

الحماية القانونية والقضائية للعامل في عقد العمل محدّد المدّة Legal and judicial protection of worker in a fixed-term labour contract

إسم شيخ سناء⁽¹⁾

⁽¹⁾ كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان

chikhsanaa@yahoo.fr

تاريخ النشر:

2021/04/21

تاريخ القبول:

2021/03/31

تاريخ الارسال:

2021/02/17

الملخص

أثرت الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر على تنظيم علاقات العمل بصفة عامة وعلى مدته بصفة خاصة، ورغم أنّ المشرع الجزائري اعتبر عقود العمل محددة المدة استثناء عن مبدأ الديمومة الذي يميّز علاقات العمل، وحصرتها في حالات محددة على سبيل الحصر، إلا أنّ الواقع أثبت انتشارها انتشارا واسعا لأنها أقلّ تكلفة من الناحية المادية وأقلّ التزاما من الناحية القانونية، لذا حاول المشرع الجزائري وضع معالم هذا النوع من العقود للحد من رغبات وأهواء المستخدمين من خلال حصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها ، وحذا حذوه القاضي الجزائري الذي أعطى تفسيرا ضيقا لهذه المعايير القانونية.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل محدّد المدّة – التشريع- القضاء- العامل- رب العمل.

Abstract

Algeria's political and economic reforms had an impact on the regulation of labour relations in general and on its duration in particular. Although the Algerian legislature considers fixed-term labour contract to be an exception to the principle of durability. Which characterizes labour relations and place them in specific cases, the reality has shown that they are widespread, as they are less physically expensive and less legally binding. The Algerian legislature has therefore tried to establish the parameters of this type of employment

المؤلف المرسل: شيخ سناء، chikhsanaa@yahoo.fr

relationship in order to limit the wishes and whims of employees by limiting the cases to which we can use. The same position was taken by the Algerian judge, who gave a narrow interpretation of these legal standards.

Keywords

fixed-term labour contract - legislative- judicial - worker - employer.

مقدمة

عرفت الجزائر خلال التسعينات توجهها اقتصاديا جديدا، وذلك من خلال التخلي عن النظام الاشتراكي وتبني النظام الرأسمالي، فصدر القانون رقم: 11/90 بتاريخ: 21 أبريل 1990 الذي تمّ تعديله وتميمه تدريجيا بحسب التطور الذي شهدته المنظومة القانونية ككلّ، حيث كرّس المشرع من خلاله عقود العمل محددة المدة من أجل مواجهة البطالة من جهة، وتحقيق الربح للمؤسسات الاقتصادية بأقلّ تكلفة من جهة أخرى.

هذا، ورغم أنّ الأصل في التعاقد في علاقات العمل هو الديمومة، والاستثناء هو الطابع المؤقت لعقد العمل وهذا حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف، إلا أنّ عقود العمل محددة المدة عرفت انتشارا واسعا في الوقت الراهن سواء في المؤسسات الخاصة أو حتى في الهيئات العمومية الاقتصادية والإدارية، وهذا ما أدى إلى كثرة المنازعات القضائية إما بسبب خرق القانون أو بسبب غموض نصوصه وهذا ما فتح الباب أمام اجتهاد المحكمة العليا لسد الفراغ التشريعي المسجل في هذا المجال.

لذا وضع القانون والقضاء الجزائريين مجموعة من القيود- في عقود العمل محددة المدة - لحماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعامل، فما هي هذه القيود؟ وما مدى نجاعتها في حماية العامل؟

لذا وضع المشرع الجزائري مجموعة من القيود لتدعيم مركز العامل لاعتباره الطرف الضعيف في عقود العمل محدّدة المدّة، وأنشأ أجهزة إدارية وقضائية تسهر على مراقبة مدى تطبيق هذه القيود على أرض الواقع.

