عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي في القانون الجزائري

Fixed-term Part-time Employment Contracts in Algerian Law

طالبة دكتوراه زوبيدة بن دريس أ.د فاطمة الزهرة ماموني

تخصص القانون الاجتماعي

مخبر قانون العمل والتشغيل

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم

fatimazohramamouni@yahoo.fr zoubida.bendriss.etu@univ-mosta.dz

تاريخ الاستلام: 2026/06/07 تاريخ القبول: 2026/06/11 تاريخ النشر: 2026/06/12

الملخص :

عرف إبرام عقود العمل المحددة المدة وبالتوقيت الجزئي بين الهيئات المستخدمة والعمال انتشارا واسعا، بل أصبح حتمية لا مفر منها قرضها ا لواقع الاجتماعي والاقتصادي. تحت تداعيات المرونة وتلبية احتياجات سوق العمل من اليد العاملة والقضاء على هاجس البطالة من جهة، وتحقيق الربح والرفاهية للمؤسسة من جهة أخرى. هذا ما أدى بالطرفين إلى إبرام هذا النوع من العقود وهذا رغم تكريس المشرع لهذه الآلية كاستثناء على القاعدة العامة في ابرام عقود العمل والتي من المفروض ان تبرم لمدة غير محددة كأصل عام. ورغم فرض الرقابة الإدارية من طرف مفتشية العمل والرقابة القضائية في حالة مخالفة النصوص القانونية المنظمة لأحكامه.

الكلمات المفتاحية: عقود العمل محددة المدة؛ عقود العمل غير محدد المدة؛ التوقيت الجزئي؛ مفتشية العمل؛ القضاء.

Abstract:

The use of fixed-term employment contracts and part-time work arrangements between employers and workers has become increasingly widespread and, in many cases, unavoidable within the contemporary social and economic context. This type of employment relationship aims to meet labor market demands and reduce unemployment on the one hand, while enabling institutions to enhance profitability and organizational flexibility on the other.

As a result, both parties have increasingly resorted to this form of contract, which constitutes an exception to the general principle of permanence in

employment relationships, embodied in open-ended employment contracts, whether full-time or part-time.

Given the potential risks of misuse, the Algerian legislator has established a set of legal safeguards and oversight mechanisms, granting supervisory and control powers to the Labor Inspectorate and the judiciary in cases of non-compliance with the applicable legal framework.

Keywords: Fixed-term employment contracts ; Open-ended employment contracts ; Part-time work ; Labor Inspectorate ; Judiciary.

المؤلف المرسل: الاسم الكامل، **الإيميل**zoubida.bendriss.etu@univ-mosta.dz:

مقدمة

يُعد عقد العمل الأداة القانونية الأساسية التي تنشأ بموجبها علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وقد استقر التشريع العمالي على اعتبار العقد غير محدد المدة الصورة الأصلية لعلاقة العمل، لما يوفره من ضمانات للاستقرار المهني والاجتماعي للعامل، ويساهم في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة من خلال استمرارية علاقة الشغل وحماية العامل من مخاطر البطالة وعدم الاستقرار الوظيفي.

وقد جسدت أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هذا التوجه، حيث أجازت المادة 12 منه إبرام عقود عمل محددة المدة في حالات استثنائية محددة قانونًا، بعدما كان الأصل هو اللجوء إلى العقود غير المحددة المدة. ويهدف هذا الاستثناء إلى تمكين المؤسسة من مواجهة بعض الظروف الخاصة التي تستدعي تشغيل عمال لفترة زمنية معينة دون الحاجة إلى إنشاء علاقة عمل دائمة.

وزاد نطاق هذا النوع من العقود اتساعًا عقب التعديل الذي أدخله الأمر رقم 96-21، والذي أضاف حالة الأشغال ذات الطبيعة المؤقتة أو المحدودة المدة، الأمر الذي منح المستخدمين هامشًا أوسع للاستفادة من نظام العقود المؤقتة بما يتلاءم مع متطلبات النشاط الاقتصادي وتغيراته المستمرة.

لم تقتصر مظاهر المرونة التي أقرها المشرع على عقود العمل محددة المدة فحسب، بل امتدت كذلك إلى تنظيم العمل بالتوقيت الجزئي، باعتباره وسيلة قانونية تسمح بتكييف مدة العمل مع حاجات المؤسسة وإمكاناتها الاقتصادية. ويُقصد به تشغيل العامل لمدة تقل عن المدة القانونية للعمل، مع احترام

الحدود الدنيا التي حددها القانون، بما يحقق التوازن بين مصلحة العامل في الاحتفاظ بمنصب شغل ومصلحة المؤسسة في التحكم في تكاليف التشغيل وحجم اليد العاملة.

وفي هذا السياق، أجاز قانون علاقات العمل إبرام عقود عمل بالتوقيت الجزئي سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، مع إخضاعها لجملة من الشروط والضوابط القانونية التي تهدف إلى منع التعسف في استعمال هذا النظام وضمان الحد الأدنى من الحقوق المقررة للعمال. كما عززت النصوص التنظيمية اللاحقة هذا التوجه من خلال السماح للهيئات المستخدمة باللجوء إلى هذه الصيغة كلما اقتضت الظروف الاقتصادية أو التنظيمية ذلك.

