

تحقيق التوفيق بين المرونة والاستقرار في علاقة العمل الفردية

د. بلميهوب عبد الناصر

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مولود معمري، تيزي وزو

الهاتف: 0557773787

العنوان الإلكتروني:

abdenasser.belmihoub@ummtto.dz

مقدمة:

منذ بدء التدخل التشريعي للدول لسن قواعد قانونية آمرة لتنظيم علاقة العمل، اعتُني بضرورة البحث عن تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة لطرفي هذه العلاقة. غير أن هذا التوازن لا يجب أن يتحقق على حساب حماية مصالح العمال، لذا وجب احترام حد أدنى من الحماية القانونية كرسست من قبل المشرع لجميع العمال، على اعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية من الناحية الاقتصادية.

لذلك، ولوقت طويل يفضل العمال التعاقد بعقود عمل لمدة غير محدودة، لما له من ميزة تحقيق استقرار في العلاقة التعاقدية، ومحافظة العامل على منصب عمل يكفل له معيشة كريمة في المجتمع. وإن هذا الأمر كان سهل تحقيقه في فترات النمو والرخاء الاقتصادي، أين كانت المؤسسات الاقتصادية

تجد سهولة كبيرة في تحقيق نسب عالية للنمو، ما مكنها من الوفاء بكل التزاماتها الاجتماعية تجاه الطبقة الشغيلة، غير أن ذلك لم يعد سهلا في زمن الأزمات إلا بتطبيق سياسات اقتصادية ناجعة لجعل المؤسسة تنافسية وبالتالي قادرة على الاستمرار ومواصلة النشاط.

مرّد ذلك، التطور وتشعب العلاقات الاقتصادية والتغير الحاصل على دور الدولة الحديثة، حيث أصبحت تتكفل أساسا بمهمة الضبط تاركا المجال للشركاء الاقتصاديين لتنظيم العلاقات المهنية وفق حاجاتهم الخاصة، إذ يؤدي فرض تطبيق نفس التنظيم القانوني على جميع المؤسسات الاقتصادية، إلى غلق مجال المنافسة بين هذه المؤسسات، بما أن البعض منها قادرة على الوفاء بهذه الالتزامات المفروضة، أما تطبيقها في مؤسسات أخرى يؤدي حتما إلى إفلاسها.

لذا لا بد من البحث عن مجال لاستقرار علاقة العمل الفردية تحقيقا للمصلحة الفردية للعامل ومرونة هذه العلاقة لكي نضمن دوما تحقيق فعالية أكثر للمؤسسة الاقتصادية.

أولا - فشل التوفيق بين المرونة والاستقرار في التشريع الحالي

صدر قانون رقم 90-11⁽¹⁾ في 1990 باعتباره النص العام المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الحالي، وإن قُورن مع النصوص السابقة له⁽²⁾ يلاحظ أن قانون 90-11 جاء ليكسر الطابع التعاقدى لعلاقات العمل الفردية والجماعية، إذ أعطى مكانة بارزة للعقد وتم إزالة التنظيم على علاقات العمل.

أ - عدم ملائمة النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة في قانون 90-11:

بالرجوع إلى تنظيم عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري نلاحظ أن المشرع الجزائري لا يحيل في أي نص منه على التفاوض الجماعي، هذا ما يوحي لنا بأن المشرع وضع التنظيم الكافي لعقد العمل محدد المدة. لكن هذا لا يمنع وجود نصوص في الجانب التكميلي للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

¹ - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادرة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون 91-29، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، صادرة في 25 ديسمبر 1991؛ وبأمر 96-21، مؤرخ في 09 جويلية 1996، جريدة رسمية عدد 43، صادرة في 1996؛ وبأمر 97-02، مؤرخ في 11 جانفي 1997، جريدة رسمية عدد 03، مؤرخة في 12 جانفي 1997.

² - خصوصا القانون رقم 82-06، مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادرة في 02 مارس 1982. الملغى.

للعمل⁽¹⁾.

