

إضفاء الطابع التعاقدي على علاقات العمل

Contractualization of labor relations

أحمد يوسف فلوح

Ahmed YUCEFFELLOUH

طالب دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2، محمد بن أحمد

PhD student, Faculty of Law and Political Science, University of Oran 2, Mohamed bin Ahmed

Email :a.youceffellouh@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2022/06/18

تاريخ القبول: 2022/06/01

تاريخ إرسال المقال: 2022/04/02

ملخص:

نتج عن الإصلاحات السياسية التي جاء بها دستور 1989 ثورة في التنظيم القانوني لعلاقات العمل التي انتقلت من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي والاتفاقي أو بالأحرى نظام قائم على حرية التفاوض، في تكوين وإنهاء عقد العمل وهو الأمر الذي كرسه مضمون القانون 90-11 المعدل والمتمم، هذا الأخير الذي جسّد مبدأ سلطان الإرادة الطرقي علاقات العمل وكان ذلك بادر لإزالة الطابع اللائحي عن أحكام عقد العمل ولكن في نفس الوقت بقيت الدولة كموجه يساهم في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل. ألا وهو العامل وتجلّى ذلك في وضع قيود لأطراف العقد كآلية الحد الأدنى للأجور وشرط الكتابة لعقد العمل المحدد المدة وتحديد مجالاته. ومثل هذه القيود قائمة على الحد من إضفاء الطابع التعاقدي لعلاقات العمل الذي يحد ولا يتماشى مع التوجه الاقتصادي الليبرالي.

و في دراستنا هذه سنتطرق للمرحلة الثانية وهي مرحلة مبدأ سلطان الإدارة أو بالأحرى النظام التعاقدي لعلاقات العمل حتى يتسنى لنا عملية تجسيد المشرع الجزائري لهذا المبدأ في مجال علاقات العمل والقيود التي تم فرضها من خلال تدخل المشرع في مجال تحديد طبيعة وتكييف علاقة العمل.

كلمات الدالة:

الطابع التعاقدي، العلاقات الفردية، اتفاقية جماعية، أطراف علاقة العمل، اشتراكية، حرية التفاوض، لائحي، رأس مالية، سلطان الإرادة.

Abstract:

The political reforms brought by the 1989 constitution were the start of change by moving from socialism to capitalism and the idea of multi-partyism, accompanied by parallel economic and social reforms. This is what came in the content of Law 90-11,

amended and supplemented, which embodied the principle of the authority of the will for both parties to work relations. This was a gesture to remove the regulatory character from the terms of the work contract. and this was manifested in the situation Restrictions, such as setting a minimum wage and the writing requirement of a fixed-term employment contract, and then we can say that the issue of contractualizing labor relations came in line with the idea of liberal economics

.Keywords:

Contractual character, Individual relationships, Parties to the business relationship.

مقدمة:

ساهمت الإصلاحات السياسية، والاقتصادية والاجتماعية (أحمية سليمان، 2002، ص 158) التي جاءت بعد دستور 1989 في تنمية الروح التعاقدية داخل المجتمع، بحيث لم تقتصر على الشركاء الاقتصاديين عموميين كانوا أم خواص، بل أثرت أيضا على الشركاء الاجتماعيين من نقابات وعمال، إذ تحول القانون الاجتماعي بشقيقه (علاقات العمل والحماية الاجتماعية) في ظل هذه الفترة، إلى قانون تعاقدى واتفاقي يخضع لإرادة الأطراف وقد بدأ هذا التحول مع صدور القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/14/21 والمتعلق بعلاقات العمل، والذي يعتبر هذه الأخيرة كأثر لإرادة الأطراف المتعاقدة وفي هذا الإطار يتخذ هذا الأثر أحد الشكليات القانونيتين التاليتين: إما عقد فردي، وإما اتفاق أو اتفاقية جماعية وهنا فالمنازعة تكون فردية إذا كنا أمام عند عمل أيا كان محدد المدة أو غير محدد المدة. أما في حالة الاتفاقية الجماعية فان المنازعة تكون جماعية بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة في صورة الإضراب الجماعي عن العمل والملاحظ أن هذه العلاقات تقوم أساسا على البعد التعاقدى والاتفاقي وهو ما كرسه القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 90-04 المتعلق لمنازعات العمل الفردية والقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وقد برز الطابع التعاقدى أساسا في استبدال الطابع اللائحي لعلاقات العمل بالطابع التعاقدى القائم على مبدأ التفاوض بين أطراف علاقة العمل. (عجة الجيلالي، 2005، ص 156)

و يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وتخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ يلزم أطراف العقد بتنفيذ بنوده حسب ما تم الاتفاق عليه على أساس عقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين رغم أن الواقع العملي يؤكد بأن عقد العمل كثيرا ما يكون من صنع إرادة المستخدم المنفردة ولا يملك العامل سوى القبول بالشروط التي وضعها المستخدم بسبب ضغط الظروف الاقتصادية والاجتماعية ورغم ذلك لا يمكن لأي طرف أن ينفصل مما ألزم به ولا شك أن تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تشكل ضمانا قوية لاستقرار العامل (مصطفى قويدري، 2011، ص 102)، وحماية له من تعسف المستخدم في تعديل البنود المتفق عليها في العقد ومن مظاهر تجسيد البعد التعاقدى في إنشاء علاقة العمل الفردية ما نصت عليه المادة الثامنة(8) من قانون العمل 90-11 المعدل والمتمم إذ تنشأ هذه العلاقة بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق

وواجبات لطرفي العقد، وفقا لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل كما نصت المادة التاسعة (09) منه بأنه يتم إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت. (عبد السلام ذيب، 2003، ص 28) ومما سبق فإن المشرع الجزائري أعطى لطرفي علاقة العمل حرية إنشاء العلاقة بأي وسيلة كانت ودون اشتراط أي شكل معين، وهو بذلك قد اهتم من خلال هذا النص بالدرجة الأولى بالجانب التنظيمي والموضوعي بعلاقة العمل ووسع من دائرة الضمانات ووسائل حماية العمال وخاصة من ليس لديهم ثقافة قانونية في مجال علاقات العمل (القانون رقم 90-11، 1990).

وهذا الموقف يتماشى مع مبدأ حرية العمل الذي كرس منذ ظهور دستور سنة 1989 كما يدمج عقد العمل ضمن العقود الرضائية التي نصت عليها المادة 59 من القانون المدني وبموجبه يحق لكل طرف في عقد العمل اختيار من يريد التعاقد معه، وان وردت على هذه الحرية بعض القيود فالتخفيضات الاجتماعية والاقتصادية إلا أنها تظل الطريقة القانونية المكرسة فانتقاء إرادتي العامل وصاحب العمل لإبرام عقد العمل، هي السبيل الوحيد لإنشاء العلاقة بينهما. وتجسيد البعد التعاقدى لم يقتصر على عقود العمل الفردية المكتوبة وغير المكتوبة، بل ظهر حتى في تكوين الاتفاقية الجماعية للعمل، هذه الأخيرة التي ترم ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما ترم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، وتعتبر من أهم مصادر قانون العمل، وهذا لكونها تتم بأسلوب التفاوض الحر الذي ترم بواسطته، حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية، الأمر الذي يقلل من تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها. (كمال مخلوف، 2011، ص 91)

وسنتعرض بالدراسة إلى مدى تنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والعمل ودور العقد كضابط لهذه العلاقة وهل أصبح العامل يبرم عقد عمله دون الإجحاف في حقه وما مدى إضفاء الطابع التعاقدى على علاقات العمل الفردية والجماعية خلال مرحلة الانتقال من القانون اللاتحي إلى النظام التعاقدى ابتداء من سنة 1989 إلى يومنا هذا بدء بصدر القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وهذا ما يدفعنا إلى طرح إشكالية في غاية الأهمية تتضمن التساؤل من الأبعاد التعاقدية لعلاقة العمل الفردية وماهي حدودها؟ وللإجابة عن هذه الإشكالية نتعرض أولا إلى إبراز الطابع التعاقدى لعلاقة العمل وثانيا إلى تدخل المشرع في تحديد طبيعة وتكييف علاقة العمل.

