

## وضعية العامل في حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة؟\*

د. نسيسة براهمي

باحثة في القانون ميرة،

[nassimabrahmi25@yahoo.fr](mailto:nassimabrahmi25@yahoo.fr)

### الملخص:

إذا كان عقد العمل المحدد المدة منفذاً إحتياطي، يلجأ إليه ربّ العمل لمواجهة ظروف إقتصادية إستثنائية غير عادية تعرفها المؤسسة المستخدمة. ففي كثير من الأحيان ما يتعرض هذا النوع من العقد أثناء تنفيذه وطوال مدة سريانه، إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافه ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها، إمّا بصفة جزئية أو كلية، وقد ترجع أسباب التعديل إلى عوامل تعود إلى صاحب العمل، أو العامل، أو إلى عوامل خارجة عن إرادتهما معا. وعلى هذا الأساس يهمننا معرفة مركز العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل؟ وهل المشرع الجزائري أحاطه بحماية قانونية؟

### الكلمات المفتاحية:

العامل، عقد العمل المحدد المدة، تعديل عقد العمل المحدد المدة.

---

\* تاريخ إرسال المقال 2020/12/24، تاريخ مراجعة المقال 2021/09/29، تاريخ نشر المقال 2022/01/30

## **The status of the worker in case of modification of the fixed-term employment contract?**

### **Sammary :**

When the employer provisionally resorts to limited-term work deed to face exceptional economic circumstances that the employer company faces; most of the time, this kind of deeds, at their execution or during their validity, confronts facts and causes that pushes both parties to study again and revise some of its provisions either partially or totally. However, the reasons of modification can be due to the employer, the worker, or other facts independent from their will. Consequently, we would study the guarantees set by the legislator in order to protect the rights of the worker because he constitutes the weak party in the work relationship.

### **Keywords:**

the worker, the limited-term work deed, modification of the limited-term work deed.

## **Le statut du travailleur en cas de modification du contrat de travail à durée déterminée ?**

### **Résumé :**

Si le contrat de travail à durée déterminée est un échappatoire auquel recourt l'employeur pour faire face à des circonstances économiques exceptionnelles extraordinaires que connaît l'entreprise, souvent, lors de son exécution et tout au long de sa validité, ce type de contrat est confronté à des facteurs et à des motifs qui imposent à ses parties le réexamen et la révision, partielle ou totale, de certaines de ses dispositions. Les motifs de la modification peuvent être dues à l'employeur, à l'employé ou à des facteurs indépendants de leur volonté. Sur cette base, nous devons connaître le statut de l'employé, partie faible de la relation de travail, et savoir si le législateur algérien l'a entouré d'une protection juridique adéquate.

### **Mots clés:**

l'employé, contrat de travail à durée déterminée, modification du contrat de travail à durée indéterminée.

**مقدمة:**

كثيرة هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إلى أيدي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية وإستثنائية غير دائمة، وهو ما جعل المشرع يسمح بإبرام عقود العمل المحددة المدة.

لذا يعتبر عقد العمل محدد المدة الوسيلة القانونية الإستثنائية والتقنية لقيام علاقة العمل مؤقتة بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل إلزامتهما التعاقدية. لم يحض عقد العمل محدد المدة بتعريف من خلال قانون علاقات العمل، بل إكتفى المشرع بتقديم الحالات التي يتم فيها إنعقاد عقد العمل محدد المدة وشروطه<sup>1</sup>، حيث لم تنص المادة 12 على تعريف عقد العمل محدد المدة، بل ذكر الحالات التي يتم بموجبها إنعقاد العقد.

إن قيام عقد العمل المحدد المدة وفقا للشروط والعناصر المنصوص عليها قانونا، قد تطرأ عليه بعض التطورات والأوضاع المختلفة فتؤثر في الحياة المهنية للعامل وسيرها على الشكل العادي والمتفق عليه، وتتمثل هذه الأوضاع في تغيير علاقة العمل بإجراء تعديل عليها.

وإذا كانت القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا بإتفاق الطرفين وفقا للمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون<sup>2</sup>.

