمون قد حددت بـ 20 : ألف دينار جزائري ابتداءً من تاريخ 01 جوان 2020 بعدما تم تعديل المادة 87 وحذف المادة 87 مكرر التي عدلت مكونات الأجر القاعدي، بعدما عرف تطوراً تصاعدياً من 08 آلاف دينار جزائري إلى 10 آلاف دينار جزائري إلى 12 ألف دينار جزائري ثم إلى 15 ألف دينار جزائري إلى 18 ألف دينار جزائري، إلى ما هو عليه اليوم كما تمت الإشارة، وقد أقر المشرع الجزائري أحكاماً جزائية لضمان تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في القانون رقم 11/90

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

3- **عنصر المدة:** المدة هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة المستخدم في إطار عقد عمل بينهما، والأصل في عقد العمل أن يكون غير محدد المدة واستثناء يكون لمدة محدودة لأسباب وشروط حددها القانون، وإن كانت حقوق العامل مصادرة قانوناً في نمطي العقد، إلا أن المشرع الجزائري حدد أسباباً وشروطاً للجوء إلى العقد محدد المدة حماية للعامل، وحتى يضيق على أرباب العمل اللجوء إلى هذا النوع الذي اشترط فيه الكتابة، ونصت المادة 11 من القانون 11/90

بأنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدود".

حيث فسر المشرع الجزائري عدم الكتابة لصالح العامل، وقد حدد الحالات التي يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي على سبيل الحصر في المادة 12 من نفس القانون وهي:

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

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

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

د- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

4- عنصر التبعية:

بالرجوع إلى تعريف عقد العمل نجد أنه عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل الحساب صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة، فإن العامل يعمل تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه، ياتمر بأوامره وينفذ العقد حسب توجيهاته.

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

وبالتالي تتضح لنا جليا علاقة التبعية بين العامل التابع وصاحب العمل المتبوع، وهي تبعية قانونية تخول لرب العمل ممارسة سلطة الرقابة والتوجيه والإشراف على العامل في أداء عمله، كتوزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل وفرض قواعد النظافة والأمن وسلطة التأديب، هذا رغم وجود نوع آخر من التبعية وهي التبعية الاقتصادية التي تعد سببا أو دافعا أساسيا للعامل للبحث عن عمل لكسب العيش وتلبية حاجاته المادية، إلا أن المشرع وبثدخله في تنظيم علاقة العمل ونظام عقد العمل إبرامه وسيره وانتهائه، جعل العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة تبعية قانونية حفاظا على مصلحة العامل، لكن أخذ أيضا بفكرة التبعية الاقتصادية حماية لبعض الفئات من العمال الذين يؤدون عملا مستقلا عن صاحب العمل كعمال المنازل وإدخالهم ضمن نطاق قانون العمل.

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

يصعب أحيانا التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة له كعقد المقاولة، الشركة والوكالة، وهذا ليس من جانب النصوص المنظمة لكل منهم، ولكن من جانب التكيف، حيث يلتبس الأمر في بعض الحالات بين وصف علاقة معينة على أنها علاقة عمل أو علاقة أخرى، وبالتالي إخضاعها لنوع معين من العقود، مما يقتضي تطبيق المعايير السالفة الذكر المعرفة الحدود الفاصلة بينها، وفيه ما يلي:¹

1- تمييز عقد العمل محدد المدة عن عقد الشركة: تنص المادة 416 من القانون المدني الجزائري على أنه: "الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك، بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. يتحملون الخسارة التي قد تنجر عن ذلك".

من خلال استقراء نص المادة نجد أنه قد يكون هناك تشابه بين العقدين إذا قدم الشريك

¹ -سيد محمود رمضان، شرح الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2006، صص 118 119

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

حصته في شكل عمل، كأن يساهم بقوته البدنية أو قدراته الفكرية مقابل حصته في الأرباح وهنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل، ولإزالة هذا اللبس في التمييز بين العقدين نعود دوماً إلى معيار التبعية القانونية، فإذا توافر هذا العنصر بأن كان أحد الأطراف تابعا وخاضعا لإشراف أو سلطة الطرف الآخر نكون أمام عقد عمل، أما إذا انتفت هذه التبعية فإننا نكون أمام عقد شركة، لأن الشركة تقوم على نية المشاركة وهذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع ولا متبوع، كما أن الأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة، وأي اتفاق على الإعفاء من تحمل الخسارة يجعل العقد باطلا طبقا لنص المادة 426 قانون مدني جزائري، أما في عقد العمل يتقاضى صاحب الجهد أجره مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل، ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة.

2- تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة: يعرف المشرع الجزائري في نص المادة 549 من

القانون المدني الجزائري عقد المقاولة بأنه: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

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

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

- أ- عنصر التبعية والإشراف : عنصر التبعية موجود في عقد العمل، وينتفي في عقد المقاولة، فالعامل في عقد العمل تحت إشراف رب العمل أما المقاول فملزم بمقتضى عقد المقاولة
- ب- ضمان العمل : العامل لا يتحمل ضمان الشيء الذي يقوم بعمله بشرط ألا يكون منه تقصير أما المقاول فإن قام هو بصناعة المادة أو قدمها يكون العقد معه بمثابة استصناع، ولأن

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

الإستصناع نوع من البيع فهو بذلك يعتبر بائعا ، وبالتالي إذا هلك الشيء المصنوع قبل تسليمه فإن تبعة هلاكه تقع عليه¹

3- تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة: يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في نص المادة 571 من القانون المدني على أنها: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه". باستقراء نص المادة نجد أن المعيار الأساسي للتمييز بين العقدين هو معيار التبعية القانونية، فمتى كان موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر، وكان من يقوم بالعمل يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء العمل الموكل له، كأن يكون حرا في اختيار كيفية تنفيذ المهمة ووسائل تنفيذها، ضمن حدود الصلاحيات التي أوكلت إليه، ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر، كان العقد وكالة، وعلى العكس إذا كان من يقوم بالعمل يخضع للرقابة والإشراف والتوجيه العام ممن يؤدي العمل لحسابه فإن العقد يعتبر عقد عمل.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة

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

¹ عبدالله الزبيدي، الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة، حماة الحق للمحاماة، 5 جوان 2022

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

والمشروع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة نظم علاقة العمل، فتناول القانون 11/90 الذي ينظم علاقات العمل وغيرها من النصوص القانونية الأخرى كطب العمل والضمان الاجتماعي ومفتشية العمل من خلال تدخلها لتطبيق أحكام وقواعد قانون العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بنزاعات العمل وهذا كله ساهم في انفراد عقد العمل بطبيعة خاصة، كذلك بالإضافة إلى إشراك العمال أنفسهم في تنظيم علاقة العمل، عن طريق النقابات والاتحاديات المحلية والدولية والتأثير المتبادل بينهما، نحو ما تمخض عن ذلك من حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي وطب العمل والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذها للميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة على العمل، ولعقد العمل عناصر وخصائص، وهذا ما تناولناه سابقا

المبحث الثاني : شروط صحة عقد العمل محدد المدة

تطبق على عقد العمل شروط عامة مثله مثل باقي سائر العقود مادام يشترط لقيامه شروط عامة أو شكلية وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية وشروط أخرى تميزه عن باقي العقود وتعتبر شروطا خاصة أو موضوعية وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لعقد العمل محدد المدة

تطبق على عقد العمل محدد المدة شروطا شكلية مثله مثل باقي العقود والتي ينص عليها القانون المدني نظرا لعدم تواجد به أحكام خاصة لقانون العمل ، وهذا ما سنتطرق له في الفروع التالية

الفرع الأول : الرضا

تعود أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل محددة المدة إلى القانون المدني والنظرية العامة للإلتزامات أساسا وذلك لعدم تواجد احكام خاصة في تشريعات العمل ،فالتعبير عن الإرادة في هذه العقود مثله مثل باقي العقود المدنية الأخرى ، إذ نصت عليه المواد من 59 الى 91 من القانون المدني بنص صريح على أن العقد ينعقد برضا طرفيه دون الإخلال بالأحكام القانونية ومن العادة أن يكون الرضا صريحا كأصل عام ولكن يمكن ان يكون ضمنيا ما لم يشترط الطرفان خلاف ذلك ، ويستلزم لإنعقاده توافق الطرفين في الإيجاب والقبول ليكون عقدا رضائيا ،حيث يلتزم العامل بالعمل تحت تبعية صاحب العمل لقاء اجر يدفعه الأخير خلال مدة معينة من العمل،ويشترط ان يكون العامل على علم بكل المسائل الدقيقة وظروف العمل وكل حقوق العامل أثناء العمل ، الى جانب النصوص المتعلقة بالقانون المدني¹

