



جامعة مولود معمري - تيزي وزو



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون - نظام (ن.م.و)

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون

تخصص : قانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

د / بلميهور عبد الناصر

من إعداد الطالبتين:

- حامل ليلية

- موالك ليدية

لجنة المناقشة:

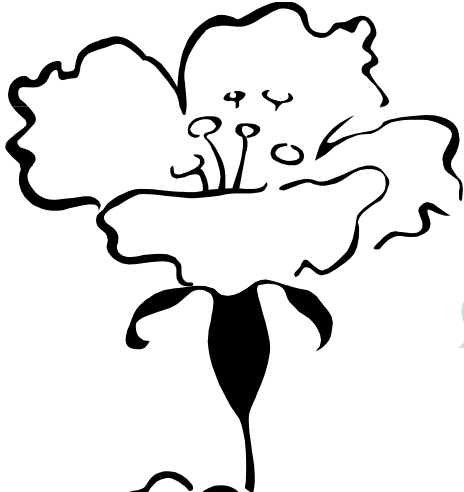
أ.د- معاشو نبالي فطة، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا

د- بلميهور عبد الناصر، أستاذ محاضر "ب"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو .. مشرفا ومقرا

د- فتحي وردية، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة :.. 2016-2017

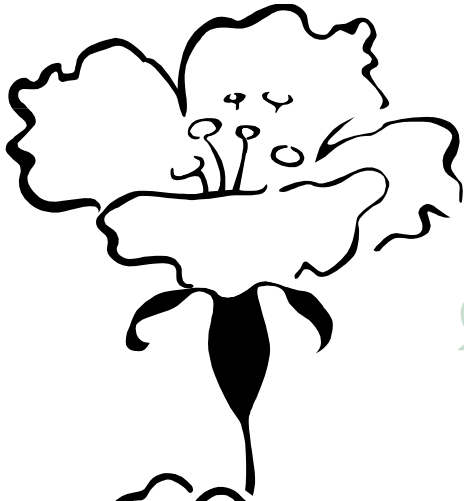
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

إلى أغلى ما أملك في هذه الدنيا أبي وأمي أطال الله
في عمرهما
إلى إخوتي وأخواتي
إلى أبناء أختي (أيوب وزكريا)
إلى بنات خالي (سارة ومريم)
إلى زملائي في دفعة هذه السنة
و إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل
أهدي هذا العمل .

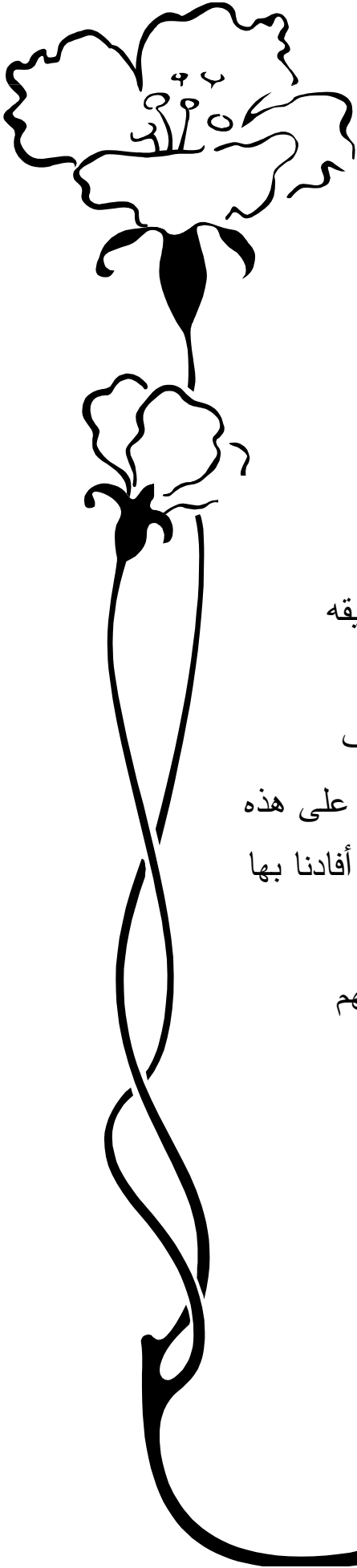
كهليرة .



إهداء

إلى والدي الكريمين أطل الله في عمرهما
إلى إخوتي وأزواجهن وأخواتي وزوجاتهم وكل أبنائهم
إلى كل عائلة حامل
إلى زوجي العزيز طاهر وعائلته الكريمة
إلى خالتي وكل عائلتها
إلى كل أصدقائي
إلى كل زملائي في دفعة ماستر تخصص اجتماعي
وإلى كل من ساعدني من قريب ومن بعيد في إنجاز هذا
العمل
أهدي هذا البحث

كهليلة



شكر و اعتراف

أولا الشكر لله فبفضله تتم الصالحات و بتوفيقه
تدرك الغايات،

كما نتقدم بالشكر و التقدير للأستاذ المشرف
الدكتور بلميهوب عبد الناصر لقبوله الإشراف على هذه
المذكرة وعلى كل النصائح و التوجيهات التي أفادنا بها
و التي لم يبخل علينا بها .
كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم
مناقشة هذا البحث .

مقدمة

عرفت المنظومة التشريعية في الجزائر في سنوات التسعينات تطورا واسعا في مختلف المجالات وذلك تماشيا مع مختلف التطورات العالمية نتيجة اعتناقها للنظام الرأسمالي وتخليها للنظام الاشتراكي فهذا التحول السياسي اثر بدوره على مختلف القطاعات خاصة الاقتصادية والاجتماعية ما أدى بالضرورة إلى تغيير النصوص القانونية بصفة تدريجية من أجل الشروع في الإصلاحات الاقتصادية التي أثرت على علاقة العمل وهذا ما دفع بالدولة الجزائرية التخلي على الطابع التنظيمي وتبنيها للنظام التعاقدى في تنظيم علاقة العمل ومن خلال صدور قانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والذي بعث نمط جديد لعلاقات العمل الفردية والذي يهدف إلى تحقيق الموازنة بين ضمان حقوق العمال وحمايتهم الاجتماعية من جهة وتنظيم سلطات صاحب العمل وصلاحياته إزاء مستخدميه من جهة أخرى.

رغم أن قانون 11-90 كرس النظام التعاقدى على علاقة العمل على عكس قانون 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1975 والقانون رقم 06-82 الصادر في 27 أوت 1982 وهي قوانين ملغاة¹، إلا أنه أخذ بنفس المبدأ الذي أخذت به هذه القوانين وهو مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى عقود محددة المدة كاستثناء، أي أن الأصل في علاقة العمل غير محددة المدة لكن يمكن في بعض الحالات اللجوء إلى عقود محددة المدة.

لم يقدم لنا المشرع الجزائري تعريفا لعقد عمل محدد المدة لكن هناك من

الفقهاء من عرفوا هذا العقد: Le contra de travail a durée déterminé

¹- معاشو فطة، أثر العولمة في بروز فكرة إزالة التنظيم في علاقات العمل، كلية الحقوق، تيزي وزو، مداخلة،

(هو العقد الذي يتفق على تحديد ميعاد انتهائه مع تعليق هذا الانتهاء على حادث مستقبل محتمل الوقوع وهو لا يعتمد في إنهائه على إرادة أحد عاقديه وإنما ينتهي تلقائيا بمجرد تحقيق الحادث المستقبل وعادة ما يحدث فيه التزام كل منهما)². كما أنّ لهذا العقد أهمية كبيرة لدى الفقه الفرنسي فقد عرفه الفقيه "ليكيار": (ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو بتحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية المدة الزمنية لاستخلاف)³. تتفق معظم التعريفات على أنّ عقد العمل محدد المدة يحدد فيه تاريخ بدايته ونهايته.

أمّا إذا لم يذكر في العقد مدة سريانه فيعتبر عقد غير محدد المدة وهذا ما نصت عليه المادة 11 من قانون 90-11: (يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة .

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.)، وهكذا فإن مدة عقد العمل تعتبر غير محددة المدة إلا إذا نص الطرفان على غير ذلك صراحة وكتابة في العقد أي لا يمكن في حال من الأحوال أن يكون عقد العمل محدد المدة شفويا.

وعليه في العقود المحددة المدة يلتزم الطرفان بالمدة المتفق عليها في هذا العقد ، أي أنه لا يستطيع أي طرف إنهاء العقد بإرادته المنفردة، أمّا في العقود غير

²-د.علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية القاهرة، 1996، ص 540.

³-د.طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هوم، الجزائر، 2013، ص 19 نقلا عن

LIQUIER Jean Louis, Droit social , UE3 ,fiches de cours et exercices corrigés-

édition ellipses, paris 2008, p 123,

المحددة المدة يجوز لطرفي العقد إنهائه بالإرادة المنفردة شرط إشعار الطرف الآخر ووفق إجراءات قانونية.⁴

وبما أن المشرع ميز بين عقد عمل غير محدد المدة وعقد المحدد المدة، فالأول هو الأصل والذي تحكمه أحكام عامة، أما الثاني أشار إليه كاستثناء و الذي تحكمه أحكام خاصة .

كيف يمكن تصور عامل بعقد عمل غير محدد المدة أن يتغير وضعه في الهيئة المستخدمة ويصبح عامل بعقد محدد المدة بالتالي يفقد عنصر ديمومة منصب عمله في المؤسسة؟

يجوز تجديد عقد عمل محدد المدة مرة واحدة و في حالة تجديده أكثر من مرة يعتبر باطلا و يجب إعادة تكييف عقد العمل ابتداء من تاريخ اجل التجديد إلى علاقة غير محددة المدة هذا طبقا لقانون 82-06، أما القانون الحالي فالمشرع أجاز إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة في حالة مخالفة أحكام المادة 12 من قانون 90-11 طبقا لنص المادة 14 من نفس القانون، وهذا ما سنخصصه في الفصل الأول.

والأهم مما ذكرناه أن المشرع رغم نصه الصريح على تغيير عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة لم يسمح ولم يمنع من إمكانية تغيير العقد من غير محدد المدة إلى محدد المدة، إلا أن المحكمة العليا أجازت ذلك لكن بشروط وهذا ما سنعالجه في الفصل الثاني.