إلا أننا نلاحظ بأن المستخدم كثيرا ما يتدخل بإجراء تعديل لعلاقة عمله بإرادته المنفردة وما من شك أن العامل لا يمكن أن يوافق على سائر التعديلات التي كلما كانت بالغة الأهمية كلما تمسك العامل ببند العقد الأصلي، وفي هذا الصدد يجب الأخذ بعين الإعتبار التعديل الجوهري و التعديل البسيط، وعلى هذا الأساس أحاط المشرع الجزائري نظام العقود محدد

<sup>1</sup> - القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر ع 17، المؤرخة 25 أفريل 1990.

<sup>2</sup> - تنص المادة 106 من القانون المدني رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو 2007، ج ر ع رقم 31 مؤرخة في 13 مايو 2007.

«العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو لأسباب التي يقررها القانون».

المدة بضوابط قانونية تساهم في تدعيم مركز العامل في هذا النوع من العقود العمل، سعيا منه إلى تحقيق أكثر ضمان لحماية حقوق العمّال.

وفي هذا الاطار فإن ما يهمنا من خلال هذا المقال هو معرفة مركز العامل أثناء مرحلة تعديل عقد العمل محدد المدة؟

### اولاً/مركز العامل في حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة خارج عن إرادة الطرفين

بالنظر إلى الطابع الإستثنائي والخاص الذي يتميز به تشريع العمل، والذي يسعى إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل على وجه الخصوص، فإنّ أي قاعدة يتضمنها أحد مصادر عقد العمل كالقانون أو الإتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي بإعتبار هذه النصوص من المصادر الأساسية التي يستوفي عقد العمل منها أحكامه وقواعده، والتي من شأنها أن تأتي بقواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نصّ عليها العقد فإنّها تؤدي بقوة القانون إلى تعديل العقد القائم بين الطرفين<sup>3</sup>.

وأساس كل ذلك يرجع لنص المادة 62 من القانون رقم 90-11، ويتعلق الأمر في كثير من الأحيان بالأمر المادية كزيادة الأجور، والمكافآت من أي نوع كانت ووضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل<sup>4</sup>. من هنا يهمنا معرفة الحماية التي يتمتع بها العامل بموجب القانون في حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة من جهة . وكذا الحماية التي يتمتع بها بموجب الإتفاقيات الجماعية من جهة أخرى .

<sup>3</sup>-راشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دارهومة، الجزائر، 2002، ص.73.

<sup>4</sup>- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص.53.

## 1- القانون أو التنظيم كمصدر لتعديل عقد العمل المحدد المدة

مما لا شك فيه أنّ العقد هو مصدر للحقوق والإلتزامات الناتجة عن العلاقة التعاقدية، غير أنّه يلاحظ بالإضافة إلى ذلك أنّ التنظيم القانوني للعمل يمتاز بقواعد أمرّة تفرض قيود على هذه العلاقة، والتي تلزم أطرافه على إحترامها<sup>5</sup>.

إنّ إشتراط المشرع في المادّة 12 من القانون 90-11 على شروط خاصة بعقد العمل محدّد المدّة، والمتمثلة في عدم إبرام هذا النوع من العقود خارج الحالات التي حدّدها حصراً، وكذلك إلزام تحديد المدّة وسبب تقريرها في العقد، بالإضافة إلى قيد آخر والمتمثل في إشتراط تحرير هذا العقد في وثيقة مكتوبة<sup>6</sup>.

فكل هذه الشروط المقررة قانوناً في إبرام عقد العمل محدّد المدّة يجب مراعاتها من قبل المستخدم او العامل عند التعاقد، وإلّا سيؤدي تخلف إحداها إلى إحداث آثار قانونية كتعديل العقد إلى عقد عمل غير محدّد المدّة، وذلك بقوة القانون وبدون أن تكون للمستخدم أو العامل سلطة في تقرير عدم التعديل وهو ماتضمنته المادة 14 من القانون 90-11<sup>7</sup>. تعود في هذه الحالة السلطة التقديرية لقاضي الموضوع في تقرير مدى إمكانية تطبيق نص المادّة 63 من قانون رقم 90-11.