وعلى هذا الأساس، يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما هي القيود التي وضعها المشرع والقضاء الجزائريين للجوء لإبرام عقود العمل محدّدة المدّة؟ وما مدى نجاعتها في تحقيق الحماية المقرّرة للعامل باعتباره الطرف الضعيف؟

هذا ما سنجيب عنه في هذه المداخلة من خلال الاهتمام بالناحيتين النظرية والتطبيقية وذلك بالاعتماد على المنهج التحليلي للنصوص القانونية المتعلقة بقانون العمل، بالإضافة إلى جمع القرارات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا لإبراز دور القضاء في حماية العامل في عقود العمل محدّدة المدة.

أولاً: القيود القانونية لإبرام عقد العمل المحدد المدة

من المبادئ المستقرة قانوناً هي ديمومة عقود العمل وهذا ضماناً لتحقيق الاستقرار الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي للعامل، فلقد اعتبر المشرع الجزائري أنّ علاقة العمل غير محددة المدة كأصل عام، غير أنّه يمكن استثناء إبرام عقد عمل محدد المدة في حالات خاصة وبشروط معينة.

1- الأصل العام

بالرجوع لنص المادة 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ نجدها تنص على ما يلي: " يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

يستفاد من هذه المادة أنّ المشرع الجزائري وضع قرينة قانونية مفادها أنه يعتبر عقد العمل غير محدد المدة في غياب الكتابة، وهذا حماية للعامل، فمن حقّه أن يعلم ببند عقد العمل كطبيعة العقد ومدّته، ولا يتحقق هذا العلم إلا عن طريق تحرير العقد في وثيقة مكتوبة.

كما أنّ تحرير عقد العمل محدّد المدة يسهّل على الأجهزة المكلفة بمراقبة مدى شرعية هذا العقد، وذلك بالاطلاع على البنود المنصوص عليها في العقد إذا ما كانت توافق التشريع المعمول به أم لا⁽²⁾.

يبدو أنّ هذه القرينة القاطعة في هذه المرحلة من الاقتصاد تقع على عاتق المستخدم بصفة خاصة الملزم بتقديم الدليل على مدة العقد لأنه من الصعوبة تصور مطالبة العامل بإثبات ذلك في الظروف الراهنة⁽¹⁾.

(1) منشور في الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

(2) بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدّد المدة، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر، 1، 2016-2017، ص 45.

كما أنّ للكتابة دورا كبيرا في إثبات علاقة العمل محدّد المدّة، والحكمة من ذلك هو التصدي للمستخدم والحيلولة دون تحاييله على العمال في تحديد بدء سريان عقد العمل، وهو أمر ضروري لإثبات علاقة العمل محدّد المدّة⁽²⁾.

بالرغم من الفائدة التي يحققها تحرير عقد العمل محدّد المدّة كتابة إلا أنّ أغلب المستخدمين يتهرّب من الكتابة، وذلك على الأرجح بدافع التملّص من تطبيق التشريع الاجتماعي بل الجبائي أو لتجنّب آثار التسريح الناجم عن العقد المبرم لمدّة غير محدّدة⁽³⁾.

2- الاستثناء

يمكن استثناء إبرام عقد عمل لمدة محددة في خمس حالات نصّ عليها المشرع صراحة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل والمكمل بالمادة 2 من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 وتتمثل هذه الحالات في:

أ- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

وهي أعمال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسات العادية لأنّها تتطلب مهارات خاصة لذا يجب أن تكون مدتها محددة من حيث الزمن، إلا أنّ طابع عدم القابلية للتجديد يدخل ضمن مفهومه تجديد العقد لأجل بعيدة ومعقولة، ومن أمثلة هذه الأشغال والخدمات غير المتجددة تجهيز مصلحة بأدوات الإعلام الآلي أو القيام بمراجعة الحسابات أو الطلاء في محل عمل.

ب- استخلاف عامل مثبت

نص المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 12 المذكور أعلاه على ما يلي: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه".

(1) ديب عبد السلام / عقد العمل محدّد المدّة، مقال منشور في المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2001، ص 18.

(2) مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2010، ص 82.

