

## "عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري"

مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية

والقضائية بتاريخ 2022/03/29

من إعداد الباحثة: بوعبيطة مليكة

قاضية باحثة بمركز البحوث القانونية والقضائية

### مقدمة

من بين المبادئ المكرسة في مجال علاقات العمل أن تتسم هذه الأخيرة بالديمومة والاستمرارية ضمانا لتحقيق الاستقرار الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي للعمال من خلال اللجوء إلى إبرام عقود عمل غير محددة المدة، ضمانا لمصلحة كل من العمال والهيئة المستخدمة، سيما وأن المتطلبات الاقتصادية تفرض الخروج عن القاعدة في التشغيل واللجوء إلى إبرام عقود محدودة المدة وهذا بسبب الاختلاف في المشاريع التي منها ما تستغرق عدة سنوات لإنجازها ومنها ما تتطلب بضعة أشهر فقط بحكم طبيعتها.

على هذا الأساس تتأثر طبيعة ونوعية علاقة العمل بناء على عدة عوامل، منها ما يتعلق بطبيعة الأشغال والأعمال المراد القيام بها ومنها ما فرضته التحولات الاقتصادية، فكلما كانت طبيعة المنصب والعمل تتسم بالاستمرارية والدوام تكون علاقة العمل غير محددة المدة، في حين تتسم هذه الأخيرة بالتأقيد كلما كانت طبيعة العمل تبتعد عن الديمومة والاستمرارية.

وقد ذهب المشرع الجزائري مع هذا الطرح من خلال المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث حدد للمستخدم الحالات التي يمكنه من خلالها اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدودة المدة كاستثناء عن مبدأ الديمومة والاستمرارية في مجال علاقات العمل حماية

للعامل باعتباره الطرف الضعيف، وإن كان الواقع أثبت مخالفة أغلب المؤسسات الاقتصادية لمضمون المادة 12 حيث أصبحت غالبا ما تلجأ لعقود العمل المحدودة المدة انطلاقا من عدة اعتبارات، لعل أهمها ضرورات المنافسة في تحقيق أقصى ربح ممكن بأقل تكلفة، في حين يتطلب التوظيف في إطار عقود العمل غير محدودة المدة تكاليف زائدة لما يترتب عنه من ضمانات في الأقدمية والترقية والزيادة في الأجر وغيرها، كما كان للأثار الاقتصادية للسياسات الاقتصادية المعاصرة في انتشار البطالة وإضعاف قدرة المساومة على الأجور الفضل الكبير في الانتشار المكثف للتوظيف في إطار عقود العمل محدودة المدة، ليصبح هذا النموذج من الأنماط الجديدة للتشغيل بحجة الاستجابة لتداعيات المرونة والتنافسية من جهة وتخفيف الضغط على سوق العمل والمساهمة في امتصاص البطالة من جهة ثانية، وهذا ما يثبتته العدد الكبير من الدعاوى التي رفعت أمام القضاء إما بسبب خرق المادة 12 وإما بسبب غموض النصوص القانونية، وهذا ما فتح الباب أمام اجتهاد المحكمة العليا لسد الفراغ التشريعي المسجل في هذا المجال.

فكيف نظم المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة ؟ وإلى أي مدى استطاعت المحكمة العليا المساهمة باجتهاداتها في سد الفراغ التشريعي الذي عرفته عقود العمل محددة المدة ؟

### **المبحث الأول: مفهوم عقود العمل المحددة المدة (عقود العمل محددة المدة وحالات إبرامها)**

قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين اثنين، تعرضنا إلى تعريف عقود العمل محددة المدة وخصائصها في المطلب الأول وإلى حالات إبرام عقود العمل محددة المدة في المطلب الثاني.

#### **المطلب الأول: مفهوم عقود العمل محددة المدة:**

تطرقنا في هذا المطلب إلى بعض التعريفات الفقهية وإلى خصائص عقود العمل محددة المدة.

#### **أولا: تعريف عقود العمل محددة المدة:**

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محدد المدة أو عقدا غير محدد المدة، وهو بذلك قد سائر غالبية التشريعات الحديثة واكتفى بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح وبتحديد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى إبرام

عقود العمل محددة المدة طبقا للمادة 12 من قانون 90-11<sup>1</sup>، وكذلك لم يعرف المشرع الفرنسي عقد العمل تاركا بذلك المجال للفقه والذي عرّفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف، بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه ومقابل عوض"<sup>2</sup>، في حين عرف أحد فقهاء القانون عقد العمل محددة المدة على أنه " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة، قد يكون مرتبطاً بأجله بواقعة مستقبلية مؤكدة ومحددة أو يكون في الغالب مرتبطاً بإنجاز عمل معين، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"<sup>3</sup>.

في حين عرفه البعض الآخر على أنه: " ذلك العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية ومحقة لا يتوقف وجودها على محض إرادة المتعاقدين، وقد تحدد المدة بالموسم أو إنجاز عمل عرضي مؤقت بطبيعته، وينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائياً أو بقوة القانون بانقضاء مدته أو الموسم أو العمل المؤقت"<sup>4</sup>.

أما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون فهو: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"<sup>5</sup>، وهذا التعريف الأخير يمكن أن ينطبق على تعريف عقد العمل محددة المدة المتوافق مع التشريع الجزائري طالما أنه يأخذ بعين الاعتبار مدة العقد.

ما يمكن ملاحظته من خلال التعاريف الفقهية السابقة هو التركيز على ضرورة تحديد مدة عقود العمل محددة المدة لأن هذه الأخيرة تشكل الاستثناء عن المبدأ العام القاضي بعدم تحديد مدة العقد على أساس استمرارية علاقة العمل وديمومتها.

## ثانياً: خصائص عقود العمل محددة المدة:

<sup>1</sup> - المادة 12 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج رقم 86 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج رقم 68 وبالأمر 96-21 المؤرخ في 09-07-1996، ج رقم 43.

<sup>2</sup> - بوضياف عمار، رسالة ماجستير بعنوان عنصر التبعية في عقد العمل، جامعة الجزائر، 1988، ص 47.

<sup>3</sup> - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، سنة 2002، ص 15.

<sup>4</sup> - حمدي باشا، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل، والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، ص 22.

<sup>5</sup> - محاضرات الأستاذ علوي مدني أقيمت بالمعهد الوطني للقضاء للسنة الثانية 2002-2003.

بالإضافة إلى الخصائص التي تميز عقود العمل عن العقود الأخرى المشابهة لها مثل عقد المقاول أو عقد الشركة أو الوكالة والتي تتمثل في: عنصر العمل أو النشاط، وعنصر التبعية، وعنصر الأجر الذي يقابل عنصر العمل الذي يقدمه العامل، وكذلك عنصر الزمن أو المدة، فإنه تمتاز عقود العمل محددة المدة بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي:

- لا يمكن اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة إلا استثناءاً<sup>1</sup> وفي حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11-90.

- يستلزم لانعقاد عقود العمل محددة المدة بالإضافة إلى تراضي الطرفين أن تكون مكتوبة، وتحدد فيها بداية ونهاية المدة مع ذكر سبب إبرامها وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون 11-90 السابق الذكر " يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة "، والمادة 12 الفقرة الأخيرة من نفس القانون " ... ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

- تحول عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة متى تم إبرامها خارج الحالات الخمسة التي وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11-90.

- لا يمكن للمستخدم أن ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة إلا إذا توصل إلى اتفاق<sup>2</sup> مع العامل طبقاً للمبادئ العامة للعقد شريعة المتعاقدين، عكس عقود العمل غير محددة المدة التي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة<sup>3</sup> أن يعدل من عقود عماله.

### **المطلب الثاني: حالات إبرام عقود العمل محددة المدة:**

لقد أحاط المشرع الجزائري نظام العقود محددة المدة بنصوص قانونية أمرت مرتباً آثار بالغة الأهمية في حالة مخالفتها سواء تجاه العامل أو صاحب العمل من خلال نقل العلاقة من نظام معين إلى آخر، سعياً منه إلى تحقيق أكثر ضمان لحقوق العامل ولعل أهم هذه القواعد هي ضرورة احترام أطراف العقد شروط الحالة المعتمد عليها للتعاقد مؤقتاً طالما أن الأصل هو

<sup>1</sup> - المادة 12 من قانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج رقم 86 المعدل والمتمم بالقانون 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج رقم 68 وبالأمر 21-96 المؤرخ في 09-07-1996، ج رقم 43.

<sup>2</sup> - بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة يوسف بن خدة الجزائر 1-2016/2017، ص 11.

<sup>3</sup> - بلهور فاطمة الزهراء، نفس المرجع، ص 11.

التعاقد لمدة غير محددة، لذلك فقد قيده بحالات محددة وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون 90-11 الذي جاء بعد الإصلاحات<sup>1</sup> والتي لا يمكنه الخروج عنها وسنتعرض إليها بالتفصيل الآتي:

### **أولاً: إذا تعلق الأمر بعقود أشغال وخدمات غير متجددة أو دورية ذات طابع متقطع:**

تفترض هذه الحالة وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن تبرر اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة<sup>2</sup>، فهذه الحالة تحمل صورتين إبرام عقود عمل محددة المدة إذا كان موضوعها متعلق بتقديم أشغال وخدمات غير متجددة أو كانت غير مستمرة، وذات طابع متقطع.

### **1- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:**

يمكن إبرام عقود عمل محددة المدة إذا تعلق الأمر بتنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة لا تدخل أصلاً ضمن النشاطات العادية للمؤسسة المستخدمة، الأمر الذي يتطلب مزيداً من اليد العاملة المتخصصة كما هو الشأن بالنسبة لأشغال إدخال الإعلام الآلي، دورات التكوين لفائدة مجموعة من العمال في مجال معين (كمجال الوقاية من الأخطار المهنية وحوادث العمل) أو أشغال البناء كمشاريع إنجاز مجمعات سكنية أو مؤسسات تعليمية كالجامعات والمعاهد والمدارس أو صحية كالمستشفيات والعيادات، أو النفعية كالطرق والأنفاق... الخ، فالعقود المبرمة بين المؤسسات المستخدمة والعمال من أجل إنجاز هذه الأشغال والأعمال تتطلب أن تكون لمدة محدودة، تمتد مدتها إلى تاريخ نهاية إنجاز تلك المشاريع.

لكن متى تعلق تلك الأشغال والأعمال بالأنشطة اليومية العادية والدائمة للمؤسسة المستخدمة<sup>3</sup> كما هو الشأن بالنسبة للكاتب (ة) وعاون الأمن والحراسة فلا يحق للمستخدم إبرام عقود عمل محددة المدة في هذه الحالات، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها بالتأكيد على أنه " .. وحيث يتبين من عقد العمل المبرم ما بين الطرفين أن المطعون ضدها قد وظفت كمكلفة بالدراسات العامة، لأن المنصب كان شاغراً، وكانت خاضعة لفترة تجربة مدتها أربعة أشهر، قبل

<sup>1</sup> - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر 2004 ص 43 و 45.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 49.

<sup>3</sup> - د. بلعبدون عواد، عقود العمل محددة المدة على ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري، مقال منشور في مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة العدد 33 الصفحة 99.

تثبيتها في المنصب حسب ما جاء في البند الأول والثاني من العقد، وحيث أنه يستنتج من ذلك أن الغرض الذي من أجله أرادت المؤسسة أن توظف المطعون ضدها لا يمكنه أن يكون ذو طابع محدود، بل هو مرتبط بنشاط المؤسسة، مما يجعل عقد العمل المبرم بين الطرفين مخالفاً لأحكام المادة 12 من قانون 90-11، كما صرحت بذلك المحكمة الابتدائية على صواب<sup>1</sup>.

وسبق وأن اكدت المحكمة العليا أن صفة عون الأمن والحراسة لا تندرج ضمن الوظائف المؤقتة وبالتالي لا تبرم بصدها عقود عمل محددة المدة لأنها وظيفة يومية ودائمة "... إن صفة عون أمن لا تدخل في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 90-11 التي حددت على سبيل الحصر الحالات التي تسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة"<sup>2</sup>. وهذا مخالف تماماً للواقع، حيث أن أكثر الفئات توظيفاً في إطار عقود عمل محددة المدة هي فئة أعوان الأمن والحراسة سيما في الشركات الكبرى كشركة سونطراك والفروع التابعة لها.

## 2- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع:

تتعلق هذه الحالة بالأشغال التي تقوم بها المؤسسات المستخدمة بصفة دورية ولكن غير مستمرة ومتقطعة واللجوء إلى هذه الحالة لا يتم إلا بتوافق شرطين 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 لوسائل وآلات الإنتاج والأشغال المتعلقة بعمليات الشحن والتفريغ على مستوى الموانئ مثلاً<sup>3</sup>.

## ثانياً: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً:

سدا لحاجة المؤسسات المستخدمة لتغطية حاجياتها من اليد العاملة نتيجة لظروف مختلفة يمر بها العمال منها الغيابات المؤقتة المتعلقة مثلاً بأداء الخدمة الوطنية، القيام بمهام نيابية أو نقابية، الاستفادة من دورات تكوينية، عطل الأمومة بالنسبة للعاملات، فقد رخص

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا رقم 199007 المؤرخ في 06/06/2000 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، ص 08.

<sup>2</sup> - قرار المحكمة العليا رقم 202579 المؤرخ في 11/07/200

<sup>3</sup> - د. بلعيدون عواد، المرجع السابق.

المشرع للمستخدم اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة من أجل الحفاظ على السير الحسن لنشاط المؤسسة، بشرط التزامه بالحفاظ على مناصب العمال المثبتين والمتغيبين عنها مؤقتاً أو إلى مناصب أخرى ذات أجر مماثل، ومن أجل اللجوء إلى هذه الحالة لا بد من توفر ثلاثة شروط أساسية:

- أن يكون العامل المراد استخلافه مثبت في منصبه وبالتالي يستبعد استخلاف العمال المرتبطين بعقود عمل محددة المدة والعمال من هم تحت فترة التجربة<sup>1</sup>.

- لا بد أن يكون سبب غياب العامل عن منصبه مؤقتاً، ويستثنى الاستخلاف في حالة الإضراب مثلاً<sup>2</sup>.

- ضرورة إعادة إدماجهم في مناصب عملهم أو على الأقل في مناصب مماثلة<sup>3</sup>.

**ثالثاً: إذا تعلق الأمر بتزايد العمل أو أسباب موسمية<sup>4</sup> أو بنشاطات وأشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها:**

يمكن للمستخدم في هذه الحالة اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة بتوافر أحد الشرطين وهما: إما تزايد حجم العمل أو لأسباب موسمية أو إذا ارتبط الأمر بنشاطات وأشغال مؤقتة بحكم طبيعتها.

**1- إذا تعلق الأمر بتزايد العمل أو أسباب موسمية:**

- تزايد العمل:

قد تمر المؤسسة المستخدمة بظروف استثنائية وطارئة تجعل حجم الطلب عن منتوجها يزداد إلى حد تعجز اليد العاملة المتوفرة لدى المؤسسة عن تغطيته من جهة، ويشكل عبء على العمال باعتباره عمل غير عادي من جهة ثانية، الأمر الذي يسمح للمؤسسة اللجوء إلى تشغيل

<sup>1</sup> - بن عزوزين صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان-الأردن 2011، ص 75.

<sup>2</sup> - المادة 64 من القانون 90-11.

<sup>3</sup> - المادة 65 من نفس المرجع.

<sup>4</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 19/06/1998 تحت رقم "161334 حيث ان المدعي تم تشغيله عدة مرات من طرف صاحب العمل لكن لفترات محددة تتناسب مع موسم جني الخضرو الفواكه وهذا بمقتضى عقود عمل محددة المدة تتخللها فترات متقاطعة في الزمن، وبالتالي كل عقد يعتبر جديد بين الطرفين ابرم لمدة محددة ، مما يجعل مثل هذه العقود التي ابرمت بين الطرفين لفترات متقاطعة ولاشغال محددة المدة في الزمن تتمثل في جني الفواكه والخضر عقود عمل محددة المدة تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 من القانون 11/90 مادام يتوفر شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية".

عمال مؤقتين إلى غاية زوال تلك الظروف الاستثنائية بموجب عقود محددة المدة، مثاله ما تلجأ إليه المصانع والمحلات الكبرى لتشغيل عمال مؤقتين في مناسبات الدخول المدرسي والاعياد لتغطية الطلب المتزايد على منتوجها.

#### - الأسباب الموسمية:

قد تتعرض المؤسسات المستخدمة إلى ضغوط خارجية طبيعية أو اجتماعية أو اقتصادية تجعل قدراتها الإنتاجية لا تغطي الطلب، خاصة إذا تعلق الأمر بحاجيات وسلع ومستلزمات تتعدد وتختلف باختلاف فصول ومواسم السنة، ففصل الصيف مثلا يفرض على أصحاب الفنادق في المدن الساحلية من أجل تغطية طلبات وحاجيات المصطافين وعلى أصحاب المزارع والأراضي الفلاحية في مواسم جني المحاصيل والمنتوجات إلى تشغيل عمال مؤقتين بموجب عقود عمل محددة المدة<sup>1</sup>.

وقد أكدت المحكمة العليا في احدي قراراتها على ضرورة ذكر السبب المتمثل في تزايد العمل أو الأسباب الموسمية في عقد العمل محدد المدة "... يظهر من العقد المبرم بين الطرفين المرفق بعريضة أنه ذكر سبب تحديد هذه المدة المتمثل في تزايد العمل في مركز ملء قارورات الغاز ببشار لدى الطاعنة خلال هذه الفترة، وأن هذه الحالة نصت عليها المادة 12 من قانون 11-90 وهذا وحده سبب قانوني يجعل العقد محدد المدة ومطابق للقانون بخلاف ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه..."<sup>2</sup>.

#### 2- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها:

تم استحداث هذه الحالة بموجب المادة 02 من الأمر 21-96<sup>3</sup> عندما يتعلق الأمر القيام بنشاطات أو اشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، وقد حصرها المشرع الفرنسي في الإطعام والفندقة، وإصلاح السفن البحرية، سبر الآراء ... الخ، ويؤخذ على هذا النص أنه ورد فضفاضا، الأمر الذي قد يشجع الهيئات المستخدمة على خرقه واللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة رغم عدم توافر الشرط والذي يمكن للمستخدم واستنادا على سلطته في الإدارة

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 77.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 19/06/1998 تحت رقم 161334.

<sup>3</sup> - الأمر 21-96 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل والمتمم للقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.



الاقتصادية للمؤسسة من ادعاء وجوده دون مراعاة ما قد يترتب عن ذلك من تجاوزات في حق العمال، وإن كان ذلك لا يمنع القضاء من بسط رقابته على قانونية العقد<sup>1</sup> والتأكد من توفر شرط هذه الحالة فعلا.

### **المبحث الثاني: المنازعات المرتبطة بتنفيذ وإنهاء عقود العمل المحددة المدة**

إن تنفيذ علاقة العمل في إطار عقود العمل محددة المدة تتخللها عدة منازعات تطرح على القاضي الاجتماعي أهمها دعوى إعادة تكييف العقد ودعاوى التسريح التعسفي.

#### **المطلب الأول: التكييف القضائي لعقود العمل محددة المدة:**

لقد قرر المشرع شروطا استثنائية لإبرام عقد العمل محدد المدة ورتب على عدم مراعاتها من قبل صاحب العمل إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة من طرف القاضي، لكن السؤال المطروح هو: من له حق المطالبة بإعادة تكييف العقد ومتى؟

#### **أولا- شروط التكييف القضائي لعقود العمل محددة المدة:**

في ظل غياب نص صريح يحدد شروط رفع دعوى التكييف فإنه ومن خلال استقراء قرارات المحكمة العليا الصادرة عن الغرفة الاجتماعية المنشورة يتضح بأن الشروط التي لا بد من توافرها حتى يمكن إعادة تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة تتمثل فيما يلي:

#### **1- رفع دعوى التكييف من صاحب المصلحة:**

دعوى التكييف ترفع من صاحب المصلحة والذي عادة ما يكون العامل، حيث أكدت المحكمة العليا في إحدى قراراتها: "كما لا يظهر من طلبات المطعون ضده بأنه التمس من المحكمة إعادة تكييف علاقة العمل لمخالفة العقد للمادة 12 لعدم ذكره سبب تحديد المدة، كل هذه المعطيات التي لم يتضمنها الحكم المطعون فيه لا تسمح لقاضي الدرجة الأولى بأن يقضي بما

<sup>1</sup> - حمدي باشا، المرجع السابق الذكر ص 25.

قضى به، ذلك أن مخالفة العقد للمادة 12 مسألة تثار من طرف المدعي صاحب المصلحة ولا يمكن للقاضي أن يثيرها تلقائياً<sup>1</sup>.

لكن في قرار سابق أكدت المحكمة العليا بأن المادة 12 من قانون 90-11 تعتبر من النظام العام وبالتالي فإن عدم احترامها وخرقها يثيره القاضي من تلقاء نفسه حيث جاء في نص القرار " أن مراقبة شرعية العقود المحددة المدة والتحقق من مدى مطابقتها للمادة 12 من القانون 90-11 من النظام العام يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يعاين ما إذا كانت تدخل الحالات المنصوص عليها بموجب هذا النص القانوني، ولا مجال للاعتماد على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين"<sup>2</sup>.

وفي قرار آخر أكدت بموجبه بأن عدم اكتشاف مفتش العمل عيوب عقد العمل محدد المدة لا يمنع القاضي من ممارسة سلطته في مراقبة تلك العقود<sup>3</sup>، حيث جاء في القرار " ... فإن قاضي الدرجة الأولى وكما فصل عن صواب في تأسيس قضائه استعمل سلطته في مراقبة شرعية عقود العمل المحددة في مدى احترامها للشروط القانونية التي فرضتها المادة 12 من القانون السالف الذكر من عدم احترامها ومتى توصل في تحليلاته القانونية والتي هي من صميم اختصاصه إلى مخالفة تلك العقود للشروط التي فرضتها المادة 12 من القانون 90-11 واعتبرها عقود غير محددة المدة تأسيساً على المادة 14 من ذات القانون فقضاؤه جاء مطابقاً للقانون والزم بتلك المخالفات التي وقف عليها القاضي لم تكن محل اكتشاف سابق من قبل مفتش العمل زعم باطل ذلك أن عدم اكتشاف أي عيب في العقود المحددة المدة من طرف مفتش العمل لا يمنع القاضي من القيام بدوره في إسناد سلطته في مراقبة هذه العقود أثناء النظر في النزاع ذي العلاقة بها لذلك فالإثارة غير سديدة ويترتب معها رفض الطعن".

ومصطلح صاحب المصلحة إضافة إلى العامل المعني والقاضي كما تمت الإشارة إليه أعلاه، يمكن أن يشمل مفتش العمل أيضاً من خلال الصلاحيات التي يتمتع بها في مراقبة عقود العمل

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بين المؤسسة الوطنية للاشغال والتركيب الكهربائي ضد (أ. س) تحت رقم 697035 المؤرخ في 10/01/2013، مجلة المحكمة العليا العدد الأول لسنة 2013.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 181858 المؤرخ في 13/10/1998، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية الصادرة عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، المديرية العامة، خلية المنازعات، نوفمبر 2013 ص 06.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 290486 المؤرخ في 16 مارس 2005، مجلة المحكمة العليا، العدد 01 سنة 2005 ص 135.

محددة المدة في إطار زيارته الميدانية للمؤسسات المستخدمة، فمتى اكتشف خرقاً للنصوص القانونية يعلم المستخدم بضرورة تصحيح الوضع وفي حالة عدم الاستجابة يحزر مخالفة ويحيله إلى وكيل الجمهورية من أجل المتابعة الجزائية، وبالتالي يمكن التأكيد بأن لمفتش العمل سلطة طلب تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المادة طالما جاءت تلك العقود مخالفة لنص المادة 12 من قانون 90-11.

## 2- رفع دعوى التكييف أثناء سريان مدة العقد أو تنفيذه:

أكدت المحكمة العليا في الكثير من القرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بأن دعوى تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة لا بد أن ترفع أثناء سريان عقد العمل وليس بعد انتهائه، حيث جاء في إحدى قراراتها "... من جهة أخرى فإن العقد المحدد المدة الرابط بين طرفي الدعوى انتهى في 2000/12/01 ولم يرفع الطاعن دعواه إلا بتاريخ 2006/08/01 ولكي يأمر القاضي بتحويل العقد المحدد المدة إلى غير محدد المدة يجب أن يكون العقد ساري المفعول، وأما أن ترفع الدعوى بعد تنفيذه فإن القضاء بتكييفه إلى عقد غير محدد المدة يعد مخالفة للمادة 14 من القانون 90-11".<sup>1</sup>

وفي قرار آخر للمحكمة العليا "حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أنه من جهة قضى بتحويل العقد المحدد المدة الرابط بين طرفي الدعوى والممتد من 1998/07/01 إلى 1999/06/30 إلى غير محدد المدة طبقاً للمادة 14 من قانون 90-11 التي لا تجد مجالاً للتطبيق في دعوى الحال طالما أن المطالبة بتحويل العقد المحدد المدة إلى غير محدد المدة تكون أثناء سريان العقد المحدد المدة وهذا غير متوفر في دعوى الحال سيما أن المطعون ضده، المدعي الأصلي أقام دعواه سوى بتاريخ 2008/07/08".<sup>2</sup>

وأكدت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا مرة أخرى على هذا الشرط في قرار آخر جاء فيه "حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن علاقة العمل بين الطرفين انتهت في سنة 2003

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية القسم الأول بالمحكمة العليا تحت رقم 488196 المؤرخ في 2009/01/06، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 12.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قضية بين الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية ضد (ز. غ) تحت رقم 608809 المؤرخ في 2011/06/02، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 لسنة 2011 ص 191.

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 قانون 11-90 السالف الذكر فإن دعوى تكييف العقد المحدد المدة إلى مدة غير محدد المدة 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 وتكييف العقد المحدد المدة إلى غير محدد المدة يكون بقضائه كما فعل قد قصر في تسبيب حكمه و أخطأ في تطبيق المادة 14 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل"<sup>1</sup>.

والملاحظ أن المحكمة العليا قد استقرت على هذا الشرط وقد أكدته في الكثير من قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية رغم أن:

- المادة 14 من قانون 11-90 لم تشترط في دعوى تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة أن ترفع أثناء سريان عقد العمل.