وفيما يخصّ التّنظيم الذي يكون مصدراً لتعديل عقد العمل المحدّد المدّة فيمكن التمييز بين نوعين ؛ الأول يتضمن النصوص التنظيمية لعلاقات العمل والموضوعة من قبل السلطة المختصة تشريعية كانت أو تنفيذية والتي تعتبر تكملة للنصوص القانونية الأساسية الأخرى

<sup>5</sup>- بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2016-2017، ص 55.

<sup>6</sup>- تنص المادة 11 من القانون رقم 90-11 على أنه: «يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة».

<sup>7</sup>- تنص المادة 14 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق على: «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».

لتنظيم علاقات العمل، أمّا الثاني يشمل القواعد الخاصة والمتعلقة بالنظام الداخلي الذي يضعه المستخدم قصد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية وللأمن والإنضباط، تنص المادة 77 من القانون 11/90 على ما يلي «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم، لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل....»<sup>8</sup>.

كما توجد حالات أخرى لتعديل عقد العمل المحدد المدة نصّت عليها تشريعات العمل الوطنية تتمثل فيما يلي :

### أ/ التعديل الناتج عن فترة غياب العامل عن منصب عمله لأسباب مشروعة

مثلا العطلة المرضية؛ يجوز في هذه الحالة للمستخدم أن يعدّل من علاقة العمل بتغيير منصب العامل عند الإستئناف بسبب غيابه عن العمل لكن مع الإحتفاظ بأجرته الأصلية<sup>9</sup> وهذا ما تضمنه نص المادة 65 من القانون رقم 11-90 على أنه : « يعاد إدراج العمّال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل» مع الأخذ بعين الإعتبار أنّ فترة العطلة المرضية لا يمكن أن تتجاوز فترة نهاية عقد العمل محدد المدة لأن ذلك يعتبر نهاية علاقة العمل بين كلا من العامل وصاحب العمل.

### ب/ التعديل الناتج عن تفادي عملية تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية أقرّ

المشرّع هذه الحالة بموجب المادة 07 الفقرة الأخيرة من المرسوم التشريعي 94 / 09 التي تتضمن إمكانية المستخدم تعديل عقود العمل لتفادي التسريح الإقتصادي . لكن بالنسبة لعقود العمل محدّدة المدة لا يتصوّر التعديل لتفادي التسريح الإقتصادي أكثر مما يتصور عدم تجديده، وفي

<sup>8</sup>- المادة 77 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

<sup>9</sup>- المادة 65 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

هذا الصدد تنص المادة 7: « تشمل المرحلة الأولى من الجانب الإجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية: ...عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة»<sup>10</sup>

ما تجدر الإشارة إليه، أن الحماية المقررة بموجب تعديل عقد العمل لتفادي التسريح الإقتصادي يشمل فقط عقود العمل غير محدّدة المدّة . فلا يمكن تصور لا من الناحية القانونية ولا من الناحية العملية تجديد عقود عمل محددة المدة بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تعاني مشاكل إقتصادية ونقص في الإمكانيات المالية<sup>11</sup>.

### ج/التعديل الناتج عن القدرات الصحية للعامل

أقرّ المشرع هذه الحالة بهدف الحفاظ وحماية العمال في مجال طبّ العمل، والتي تشمل تعين وإبقاء العمال في ظروف عمل تتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، بهدف تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته، تنص المادة 12 / 4 من القانون رقم 07/88 «...تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته...»<sup>12</sup>.

### عقوبات تأديبية على العامل الذي إرتكب أخطاء غير جسيمة

أشار المشرع لحالة تعديل عقد العمل الناتج عن عقوبات تأديبية على العامل، كتحويل أو التخفيض في الدرجات لتؤدي ذلك إلى تغيّر العامل المهني ولو لفترة معينة، كما يمكن أن تصل النتيجة التي تكون بعد نهاية العقد المحدد المدة وهي عدم تجديد العقد لمرة أخرى.

<sup>10</sup> - المادة 7 من المرسوم التشريعي 94 / 09 المؤرخ 26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر.ع 34 المؤرخة في 28 ماي 1994.

<sup>11</sup> - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدّد المدّة، دارهومة، الجزائر، 2012، ص 102.