(3) بلولة الطيب، انقطاع علاقة العمل، برتي للنشر، الجزائر، 2007، ص 31.

إذن يتم الاستخلاف في إطار عقد عمل محدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل غاب عنه صاحبه مدة مؤقتة.

لقد حدّد المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون 11/90 حالات تعليق العمل والتي تتمثل في فيما يلي: اتفاق الطرفين، العطل مهما كان نوعها سواء مرضية أو أمومة أو بدون أجر، حالات الانتداب لأداء الخدمة الوطنية أو لممارسة مهمة نيابية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يتعلق بممارسة الوظيفة.

تجدر الإشارة إلى أنّه إذا كان المبدأ يتمثل في إمكانية استخلاف عامل بسبب تعليق علاقة العمل فإنّ القانون يمنع هذا الاستخلاف إذا كان تعليق هذا العمل بسبب الإضراب وفقا لمقتضيات المادة 33 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي تنص على ما يلي: " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين".⁽¹⁾

عند انتهاء حالة التعليق، يلتزم المستخدم بإرجاع العامل لمنصبه وفق مقتضيات الفقرة 2 من المادة 12 من القانون رقم 11/90 المذكورة سابقا وكذا نص المادة 65 من نفس القانون التي تنص على ما يلي: " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

ج- أشغال دورية ذات طابع متقطع

وفقا لنص الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون رقم 11/90 التي تنص على ما يلي: " يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي... عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع " فإنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع وهي الوسيلة الوسطى بين القيام بأعمال غير متجددة

(1) يرى المستشار في المحكمة العليا ديب عبد السلام أنه يمكن أن يمتد منع الاستخلاف حتى في حالة إثبات الطابع غير القانوني للإضراب.

يراجع ديب عبد السلام ، المرجع السابق، ص 21.

المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 12 والأعمال الموسمية المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من نفس المادة، ومن أمثلتها أشغال صيانة الصناعة المتخصصة. وتتميز هذه الأعمال بأنها تتجدد وتكرر خلال مدد متقطعة⁽¹⁾، ومن القطاعات التي تلجأ إلى إبرام عقد العمل محدد المدة في هذه الحالة هي القطاعات الصناعية والإنتاجية والخدماتية⁽²⁾.

د- تزايد العمل والأسباب الموسمية

قد تمر المؤسسة المستخدمة بظروف استثنائية وطارئة تجعل حجم الطلب على منتوجها يزداد فتلجأ إلى تشغيل عمال مؤقتين إلى غاية زوال تلك الظروف الاستثنائية بموجب عقود عمل محددة المدة.

إذن يتعلّق الأمر بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم ومستمرّ للمؤسسة، لكنّ هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي⁽³⁾، فيضطرّ المستخدم إلى توظيف عمال مؤقتين عن طريق إبرام عقد عمل محدد المدة إلى حين اجتياز هذا الظرف الطارئ والاستثنائي.

إنّ تزايد العمل يجب أن يكون له طابع مؤقت يتم إبرامه وفق عقد عمل محدد المدة، ومن أمثلته الطلبات المتعلقة بالحفلات والأشغال الإضافية ذات الصلة بمرحلة إعداد الحسابات الختامية، ولجوء بعض المصانع والمحلات الكبرى إلى تشغيل أعمال مؤقتين في مناسبات الدخول المدرسي والأعياد لتغطية الطلب المتزايد على منتوجها.

أما فيما يتعلق بالأعمال الموسمية، فيقصد بها تلك التي تتكرر سنويا وفي نفس التاريخ تقريبا، حسب تواتر المواسم أو طرق العيش الجماعية، والتي تنجز لحساب

(1) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2001، ص 76.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 66.

(3) Koriche Mohamed Nasserredine, Droit du travail, office des publications universitaires, tome1, Alger, 2009, p 138.

مؤسسة يخضع نشاطها لنفس التغييرات، كالأشغال الموسمية في قطاع الزراعة والصناعة بحكم صلتها الوطيدة بالإنتاجيات الموسمية.