⁴ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، 2005، ص 177.

الفصل الأول

تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة

يظهر من خلال دراسة أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أن عقد العمل ينشأ بعقد كتابي أو غير كتابي⁵ بحيث فتح المجال لحرية المتعاقدين إما أن يتفقا على جعله محدد أو غير محدد المدة أي بصفة دائمة (عقد عمل غير محدد المدة) وهي العلاقة الأصلية في عقد العمل واستثناء بصفة مؤقتة (عقد عمل محدد المدة) وذلك وفق شروط وفي حالات محددة قانونا (المبحث الأول) عدم احترام شروط تحديد مدة عقد العمل يؤدي إلى تطبيق المادة 14 من القانون المذكور إلى إعادة تكييف العقد من عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة (المبحث الثاني).⁶

⁵-المادة 8 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، جريدة رسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل و متمم .

⁶-المادة 14 من قانون 90-11، السالف الذكر .

المبحث الأول

الأحكام القانونية لعقد العمل المحدد المدة

لإبرام عقد العمل يجب توفر الأركان العامة للعقد، من تراضي ومحل وسبب، إضافة إلى شروط عامة خاصة بعقد العمل واردة في قانون العمل، غير أن لتحديد مدة عقد العمل يجب احترام شروط خاصة بعقد العمل منها ضرورة توفر سبب لتحديده (المطلب الأول).

وتحديد سبب العقد لا يكفي لصحة عقد عمل محدد المدة بل يجب أن يكون السبب ملائم لمدة العقد، بالإضافة إلى شرط الكتابة الذي يعد من الشروط الإلزامية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

شرط السبب لتحديد مدة العقد

تطبيقاً لنص المادة 12 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبالضبط الفقرة الأخيرة فالمشرع أكد على ضرورة إظهار سبب مدة العقد، ويكون هذا السبب وفق الحالات المنصوص عليها في نفس المادة،⁷ والتي سنتناولها بالتفصيل في خمسة فروع.

⁷ - تنص المادة 12 من قانون العمل 90-11، السالف الذكر أنه : (يمكن إبرام عقد العمل لمدة غير 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 منقطع،

الفرع الأول

تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

نصت عليها المادة 1/12 من قانون رقم 90-11 فالعقد في الأصل ينحصر على نشاط دائم للمؤسسة فاللجوء إلى هذه الحالة يكون استثناءً لأن الأعمال المنصوص عليها في هذه الحالة تتطلب مدة معينة فبمجرد إنهاء العمل ينتهي العقد، وهذه الأعمال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية بل ينصرف إلى العقد المتميز بعدم التجديد وهناك من يرى أن الزبون هو الذي يتميز بصفة التجديد وليس النشاط بحد ذاته بالإضافة إلى أن هذه الأعمال تحتاج إلى مهارات خاصة كإدخال الإعلام الآلي على تسيير مؤسسة ما أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء داخل المؤسسة مضطرة إلى تشغيل عمال متخصصين بهذا النشاط بعقود محددة المدة ففي مثل هذه الحالة يتطلب التحري عن طبيعة النشاط الذي وظف من أجله العامل، فإذا كان التوظيف يدخل ضمن النشاط اليومي للمؤسسة فلا يجوز إبرام عقود محددة المدة أو بموجب عقود محددة المدة متجددة ضمناً⁸.

وبالعودة للقانون المقارن، نجد القانون الفرنسي لم يتكلم عن الأشغال أو الخدمات غير المتجددة إنما على تنفيذ مهمة ظرفية محددة مسبقاً وغير دائمة⁹.

✓ عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

✓ عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعته،

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة).

⁸ - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصة، الجزائر، 2003، ص84.

⁹ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومه، الجزائر، 2004، ص53.

الفرع الثاني

استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتا

نصت عليها المادة 2/12 من القانون رقم 90-11 إذ يتم إبرام عقد عمل محدد المدة في هذه الحالة إذا كان العامل المثبت في منصبه غائبا مؤقتا لكن يجب أن يكون هذا الغياب مبررا حتى يتم استخلافه بعامل آخر أي التوقف المؤقت لعلاقة العمل، وقد حددت المادة 64 من القانون المذكور أعلاه الأسباب التي يمكن من خلالها تعليق علاقة العمل قانونا¹⁰، فيحق لصاحب العمل استخلاف العامل المتوقف مؤقتا عن العمل لأي سبب من الأسباب القانونية باستثناء ممارسة حق الإضراب حيث تنص المادة 33 من القانون 90-02¹¹ المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

¹⁰ - تنص المادة 64 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر على ما يلي: (تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- ✓ اتفاق الطرفين المتبادل،
- ✓ عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- ✓ أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ✓ ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- ✓ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- ✓ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ✓ ممارسة حق الإضراب،
- ✓ عطلة بدون أجر.)

¹¹ - قانون رقم 90-02 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، صادر سنة 1990، المعدل والمتمم.

الإضراب: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين".

يتضح من خلال نص المادة 2/12 المذكورة أعلاه أن عقد الاستخلاف يتضمن ثلاثة عناصر وهي :

- ✓ أن يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت.
- ✓ أن يكون العامل في حالة غياب مؤقت.
- ✓ أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه¹².

العنصر الأول: استخلاف عامل مثبت

العامل المثبت هو الذي عين رسميا لممارسة المهام المنوطة بمنصب عمل، ويكون ذلك في إطار عقد عمل غير محدد المدة. على عكس النظام الفرنسي الذي يسمح باستخلاف عامل مثبت بعلاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة ولو كانت بالتوقيت الجزئي¹³.

وإذا كان العامل لازال في فترة تجرية لا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه قانونا عن العمل بالرغم من تمتعه بنفس الحقوق والعامل المثبت¹⁴.

العنصر الثاني : أن يكون العامل في حالة غياب مؤقت

أي يكون العامل المستخلف غائبا مؤقتا بسبب تعليق علاقة العمل وهذا طبقا لنص المادة 64 من قانون رقم 90-11 التي ذكرناها سابقا باستثناء حق

¹² - تنص المادة 2/12 من قانون 90-11، السالف الذكر على ما يلي : (عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه).

¹³ - نيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 89.

¹⁴ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 56.

الإضراب، وإن كان الوضع نهائياً بسبب قطع عقد العمل مع العامل المثبت (المتغيب) يفقد العقد محدد المدة محله¹⁵.

العنصر الثالث : أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه

بعد زوال سبب تعليق علاقة العمل يعاد إدراج العامل المتغيب في منصبه أو في مناصب ذات أجر مماثل وهذا ما نصت عليه المادة 65 من قانون علاقة العمل¹⁶.

الفرع الثالث

أشغال دورية ذات طابع متقطع

نصت عليها المادة 3/12 من قانون رقم 90-11، إذ هي أعمال مرتبطة بالنشاط العادي للمؤسسة لكن دائمة ففي هذه الحالة يجب توفر شرطين وهما:

أولاً - قيام المؤسسة بأشغال دورية:

معنى ذلك أن هذه الأشغال تمتاز بعدم التواصل وعدم الاستمرارية في الزمن إذ يدوم لفترة زمنية معينة ثم يتوقف وهذا العمل هو الذي يدفع المستخدم إلى إبرام عقود محددة المدة وهذه الأشغال يخرج عن النشاط العادي الذي يمارسه¹⁷.

ثانياً - أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع:

15 - نيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 89.

16 - المادة 65 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، السالف الذكر: (يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل).

17 - بلميهوب عبد الناصر، عقد عمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة ماجستير، تخصص قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 18 .

تتمثل هذه الأشغال في تلك التي يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ، بحيث تتوقف عن أداء المهام ولكن بصفة نهائية، وكمثال عن هذه الحالة نجد أعمال الصيانة الصناعية، شحن أو تفريغ البضائع¹⁸.

الفرع الرابع

تزايد العمل أو أسباب موسمية

ذكرها المشرع في المادة 4/12 من قانون رقم 90-11 و تضم :

أولاً - إبرام عقد عمل محدد المدة بسبب تزايد العمل :

يكون تزايد العمل بصفة مؤقتة أو ظرفية نتيجة كثرة الطلب الذي تواجهه المؤسسة فهذه الأخيرة تلجأ إلى تشغيل عمال بعقود محددة المدة إضافة إلى العمال الأصليين مثلاً في حالة تزايد الطلبات المتعلقة بالحفلات¹⁹.

ثانياً : إبرام عقد عمل محدد المدة لأسباب موسمية:

المشرع الجزائري أغفل على تقديم تعريف خاص للأشغال الموسمية اكتفى فقط بذكرها كحالة من حالات إبرام عقود محددة المدة .

من خلال تقرير وزارة العمل الفرنسية بأنها: "تلك التي تتكرر سنوياً أو في نفس التاريخ تقريباً، حسب تواتر المواسم أو طرق العيش الجماعي والتي تنجز لحساب مؤسسة يخضع نشاطها لنفس التغييرات"²⁰.

¹⁸ - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 66.

¹⁹ - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، 2011، ص 87 .

²⁰ - نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، المرجع السابق، ص 62 و 63 .

من خلال هذا التعريف نستخلص أن الأشغال الموسمية هي أشغال تتجدد بصفة دورية منتظمة، فهناك من الشركات من لها نشاط مزدوج لها عمل دائم و تلجأ في مواسم إلى عقود محددة المدة. لكن هناك مؤسسات لها عمل موسمي فقط فبمجرد نهاية عملها تنتهي هذه العقود المبرمة وتغلق أبواب المؤسسة²¹، و كمثل عن هذه المؤسسات شركة المحاصة.

الفرع الخامس

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

قبل تعديل المادة 12 من قانون علاقات العمل المشرع ذكر أربعة حالات لإبرام عقد محدد المدة على سبيل الحصر أي حدد النشاطات والأشغال التي يلجأ من خلالها المستخدم إلى تشغيل عمال بعقود محددة المدة وبالمقابل هناك نشاطات تتميز بالطابع المؤقت، إلا أنها تدخل في حيز هذه الحالات المذكورة سابقا أي لا يمكن إبرام مثل هذه العقود²² وهذا ما دفع بالمشرع إلى إدخال تعديلات على المادة 12 بموجب المادة 02 من أمر رقم 21-96²³، وبذلك وسع المجال للمستخدم في اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة.