- الدعاوى ترفع أمام القسم الاجتماعي في أجل 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة من بينها دعوى التكييف وبالتالي لم يشترط المشرع الجزائري أن ترفع أثناء سريان عقد العمل أو بعد تنفيذه.<sup>2</sup>

- قضاة المحكمة العليا بهذا يكونوا قد اشتروا شرطا لرفع دعوى التكييف لم ينص عليه قانونا ولم يحدد لها أجلا لرفعها، الأمر الذي يؤثر على المدعي الذي عادة ما يكون العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل عند رفع دعواه.

وهو في رأينا ما يتطلب تدخل المشرع في ظل هذا الفراغ التشريعي، إما بإدراج شرط رفع دعوى التكييف أثناء سريان مدة العقد وإما بتحديد آجال معينة ترفع فيها دعوى التكييف بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة.

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قضية بين شركة نפטال وحدة الكيفان تلمسان ضد ( أ . ج ) تحت رقم 476502 المؤرخ في 06 جانفي 2009، مجلة المحكمة العليا العدد 01 سنة 2009 ص 403.

<sup>2</sup> - المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم تشترط أن ترفع دعوى التكييف أثناء سريان عقد العمل أو بعد تنفيذه، بل نصت على أن الدعوى ترفع أمام القسم الاجتماعي في أجل 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة.

## ثانيا: حالات وأثار التكييف القضائي لعقود العمل محدد المدة:

لا يمكن الاستجابة لكل الدعاوى التي ترفع من أجل تكييف عقود العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة إنما يتم ذلك في حالات معينة ومحددة نوردتها كآتي:

### 1- حالات التكييف القضائي لعقود العمل محدد المدة:

من خلال استقرار مجموعة من القرارات القضائية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا تم التوصل إلى تحديد أربعة حالات يمكن بواسطتها إعادة تكييف عقود العمل محددة المدة تكييفاً قضائياً.

- في حالة ما إذا كان عقد العمل غير مكتوب: لقد أكد المشرع الجزائري في المادة 11 من قانون 90-11 بأن غياب عقد عمل مكتوب بين الطرفين يفترض وجود وقيام علاقة عمل غير محددة المدة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية " إن انعدام عقد عمل مكتوب واستمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود المحددة المدة، يجعل من هذه الأخيرة عقوداً غير محددة المدة الأمر الذي لا يسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل<sup>1</sup>.

وفي قرار آخر للمحكمة العليا اعتبرت أن " عقود العمل المحددة المدة التي يتخللها عقد غير مكتوب يؤدي إلى إنشاء علاقة جديدة غير محددة المدة طبقاً للمادة 11 من قانون 90-11"<sup>2</sup>.

كما اعتبرت " أن استمرار علاقة العمل بعد انتهاء الأجل المتفق عليه، لا يكون تجديداً لها، بل مولد لعلاقة جديدة مفترضة بدون عقد مكتوب ولمدة غير محددة"<sup>3</sup>.

- في حالة إبرام عقد عمل محدد المدة خارج الحالات الخمسة للمادة 12 من قانون 90-11:

ألزم المشرع الجزائري المستخدم على احترام مضمون المادة 12 من قانون 90-11 عند لجوئه إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لأنها الاستثناء عن المبدأ وبالتالي لا يحق له إبرام عقود خارج الحالات الخمسة المنصوص عليها في المادة 12 والتي وردت على سبيل الحصر، وبذلك فكل العقود التي أبرمت خرقاً لنص هذه المادة تعتبر عقوداً غير محددة المدة طبقاً لنص المادة 14 من

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 15/09/1998 ملف رقم 164030، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 02.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 10/11/1998 ملف رقم 181858، المرجع نفسه ص 02.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 25/10/1994 ملف رقم 115899.

قانون 11-90، وهذا ما ذهبت إليه الكثير من قرارات المحكمة العليا حيث جاء في إحداها " من الثابت فقها وقضاء أن عقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة لنص المادة 12 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لمضمون نص المادة 14 من قانون 11-90"<sup>1</sup>.

وأكدت المحكمة العليا في قرار آخر أن صفة عون أمن لا تدخل في حالة من حالات المادة 12 التي تسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة والتي وردت على سبيل الحصر.<sup>2</sup>

- إبرام عقد عمل محدد المدة مع ذكر كل الحالات الخمسة للمادة 12 في عقد العمل:

لا تبرم عقود العمل محددة المدة إلا إذا توفرت حالة من الحالات الخمسة الواردة على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11-90، لأن اللجوء إلى مثل هذه العقود هو الاستثناء عن القاعدة العامة التي تؤكد على ديمومة علاقة العمل واستمراريتها.

أما إذا تضمن عقد العمل ونص على كل الحالات الخمسة فإنه عقد مخالف للقانون ويتحول إلى عقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من قانون 11-90، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها " ... ذلك أن عقود العمل المحتج بها وخاصة العقد الأخير المحرر بتاريخ 2000/10/24 ذكر فيه جميع الحالات المبينة بنص المادة 12 من قانون 11-90 وأن ذكرها جميعا يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل المطعون ضده والذي يعد تسريحه تعسفيا وفقا للمادة 73 من قانون 11-90 وبالتالي فإن مراقبة عقد العمل المحدد المدة هي من صلاحيات قاضي الموضوع"<sup>3</sup>.

- إبرام عقد عمل محدد المدة مع عدم ذكر بدايته ونهايته.

أكدت الفقرة الأخيرة من المادة 12 من قانون 11-90 على إلزامية أن ينص عقد العمل محدد المدة بكل دقة على مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/14 ملف رقم 188773. دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 07.