وإذا كانت مدة الموسم غير محددة في الجزائر إلا أنّ المشرع الجزائري حددها في القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 الخاص بعلاقات العمل الفردية بثلاثة أشهر، وهذا ما أكدّ عليه القضاء الجزائري في القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1990/06/25 والذي قضت فيه بما يلي: "من المقرر قانوناً أنّ عقود العمل المؤقتة تبرم لمدة غير محددة غير أنّه يمكن تحديدها لمدة تتجاوز 3 أشهر إذا دعت إلى ذلك الضرورة أو طبيعة العمل"⁽¹⁾.

يتبيّن ممّا سبق، أنّ الفرق بين تزايد العمل والأسباب الموسمية يتمثّل في أنّ هذه الأخيرة تكون متوقعة من طرف المستخدم، بينما يكون تزايد العمل مفاجئاً وغير متوقع.

هـ- نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة

لقد تم حصر بعض العقود في القانون الفرنسي تحت عنوان "عقود الاستخدام" تبرم لشغل بعض المناصب لأنه جرت العادة على عدم إبرام عقود غير محددة المدة بسبب الطابع المؤقت للعمل المنجز. وقد حددها القانون الفرنسي بموجب مرسوم أو عن طريق اتفاقية أو اتفاق جماعي كالإطعام والفندقة وإصلاح السفن البحرية⁽²⁾.

أمّا بالنسبة للقانون الجزائري، فقد أضاف هذه الحالة في المادة الثانية من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/10 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 وهذا عندما يتعلّق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدّة محدّدة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. غير أنّه يؤخذ على المشرع الجزائري أنّه أضاف حالة عامة دون أن يضع لها أي حدود ولم يحصرها في حالات محدّدة كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي، وهذا ما منح القاضي - في حالة النزاع - سلطة تقديرية لتحديد هذه النشاطات أو الأعمال.

⁽¹⁾ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 59029 الصادر بتاريخ 1990/06/25

والمنشور بالمجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1991، ص 143.

⁽²⁾ Jean Claude Javiller, manuelle de droit du travail, 5^{ème} édition, L.G.D.J, Paris, 1995, p 86.

يلاحظ ممّا سبق أنّ المشرع الجزائري أجاز اللجوء - استثناء - لإبرام عقود محددة المدة متى كان العمل المنجز بطبيعته مؤقتا، غير أنّه منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم لأنّ لجوء المستخدمين لذلك غير قانوني لأنّه يبطل المبدأ الذي مفاده أنّ علاقة العمل غير محددة المدة.

ولقد منع أنّ المشرع الجزائري المستخدمين من تشغيل عمال آخرين سواء وفق عقود عمل محددة أو غير محددة المدة بعد تقليص العمال وفقا لنص الفقرة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نص فيها على أنه: " يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية الجديدة المعنية بالتقليص".

هذا ويجب أن يحدد في عقد العمل محدد المدة في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة، وهذا وفقا لمقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 11/90.

إذن في حال استيفاء أحد الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 11/90 والمذكورة أعلاه، لا بدّ من ذكر المدة التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة مصلحة صاحب العمل وإدارته، وتحدّد هذه المدة مبدئيا بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن⁽¹⁾.

ولم يحدّد المشرع مدة دنيا أو قصوى لإبرام عقد العمل محدد المدة، حيث تركها للمتعاقدين يقرّونها حسب طبيعة العمل المتفق عليه، وللقاضي سلطة تقريرها إذا كانت المحددة في العقد متطابقة مع السبب المذكور⁽²⁾.

3- الرقابة الإدارية

نظرا للطابع الاستثنائي لعقود العمل محددة المدة وحرصا من المشرع الجزائري على تطبيق المبدأ العام في علاقات العمل وهو عقود عمل غير محددة المدة، ونظرا للاحتيالات التي مارسها أصحاب العمل في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 35.

(2) بلهور فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 45.

إنهائها ولعدم احترامهم للحالات التي نصت عليها المادة 12 السابقة الذكر، فقد أخضعت هذه العقود ابتداء من جويلية 1996 لنوع من الرقابة الإدارية لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بالحالات والأسباب المنصوص عليها، حيث نص المشرع في المادة 12 مكرر من قانون علاقات العمل على أنه: " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إليه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أنّ عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأنّ المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله".⁽¹⁾

ثانيا: القيود القضائية لإبرام عقد عمل محدد المدة

إنّ التشريع الجزائري في مجال عقد عمل محدد المدة يبدو غير كافي، لذا فإن هذا النقص يخول للقاضي سلطة واسعة خاصة في مجال تفسير العقود وتكييف الحالات التي يمكن أن تطبق عليها.

رغم أنّ المشرع الجزائري اعتبر عقود العمل محددة المدة استثناء عن مبدأ الديمومة الذي يميّز علاقات العمل، وحصرها في حالات محددة على سبيل الحصر، إلا أنّ الواقع أثبت انتشارها انتشارا واسعا لأنها أقلّ تكلفة من الناحية المادية وأقلّ التزاما من الناحية القانونية، هذا ما يفسر ميل القاضي لإعطاء تفسير ضيق لهذا النوع من العقود بعيدا في بعض الأحيان عن الاعتبارات الاقتصادية سواء من حيث الشكل أو من حيث الموضوع.

1- تفسير العقد من حيث الشكل

يمكن إثبات علاقة العمل كقاعدة عامة بأية وسيلة كانت وفقا لما تنص عليه النصوص القانونية الخاصة بتنظيم علاقات العمل⁽²⁾ ومن ثم يمكن إثباتها بالكتابة أو بأية وسيلة من وسائل المختلفة كالبيئة والقرائن واليمين أو الشهود.

(1) المادة مضافة بمقتضى المادة 3 من القانون 12/96 المؤرخ في 9 يوليو 1996.

(2) تراجع نص المادة 10 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمادة 58 من القانون

الأساسي العام للعامل.

إلا أنّ عقد العمل محدد المدة يخضع بحكم طبيعته المؤقتة إلى الشكلية وهذا بهدف حماية العامل، إذن شرط الكتابة في عقد يمكن إثباته مبدئياً بكل وسيلة من وسائل الإثبات هو أحد القيود الأساسية الواردة على حرية التعاقد في هذا المجال.

أ- الكتابة

من خلال نص المادة 11 من القانون رقم 11/90 السالفة الذكر نستنتج أنه لا يوجد عقد عمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوباً، فالكتابة أمر ضروري مهما كان سبب العقد أو مدته.

إذن، لا يمكن إثبات عقد العمل محدد المدة إلا بالكتابة، ووسائل الإثبات الأخرى ليست لها فعالية في إثبات هذه العلاقة. ويجب أن يتضمن هذا العقد كل المعلومات الخاصة بمدته وأسباب المدة المقررة لتسهيل رقابة مفتشية العمل الذي يجب إن يعرض العقد لرقابتها مسبقاً لفحص مدى شرعيته.

وقد أكدّ القضاء الجزائري على هذا الموقف بحيث قضت المحكمة العليا في القرار الصادر عنها بتاريخ 15/09/1998⁽¹⁾ بما يلي: " حيث أنه من مراجعة وثائق الدعوى وحيثيات الحكم المطعون فيه الذي قضى برفض الدعوى على أساس أنّ العقد الذي يربط بين الطرفين محدد المدة في حين أنه يظهر أنّ الطرفين ارتبطا في بداية سنة 1992 ... ثم استمرت علاقة العمل دون أي عقد حتى تم توقيفه سنة 1995/09/11 من منصبه كحارس ليلى دون أي عقد مكتوب إلى غاية تسريحه أي حوالي 3 سنوات.

وحيث أنّ انعدام عقد عمل مكتوب حسب الفقرة 2 من المادة 11 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 يجعل علاقة العمل غير محدودة المدة".