المبحث الأول: إبراز الطابع التعاقدى لعقد العمل:

نجم عن تبني القانون رقم 90/11 المؤرخ ب 14/04/1990، بحث نمط جديد لعلاقات العمل الفردية يقوم على ثلاثة مبادئ رئيسية وهي كالتالي:

1- مبدأ الفصل بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي للمؤسسة من خلال إعادة الاعتبار للعقلانية الاقتصادية، بما تقتضيه من رشادة في الإنفاق، واهتمام أكثر بعنصر المردودية، وهو ما يعني تلقائيا التقليل من الدور الاجتماعي للمؤسسة، بحيث تتخلى حسب هذا المنظور، عن بعض الأعباء الاجتماعية التي

كانت تتحملها في السابق وتعود في الوقت ذاته إلى دورها كمنتج للثروة، وليس كمرفق عمومي. (أحمية سليمان، 2002، ص18)

2- مبدأ تثمين عنصر العمل، ويتم ذلك بإعادة الاعتبار لعنصر العمل، كمورد نادر من موارد المؤسسة ومصدر أساسي لإنتاج فائض القيمة، وعلى هذا الأساس نجد أن القانون الجديد لا ينص على مجموعة عاملين، بل في أغلب نصوصه مصطلح الموارد البشرية، وهذا المصطلح وإن كان شائعا بل ومستهلكا لدى علماء التسيير في التشريعات المقارنة، إلا أنه بالنسبة للمشرع الجزائري مصطلح جديد بما يحمله من معان اقتصادية كارتباطه بالندرة، وفائض القيمة ومعان اجتماعية كمحتوى قيمى للنشاط البشري. (عجة الجيلالي، 2005، ص...)

3- مبدأ رد الاعتبار لسلطان الإرادة، بحيث تصبح عقد العمل قائما على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين عمل بنص المادة 106 من القانون المدني. يتم بمقتضاها تحديد الحقوق، والالتزامات لأطراف العقد. وتأسيسا على هذه المبادئ اقترحت السلطة علاقات عمل ذات طابع تعاقدى فكيف برز هذا الطابع، وما هي حدوده؟.

المطلب الأول : تحليل المظاهر التعاقدية لعقد العمل.

يتجلى الطابع التعاقدى لعقد العمل المعمول به في إطار القانون الجديد لعلاقات العمل من حيث المظاهر التالية:

1- من حيث استعادة الفصل التقليدي بين العامل والموظف. (القانون رقم 12-78، 1978، ص724-742)

2- ومن حيث رد الاعتبار لمبدأ سلطان الإرادة غداة تكوين العقد.

3- وأخيرا من حيث إزالة الطابع اللائحي عن آثار العقد.

و يمكن تحليل هذه المظاهر وفق العناصر التالية:

الفرع الأول: استعادة الفصل التقليدي بين العامل والموظف.

اقتنعت السلطة بعد تجربتها مع القانون الأساسي العام للعامل، بعدم جدوى النظرية التوحيدية لعالم الشغل التي لم تكن تميز بين العمال والموظفين حيث كانت السبب في جمود علاقات العمل، بسبب عدم اهتمامها بخصوصيات كل قطاع، وهو ما انجر عنه تعايش القانون الأساسي العام للعامل مع الأمر رقم 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية من جهة، والمرسوم رقم 59/85 المتعلق بعمال الإدارة العمومية من جهة أخرى، ولم يكن هذا التعايش في الواقع، سوى ستار تقني يخفي حجم التناقض الموجود بين القطاعين

إذ سرعان ما استنفذت النظرية التوحيدية مبررات وجودها، بعد الإعلان عن استقلالية المؤسسات الاقتصادية ، وهكذا بدا جليا وكأن السلطة تتجه نحو استعادة الفصل التقليدي بين العامل والموظف، وقد تسارع هذا الميل، بأكثر حدة، بعد مجاهرة السلطة بنيتها في الانتقال إلى اقتصاد السوق بكل ما يحمل من قيم ليبرالية (عجة الجيلالي، 2005، ص 160) ومن بينها على الخصوص الفصل بين عالم الأجراء، وعالم الوظيفة العمومية، كما هو معمول به في أغلب الدول الرأسمالية.

وبهذا الصدد، شكل النموذج الفرنسي، السنة أو القدوة التي اقتفاهها المشرع الجزائري لإقرار هذا الفصل ويتجلى ذلك من خلال نص المادة الأولى من القانون 11/90 التي حددت نطاق تطبيق هذا القانون حيث قضت على أنه " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين" ويعتبر العمال الأجراء في نظر المشرع كل شخص يؤدي عملا يدويا، أو فكريا مقابل أجر، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي، أو خاص يدعى "المستخدم" ومثل هذا التعريف يتطابق مع النظرية التقليدية لعقد العمل ، والتي ينادى بها أصحاب المذهب الحر من حيث كون عقد العمل هو ذلك العقد الذي يقوم على تأجير قوة العمل لصاحب رب العمل حسب قانون العرض والطلب ويترتب عن هذا التأجير تبعية العامل من الناحيتين القانونية والاقتصادية وتخضع هذه التبعية المزدوجة للتفاوض بين رب العمل والعامل، دون تدخل من الدولة التي اكتفت بموقع محايد بين الطرفين إذ ينظر المشرع إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفضل طرف على آخر عكس ما كان معمول به في السابق ، والذي كان ينظر إلى العامل على انه الطرف الضعيف في العقد. (أحمية سليمان التنظيم، 2005، ص 91)

وهكذا يصبح العامل مجرد أجير لدى المستخدم الاقتصادي عمومي أو خاص، ومعنى ذلك أن السلطة تخلت عن فكرة المنتج المسير بالنسبة للقطاع العمومي، وفكرة حماية الطرف الضعيف بالنسبة لعمال القطاع الخاص. كما تمخض عن هذا التعريف استبعاد بعض الفئات العمالية من نطاق تطبيق قانون علاقات العمل والمتمثلة حسب نص المادة 3 من القانون رقم 11/90 في المستخدمين والمدنيون والعسكريون وعمال المؤسسات العمومية في الدولة والولايات والبلديات، ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والذين يخضعون حسب المشرع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة¹.

و بالإضافة إلى ذلك، هناك فئات أخرى أخضعها المشرع إلى أحكام خاصة، وتمثل حسب المادة الرابعة من قانون علاقات العمل في مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية، والبحرية ومستخدمي السفن التجارية، والصيد البحري والعمال في المنزل، والصحفيين والفنانين، والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وتأسيسا على ما تقدم تصبح علاقة المأجورية المعيار الأساسي للتمييز بين العمال وغيرهم من المستخدمين، وخاصة بينهم وبين الموظف العمومي، بحيث نجد أن هذا الأخير ما يزال يخضع للتنظيم اللائحي، في حين تخلص العامل من هذا التنظيم وأصبحت علاقته مع المستخدم ذات طابع تعاقدى مؤسسة على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين. (Mohamed nasr eddine Korichi, 2009, p17)

الفرع الثاني: رد الاعتبار لمبدأ سلطان الإرادة غداة تكوين العقد

لم يعد عقد العمل، في نظر المشرع الجزائري، يخضع لأي شكلية، حسبما قضت بذلك المادة الثامنة من القانون رقم 11/90 إذ تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب، أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب المستخدم، وهذا الموقف يتماشى مع مبدأ حرية العمل الذي كرسه دستور 1989، كما يدمج عقد العمل ضمن العقود الرضائية التي نصت عليها المادة 59 من القانون المدني. وانطلاقا من ذلك، يصبح عقد العمل عبارة "عن اتفاق بين شخصين يقوم أحدهما بمقتضاه، بأداء عمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته، وإشرافه مقابل أجر، أو بعبارة أخرى مجرد اتفاق، يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل، تحت إشرافه، وإدارته، وتوجيهه لمدة محددة، أو محددة مقابل أجر معين محدد سلفا". (علي فيلاي، 2010، ص 270-271)

وهذين التعريفين، ينسجمان إلى حد ما مع رغبة المشرع المعبر عنها في المادة الثامنة السالفة الذكر ولو أنه لم يعرف عقد العمل الفردي، بل اعتبره فقط وسيلة عملية وتنظيمية لإقامة علاقة العمل الفردية بمجرد قيام العامل بأداء عمل لحساب المستخدم، ومن دون أن يشترط فيها أي شكل خاص، أو نموذجي فهي عبارة اتفاق رضائي، يتكون من نفس الأركان المألوفة في القانون الخاص، وبنفس شروط الصحة المنصوص عليها في القانون المدني، لكن هل معنى ذلك أن عقد العمل يخضع في كافة بنوده لنفس القواعد المتعارف عليها في القانون الخاص؟.

إن الإجابة بالنفي على السؤال، تعرض عقد العمل لمخاطر العودة إلى معتقدات القانون الأساسي العام للعامل التي تفترض خضوع أطراف العلاقة لعقد نموذجي، وفي شكل وثيقة تنظيمية، أو أحادية

الجانب على حد تعبير العميد محيو، وهو أمر غير مقبول، بل ويتناقض مع فلسفة الاصلاحات الاقتصادية والسياسية المنتهجة منذ سنة 1988.