تبرز أهمية دراسة عقود العمل محددة المدة والعمل بالتوقيت الجزئي في كونها تمثل إحدى أهم صور المرونة التي تبناها التشريع الجزائري في مجال التشغيل، وهو ما يثير العديد من التساؤلات حول مدى نجاح المشرع في تحقيق التوازن بين متطلبات حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وبين حاجة المؤسسة إلى المرونة والفعالية الاقتصادية في تسيير مواردها البشرية.

امام هذه الترسانة القانونية والتي كرست الية العمل بعقود محددة المدة، بالوقت الجزئي والني اعتبرها المشرع في الأساس استثناء عن القاعدة العامة، نتساءل عن مدى فعالية التشريع في كبح اللجوء الى الية العمل المؤقت وبالوقت الجزئي تحت تداعيات المرونة ومتطلبات الإنتاج.

لتفادي الوقوع في مثل هذه التجاوزات، ارتأينا توضيح نطاق وأساس إبرام عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي في التشريع الجزائري. محاولين ضبط الإشكالات الفرعية التالية:

-ما هي الكيفية التي يبرم بها عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي في التشريع الجزائري؟

- ما هي الشروط والخصائص والحالات الواجب توفرها؟
- ما هي أجهزة الرقابة الإدارية والقضائية التي خولت لها السهر على مشروعيته؟

لمعالجة هذه الإشكالية، تبعنا المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص التشريعية والتنظيمية التي نظمن احكام هذا النوع من العقود

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحليل النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعقود العمل المحددة المدة بما فيها التوقيت الكامل وبالتوقيت الجزئي، والتي تعد استثناء على القاعدة العامة بالإضافة إلى التطرق لمعالجة عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي كاستثناء على الاستثناء. والذي تلجأ إليه الهيئة المستخدمة في إبرامه مع العامل لسهولته ومرونته في الواقع الاقتصادي، والقضاء على مشكل البطالة هذا من جهة،

وكيفية حماية العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل من جهة أخرى. مع تحديد الحالات الواجب توافرها و ما هي أجهزة الرقابة عليه.

لذا نجد أن نصوصه المعالجة ضئيلة ومتفرقة مع قلة البحوث والدراسات في هذا الموضوع كما يشوبها بعض الغموض والتداخل في مضمونها.

أهمية الدراسة: وجود اشكال قانوني وواقعي بين طرفي علاقة العمل ووجود قصور في النصوص التشريعية والتنظيمية. مقابل اقدام الهيئات المستخدمة على هذا النمط من العقود للقيام بمشاريعها باقل سرعة وباقل تكلفة تحت غطاء العمل المؤقت حتى وان كان اصل علاقة العمل الدوام، مما استوجب رقابة مفتشية العمل والقضاء في هذا المجال بموجب السلطات المخولة لهما بما يضمن حماية العامل

الى جانب الراز دور الاجتهاد القضائي في تكييف العقد المحدد المدة بالتوقيت الجزئي وسد الفراغ القانوني.

لذا قمنا بتقسيم الموضوع إلى محورين : تناولنا في المحور الأول كل ما يتعلق بعقد العمل محدد المدة تعرفه و شروطه و حالاته ما المحور الثاني خصصناه الى دور كل من مفتشية العمل و القضاء في الرقابة على احترام القانون المنظم لعقود العمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي .

المحور الأول : شروط وخصائص عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي وحالاته

تطرق المشرع الجزائري لعقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي في نص المادة12 من القانون رقم : 90 /11 ([1])وذلك على سبيل الحصر لا المثال ، وقد كرس النص استثناء على القاعدة العامة التي تتمثل في إبرام العقود العمل لمدة غير محددة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي وهذا ما اكدت عليه أيضا المادة 02/07 ([2]) من المرسوم التنفيذي رقم 473/97

أولا - شروط إبرام عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي وخصائصه

لإبرام عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي اشترط المشرع مجموعة من الشـــروط نبينها تبعا [3].

---

[1] انظر المادة 12 ق.11/90 المؤرخ في 04/21/ 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 ج. ر . رقم: 43.لسنة1996

[2] انظر المادة 02/07 من م.ت: 97 /473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

[3] انظر المادة 11 من ق11/90.

1- شروط عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي

1-1 - شرط الكتابة في عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي

يعتبر اشتراط الكتابة في عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي شرطا اساسي لدى المستخدمين وضمانا للعامل في تجنب لتسريح الناجم عن العقد المبرم لمدة غير محدودة.[1] .سيما وان نص **المادة 11** من القانون **11 /90 اعتبر ان** علاقه العمل مبرمه لمده غير محدده ،الا اذا نص القانون على غير ذلك كتابة[2]

كذلك الامر بالنسبة لعقد العمل بالتوقيت الجزئي والذي ألزم فيه المشرع الجزائري الكتابة بموجب نص **المادة07**[3] من ال**مرسوم التنفيذي 473/97** والتي اكدت على ان عدم وجود: **عقد عمل كتابي يجعل علاقه العمل بالتوقيت الجزئي قائمة لمدة غير محدودة".**

كما أنه يجوز لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي ولمدة محدودة مع مراعاة الأحكام القانونية المرتبطة بمجال عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي حسب نص **المادة12** من **القانون 90 رقم /11** .