<sup>12</sup> - المادة 12 الفقرة 04 من القانون رقم 88 / 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المنعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. ج ر: 04 المؤرخة في 30 جانفي 1988.

نخلص إلى القول أنّ هذه الحالات المشار إليها في مجال تعديل عقد العمل محدّد المدّة تبقى نسبية جدا، وهذا يرجع لأنّ مدّة العقد محدّدة وعادة ما يختار المستخدم إلى عدم تجديد العقد وذلك لتفادي الإجراءات القانونية والعملية الأخرى المعقدة.<sup>13</sup> 2 / الإتفاقيات الجماعية

### كمصدر لتعديل عقد المحدّد المدة

تعتبر الإتفاقيات<sup>14</sup> الجماعية تشريعا إتفاقيا، ينص على قواعد تنظّم فيها علاقات العمل التي تربط العامل بالمستخدم سواء لمُدّة محدّدة أو غير محدّدة<sup>15</sup>. بحيث تساعد هذه القواعد في سدّ الفراغات المتواجدة وبكثرة في قانون العمل، كما تساهم في خلق قواعد جديدة فيه، وبما أنّ الإتفاقيات الجماعية تعتبر تشريع فرعي بجانب التشريع العادي للعمل، وكذا عقد العمل الذي يعتبر بدوره تشريعا بموجب القواعد العامة<sup>16</sup>، فإنه تطبق مقتضيات الإتفاقية الجماعية على عقود العمل المبرمة في ظلها وكذلك على عقود العمل السارية المفعول عند إبرامها، وهو ما يسمى بالأثر الفوري وتطبق الإتفاقية على العقود الفردية شأنها شأن القانون، بحيث تنشئ التزامات على عاتق صاحب العمل وتمنح العامل حقوقا لا يمكنه التنازل عنها، فلا يمكنه أن يتنازل عن حق قررته الإتفاقيات الجماعية لتفادي التسريح كتخفيض في ساعات العمل مثلا.

أما فيما يخص تعديل عقد العمل محدّد المدة بواسطة الإتفاقيات الجماعية، فإنّ المشرّع منحها إمكانية تعديل عقد العمل بصفة عامة بموجب المادة 62 من القانون 90-11 والتي تنصّ على « يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل». وتنص المادة 118 من نفس

<sup>13</sup>- طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 103.

<sup>14</sup> - «اتفاقية: توافق الإرادات على إنشاء، تغير أو إنقضاء حق من الحقوق»

«Convention : Accord de volontés destiné à créer modifier ou à éteindre un droit quelconque». Ibtissem GARRAM , Terminologie Juridique Dans La Législation Algérienne, Lexique Français-Arabe, Palais Du Livre ,Blida ,1998 ,P 70.

<sup>15</sup> - أنظر المادة 117 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>16</sup> - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 103.



القانون على أن: «تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الإتفاقيات الجماعية التي أكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم».

فأمام قاعدة الإتفاقية أفيد للعامل، فإن القانون بموجب هاتين المادتين سالفنا الذكر يفرض على صاحب العمل تعديل عقد العمل سواء كان عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة بما هو أنفع للعامل، وتجرى المقارنة في هذا الخصوص بين القواعد القانونية العامة ومع بنود العقد، فالقاعدة القانونية تكون في هذه الحالة متممة لإرادة الطرفين فيما يتعلق بالإتفاقية الجماعية، بينما تكون أمرة فيما يخص عقد العمل.<sup>17</sup>

فإذا ما كانت الإتفاقية تمنح للعامل حقوقا زائدة على ما إحتوى عليه القانون كأن تمنحه مدة عطلة إضافية عن الأقدمية، وجب على المستخدم تعديل العقد تماشيا ومقتضيات الإتفاقية وتمكين العامل منها، أما إذا كان العامل يتمتع وجوبا بالحقوق الواردة في الإتفاقية الجماعية، فإنه يمكن أن يحتوى عقد العمل على بنود أفيد للعامل من الإتفاقية، وإذا كانت بنود عقد العمل متضاربة مع محتوى الإتفاقية الأفيد للعامل، حلت هذه الأخيرة بقوة القانون عقد العمل.<sup>18</sup>

## ثانياً/ مركز العامل في حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة بإرادة الطرفين

كما سبق أن أشرنا أنّ تعديل عقد العمل المحدد المدة يكون خارج عن إرادة الطرفين إما بقوة القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية كوسيلة أولى ألزم بها المشرع طرفي علاقة العمل.