نلاحظ أن المشرع من خلال قانون رقم 90-11 أقر إمكانية لصاحب العمل في اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل مع احترام مجموعة من الشروط التي توحى أنها كافية لتحقيق حماية للعامل من هشاشة الشغل.

1- أن لا يتعلق عقد العمل محدد المدة بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة:

يفهم أن هناك مبدأ في القانون يقضى أن العقد يبرم لمدة غير محدودة واستثناء يمكن تحديد مدة عقد العمل بالتوقيت الكامل أو الجزئي، بالتالي حين إبرام عقد العمل لمدة محدودة لا يجب أن يتعلق بمنصب عمل دائم، بمعنى أن العقد يجب أن يبرم فقط حين وجود منصب عمل ذات طبيعة مؤقتة⁽²⁾.

¹- كدليل على ذلك نلاحظ أن الاتفاقية الجماعية الإطارية للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في 2006 أنها تضمنت أحكام كثيرة متعلقة بعقود العمل محددة المدة، خاصة ما تعلق منها بأولوية التشغيل بعقد عمل غير محدد المدة في المؤسسة، وكذا استعادة العامل بتعويض خاص بنهاية العقد.

²- هذا الكلام يصطدم مع بعض الأنشطة التي تتعلق بظروف عامة للدولة التي يمكن أن تكون مؤقتة لكن مدتها طويلة جدا ولا يعلم أي بتاريخ زوال هذه الظروف. مثلا الأنشطة المتعلقة بالأمن والحراسة ظهرت مع تردي الأوضاع الأمنية لكنها أغلبها بدء يزول بمجرد تحسن الأوضاع الأمنية، فهذه الأنشطة صعب أمر اعتبارها أنها أنشطة مؤقتة بالتالي لا تتعلق بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة.

لكن المشرع الجزائري لم يعبر عن هذا المبدأ بنص واضح وصريح⁽¹⁾، وإن كان يمكن أن يستشف ذلك من خلال نص المادة 11 من قانون 90-11 وكذا من خلال التحديد الحصري لحالات اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة بموجب المادة 12 من القانون نفسه.

2 - ضرورة ذكر سبب تحديد مدة عقد العمل:

اشتراط المشرع بموجب المادة 12 من قانون 90-11 على صاحب العمل الذي يريد إبرام عقد العمل محدد المدة أن يذكر بدقة سبب تحديده، كما يجب ألا يخرج هذا السبب عن إحدى الحالات الواردة في المادة 12⁽²⁾ من قانون رقم 90-11، وهي خمس حالات يُسمح حين توفر أحدها بتحديد مدة

¹ - عكس المشرع الفرنسي الذي كان يدرج هذا المبدأ في نص المادة 1-1242 L. من تقنين العمل الفرنسي. إذ جاء نصها كالتالي:

((*Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*))

² - تنص المادة 12 من قانون رقم 90-11 على ما يلي: ((يمكن إبرام عقد العمل لمدة

محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

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

. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على

المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه

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

. عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها)).

عقد العمل. لكن ما يمكن ملاحظته على هذه الحالات أن المشرع وسع من عدد الحالات التي يسمح فيها بتحديد مدة عقد العمل، إذ تضمنت المادة 12 من قانون رقم 90-11 أربع فقرات ثم استكملت بفقرة خامسة في تعديل 1996⁽¹⁾ حين أضاف النشاطات أو الأشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

كما أن هذه الحالات التي يبرم خلالها عقد العمل محدد المدة جاء مفهومها واسع، إذ تقريبا لا يمكن أن نجد نشاط لا يمكن إدخاله في إحدى هذه الحالات.

فمثلا بالنسبة للفقرة الأولى من المادة 12 من قانون رقم 90-11، سمح المشرع لصاحب العمل الذي يشتغل بعقود الأشغال أن يكون جميع عماله يعملون بعقود عمل محددة المدة، وهو أمر غير معقول إذ للمؤسسة حجم نشاط عادي يجب أن تواجهه بتشغيل عمال بعقود عمل غير محددة المدة.