و تفاديا لتحايل المستخدم، كان من الضروري اشتراط الكتابة للإثبات علاقة العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي خاصة ما تعلق منها بتحديد بدء سريان عقد العمل.

كما نصت **المادة08**[4] على أنه يجب أن يحتوي عقد العمل بالتوقيت الجزئي كتابة على ما يلي:

- المدة الأسبوعية: يقصد بذلك احتواء مضمون العقد على رزنامة العمل الأسبوعية بتعداد ساعات العمل المقيدة في عقد العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي، وتقسيمها على أيام الأسبوع العادية.

وقد اكدت **المادة08**[5] على" **:وجوب تحديد المدة القانونية خلال الأسبوع في عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي، والتي لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل"** حسب نص **المادة13 الفقرة 02** من **قانون 11/90** المعدل المتمم.[6]

- عناصر الراتب: يمكن للأطراف تضمين عقد العمل مبلغ الاجر وكل التفاصيل المتعلقة به . إضافة إلى ضرورة امضاء كل من العامل و المستخدم على اكثر من نسخة من عقد العمل على ان يتم تسليم نسخة منه

---

[1] المرجع نفسه؛ ص160.

[2] المرجع نفسه؛ ص160.

[3] انظر المادة 02/07 من م.ت: 97 /473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

[4] انطر المادة 08 من الفقرة 01 من م.ت. رقم 473/97 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

[5] انطر المادة 08 من الفقرة 02 من م.ت. رقم 473/97 من نفس المرسوم.

[6] انظر المادة 13 فقرة 02من ق 11/90 المتعلق بعلاقات المعدل والمتمم بموجب أمر 21/96 الموافق لي 07/09/ 1996 ج,ر. 43لسنة 1996.

الى الأطراف المعنية. إضافة الى الأجهزة المعنية كمفتشية العمل، وهيئة الضمان الاجتماعي والصندوق التقاعد.[1]

- **مؤهلات الأجير:** وتتحدد هذه الأخيرة بمدى التزام صاحب العمل من جهة، وواجبات العامل وحقوقه من جهة أخرى، وأهم التحفيزات والامتيازات وتحديد الرتبة السليمة للعامل، ومدى ارتباطها بالمؤهلات والكفاءة العلمية والتعليمية من جهة أخرى.

بالإضافة إلى نص بعض بنود الاتفاقية الجماعية أو والنظام الداخلي للمؤسسة على ذلك.[2]

- **تبيان فترة التجربة في عقد العمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي :** حيث يتم نوضيح فترة التجربة في محتو ى العقد ، مع تحديد مدتها حسب التصنييف المهني المنتمي إليه العامل.

2.1-تحديد مدة العقد

نظرا للطبيعة الخاصة لعقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي، باعتباره يندرج في اطار العقود الزمنية فان عنصر المدة يعتبر ركنا أساسيا الى جانب توافر حالة من الحالات التي تبرر ابرام هذا النوع من العقود [3] على هذا الأساس، حرص المشرع الجزائري على حماية العامل من خلال إلزام المستخدم بتوضيح مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة في عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي، بكل دقة . وهذا ما أكدته أيضا المادة **لمادة 08** فقرة02 من المرسوم التنفيذي رقم**473**[4] /**97**

3.1-تسبيب المدة

حيث يجب إدراج مدة معينة بصفة عشوائية، لتسبيب مدى تطابق المدة [5] التي أبرم من أجلها عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي بين العامل والمستخدم، مع طبيعة النشاط محل العقد حسب نص **المادة 12** فقرة 02، و**المادة 12 مكرر** من القانون 11/90 و**المادة 08** فقرة02 من مرسوم التنفيذي **97/473** كمرجع أساسي لإبرام عقود العمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

---

[1] طربيت سعيد ؛ النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ؛ دار هومة؛ الجزائر؛2012؛ص 31.

[2] حرشاوي علان: عقد العمل محدد المدة بين النص والممارسة؛ مرجع سابق؛ ص160.

[3] بن صاري ياسين : عقد العمل محدد المدة؛ دراسة نظرية – تطبقية- مقارنة طبعة ثالثة ؛ دار هومة سنة: 2009 ص29.

[4] انطر المادة 08 من الفقرة 02 من م.ت. رقم 473/97 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

[5] بن صاري ياسين: عقد العمل المحدد المدة- دراسة نظرية تطبيقية مقارنة المرجع السابق ص29.

وفي حالة الإخلال ومخالفة لمضمون المواد المذكورة سلفا يتعرض العقد إلى التحول من عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي إلى عقد عمل غير محدد المدة، وهذا ما نصت عليه **المادة14** من القانون 11/90.[1]

وقد استقر اجتهاد المحكمة العليا[2] في هذا المجال، على أنه إذا أبرم عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي دون احترام الإجراءات القانونية، حسب **المادة 12** فقرة 02 و**المادة 12 مكرر** ونص المادة 08 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي **97/473**فإنه يصبح العقد مبرما لمدة غير محدودة طبقاً **للمادة 14** من القانون 11/90.

2- خصائص عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت

إلى جانب هذه الشروط الواجب توفرها في عقد العمل محدد المدة، توجد بعض الخصائص الواجب توفرها في عقود العمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي، حتى تكون بصفة صحيحة وغير قابلة لأي إجراء من إجراءات الرقابة الإدارية والقضائية الامر الذي نوضحه تبعا

ثانيا- مميزات إبرام عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي

بالإضافة إلى الخصائص التي يشترك فيها عقد العمل مع بقية العقود الأخرى مثل:(عقد الشركة أو عقد المقاولة أو الوكالة) والتي تتمثل في عنصر التبعية وعنصر النشاط أو عنصر العمل، وعنصر الأجر الذي يقابله العمل الذي يقوم به العامل[3] ، **يتميزعقد العمل المحدد المدة بالتوقيت بما يلي:**

1- صفة الاسناد: لا ينم اللجوء إلى هذا النوع من العقود إلا استنادا عن القاعدة العامة، والتي هي الديمومة في العقود بموجب نص **المادة 12**قانون 11/90 .[4]

2- الكتابة: اشتراط الكتابة في عقد العمل المحدد المدة، إلى جانب تراضي الطرفين، مع ذكر بداية ونهاية المدة، والسبب لانعقادها وهذا حسب نص.[5]

- لا يمكن تعديل عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي من طرف المستخدم: لكون العقد شريعة المتعاقدين، إلا إذا توصل إلى اتفاق مع العامل في ذلك، عكس عقد عمل غير محدد المدة.[6]

---

[1] طالع المادة 14 من ق 11/90

[2] قرار المحكمة العليا الغرفة الاجماعية القسم الأول تحت رقم 162960 بتاريخ 1998/04/14 غير منشور.

[3] بوعيطة مليكة: عقد العمل المحددة المدة في التشريع الجزائري – مداخلة ندوة بحثية – مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 03/29/ 2022ص 04.

[4] بوعيطة مليكة المرجع السابق، ص 04

[5] **المادة 11** من قانون 11/90 و **المادة 12** فقرة 02 من قانون 11/90فس المرجع ص 04

[6] نفس المرجع ص 04

- تحول عقود العمل المحددة المدة إلى عقود غير محددة المدة: متى كانت مبرمة خارج الحالات المذكورة في القانون، على سبيل الحصر، لا المثال في **المادة 12** من القانون **90/11**وهذا ما سوف نتطرق إليه في المطلب الثاني.

ثالثا- حالات اللجوء الى إبرام عقود العمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي

اكدت **المادة 12** مكرر من قانون علاقات العمل على ضرورة قيام مفتش العمل بموجب الصلاحيات التي خولها له القانون [1] بمراقبة مدى توافر هذه الحالات،

على هذا الأساس و لقيام عقد العمل محدد المدة بصفة صحيحة لا بد من احترام بنود **المادة 12** المكرر من القانون **90/11** وبالخصوص تسبيب المدة المقررة في العقد، وهذا ما ذكرناه بالمادة السالف>ة الذكر. وما أكدته اجتهادات المحكمة العليا.[2]

فضلا على ان رقابة شرعية العقود المحددة المدة بالتوقيت الجزئي تخضع لرقابة القضاء المختص أيضا، فهي تعد من النظام العام يثيرها القاضي من تلقاء نفسه .[3]

هذا وقد وضحت **المادة 12**[4] الحالات التي اذا ما توافرت احداها يمكن أن يتم إبرام عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي استناد **للمادة 07 فقرة 02 من مرسوم التنفيذي 473/97** المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي،

هذا وبالإضافة الى الحالات الأربعة المذكورة على سبيل الحصر، لا المثال، أضاف المشرع الحالة الخامسة **سنة1996**[5] بسبب الظروف الاقتصادية للجزائر آنذاك. [6] تتمثل هذه الحالات فيما يلي:

1- إذا تعلق الأمر بعقود أشغال وخدمات غير متجددة أو دورية ذات طابع متقطع:

يقصد ب **أشغال وخدمات غير متجددة أي انها لا ت**دخل ضمن النشاطات العادية للمؤسسة المستخدمة، الأمر الذي يتطلب مزيدا من اليد العاملة المتخصصة، كمشاريع إنجاز مؤسسات تعليمية

---

[1] انظر المادة 02 الفقرة 01من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ؛ المؤرخ في 08/02/ 1990 المعدل والمتمم جريدة رقم 06 لسنة 1990.

[2] قرار المحكمة العليا غرفة اجتماعية، القسم الثالث، تحت رقم 199007 مؤرخ في 2000/06/06 -غير منشور انظر بن صاري ياسين ؛ المرجع نفسه؛ص39.

[3] قرار المحكمة العليا غرفة اجتماعية تحت رقم 181868 مؤرخ في 1998/10/13- غير منشور- .

[4] انظر المادة 12 ق 90/11 والمادة 07/ 02 م.ت 473/97 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

[5] طربيت سعيد ؛ النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ؛ المرجع سابق ص 37.

[6] انظر المادة 02 من الأمر رقم 96/ 21 المؤرخ في 09/ 07/ 1996 ج.ر: 43 لسنة 1996.

كالجامعات أو نفعية كالطرقات والأنفاق.[1] . حيث تضطر المؤسسة المستخدمة لابرام عقود مؤقتة مع العمال تمتد مدتها إلى تاريخ نهاية إنجاز هذه المشاريع. لكن متى كانت هذه الأنشطة أو الأشغال متعلقة بالنشاط العادي اليومي للمؤسسة وبصفة دائمة داخل الهيئة المستخدمة فلا يجوز اللجوء الى ابرام عقود مؤقتة بالتوقيت الجزئي .[2] كما هو الشأن لمنصب كاتبه، أو عون الحراسة ، وهذا ما اكدته المحكمة العليا في قرارها عند توظيف مكلفة بالدراسات العامة.[3]

2- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا وجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه.

يستخلص من نص **المادة 12** من ق **90/11** في فقرتها الثانية[4] أن: "الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي، هو أن صاحب المنصب المتعاقد لمدة غير محدودة حدث له طارئ، سبب له توقف عن العمل مؤقتا، وبالتالي يجوز في هذه الحالة إبرام عقد العمل المحدد وبالتوقيت الجزئي لاستخلاف العامل مؤقتا، وحتى تتحقق هذه المادة لا بد من توفر الشروط التالية :

- أن يكون لعامل المستخلف مثبتا.
- أن يكون هذا العامل غائبا عن العمل
- احتفاظ صاحب العمل بمنصب العمل لصاحبه. [5]

ونستنتج أن هذا الغياب يكون مبرر، وهذا ما نصت عليه **المادة64** من القانون 11/90.[6]

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

اللجوء إلى هذه الحالة لا يتم إلا بتوافر شرطين أساسيين هما: -عندما يتطلب الأمر من المؤسسة القيام بأشغال دورية ذات مدة محدودة وتخرج عن النشاط العادي للمؤسسة.

الطابع المتقطع: لتلك النشاطات والأشغال كحالات الصيانة الدورية للوسائل وآلات الإنتاج والأشغال المتعلقة بعمليات الشحن والتفريغ على مستوى الموانئ.[1]

---

[1] د. بلعبدون عواد: عقود العمل المحدد المدة على ضوء الاجتهاد القضائي استاذ-محاضر كلية الحقوق والعلوم السياسية؛ جامعة مستغانم ؛ مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 33 ص99.

[2] بوعيطة مليكة: عقد العمل محدد المدة في تشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 5

[3] قرار المحكمة العليا رقم 199007 المؤرخ في 2000/04/06 الاجتهاد القضائي، المرجع نفسه ص99.-انظر د. بلعبدون عواد، عقد العمل المحدد المدة على ضوع الاجتهاد القضائي، المرجع نفسه ,ص 99 .

[4] انظر نص المادة 02/12 من ق: 11/90-

[5] بن صاري ياسين عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية لمقارنة، دار هومة، الجزائر؛ طبعة الثالثة؛ لسنة 2009ص 55.

[6] طالع المادة 64 ق11/90.

4- تزايد العمل أو الأسباب الموسمية

نص المشرع الجزائري في **نص المادة** 12 الفقرة الرابعة من القانون 11/90 على أساس أنها حالة واحدة، لكن في الأصل تحتوي على حالتين وهما:

- **حالة تزايد العمل:** ويطلق عليها بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم ومستمر للمؤسسة، لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث استثنائي ومؤقت خاصة في حالة الزيادة في حجمه [2].مع نقص في اليد العاملة، وهذه ما أكده الاجتهاد القضائي .[3]

هذا وينتهي اجل عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي، والمبرمة في حالة تزايد العمل، بانتهاء سبب قيامها ومثال ذلك الأعياد الدينية، وما تتطلبه بعض الأنشطة من زيادة في حجم الإنتاج بسبب الطلبات المتزايدة خلال هذه الفترة.[4]

- **الأسباب الموسمية:** لم يعرف لا التشريع ولا القضاء الجزائري الأسباب الموسمية ، ، خلاف التشريع السابق الذي تطرق إلى الأشغال الموسمية[5] ،غير ان المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف عدة مرات، ولفترات محددة تتناسب مع فترات المواسم كموسم الحرث أو موسم جني الثمار والفواكه، وذلك بموجب عقود عمل محددة المدة وبالتوقيت الجزئي، إن تطلب الأمر ذلك. فتعتبر هذه العقود المحددة المدة قد استجابت لنص **المادة 12** الفقرة 04 من القانون 90/11.[6]

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

تم إضافة هذه الحالة بنص **المادة 02 من الأمر 21/96**[7] وقد جاءت هذه الحالة واسعة في مضمونها، مما ادى بالهيئات المستخدمة إلى اللجوء إليها في إبرام عقود العمل المحددة المدة وبالتوقيت الجزئي كاستثناء على لقاعدة العامة . وهذا ما دفع بالمستخدم إلى استعماله كذريعة **لإبرام** هذا النوع من

---

[1] د. بلعيدون عواد: عقود العمل محددة المدة على ضوء الاجتهاد القضائي المرجع السابق، ص 99

[2] بن صاري ياسين عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية، مقارنة ؛ المرجع السابق ص68.