²¹ -لميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 22.

²² - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 41.

²³ - أمر رقم 21-96 المؤرخ في 9/07/1996 المعدل ويتم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 43، صادر 1996.

المطلب الثاني

المدة مع ملائمتها للسبب والكتابة من شروط صحة عقد

عمل محدد المدة

من أجل صحة إبرام عقد محدد المدة يتطلب توفر شروط أخرى إلى جانب شرط السبب إذ يجب أن يكون هذا الأخير ملائم للمدة المحددة للعقد (الفرع الأول).
لكن الشروط المذكورة سابقا لانعقاد عقد عمل محدد المدة غير كافية وحدها لإنتاج الآثار القانونية، بل يشترط توفر شرط آخر المتمثل في الكتابة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شرط المدة وملائمتها للسبب

تعتبر المدة من البيانات الإلزامية الواجب ذكرها في عقد عمل محدد المدة وهو ما نصت عليه المادة 12 الفقرة الأخيرة من قانون 90-11.
فالمدة هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل²⁴، لكن المشرع لم يحدد الحد الأدنى أو الأقصى لهذه المدة هذا من جهة ومن جهة أخرى قيد أطراف العقد على ضرورة تسبب هذه المدة وهذا طبقا لنص المادة 12 مكرر من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم التي تقتضي بما يأتي:

"يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه

²⁴ -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر، الجزائر، ص 60 .

التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجلها العامل".

من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أن الطرفان ليس لهما حرية مطلقة في تحديد هذه المدة والتي يجب أن تكون هذه الأخيرة هي المدة الضرورية لتنفيذ سبب العقد.

فالمدة دائما تتحدد حسب طبيعة النشاط فهناك نشاطات تحدد فيها المدة بدقة، والعكس هناك نشاطات يصعب فيها تحديد مدة العقد²⁵.

الفرع الثاني

شرط الكتابة

بالعودة إلى نص المادة 9 من قانون رقم 90-11 نجد أن المشرع لم يهتم بالجانب الشكلي للعقد بل ترك الحرية في تحديده لطرفي العقد²⁶ وبالرجوع إلى القانون المدني نجد أن أصل عقد العمل هو عقد رضائي فبمجرد تطابق الإيجاب والقبول ينفذ العقد وينتج كل آثاره، فالمشرع اهتم أكثر بالجانب الموضوعي .
بالمقابل نصت المادة 11 من قانون 90-11 : "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

²⁵-بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد عمل من محدد إلى غير محدد المدة، مقال غير منشور، ص 5 .

²⁶ - المادة 9 من قانون 90-11، السالف الذكر .

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ."

من خلال نص المادة استعمل المشرع لفظين مختلفين فاستهل الفقرة الأولى بلفظ "يعتبر" الذي يستشف منه قرينة قانونية قاطعة بحيث لا يمكن إثبات عكسها، فعقد عمل محدد المدة لا يكون صحيحاً إلا إذا كان مكتوباً .

غير أن المشرع في الفقرة الثانية استخدم لفظ "يفترض" فالقرينة القانونية التي وضعها هي قرينة قانونية بسيطة فافتراض غياب الكتابة في عقد العمل يبرم لمدة غير محددة.²⁷

لتحرير عقد عمل محدد المدة يجب مراعاة ذكر كل المعلومات والبيانات الضرورية فمنها ما هي إلزامية ومنها ما هي غير إلزامية.

ومن البيانات الإلزامية نجد :

- هوية كل من المستخدم والعامل (الاسم واللقب والعنوان ومكان الميلاد).
- موضوع العقد التي من أجلها أبرم عقد عمل محدد المدة مع العامل والمهام التي ستوكل له.
- تحديد المدة من خلال ذكر من خلال بداية سريان العقد.
- تحديد الأجر وملحقاته.
- الحقوق والواجبات.
- العلم والتوقيع .

أما البيانات غير الإلزامية تتمثل في المسائل التفصيلية أي الثانوية التي يتفق عليها طرفا العقد.

²⁷ - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل نت محدد المدة إلة غير محدد المدة، مقال غير من منشور، المرجع السابق ص 6 و 7.

المبحث الثاني

إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة

حسب المادة 105 من القانون المدني الجزائري إذا لم تحترم الشروط التي تنظم عقد ما فإن ذلك يؤدي إلى بطلان العقد الأصلي، لكنه ينتج آثار عقد آخر وهذا إذا اتجهت نية المتعاقدين إلى ذلك²⁸.

غير أنه في قانون العمل نية المتعاقدين تظهر بشكل واضح بمجرد اتفاق الطرفين وعليه فإن أي خروج عن أحكام العقد المراد لا يؤدي إلى البطلان كما هو في القواعد العامة إنما يؤدي إلى إعادة تكييفه (من محدد المدة إلى غير محدد المدة) وهذا ما نصت عليه المادة 14 من قانون رقم 90-11 (المطلب الأول).

وسنحاول في المطلب الثاني تحديد وقت المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل محدد المدة ومن لهم الحق بالمطالبة بذلك²⁹.

المطلب الأول

مبدأ إعادة تكييف العقد من عقد عمل محدد المدة إلى غير

محدد المدة

بالعودة لنص المادة 29 قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع خول للقاضي سلطة تكييف الوقائع حسب القواعد القانونية المنصوص عليها بغض

²⁸ - المادة 105 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78 صادر في 1975/09/30 : ((إذا كان العقد باطلا أو قابل للإبطال وتوفرت فيه أركان عقد آخر فإن العقد يكون صحيحا باعتباره العقد الذي توفرت أركانه، إذا تبين أن نية المتعاقدين كانت تنصرف إلى إبرام هذا العقد))

²⁹ - المادة 14 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

النظر عن نية الخصوم³⁰، وعليه فإن للقاضي سلطة إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة وهذا في حالة عدم احترام الأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون 90-11 الخاصة بعقد عمل محدد المدة .

لهذا سنحاول أن نقسم المطلب إلى فرعين سنخصص الفرع الأول لضبط مفهوم إعادة تكييف العقد أما في الفرع الثاني سنحدد فيه أسباب إعادة تكييف العقد.

الفرع الأول

المقصود بإعادة تكييف العقد

سنخصص هذا الفرع لإظهار معنى إعادة تكييف العقد، وأخذ المحكمة العليا بهذا المصطلح بعد تخليها عن مصطلح تحول العقد .

أولاً: تعريف إعادة تكييف عقد العمل

عدم احترام الأحكام القانونية الخاصة بعقد عمل محدد المدة يترتب جزاء مدني الذي يتمثل في إعادة تكييف العلاقة بإخراجها من مجال التحديد إلى نظام آخر تصبح بموجبه علاقة عمل دائمة.

فغالبا ما يخطئ العاقدان في وصفهم للعقد إذ يقومان بوصفه على غير حقيقته بحيث أحكامه لا تنطبق على مضمونه وهذا نتيجة لعدم درايتهم بالقانون وتفصيله أو قيامهم بهذا عمدا ذلك من أجل الآثار القانونية التي سوف تترتب على العقد³¹.

³⁰ - المادة 29 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية الإدارية، ج ر عدد : ((يكيف القاضي الوقائع والتصرفات محل النزاع التكييف القانوني الصحيح، دون التقييد بتكييف الخصوم. يفصل في النزاع وفقا للقواعد القانونية المطبقة عليه))، ج ر صادر في 25 أبريل 2008.

³¹ - بلبشير هجيرة، تكييف العقد في ظل الاجتهاد القضائي في الجزائر، مذكرة الماجستير في القانون الخاص العقود و المسؤولية، الجزائر، 2013، ص42.

ولهذا يتدخل القاضي من أجل تصحيح العقد وهذا ما يطلق عليه "إعادة تكييف" La requalification³² والمتمثل في جزاء عدم مراعاة الشروط القانونية لتحديد مدة عقد العمل فهو يكون بمثابة وسيلة لضمان حسن احترام صاحب العمل للشكل المفروض قانونا لتحديد مدة عقد العمل، فالقاضي لا يتدخل لإعادة تكييف العقد إلا إذا لم يتقبل الطرفين المتعاقدين الآثار القانونية المترتبة على العقد المبرم³³.

ثانيا: إعادة تكييف العقد و تحول العقد

كما أشرنا سابقا أن للقاضي سلطة تكييف العقد وهذا حسب الأحكام القانونية المنصوص عليها، ففي حالة ما إذا توصل إلى عدم تطابق أحكام هذا العقد مع الأحكام القانونية يقوم بتصحيحه وذلك بإعادة تكييفه .

بالعودة لنص المادة 105 من القانون المدني فإذا توفرت في العقد الباطل أو القابل للإبطال أركان عقد آخر صحيح فإن هذا الأخير يحل محل العقد الباطل أي يتحول إلى عقد آخر صحيح.

كما نجد أيضا أن قضاة المحكمة العليا أخذوا بمصطلح "تحول العقد" مثلا قرار المحكمة العليا ملف رقم 188773 المؤرخ بتاريخ 14 مارس 2000 من الثابت فقها وقضاء أن عقود العمل المبرمة لمدة محدودة مخالفا لنص المادة 12 من قانون رقم 90-11 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون.

³² - بلبشير هجيرة، المرجع نفسه، ص.

³³ - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القانونية، المرجع السابق، ص 9 .

أما مصطلح "إعادة التكييف" لم تأخذ به المحكمة العليا إلا بعد صدور القانون رقم 08-09 في المادة 29³⁴ التي ألزمت القاضي بالتكييف الصحيح للعقد وهذا ما لاحظناه في قرارات الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الأخيرة التي أصبحت تطلق عليه وصف إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، حسب مبدأ قرار المحكمة العليا "ترفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى غير محدد المدة أثناء سريان العقد تنفيذه بدون تحفظ وانتهاء مدته".³⁵

الفرع الثاني

تحديد أسباب إعادة تكييف عقد عمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة

يحيلنا نص المادة 14 من قانون رقم 90-11 أن عقد العمل محدد المدة يعاد تكييفه في حالة مخالفة أحد شروطه القانونية أو في حالة عدم إبرامه وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون المذكور أعلاه.

أولا: حالة إبرام عقد عمل محدد المدة دون احترام الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 90-11.

وهذه الأحكام تتمثل في البيانات المذكورة في كل من المادتين 11 و12 من قانون علاقات العمل .

1. عدم ذكر سبب اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة أو

خرق أحكام المادة 12:

³⁴ - المادة 29 من قانون رقم 08-09، السالف الذكر .

³⁵ - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، الصادر تحت رقم 476502 المؤرخ في 16 جانفي 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2009، ص 403.

في حالة إبرام عقد عمل محدد المدة خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 يعاد تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة وهذا ما كرسه قرار المحكمة العليا بالغرفة الاجتماعية الصادر في 8 مارس 2006 من حيث المبدأ: العقد المحدد المدة، المتضمن جميع حالات المادة 12 من القانون 90-11، مخالف للقانون، ويعتبر عقد عمل غير محدد المدة.

(... حيث يبين من الحكم المطعون فيه أن قاضي أول درجة أسس قضاءه عن صواب لما اعتبر أن علاقة العمل الرابطة بين طرفي الدعوى غير محددة المدة طبقاً للمادة 14 من قانون 90-11، ذلك أن عقود العمل المحتج بها وخاصة العقد الأخير المحرر بتاريخ 2000/10/24 ذكر فيه جميع الحالات المبنية بنص المادة 12 من قانون 90-11 وأن ذكرها جميعاً يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل المطعون ضده والذي يعد تسريحه تعسفياً وفقاً للمادة 73 من قانون 90-11 وبالتالي فإن مراقبة عقد العمل المحدد المدة هي من صلاحيات قاضي الموضوع، فالوجه غير سديد يترتب عنه رفض الطعن بالنقض)³⁶.

2. إبرام عقد محدد المدة دون تحديد مدته بدقة:

إن شرط المدة محل اعتبار في العقود الزمنية، فقد كرس اجتهاد المحكمة العليا هذا الشرط من خلال التأكيد على أن ربط انتهاء مدة العقد بنهاية الورشة يعد مخالفة للقانون بسبب عدم تحديد المدة بدقة، مما يترتب عليه إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة³⁷.

لكن رغم تأكيد في قانون رقم 90-11 على ضرورة احترام شرط المدة في عقد العمل محدد المدة إلا أنه لم يحدد الحد الأدنى ولا الحد الأقصى لهذه المدة على

³⁶ - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 329195، المؤرخ في 08/03/2006، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، ص 271.

³⁷ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 146.

عكس القانون الملغى 82-06 الذي يحدد من المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة 3 أشهر أو 6 أشهر وذلك حسب الأحوال³⁸، كما أكدت المحكمة العليا على ضرورة تحديد مدة العقد وهذا في قرار رقم 181858 المؤرخ في 10 أكتوبر 1998³⁹.

ففي حالة استمرار العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد تنشأ علاقة عمل دائمة أي من عقد عمل محدد المدة إلى غير محدد المدة.

3. إبرام عقد محدد المدة دون ملائمة شرط المدة للسبب:

استنادا إلى الفقرة الأخيرة من نص المادة 12 من قانون رقم 90-11 التي تنص صراحة على أنه : ((يبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة)). فلا يكفي إبرام عقد عمل محدد المدة وفق الحالات المذكورة في المادة 12 بل يجب على القاضي أن يراقب مدى مشروعية السبب ومدى ملائمة للمدة وهذا بموجب عدة قرارات قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 173411 بتاريخ 31 جانفي 1998 (قرار غير منشور)⁴⁰.

4. غياب شرط الكتابة في عقد عمل محدد المدة :

بالعودة لنص المادة 11/1 السالفة الذكر نجد أن استعمل قرينة قانونية قاطعة لا يمكن مخالفتها فالعقد إذا لم يكن مكتوب لا يمكن اعتباره عقد محدد المدة إذ يجعل من الصعب مراقبة سبب العقد ومدته. على عكس الفقرة الثانية الذي وضع قرينة قانونية بسيطة إذ يترتب على انعدام الكتابة افتراض أن العمل مبرم لمدة غير

³⁸ - قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادر في 1982، ملغى .

³⁹ - زيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 100.

⁴⁰ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 146.

محددة وهدف المشرع من هذا هو التخفيف عن العامل وذلك لعدم إلقاء عبئ الإثبات عليه .

كما أكدت عليه أيضا المحكمة العليا في قرارها 164030 المؤرخ في 15 سبتمبر 1998 "إن انعدام عقد عمل مكتوب واستمرارية علاقة العمل بعد انتهاء عقود محددة المدة، يجعل من هذه الأخيرة عقود غير محددة المدة لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل، فكان قرار المحكمة العليا كالتالي: (...حيث أنه بمراجعة وثائق الدعوى وحيثيات الحكم المطعون فيه أنه قضى برفض الدعوى على أساس أن العقد الذي يربط الطرفين محدد المدة في حين أنه يظهر أن الطرفين ارتبطا في بداية سنة 1992 بعقود عددها خمسة وليس عقد واحد كما أشار إلى ذلك الحكم المطعون فيه ثم استمرت علاقة العمل دون أي عقد حتى تم توقيفه سنة 95/09/11 من منصبه كحارس ليلي دون أي عقد مكتوب إلى غاية تسريحه في 95 /09/11 أي حوالي (ثلاثة سنوات)

حيث انعدام عقد عمل مكتوب حسب الفقرة الثانية من المادة 11 من قانون 11/90 المؤرخ في 90/04/21 يجعل علاقة العمل غير محددة المدة ومن ثم لا تسمح للجهة المستخدمة بتوقيفه متى شاءت (...).

ثانيا: عدم الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

كما ذكرنا سابقا أن عقد عمل محدد المدة يعاد تكييفه إلى عقد عمل غير محدد المدة عند مخالفة أحكام إبرامه وهذا طبقا للمادة 14 من قانون علاقات العمل لكن نجد أن المشرع في نفس المادة أضاف عبارة أخرى وهي ((...دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون))، فهذه النقطة لم يقدم المشرع أي توضيح بشأنها ما يحيلنا إلى أن نتوقف أمام احتمالين :

1. يمكن أن يقصد بالأحكام الأخرى التعويض المستحق للعامل وفقا للشريعة العامة لاسيما المادة 124 و124 مكرر من قانون المدني الجزائري اللتان تعطيان الحق في الحصول على التعويض ممن كان سببا في الخطأ أو ممن استعمل الحق استعمالا تعسفيا، وعليه للعامل الحق في الحصول على تعويض نتيجة تعسف صاحب العمل في التكييف الخطأ لهذه العلاقة⁴¹.

2. ويمكن أن يقصد بعبارة الأحكام الأخرى تلك الأحكام المتعلقة بنص المادة 4/73 من قانون رقم 90-11 التي تمنح العامل الحق في التعويض عن إعادة تكييف العقد بسبب عدم احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 73 من نفس القانون⁴².

المطلب الثاني

موقف القضاء من تحديد جواز إعادة التكييف.

كما أشرنا سابقا أنّ المشرع نص في المادة 14 من قانون علاقات العمل على إعادة تكييف عقد عمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة في حالة مخالفة الأحكام القانونية الخاصة بعقد عمل محدد المدة هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجده أغفل في تحديد وقت المطالبة بإعادة التكييف ومن لهم الحق بالمطالبة به، لذا يجب الرجوع إلى القواعد العامة في هذه الحالة .

⁴¹ - سلامي أمال، عقد عمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل درجة ماجستير، كلية الحقوق، قسنطينة، 2013، ص 58.

⁴² - المرجع نفسه.

الفرع الأول

وقت المطالبة بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة

بما أن المشرع الجزائري لم يحدد في قانون العمل أجل خاص للمطالبة بإعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة تدخلت المحكمة العليا في الغرفة الاجتماعية لتفرض وقتا للمطالبة بهذا التغيير⁴³.

أولاً: المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل محدد المدة خلال سريان العقد

أكدت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على أن وقت المطالبة بتغيير العقد أو يكون وقت سريانه وهذا في قرارها رقم 476502 المؤرخ في 06 جانفي 2009 بما يلي: "حين أنه يبين من الحكم المطعون فيه أن علاقة العمل بين الطرفين انتهت في سنة 2003 والمطعون ضده لم يرفع دعوى الحال إلا في 2006/04/22، وطالما أن طلب تكييف عقد العمل المحدد المدة جاء بعد تنفيذ آخر عقد وانتهاء مدته بدون تحفظ، وبالرجوع إلى أحكام المادة 14 من نفس القانون المذكور فإن دعوى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى مدة غير محددة تكون أثناء سريان العقد ولما كان المطعون ضده قد رفع دعوى الحال بعد ثلاثة سنوات من تنفيذ العقد بدون تحفظ، فقاضي الدرجة الأولى لما استجاب لدعوى التسريح وإعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى غير محدد المدة يكون بقضائه كما فعل قد قصر في تسبب حكمه وأخطأ في تطبيق المادة 14 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل"⁴⁴.

43 - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة على ضوء الأحكام القضائية، المرجع السابق، ص 14.

44 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 476502 المؤرخ في 06/01/2009، مجلة المحكمة العليا العدد الأول، 2009، ص 404-405.

كما قضت في القرار رقم 622703 المؤرخ في 02 جوان 2011 بما يلي :
حيث بالإضافة إلى ما سبق، فإن الاجتهاد استقر على أن المطالبة بتكييف عقد العمل المحدد المدة إذا جاء مخالفا لأحكام المادة 12، يجب أن تطرح على المحكمة خلال مدة سريان العقد أو تنفيذه. أما بعد انتهاء مدة العقد، وفي دعوى الحال بعد عدة سنوات، فإنه لا يمكن المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل قد انتهى. ويقضائه كما فعل فإن الحكم المطعون فيه خالف القانون وتعرض للنقض والإبطال⁴⁵.