أما الوسيلة الثانية التي أقرها لتعديل عقد العمل المحدد المدة تتمثل في "الإرادة المشتركة لطرفين"، طبقا للنصوص العامة التي تقضي أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا

<sup>17</sup> - بلهور فاطمة الزهراء، مرجع السابق، ص 58.

<sup>18</sup> - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص 220.

تعديله إلا بإتفاق الطرفين، ومنه يعتبر تعديل عقد العمل بإرادة العامل والمستخدم إحدى القواعد الواردة في النصوص العامة. كما يعدّ من بين الحقوق المقررة لكل من العامل والمستخدم وفقا لأحكام قانون علاقات العمل، بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم يمكن تعديل عقد العمل؛ طبيعته، شروطه...

و على هذا الأساس نتناول حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة بإرادة الطرفين المشتركة، ثم حالة تعديل عقد العمل المحدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل مع تبيان في كلتا الحالتين مركز العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

### 1/التعديل بالإرادة المشتركة للمتعاقدين:

تنص المادة 63 من قانون 90-11 على انه « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون».

لقد سمح المشرع من خلال هذه المادة للمتعاقدين في إطار علاقة العمل أن يقوموا بتعديل شروط عقد العمل وحتى طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للمستخدم والعامل<sup>19</sup>. ويقصد بالإرادة المشتركة هو توافق الإرادتين بين العامل والمستخدم في تعديل شروط أو طبيعة عقد العمل محدد المدة<sup>20</sup>. ويتم تعديل عقد العمل المحدد المدة في هذه الحالة إما نتيجة طلب يقدم من طرف صاحب العمل، أو نتيجة طلب من طرف العامل، وفي كلتا الحالتين تشترط موافقة الطرف الآخر على هذا التعديل، حيث يتفقان على تعديل العقد في أي نقطة من نقاطه ولكن بإحترام تشريع العمل<sup>21</sup> مع الإشارة أنّ هذا النوع من التعديل لا يجوز الإتفاق بشأنه على

<sup>19</sup>- بلهور فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص.58.

<sup>20</sup>- طربيت سعيد، مرجع سابق، ص.106.

<sup>21</sup> - KORICHE Mohamed Nesser Eddine, Tome 1, Droit Du Travail , Office Des Publication, Universitaires , Alger , 2009.P.206.

أن ينصب على الشروط الأساسية لعقد العمل محدد المدة التي تعتبر من النظام العام<sup>22</sup>، وذلك من شأنه أن يرتب آثار جوهرية تلحق العقد من حيث طبيعته، لاسيما ما يتعلق منها بشرط المدة أو الحالة، مثلاً أن يتعلق الإتفاق بموجب العقد الأصلي على حالة معينة ومدة محددة ثم ينصب التعديل قبل نهاية العقد على حالة أخرى أو مدة ثانية، التعديل في العقد، وما دام قوام العقد محدد المدة هما شرطي المدة والحالة فإنّ التعديل هنا جوهرى ومخالف للقانون، بالتالي فإنّه يُبطل حتى وإن توقّرت موافقة الطرفين.

إلاّ أنّه تجدر الإشارة إلى أنّ سلطان الإرادة في عقد العمل محدد المدة يختلف بين العامل والمستخدم، إذ أنّ المراكز القانونية فيه غير متساوية من حيث السلطات والصلاحيات المخولة بناء على التشريع وبناء على العقد المبرم بينهما .