الأمر نفسه للفقرة الثالثة من المادة نفسها، حين يسمح المشرع لصاحب العمل تحديد مدة عقد العمل عندما يتعلق الأمر بتزايد في العمل من دون أن يخصص أي نوع من التزايد، إذ هناك تزايد مؤقت واستثنائي للعمل فهو تزايد ظرفي يسمح مواجهته بعقود عمل مؤقتة، أما التزايد الناتج عن قيام صاحب العمل باستثمارات جديدة فلا يمكنه أن يبرم إلا عقود عمل غير محددة المدة،

¹ - أضيفت الفقرة الخامسة من المادة 12 من قانون رقم 90-11 بموجب المادة 02 من الأمر 96-21، مؤرخ في مؤرخ في 09 جويلية 1996.

غير أن المشرع لم يبين كل هذه الحالات.

الحالة نفسها بالنسبة لما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون رقم 90-11، إذ يسمح المشرع الجزائري لصاحب العمل بتحديد مدة عقد العمل إن تعلق الأمر بنشاطات محدودة أو مؤقتة بطبيعتها، غير أن المشرع تناسى أن يضع لنا قائمة بالنشاطات المؤقتة أو المحدودة بحكم الطبيعة⁽¹⁾، أو على الأقل كان على المشرع أن يحيلنا إلى التفاوض الجماعي لوضع قائمة بهذه النشاطات.

3- ذكر مدة العقد:

لقد تخل المشرع الجزائري في قانون 90-11 بشكل كلي عن تحديد أي مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة، بذلك يكون في قطيعة تامة مع التشريع السابق خصوصا القانون رقم 82-06، الذي كان ينص على المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة وعدد المرات التي يسمح تجديد العقد.

لكن المشرع في التشريع الحالي ترك الأمر للحرية التعاقدية، فلطرفين حرية في تحديد مدة العقد دون أي يقيدهما المشرع بأي حد أقصى. بالمقابل يشترط أن تكون المدة ملائمة لسبب تحديد العقد كما هو الوارد في المادة 12

¹ - على عكس المشرع الجزائري نج نظيره الفرنسي قام بوضع قائمة بالنشاطات المؤقتة بحكم الطبيعة بموجب D. 121-2 من تقنين العمل الفرنسي. مع الإشارة إلى أن هذه المادة أُلغيت بموجب المادة 09 من مرسوم 2008-224، مؤرخ في 07 مارس 2008.

مكرر⁽¹⁾ من قانون رقم 90-11.

يلاحظ أن المشرع، لم يراعِ ما يخدم التوفيق بين مرونة واستقرار علاقة العمل الفردية في ما يتعلق بتحديد مدة عقد العمل، إذ أن مدة عقود العمل محددة المدة يمكن أن تمتد في هذه الحالة لعدّة أشهر أو حتى لسنوات طويلة.

4- اشتراط الكتابة حين تحديد مدة عقد العمل:

نص المشرع في المادة 11 من قانون 90-11 على أن عقد العمل محدد المدة يكون مكتوباً، إذ جاءت نص الفقرة الأولى من المادة على اعتبار عقد العمل مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، هذا معناه أن عقد العمل لما يبرم بشكل رضائي معناه أنه غير محدد المدة.

لكن الفقرة الثانية من نص المادة تضمنت قرينة قانونية على أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة. غير أن هذه القرينة القانونية التي يعبر عليها المشرع بـ"يفترض" هي قرينة بسيطة يعنى أنه يمكن إثبات عكسها.

مؤدى ذلك، أن العقد لا يعاد تكييفه على أنه أبرم لمدة غير محددة طبقاً

¹ - جاء نص المادة 12 مكرر من قانون رقم 90-11 كالتالي: ((...وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظّف من أجله العامل)).

لنص المادة 14⁽¹⁾ من قانون رقم 90-11 لمجرد غياب الكتابة. لكن السؤال المطروح هو كيف يمكن لمفتش العمل طبقاً لنص المادة 12 مكرر من قانون 90-11 أو للقاضي أن يتفحص مشروعية تحديد مدة عقد العمل خاصة ما تعلق بمدة العقد وسبب تحديده حين غياب الكتابة.