استندت المحكمة العليا في إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة إلى نص المادة 14 من قانون رقم 90-11 لكن هذه المادة لم تحدد أجال المطالبة بإعادة تكييف العقد ليست فقط هذه المادة بل قانون العمل بأكمله لم يتناول زمن المطالبة بإعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة⁴⁶.

و بما أن المواعيد وإجراءات التقاضي مسألة تتعلق بالنظام العام فإنه لا يمكن لقضاة الغرفة الاجتماعية أن تتدخل في هذه المسألة فهي من اختصاص المشرع وحده طبقا لنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

ثانيا: تحديد وقت المطالبة بإعادة تكييف العقد حسب القواعد العامة.

كما أشرنا سابقا أن المشرع لم يتناول وقت المطالبة بإعادة تكييف العقد وبما أن الخاص يقيد العام فإنه يجب الرجوع إلى الشريعة العامة إذ نجده في المادة 308 من قانون المدني الجزائري حدد وقت التقادم ب 15 سنة⁴⁷.

45 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 622703 المؤرخ في 02/06/2011 مجلة المحكمة العليا العدد الثاني، 2011، ص 21.

46 - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية، المرجع السابق، ص 15.

47 - تنص المادة 308 من القانون المدني الجزائري على أنه: ((يتقادم الالتزام بانقضاء 15 سنة فيما عدا الحالات التي ورد فيها نص خاص في القانون ...))

وبالعودة إلى قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 608809 المؤرخ في 02 جوان 2011 قضت بما يلي: "حيث بالإضافة إلى ما سبق، فإن الاجتهاد استقر على أن المطالبة بتكييف عقد العمل المحدد المدة إذا جاء مخالفاً لأحكام المادة 12، يجب أن تطرح على المحكمة خلال مدة سريان العقد أو تنفيذه. أما بعد انتهاء مدة العقد، وفي دعوى الحال بعد عدة سنوات، فإنه لا يمكن المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل قد انتهى وبقضائه كما فعل فإن حكم المطعون فيه خالف القانون وتعرض للنقص والإبطال"⁴⁸.

من هذا القرار نجد أن المحكمة العليا أثارت وجوب مسألة إعادة تكييف العقد خلال تنفيذه وقبل انتهاء أجله من تلقاء نفسها فهذه المسألة تتعلق بالتقادم ولكن المادة 1/321 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: ((لا يجوز للمحكمة أن تقضي تلقائياً بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك بناءً على طلب المدين أو من أحد دائئتها وأي شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك المدين به))، فبالرغم من أنها لا تعتبر المسائل المتعلقة بالتقادم من النظام العام إلا أنها لم تمنح للقاضي أن يثير مسألة التقادم من تلقاء نفسه إلا بتدخل أحد أطراف الدعوى⁴⁹.

الفرع الثاني

الأشخاص الذين لهم الحق بالمطالبة بإعادة تكييف العقد.

إن المشرع لم يحدد بدقة الأشخاص الذين لهم حق المطالبة بإعادة تكييف العقد في قانون العمل، وعليه يجب الرجوع إلى القواعد العامة.

⁴⁸ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادر تحت رقم 608809 المؤرخ في 02/06/2011، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2011، ص 191.

⁴⁹ - - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية، المرجع السابق ص 16.

أولاً: صلاحيات مفتشية العمل في الرقابة على عقد العمل محدد المدة:
بالعودة للقانون رقم 90-03⁵⁰ المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 1990/02/06 المعدل و المتمم، نجد أن المشرع منح مفتش العمل صلاحيات واسعة تكاد تكون مطلقة للقيام بعمله، ومن بين هذه الصلاحيات الرقابة على عقود العمل محددة المدة، فبالرجوع لنص المادة 12 مكرر من قانون علاقات العمل 90-11 التي أضيفت بموجب الأمر رقم 96-21 فمفتش العمل يعمل على التأكد من أن عقد العمل محدد المدة أبرم وفق الشروط القانونية⁵¹.

بحيث يقوم بإجراءات الرقابة على صحة إبرام عقد العمل المحدد المدة والتي تتعلق أساساً بمسألتين مهمتين هما:

✓ مدى تطابق العقد محدد المدة مع الحالات المنصوص عليها في المادة 12.

✓ مدى تطابق المدة المحددة في العقد مع الحالة التي أبرم من أجلها.

فحينما يكتشف مفتش العمل المخالفات المرتكبة عن مراقبته لسجل العمال يبلغ صاحب العمل من أجل مراجعة هذا الوضع وتدارك الأخطاء المرتكبة فإن لم

⁵⁰ - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990، المعدل و المتمم.

⁵¹ - المادة 12 مكرر من قانون رقم 90-11، السالف الذكر: ((يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل)).

يستجيب هذا الأخير محرر محضر مخالفة ويرسله للجهة القضائية المختصة وهي وكيل الجمهورية قصد المتابعة الجزائية.⁵²

وعليه فإن مفتش العمل له سلطة طلب إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة وهذا من أجل حماية مصالح العمال.
ثانياً: القاضي من تلقاء نفسه.

منح المشرع للقاضي سلطة تكييف الوقائع وهذا بموجب نص المادة 29 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهذا حسب القواعد القانونية دون النظر إلى نية الخصوم، وعليه للقاضي أن يتدخل من تلقاء نفسه لإعادة تكييف العقد. بالإضافة إلى هذا فكلما كان الأمر يتعلق بالنظام العام يجب أن يتدخل من أجل التحقق من عدم مخالفة النظام العام.⁵³ وهذا ما جاء في قرار المحكمة العليا للغرفة الاجتماعية رقم 181858 المؤرخ في 13 أكتوبر 1998 بما يلي: ((مراقبة شرعية العقود المحددة المدة من مدى مطابقتها للمادة 12 من القانون 90-11 من النظام العام يخضع لرقابة القاضي...))⁵⁴.

مقابل هذا القرار هناك قرار آخر للمحكمة العليا رقم 622703 مؤرخ في 2011/06/2 من حيث المبدأ: " تثار مسألة مخالفة عقد العمل أحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 من طرف ذي المصلحة. لا يمكن للقاضي إثارتها تلقائياً... "

من خلال القرارين، نلاحظ أن قضاة المحكمة العليا بالغرفة الاجتماعية من خلال القرار الأول اتفقوا على أن مسألة تحديد مدة عقد العمل من النظام العام ،

⁵² - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة على ضوء الأحكام القضائية، مقال غير منشور، المرجع السابق، ص 12 .

⁵³ - بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 10.

⁵⁴ - قرار غير منشور، أنظر في بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 39.

والعكس في القرار الثاني بحيث اعتبرت هذه المسألة لا تتعلق بالنظام العام. وللتعمق في هذه المسألة فنحن نوافق الدكتور بلميهوب عبد الناصر الذي يرى أن القانون الجزائري يؤكد الطرح الأول، وهذا من خلال وجهين:

(1) الأول: إنَّ المشرع يهدف إلى محاربة العمل المؤقت، وهذا من خلال الصلاحيات التي منحها لمفتش العمل، كمرقبة مدى شرعية عقود العمل محددة المدة وهذا طبقاً لنص المادة 12 مكرر المذكورة سابقاً.

(2) الثاني: إنَّ المشرع يرتب جزاء جنائياً في حالة مخالفة شروط تحديد مدة عقد العمل وهذا من خلال نص المادة 146 مكرر من القانون 90-11. فكل ما يتعلق بأحكام قانون العقوبات هو من النظام العام⁵⁵.

ثالثاً: العامل بصفته طرف في العقد

يكون للعامل في عقد محدد المدة نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل في غير محدد المدة، فعليه كلما كان هناك خرق في تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة يحق له أن يطالب صاحب العمل بإعادة النظر في العقد وذلك من خلال إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، بما أن بنود العقد تتوافق مع شروط عقد عمل غير محدد المدة، وفي حالة رفض صاحب العمل لهذا الطلب ينشأ خلاف في العمل والذي يعرض على التسوية الداخلية أمام مصدر القرار، فيمكن للعامل أن يرفع أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب لذلك في أجل 8 أيام من تاريخ إخطاره بذلك، كما يمكن للعامل أن يرفع أمره ثانية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه، ليرد هذا الأخير كتابياً عن أسباب رفض الموضوع في أجل 15 يوم من تاريخ إخطاره به. فإن لم تتم

⁵⁵ - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة على ضوء الأحكام القضائية، المرجع السابق ص 11.

التسوية الداخلية يترتب عليه نزاع فردي في العمل الذي يجب أن يعرض على مفتش العمل وفق إجراءات المحددة في العمل.⁵⁶

⁵⁶-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 24 و25

الفصل الثاني

إمكانية تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من عقد غير محدد المدة إلى محدد المدة

المشرع أبدى نية صريحة وواضحة في قانون العمل على أن عقد العمل غير محدد المدة هو عقد أصلي قانونا طبقا للمادة 11 من قانون 90-11 هذا بسبب الطابع الحمائي لقانون العمل الجزائري. فالمشرع يرغب في وضع قواعد قانونية لحماية العامل، هذه الديمومة تظهر من خلال تحصين عقد العمل غير محدد المدة من أي إنهاء إنفرادي من قبل صاحب العمل (المبحث الأول).

رغم أن المشرع حرص على مبدأ ديمومة علاقة العمل إلا أنه لم ينص ولم يمنع من إمكانية تغيير العلاقة الدائمة التي تربط بين العامل والمستخدم إلى علاقة مؤقتة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مبدأ ديمومة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري

رغم الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل إلا أن القانون قيده بقيود وهذا من أجل حماية العامل من أي تعسف خاصة فيما يتعلق بإنهاء علاقة العمل، وعليه نستهل هذا المبحث بالحماية القانونية للعامل من التسريح دون سبب وهذا سيكون في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سنركز على مبدأ استمرار تنفيذ عقد العمل بعد تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل.