### أولاً: إقتراح تعديل عقد العمل المحدد المدة من طرف العامل

إذا كان العامل هو مصدر إقتراح تعديل عقد العمل المحدد المدة ففي هذه الحالة يشترط في ذلك قبول المستخدم نظراً لمركزه القانوني وبإعتباره المسير والمشرف الحقيقي على علاقة العمل مع العامل. فعدم قبوله إقتراح التعديل يلزم العامل بالإلتزام بطبيعة وشروط العقد الأصلي، وبالتالي لا أثر لإقتراح التعديل عند رفض المستخدم محتواه أو حتى رفضه لفكرة

<sup>22</sup> - «يعرف النظام العام على أنّه مجموعة المصالح الأساسية التي يقوم عليها كيان مجتمع سواء كانت سياسية أو إجتماعية أو إقتصادية، فقواعد النظام العام هي تلك التي يقصد بها تحقيق مصلحة عامة التي هي كل أمر يتعلق بالنظام الأساسي للمجتمع بحيث يرجع على كل مصلحة فردية، ومن ثمّ وجب على جميع الأفراد أن يحترموا كل ما يتعلق بالنظام العام حتى ولو كان في ذلك تضحية بمصالحهم الخاصة، فإذا هم خرجوا على هذا النظام بإتفاق خاص هذا الإتفاق باطلاً.»  
«**Ordre Public** peut être définie comme suit : ensemble des dispositions légales édictées , en vue d'assurer la protection des personnes groupées en société, notamment en matière politique ;économique et sociale auxquelles les particuliers ne peuvent déroger par une convention privée , sous peine de nullité absolue de cette convention» Ibtissem GARRAM ,op cit, p.205.

التعديل أصلا . وهنا نكون أمام وضعية تشابه مع الشروط الواردة في عقود الإذعان، حيث تختلف المراكز القانونية للمتعاقدين من حيث الإلزام.<sup>23</sup>

ومن أمثلة إقتراح تعديل عقد العمل محدد المدة من طرف العامل، تعديل مدة العقد أو تمديدتها. فهنا تكون رغبة العامل في البقاء بالمؤسسة المستخدمة تتعارض مع إرادة المستخدم الذي يريد إنهاء علاقة العمل مع العامل بمجرد إنتهاء المدة المحددة للعقد المبرم معه، وعدم تجديدها في المستقبل. فالزامية الإرادة المشتركة تقيّد من حرية العامل في إرادته قصد تقديم إقتراح تعديل عقد العمل المحدد المدة أو غير محدد المدة . لكن تقييد إرادته تزداد عند إبرامه عقد العمل المحدد المدة، لمحدودية المدة الزمنية لتقديم إقتراح التعديل بإعتبار العقد وقتي ينقضي بإنقضاء المدة المحددة.<sup>24</sup>

### ثانيا: إقتراح تعديل عقد العمل المحدد المدة من طرف المستخدم

إذا كان المستخدم هو مصدر إقتراح تعديل عقد العمل المحدد المدة ففي هذه الحالة يختلف الأمر عن الحالة الأولى، فالمستخدم وفقا لمركزه القانوني والمالي له سلطات وصلاحيات بموجب القانون في مجال سلطة الإرادة والإشراف.<sup>25</sup> وترتبط هذه الحالة بحالة تعديل عقد العمل محدد المدة بموجب التنظيم الخاص أو ما يعرف بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة والتي أشير إليها في الحالة الأولى الخاصة بتعديل عقد العمل بقوة القانون أو التنظيم.

<sup>23</sup>«هو عقد لا يمكن فيه للطرف القابل له مناقشة مجموعة الشروط المقررة والصارمة التي فرضها الطرف الموجب، بل يجب عليه أن يقبلها جملة إذا أراد إبرام العقد، فهو عقد - قاعدة مفروض على شتى الأطراف القابلين له».

«contrat ou l'acceptant éventuel ne peut discuter un ensemble de clause rigides dont l' offrant fait la loi du contrat ; l'acceptant doit les prendre en bloc s' il veut contracter , c ' est un acte-règle imposé à tous les acceptants»..Ibtissem GARRAM , Terminologie Juridique Dans La Législation Algérienne, Lexique Français- Arabe, Palais Du Livre ,Blida ,1998 ,P 65.

<sup>24</sup> - طريت سعيد، مرجع سابق، ص.107

<sup>25</sup> - البسيوني محمد عبد الغفار، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص

إذ أنه من بين الصلاحيات المخوّلة قانوناً للمستخدم وضع النظام الداخلي إلى جانب سلطة الإشراف والتسيير والمراقبة التي تقابله بمجملها إلزامات العامل المهنية<sup>26</sup>. فتعديل عقد العمل محدد المدة من طرف المستخدم يمكن أن يأخذ بشكل إنفرادي دون إستشارة العامل أو قبوله بإعتبار محتوى التعديل من صلاحيات المستخدم المشروعة، وأنّ عدم إمتثال العامل للتعديل يعتبر إخلالاً بواجباته المهنية والتي يمكن أن تسبب له جزاءات أو عقوبات تأديبية خاصة وأنّ طبيعة علاقة العمل مؤقتة<sup>27</sup>

أمّا إذا رفض العامل تعديل العقد يؤدي ذلك إلى عدم تجديده من طرف المستخدم لمرة أخرى عند إنتهاء المدة المحددة من جهة.

لهذا يمكن القول أنّ العامل دائم هو الطرف الضعيف في علاقة العمل إذ يكون مقيد بقرارات المستخدم.

## 2 / تعديل عقد العمل المحدد المدة بالإرادة المنفردة لربّ العمل

إنّ تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تحول دون قيام المستخدم بأيّ تعديل في العقد ما لم يوافق عليه العامل فهي تشكل ضماناً قوية لإستقراره العامل، وحماية له من تعسف المستخدم في تعديل البنود المتفق عليها في العقد لأنّ إنفراده قد يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكاسبهم<sup>28</sup> ولذلك نجد أنه من مصلحة العامل التمسك بالقوة الملزمة للعقد و رفض أي تعديل يرى فيه إنقاصاً من حقوقه، بحيث يمكن للعامل أن لا يعارض التعديل الطفيف الذي يقترحه ربّ العمل على العقد القائم بين الطرفين، ولكن يصعب تصور الوضع إذا إنصب الإتراح على تعديل جوهري، فمثلاً القضاء الفرنسي قرّر بأنّ تغيير مكان العمل

<sup>26</sup>- تنص المادة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل «.....هذه المادة خاصة بواجبات العمال المهنية والإلتزامات التعاقدية بموجب عقد العمل محدد أو غير محدد المدة»

<sup>27</sup>- Bernard Soinne, l'analyse juridique du règlement intérieur d'entreprise, LGDJ ; paris, 1970, p86.

<sup>28</sup>- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص.386.

يكون جوهرى إذا كانت المسافة تلحق متاعب وعناء للعامل ولا يكون التعديل جوهرى إذا كانت المسافة قصيرة بين المنصبين الأول والثاني وإذا إتخذت المؤسسة التدابير اللازمة لنقل العمّال.<sup>29</sup>

ولكن فيما يتعلق بعقد العمل المحدد المدة فإنّ كل تعديل يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر تعديل جوهرى حتى وإن أخذ هذا التعديل طابع مؤقت وما دام أنّ عنصر المدة محل إعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقترح من طرف صاحب العمل أن يتمسك بأحكام المادة 63 من قانون 90-11 بتنفيذ العقد الأصلي طالما لم يتم تسريحه من المنصب، وقد كرّس إجتهاد المحكمة العليا هذا المبدأ حيث جاء في أحد قراراتها « يستخلص بأن المستخدم قد إتخذ قرار أحادي الجانب بنقل العامل إلى شركة جديدة تحت طائلة التسريح في حالة رفض التوقيع على العقد الجديد، في حين أنّه إستنادا إلى المادة 63 من القانون 90-11 لا يجوز تعديل شروط وطبيعة عقد العمل في غياب الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم معا.<sup>30</sup>

وقد نصّ القانون المدني بموجب المادة 110 منه على أنّه إذا تمّ العقد بطريق الإذعان لیتضمن شروطا تعسّفية يجوز للقضاء أن يعدّل هذه الشروط أو أن يعفي الطرف المدعن منها، ويعد باطلا أيّ إتفاق على خلاف ذلك وهذا نظرا لكون عقد العمل المحدد المدة عقد إذعان وضع المستخدم كافة بنوده وشروطه وقبل بها العامل كما هي، حيث أنّ الواقع العملي يؤكّد بأنّ عقد العمل كثيرا ما يكون من صنع إرادة المستخدم المنفردة ولا يملك العامل سوى القبول بالشروط التي وضعها المستخدم بسبب ضغط الظروف الإقتصادية والإجتماعية، ورغم ذلك لا يمكن لأي طرف أن يتنصل مما ألتزم به.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> - Veronique Roy , droit du travail , dunod , France , 2003, p16.