[3] قرار رقم 334 161 للمحكمة العليا الغرفة الاجتماعية القسم الأول- الصادر صادر في 06/09/ 1998 المتعلق بتأكيد صفة عقد العمل المحدد المدة المبرم لأسباب موسمية- انظر – طربيت سعيد : النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة المرجع السابق ص 39.

[4] بن صاري ياسين ؛ المرجع السابق ص68.

[5] المرجع نفسه، ص73.

[6] قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية قرار رقم 161334 صادر في 06/09/ 1998غير منشور – طالع بن صاري ياسين المرجع السابق ص 74.

[7] انظر الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/06/10 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

العقود بدون أي قيد[1] بحكم سلطة الإدارية للمؤسسة دون مراعاة ما قد يترتب عن ذلك من تجاوزات وخرق للقانون، اتجاه العامل من إغفال رقابة مفتشية العمل كجهاز رقابي إداري والقضاء كسلطة قضائية، باعتبارهما العين الساهرة لبسط الرقابة على مشروعية هذه العقود الامر الدي نوضحه تبعا

المحور الثاني: الرقابة الإدارية والقضائية على عقود العمل المحددة المـــــــــدة بالتوقيت الجزئي

خص المشرع الجزائري مفتشية العمل بالرقابة الإدارية في حالة اللجوء إلى ابرام عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي، وقد منحها صبلاحية مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعقود العمل المحددة المدة بصفة عامة والعمل بالتوقيت الجزئي خاصة،

كما خول الجهات القضائية صلاحية توقيع عقوبات جزائية أو مدنية عند مخالفة قواعد إبرام هذا النوع من العقود. ليحيطها بذلك بقواعد قانونية آمرة ترتب جزاءً على مخالفتها ،.

كما ضمن حقوق العامل اتجاه الهيئة المستخدمة ولو نسبيا، علما ان مركزه يبقى دائما ضعيفا من خلال علاقة العمل المؤقتة ([2])

أولا- الرقابة الادارية لمفتشية العمل على عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي

تظهر هذه الرقابة على عدة مستويات، انطلاقا من عقد العمل غير المحدد المدة او محدد المدة كاستثناء على القاعدة العامة، وعقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي كاستثناء على الاستثناء. وفي كل هذه الحالات والمستويات تتمثل رقابة مفتشية العمل في تجسيد مبدأ الحفاظ على حقوق العامل المهنية والاجتماعية. ([3])

تشمل الرقابة الإدارية لمفتشية العمل نوعان من الرقابة على عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي :

1- رقابة مطابقة شروط العقد وظروف العمل مع القانون

وهذا من خلال تأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات والمهام المخولة له. ([4])

---

[1] بوعيطة مليكة عقد العمل المحدد المدة في التشريع الجزائري (مداخلة ندوة البحثية) مركز البحوث القانونية والقضائية ص08.

[2] طربيت سعيد النظام القانوني لعقد العمل محددة المدة، دار هومة، الجزائر، طبعة 2012، ص237.

[3] طربيت سعيد، المرجع نفسه، ص،ص 237- 238.

[4] انظر المواد :01-02- 03 -05- 06 من القانون 90 |03 المؤرخ في 06 -02- 1990المتعلق بمفتشية العمل، ج ر رقم 06المؤرخة في 08|02|1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96|11 المؤرخ في 10|06|1996 ج ر:36 المؤرخة في 25|06|1996.

من مدى مطابقة عقد العمل المحدد المدة لشروط العقد وظروف العمل مع القانون.([1](سيما ما تعلق منها بموافقة المدة للنشاط الذي وظف من أجله و بتوافر إحدى الحالات المحددة في المادة 12 و المدة المنصوص عليها في العقد.

ومن هنا تظهر الحماية القانونية المقررة لعقد العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي في عدم جواز المستخدم اللجوء الى إبرام عقود محددة المدة ا بالتوقيت الجزئي دون توافر الشروط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها قانونا.

2- الرقابة الميدانية لمفتشية العمل في مر اقبة عقود العمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي:

قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية. يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بما يلي:

-القيام بالزيارات الى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصاتهم،[2]

-الاستماع الى اي شخص، بحضور شاهد او بدونه، فيما يخص الاسباب التي لها علاقة بمهمته، ك

-الحصول ، في مقر الهيئة المستخدمة على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وظروف ممارسته [3] .

وفي حالة معاينة مفتشية العمل لمخالفة صاحب العمل لمقتضيات المادة 12 السالفة الذكر بعدم موافقة النشاط للمدة المنصوص عليها في عقد العمل المحدد المدة، فإنه يمكنه القيام بما يلي:

-لفت انتباهه للمخالفة المرتكبة، والكف عنها في أجل لا يتجاوز الثمانية أيام.