ب - سوء تفسير وتطبيق القواعد القانونية المطبقة حين تحديد مدة عقد العمل

منذ صدور القانون رقم 90-11 والقطيعة التي أحدثتها مع التشريعات السابقة، خاصة بالانتقال من نمط علاقات العمل التنظيمية إلى علاقات تعاقدية، أدى ذلك إلى خروج من حيث التطبيق. فهناك سوء فهم أدى إلى تحول الأصل إلى استثناء، كما أن الاجتهاد القاضي لم يلعب دوراً حاسماً ليعطي التفسير الحرفي والصارم حين تطبيق القواعد القانونية المطبقة حين تحديد مدة عقد العمل.

- تجاوزات حين التطبيق: غياب مبدأ واضح وصريح في قانون العمل ليعبر على أن عقد العمل محدد المدة لا يمكن أن يتعلق بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة، أدى إلى تبني التطبيق الواسع للنصوص المتعلقة بتحديد مدة عقد العمل.

1- جاء نص المادة 14 من قانون 90-14 كالتالي: ((يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون)).

إذ نلاحظ أن ما ورد في المادة 11 من قانون رقم 90-11 تجعل من أن عقد القانون العام أو الأصل يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة، واستثناء⁽¹⁾ يمكن تحديد مدته في حالة ما إذا توفرت إحدى الحالات القانونية وكذا رغبة الطرفين في تحديد مدة عقد العمل.

غير أنه ما يلاحظ أن هناك عدم فهم لدى أصحاب العمل بشأن تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بتحديد مدة عقد العمل، والدليل الإحصائيات التي تظهر أن أغلب النشاطات الاقتصادية، التشغيل فيها يكون بواسطة عقود عمل محدد المدة، إذ تصل في بعض القطاعات تقريبا مئة بالمائة.

- **عدم وضوح واستقرار الاجتهاد القضائي:** إن الاجتهاد القاضي في القانون الجزائي كأصل عام ليس مصدرا للقانون، غير أنه في قانون العمل له أهمية بالغة في تبنى وتجسيد المبادئ العامة المتعلقة بقانون العمل.

بالرجوع إلى قرارات الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا نجدها تقدم حولا في بعض الأحيان لمسائل قانونية لم يتطرق لها المشرع بالتنظيم في قانون رقم 90-11، بالتالي هذه القرارات كرس مبادئ في تنظيم عقد العمل الفردي. مثلا قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 02 جوان 2011⁽²⁾

¹ - فعبارة القرة الأولى من المادة 11 من قانون رقم 90-11، خصوصا كلمة "الإ" تغيد الاستثناء.

² - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 608809، مؤرخ في 02 جوان 2011، مجلة المحكمة العليا، عدد 02، 2011، ص 191.

http://www.coursupreme.dz/juris_cs/608809.pdf

حين قضت بأن المادة 73-4 من قانون 90-11 غير قابلة للتطبيق على عقد العمل محدد المدة، لأن المشرع خصها لعقد العمل غير محدد المدة⁽¹⁾،

غير أن أغلب الحلول التي توصلت إليها الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، لا تكون مبنية على أي أساس قانوني، لذا تكون عرضة للتراجع عنها في الكثير من المرات. منها نجد أن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا منذ صدور قانون 90-11 وهي تجعل من المادة 12 من القانون نفسه على أنها من النظام العام، بالتالي على القاضي إثارة أي مخالفة بشكل تلقائي. حيث قضت في قرارها الصادر 08 ديسمبر 1998⁽²⁾، بما يلي: ((...هذه العقود تضمنت فقط بيانات متعلقة بمدة علاقة العمل دون ذكر أسباب الحالات المقررة في المادة 12 المثارة في الوجه، وهذا يعتبر مخالفة للمادة المذكورة التي هي من النظام العام، وكان على القضاة معاينة ذلك...))، لكن في قرار آخر صدر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 02 جوان 2011⁽³⁾، جاء

¹ - الموقف نفسه تبنته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرار آخر صدر تحت رقم 450715، مؤرخ في 09 أبريل 2008، مجلة المحكمة العليا، عدد 02، 2008، ص 443.

http://www.coursupreme.dz/juris_cs/450715.pdf

² - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 171623، مؤرخ في 08 ديسمبر 1998، ذكره ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص 112.

³ - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 622703، مؤرخ في 02 جوان 2011، مجلة المحكمة العليا، عدد 02، 2011، ص 213.

http://www.coursupreme.dz/juris_cs/622703.pdf

فيه: ((... عقد العمل محدد المدة الذي يربط الطرفين جاء مخالفاً لأحكام المادة 12 في حين أنه لا يبين من وقائع الدعوى كما عرضها الحكم المطعون فيه أو من حيثياته أن المطعون ضده قد أثار مسألة مخالفة العقد لأحكام المادة 12 والتي يجب أن يثيرها الطرف ذي المصلحة ولا يمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً)).

من خلال القرارين نلاحظ أن هناك تناقض صريح والمحكمة لم تبقى على موقفها السابق الذي تبنته في اجتهادات سابقة كانت مستقرة. مع العلم أن أحكام قانون العمل كلها من النظام العام خاصة الأحكام المتعلقة فيه بحماية طرف ضعيف في العلاقة القانونية من الناحية الاقتصادية. أكثر من ذلك فالمشرع في المادة 146 مكرر⁽¹⁾ من قانون رقم 90-11 يجرم إبرام عقد العمل محدد المدة مخالفة للأحكام التشريعية ومنه المادة 12 من قانون رقم 90-11، بالتالي فهذه المادة من النظام العام دون أي شك.

كذلك، فيما يتعلق بطلب إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة المبرم مخالفة للأحكام القانونية على أنه أبرم لمدة غير محددة طبقاً لنص المادة 14 من قانون رقم 90-11. لم تكن الغرفة الاجتماعية تشترط أي ميعاد ترفع خلاله الدعوى للمطالبة بذلك، غير أنه في اجتهاد بدء يستقر في قرارات الغرفة

¹ - تنص المادة 146 مكرر من قانون رقم 90-11 على ما يلي: ((يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بالأجور إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات))

الاجتماعية بالمحكمة العليا يلاحظ تراجعها عن ذلك، حيث أصبحت تشترط أن ترفع الدعوى خلال سريان العقد⁽¹⁾، أما في حالة انتهاء مدة العقد دون أي مطالبة بإعادة تكييفه على أنه أبرم لمدة غير محدودة، فلا يمكن للعامل المطالبة بذلك بسبب أن مدته تنفيذه انتهت.

ما يلاحظ في هذه الحالة أن المحكمة العليا تقضي بأن طلب إعادة التكييف بعد انتهاء وتنفيذ العقد غير ممكن واستندت في القرار على المادة 14 من قانون رقم 90-11، غير أن هذه المادة لم تتضمن أي ميعاد لرفع الدعوى، بالتالي يطبق الميعاد العام لرفع الدعوى الاجتماعية المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية الذي كان مطبقا في ذلك الوقت.

كل ذلك يؤدي حتما إلى عدم استقرار تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بعقد العمل محدد المدة وهو الأمر الذي يخل بالأمن القانوني والقضائي.

ثانيا- إمكانية التوفيق بين المرونة والاستقرار

اعتبار عقد العمل محدد المدة من العقود الاستثنائية في قانون العمل لا يزال قائما، إذ مهما كانت الأسباب والحجج لا يمكن صرف النظر على أن

¹ - هذا ما قضت به المحكمة العليا في عدة قرارات صادر عن الغرفة الاجتماعية، انظر قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 476502، مؤرخ في 06 جانفي 2009، مجلة المحكمة العليا، عدد 01، 2009، ص 403. http://www.coursupreme.dz/juris_cs/476502.pdf كذلك قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 622703، مؤرخ في 02 جوان 2011، المرجع السابق.

علاقة العمل يجب أن تكون في الأصل دوما لمدة غير محددة.

إنّ قانون العمل هو مجموعة من الأحكام القانونية التي يهدف المشرع بها أساسا إيجاد نوع من التوازن بين المصالح المتناقضة لطرفي علاقة العمل، بالتالي لا يمكن للمشرع بموجب هذه الأحكام أن يغلب مصلحة طرف على حساب مصلحة الطرف الآخر.