<sup>30</sup> - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص.117

<sup>31</sup> - سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2012-2013 ص.77.

وبالتالي يبقى على العامل الذي يرفض التعديل الجوهري المقترح من طرف صاحب العمل والذي لا يريد المبادرة بوضع حدّ لعقد العمل الإستمرار في مزاولة نشاطه وفقا للإتفاق الأصلي ما دام أنّ علاقة العمل لم تنته بعد، وعلى صاحب العمل في هذه الحالة الإستمرار في الوفاء بالأجرة المستحقة حتى وإن كان قد أشعر العامل بأنّ مدّة العمل قد تقلّصت مثلا بعد التعديل، وفي حالة الرفض يمكن إجباره على الوفاء أمام القاضي لأنّ التخلّص من الإلتزامات التعاقدية لا يتم في غياب موافقة العامل إلاّ بعد التسريح<sup>32</sup>.

ومن ثمة يمكن القول أنّه إذا كان المستخدم يملك سلطة تقديرية في إدارة وتنظيم مؤسسته أو عمله وإتخاذ ما يراه مناسبا، إلّا أنّ سلطته في إجراء التعديل تحدها بعض القيود العامة فتصبح مقيدة إذا تعلق الأمر بمخالفة النظام العام أو التعسّف في إستعمال الحق أو تعريض صحة وحياة العامل للخطر، وعلى ذلك فإنّ سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل المحدد المدة هي سلطة مقيدة<sup>33</sup>.

ولتجنب التّزاعات التي يطرحها تعديل عقد العمل المحدد المدة وخاصة الذي يتم بالإرادة المنفردة لربّ العمل، فإنّ هناك من المستخدمين من يفضل حلول أجل العقد وخاصة إذا كانت مدته قصيرة وإبرام عقد جديد بالشروط التي تتلائم مع متطلبات مشروعته لأنّ أغلبية عقود العمل المبرمة تكون مدّتها قصيرة جدّا وتجنّبًا للمصاريف القضائية والمشاكل التي قد تلحقه من جرّاء هذا التّزاع الذي يؤدي إلى تأخير أعماله والإضرار بها ولما في ذلك من تعطيل لمصالحه.

### خاتمة:

على ضوء ماتم عرضه يتبيّن لنا أنّ المشرّع الجزائري نظّم عقد العمل المحدد المدة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بصفة أساسية في المادة 12 منه، وقد تطور نمط التعاقد بموجب عقود عمل محدّدة المدة منذ بداية سنة 1990 إلى يومنا هذا. حيث إعتبر

<sup>32</sup>- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دارهومة، الجزائر، 2005، ص 120.

<sup>33</sup> - Tayeb Belloula, Le droit du travail, Edition DAHLEB, Alger , 1994, P 231.

المشرّع هذا النوع من العقد إستثناء عن القاعدة العامة في إبرام عقود العمل فمعنى ذلك أنّ اللجوء إليه لا يكون إلاّ لإعتبارات إستثنائية وظرفية تعرفها المؤسسة المستخدمة تتعلق بنشاط هذه الأخيرة .

وفي هذا الصدد لا يمكننا إنكار الجهود المبذولة من طرف المشرّع لإرساء قواعد من شأنها المحافظة على الميزة الإحتياطية لعقد العمل المحدد المدة من جهة، ومن أجل تعزيز الحماية القانونية للعامل من جهة أخرى بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، إلاّ أنّ هذه القواعد أفرزت غموض كبير وصعوبات إكتنف تطبيق هذا النمط من العقود لهذا يمكن القول أنّها تبقى غير كافية.

كان لزمّا على المشرّع أن يخضع عقد العمل المحدد المدة لنظام قانوني خاص ودقيق ينفرد به، من حيث طريقة نشأته وشروط صحته إبرامه (الشكلية منها والموضوعية) وذلك مع توفير آليات قانونية لضمان خصوصيته.