المطلب الأول

حماية العامل من التسريح دون سبب

حصر المشرع الجزائري حالات إنهاء عقد العمل في المادة 66 من قانون 90-11 المعدل و المتمم⁵⁷، من بين هذه الحالات ذكر التسريح التأديبي (الفرع الأول)، والتسريح للتقليص من عدد العمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإنهاء بالسبب التأديبي

التسريح التأديبي هو من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع وهو يعتبر حالة من حالات إنهاء علاقة العمل ففي المادة 73

⁵⁷ -تنص المادة 66 من قانون 90-11: ((تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : ... - العزل...)).

من القانون السالف الذكر ذكره بمصطلح العزل، قبل تعديلها لكن بعد تعديل المادة نجد المشرع استعمل مصطلح التسريح التأديبي.

أولاً: مفهوم التسريح التأديبي .

المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف له وبالرجوع للآراء الفقهية نجدهم قدموا تعريفاً له وهو أن: (التسريح التأديبي هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقاً لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن)⁵⁸.

ثانياً: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي.

خول القانون للمستخدم السلطة التأديبية التي تمكنه من اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير وتوقيع الجزاءات أو العقوبات اللازمة على العامل وهذا في حالة ارتكاب العامل خطأ مهنيًا سواء أثناء أداء عمله أو بمناسبة أو في حالة مخالفة العامل لتوجيهات وأوامر المستخدم،⁵⁹ أو في حالة عدم احترام العامل للنظام الداخلي للمؤسسة ويستمد المستخدم هذه السلطة إما من القانون رغم عدم وجود نصوص قانونية واضحة وصريحة تنص على مختلف السلطات التي يتمتع بها المستخدم، أو نتيجة وجود عقد عمل، كما يمكن أن يستمد هذه السلطة أيضاً من النظام الداخلي للمؤسسة في حين أرجعها البعض الآخر إلى الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل.⁶⁰

ثالثاً: تعريف الخطأ المهني أو الخطأ الجسيم

⁵⁸ -زوية عز الدين، السلطة المستخدمة التأديبية في المادة 73 من قانون 90-11، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، بودواو، 2011 ص 25 و 27 . .

⁵⁹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)، الطبع الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 197.

⁶⁰ -زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 27.

الخطأ الجسيم ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار تمس مصالح المستخدم أو العمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.⁶¹ بالرجوع إلى نص المادة 73 من قانون 90-11 نجد أن المشرع حدد الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح التأديبي، لكن يجب على المستخدم قبل التسريح التأديبي وعند تحديد الخطأ ووصفه أن يراعي الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ⁶².

بالإضافة إلى أن اللجوء إلى التسريح التأديبي يستدعي احترام بعض الإجراءات التي تم تحديدها في النظام الداخلي منها⁶³:

- التبليغ الكتابي لقرار التسريح.
- استماع المستخدم للعامل المعني.
- اصطحاب العامل المعني بعامل يختاره ويكون تابع للهيئة المستخدمة .

وكل تسريح مخالف لأحكام هذا القانون يعتبر تسريحا تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس⁶⁴.

⁶¹ - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار همومه، الجزائر، 2005، ص 14 .

⁶² - المادة 73-1 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

⁶³ - المادة 73-2 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

⁶⁴ - المادة 73-3 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

الفرع الثاني

ضمان حقوق العامل حين التسريح لأسباب اقتصادية.

أولاً: مفهوم التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

إنّ المشرع الجزائري حرص على تكريس سلطة المستخدم في إنهاء عقود العمل من خلال أحكام قانون علاقات العمل 90-11 وهذا من أجل التقليل من عدد العمال والتي نص عليها في المادة 6/66 والتي تنص: (تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية...التسريح للتقليل من عدد العمال...)⁶⁵.

لكن مع تبرير هذا الإنهاء الذي يكون سببه عامل اقتصادي حقيقي وهذا ما أكدته المادة 69 من القانون المذكور أعلاه.⁶⁶

فالسبب الاقتصادي للتسريح هو ذلك الذي لا يرتبط بالعامل نفسه بل هو خارجي وهذا ما إلتمناه من خلال التعريف الذي قدمه الدكتور هدي بشير للتسريح الجماعي (عبارة عن فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة، فتقليل عدد العمال يبني على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي أو بسبب إنتهاء مدة العقد وبالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة غير أنّ أسبابها في جميع الحالات واحدة، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى).⁶⁷

⁶⁵ -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتورا، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2013، ص47.

⁶⁶ -أنظر المادة 69 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

⁶⁷ -هدفي بشير، المرجع السابق، ص123 و124.

فهذا السبب يمكن أن يكون وليد الصعوبات الاقتصادية والمالية التي تواجه المؤسسة المستخدمة والتي يضطر صاحبها إلى تسريح العمال من أجل الحفاظ على نشاط المؤسسة، ويمكن أن يكون السبب الاقتصادي مرتبط باعتبارات اقتصادية أخرى مثل التحولات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة التي يقوم بها صاحب العمل لمواجهة التحديات والمنافسات الخارجية⁶⁸.

رغم تكريس المشرع لهذا التسريح إلا أنه أغفل عن تحديد الأسباب المبررة لإنهاء الاقتصادي فاكتفى فقط بأن يكون سبب هذا الإنهاء اقتصادي، وعليه نجد عدة محاولات من أجل سد هذه الثغرة، فالى جانب التعريف الذي ذكرناه سابقا للدكتور هادفي بشير عرفه أيضا الدكتور أحمية سليمان على أنه: (إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي).⁶⁹

ثانيا: تقييد سلطة المستخدم في اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب اقتصادية:

بما أن المشرع منح للمستخدم سلطة التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية وضع له مجموعة من الإجراءات القانونية التي يجب عليه احترامها والتقييد بها قبل اللجوء إلى عملية التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية وهذا ما جاء به المرسوم التشريعي رقم 94-09⁷⁰ المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق

⁶⁸ - بن رجال أمال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرني للنشر، 2009، ص 49 .

⁶⁹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 366 .

⁷⁰ - مرسوم تشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34، صادر 1994 .

بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، والهدف من وراء هذه القيود هو الحد من تجاوزات صاحب العمل وأن يكون التسريح شرعي قانوني أي غير تعسفي، والغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أكدت على أنه لا تختلف عملية التقليل في جوهرها عن عملية التسريح لأنها تشكل فك العلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة وليس لها طابعا قانونيا متميز لعملية التسريح في إطار التقليل إذ أنها تخضع للقواعد المنصوص عليها في القانون 90-11 والمرسوم التشريعي رقم 94-09 فاعتماد المحكمة على المواد 69،71،70 من قانون رقم 90-11 لتقدير شرعية إجراء التقليل هو قضاء مؤسس قانونا، وهذا في قرارها رقم 191272 فأتى بما يلي (...لكن من جهة أولى فإن المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 لم يلغي مقتضيات قانون رقم 90-11 المتعلقة بالتقليل ما عدا المادة 72 منه.

وعليه فإن اعتماد المحكمة على المواد 69،71،70 من قانون رقم 90-11 لتقدير شرعية إجراء التقليل قضاء مؤسس قانونا ويكون النعي عليه بخلاف ذلك في غير محله...⁷¹.

وتتمثل هذه القيود في التدابير الواردة في المادتين 70 و 71 من قانون رقم 90-11 فحسب المادة 70 منه فإنه: (يجب على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد المستخدمين لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون ،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

⁷¹قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المؤرخ الصادر تحت رقم 191272، المؤرخ في 14 مارس، <http://avocats-sba.dz/arrets-187.html>.

➤ دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذ لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين)، كما أخضع هذا الإنهاء للتشاور الجماعي. ويجب كذلك الأخذ بمعيار الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل في تحديد كفاءات التقليل⁷².

المطلب الثاني

استمرار تنفيذ عقد العمل بعد تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل.

من خلال نص المادة 1/74 من قانون رقم 90-11 التي تنص على: (إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال). وعليه فإن استمرار تنفيذ العقد رغم التغيرات التي تطرأ على الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة يعد من بين الإجراءات الحامية لحقوق العمال، و في هذا المطلب سنخصص الفرع الأول لإظهار معنى هذا الإجراء أما في الفرع الثاني سنتناول الشروط المطلوبة لصحته.

⁷² - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 50.

الفرع الأول

المقصود باستمرار تنفيذ علاقة العمل بعد التغيير في الوضعية

القانونية لصاحب العمل.

من الملاحظ أنّ نص المادة المذكور أعلاه لا يعالج سوى حالة تغيير الوضعية القانونية المتمثلة في حلول شخص جديد محل الشخص السابق، سواء تعلق الأمر بأشخاص طبيعية أو معنوية وعليه فنص هذه المادة يؤكد أن العلاقة القانونية تبقى قائمة بين العمال والمستخدم الجديد والعقد يكون ساري المفعول، لكن يمكن أن يكون تعديل في عقد العمل إذا كان التنظيم أو الاتفاقية الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا من تلك التي نص عليها عقد العمل.⁷³ وأيضا يكون تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون.⁷⁴

كما أن المحكمة العليا أكدت على استمرار تنفيذ علاقة العمل بعد تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل وذلك من خلال قرار رقم 196348⁷⁵ فمن الثابت قانونا أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال فكان هذا القرار كمايلي: (...حيث أنه في قضية الحال وكما يستخلص من ديباجته وأسباب المطعون فيه ومن الوثائق الإجرائية بأن الطاعن قد استخلف أبيه وأن هذه المؤسسة الاقتصادية قد انتقلت إليه واحتفظت بطابعها واستمرت في نشاطها ومن ثم فإن العقد مازال قائما ...)

⁷³ - المادة 62 من قانون 90-11، السالف الذكر .

⁷⁴ -تنص المادة 63 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

⁷⁵ -قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 196348 المؤرخ في 11 أبريل 2000،
<http://avocats-sba.dz/arrets-187.html>.