فإن كانت هذه العقود الاستثنائية تمنح أفضلية لصاحب العمل في التشغيل، بمنحه مطلق الحرية في تسيير الأعباء الاجتماعية في مؤسسته، لكن ذلك يؤدي حتما إلى هشاشة الشغل وهو ما يمس بمصلحة العامل. كما أن جعل كل العقود غير محددة المدة في المؤسسة من شأنه القضاء على تنافسية ومردودية المؤسسة، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى فقدان كل مناصب العمل فيها، وهو ما يمكن أن يتسبب في أضرار بمصلحة العمال والمؤسسة في الوقت نفسه.

أ - ضرورة تحديد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة

إن المدة عنصرا جوهريا في عقد العمل محدد المدة، فيجب على الطرفين تحديد مدة العقد بدقة في العقد. يكون ذلك بأن يوضع أجل العقد حين إبرامه، وتحديد المدة يكون إما بعدد الساعات أو الأيام أو الأشهر، كما يمكن ذكر الواقعة المستقبلية التي بتحققها ينتهي أجل العقد.

إن عدم تحديد مدة قصوى من قبل المشرع الجزائري لعقد العمل محدد المدة، أدى إلى خروق كبيرة، ترتب عنها توالي عقود محددة المدة لسنوات

طويلة. كما أن أصحاب العمل يتعمدون إبرام عقود عمل محددة المدة دون ذكر أي مدة للعقد، بل هناك فقط مدة سريان العقد ويترك المكان فارغاً بالنسبة لتاريخ انتهائه، ولما يريد صاحب العمل إنهاء العقد يدون التاريخ الذي يناسبه على العقد وينتهي العقد بهذا الشكل. وهذه الممارسة تعرف باسم "عقود العمل المفتوحة" وعدة مؤسسات تلجأ إليها حين إبرام عقود عمل محدد المدة بالرغم من أنها تشكل مخالفة للنظام القانوني لعقد العمل محدد المدة.

لذا ضروري أن يتضمن القانون مدة قصوى لا يمكن لصاحب العمل تجاوزها بالنسبة للتشغيل بعقد العمل محدد المدة لمنصب معين في المؤسسة. وعلى المشرع أن لا يربط هذه المدة القصوى بشخص العامل، بل بالمنصب⁽¹⁾ الذي لا يجب أن يتم التشغيل فيه بعقد عمل محدد المدة إن تتطلب تنفيذه أكثر من المدة القانونية القصوى لعقد العمل محدد المدة.

وهو ما تم تبنيه فعلاً في الاتفاقية الجماعية الوطنية للقطاع الاقتصادي الخاص، حيث جاء فيها أن عقد العمل محدد المدة لا يمكن أن تتجاوز مدته

¹ - معنى ذلك أن صاحب العمل إن أبرم عقد عمل محدد المدة للمدة القانونية القصوى المحددة في التشريع مع عامل لا يمكنه أن يبرم عقداً آخر مع عامل آخر في نفس المنصب الأول، لأن المدة القصوى لهذا المنصب قد استهلكت، فعليه في هذه الحالة تغطية هذا المنصب بعامل بعقد عمل غير محدد المدة إن أراد التشغيل في هذا المنصب من جديد.

القصوى ستة وثلاثون شهرا⁽¹⁾.

ب- تشجيع التفاوض الجماعي

أحسن وسيلة لتحقيق التوفيق بين المرونة والاستقرار في علاقة الفردية هو جعل الأحكام القانونية المطبقة عليها من خلق الشركاء الاجتماعيين أو على الأقل مشاركتهم حين إعدادها.

بالرجوع إلى النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة كما هو محدد في قانون 90-11 يلاحظ أن هناك قطاعات نشاط تستفيد منه أكثر من قطاعات أخرى، وهو الأمر الذي ولد تنافسية بين المؤسسات نتيجة تطبيق هذه الأحكام القانونية.