<sup>2</sup> " إن صفة عون أمن لا تدخل في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11-90 التي حددت على سبيل الحصر الحالات التي تسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة ... " قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2000/06/06 ملف رقم 199007. دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 08.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قضية بين مؤسسة نفضال ضد ( ب أ ) تحت رقم 329195 المؤرخ في 2006/03/08، مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 2006، ص 269.

أن مدة العقد القائم بين الطرفين لم تحدد بصفة دقيقة ولا يكفي تحديد نهايتها بانتهاء المشروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة<sup>1</sup>.

ويعود الاختصاص لقاضي الموضوع في مراقبة مدة عقود العمل محددة المدة، حيث أكدت المحكمة العليا ذلك في قراراتها " إن سلطة الوقوف على إثبات عقد العمل محدد المدة ومدته من اختصاص قاضي الموضوع وفي الحالة هذه تكون قد نشأت علاقة لمدة غير محددة المدة طبقا للمادة 14 من قانون 11-90 القانون السالف الذكر"<sup>2</sup>.

بل أكثر من ذلك فقاضي الموضوع مطالب بمناقشة مدى تطابق المدة المنصوص عليها في عقد العمل وسببها مع النشاط الذي سيقوم به العامل في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11-90، حيث جاء في إحدى قرارات المحكمة العليا في هذا الخصوص " حيث أن قاضي أول درجة لما اكتفى بذكر أن عقود العمل جاءت مطابقة للمادة 12 على أساس أنها تضمنت مدة علاقة العمل وسببها دون أن يناقش ويراقب مدى تطابق النشاط الذي مارسه الطاعن مع السبب ومدته الواردين في العقد وفقا لما تفرضه المادة 12 مكرر من نفس القانون التي توجب أن تكون المدة المنصوص عليها في عقد العمل موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل"<sup>3</sup>.

ويقع على عاتق قاضي الموضوع أيضا أن يبين بكل دقة الحالة التي جاءت مخالفة لنص المادة 12 التي تضمنها عقد العمل محدد المدة، وهذا ما أشارت إليه الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا " حيث يتبين فعلا أن قاضي الدرجة الأولى ذكر في عبارة واحدة وهي خرق نص المادة 12 من قانون 11-90 ثم إن ونتيجة لذلك فإن العقد يتحول إلى عقد غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من قانون 11-90 دون أن يوضح القاضي ما هي الحالة أو الحالات التي جاءت مخالفة لنص المادة 12 مما يجعل الحكم مشوبا بعيب القصور في التسبيب ومن ثم يكون عرضة للنقض"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/21 ملف رقم 212573، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية السالف الذكر ص 07.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2004/12/15 ملف رقم 282794، نفس المرجع ص 09.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2007/07/04 ملف رقم 393760، نفس المرجع ص 10.

<sup>4</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/21 ملف رقم 212573، نفس المرجع ص 07.

تجدر الإشارة فقط إلى أن تشريع العمل الجزائري كان يتضمن حالة أخرى لإعادة تكييف العقد تتمثل في العقود المتتالية أو حالة تجديد عقد العمل محدد المدة لأكثر من مرة، والتي نصت عليها المادة 28 من القانون رقم 06-82 الملغى بموجب القانون رقم 11-90، والتي تعتبر حسب رأينا ضماناً أساسية للعمال من تعسف أصحاب العمل، لا سيما أنه كما أشرنا إليه سابقاً فإن أغلب الشركات تبنت العقود محددة المدة واعتبرتها الأصل وليس الاستثناء، لا سيما بعدما خلفته جائحة كوفيد 19 من تسريحات بشكل واسع للعمال الذين يعملون بعقود محددة المدة بالرغم من طول فترة عملهم لدى نفس المؤسسة وللسنوات متواصلة، وذلك دون عناء اللجوء إلى اتخاذ إجراءات أخرى مكلفة، وما حدث مؤخراً بشركة الأشغال البترولية الكبرى بحاسي مسعود خير دليل على ذلك<sup>1</sup>.

## 2- آثار التكييف القضائي لعقود العمل محددة المدة:

من خلال عرض كل تلك الاجتهادات والقرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا التي انتهت إلى اعتبار كل عقود العمل التي جاءت مخالفة لنص المادة 12 من قانون 11-90 تكييف وتحول إلى عقود عمل غير محددة المدة طبقاً لما جاء في نص المادة 14 من نفس القانون، وأكدت تلك القرارات في مجملها على ضرورة إعادة إدماج العامل في منصب عمله بموجب عقد عمل غير محدد المدة.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو إلى أي مدى يمكن للمستخدم أن يلتزم بتنفيذ ما خلصت إليه دعوى التكييف عندما اعتبرت عقد العمل عقداً غير محدد المدة ؟

بالنسبة للمشرع الجزائري لم يتعرض إلى هذه المسألة، ولكن حسب ما تم التوصل إليه من خلال التطبيق والجانب العملي، فإن قاضي الموضوع في دعوى التكييف يحكم ببقاء العامل في منصب عمله بموجب عقد عمل غير محدد المدة.

في حالة الاتفاق على إعادة إدماج العامل في منصب عمله يحكم القاضي بذلك مع احتفاظ العامل بحقه في التعويض عن الضرر الذي لحقه عن المدة التي كان متوقفاً فيها عن العمل.

<sup>1</sup> - عرفت الشركة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى GTP بحاسي مسعود حركة إضرابات واسعة في صفوف العمال وصلت إلى حد الإضراب عن الطعام في غضون شهر جوان من سنة 2019 وقد انتهت إلى تقرير عدم شرعيتها بعد الفصل في الدعاوى التي رفعت من طرف هذه المؤسسة، تلها عدة مقررات تسريح للعمال الذين انتهت مدة عقود عملهم المحددة المدة بالرغم من عملهم لمدد طويلة بنفس المؤسسة.



أما في حالة عدم الاتفاق عندها يحكم القاضي بتعويض للعامل لا يقل عن 06 أشهر من الأجر الذي كان يتقاضاه العامل، إضافة إلى التعويضات الأخرى المتعلقة بالتسريح أو تلك المتعلقة بالأضرار التي قد تلحق العامل مستقبلا.

وقد أثبت الواقع أن المستخدم نادرا ما يستجيب ويتقبل تكييف العقد الذي كان يربطه بالعامل من محددة المدة إلى غير محدد ويرفض تنفيذ الحكم ويفضل تحمل دفع التعويضات بدل إثقال كاهله بمصاريف مالية إضافية ( الأجر، اشتراكات الضمان الاجتماعي، العطل المدفوعة الأجر...) نتيجة إعادة إدماج عامل في منصب عمله بموجب عقد غير محدد المدة.

### **المطلب الثاني: الإنهاء التعسفي لعقود العمل محددة المدة:**

ينتهي عقد العمل محدد المدة بحلول الأجل المتفق عليه في العقد أو بإنجاز العمل المبرم لأجله العقد، والمشرع الجزائري بخلاف المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى أي تعويض يمنح للعامل عند انتهاء العقد بحلول الأجل (التعويض عن عدم الثبات أو الاستقرار)، كما قد ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه وقد يكون هذا الإنهاء مشروعاً لا يد للمستخدم فيه كحالة القوة القاهرة أو وفاة العامل أو صدور خطأ جسيم من طرفه ولا مجال للتعويض عنه، كما قد يكون هذا الإنهاء غير مشروع كأن يتعسف المستخدم في إنهاء العقد قبل حلول أجله وهنا لا بد من تعويض العامل حسب القواعد العامة للقانون المدني.

### **أولاً- تحديد التعويض:**

قد يحدد التعويض عن طريق القانون كما هو الحال بالنسبة انص المادة 09 من الأمر 96-21 المعدلة للمادة 73-4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي قدرت التعويض بستة مرات ما يقابل أجره العامل، كما قد يجد التعويض مصدره في الاتفاق وفق قواعد المسؤولية التعويضية، حيث يجوز للطرفين أن يقدرا مبلغ التعويض مقدما والذي يكون مستحقاً لأحد المتعاقدين نتيجة إخلال المتعاقد الآخر بالتزاماته وذلك وفق المادة 183 من القانون المدني، وهو نادرا ما يحدث فيما يخص عقود العمل محددة المدة وعقود العمل بصفة عامة.

## ثانيا- كيفية تقدير التعويض:

التعويض يقدره القانون كما قد يقدره الأطراف في العقد، لكن قد يحصل ألا يكون التعويض مقدرا في أي منهما فهنا يكون للقاضي دورا في تقدير التعويض وهذا ما نصت عليه المادة 182 من القانون المدني "إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره ..."، والهدف من التعويض في قانون العمل هو أن عقد العمل أنشأ للعامل حقا في أجر طيلة مدة العقد وحرمانه منه يلحق العامل ضررا ماديا ومعنويا، لذا يكون التعويض على أساس ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من كسب.

## خاتمة

بالرغم من اعتبار المشرع الجزائري لعقود العمل محددة المدة الاستثناء عن مبدأ الديمومة والاستمرارية التي تميز وتحكم مجال علاقات العمل ورغم محاولته تقييد اللجوء إليها بحالات وردت على سبيل الحصر، إلا أن الواقع أثبت أن أصحاب العمل يفضلون التشغيل بموجب عقود محددة المدة على أساس أنها أقل تكلفة من الناحية المادية وأقل التزاما من الناحية القانونية، ولما يترتب عنها من إهدار لحقوق العمال، سيما أمام فراغ وغموض النص التشريعي، وهذا ما يدفعنا إلى إدراج الاقتراحات التالية:

- ضرورة التقليل من عدد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة مع تحديد وضبط المفاهيم وتفادي استخدام العبارات الواسعة أو العامة، وضبط قائمة النشاطات المؤقتة المحددة بطبيعتها الواردة في المادة 12 من القانون 90-11.

- النص على منع تجديد عقود العمل لمدة محددة لأكثر من مرة على غرار المادة 28 من القانون 82-06 الملغى، مع تحديد مدة قصوى التي يسمح فيها بتجديد عقد العمل لمدة محددة.

- تحديد شروط رفع دعوى تكييف عقود العمل محددة المدة الى غير محددة المدة.

- ضرورة تحديد الأجال القانونية لرفع دعوى التكييف أمام القضاء.

-فتح المجال أمام صاحب المصلحة وعادة ما يكون العامل من رفع دعوى التكييف أثناء سريان عقد العمل أو تنفيذه أو بعد انتهائه بمدة معقولة حتى لا يضيع حقه بحجة انتهاء مدة العقد.

-النص الصريح على اعتبار المواد والأحكام التي تنظم مسألة عقود العمل محددة المدة من النظام العام، حتى يمكن للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة وتكريسا للطابع الحمائي الذي يميز قانون العمل.