الفرع الثاني : المحل والسبب

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلزم المدين بالقيام به، و محل الإلتزام في عقد العمل، فبالنسبة للعامل هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه، وأما بالنسبة لمحل التزام المستخدم فهو الأجر، ويعرف السبب على أنه الهدف المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه، وما يميز شرط

¹ قويدري مصطفى ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، دار هومة ، طبعة 2، الجزائر ، 2011، ص93

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

المحل و السبب في عقد العمل بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود الأخرى، أنه يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقود، بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد، حيث يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل محدد المدة حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم إذا تتمثل عناصر المحل والسبب في العقد، المقررة بصفة محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل، ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل العمل المتفق عليه في العقد، المحل و السبب في عقد العمل محدد المدة لهما شروط، أن يكون ممكن ومعين أو قابل للتعين و التعامل فيه و غير مخالف للنظام العام والأدب العامة، ويشترط أيضا في عقد العمل بصفة عامة و عقد العمل بصفة خاصة أن يكون غير مخالفين للنظام العام و الآداب العامة، مثل إبرام عقد عمل لقيام بأعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات ومعالجتها، أو ممارسة الدعارة.¹

الفرع الثالث: الأهلية

تعرف الأهلية بأنها من أهم الشروط و من أهم الأركان في عقد العمل محدد المدة و لدراسة شرط الأهلية يستوجب النظر أولا في أهلية الأطراف في العقد و هما العامل و صاحب العمل لذا سنتطرق للتمييز بينهم فيما يلي:

أولا: أهلية العامل

يشترط في العامل الذي هو شخص طبيعي إن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة، سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغ سن الرشد وأن تكون أهلية غير ناقصة لأي سبب، من الأسباب المعروفة في القواعد العامة و بالتالي بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة بحرية تامة و دون أي شرط مسبق، وبالنظر إلى الطابع المميز لعقد بصفة عامة و عقد العمل محدد المدة بصفة و الاعتبارات الاقتصادية و الاقتصادية و الاجتماعية فقد قررت

¹ قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص94

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

أهلية خاصة بالعامل، وهي الاكتفاء سن 16 سنة كاملة حيث نص عليها المادة 15 من القانون 11/90.

حيث أقر المشرع حماية العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته إذا لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة، لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلقت بالسنة القانوني المطلوب أو بتفادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة بنفي أو زوال الحقوق المدنية للمتعاقد.

ثانيا: أهلية المستخدم

أهلية صاحب العمل تختلف عن أهلية العامل لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، عاما أو خاصا فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي تشترط فيه الأهلية الكاملة تمكنه من إدارة الأعمال و الأملاك المدنية و التجارية وفقا ما تقتضيه أحكام القانون المدني و التجاري، أما إذا كان الشخص معنوي فأهليته تتمثل في الاختصاص حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسة المستخدمة التي تحدد الأشخاص و الجهات أو المصالح التي تخولهم حق إبرام وتوقيع عقود العمل.

المطلب الثاني : الشروط الشكلية لعقد العمل محدد المدة

بالنظر إلى الشروط الشكلية الواجب توفرها لانعقاد عقد العمل محدد المدة هناك شروط موضوعية جوهرية لانعقاد العقد والتي تتمثل في الكتابة التي تعتبر أساس قيام عقد العمل محدد المدة، وعليه سنبين الشروط الموضوعية لعقد العمل محدد المدة في الفروع التالية:

الفرع الأول: الكتابة

لقد نصت المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل على ما يلي: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقات العمل قائمة لمدة غير محدودة"، يجب إبرام العقد المحدد المدة كتابة، حيث لا يمكن أن عقد العمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوبا و تعتبر الكتابة بصفة عامة في عقد

فصل تمهيدي..... ماهية عقد العمل محدد المدة

العمل محدد المدة شرطا أساسيا لانعقاد واثبات العقد، و إذا لم يتوفر شرط الكتابة يتم إعادة تصنيف عقد العمل محدد المدة الى عقد عمل غير محدد المدة وتطبق عليه جميع قواعد هذا الأخير، إذ بواسطة الكتابة يتمكن المتعاقدان من إدراج كل العناصر التي يقوم عليها علاقة العمل لمدة محددة في وثيقة العقد لكي يقوم المتعاقدان بالإمضاء عليها وعادة ما تحرر في نسخة أصلية واحدة مع نسخها طبقا للأصل لتسلم لكل المعنيين (العامل و المستخدم) و الهيئات الأخرى كمفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد فالمشرع اعتمد على أسلوب تأكيد صفة العقد الغير محدد المدة بالنسبة لعلاقات العمل الغير محررة في عقد مكتوب، كنوع من الجزاء على المستخدم الذي لا يقوم بتحرير عقد محدد المدة في وثيقة مكتوبة و هذا لفائدة و حماية العامل ليتجنب من خلالها الكثير من النزاعات التي قد تتور بينه و بين المستخدم والتي تكون في الحالة حول طبيعة العلاقة إذا ما كانت محددة المدة أو غير محددة المدة أو حول إثبات الالتزامات بين الطرفين.¹

الفرع الثاني : المدة

إن مدة العقد الزمنية هي تلك الفترة التي يضع فيها العمال جهده ونشاطه فكريا أو جسديا وخبرته في مصلحة صاحب العمل وإدارته ، إذ أن تحديد المدة هو أحد أركان عقد العمل محدد المدة والذي تتم بالرضا بين الطرفين ،حيث أنه وجب تحديد المدة في عقد العمل إلا فأن عقد العمل يعتبر عقد عمل غير محدد لأن عقد العمل محدد المدة هو إستثناء عن العقد العمل غير محدد المدة

حيث أنه يبدأ سريان العقد من تاريخ امضاءه إلى تاريخ انتهاءه ، ولذلك فالإلتزامات بين المتعاقدين سارية طيلة تلك المدة²

1-سعيد طربيت،مرجع سابق،ص31

2-سعيد طربيت،مرجع سابق،ص34

خلاصة الفصل التمهيدي:

ما نلخص إليه من خلال دراستنا لهذا الفصل أن من خلال ما تقدم نستنتج أن عقد العمل محدد المدة هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً، لهذا السبب تناولنا في هذا الفصل ماهية عقد العمل محدد المدة، بحيث تعرضنا للتعريف الفقهي والقانوني لعقد العمل محدد المدة وخصائصه وعناصره وتمييزه عن غيره من العقود، ثم قمنا بتحديد شروطه الشكلية أي العامة والمتمثلة في الرضا، المحل والسبب، الأهلية بالإضافة إلى شروطه الموضوعية أي الخاصة والمتمثلة في الكتابة و المدة.

الفصل الأول:

الضمانات الموضوعية في عقد العمل محدد المدة

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

إن عقد العمل محدد المدة هو إستثناء للقاعدة العامة في عقود العمل ،لأنه من المعروف أن عقد العمل غير محدد المدة ،ومما لايدع مجال للشك أن عقد العمل غير محدد المدة هو العقد المثالي لأنه قد كان القانون الأساسي العام للعامل مرتبط ببهذه الفكرة التي تحقق مطلب دستوري وهو حق المواطن في العمل.

ورغم المرونة التي جاء بها التشريع الجزائري الجديد بداية من سنة 1990 في التعامل مع عقود العمل محددة المدة إلا أنه في الحقيقة قد تم الحفاظ على المبدأ العام بحيث يبقى العقد محدد المدة إستثناء وليس لصاحب العمل الحرية المطلقة في اللجوء إليه إلا في أطار الحالات التي نصت عليها المادة 12 من القانون 11/90.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد مجال ابرام عقد العمل محدد المدة (المبحث الأول)، حقوق العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة اشتراط شروط خاصة عقد العمل محدد المدة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : تحديد مجال إبرام عقد العمل محدد المدة

لقد نصت المادة 12 من القانون 11/90 صراحة بالحالات التي يمكن اللجوء فيها إلى عقد العمل محدد المدة ،والمتمثلة في أشغال غير متجددة مثل ورشة البناء وحالة استخلاف عامل مؤقتاً أو حالات أخرى تتعلق بفترات موسمية أو لأعمال ذات طابع مؤقت بحكم طبيعتها¹.

المطلب الأول : الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة

كما سبق والإشارة إلى أن المادة 12 من القانون 11/90 قد جاءت بالحالات التي يمكن اللجوء فيها إلى عقد العمل محدد المدة ، ولقد وردت هذه الحالات على سبيل الحصر لا على سبيل المثال وذلك لتفادي الخروج عن نطاق ماورد في النص .