كمثال على ذلك، نعلم أن المؤسسات الاقتصادية في القطاع العام عادة ما تُحترم فيها النصوص القانونية المتعلقة بالعمل أكثر من المؤسسات التي تنتمي للقطاع الخاص، فنجد في الأولى أن اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل يكون باحترام الضوابط القانونية، على العكس في الثانية نجد أن اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل يتم كأصل.

نتيجة لذلك أصبحت المؤسسات التي تنتمي إلى القطاع العام، تتحمل

¹- Art. 26 de la convention collective cadre du secteur économique privé, signé en 2008 stipule: ((Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour effet de pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il est conclu et renouvelé dans la limite d'une durée maximale de trente-six (36) mois)).

أعباء اجتماعية أكثر من المؤسسات التي تنتمي للقطاع الخاص. وبسبب حث الدولة مسيري مؤسساتها على المضي نحو تحقيق المردودية رأينا أن المؤسسات التي تنتمي للقطاع العام بدورها لم تعد تحترم الأحكام القانونية المتعلقة بتحديد مدة عقد العمل لتكون تنافسية.

لذلك، من الضروري إزالة التنظيم على الحالات القانونية التي يجوز فيها تحديد مدة عقد العمل. فيجب ترك المبادرة للشركاء الاجتماعيين للتفاوض قصد تحديد حالات اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، لكن ليس في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بل يكون التفاوض الجماعي على مستوى أعلى، مثلا يكون على مستوى المهنة الواحدة. بالتالي نتوصل إلى تطبيق نفس الحالات التي يسمح فيها بتحديد مدة عقد العمل في كل مهنة، بذلك نتوصل إلى تطبيق أحكام ملائمة لكل مهنة.

كما أن ذلك يحتاج إلى ترقية التفاوض الجماعي على المستوى المهني، لأن الأحكام القانونية المتعلقة بالتفاوض الجماعي على المستوى المهني الحالية لا يمكنها أن تحقق إزالة التنظيم كما هو مقترح، لذلك يجب على الدولة أن لا تسمح للمؤسسة الاقتصادية أن تقوم بتحديد مدة عقد العمل إلا بعد مشاركتها أو انضمامها إلى اتفاقية جماعية مهنية⁽¹⁾.

¹ - هذا الأمر يمكن تعويضه بإجراء آخر هو السماح لوزير العمل بإصدار قرارات يقضي بتوسيع تطبيق اتفاقية مبرمة على مستوى كل المهنة الواحدة.

خاتمة

إن البحث في التوفيق بين المرونة والاستقرار لعلاقات العمل ليس مجرد مطلب، بل هو غاية يجب على المشرع أن يسعى دوماً لتحقيقها خدمةً للسلم والتوازن الاجتماعي المنشود.

لذا، لما نسمع بأنه على المشرع أن يجعل كل عقود العمل محدد المدة، حتى نمكّن أصحاب العمل من خلق مناصب العمل وتشغيل عمال جدد، أو الحديث عن ضرورة إزالة التنظيم كلياً عن الحالات القانونية لتنظيم عقد العمل محدد المدة. نقول أن ذلك من شأنه أن يهدد السلم الاجتماعي من جهة، ويرجعنا إلى الأوضاع السائدة قبل تنبني أحكام قانون العمل الحمائية من جهة أخرى، لأن الغاية الأولى والأساسية لقانون العمل هي حماية العمال على اعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل من الناحية الاقتصادية.

لذا على المشرع أن يُبقي على الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى من الحماية المراد توفيرها لجميع العمال، ومنها تكريس مبدأ يقضي بأن عقد العمل محدد المدة لا يجب أن يتعلق النشاط العادي والدائم للمؤسسة.

كما أن المشرع عليه أن ينص على المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة، وأن يربطها بالمنصب المعني لا بشخص العامل الذي أبرم معه العقد.

ثم ترك كل المسائل الأخرى المتعلقة بالجوانب التنظيمية لعقد العمل محدد المدة للاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المهنة الواحدة، مع ضرورة وضع

الآليات الكفيلة بأن تكون هناك اتفاقية جماعية لكل مهنة، إذ في حالة غيابها لا يمكن لأصحاب العمل في تلك المهنة اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل.