

الضمانات القانونية للعامل في ظل العقود محددة المدة

(قراءة تحليلية في الثغرات الإجرائية وإشكالات التنفيذ)

Legal Guarantees for Employees Under Fixed-Term Contracts: An Analytical Study of Legislative Shortcomings and Implementation Issues

د.ملوك محفوظ

أستاذ محاضر كلية الحقوق جامعة سطيف

m.mellouk@univ-setif2.dz

تاريخ النشر: 2026/01/30

تاريخ القبول: 2026/01/02

تاريخ الاستلام: 2025/01/17

الملخص :

تعد عقود العمل المحددة المدة أداة لتنظيم الحقوق والواجبات بين العمال وأرباب العمل. ورغم أهميتها، هناك ثغرات قانونية تؤدي إلى نزاعات تؤثر على استقرار العلاقة المهنية. يهدف البحث إلى دراسة الأسس القانونية لهذه العقود وتحليل الثغرات المحتملة، وتقديم اقتراحات لتحسين الإطار القانوني. وأظهرت النتائج أن هذه العقود تواجه تحديات قانونية تتطلب تعزيز التشريعات. كلمات مفتاحية: الثغرات القانونية، نزاعات قانونية، حماية حقوق الأطراف، تحديات قانونية.

Abstract:

Fixed-term employment contracts define the rights and duties between workers and employers, but legal loopholes can cause disputes that affect the relationship's stability. The research examines the legal foundations of these contracts and suggests improvements to the legal framework, emphasizing the need to strengthen legislation to address legal challenges.

Keywords: Legal loopholes; Legal disputes; Protection of the parties' rights; Legal challenges.

المؤلف: د. ملوك محفوظ m.mellouk@univ-setif2.dz

مقدمة :

عقود العمل المحددة المدة من أبرز أدوات التنظيم التي تُستخدم في العلاقات المهنية بين العمال وأرباب العمل، حيث تساهم في تحديد الحقوق والواجبات وتوضيح العلاقة التعاقدية بين الأطراف. ورغم الأهمية الكبيرة التي تتمتع بها هذه العقود، إلا أنه هناك العديد من الثغرات القانونية أثناء تنفيذها أو عند إنهاؤها، ما يؤدي إلى نزاعات قانونية قد تؤثر على استقرار العلاقة المهنية.

يتمحور البحث حول دراسة عقود العمل محددة المدة، من خلال تحليل الأسس القانونية التي تركز عليها هذه العقود وأهميتها في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. يركز البحث على كيفية تطبيق هذه العقود في الواقع العملي، بالإضافة إلى الكشف عن الثغرات القانونية التي قد تظهر أثناء تنفيذ أو إنهاء العقد. كما يقدم البحث اقتراحات لتطوير الإطار القانوني لعقود العمل محددة المدة، بهدف حماية حقوق الأطراف وتقليل النزاعات المحتملة.

يهدف هذا البحث إلى الكشف موقف القضاء بخصوص المسائل الغامضة التي لم يفصل فيها قانون العمل. كما يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية قانونية واضحة حول كيفية حماية حقوق العامل وصاحب العمل في ظل القوانين الجزائية المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة، بالإضافة إلى استعراض الإجراءات القانونية المتاحة لحل النزاعات العمالية التي قد تنشأ أثناء مدة العقد.

من خلال ما تم عرضه سابقًا، يمكن طرح الإشكالية التالية: هل وُفق المشرع الجزائري في تغطية كافة الجوانب المتعلقة بإبرام وإنهاء عقود العمل محددة المدة؟

للإجابة عن هذه الإشكالية سوف نتبع المنهج التحليلي كونه الأنسب لمثل هذه القضايا مع الاستعانة ببعض الأحكام القضائية التي من خلالها يمكن استخلاص بعض الحلول للمشاكل التي لم يفصل فيها قانون علاقات العمل وفقا للخطة التالية:

- المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لعقود العمل محددة المدة.
- المبحث الثاني : أبرز الثغرات التي قد تواجه الأطراف أثناء التعاقد أو عند إنهاء العقد.

1- الاطار المفاهيمي لعود العمل محددة المدة

في هذا العنصر سيتم تسليط الضوء على تعريف هذا النوع من العقود وأهميته في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سنركز أولاً على مكونات عقد العمل، ثم ننتقل إلى أطراف العقد محدد المدة.

1.1- مكونات عقد العمل

للتعرف على مكونات العقد، يجب أولاً معرفة عقد العمل بصورة عامة وتمييزه عن منصب العمل الذي كثيراً ما يشكل خلطاً عند غالبية العمال، ثم تعريف العامل بحكم أنه الطرف الضعيف في علاقة العمل وأخيراً رب العمل.

1.1.1- تعريف عقد العمل

بما أن القانون المدني هو الشريعة العامة للعقود المدنية، وبما أن قانون علاقات العمل فرع من فروعه. لا بد من التطرق لتعريف العقد في القانون المدني الجزائري الذي عرفه في المادة 54 منه على أنه " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما ". يستخلص من هذا التعريف أن العقد هو اتفاق يهدف إلى إحداث آثار قانونية¹.

المشرع لم يعرف لنا عقد عمل في قانون العمل، وترك هذا للفقهاء، ولكن قام بتقريبه من الأذهان عندما عرف أطراف عقد العمل. وعليه يجب الرجوع إلى آراء الفقهاء، حيث يعرفونه بأنه " عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير. وعرف كذلك بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر(صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر"².

1 الأمر رقم 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، المعدل والمتمم.

2 القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

2009، ص.5.

عقد العمل هو العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل، ويحدد التزامات وحقوق كل طرف. في الجزائر، يُنظم قانون علاقات العمل بموجب القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الذي عدل لاحقًا. من بين أنواع عقود العمل التي يتناولها القانون، يوجد عقد العمل محدد المدة، الذي يتميز بمدة زمنية محددة بين الطرفين.

2.1.1- الفرق بين عقد العمل ومنصب العمل

الفرق بين منصب العمل وعقد العمل يكمن في الطبيعة القانونية والتنظيمية لكل منهما.

أ. منصب العمل: يشير إلى الدور أو المهام أو الوظيفة التي يشغلها الفرد داخل المؤسسة أو الشركة. يحدد المنصب المهام والمسؤوليات التي يجب على العامل أدائها.³ يمكن أن يشمل أيضًا مستوى العامل داخل الهيكل التنظيمي (مثل مدير، عامل تنفيذي، عامل إداري) ومحتواه يتضمن الوصف الوظيفي، المهام اليومية، والأهداف التي يجب أن يحققها العامل. أي المكان الذي يشتغل فيه الشخص داخل الشركة، ويتغير مع تغير عقد العمل في الغالب الأعم.

ب. عقد العمل: هو اتفاق قانوني بين صاحب العمل والعامل يحدد شروط العمل بشكل مفصل مثل مدة العمل، الراتب، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، وأي شروط أخرى تتعلق بالعلاقة المهنية بين الطرفين. ويتضمن تفاصيل مثل تاريخ بداية ونهاية العقد، الأجر، مواعيد العمل، العطل، وقوانين الفصل وغيرها من الحقوق. ويستهدف تنظيم العلاقة القانونية بين الطرفين، ويحدد الحقوق والواجبات على نحو رسمي ومحدد.

بإيجاز عقد العمل يحدد الشروط القانونية التي تحكم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل. وهو الخطوة الأولى في عالم الشغل. أما منصب العمل يحدد ما يفعله العامل في العمل بناء على ما جاء في عقد العمل.

هناك فرق آخر بين عقد العمل ومنصب العمل من حيث الديمومة والتأقيت. أي هناك مناصب عمل دائمة تستوجب توظيف عمال بعقود دائمة كمنصب سكرتيرة أو مكلف بالأجور وغيرها من

3 نعيمة دين، عالقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، جامعة الجلفة، المجلد 6،

المناصب التي تدور وجودا وعدما مع الشركة. وهناك مناصب عمل مؤقتة تستوجب توظيف عمال بعقود عمل مؤقتة مثل الحالات التي جاءت بها المادة 12 السالف ذكرها.

2.1- أطراف العقد محدد المدة

أطراف عقد العمل هما العامل والهيئة المستخدمة.

1.2.1- تعريف العامل

عرّف القانون 90-11 المعدل والمتمم العامل في مادته الثانية بأنه "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

بقراءة سطحية لهذه المادة نجد أنها قصدت بالعامل كل شخص يؤدي عملاً، ما يجعلنا نتساءل عن المقصود بالشخص هل هو الشخص الطبيعي أو الاعتباري؟ بحكم أن المصطلح الذي استعمله المشرع يسهل النوعين؟ وعليه كان من الأجدر بالمشرع أن يحدد في المادة الشخص الطبيعي فقط لأنه لا يمكن تصور أن يكون الشخص الاعتباري هو المقصود.⁴

بداية نقول إن العامل في مفهوم هذا القانون هو كل شخص لا يقل عمره عن 16 سنة كأصل عام، ولا يمكن أن يكون قاصراً.⁵ كما نستشف أن المادة استبعدت بعض فئات الأجراء بالرغم من أنهم يشغلون مناصب في مؤسسات الدولة التابعة للقطاع العام، ولعل أبرز هذه الفئات هم الموظفون كما سبق شرحه.

وعليه يمكن القول بأن العامل هل كل شخص طبيعي تعاقد مع هيئة مستخدمة ولم يعين بقرار إداري كالموظف العمومي،

4 مراد تيرس، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 4، العدد 1، 2018، ص 33.

5 المادة 15 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.

2.2.1- تعريف الهيئة المستخدمة

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون علاقات العمل التي نصت على أن: "..... ولحساب شخص آخر، طبيعى أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم". إذن المستخدم قد يكون شخصاً طبيعياً ومثال ذلك أن يقوم طبيب خاص بتوظيف ممرض أو عون استقبال في عيادته الخاصة، أو صيدلي يوظف بائعي الأدوية في صيدليته. كما قد يكون المستخدم شخصاً معنوياً عمومياً يعنى الهيئة المستخدمة تابعة للقطاع العمومي الاقتصادي التي تستهدف الربح، وليس تقديم الخدمات العمومية مثل شركة النفط والكهرباء أو الطيران أو السكة الحديدية. أو الهيئة المستخدمة تابعة للقطاع الخاص مثل المصانع الخاصة والشركات الخاصة والمقاولات والفنادق وغيرها من المجالات التي يستثمر فيها الخواص.

يجب على الشركات الأجنبية والشركات متعددة الجنسيات، سواء كانت موجودة في الجزائر أو تمتلك فروعاً في البلاد، الالتزام بقانون علاقات العمل الجزائري. يشمل ذلك جميع الأحكام المتعلقة بشروط العمل، الأجور، ساعات العمل، وحقوق العمال، بحيث تخضع هذه الشركات للقانون المحلي مثل أي شركة جزائرية، بغض النظر عن ملكيتها الأجنبية.

تتخذ ممارسة السلطة من قبل المستخدم شكلين: إما ممارسة مباشرة وأصيلة، أو ممارسة غير مباشرة تتم عبر التعاقد من الباطن. ورغم غياب تنظيم تشريعي صريح لهذه الأخيرة ضمن صلب قانون العمل، إلا أنها تفرض نفسها كواقع عملي في العلاقات المهنية⁶.

3.1- المقارنة بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة

عند مقارنة عقد العمل محدد المدة مع عقد العمل غير محدد المدة، نلاحظ أن العقد غير محدد المدة يوفر للعامل استقراراً أكبر ويمنحه حقوقاً وحماية أوسع كالأقدمية والخبرة والترقية والزيادة في الأجر، خصوصاً في ما يتعلق ببعض المزايا المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. على سبيل المثال، قد تمنح شركات النقل الجوي تذاكر سفر مجانية للعمال الذين لديهم عقود غير محددة المدة دون غيرهم. كما قد تمنح شركات توزيع الكهرباء حق الاستفادة من الكهرباء المجانية للعمال الدائمين، بينما يتم

6 بن عزوز بن صابر، الحماية المقررة للعمال الأجراء في إطار المفاوضة من الباطن في التشريع الجزائري والمقارن، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 1، سنة 2016، ص 49-50.

حرمان أصحاب العقود المحددة من هذا الامتياز. زيادة على ذلك تقدم بعض الشركات قروضًا أو منحًا مالية للعمال أصحاب العقود الدائمة دون غيرهم من العمال المتعاقدين.

من حيث المبدأ، يمكن اعتبار أن عقود العمل غير محددة المدة توفر استقرارًا أكبر للعامل، وهو أمر مفهوم بحكم أن هذه العقود تعكس علاقة عمل طويلة الأجل، مما يتيح للعامل فرصًا أكبر للأقدمية، الترقيات، وحوافز إضافية هذه الامتيازات قد تكون جزءًا من سياسة الشركات التي تشجع على استقرار العمالة وتحفيز العاملين الذين يلتزمون بعلاقة طويلة الأمد مع الشركة.

أما العقد محدد المدة يوفر استقرارًا مؤقتًا فقط، حيث يقتصر العمل على مدة معينة من الزمن، وقد ينتهي العقد تلقائيًا بنهاية هذه المدة دون ضمان التجديد أو استمرار العلاقة المهنية. يشمل ذلك عدم ضمان تجديد العقد، مما يجعل العامل أكثر عرضة للبطالة. ورغم أن العامل قد يحصل على نفس الأجر والمزايا خلال مدة العقد المحدد، إلا أنه لا يملك نفس حقوق الأقدمية والترقية التي يتمتع بها العامل في العقد الدائم. كما أن بعض المزايا قد تكون محدودة أو مفقودة تمامًا بسبب طبيعة العقد المؤقت.

خلاصة لما سبق يكمن الفرق الرئيسي بين عقد العمل الدائم والعقد محدد المدة في أن الأول يوفر استقرارًا طويل الأمد وحماية أكبر للعامل في جوانب مختلفة من حياته المهنية، بينما يقدم الأخير نوعًا من المرونة في التحلل من الالتزامات ولكن على حساب الأمان الوظيفي والمزايا المتاحة على المدى الطويل. هذا ويعتمد اختيار نوع العقد على احتياجات صاحب العمل والعامل، وكذلك على الأوضاع الاقتصادية والقانونية في الشركات بصفة خاصة والبلاد عامة.

2- الثغرات القانونية والاقتراحات الممكنة

هذا العنصر يتناول الثغرات القانونية التي قد تظهر خلال مختلف مراحل عقد العمل. لذا سنناقش أولاً الثغرات الموجودة أثناء التعاقد. ثم ننتقل إلى مناقشة الثغرات أثناء إنهاء عقد العمل المحدد المدة.

1.2- الثغرات أثناء التعاقد

سنستعرض في العنوان أولاً أهمية لغة تحرير العقود وتأثيرها على وضوح التفاهم بين الأطراف. ثم سنتناول البيانات الإلزامية التي يجب أن يحتوي عليها العقد لضمان صحته، ثم نتطرق إلى مشروعية سبب التعاقد وضرورة تطابقه مع الواقع لضمان استمرارية العقد وتنفيذه بشكل سليم.

1.1.2- لغة تحرير العقود

تنص المواد من 8 إلى 11 من قانون علاقات العمل على أن علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، يمكن أن تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، أو حتى بمجرد بدء العامل في العمل لصالح صاحب العمل، مما يستدعي حقوقاً وواجبات وفقاً للقوانين والاتفاقيات وعقد العمل. كما تُوضح المادة 09 أن عقد العمل يمكن أن يتم وفقاً للأشكال التي يتفق عليها الطرفان، بينما المادة 10 تمنح الأطراف حرية إثبات العقد أو العلاقة بأي وسيلة كانت. أما المادة 11 فتتضمن على أن عقد العمل يُعتبر مبرماً لمدة غير محددة ما لم ينص الطرفان على خلاف ذلك في عقد مكتوب، وفي حالة غياب عقد مكتوب، يُفترض أن العلاقة قائمة لمدة غير محدودة.

بتحليل بسيط لهذه المواد فيما يتعلق بلغة كتابة العقد، نجد أن المشرع أتاح الحرية في اختيار لغة الكتابة دون فرض لغة معينة، سواء كانت عربية أو أجنبية. ومع ذلك، تُظهر الممارسة أن غالبية العقود تُحرر باللغة الفرنسية، ما قد يسبب صعوبة للعمال من ذوي المستوى التعليمي المتوسط في فهم المصطلحات القانونية. ويُشكل هذا عائقاً إضافياً في حالة اللجوء إلى القضاء.

لذا يجب تضمين المواد السالف ذكرها شرطاً يقضي بأن تُحرر عقود العمل باللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية للدولة، بصفة أصلية، مع إمكانية تحريرها بلغة أخرى استثنائياً إذا طلب أحد الأطراف ذلك. علماً أن القضاء يرفض العقود غير المحررة بهذه اللغة مما يُجبر العامل على تحمل تكاليف الترجمة في حال رغب في مقاضاة صاحب العمل.

يتعين على اصحاب العمل أن يقدموا للعامل عقد العمل محرراً باللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية وذلك بهدف ضمان وضوح المعاملات القانونية، وذلك لتفادي أي لبس أو تفسير خاطئ قد ينشأ من استخدام لغات أخرى. كما أن اللغة العربية تضمن التوافق مع القوانين المحلية التي تفرض

استخدامها في الوثائق الرسمية، مما يسهم في تعزيز الشفافية وضمان حقوق الأفراد وفقاً للتشريعات الوطنية.

والمطلوب من العامل عند التعاقد وبعد اطلاعه على العقد، أن يقوم بالتأشير والتوقيع على كل صفحة من صفحات العقد لضمان عدم التلاعب أو التغيير في أي من محتوياته دون علم الطرف الآخر. كما يقوم بالتوقيع والبصمة في الصفحة الأخيرة من العقد. وبالرغم من ذلك، تظهر الممارسة العملية أن هناك تأخيراً وتماطلاً من بعض أرباب العمل في تسليم نسخة من العقد للعامل، ما قد يخلق شعوراً بعدم الثقة والأمان من قبل صاحب العمل تجاه العمال ذوي العقود المحددة المدة.

2.1.2- البيانات الإلزامية للعقد

تنص المواد 8 إلى 11 من قانون علاقات العمل على ضرورة أن تكون علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل مكتوبة، بينما تنص المادة 12 على الحالات التي يُسمح فيها باللجوء إلى العقد محدد المدة. ومع ذلك، لم يتناول المشرع مضمون العقد بشكل كامل من حيث تفصيلاته، ما يترك بعض النقص في صياغة العقود. وهذا يعرض كثير من الحقوق وتفصيلها غامضة وتشكل اشكالات في التنفيذ قد تدفع بالطرفين للمنازعة وإغراق القضاء الاجتماعي بقضايا كان يمكن تفاديها لو تم صياغة المواد بشكل أفضل.

لذا يجدر بالمشرع أن ينص على بعض البيانات الإلزامية التي يجب أن يتضمنها كل عقد، مثل تحديد أطراف التعاقد، المنصب أو المهام، مكان العمل، الحقوق والواجبات العامة والخاصة، وغيرها من البيانات الأساسية التي يجب تضمينها في العقد. أو كان من المفروض التنصيص على تحديد كل منصب عمل بدقة لاسيما وأن الفرق بين عقد العمل ومنصب العمل غير ظاهرة بوضوح لا في قانون علاقات العمل ولا في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية. والتي نعتبرها ضماناً حقيقية للعامل ضد تعسف أصحاب العمل لا سيما وأن قانون علاقات العمل تضمن حالة الضرورة كسلاح في يد أرباب العمل لتسخير العامل للقيام بمهام قد تكون في بعضها مخالفة للعقد.

3.1.2- مشروعية سبب التعاقد ومطابقته للواقع

هنا لابد من الحديث عن مطابقة العقد محدد المدة مع القوانين والواقع. فوفقاً للمادة 12 من قانون علاقات العمل الجزائي، يجب أن يكون هناك سبب موضوعي ومشروع يبرر إبرام عقد عمل محدد المدة. أي أن موضوع أو سبب التعاقد وهو إحدى الحالات التي جاءت بها المادة 12 يجب ذكره في العقد.

وعليه فإن ذكر جميع الحالات في موضوع التعاقد أو ذكر بند في العقد ينص على أن العقد تم إبرامه وفقا للمادة 12 دون تحديد يعتبر باطلا ويصبح العقد غير محدد المدة.

هناك نقطة أخرى موجودة في الواقع وتعتبر حيلة قانونية يلجأ إليها أرباب العمل للتهرب من العقوبات التي يسلمها عليهم مفتش العمل وتمثل في أن المتحايين من أرباب العمل ينص في بند موضوع التعاقد بأن العقد تم إبرامه وفقا لأحدى الحالات التي ذكرتها المادة 12. لكن في الواقع نجد بأن المنصب المتعاقد عليه لا يدخل في هذه الحالات وأن منصب العمل هو منصب دائم وهذا فيه تحايل ومخالفة للقانون.⁷

لذا كان من الأفضل أن تنص المادة 12 بشكل واضح على أن منصب العمل الذي يتطلب إبرام عقد العمل يجب أن يكون منصبًا مؤقتًا، باستثناء حالة استخلاف عامل مثبت في منصبه الدائم. وبخلاف ذلك، يجب أن يكون منصب العمل متوافقًا مع طبيعة العقد من حيث تحديد مدة العقد ومدة المنصب. بهذا الشكل، يمكن تجنب التلاعب بين أنواع العقود والمناصب المرتبطة بها، مما يضمن التزامًا أكثر صرامة ووضوحًا في تحديد العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

2.2- الثغرات أثناء إنهاء عقد العمل محدد المدة

في هذا العنصر سنتناول الثغرات التي قد تظهر أثناء إنهاء العقد. إذ يعد إنهاء العقد أحد المراحل الهامة التي قد تسبب في العديد من القضايا القانونية إذا لم يتم التعامل معها بالشكل السليم.

1.2.2- تجديد عقد العمل محدد المدة

إشكالية تجديد عقد العمل عدة مرات في منصب عمل دائم تتعلق بعدم تطابق طبيعة العمل مع نوعية العقد. ففي الحالات التي يتم فيها تجديد العقود المؤقتة بشكل متكرر في وظائف يُفترض أن تكون دائمة. فالمادة 12 من القانون 90-11 المذكور سابقًا توفر حماية قانونية للعمال المتعاقدين، فإذا تم خرق هذه المادة أو أبرم عقد عمل محدد المدة بشكل مخالف لها، فإن المشرع فرض عقوبة على أصحاب العمل تتمثل في تحويل العقد إلى عقد دائم.

⁷ بلعبدون عواد، دعوى التكييف لعقود العمل محددة المدة بين الفراغ التشريعي والاجتهاد القضائي، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 35، العدد 1، سنة 2021، ص 359

في الواقع العملي، هناك بعض المناصب الدائمة في الهيكل التنظيمي للشركات التي تتطلب تشغيل عمال بعقود غير محددة المدة. ومع ذلك، يلجأ أرباب العمل إلى تشغيل العمال في هذه المناصب بعقود محددة ومتجددة. ففي العديد من القضايا، نجد عمالاً يعملون بعقود محددة لأكثر من عشر سنوات، وهو أمر غير منطقي أن يستمر العامل في نفس المنصب بعقود محددة لفترة غير محدودة. وبطبيعة الحال، يُعتبر هذا تحايلاً على القانون وحرماناً للعمال من حقوقهم.

ولقطع الطريق أمام تحايل أرباب العمل يمكن تعديل المادة 12 السالف ذكرها بإضافة: يجب أن يتضمن عقد العمل في جميع هذه الحالات تحديداً دقيقاً لمدة علاقة العمل وتوضيح أسباب تحديد المدة. ويشترط ألا يتم تجديد العقد لأكثر من مرة في منصب عمل دائم ضمن الهيكل التنظيمي للشركة.

وبهذه الصياغة فإننا نضمن ما يلي:

أ. عدم انتهاك حقوق العامل: لأنه في حال كان العقد مؤقتاً ولكنه يُجدد بشكل مستمر، فهذا يعرض العامل لعدم الاستقرار الوظيفي وفقدان حقوقه القانونية مثل الاستفادة من الامتيازات المتعلقة بالعقود الدائمة، كالتقنيات أو الحوافز.

ب. التهديد المستمر: تجديد العقد المؤقت قد يُعرض العامل للتهديد بانتهاء العقد ويعرضه للابتزاز والخوف من عدم تجديد العقد.

ج. مخالفة التشريعات: بتحليل عميق لبعض حالات المادة 12، يُعتبر تجديد العقد المؤقت لعدة مرات في منصب دائم مخالفاً للقوانين، حيث يُفترض تحويل العقد إلى عقد دائم بعد فترة معينة من العمل المتواصل ولو كان هناك فاصل ومني بين العقود المتجددة.

إن الحل الأمثل لهذه الإشكالية يكون بتحويل العقود المؤقتة إلى عقود دائمة إذا كانت الوظيفة مستمرة وطبيعتها لا تتطلب التجديد المستمر للعقد، لضمان حقوق العامل واستقرار بيئة العمل.

2.2.2- تزامن العطلة المرضية مع نهاية عقد العمل

يلجأ بعض العمال قبيل نهاية عقودهم محددة المدة إلى أخذ عطل مرضية، ما يضع أصحاب العمل في موقف قانوني محير، حيث يثور التساؤل حول ما إذا كانت العبرة بنهاية مدة العقد أم بنهاية مدة العطلة المرضية. بمعنى آخر، أي من المدتين تستغرق الأخرى؟ وهل توقف العطلة المرضية احتساب المدة المتبقية من عقد العمل المحدد؟

الواقع العملي يظهر أن بعض العمال المتعاقدين قد يستغلون نص المادة 65 من قانون العمل، التي تنص على أن إدراج العمال في العطلة المرضية يعد من أسباب تعليق علاقة العمل، مما يتيح لهم البقاء في مناصبهم أو في مناصب مماثلة بعد انقضاء مدة العطلة المرضية التي تسببت في تعليق العلاقة. صراحة يمكن القول بأن القانون لم ينظم هذه المسألة بشكل واضح، مما يترك الباب مفتوحاً أمام مفتشية العمل والمحاكم للاجتهاد في مثل هذه المنازعات. ولحل هذه المشكلة القانونية بشكل فعال، يمكن اقتراح الحلول التالية:

أ. تعديل قانون العمل: يجب تعديل المادة 65 من قانون علاقات العمل بشكل يتناول بوضوح تأثير العطلة المرضية على مدة عقد العمل المحدد. ينبغي تحديد ما إذا كانت العطلة المرضية توقف احتساب المدة المتبقية من العقد أم لا. كما يمكن النص على أن العطلة المرضية لا تؤثر على المدة المتبقية من العقد المحدد، وبالتالي تنتهي مدة العقد في تاريخ محدد بغض النظر عن العطلة المرضية.

ب. إدراج آلية تحديد واضحة: يمكن إضافة بند قانوني ينص على أن في حال انتهاء عقد العمل المحدد المدة خلال فترة العطلة المرضية، يتم تمديد العقد تلقائياً بنفس المدة التي استغرقتها العامل في العطلة المرضية. بذلك، يمكن ضمان حقوق العامل دون استغلال النصوص القانونية بشكل غير عادل. من خلال هذه الحلول، يمكن تحقيق التوازن بين حماية حقوق العامل وضمان عدم استغلال النصوص القانونية من قبل بعض العمال، وبالتالي تجنب المنازعات القانونية المستمرة

3.2.2- التسريح التعسفي في العقود محددة المدة

فيما يتعلق بالتسريح التعسفي لأصحاب عقود العمل محددة المدة، يمكن القول أن القانون لم يقدم تنظيمياً واضحاً أو نصاً خاصاً يتعلق بتطبيق أحكام التسريح التعسفي لهذه النوعية من العقود، ما يترك بعض الغموض ويثير تساؤلات حول كيفية تطبيق القوانين ذات الصلة. لأن المادة 4/73 من قانون علاقات العمل عادةً ما تتعلق بالحقوق المتعلقة بالتسريح التعسفي في العقود غير المحددة المدة. لكن بما أن العقود المحددة المدة ذات طبيعة خاصة، فإنه يمكن أن يكون هناك تباين في كيفية تطبيق هذه المادة في حالة إنهاء العقد قبل انتهاء مدته دون مبرر قانوني.

ولحل هذه الإشكالية المتعلقة بالتسريح التعسفي لعقود العمل محددة المدة، يمكن اقتراح الحلول التالية:

يجب على المشرع إدخال تعديلات أو إضافات واضحة في قانون علاقات العمل بحيث تتناول بصفة محددة التسريح التعسفي في العقود محددة المدة. من الممكن أن يتضمن القانون نصاً يعالج بشكل

صريح حالة التسريح التعسفي لهذه العقود، مع تحديد ما إذا كانت نفس الأحكام التي تنطبق على العقود غير محددة المدة (مثل المادة 4/73) يمكن تطبيقها أيضًا على العقود المحددة المدة، أم يجب إقرار قواعد خاصة.

في غياب نص قانوني واضح، يمكن أن تعتمد المحاكم على السوابق القضائية وتفسير النصوص القانونية المتعلقة بالتسريح التعسفي بشكل موسع. فالمحكمة العليا ترى أن الإنهاء قبل الموعد المحدد يعتبر تسريحًا تعسفيًا، وأن العامل يُحكم له بالمدة المتبقية من العقد وبالتعويض عن الضرر، ولا تطبق عليه المادة 04-73 من القانون 04-73-90.⁸

من أجل حل هذه الإشكالية، يجب العمل على تطوير وتوضيح التشريعات المتعلقة بالتسريح التعسفي لعقود العمل محددة المدة، بما يضمن حقوق العامل ويحد من الغموض القانوني الذي قد يترك المجال لاستغلال هذه العقود بشكل غير عادل.

في هذا الإطار هناك قضية شهيرة اصدرت فيها المحكمة العليا قرارها سنة 2018 كان مضمونه في حالة ثبوت الطابع التعسفي لتسريح العامل المتعاقد بعقد عمل محدد المدة، يُحكم له بالمدة المتبقية من العقد وبالتعويض عن الضرر، ولا تطبق عليه المادة 04-73 من القانون 04-73-90.⁹

إذن بعد صدور الحكم القضائي بإلغاء التسريح التعسفي في عقود العمل محددة المدة نكون أمام حالتين، إما القبول بإعادة الإدماج أو رفض إعادة الإدماج.

• قبول إعادة الإدماج

من بين الآثار المترتبة هو إلغاء قرار التسريح نهائيًا وابتدائيًا، واعتباره كأنه لم يكن. كما يُعتبر عقد العمل ساري المفعول وكأن العامل لم يُسرح، وتُلغى كافة الآثار القانونية والمالية المرتبطة بقرار التسريح غير القانوني.¹⁰

8 الغرفة المدنية، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 1188680 قرار بتاريخ 2018-05-10.

9 الغرفة المدنية « القرار رقم 1261235 المؤرخ في 08-11-2018 منشور في موقع المحكمة العليا.

10 بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص363.

بالإضافة لكون صاحب العمل ملزم باتخاذ عدة إجراءات بعد إلغاء قرار التسريح، مثل تمكين العامل من العودة إلى مقر العمل وأداء مهامه بشكل طبيعي، وتوفير جميع وسائل العمل التي كان يستخدمها قبل التسريح. كما يُمنع صاحب العمل من معاقبة العامل مرة أخرى بنفس الطريقة أو عن نفس الخطأ الذي أدى إلى التسريح. علاوة على ذلك، يتم إعادة إدماج العامل في منصبه الأصلي، ويستفيد من جميع حقوقه بموجب الاتفاقيات الجماعية وقانون العمل، مع ضمان عدم التمييز في الأجر أو المعاملة.

تبقى نقطة أخرى تتعلق بمدى أحقية العامل للأجرة عن الأيام أو الأشهر التي تم تسريحه فيها تعسفياً، هل يتقاضى عنها أجرة بحكم أن لا يد له في التسريح الذي كان بفعل رب العمل؟ وهل يستفيد رب العمل من عدم دفع أجرة العامل وهو من سرحه بإرادته المنفردة؟

القانون لم ينظم هذه المسألة مما يفتح الباب لاجتهادات المحكمة العليا والتي كان لها رأي في الموضوع يتمثل في عدم أحقية العامل لأجرة المدة التي تمّ تسريحه فيها، حيث قضت بأنه لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجرة عن فترة لم يؤدي فيها عمل وأن الأجور تدفع مقابل عمل مؤدى كما أنها أي الأجور لا تعتبر من الإمتيازات المكتسبة.¹¹

قبول إعادة الإدماج من الطرفين لا يعني إطلاقاً تثبيت العامل في منصبه بعقد غير محدد المدة، بل يعني إعادة العامل إلى منصبه وفقاً لعقده القديم الذي كان محدد المدة. إلا إذا رأى القاضي أن العقد القديم قد تم إبرامه بما يخالف المادة 12 من قانون العمل، وفي هذه الحالة، يحكم القاضي بإعادة تكييف العقد وتحويله إلى عقد غير محدد المدة.

كما أن تنفيذ الحكم القاضي بإعادة ادماج العامل لا يسمح لهذا الأخير المطالبة بالتعويضات أو منازعة رب العمل مرة ثانية والاعتماد على المادة 4/73 .

¹¹ ملف 712501 قرار صادر بتاريخ 2012/06/07 المجلة القضائية، العدد02، سنة 2012، ص 429.

• رفض إعادة الإدماج

نقول بأن مسألة قبول العامل العودة إلى منصب عمله تواجهه العديد من التحديات في الواقع، حيث قد يقبل العامل العودة، إلا أن رفض صاحب العمل يشكل عقبة كبيرة أمامه. ورغم وجود أسباب منطقية وموضوعية لرفض العودة، مثل فقدان الثقة في العامل أو الخوف من أن يلحق الضرر بصاحب العمل أو خشية الانتقام، إلا أن المشكلة الحقيقية تظهر في حالة تعسف صاحب العمل، حيث يرفض إعادة الإدماج بهدف استبدال العامل بعامل آخر قد يكون من معارفه.

في حالة رفض إعادة الإدماج من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، يحق للعامل الحصول على تعويض مالي وفقا للقواعد العامة في القانون المدني وليس وفقا للمادة 4/73 من قانون العمل. وعلى الرغم من أن قانون علاقات العمل لم ينظم بالتفصيل هذه المسألة، إلا أن القضاء كان رأي مغاير للمسألة.

في هذا الصدد ترى المحكمة العليا بأنه يجب أن يحكم للعامل المتعاقد بعقد عمل محدد المدة، في حالة ثبوت الطابع التعسفي لتسريحه، بالمدة المتبقية من فترة العقد والتعويض عن الضرر ولا تطبق المادة 04-73 من القانون 11-90 على هذه الحالة¹².

4.2.2 - اكتساب صفة العامل المتعاقد

لحل المشاكل المرتبطة بعقد العمل محدد المدة، يجب أن تتم المنازعة أثناء سريان العقد ولا يمكن رفع الدعاوى بعد نهاية العقد لأن المتقاضي يفقد صفة العامل والتي تعتبر رابطة قانونية مع رب العمل. والمقصود بسريان العقد هنا هو السريان القانوني وليس الفعلي، أي خلال فترة العمل القانونية قبل انتهاء العقد. أي أن تكون العلاقة بين العامل ورب العمل قائمة ولو كان مسرحا تعسفيا من العمل لكن العقد لا يزال ساري المفعول.

¹² قرار المحكمة العليا: رقم 1214691 تاريخ القرار 2018/02/08

مثلا عامل يعمل في شركة بعقد عمل محدد المدة لمدة سنتين. بعد سنة ونصف، قررت الشركة إنهاء العقد فجأة دون إخطار العامل بفترة كافية، مما يعد خرقاً لمتطلبات الإنذار المسبق. رغم تسريحه، يظل العقد ساري المفعول، مما يتيح للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بحقوقه أثناء سريان العقد.