وعليه سنبين الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة في الفروع التالية :

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

لقد أدرجت هذه الحالة في في الفقرة الأولى من المادة 12 من القانون 11/90 حيث أنها تفترض عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن ،حيث يظهر من عبارة عدم التجديد في هذه الحالة أنها تبرر اللجوء ليد عاملة مؤقتة ،يبدو أن معظم المؤسسات التي يتركز عملها على أشغال البناء تميل إلى هذا النوع من العقود اعتماد على هذه الحالة²، ويظهر أن الطابع المميز للأشغال والخدمات هو المعيار الأساسي لخروج هذه الأشغال من القالب الذي وضعه المشرع، و المتمثل في عدم التجديد، وجب التحقق في كل مرة ما إذا كانت عقود العمل المبرمة مع العمال لفترة محددة مبررة فعلاً من خلال تنفيذ طلبات العملاء المحددة بسبب الاحتياجات الناتجة عن نشاط المؤسسة المستمر ، وليس فقط توجيه الإحالة إلى العامل الذي يقوم بتنفيذ طلبات الزبون ، حتى لو كان على مستوى ورشة العمل الذي يشكل سبب من شأنه أن يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة ، وهذا مايدفعنا أن

¹ - المادة رقم 12 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ج،ر، عدد17الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990

² - عبد الحليم أكمون ،تحرير العقود الإدارية والمهنية في ضل تشريع العمل والقانون الإداري ،قصر الكتاب ،البلدية ،2007،ص33،

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

الظروف الإستثنائية هي التي تضي على الأشغال الطابع الغير متجدد والأمر يتعلق بأشغال ظرفية ومؤقتة لم يحددها القانون.¹

الفرع الثاني : استخلاف عامل في منصب تغيب عنه صاحبه مؤقتا

بهدف ضمان السير العادي لمؤسسة ما يمكن استخلاف عامل غاب عن منصبه بصفة مؤقتة بعامل يربطه بينه وبين المؤسسة عقد عمل محدد المدة ، وهذا ماجاءت به المادة 12/ف2 والتي اشترطت ثلاث شروط وجب توفرها لإمكانية إبرام عقد عمل محدد المدة وهي :

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

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

3- **أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه** : حيث تعتبر هذه الحالة ضمانا وحماية قانونية للعامل الغائب ، لأن الأصل هو التزام العامل بمنصب عمله تنفيذا لعلاقة العمل القائمة بينه وبين المستخدم ، كما أشار المشرع في حالة استخلاف العامل المثبت الغائب بوجوب الحفاظ على منصب العمل من خلال نصوص المادة 12 / 2 والمادة 65 من القانون 11/90⁴

¹ -بن صاري يسين ، عقد العمل محدد المدة، دارهومة، الجزائر ، 2004، ص55

² -الطيب بلولة، إنقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2005، ص57

³ -عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ضل تشريع العمل والقانون الإداري ، مرجع سابق ، ص34

⁴ -سعيد طربيت ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق، ص48

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

الفرع الثالث : حالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع

وتتعلق هذه الحالة بالأشغال التي تتطلب تجديد العقد فيها بصفة دورية لكنها غير مستديمة، ويقصد بالدورية هو ذلك النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل للتعاقد من حين لآخر بموجب عقد عمل محدد المدة والذي يخرج عن اطار النشاط العادي للمؤسسة المستخدمة، كما انه يتميز بعدم التواصل وعدم الإستمرار في الزمن .

أما الطابع المتقطع فيقصد به هو أن هذه الأشغال يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ.¹

الفرع الرابع : تزايد العمل أو الأسباب الموسمية

لقد جاء المشرع الجزائري من المادة 12 في الفقرة 4 على أساس أنها حالة واحدة ولكن في الحقيقة هي تضم حالتين منفصلتين، وهما كالتالي:²

1-تزايد العمل : تعتبر حالة تزايد حجم العمل في المؤسسة استثناءا لإنتظام واستقرار حجم العمل خلال السنة وعادة مايلجأ المستخدم إلى إبرام عقود عمل محددة المدة إذا لاحظ زيادة في حجم العمل مع نقص في اليد العاملة .

2-أسباب موسمية : هنا يختلف الأمر نسبيا حيث يتنبأ المستخدم مسبقا لهذه الحالة بوجود أنواع من الأعمال خاصة بفترات محددة أو موسمية ،وهنا يكون المستخدم على علم بضرورة وضع يد عاملة إضافية في تلك الفترات، وطبيعيا كون بداية ونهاية عقد العمل المؤقت الموسمي هو بداية ونهاية الموسم ولايمكن أن يكون غير ذلك، كما يقصد بعبارة الأشغال الموسمية ،الأشغال التي لاتجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة وإنما خلال الفترات المحدد³

¹ - بن صاري يسين ،عقد العمل محدد المدة مرجع، سابق ص 65

² -عبد الحليم أكمون ، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ضل تشريع العمل والقانون الإداري تحرير العقود ،مرجع سابق ص36

³ -بن صاري يسين ،عقد العمل محدد المدة، مرجع سابق ص 67

المطلب الثاني : الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقد عمل محدد المدة

لا شك أن طريقة اللجوء إلى عقود عمل محدد المدة هي طريقة إستثنائية، رسم المشرع معالمها و حدودها، عن طريق حصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد و غرض الشرع، من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة في ظل الأزيمة الاقتصادية، و نقص عروض العمل، و بصفة عامة فإن أغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا حالة الإستخلاف.

هذا و إنه تقاديا لاستعمال هذه العقود بصورة تعسفية فقد نص المشرع على أوضاع و حالات لا يجوز إبرام عقود محددة المدة بشأنها، وهذا ما سنتطرق له في الفروع التالية :

الفرع الأول : حالة الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة

كما سبق ذكره أن المبدأ الذي كرسه المشرع في القانون 11/90 أن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة، إلا ما تعلق منه بما تقضي به المادة 12، و طالما أن إبرام عقود محددة المدة من أجل أعمال تتميز بالطابع الدائم لا تتفق و المبدأ المذكور، فإن إرتباط العامل بعقد محدد المدة لتنفيذ أعمال ذات طابع دائم ما عدا حالة إستخلاف عامل تغيب مؤقتا، عن عمله يعد مخالفا لما نص عليه القانون 11/90 طبقا للمادة 14 منه، والتي تقضي بأنه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون"

أي يجب أن يكون العقد مبرما من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 و هي حالات تتعلق بأعمال لا تتسم بالطابع الدائم، معناه أن يتعلق بأشغال أو خدمات غير متجددة، أو أشغال دورية ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية أو لتزايد العمل، أو أشغال ذات مدة محددة، و يستثني من ذلك حالة وحيدة و هي حالة إستخلاف عامل مثبت إذ يكون فيها العمل ذو طابع دائم و يجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة.

الفرع الثاني : ابرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب إقتصادية

تنص المادة 69 في فقرتها الثالثة من القانون 11/90 على مايلي :

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

يتضح من خلال هذه المادة عدم استخلاف العمال الذين تم تسريحهم لأسباب إقتصادية، بعمال آخرين في نفس منصب العمل. و نفس الصنف المهني و انه من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية ، فانه لا يمكن مع ذلك ابرام عقود محددة المدة او غير محددة المدة مع عمال جدد . و هنالك اتفاق فقهي الى جانب النصوص القانونية المقارنة مع الإجتهد القضائي حول هذه المسألة حفاضا على حقوق العمال بعدم السماح للمستخدم من اللجوء لمثل هذه التصرفات، و التي يمكن ان تعبر عن رغبة استبدال عمال متعاقدين لمدة غير محددة بآخرين متعاقدين لمدة محددة .حيث اعتبر الفقه هذا التصرف بمثابة اجراء يخفي ارادة المستخدم بتسريح عدد من العمال بالإعتماد على السبب الإقتصادي و استبدالهم بآخرين بأقل حماية، المقررة قانونا بالنظر إلى مركزهم المؤقت.¹

الفرع الثالث : استخلاف عمال في حالة إضراب

الإضراب هو التوقف الجماعي والمتفق عليه عن العمل؛ من طرف العمال بهدف ممارسة الضغط على المستخدم و الحصول على تلبية المطالب المهنية التي هي موضوع الخلاف معه و حق الإضراب في القانون الجزائري هو أحد الحقوق الأساسية للعمال، وله قيمة دستورية نتيجة الإعتراف الدستوري الصريح به عبر مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث جاء النص عليه ضمن الفصل المتعلق بالحقوق و الحريات. كما أنه حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا و بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كلي أو جزئيا إلا أن المشرع قد منع المستخدم من ابرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين، إذ تترتب على

¹ -بشير هدي، عقد العمل محدد المدة، مرجع سابق ، ص122

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

ممارسة هذا الحق نفس الآثار التي تترتب عن الحالات الأخرى للتعليق التي هي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق عملهم .

وتجسيدا لهذا التكريس الدستوري صدر القانون رقم 90- 02 ، ليكرس حق الإضراب لكل العمال¹.

¹ -بن صاري يسين ، عقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق ،ص99

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

المبحث الثاني : حقوق العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة

إن عملية تنفيذ عقد العمل المحدد المدة صعبة مقارنة بعملية تكوينه، حيث يمر عقد العمل محدد المدة طيلة مدة سريانه بعدة تطورات و أوضاع مختلفة تؤثر على الحياة المهنية للعامل، وذلك منذ إبرام العقد المحدد المدة إلى غاية انتهاء علاقته بصاحب العمل، سواء كان ذلك نتيجة النهاية العادية أو تعرضه للإلغاء من طرف إرادة أحد الطرفين، وعليه سنتطرق في المبحث إلى تعديل أو تعليق حقوق العامل عند عقد العمل محدد المدة (المطلب الأول)، حقوق العامل عند انقضاء عقد العمل محدد المدة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعديل أو تعليق حقوق العامل في عقد العمل محدد المدة

إذا كانت القاعدة العامة المعمول بها في تعديل العقد تقتضي بعدم امكانية تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين، أو بتغير النصوص القانونية، إلا أننا نلاحظ بان المستخدم كثيرا مايتدخل بإجراء تعديل لعلاقة عمله، وكما أن القوانين الحديثة تمنح للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله لفترة معينة دون أن يتسبب ذلك في انهاء علاقة العمل بسبب حتميات و ظروف خاصة بكل حالة معينة تمنع العامل من تنفيذ إلتزاماته المهنية، لتستعيد العلاقة سريانها بعد زوال سبب تعليقها اذا لم تنقضي المدة المخصصة للعقد، و سنبين تعديل أو تعليق حقوق العامل عند عقد العمل محدد المدة في الفروع التالية¹:

الفرع الأول: حقوق العامل عند تعديل عقد العمل محدد المدة

هنالك الكثير من المواقف التي تتعرض فيها علاقة العمل محددة المدة أثناء تنفيذها خلال المدة المحدد للعمل إلى أسباب ومواقف تفرض إعادة النظر ومراجعة أحكامها، مثلها مثل علاقة العمل الغير محددة المدة²، وسنتطرق إليها فيما يلي :

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق ، ص 94

² - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2002، ص 122

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

أولاً : تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين

قد تتطلب الظروف الفعلية للعمل إلى تعديل علاقة العمل هذه جزئياً أو كلياً ، خاصة إذا فرض القانون أو الإتفاقية الجماعية ذلك دون أخذ بعين الإعتبار إرادة الطرفين .

حيث نصت المادة 62 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر على انه : "يعدل عقد العمل اذا كان القانون او التنظيم او الإتفاقيات او الإتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا من تلك التي نص عليها عقد العمل". وهي الحالات التي كثيرا ما تحدث لاسيما فيما يخص الجوانب المادية كزيادة الأجور ، المكافآت من اي نوع كانت ، او وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل .

كما أن للعامل الحق في التمسك بتطبيق الاتفاقية الجماعية إذا نصت على امتيازات إضافية غير موجودة في بنود العقد باعتبارها منفعة له.

ثانياً : تعديل عقد العمل محدد المدة بإرادة الطرفين

لقد نصت المادة 63 من القانون 11/90 المذكور سابقا مايلي : "يمكن تعديل شروط عقد العمل ، وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون" ويتضح من سياق هذه المادة أن المشرع قد سمح للمتعاقدين في اطار علاقة العمل التي بينهما القيام بتعديل شروط العقد وحتى طبيعته ، بناء على طلب احد أطراف هذا العقد سواء كان العامل أو المستخدم ، وفي كلاهما يجب موافقة الطرف الآخر على هذا التعديل أي توافق ارادتهما على تعديل شروط أو طبيعة عقد العمل¹.

كما يجدر الإشارة الى أنه في هذا التعديل لايجوز الإتفاق على تعديل الشروط الأساسية والجوهرية لعقد العمل ، لأنها تعتبر من النظام العام لاسيما مايتعلق منها بشرط المدة او الحالة

ثالثاً : تعديل عقد العمل محدد المدة بإرادة منفردة لصاحب العمل

إن أقوى ضمانات للعامل لإستقرار في عمله هو تطبيق قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين والتي تحول على تعديل عقد العمل دون موافقته ، كحماية له من تعسف رب العمل وإستخدام

¹ -فاطمة الزهرة بلهور ، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق ، ص 58

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

سلطته عليه ، كما أن للعامل الحق في التمسك ب نص المادة 63 من القانون 11/90 كي تحول دون تغيير عقد العمل .

كما ان اي تغيير في العقد يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر تعديلا جوهريا ومادام عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت أن يتمسك بالعقد الأصلي¹

الفرع الثاني : حقوق العامل عند تعليق عقد العمل محدد المدة

التعليق هو الوضعية القانونية التي يتم فيها إيقاف علاقة العمل بين العامل والمستخدم بصفة مؤقتة ، نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في المهام الموكلة له لمجموعة من الأسباب والدوافع والتي لايمكن معها الفسخ النهائي لعلاقة العمل².

وهذه الأسباب حددتها المادة 64 من القانون 11/90 التي تنص على ما يلي : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

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

¹ -همام محمد محمود زهران ،قانون العمل ،دار الجامعة ،الإسكندرية ،2003،ص386

² -بن صاري يسين ،عقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق ،ص107

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

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

ان رجوع العامل الى مكان عمله لإستكمال مدة العقد يضعنا امام حالتين اساسيتين هما :

أولا : زوال سبب التعليق قبل انقضاء الأجل

وفي هذه الحالة لا يطرح أي اشكال بحيث تعلق علاقة العمل لأحد الأسباب المذكورة سابقا والرجوع يكون داخل المدة الزمنية لعقد العمل، فهنا يمك للعامل أن يستند على المادة 65 من القانون 11/90 للعودة الى منصب عمله لإستقاء المدة المتبقية من

عقده لأن نظام التعليق يفترض إعادة إدراج العامل في منصب عمله كنتيجة لذلك بموجب نص قانوني صريح بمجرد زوال سبب التعليق.¹

ثانيا : زوال سبب التعليق بعد انقضاء الأجل

أما في هذه الحالة فالآثار التي تنتج عن العقد الملزم للجانبين قد زالت بفعل انتهاء المدة المتفق عليها في عقد العمل محدد المدة ،ولا يمكن اعتبار مدة التعليق سببا في تمديد مدة عقد العمل ، كما انه لا يكون هنالك حق للعامل في المطالبة باعادة ادراجه في منصبه .

لأن سبب المدة في عقد العمل كان بسبب خاص أو بحالة هي بطبيعتها مؤقتة كموسم الحصاد فهنا يكون سبب مدة العمل هو الحصاد وموسم الحصاد قد انقضى ، أو احد الأسباب المذكورة في المادة 12 من القانون سالف الذكر ،بحيث زوال الداعي لتلك الحالات ينقضي معه الغرض لتنفيذ العقد المرتبط بها.²

¹ -بن عزوز بن صابر ،نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ،دار الحامد للنشر ،عمان،2011

ص141،

² -بن صاري يسين،عقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق ص 110

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

المطلب الثاني : حقوق العامل عند انقضاء عقد العمل محدد المدة

لم يكن هناك اهتمام بالتمييز من جانب الفقه بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة إلا فيما يتعلق بأسباب انتهاء كل منهما وعليه سنبين حقوق العامل عند انقضاء عقد العمل محدد المدة .

ان عقد العمل محدد المدة ينتهي بصفة تلقائية وعادية بعد حلول اجل انتهاء مدة العقد او بانتهاء العمل المتفق عليه وهو ما هو مكرس قانونا، وبهذا انتهاء التزامات كل منهما اتجاه الآخر عامة .