وفي قرار للمحكمة العليا رقم 603823 من حيث المبدأ لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية و تجارية، إلى تعديل عقد العمل إضراراً بالعامل ومساساً بحقوقه المكتسبة. بحيث جاء في فحوى القرار: (...أن تغيير طبيعة المؤسسة المطعون ضدها من إدارية إلى ذات طابع تجاري و صناعي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يضر بحقوق الطاعن الذي كانت تربطه علاقة عمل دائمة بالمطعون ضدها، فكان على هذه الأخيرة بعد تغيير وضعيتها القانونية أن تبرم معه عقد غير محدد المدة مع احتفاظه بكل حقوقه المكتسبة ولما تصرفت خلاف لذلك، ومهما كان رد فعل العامل فإنّ هذا التصرف لا يمكن تكييفه إلاّ تعسفياً، على القاضي أن يقضي به وأن يقر للعامل حقوقه...)⁷⁶.

الفرع الثاني

شروط صحة استمرار تنفيذ علاقات العمل بعد التغيير في الوضعية

القانونية لصاحب العمل

حتى يتمكن العامل من استمراره في العمل بعد تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل يجب أن تتوفر شروط وهي :

أولاً: حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم:

أي تغيير في المركز القانوني له بصفة عامة، بحيث يشمل هذا العموم جميع الحالات التي يتغير فيها هذا المستخدم سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة للملكية.

⁷⁶ -قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم 603823، المؤرخ في 06 ماي 2010، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010، ص 358 و 359 .

ثانيا: أن تكون عقود العمل المعنية بالاستمرار سارية المفعول وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة:

وعليه لا تنطبق القاعدة على العقود التي أنهيت قبل هذا التغيير ولا يتقيد بها المستخدم الجديد. كما أن النص لم يفرق بين عقود العمل لا من حيث المدة ولا من حيث النشاط.

ثالثا: استمرار الكيان الاقتصادي:

الذي شهد تطورا كبيرا عبر مراحل متلاحقة، بفعل توسع الاجتهاد القضائي الفرنسي ففي مرحلة أولى كان القضاء يشترط استمرار الكيان نفسه أي المؤسسة وفي مرحلة أخرى اشترط استمرار النشاط نفسه، وبعد ذلك توسع وأصبح يكتفي باستمرار نشاط مشابه ولا يشترط استمرار المؤسسة نفسها. وبناء على هذا التفسير الواسع لهذه القاعدة أصبحت محكمة النقض تقضي باستمرار عقود العمل في حالة تعاقب المستخدمين حتى في حالة عدم وجود أي علاقة قانونية بينهم ما داموا يقومون بنفس النشاط⁷⁷.

المبحث الثاني

شروط تغيير عقد عمل غير محدد المدة إلى عقد

محدد المدة.

لم يسبق الإشارة إلى إمكانية تغيير العقد من عقد غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة لا من طرف الكتاب ولا من طرف القانون، لكن المحكمة العليا

⁷⁷ مسعودان إلياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، 10 أيام و 11 مارس 2010 ص 1.

أقرت بذلك في قرارها رقم 299456⁷⁸ المؤرخ في 08 جوان 2005 ويكون ذلك باتفاق جماعي (المطلب الأول) لكن بتوفر شروط عقد عمل محدد المدة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تغيير طبيعة عقد عمل غير محدد المدة إلى محدد المدة استنادا إلى الإتفاقية الجماعية

تناولنا في هذا المطلب توضيح موضوع الاتفاقية الجماعية التي أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل المتمم (الفرع الأول)، لكنه لم يكتفي بتراضي الأطراف المتعاقدة لإبرام الاتفاقية الجماعية بل اشترط إلى جانب ذلك شروط موضوعية و شكلية (الفرع الأول) .

الفرع الأول

تعريف الاتفاقية الجماعية

عرّف المشرع الجزائري من خلال المادة 114 من قانون 90-11 الاتفاقية الجماعية على أنها: ((اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية .
الاتفاق الجماعي مدون يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية.
ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية .

⁷⁸قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 299456 المؤرخ في 08 جوان 2005

<http://avocats-sba.dz/arrets-187.html>

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى .

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون)).

من خلال هذا التعريف المشرع يؤكد على أن الاتفاقية الجماعية اتفاق منظم لعلاقات العمل الفردية.

كما نجده أيضا ميز بين مستويات من الاتفاقات الجماعية للعمل منها الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة La convention collective d'entreprise، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع La convention collective de branche استنادا في ذلك ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁷⁹.

إلى جانب التعريف التشريعي اجتهد العديد من الفقهاء لتقديم تعريف للاتفاقية الجماعية، منهم من يعرفها على أنها: ((تنظيم عقدي سابق لشروط العمل. أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية.))، وهناك من يرى بأنها ((اتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل. وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي))⁸⁰.

⁷⁹بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 144.

⁸⁰أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،

الفرع الثاني

شروط إعداد الاتفاقية الجماعية

قيد المشرع الجزائري إعداد الاتفاقية الجماعية بشروط:

أولاً: الشروط الموضوعية

تتخصر الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقية الجماعية في عملية التفاوض الجماعي الذي حظي باهتمام كبيراً وتتم هذه العملية بناءً على طلب أحد الأطراف الأصليين وهم الممثلون النقابيون للعمال وعدد المستخدمين الذين يمثلونهم⁸¹. فالمشرع قام بتحديد إطار عام للتفاوض الجماعي لا يجوز للأطراف الخروج عنه لأنه من النظام العام كما ألزم أطراف التفاوض الجماعي بتعيين رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي أثناء سير المفاوضات وهذا طبقاً لنص المادة 125 من قانون 90-11. بالرجوع لنص المادة 123 من قانون رقم 90-11 نجد أن المشرع لم يلزم صاحب العمل ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بل ترك الحرية لهم في ذلك، لكن في حالة ما إذا طلب أحد الأطراف التفاوض وهذا بتقديم الطلب مع تحديد الآجال وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية⁸².

ثانياً: الشروط الشكلية

لجزائر، 2012، ص 267.

⁸¹ المادة 123 من قانون رقم 1190، السالف الذكر.

⁸² نص المادة 152 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

إلى جانب التفاوض الجماعي هناك شروط شكلية للاتفاقية الجماعية أهمها الكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمل ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة وأخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال.

➤ كتابة الاتفاقية الجماعية:

لم يشترط للكتابة شكلا معينا فبالتالي تكون طرق الكتابة مختلفة و متنوعة ،قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين، أو على شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل، كما يجب على الأطراف الموقعة أن تحدد أثناء التوقيع النقابة التي ينتمي إليها وأن يوقعوا على جميع النسخ الأصلية. فالاتفاقية الجماعية تفقد قيمتها القانونية في حالة غياب التوقيع والكتابة.

كما أن المشرع الجزائري لم يحدد لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية على عكس المشرع الفرنسي الذي اشترط أن تكون الاتفاقية محررة باللغة الفرنسية⁸³.

➤ تسجيل الاتفاقية الجماعية و إشهارها:

إلى جانب كتابة الاتفاقية الجماعية اشترط المشرع تسجيلها وإشهارها إذ تتم عملية التسجيل على مستوى مكتب مفتشية العمل من جهة وعلى مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا فور إبرامها وهذا من قبل أطراف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا⁸⁴.

بعد تسجيل الاتفاقية يتم إشهار والذي يعتبر آخر إجراء شكلي لسريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية والذي نص عليه في المادة 119 كما يلي: (يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها

⁸³- بن عزوز بن صابر ،المرجع السابق، ص 176.

⁸⁴-المادة 126 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوماً تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل).

إذن المحكمة العليا أجازت تغيير العقد من غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة بشرط أن لا يكون بإرادة منفردة بل يكون عن طريق الاتفاق الجماعي وهذا استناداً لنص المادة 2/74 من قانون علاقات العمل الفردية التي تنص: (... لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية).

ليس هذا فحسب بل يجب أن يتوفر في العقد شروط عقد محدد المدة وهذا ما سنتناوله في الطلب الثاني.

المطلب الثاني

وجوب توفر شروط عقد عمل محدد المدة لتغيير طبيعة عقد عمل

غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة.

إن المحكمة العليا في قرارها رقم 299456 المؤرخ في 08 جوان 2005 أكدت على وجوب مراعاة مقتضيات المادة 12 من قانون رقم 90-11 حتى في حالة الاتفاق بموجب اتفاقية جماعية على تغيير طبيعة عقد العمل من غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة، (...حيث أن الاتفاقية الجماعية التي نصت على تغيير طبيعة علاقة العمل من غير محدد المدة إلى محدد المدة لا تمنع تحرير عقد عمل جديد تطبيقاً لأحكام القانون سيما ما نصت عليه المادة 12 والتي محتواها

يتعلق موضوعها بالنظام العام، وبذلك يستوجب على قاضي أول درجة مراجعة عقد العمل وإن قد تم إبرامه وفقا للقانون⁸⁵.

يجب أن يكون هذا العقد الجديد متوافق مع المدة الزمنية المحددة للعامل لأداء نشاطه في الهيئة المستخدمة مع شرط ملائمة هذه المدة للسبب الذي أدى إلى تغيير الوضعية القانونية للعامل في الهيئة المستخدمة.

أيضا وجوب توفر شرط الكتابة، فالمرشح لم ينص على وجوب توفرها في عقد عمل غير محدد المدة لكن في حالة إعادة تكييف العقد من غير محدد المدة إلى محدد المدة يستوجب توفر الكتابة باعتبارها شرط من شروط عقد عمل محدد المدة وهذا طبقا لقرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁸⁶.

يمكن القول أن المستخدم يلجأ إلى تغيير العقد من غير محدد المدة إلى محدد المدة في حالة مواجهة مؤسسته لمشاكل اقتصادية، من أجل أن يتفادى الإجراءات المعقدة للتسريح لتقليل من عدد العمال، منها التعويضات التي يقدمها للعمال.

⁸⁵ -قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادر تحت رقم 299456، المؤرخ في 08 جوان 2005، المرجع السابق.

⁸⁶ -قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 299456، المرجع السابق، المؤرخ في 08 جوان 2005، المرجع السابق.