صراحة نقول بأن الإشكال لا يطرح هنا لأن المشرع نظم هذه النقطة بحكم أن العامل يكتسب صفة العامل، لكن الإشكال يُطرح في حالة ما إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة المخالف للمادة 12 السالف ذكرها وفقدان المتقاضي لصفة العامل. هل يمكنه طلب إعادة تكييف العقد المحدد المنتهي أم لا؟

بالرجوع لقانون علاقات العمل نجد بأن هذه النقطة لم يتطرق لها ولم ينظمها ومعظم القضايا التي يرفعها العمال المتعاقدون تكون بعد نهاية العقد خاصة والعديد منهم يواجهون الخوف من رد فعل صاحب العمل أو من فقدان مصدر رزقهم عندما كانوا عمالا، وهو ما قد يمنعهم من اتخاذ الخطوات القانونية المناسبة، مثل رفع دعاوى تسريح تعسفي أو المطالبة بالحقوق المقررة أثناء تنفيذ العقد. هذا الخوف يمكن أن يتحول إلى حاجز نفسي يقيد العامل ويجعله يتردد في المطالبة بحقوقه المشروعة.

كما أن القلق من فقدان المنصب يمكن أن يدفع بعض العمال إلى القبول بتجديد العقود المحددة المدة بشكل مستمر، حتى وإن كانت هذه العقود مخالفة للقانون أو غير عادلة، لأنهم يرون ذلك الخيار أهون من المجازفة بفقدان المنصب أو الوقوع في البطالة. قد يعتقدون أن الاستمرار في العمل بنفس الشروط، حتى وإن كانت غير مرضية، أفضل من مواجهة المجهول بعد نهاية العقد.

هذا الفراغ جعل المحكمة العليا تصدر قرارا فحواه أن دعوى تكييف عقد العمل المرتكزة على المادة 12 من القانون 90/11 ترفع أثناء سريان مدة العقد ويلتزم العامل فيها بإثبات مخالفة العقد لمقتضيات المادة 12 أعلاه، كما يلتزم أيضا بتقديم نسخة منه.¹³

4. الخاتمة:

من خلال ما تم استعراضه يتبين أن عقود العمل المحددة المدة تواجه العديد من الثغرات القانونية التي قد تؤثر على استقرار هذه العلاقة وتؤدي إلى نزاعات قانونية. ورغم أهميتها إلا أن المشرع يواجه تحديات في تغطية كافة الجوانب القانونية المتعلقة بها. فعلى الرغم من وجود إطار قانوني ينظم

¹³ رقم القرار 1265744: تاريخ القرار 2018/12/06

هذه العقود، إلا أن تطبيقه في الواقع يظل غير كافٍ لحل جميع المشكلات التي قد تظهر، خاصة فيما يتعلق بإنهاء العقد أو التعامل مع الحالات الاستثنائية التي لم يتم النص عليها بشكل واضح. لذا لا بد من تعزيز التشريعات وتوضيح القوانين المتعلقة بهذه العقود بما يتوافق مع حماية حقوق جميع الأطراف وتقليل النزاعات القانونية المحتملة.

في الأخير يمكن تقديم بعض التوصيات:

- يجب تضمين المواد 10 و11 و12 شرطاً يقضي بأن تُحرر عقود العمل باللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية للدولة.
- يجدر بالمشرع أن ينص على بعض البيانات الإلزامية التي يجب أن يتضمنها كل عقد عمل محدد المدة.
- من الأفضل أن تنص نص المادة 12 بشكل واضح على أن منصب العمل الذي يتطلب إبرام عقد العمل يجب أن يكون منصباً مؤقتاً. وألا يتم تجديد العقد لأكثر من مرة في منصب عمل دائم ضمن الهيكل التنظيمي للشركة.
- يجب تعديل المادة 65 من قانون علاقات العمل بشكل يتناول بوضوح تأثير العطلة المرضية على مدة عقد العمل المحدد.
- إدخال تعديلات أو إضافات واضحة في قانون علاقات العمل بحيث تتناول بصفة محددة التسريح التعسفي في العقود محددة المدة.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.

ثانياً: المقالات:

- بلعبدون عواد، دعوى التكييف لعقود العمل محددة المدة بين الفراغ التشريعي والاجتهاد القضائي، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 35، العدد 1، سنة 2021، ص 359
- بن عزوز بن صابر، الحماية المقررة للعمال الأجراء في إطار المقابلة من الباطن في التشريع الجزائري والمقارن، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 1، سنة 2016.
- مراد تيرس، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 4، العدد 1، 2018.

- نعيمة دين، عالقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، جامعة الجلفة، المجلد 6، العدد2، 2020.

ثالثا: القوانين والنصوص القانونية

- الأمر رقم 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، المعدل والمتمم.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.

رابعا: الأحكام القضائية:

- الغرف المدنية « القرار رقم 1261235 المؤرخ في 08-11-2018 منشور في موقع المحكمة العليا.
- قرار صادر بتاريخ 07/06/2012، ملف 712501، المجلة القضائية، العدد02، سنة 2012.
- قرار المحكمة العليا: رقم 1214691 تاريخ القرار 2018/02/08
- قرار المحكمة العليا رقم القرار 1265744: تاريخ القرار 2018/12/06
- 1 الغرف المدنية، الغرفة الإجتماعية ، ملف رقم 1188680 قرار بتاريخ 10-05-2018.