-تحرير محضر واخطارا لجهة القضائية المختصة التي تبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف

-مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية استنادا للمادة 12 مكرر من قانون 11/90، ومن أجل تسهيل تلك المهام في مجال الرقابة على عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي على الخصوص، فقد مدها المشرع بعدة آليات أهمها تحرير المخالفات

---

[1] - انظر المادة 12 مكرر من قانون 90|11 والتي حددت في مضمونها صلاحيات مفتش العمل في رقابة شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة بنصها كالتالي : "يتأكد مفتش العمل المختص اقليميا، بحكم الصلاحيات التي خولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من ان عقد العمل لمدة محدودة ابرم من اجل احدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة12 من هذا القانون، وان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل ."

[2] - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة-دراسة نظرية -تطبيقية -مقارنة، دار هومة، طبعة 2004، ص 123.

[3] - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محددة المدة، المرجع السابق، ص ص238-239.

ثانيا- دور القضاء في الرقابة على عقد العمل المحدد المدة

المنازعات التي قد تنشا نتيجة اخلال أحد طرفي علاقة العمل بالتزام او تقصير في احترام نصوص قانونية او تنظيمية او اتفاقية و لم تجد لها تسوية داخل الهيئة المستخدمة عندئذ يظهر دور القضاء في الرقابة على عقد العمل المحدد المدة سواء اكان بالتوقيت الكامل او بالتوقيت الجزئي.

و طبقا للقانون يكون المشرع الجزائري قد اعتبر عقود العمل محددة المدة المبرمة خلافا لما تنص عليه الاحكام القانونية عقودا غير محددة المدة ([1]) .

و من بين الصلاحيات التي يتمتع بها القاضي الاجتماعي في هذا المجال، مراقبة مدى شرعية عقود العمل المحددة المدة المبرمة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي و كذلك عقود العمل غير محددة المدة . و قد اكدت المحكمة العليا في احد قراراتها انه لا يوجد أي مانع يحول دون ممارسة القاضي الاجتماعي صلاحياته في مراقبة عقود العمل رغم الرقابة السابقة لمفتش العمل في هذا المجال ([2]).

يمكن ابراز دور القاضي الاجتماعي الرقابي فيما يلي:

-نصت المادة 11 من قانون 11/90 على أنه: ".. في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة "، وهذا ما يعني ::

-افتراض أن الأصل في عقد العمل أنه دائم، ومن يدعي خلاف ذلك يقع عليه إثبات العكس،

- وسع المشرع من وسائل الإثبات لعلاقة العمل،. على أن تلك القرينة هي نسبية فقط، بحيث يمكن للمستخدم أن يثبت عكس ذلك بكون طبيعة النشاط لا يمكن بشأنها ، ابرام سوى عقد عمل محدد المدة، ولكن ذلك يصاحبه صعوبات لعدم توافر عقد عمل مكتوب .

وقد اكدت قرارات المحكمة العليا ذلك حيث اعادت تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، معللة ذلك بعدم احترام الشروط المنصوص عليها بالمادة 12و عدم تقديم أي وثيقة تبين طبيعة ومدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة».. كما اكدت على ان ربط انتهاء مدة العقد بنهاية الورشة يعد مخالفة للقانون بسبب عدم تحديد المدة بدقة.

هذا وتجدر الإشارة الى ان المشرع الجزائري لم يتعرض لإشكالية التجديد المستمر لعقود العمل محددة المدة وما اذا كان يجعلها عقود عمل دائمة وان كان قضى في ظل القوانين السابقة بدم جواز تجديد عقود العمل محددة المدة اكثر من مرة .و في حالة ما تم تجديدها تعتبر عقود دائمة [3] .

---

[1]- تنص المادة 14 من قانون 11/90 على أنه: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون».

[2] - قرار المحكمة العليا ملف رقم 292486، المؤرخ في 16| 03|2005، مجلة محكمة العليا، عدد01، سنة 2005.

[3] - الأمر المؤرخ في 1975/04/29 - الملغى – وقانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل – الملغى

اما في ظل القانون 11/90 لم يتعرض المشرع الى هذه المسالة و فتح المجال امام السلطة التقديرية للقاضي في اعتباره عقد دائم من عدمه .

- الخاتمة

لجأ المشرع الجزائري الى تنظيم علاقات العمل باستحداث هذا النوع من العقود المحددة المدة وبالتوقيت الجزئي نتيجة الاصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر آنذاك، حيث اعتبر اللجوء إلى هذه العقود هو الاستثناء على القاعدة العامة والمتمثلة في الديمومة في العقود .وإبرام هذه العقود ولمدة محددة وبالتوقيت الجزئي ما هو إلا استثناء على الاستثناء حسب ما نصت عليه المادة 12 من قانون 90|.11 وكتأكيد على هذا النمط من العقود ، اصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 97| 473المتعلق بالتوقيت الجزئي مع تحديد حالات اللجوء اليه وارفاقه بمزايا خاصة لتحقيقه، مع وضع نوع من الحماية للعمال المعنيين به . بالإضافة الى القضاء على آفة البطالة في المقابل.