ب- العلم والتوقيع

(1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 164030 منشور في المجلة القضائية لسنة

2002، العدد الثاني، ص 270.

لا ينص القانون الجزائري على إجراءات خاصة للتبليغ أو تسليم العقد، بينما يرى الاجتهاد القضائي أنّ توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستند وعلى العكس من ذلك فقد اعتبر عدم التوقيع بمثابة انعدام الكتابة⁽¹⁾.

وتتمثل هذه الحالة خاصة عند تجديد العقد محدد المدة حيث لا توقع العقود من طرف العامل استنادا لسبب واحد، هو أنّ التوقيع على عقد العمل محدد المدة كاف.

2- تفسير العقد من حيث الموضوع

نصّ المشرع في الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون علاقة العمل على ما يلي: " يبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة". إذن يتعين على القاضي أن يتأكد من سبب إبرام عقد العمل محدد المدة وكذا مدة إبرامه.

أ- ذكر السبب

يجب أن يبين بدقة في عقد العمل محدد المدة سبب إبرامه، والمهام المقرر إنجازها حتى يتمكن القاضي من أن يقرر ما إذا كانت قابلة لإدراجها ضمن إحدى الحالات المنصوص عليها قانونا في المادة 12 من القانون رقم 11/90 السالفة الذكر. وإنّ مجرد تكييف أشغال صيانة سكة حديدية في عقود محددة المدة بأشغال دورية أو متقطعة لا يمكن اعتبارها سببا شرعيا لأنّ طبيعة هذه الأشغال لا تتماشى مع الطابع المتقطع.

إضافة إلى أنّ مجرد ذكر سبب عقد العمل هو أعمال بناء غير كاف لاعتباره سببا قانونيا خاصة وأنّه لم يذكر في العقد أنّ سبب التوظيف كان مؤقتا ولأجل أعمال فنية⁽²⁾.

إذن، دور القاضي هنا مهم جدا لأنّه إضافة إلى الرقابة القضائية التي يمارسها فإنه يقوم بمراقبة شرعية عقود العمل محددة المدة في احترامها للشروط القانونية التي فرضتها المادة 12 من القانون السالف الذكر.

(1) حمدي باشا، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل، والتأمينات، دار هومة، الجزائر، ص 56.

(2) تراجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 292486، منشور بالمجلة القضائية،

العدد الأول، لسنة 1999، 135.

وقد سبق أن وضحت أنّ عقود العمل محددة المدة تخضع لرقابة إدارية لمفتش العمل المختص إقليميا الذي يتأكد من أنّ سبب إبرام هذا العقد هو إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل. غير أنّ القضاء الجزائري اعتبر أنّ: " عدم اكتشاف أي عيب في العقود محددة المدة من طرف مفتش العمل لا يمنع القاضي من القيام بدوره في إسناد سلطته في مراقبة هذه العقود" (1)

ب- ذكر المدة

يستوجب القانون الجزائري ذكر مدة عقد العمل محددة المدة بصفة صريحة وواضحة وأسباب المدة المقررة، ولكن لم يحدد حد أقصى ولا أدنى لهذه المدة، ويترك أمر تقديرها للقاضي الذي يحدد ما إذا كانت المدة المذكورة في عقد العمل المحدد المدة متطابقة مع الأسباب المذكورة لإبرام هذا النوع من العقود، ويتعين على القاضي الاستعانة وجوبا بعدة معايير للتقدير قصد القول فيما إذا كانت مدة عقد العمل محددة المدة متطابقة مع أسباب إبرامه.

وفي غياب نص قانوني يحدد معايير تقدير هذه المدة فإنها تخضع لتقدير القاضي وحده ولا رقابة للمحكمة العليا في ذلك.