إلا انه بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة يمكن ان يستمر الطرفان في تنفيذ التزامتهما اتجاه الآخر فيتجدد العقد صراحة أو ضمنيا ، ولنهاية عقد العمل طرق سنبينها كالآتي :

أولا : النهاية العادية لعقد العمل محدد المدة وآثارها

سبق وأشرنا الى ان تحديد المدة في عقد العمل هي استثناء عن الأصل الذي هو عدم تحديد مدة العقد إلا اذا برره القانون في إحدى الحالات على أن تحدد المدة في بداية العقد صراحة، كما أن إنقضاء العلاقة التعاقدية حتى وإن كان بصفة عادية يرتب أثارا على صاحب العمل وهي في النقاط التالية :

1-أثار نهاية العقد بانتهاء مدته : تنتهي علاقة العمل بصفة عادية بإنهاء مدته و لكن فيما يتعلق بالإجراءات السابقة لإنهاء هذا العقد فإننا نجد :

توجب والتزام صاحب العمل بتسليم شهادة نهاية العمل عندما تكون هناك نية بعدم التجديد

وتجدر الإشارة الى أنه تم إلغاء إشعار العامل بأسبوعين قبل إنتهاء عقده

ثانيا : الإستمرار في تنفيذ الإلتزامات من الطرفين بعد انتهاء أجل العقد

و بالرجوع إلى إجتهااد قضاء المحكمة العليا فإننا نجده قد إستقر صراحة على إمكانية تجديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة وأن ذلك لا يجعل عقد العمل غير محدد المدة بمفهوم القانون 11/90

الفصل الأول : الضمانات الموضوعية للعامل في عقد العمل محدد المدة

ومن ثم فإن إمكانية التجديد حتى وإن لم يفترضها المشرع ضمن نظام العقود محددة المدة إلا أنه من جهة لم يمنعها صراحة و لم يحددها ولهذا نتطرق الى مايلي :

التجديد الصريح لعقد العمل محدد المدة : يكون التجديد صريحا في حالة ما إذا وجد بند صريح في العقد يوضح إمكانية التجديد و ذلك بطلب من أحد الطرفين و إعلان الطرف الآخر قبله التجديد ، ويتم ذلك قبل انتهاء المدة المقررة في العقد.¹

عدم مشروعية التجديد الضمني : وهو الحالة المتمثلة في انتهاء أجل عقد العمل المحدد المدة واستمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل وهذا ما تطرقت اليه المحكمة العليا في اجتهادها " :حيث أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة دون تحرير عقد عمل آخر و استمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت انقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من القانون 11/90²

ثالثا :حقوق العامل عند إنهاء عقد العمل محدد المدة :

ان عقد العمل محدد المدة يترتب عنه عدم جواز انهاءه بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه قبل حلول أجله .

إلا أنه هناك حالات يتم فيها إنهاء عقد العمل من العامل او من المستخدم وهي كالآتي

1-إنهاء العامل عقد العمل محدد المدة :

إن العامل الذي أبرم عقد العمل بإعتباره الطرف الضعيف في العقد في هذه العلاقة يمكنه إنهاء هذه العلاقة في حالة ما إذا وجد سبب يمنعه من تنفيذ ما التزم به ويكون هذا الإنهاء في أغلبية الأحيان عن طريق الإستقالة أو عن طريق الاتفاق مع صاحب العمل على وضع حد للعقد الذي يجمعهما قبل موعد انتهائه.³

¹ -عبد الحليم أكمون ،تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري ،قصر الكتاب ،البلدية 2007،ص32

² -المادة 14 قانون 11/90 ، مرجع سابق

³ -محمد الصغير بعلي ،تشريع العمل في الجزائر ،دار العلوم ، الجزائر،2000،ص45

2-إنهاء صاحب العمل عقد العمل :

إن القاعدة العامة لعقد العمل محدد المدة لاتجيز لصاحب العمل إنهاءه بإرادته المنفردة قبل إنتهاء مدة العقد ، إلا أننا نجد أن القانون أجاز لصاحب العمل إنهاءه إذا كان هناك ضرر على حسن سير العمل او الإضرار بسمعة المشروع ، كما ان لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً وفقاً لما هو وارد في الإتفاقية الجماعية أو القانون الداخلي للمؤسسة وان هذه الأضرار قد تسبب ضرراً لصاحب العمل ، أي أن هذه الأسباب تعتبر أسباباً مشروعة لإنهاء التعاقد بين العامل وصاحب العمل بصفة منفردة ، كما ان صاحب العمل ليس ملزماً بتعويض التسريح ويتعين على صاحب العمل القائم بالإنتهاء إثبات شرعية هذا الإنتهاء . و لكن هذه السلطة أو الحق مقيد بشرط عدم التعسف في إستعماله ، ولكن قد يقوم رب العمل بإنهاء خدمة العامل قبل إنتهاء مدة العقد وبدون سبب مشروع فيكون إنهاء رب العمل لعقد العمل في هذه الحالة تعسفياً ، فيعتبر التسريح التعسفي أحد تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق ، في حقيقة هذا الأمر يعتبر هذا الإنتهاء قبل الأجل وبدون توفر سبب مشروع صورة من صور فسخ علاقة العمل وتطبيق من تطبيقات القانون المدني في مادة فسخ العقود.¹

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق ، ص 123

خلاصة الفصل الأول :

كنتيجة عامة لهذا الفصل يمكن القول أن عقد العمل المحدد المدة شأنه شأن عقد العمل الغير المحدد المدة، حيث يمكن أن تعترض تنفيذه عوامل تؤدي إلى إدخال تعديل عليه وذلك يكون بصدور قانون جديد، أو اتفاق الطرفين على التعديل ما دام في ذلك منفعة للعامل، وقد ينفرد رب العمل بتعديل عقد العمل المحدد المدة، وفي كل الأحوال يجب أن لا يكون التعديل يمس عنصرا جوهريا في العقد وإلا فإنه يعد باطلا، كما أنه هناك حالات يتعذر فيها على العامل الالتحاق بمنصب عمله لأسباب معينة فتعلق علاقة عمله لفترة محددة إستنادا إلى إحدى حالات التعليق المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 11/90، وبزوال سبب التعليق يرجع العامل لإستكمال ما تبقى من مدة العقد، ولكن قد تتقضي المدة المحددة ويزول معها سبب إبرام العقد فهنا لا يحق للعامل العودة إلى منصب عمله، أما إذا كانت طبيعة العمل الذي يمارسه تسمح له بالعودة لإكمال ما بدأ القيام به فيمكنه الرجوع لمنصب عمله عن طريق تجديد هذا العقد، فتنتهي هذه العلاقة المبرمة لمدة محددة بصفة قانونية عادية بانتهاء المدة المحددة لها أو بإنجاز العمل المتفق عليه دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق الطرفين كما يمكن أن تمتد هذه العلاقة بمبادرة احد الطرفين، أو عن طريق استمرار العامل في مزاولة عمله وسكوت المستخدم عن ذلك أو ما يعبر عنه بالتجديد الضمني وفي هذه الحالة تتحول علاقة العمل إلى غير محدد المدة تسري عليها كافة إجراءات انتهاء علاقة العمل المبرمة لمدة غير محددة سواء كان الإنهاء من العامل أو صاحب العمل.

الفصل الثاني:

الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل المحدد المدة

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

سعيًا لتقديم حماية أكثر للعامل في عقد العمل محدد المدة وجب تفعيل الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة ، وذلك بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل حيث تتم الرقابة بما يسمى بالرقابة الإدارية وهي عن طريق مفتشية العمل أو بالرقابة القضائية وهي عن طريق القضاء ، وبما أن عقد العمل محدد المدة ماهو إلا أداة أو وسيلة إحتياطية يلجأ لها رب العمل لمواجهة الظروف الإستثنائية التي قد تواجهها المؤسسة المستخدمة ، و إنطلاقًا من هذه الخاصية أي الإستثنائية فإنه كان واجبا على المشرع الجزائري أن يوفر له آليات قانونية لضمان هذه الصفة الإحتياطية ، فماكان على المشرع إلا أن يجسدها في أجهزة مختلفة المصدر والإختصاص وهذا لزيادة تقوية هذه الرقابة وفعاليتها ، فأوجد رقابة داخل المؤسسة نفسها لأجهزة تمثيل العمال كالنقابة وأعطاه إطارها القانوني وحمايتها القانونية كما أوجد رقابة خارجية تمثلها وزارة العمل المتمثلة في مفتشية العمل وهي تعتبر رقابة إدارية خارجية تمارسها الدولة على المؤسسة المستخدمة. ومنه سوف نتطرق إلى الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة في **المبحث الأول** والعقوبات المترتبة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة في **المبحث الثاني**