بذلك حرص المشرع على الموازنة بين هذا النمط من العقود من جهة والمحافظة على جانب الحماية القانونية للعمال من جهة أخرى مع بقائه على أنها مسألة صعبة المنال بصفة كاملة.[1]

وان كنا نجد في الواقع ان اللجوء إلى إبرام هذا النوع من عقود المحددة المدة وبالتوقيت الجزئي اصبح هو الاساس لفضيل علاقات العمل المؤقتة على الدائمة و جعلها هي الاستثناء.

وان اقدمت العديد من الدول على هذا النوع من العقود الخاصة والتشجيع عليها بإعطاء مزايا مرتبطة بها كتقليص من مساهمات واشتراكات المؤسسات في الضمان الاجتماعي [2] .

وفي الأخير نرى انه لابد من النص صراحة في القانون على إخضاع عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي لرقابة مفتشية العمل، كما هو الحال في عقود العمل المحددة المدة ورقابة الجهاز القضائي في حماية حقوق العمال بتكييف العقود المحدّدة المدة سواء بالتوقيت الكامل او الجزئي الى عقود عمل غير محدد المدة في حالة مخالفة نص المادة 12مكرر .

وجوب فرض عقوبات في حالة مخالفة القواعد القانونية المنظمة لهذا النمط من العقود مع الرفع من قيمتها دوريا بموجب قوانين المالية السارية حتى تؤدي دورها المرجو منها عكس ما يتضمنه القانون حاليا من غرامات تجاوزها الزمن ولا تحقق الهدف من الردع لمخالفيها .

[1] - فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية، ص181.

[2] - نفس المرجع . ص181.

5.قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

1. بن صاري ياسين : عقد العمل محدد المدة؛ دراسة نظرية – تطبيقية- مقارنة طبعة ثالثة؛ دار هومة سنة: 2009.
2. طربيت سعيد ؛ النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ؛ دار هومة؛ الجزائر؛2012.

2.المقالات :

3. بلعبدون عواد: عقود العمل المحدد المدة على ضوء الاجتهاد القضائي استاذ-محاضر كلية الحقوق والعلوم السياسية؛ جامعة مستغانم؛ مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 33.
4. حرشاوي علان؛ عقد العمل المحدد المدة بين النص والممارسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 10 العدد 03.
5. خديجة فاضل: حق العامل في عطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة في ظل قانون 16/22 المجلة الجزائرية للعلوم القانونية المجلد 62 العدد01 لسنة 2025.
6. فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة ام الحماية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني،المجلد10، العدد03، 2019.

5. المداخلات :

7. بوعيطة مليكة عقد العمل المحدد المدة في التشريع الجزائري (مداخلة ندوة البحثية) مركز البحوث القانونية والقضائية.

ثالثا : القوانين و النصوص القانونية

8. م.ت 473/97 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
9. القانون 16/22 المادة 56 مكرر 01 ما يلها المتعلق بحق العامل في العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة.
10. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية القسم الأول تحت رقم 162960 بتاريخ 1998/04/14 غير منشور.
11. قرار المحكمة العليا غرفة اجتماعية، القسم الثالث، تحت رقم 199007 مؤرخ في 2000/06/06 -غير منشور -
12. قرار رقم 334 161 للمحكمة العليا الغرفة الاجتماعية القسم الأول- الصادر صادر في 06/09/ 1998 المتعلق بتأكيد صفة عقد العمل المحدد المدة المبرم لأسباب موسمية

13. قرار محكمة عليا ملف رقم 292486، المؤرخ في 16| 03|2005، مجلة محكمة العليا، عدد01، سنة 2005.
14. مرسوم تنفيذي رقم 97|473 المؤرخ في 08|12|1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ج ر عدد82 لسنة 1997.
15. القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم؛ المؤرخ في 02/08/ 1990 المعدل والمتمم جريدة رقم 06 لسنة 1990.
16. القانون العضوي رقم: 11/90 المؤرخ في 04/21/ 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 ج. ر . رقم: 43.لسنة1996
17. من ق11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بموجب المادة 02 من الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09: ج رقم 43 لسنة 1996.
18. الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/06/10 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.
19. الأمر رقم 96/ 21 المؤرخ في 09/ 07/ 1996 ج.ر: 43 لسنة 1996.
20. الأمر 03/97 المؤرخ في 01/11 /1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.
21. المرسوم التنفيذي 97 /473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
22. م.ت: 97 /473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
23. المرسوم التنفيذي 97/ 473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
24. المرسوم التنفيذي رقم 473/97 مؤرخ في 1997/12/08 ج رقم 86لسنة 1997 المتعلق بالتوقيت الجزئي.
25. قرار المحكمة العليا غرفة اجتماعية تحت رقم 181868 مؤرخ في 1998/10/13- غير منشور- .
26. القانون 90 |03 المؤرخ في 06 -02- 1990المتعلق بمفتشية العمل، ج ر رقم 06المؤرخة في 08|02|1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96|11 المؤرخ في 10|06|1996 ج ر:36 المؤرخة في 25|06|1996.