وتجدر الإشارة أنّ حرفية النص القانوني تقتضي وجوب ذكر مدة عقد العمل محددة المدة دائما، ولكن ما هو الحال لو تعلق الأمر بحالة الاستخلاف عندما لا نعرف مدة الغياب أو عندما يتعلق الأمر بأشغال مؤقتة بطبيعتها تنتهي بتحقيق موضوعها؟ في هذه الحالات يجب أن يتدخل المشرع خاصة وأنّ الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية خالية من هذه الحالات التي كان من المفروض أن تسد هذه الفراغات التشريعية.

3- انتهاء عقد العمل محدد المدة

ينتهي عقد العمل محدد المدة بحلول الأجل المحدد له أو بانتهاء العمل الذي أبرم من أجله دون أن يترتب ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين إلا فيما يخص ضرورة إعلان أحدهما الآخر بنيته في إنهاء العقد وعدم تجديده (2).

(1) يراجع نفس القرار المذكور آنفا.

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

أما إذا حدث الانتهاء قبل انتهاء المدة أو العمل المتفق عليه فإنه يفرض على صاحب المبادرة بالإلغاء الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والأنظمة المعمول بها لحماية الحقوق ومصالح الطرف الآخر، ومنها الالتزام بمنح مهلة الإخطار المسبق كما هي مقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في حالة الاستقالة أو في حالة التسريح بدون خطأ من العامل إلى جانب التزام صاحب العمل في الحالة الأخيرة بمنحه التسريح، وقد يصل الأمر في معظم الأحيان إلى دفع المرتب الكامل للمدة المتبقية من العقد سواء كان ذلك باتفاق الطرفين أو بمقتضى حكم قضائي لكون التسريح في هذه الحالة يعتبر تعسفياً، فيستفيد العامل المسرح من أحكام الفقرة 4 من المادة 73 من القانون رقم 11/90.

أما في حالة ارتكاب العامل لخطأ وفقاً لما هو محدد عليه في الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للعمال، وتمّ التسريح وفق الإجراءات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية المعمول بها فإن صاحب العمل ليس ملزماً باحترام أي التزام من الالتزامين السابقين، أي مهلة إخطار وتعويض التسريح⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أنه قد تستمر علاقة العمل بعد انقطاع أجل العقد محدد المدة، والواقع أنّ هذه الحالة شائعة في الحياة العملية وهي ناجمة في أغلب الأحيان عن إهمال المستخدمين، وقد استقر القضاء الجزائري على أنّ إبقاء العامل بعد انتهاء العقد بمنصب عمله يدل على إرادة الطرفين على إبرام عقد غير مكتوب لمدة غير محددة، وللتدليل على ذلك أشير إلى القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1990/07/09⁽²⁾ والذي قضت فيه بما يلي: " من المقرر قانوناً أنّ علاقة العمل التي تتجدد أكثر من مرة تصبح غير محددة المدة"، وكذلك الشأن بالنسبة للقرار الصادر عنها بتاريخ 1993/05/11⁽³⁾ والذي قضت فيه بما يلي: " لا يمكن تجديد أي علاقة عمل محددة المدة أكثر من مرة واحدة وإلا أصبحت غير محددة"، ونفس المعنى كرره القرار الصادر

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 350.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 63699، منشور بالمجلة القضائية لسنة

1992، العدد الثاني، ص 110.

(3) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 95619، منشور بالمجلة القضائية لسنة

1994، العدد الثاني، ص 113.

بتاريخ 15/09/1998 والذي قضى بما يلي : " استمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود محددة المدة يجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة".

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ثبوت عدم احترام صاحب العمل للأحكام الواردة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 الواردة على سبيل الحصر فهذا يؤدي إلى تطبيق جزاءات ذات طبيعة مزدوجة مدنية و جزائية، فبالنسبة للجزاءات المدنية فإن عدم احترام الشروط القانونية يؤدي إلى إعادة تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة تطبيقا لنص المادة 14 من نفس القانون التي تنص صراحة على أنه: " يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون ، عقد عمل لمدة غير محددة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون".