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

المبحث الأول : الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة

لقد أحاط المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة بنصوص قانونية وتنظيمية، ولم يتركه وسيلة في يد المستخدم لإستعملها كيفما يشاء لتلبية مصالحه حصرا، أو إختيار طريقة التعاقد حماية للعامل، وأسند مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل لمفتشية العمل، للتأكد من أن عقد العمل محدد المدة المبرم بين العامل والمستخدم قد تم في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وإلى جانب مفتشية العمل يلعب القضاء دورا مهما في الرقابة على تطبيق قواعد العمل محدد المدة عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار في شأنه.¹

منه سنتطرق في المبحث إلى رقابة مفتشية العمل في **المطلب الأول** والرقابة القضائية في **المطلب الثاني**

المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل

لقد جاء بمفهوم المادة 12 مكرر من القانون 11/90 أن مفتش العمل المختص إقليميا هو الذي يتأكد من أن عقد العمل محدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من نفس القانون وأن المدة المكتوبة في العقد موافقة للنشاط الذي وُصف من أجله العامل ومنه نقول أن مفتشية العمل هي الهيئة الإدارية والعمومية المختصة قانونا بمجال التفتيش والتحقيق والرقابة على عقد العمل.²

ومنه سوف نتطرق في هذا المطلب الى فرعين مهمين هما :

الفرع الأول : التحريات ذات الطابع المدني

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

¹ - طريببت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، مرجع سابق، ص 237

² - بوصنيور مسعودة، الحماية الجنائية للعامل، شهادة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 152

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

أولاً : مدى تطابق العقد المحدد المدة مع الحالات المنصوص عليه في المادة 12 طبقاً للقانون 90-03 فإن لمفتش العمل السلطة القانونية لزيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة إختصاصه لمراقبة مدى إلتزام المستخدم بمدى تطبيق القواعد القانونية والنصوص التنظيمية في عقد العمل محدد المدة ، وأن له الحق في الإطلاع على أي وثيقة او دفتر منصوص عليه في قانون العمل¹.

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

ثانياً : التحقق من المدة المبرمة في العقد تتطابق مع النشاط الذي ابرم من أجله كما أن لمفتش العمل الحق في التحقق مما إذا كانت المدة التي تعاقد العامل والمستخدم عليها تتطابق والنشاط الذي وُصف من أجله العامل ، وهنا يمكن أن نجد إفتراضين هما :

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

2- وإما أن تكون المدة التي تم الإتفاق عليها أقل من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة لا يوجد أي إشكال باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين طالما لم تقع فيه أي مخالفة للقانون ولا يمنع ذلك من أن يتم تجديد مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها بالمادة 12، وفي حالة وجود وثبوت مخالفة فيقوم مفتش العمل بإلزام المستخدم بالكف عن المخالفة في أجل لا يتجاوز 08 أيام.²

الفرع الثاني : التحريات ذات الطابع الجزائي

في حالة عدم إستجابة صاحب العمل للإعذار الموجه إليه خلال المدة المحددة قانوناً يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ويرسله إلى الجهة القضائية المختصة، والمقصود بها هنا وكيل

¹ - المادة 02 من القانون 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، ج،ر، العدد 6، بتاريخ 7 فيفري 1990

² - طريبيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، مرجع سابق ، ص 239

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

الجمهورية الذي يوجد في دائرة إختصاصه مفتش العمل وعلى المحكمة الجزائية أن تبث في الدعوى خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والإستئناف وهذا طبقا لمادة 12 المذكورة سابقا ، كما تنص المادة 14 من 90-03 ان "تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض"

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

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

المطلب الثاني : الرقابة القضائية

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

حيث أن رقابة القاضي تتجلى في رقابته على الشروط الشكلية التي يخضع لها عقد العمل محدد المدة بحكم طبيعته الإستثنائية والمؤقتة وشروط موضوعية تتمثل في السبب الذي أبرم من أجله العقد ومدى تطابقه مع الوقائع الموضوعية أمامه ففي الحالة الأخيرة يقوم القاضي بالرقابة على مدى ملائمة الحاجة للجوء لهذا النوع من العقود لإبرامه ولهذا سوف نتطرق الى³:

¹ -بن عمار مقني ،قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية 2010،ص138،

² -بن صابر بن عزوز ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ،مرجع سابق ،ص79

³ -طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق،ص244

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

الفرع الأول : الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل

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

1-الكتابة : من خلال المادة 11 من القانون 11/90 يظهر مدى اجبارية الكتابة في عقد العمل محدد المدة مهما كان سبب العقد أو مدته كما لا بد أن يتضمن هذا العقد كما هو الشأن في جميع العقود على كل المعلومات التي من شأنها تسهيل رقابة مفتشية العمل التي يجب أن يعرض على رقابتها مسبقا لفحصه ومراقبة مدى شرعيته¹، لذلك وجب ان يتضمن العقد سبب ابرامه و اسم ولقب العامل ومؤهلاته المهنية وتاريخ نهاية العقد كما جاء به قرار المحكمة العليا تحت رقم 158393 المؤرخ 14/14/1998 وفيه " لكن حيث أن الطاعن لم يبين كيف خالف قاضي الموضوع أو أخطأ في تطبيق المادة 12 من القانون السالف الذكر، كما أنه لم يستطع إثبات صفة العقد المحدود المدة لأن الوثيقة المقدمة من طرفه لا تكون عقدا بين الطرفين وإنما هي إرسالية داخلية بين البنك المركزي الجزائري ببجاية والمديرية العامة بالجزائر، حيث يتبين من العلاقة التي كانت تربط المطعون ضدها بالطاعن أن الشروط المنصوص عليها في المادة 12 من القانون السالف الذكر لم تحترم إذ أن الطاعن لم يقدم أية وثيقة تبين طبيعة، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"²

2-العلم والتوقيع : العلم عنصر من عناصر الرضا في التعاقد ويستشف علم العامل بطبيعة العقد الذي يربطه بالمستخدم من خلال توقيعه عليه، غير أنه يطرح السؤال هل أن عدم توقيع العامل للعقد يعتبر بمثابة إنعدام للكتابة؟

¹ -طريببت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ،مرجع سابق ،ص245

² -أوصيف سامية ،غشام نجاه،عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون

أعمال ،جامعة محمد بوضياف .المسيلة ،سنة 2016/2017 ،ص29

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

لم ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة لتبليغ أو تسليم العقد، و لكن إعتبر الاجتهاد القضائي أن عدم التوقيع يعد بمثابة انعدام للكتابة¹.

الفرع الثاني : الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الموضوع

حيث انه تنص المادة 12 مكرر من القانون المذكور اعلاه على "على مفتش العمل أن يتأكد بأن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد تمت موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".

كما نصت في فقرتها الأخيرة على "يبين عقد العمل مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"

1- ذكر السبب : لاتكتمل الشكلية إلا بذكر السبب بدقة وتوضيح المهام المقرر إنجازها

وعندها يقرر القاضي ما إذا كانت قابلة للإدراج ضمن الفئات المقررة قانونا .

وقد جاء في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 158075 المؤرخ في 10/03/1998 حيث أنه "يتبين بالرجوع إلى أوراق الملف أن المطعون هذه أبرام عقدين محدودي المدة، الأول ابتداء من 1994/05/30 إلى 1995/05/25 لمدة 12 شهرا والثاني محل النزاع الحالي، ابتداء من 1995/05/30 إلى 1995/11/29 لمدة 6 أشهر، وحيث أن كلا العقدين وخاصة العقد الثاني المتنازع بشأنه، لم يتم وفقا لنص المادة 12 من القانون 11/90 لم يبين فيهما بدقة أسباب المدة المقررة حسب الحالات المنصوص عليها في تلك المادة"

2- ذكر المدة : ان مدة العمل في عقد العمل محدد المدة واسباب المدة يفرضها القانون ومع ذلك

لايحدد لها حد ادنى أو أقصى فقد يترك تقديرها للقاضي إذا كانت المدة المحددة في عقد العمل متطابقة مع السبب المذكور في العقد في هذا النوع من العقود كأن يذكر في العقد ان مدة العمل تتعلق بحصاد موسمي مثل القمح فهنا تكون للقاضي حق تقدير مدة الحصاد وان مدة العقد تمتد مدة الحصاد وتنتهي مع انتهائها².

1 - عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ،دار القصبه ،الجزائر ،2003،ص108

2 - أوصيف سامية ،غشام نجاة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون

أعمال ،جامعة محمد بوضياف .المسيلة ،سنة 2016/2017 ،ص30

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

المبحث الثاني : العقوبات المترتبة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة

إن مخالفة أحكام عقود العمل محدد المدة يترتب جزاء سواء كان جزاء مدني أو جزاء جزائي ويعتبر بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد آمرة من النظام العام ،حيث جاءت هذه القواعد لحماية الأطراف من أي انحراف أو تعسف ، فقرر المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزائين أحدهما مدني وهدفه تعويض العامل أو التغيير في طبيعة العقد والآخر جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل مخالف¹.

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

المطلب الأول : الجزاء المدني

ان الجزاءات المدنية المقررة تتمثل في نوعين ،الأول وهو في إعادة تكييف الطبيعة القانونية لعقد العمل المبرم ،أما الثاني فهي في إمكانية تعويض العامل عن الضرر الذي ألحقه به المستخدم ، حيث يلجأ العامل لرفع دعوى قضائية أمام المحكمة المختصة لطلب إسترداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة، أو التعويض الذي يقرره القاضي. كما أنه لا يوجد نص قانوني يدل ان للعمال اصحاب العقود الدائمة وأصحاب العقود محددة المدة نفس الحقوق بل يستخلص ذلك من نص المادة 137 من نفس القانون بخصوص حالات بطلان العقد .

أولا : إعادة تكييف العقد

لقد أشار المشرع من خلال المادة 14 من القانون 11/90 الى اعتبار عقد العمل محدد المدة على عكس ماتنص عليه احكامه علاقة عمل دائمة دون الإخلال بالأحكام الواردة في النصوص القانونية الأخرى².

¹ -سلامي امال، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون العام ،جامعة قسنطينة 1 ،سنة 2012/2013

² -بن صاري يسين ، عقد العمل محدد المدة،مرجع سابق ص 149

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

كما ان إنعدام عقد عمل مكتوب مع إستمرارية علاقة العمل بعد إنتهاء العقود المحددة يجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة المدة ، بحيث لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل .
ونفس الشيء في حالة عدم احترام عقد العمل محدد المدة طبقا لما جاء في المادة 12 من قانون علاقات العمل .¹

ثانيا : التعويض عن الضرر

إن التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل المتعاقد ، يعتبر جزءا مدني في حال الإخلال بعقد العمل محدد المدة وهو الذي نصت عليه المادة 73 في الفقرة الرابعة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، والتي أشارت إلى تعويض العامل في حال تسريحه من طرف المستخدم مع عدم إحترام الإجراءات القانونية ، كما أنه يكون تحديد التعويض وفق القواعد العامة وليس وفق المادة 73 ، وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتقدير التعويض .²

المطلب الثاني : الجزاء الجنائي

لقد نص المشرع من خلال قانون العقوبات والقانون الخاص بعلاقات العمل على مجموع من النصوص ، التي تفرض عقوبات تتراوح بين غرامات مالية وعقوبات بالحبس ، وخاصة بعد إصلاحات سنة 1990 والتغييرات التي جاءت بها في مجال تنظيم علاقات العمل المؤقتة .
بالإضافة إلى الجزاءات المدنية والجزائية المتعلقة بالإخلال بأحكام العقد المحدد المدة وعدم إحترام شروط إنعقاده، هناك عدة عقوبات أشار إليها المشرع في قانون رقم 11/90 تتعدد مع تعدد مبالغ الغرامات حسب نوع المخالفات كالجزاء المقرر للمستخدم الذي يقوم بتشغيل عمال قصر بعقود محددة المدة هو تحميله غرامتين الأولى بمبلغ يقدر بين 1000 و 2000 دج طبقا للمادة 146 مكرر والثانية بمبلغ بين 1000 و 2000 دج طبقا للمادة 140 والتي تنص على أنه يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليه وذلك في حالة العود.

¹ - طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة مرجع سابق ، ص 260

² - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، مرجع نفسه، ص 261

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

من جهة أخرى نصت المادة 139 من قانون 11/90 على حالة العود وقضت على أنه تضاعف الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات، ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثنا عشرة شهرا التي تسبق الواقعة اللاحقة بمعنى أنه في حالة ارتكاب نفس جريمة إبرام عقود محددة المدة بدون إحترام شروطها القانونية خلال الاثنا عشرة شهرا الموالية بعد الإدانة يعتبر عودا وتضاعف من أجله الغرامة¹.

وطالما أن الجريمة تأخذ وصف المخالفة وفقا لهذا القانون، وأن إثباتها بمحاضر يعتبر دليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي وهذا ما قضت به المادة 400 قانون الإجراءات الجزائية ، فإن فرع المخالفات للجهة القضائية المختصة هو صاحب الإختصاص للفصل فيها.

¹ - بن صاري يسين ، عقد العمل محدد المدة، مرجع سابق ،ص 160

الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة

خلاصة الفصل الثاني

وكخلاصة لما سبق فإنه تنشأ علاقة العمل الفردية كقاعدة عامة لمدة غير محددة وذلك حفاظا وضمانا لإستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل والهيئة المستخدمة غير أنه إستثناء عن القاعدة العامة ولاعتبارات عملية يمكن إبرام علاقة العمل لمدة محددة، فأورد المشرع في نص المادة 12 من قانون 11/90

والمتعلق بعلاقات العمل، وتوجد حالات يمكن فيها لرب العمل أن يلجأ إلى إبرام عقد عمل محدد المدة وتتمثل في:

- 1- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
 - 2- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
 - 3- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقتا.
 - 4- يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- فجاءت هاته الحالات على سبيل الحصر لا المثال مما يجعل أي عقد يبرم خارجها يعد باطلا، هذا بالإضافة إلى حالات أخرى لا يمكن فيها اللجوء فيها إلى إبرام عقد عمل محدد المدة لعدة اعتبارات سواء كان ذلك لإتسام النشاط بطابع الديمومة أو أن القانون نص على ذلك.

الضائفة

الخاتمة:

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

النتائج:

بهدف تحاشي تكرار ما سبق ذكره وصعوبة تلخيص المذكرة أو ما تم التعرض له في بحثنا في الحيز الضيق للخاتمة فإننا نستعرض بعض نتائج لعقد العمل محدد المدة وهي كالاتي:

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

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

الخاتمة

3- ترك فرصة أكبر لأطراف العقد لاختيار طبيعة علاقة العمل التي تحكمه ومنه يكون عقد العمل الأكثر ملائمة لكل طرف خصوصا أن توجه الجزائر حاليا في تعديل قانون العمل ليكون أكثر مرونة من القانون الساري المفعول حاليا ليبين أفكار أرباب العمل ورفع يد الدولة الضابطة في مراقبة العقود.

4- تنظيم ورشات وأفواج عمل تتكون من الممارسين والخبراء ورجال القانون لبلورة صياغة جديدة، مثل هذه العقود على أن يراعى فيها موازنة بين مصالح رب العمل ومقتضيات استمراريته وبين العامل صاحب المركز الأضعف في الحفاظ على حقوقه وألا نجعل من العقد محدد المدة كسبب في انتهاك حقوقه.

التوصيات:

نرى في الأخير أن يتم الأخذ بالاقترحات أو التوصيات التالية:

1- تشديد العقوبة الجزائية المنصوص في حالة مخالفة نظام عقود لعمل محددة المدة حتى تتمكن من القيام بوظيفة الردع.

2- تحديد المدة القصوى لهذا العقد وكذا تحديد عدد المرات التي يتجدد فيها العقد تفاديا لتعسف أرباب العمل.

3- تنظيم مسألة تعليق علاقة العمل لأي سبب كان لمدة أطول من مدة العقد بشكل يسمح بمعرفة حقوق العامل بعد زوال السبب المؤدي لتعليق العمل.

4- تحديد حالات إنهاء العقد المحدد المدة بالإرادة المنفردة من جهة العامل أو من جهة صاحب العمل، والنص على إجراءات ذلك.

5- وضع أسس تقدير التعويض حين الإنهاء التعسفي لعقد العمل محدد المدة من طرف أحد طرفيه.

6- تقرير تعويض لفائدة العامل بهذا العقد وهذا نظرا لاستثنائيته ولعدم الاستقرار المهني للعامل به.

7- إدراج مبدأ عام يمنع اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل إذا كان يتعلق بالنشاط العادي والدائم لصاحب العمل، إلا إذا كان الأمر يتعلق بتنفيذ مهمة ظرفية.

8- إعادة صياغة حالات اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل بشكل يضيق مجالها ليكفل ضمانات أكثر للعامل من جعل العمل لمدة محددة هو الأساس.

الخاتمة

9- تدارك الفراغ الذي خلفه المشرع فيما يخص الفترة التجريبية وهذا ما فتح المجال لتحايل أرباب العمل بجعل مدة العقد المحدد المدة متطابقة مع الفترة التجريبية.

10- تصحيح مصطلح الغياب الوارد في الحالة الثانية بالتعليق ما دام أن الأمر يتعلق بحالة تعليق العلاقة وليس الغياب الذي يتناوله نظام آخر.

وفي الأخير نسال الله عز وجل التوفيق في هذا العمل، وأن يكون هذه البحث المتواضع قد لمس كل جوانب الموضوع وأزلت أي لبس قد يتبادر إلى ذكر كل مطلع على هذا البحث العلمي ولو بشيء قليل، هذا ويبقى عملنا المتواضع مشوباً بالنقص لا بالإجادة، كون النقص من صفات البشر والكمال لله وحده خالقنا سبحانه وتعالى.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. القوانين:

- 1- القانون المدني رقم 75 / 58 المؤرخ في 26/09/1975، المعدل والمتمم.
- 2- القانون رقم 11/90 المؤرخ فيه 11/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر 68، والأمر 21/96 المؤرخ في 07/09/1996، ج ر 03.
- 3- قانون 03/90 المعدل والمتمم للقانون 11/90، والمؤرخ في 06 / 02 / 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر 08.

ثانياً: المراجع

1. الكتب:

- 1- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2005.
- 2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجسور، ط02، الجزائر، 2003.
- 3- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دارالحامد للنشر، عمان، 2011 .
- 4- بن عمار مقني، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010 .
- 5- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دارهومة ، الجزائر، 2002.
- 6- سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- 8- سيد محمود رمضان، شرح الوسيط في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2006.

- 9- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007 .
- 10- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه، الجزائر، 2003.
- 13- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، ط02، الجزائر، 2011 .
- 14- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2000.
- 15- ياسين بن صاري، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 16- همام محمد محمود زهران، قانون العمل ، دار الجامعة ، الإسكندرية، 2003.

II. رسائل ومذكرات علمية:

أ - رسائل دكتوراه:

- 1- بوصنبورة مسعود ، الحماية الجنائية للعامل، شهادة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

ب - مذكرات ماجستير:

- 1- خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة ماجستير، قسم ما بعد التدرج، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران السانية، وهران، 2009.
- 2- فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ،مذكرة ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود ومسؤولية جامعة الجزائر -1- بن يوسف بن خدة كلية الحقوق سعيد حمدين الموسم الجامعي 2016/2017
- 3- أوصيف سامية ،غشام نجاة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال ،جامعة محمد بوضياف .المسيلة ،سنة 2016/2017

III. مواقع الكترونية:

- 1- بلميحوب عبد الناصر ، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري ، موقع الانترنت: <http://member.miltimmania.fr/belmihou abdenaser/chapitre1.htm>.
- 2- الجهاد حمزة ، عقد العمل محدد المدة ، موقع الانترنت: <http://www.startimes.Com>. / faspix ?t=9302684

قائمة المصادر والمراجع

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ، رقم 164030 ، المؤرخ في 15/09/1998، مجلة المحكمة العليا ، ع02 ، قسم الوثائق، 2004.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
أ-د	مقدمة:
8	فصل تمهيدي: ماهية عقد العمل محدد المدة
9	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة
9	المطلب الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة
9	الفرع الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة فقها وقانونيا
9	أولا: التعريف الفقهي لعقد العمل محدد المدة
10	ثانيا: التعريف القانوني لعقد العمل محدد المدة
10	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل محدد المدة
10	أولا: عقد العمل محدد المدة عقد رضائي
11	ثانيا: عقد العمل محدد المدة عقد المعاوضة
11	ثالثا: عقد العمل محدد المدة من عقود المدة
12	رابعا: عقد العمل محدد المدة عقد شخصي
12	الفرع الثالث: عناصر عقد العمل محدد المدة وتمييزه عن بعض العقود الواردة على العمل
12	أولا: عناصر عقد العمل
15	ثانيا: تمييز عقد العمل عن بعض العقود الواردة على العمل

17	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة
18	المبحث الثاني: شروط صحة عقد العمل محدد المدة
18	المطلب الأول: الشروط الموضوعية لعقد العمل محدد المدة
18	الفرع الأول: الرضا
19	الفرع الثاني: المحل و السبب
19	الفرع الثالث: الأهلية
20	أولاً: أهلية العامل
20	ثانياً: أهلية المستخدم
21	المطلب الثاني: الشروط الشكلية لعقد العمل محدد المدة
21	الفرع الأول: الكتابة
22	الفرع الثاني: المدة
23	خلاصة الفصل التمهيدي:
24	الفصل الأول: الضمانات الموضوعية في عقد العمل محدد المدة
25	المبحث الأول: تحديد مجال إبرام عقد العمل محدد المدة
25	المطلب الأول: الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة
25	الفرع الأول: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير

	متجددة
26	الفرع الثاني: استخلاف عامل في منصب تغيب عنه صاحبه مؤقتا
26	أولا: استخلاف بعامل مثبت
26	ثانيا: أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقتا
26	ثالثا: أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه
27	الفرع الثالث: حالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع
27	الفرع الرابع: تزايد العمل أو أسباب موسمية
27	أولا: تزايد العمل
27	ثانيا: الأسباب الموسمية
28	المطلب الثاني: الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة
28	الفرع الأول: حالة الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم للمؤسسة
29	الفرع الثاني: حالة إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية
29	الفرع الثالث: استخلاف عمال في حالة إضراب
30	المبحث الثاني: حقوق العامل عند حلول عوارض على تنفيذ عقد العمل محدد المدة
30	المطلب الأول: تعديل أو تعليق حقوق العامل عند عقد العمل

	محدد المدة
31	الفرع الأول: حقوق العامل عند تعديل عقد العمل محدد المدة
31	أولاً: تعديل عقد العمل محدد المدة خارج إرادة الطرفين
31	ثانياً: تعديل عقد العمل المحدد المدة بإرادة الطرفين
32	ثالثاً: تعديل عقد العمل المحدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل
32	الفرع الثاني: حقوق العامل عند تعليق عقد العمل محدد المدة
33	أولاً: زوال سبب التعليق قبل انقضاء العقد
33	ثانياً: زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد
34	المطلب الثاني: حقوق العامل عند انقضاء عقد العمل محدد المدة
34	أولاً: النهاية العادية لعقد العمل المحدد المدة وأثارها
35	ثانياً: الاستمرار في تنفيذ الالتزامات من الطرفين بعد انتهاء أجل العقد
35	ثالثاً: حقوق العامل عند إنهاء عقد العمل المحدد المدة
37	خلاصة الفصل الأول:
38	الفصل الثاني: الضمانات الإجرائية في حماية العامل في عقد العمل محدد المدة
39	المبحث الأول: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة

39	المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل
39	الفرع الأول: التحريات ذات الطابع المدني
40	أولاً: مدى تطابق العقد محدد المدة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 12
40	ثانياً: التحقق من أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد
40	الفرع الثاني: التحريات ذات الطابع الجزائي
41	المطلب الثاني: الرقابة القضائية
42	الفرع الأول: الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الشكل
42	أولاً: الكتابة
42	ثانياً: العلم والتوقيع
43	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الموضوع
43	أولاً: ذكر السبب
43	ثانياً: ذكر المدة
44	المبحث الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة قواعد عقد العمل محدد المدة
44	المطلب الأول: الجزاء المدني

44	أولا : إعادة تكييف العقد
45	ثانيا: التعويض عن الضرر
45	المطلب الثاني: الجزاء الجنائي
47	خلاصة الفصل الثاني:
50	الخاتمة:
52	قائمة المصادر والمراجع:
56	فهرس المحتويات:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المخلص:

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

الكلمات المفتاحية: عقد العمل محدد المدة - علاقة العمل - صاحب العمل - العامل.

Abstract

This study aimed to highlight the importance of the fixed-term employment contract in the Algerian labor legislation. That it can only be resorted to within the framework of the cases mentioned exclusively under the provisions of article 12 of law 90/11 related to labor relations and the reasons for resorting to it, and to protect this contract, the legislator surrounded it with oversight carried out by the labor inspectorate or what is known as an administrative control.

It is also carried out by the judiciary or what is known as judicial oversight, and sometimes the fixed-term employment contract may arise some circumstances that require the intervention of a special legal system in the relationship, such as the case of suspension or modification, in addition to the case of renewal or termination, which always due to the peculiarities of the fixed-term contract takes a special character separate him from the normal relationship.

Key words:

Fixed-term - employment contract - work relationship - employer - worker.