الخاتمة

لقد راعى المشرع من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مصلحة طرفي العقد (المستخدم والعامل) منح للمستخدم سلطة إبرام عقود محددة المدة وهذا تماشياً مع التوجه الاقتصادي الجديد هذا من جهة، كما خصص للعامل حماية قانونية من جهة أخرى.

فالمشرع خص عقد العمل محدد المدة بقواعد للحفاظ على طبيعته القانونية والتي تتمثل في شرط الكتابة، السبب وملائمة المدة للسبب، بالإضافة إلى أنه حصر هذا العقد في الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون 90-11 كما أحاطه برقابة قضائية التي يجب أن لا تعدو أن تكون رقابة على قانونية عقد العمل محدد المدة من حيث توفر شروط الخاصة لقيامه والحالات التي دعت إلى إبرامه إلى جانب الرقابة الإدارية التي من خلالها خول لمفتش العمل مراقبة تطبيق تشريع العمل، ففي حالة تجاوز هذه الشروط والحالات القانونية لعقد عمل محدد المدة يعاد تكييف العقد على أنه أبرم لمدة غير محددة وهذا طبقاً لنص المادة 14 من نفس القانون.

منح المشرع للعمال من خلال نص قانون 90-11 ضمانات أهمها مبدأ ديمومة علاقة العمل إذ أن هذه العلاقة هي الأصل في إنشاء وتنظيم علاقة العمل وهذا ما جعله يحظى بتنظيم قانوني وترك بعض المبادرة للاتفاقية الجماعية نظراً لما

تمليه الظروف الاقتصادية من ضرورة مواكبة مختلف التطورات لتحقيق الفعالية الاقتصادية، فعليه قد تتغير الطبيعة القانونية للعقد من غير محدد المدة إلى محددة المدة باتفاق جماعي مع ضرورة توفر شروط عقد محدد المدة، وهذا بموجب قرار المحكمة العليا .

فإعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة يعتبر كجزء مدني لخرق الأحكام الخاصة بعقد عمل محدد المدة، أما إعادة تكييف العقد من غير محدد المدة إلى محدد المدة يكون باتفاق الطرفين مع مراعاة ضرورة توفر شروط عقد عمل محدد المدة.

كل هذا يؤدي بنا إلى القول أن القانون أكد على أن عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل لإبرام عقود العمل وعقد محدد المدة كاستثناء لمواجهة المشاكل الاقتصادية التي تواجهها البلاد كالبطالة، لكن بالعودة إلى الواقع المعاش يظهر لنا العكس، فعقود محدد المدة طغت على عقود غير محددة المدة إلى درجة أنه يمكن تغيير عقد العمل من غير محدد المدة إلى محدد المدة .

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1992.
2. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
3. أكمون عبد الحليم، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007 .
4. بن رجال أمال، القانون الإجتماعي (حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري)، برتي، الجزائر، 2009 .
5. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، الجزائر، 2004
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى القانون الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر .
7. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003 .
8. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2005 .
9. طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية ، دار هومه، الجزائر، 2013 .

10. عجة الجلاني، الوجيز في قانون العمل الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر .
 11. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات القاهرة، 1996 .
 12. قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، 2011 .
 13. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر، الجزائر .
 14. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية(في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر)، دار هومة، الجزائر، 2003.
- الرسائل و المذكرات الجامعية :**
1. فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2013.
 2. بلبشير هجيرة، تكييف العقد في ظل الاجتهاد القضائي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص العقود والمسؤولية، الجزائر، 2012.
 3. بلميهور عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، تيزي وزو، 2004 .
 4. زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 90-11، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، بودواو، 2011 .

5. سلامي أمال، عقد عمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، كلية الحقوق، قسنطينة، 2013.

المقالات:

1. بلميهوب عبد الناصر، (تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية)، مقال غير منشور .
2. مسعودان إلياس، (شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين)، الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، أيام 10 و 11 مارس 2010، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة جيجل.
3. معاشو فطة، (أثر العولمة في بروز فكرة إزالة التنظيم في علاقة العمل)، كلية الحقوق، تيزي وزو، مقال غير منشور .

النصوص التشريعية :

1. أمر رقم 58-75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975، المعدل و المتمم.
2. قانون رقم 90-02، مؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06، صادر في سنة 1991 المعدل و المتمم، بموجب قانون رقم 91-27، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادرة سنة 1991 .
3. قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990، المعدل و المتمم،
4. قانون رقم 90-11، مؤرخ 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل و متمم بقانون 91-29،

مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991،
وبأمر رقم 96-21، مؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر عدد 43، صادر في
1996 وبأمر 02-97، مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، مؤرخة في
12 جانفي 1997.

5. المرسوم التشريعي، رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994،
يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة
لا إرادية، ج ر عدد 34، صادر في 1994 ..

6. قانون رقم 09-08 مؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق ل 25
فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر 21 صادر في
25 أبريل 2008 .

أهم قرارات المحكمة العليا :

1. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 188773
المؤرخ في 14 مارس 2000، <http://avocats-sba.dz/arrets-187.html>
2. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 196348
مؤرخ في 11 أبريل 2000 <http://avocats-sba.dz/arrets-187.html>.
3. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 329195
مؤرخ في 08 مارس 2006، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2006 .
4. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 603823
المؤرخ في 06 ماي 2010، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010 .
5. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر تحت رقم 608809
المؤرخ 02 جوان 2011، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010 .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
03	مقدمة.....
04	الفصل الأول
	تغيير الطبيعة القانونية لعقد عمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة
05	المبحث الأول: الأحكام القانونية لعقد العمل محدد المدة.....
05	المطلب الأول: شرط السبب لتحديد مدة العقد
06	الفرع الأول : تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
07-09	الفرع الثاني : استخلاف عامل مثبت مؤقتا.....
09	الفرع الثالث : أشغال دورية ذات طابع منقطع
09	أولا: قيام المؤسسة بأشغال دورية.....
10	ثانيا: أن تكون الأشغال ذات طابع منقطع.....
10	الفرع الرابع : تزايد العمل و أسباب موسمية.....
10	أولا: إبرام عقد عمل محدد المدة بسبب تزايد العمل.....
10-11	ثانيا: إبرام عقد عمل محدد العمل لأسباب موسمية.....
11	الفرع الخامس : عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.....
12	المطلب الثاني : المدة مع ملائمتها للسبب و الكتابة من شروط صحة عقد عمل محدد المدة.....
12-13	الفرع الأول : شرط المدة و ملائمتها للسبب

- 13-14 الفرع الثاني : شرط الكتابة
- 15 المبحث الثاني : إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد
..... المدة
- 15-16 المطلب الأول : مبدأ إعادة تكييف العقد من عقد عمل محدد المدة إلى غير
..... محدد المدة
- 16 الفرع الأول : المقصود بإعادة تكييف العقد
- 16-17 أولاً: تعريف إعادة تكييف عقد العمل
- 17-18 ثانياً: إعادة تكييف العقد وتحول العقد
- 18 الفرع الثاني : تحديد أسباب إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى غير
..... محدد المدة
- 18-21 أولاً: حالة إبرام عقد عمل محدد المدة دون احترام الأحكام المنصوص عليها
..... في القانون رقم 90-11
- 21-22 ثانياً: عدم الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون
- 22 المطلب الثاني : موقف القضاء من تحديد جواز إعادة التكييف
- 23 الفرع الأول : وقت المطالبة بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة
- 23-24 أولاً: المطالبة بإعادة تكييف عقد عمل محدد المدة خلال سريان العقد
- 24-25 ثانياً: تحديد وقت المطالبة بإعادة تكييف العقد حسب القواعد العامة
- 25 الفرع الثاني : الأشخاص الذين لهم الحق بالمطالبة بإعادة تكييف العقد
- 26-27 أولاً: صلاحيات مفتشية العمل في الرقابة على عقد العمل محدد
..... المدة
- 27-28 ثانياً: القاضي من تلقاء نفسه

- 28-29 ثالثا: العامل بصفته طرف في العقد
- 30 الفصل الثاني
- إمكانية تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من عقد غير محدد المدة إلى محدد المدة
- 31 المبحث الأول : مبدأ ديمومة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري
- 31 المطلب الأول : حماية العامل من التسريح دون سبب
- 31 الفرع الأول : الإنهاء بالسبب التأديبي
- 32 أولا: مفهوم التسريح التأديبي
- 32 ثانيا: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي
- 33 ثالثا: تعريف الخطأ الجسيم
- 34 الفرع الثاني : ضمان حقوق العامل حين التسريح لأسباب اقتصادية
- 34-35 أولا: مفهوم التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية
- 35-37 ثانيا: تقييد سلطة المستخدم في اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب اقتصادية
- 37 المطلب الثاني : استمرار تنفيذ عقد العمل بعد تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل
- 38-39 الفرع الأول : المقصود باستمرار تنفيذ علاقة العمل بعد التغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل
- 39 الفرع الثاني : شروط صحة استمرار تنفيذ علاقة العمل بعد التغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل
- 39 أولا: حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم

- 40 ثانيا: أن تكون عقود العمل المعنية بالاستمرار سارية المفعول وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة.....
- 40 ثالثا: استمرار الكيان الاقتصادي.....
- 40-41 المبحث الثاني : شروط تغيير عقد عمل غير محدد المدة إلى محدد المدة.....
- 41 المطلوب الأول : تغيير طبيعة عقد عمل محدد المدة إلى غير محدد المدة استنادا إلى اتفاقية جماعية جماعي.....
- 41-42 الفرع الأول : تعريف الاتفاقية الجماعية.....
- 43 الفرع الثاني : شروط إعداد الاتفاقية الجماعية.....
- 43 أولا: الشروط الموضوعية.....
- 43-45 ثانيا: الشروط الشكلية.....
- 45-46 المطلوب الثاني : وجوب توفر شروط عقد عمل محدد المدة لتغيير طبيعة عقد عمل غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة.....
- 47-48 خاتمة.....
- 49-52 قائمة المراجع.....