وهذا ما أكدّ عليه القضاء الجزائري بحيث قضت المحكمة العليا في القرار الصادر عنها بتاريخ 14/03/2000⁽¹⁾ بما يلي: " من الثابت فقها وقضاء أنّ عقود العمل المبرمة لمدة محددة المخالفة لنص المادة 12 من القانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون".

غير أنّ المشرع لم يكتف بهذه الإجراءات المدنية بل دعمها بعقوبات مالية نص عليها في المادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم بما يلي: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية والقضائية للعامل في عقد العمل محدد المدة توصلنا للنتائج التالية:

- لا يمكن اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة إلى استثناء وفي حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون رقم:11/90.

(1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، منشور بالمجلة القضائية لسنة 2001، العدد الثاني،

- يجب أن تفرغ عقود العمل محدد المدة في شكل مكتوب ويوضح فيها مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.
- تتحول عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة إذا تم إبرمها خارج الحالات المحددة قانونا.
- نظرا للاحتيالات التي مارسها أصحاب العمل في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة إنهاؤها، فقد أخضعت هذه العقود لرقابة مفتشية العمل لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بالحالات والأسباب المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم: 11/91.
- لم ينظم المشرع الجزائري عقد عمل محدد المدة تنظيما كافيا، لذا فإن هذا النقص خول القاضي سلطة واسعة خاصة في مجال تفسير العقود وتكييف الحالات التي يمكن أن تطبق عليها.
- إن ثبوت عدم احترام صاحب العمل للأحكام الواردة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 الواردة على سبيل الحصر يؤدي إلى تطبيق جزاءات ذات طبيعة مزدوجة مدنية وجزائية، مما يحقق حماية أكبر للعامل في عقود العمل محددة المدة.
- بعدها استعرضنا النتائج التي توصلنا إليها تبين لنا وجود نقص في تنظيم عقد العمل محدد المدة، وهذا يعني أنّ الحماية المقررة قانونا للعامل غير كافية، مما دفعنا إلى إدراج الاقتراحات التالية:
- ضرورة تدخل المشرع بالنص بأنّ الأحكام التي تنظم عقود العمل محددة المدة من النظام العام ، حتى يتمكن القاضي من إثارتها من تلقاء نفسه حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل.
- تحديد مدة عقود العمل محددة المدة في بعض الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم: 11/90.
- تحديد عدد المرات التي يمكن فيها تجديد عقد العمل محدد المدة منعا لتعسف المستخدمين.
- تشديد العقوبات الجزائية المنصوص عليها في حالة مخالفة أصحاب العمل للأحكام المقررة قانونا، وذلك لمنعهم عن مخالفتها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر

- القانون رقم: 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 الخاص بعلاقات العمل الفردية ،منشور في الجريدة الرسمية، العدد 09 لسنة 1982.
- القانون رقم: 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 06 لسنة 1990.
- القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل منشور في الجريدة الرسمية، العدد17، لسنة 1990.
- الأمر رقم: 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 يعدل ويتمم القانون رقم: 11-90 المؤرخ في 1991/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، منشور في الجريدة الرسمية، العدد43 لسنة 1996.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

الكتب:

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- بلولة الطيب، انقطاع علاقة العمل، برتي للنشر، الجزائر، 2007.
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الأولى، دار الجامد، عمان، 2001.
- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 1984.
- حمدي باشا، القضاء الاجتماعي ، منازعات العمل، والتأمينات، دارهومة، الجزائر.
- مقفي بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2010.

الرسائل الجامعية:

- بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدّة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر1، 2016-2017.

المقالات:

- ديب عبد السلام ، عقد العمل محدد المددة، مقال منشور في المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2001.

المجلات والدوريات

- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 1991.

- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 1992.
- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 1994.
- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول لسنة 1999.
- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2001.
- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2001.
- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2002.

المراجع الأجنبية:

- Jean Claude Javiller, manuelle de droit du travail, 5^{ème} édition, L.G.D.J, Paris, 1995.
- Koriche Mohamed Nassereddine, Droit du travail, office des publications universitaires, tome1, Alger, 2009.