كما أن الإجابة على السؤال بالإيجاب، مبالغ فيها نظرا للطابع النسبي لركن التراضي المبني عليه عقد العمل إذ هناك بنود لازالت تخضع لقيود تشريعية، وأخرى تنظيمية كنظام الأجر والمدة القانونية للعمل ونوع العقد. (عجة الجيلالي، 2005، ص156)

فمن حيث نظام الأجر، يتعين على الأطراف احترام الحد الأدنى للأجر المحدد من طرف الحكومة تحت طائلة بطلان لارتباطه بالنظام العام 1990.

في حين بالنسبة لنوع العقد اعتبر المشرع الجزائري في نص المادة 11 من القانون رقم 11/90: "عقود العمل عقود غير محددة المدة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل المكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" ومقتضى هذا النص أن شرط الكتابة يقتزن فقط بالعقد المحدد المدة ومتى غاب هذا الشرط أصبح عقد العمل مبرم لمدة غير محددة. (أحمية سليمان، 2002، ص 63 - 64)

و معلوم أن العقد غير المحدد المدة يحمي أكثر من بقية العقود مصلحة للعامل، لكونه يجعله في مأمن من كافة مخاطر التعسف في استعمال حق التسريح، وهذا ما دفع بأرباب العمل المحليين، أو الأجانب إلى انتقاد قانون العمل الجزائري على أساس أنه يخل بمبدأ المساواة بين أطراف العقد، ويفرض على المستثمر الأعباء المترتبة عن العقد غير محدد المدة في حين تتطلب مصلحة المستثمر تكريس العقود المحددة المدة.

والملاحظ أن المشرع الجزائري، لم يستجب لهذه الانشغالات، عندما قلص دور سلطان الإرادة غداة إبرام عقد العمل المحدد المدة وذلك من جانبين: من جانب كونها قيد على إرادة الأطراف، بحيث يقع انتهاك أحكامها تحت طائلة تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، كما تنص على ذلك المادة 14 من قانون علاقات العمل، إذ يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد غير محدد المدة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون (أحمية سليمان، 2012).

- ومن جانب اشتراط الشكلية في العقود المحددة المدة، وهو ما يمثل خروج عن القاعدة العامة لنشأة علاقات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة من ذات القانون.

وهناك حالة خاصة نصت عليها المادة الثالثة عشر، والتي تتعلق بإمكانية إبرام عقد عمل غير محدد المدة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانوني للعمل، وبموازاة هذه القيود، يتعين على الأطراف احترام بعض التدابير التشريعية المتعلقة بشروط التوظيف، وكيفية والمتمثلة فيما يلي:

- احترام السن المرتبط بأهلية التشغيل إذ لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ست عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كما لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، وشريطة أن يستخدم في أشغال خطيرة أو منعدمة النظافة أو مضرّة بالصحة أو ماسة بأخلاقياته. (رشيد واضح، 2003، ص13)

- احترام مبدأ المساواة بين العمال، بحيث تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص في عقد العمل، والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل، أو الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن الجنس، أو الوضعية الاجتماعية أو القرابة العائلية، أو القناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

- احترام المدة القانونية للعمل، والمقدرة حسب نص المادة 22 بأربع وأربعين ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

ويمكن تخفيض هذه المدة بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة، وخطيرة، أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية. (القانون، 90-11، 1990)

- احترام الآجال المتعلقة بفترة التجريب، والمحددة حسب المادة 18 بستة أشهر بالنسبة للعامل البسيط و12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

- التقيد بشروط العمل الليلي: والمتمثلة في عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا إذا تحصل على رخصة خاصة من مفتش العمل مبررة بطبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل.

- بطلان التنازل عن عطلة العمل، فحسب المادة 39 فإن كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا وعدم الأثر. (القانون، 90-11، 1990)

الفرع الثالث: إزالة الطابع اللائحي عن آثار عقد العمل

لم يتطرق القانون رقم 11/90، بصورة مفصلة إلى حقوق، والتزامات أطراف علاقة العمل، كما كان عليه الحال في القانون الأساسي العام للعمال، حيث ترك أغلب المسائل المتصلة بها إلى ما يراه الأطراف مناسبا لهم، مدفوعا في ذلك برغبته في تكريس الطابع التعاقدى على آثار عقد العمل من حيث الحقوق أو من حيث الالتزامات.

أولا- من حيث الحقوق: تتمثل أهم الحقوق المتصلة بعقد العمل فيما يلي:

أ- الحق في الأجر: لم يعد الحق في الأجر، من مصاف الحقوق الدستورية على ضوء أحكام دستور 1989، والذي تغاض عن ذكر ضوابط السياسة الأجرية، وهو ما يعني تركها للتفاوض الجماعي في إطار الاتفاقيات الجماعية أو التفاوض الثنائي في نطاق عقود العمل، وتماشيا مع هذه النظرية اكتفى القانون رقم 11/90، بوضع القواعد العامة للأجر، دون الخوض في المسائل التفصيلية المرتبطة به، حيث اعتبر هذا الحق حسب نص المادة 80 كمقابل للعمل المبذول من طرف العامل (القانون، 90-11، 1990)، ويتكون هذا المقابل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ومعنى ذلك أنه لم يعد يرتبط بالتصنيف المهني الوطني المعمول به إبان سريان القانون الأساسي العام للعامل، إذ يخضع هذا التصنيف لظروف وإمكانات كل هيئة وهو ما يجعله تصنيف غير موحد بل يتباين من هيئة إلى أخرى، كما يتكون هذا الأجر من التعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل الخاصة لاسيما العمل التناوبي والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

أما بالنسبة للدخل المناسب، ونتائج العمل فإنه يحدد حسب مردود كل عامل، ولاسيما في العمل بالقطعة أو بالحصصة أو حسب رقم الأعمال. (Tayeb BELLOULA, 1994, P 581)

وما يلاحظ على هذه العناصر المشكلة للأجر، هيمنة البعد الاقتصادي عليها، إذ لم يعد الأجر مجرد مقابل يتناسب ومجهود كل عامل، من حيث إنتاجية العمل، أو نتائجه كما تشير إلى ذلك الفقرة الأخيرة من نص المادة 81، كما تخلى المشرع عن علاوات دولة الرفاهية، كعلاوة ربط العنق أو علاوة الأعياد الوطنية أو الدينية المعمول بها في السابق، والتي كانت تصرف لكافة العمال دون مراعاة الإنتاج، أو الإنتاجية، لكن من جهة أخرى أحاط المشرع الحق في الأجر ببعض الضمانات والتي من بينها.

- ضمان التسديد النقدي للأجر إذ يدفع الأجر عن طريق أدوات نقدية محضنة، وهو ما يعني بمفهوم المخالفة استبعاد الوفاء العيني بقيمة الأجر من طرف الهيئة المستخدمة.

- الالتزام بالأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي يبقى من صلاحيات الحكومة، والتي تحدده بموجب مرسوم وبعد استشارة نقابات العمال، والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا وتصدر الإشارة إلى أن تكريس مثل هذه الاستشارة تجعل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ذاته، وكأنه منتوج تفاوض جماعي، الأمر الذي ينزع عنه الصبغة التنظيمية الملتصقة به والتي كثيرا ما يعتبرها كتاب قانون العمل بمثابة قيد على حرية التعاقد. (Tayeb BELLOULA, 1994, P 583)

ويراعي عند تحديد الأجر الأدنى المضمون العناصر التالية:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار المستهلك.

- الظروف الاقتصادية العامة.

وقد حاول المشرع من خلال هذه العناصر، التخلص من الاتهام الموجه للأجر كمعطى سياسي، وذلك بربطه بمؤشرات اقتصادية بحتة ولو أنه من الناحية العلمية، فكثيرا ما تغطي الاعتبارات السياسية والاجتماعية على عملية التعديل، كحالة وجود ضغط نقابي، أو سياسي على السلطة.

كما تجدر الإشارة إلى كون هذا الأجر، لا يمس فقط فئة العمال الأجراء، بل كافة المستخدمين، ومن بينهم موظفي الإدارات العمومية.

- الالتزام بقواعد حماية الأجر، بحيث يتمتع الحق في الأجر بحماية قانونية نصت عليها المواد 88 و89 و90 من القانون رقم 11/90، تضمن للعمال الحق في قبض الأجر بانتظام عند حلول أجل استحقاقه، كما منح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة العمومية، والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل، وصحتها وشكلها. (Collin.F et al, 1980)

وزيادة على ذلك فأجور العمال غير قابلة للحجز، أو الاقتطاع، مهما كان السبب حماية لحقوقهم المستحقة.

ب- الحق في التكوين والترقية خلال العمل

ألزم المشرع بمقتضى نص المادة 57 من القانون رقم 11/90 على كل مستخدم، أن يياشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب، على حد تعبير المشرع من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية لممارسة مهنة ما، ومن حق العامل الذي يزاول دروس التكوين، أو تحسين مستوى مهني للاستفادة من ساعات العمل خاصة تقطع من وقته.

و أما بالنسبة للترقية، فهي حق لكل عامل يتوفر على شروط الارتقاء داخل سلم التأهيل، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه . (Mohamed nasr eddine Korichi, 2009, p17)

ج- الحق في تعديل عقد العمل

يمكن تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة لأطراف العقد وخاصة إذا كانت الشروط الجديدة تجلب منافع أكبر للعامل لكن ما مدى جواز تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة؟.

في هذا الإطار يتفق أغلب الكتاب على عدم جواز تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة، لكن مع ذلك ومن الناحية العملية تلجأ الكثير من الهيئات المستخدمة إلى التعديل الانفرادي لعقد العمل، حتى ولو لم ينل رضا العامل. (سكيل رقية، 2019، ص 164-165).

د- الحق في تعليق علاقة العمل:

تعلق علاقة العمل حسب المادة 64 في حالتين: حالة وجود اتفاق بين الطرفين، يقتضي بذلك، وحالة التعليق بقوة القانون إذ ما توافرت حالة من الحالات التالية:

- عطل مرضية أو ما يماثلها، كتلك التي ينص عليها التشريع، والتنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط، أو التدريب في إطارها.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- الاستفادة من عطلة دون أجر. (القانون 90-11، 1990)

ومن حق العامل الذي ارتبط بإحدى هاته الحالات أن يعاد إدراجه إلى منصب عمله فور فترة التعليق.

هـ- الحق في إنهاء علاقة العمل:

يخضع هذا الحق لاتفاق الأطراف المتعاقدة، بحيث يمكن لهم إنهاء علاقة العمل عن طريق الاتفاق المتبادل، لكن هناك حالات أخرى تنتهي بمقتضاها علاقة العمل دون الحاجة إلى اتفاق كحالة البطالة أو الإلغاء القانوني للعقد.

وحالة حلول الأجل بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة، وحالة الاستقالة التي هي حق معترف به للعامل بشرط أن يقدمها كتابة، وأن لا يغادر المنصب إلا بعد فترة إشعار مسبق وقفا للشروط التي تحددها الاتفاقيات، أو الاتفاقات الجماعية. أما حالة العزل فهي في الواقع إجراء تأديبي ينهي علاقة العمل، يتخذ عادة عقب ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل. كما تنتهي علاقة العمل لأسباب طبيعية كحالة الوفاة، أو المرض المفضي إلى عجز كامل عن العمل. (قرار، 1994، 104599)

د - الحق في الراحة:

ويتعلق هذا الحق بالراحات القانونية المنصوص عليها في المادة 33، وما يليها من قانون علاقات العمل، حيث يتمتع العامل بالحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة، وقد أثار هذا التاريخ نقد بعض أرباب العمل، الذين اعتبروه كعامل يشل حركتهم الاقتصادية مع الخارج خاصة مع الشركاء التقليديين للجزائر، والتي تتزامن عطلتهم الأسبوعية مع يوم الأحد، وهو ما يعني توقف حركة النشاط التجاري الخارجي لمدة أربعة أيام ومعنى ذلك أنه لم يبق أمام المتعاملين الوطنيين غير ثلاثة أيام لضمان التواصل التجاري مع الخارج غير أن السلطة لم تعر هذا الانتقاد أي أهمية نظرا لارتباط يوم الجمعة بشعائر إسلامية مقدسة، لا يمكن المساس بها، ولو أنها من جانب آخر خولت للهيئات المستخدمة إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية أو جعلها تناوبية، إذ كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة كمؤسسات التجارة بالتجزئة بشرط مراعاة ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة. (رشيد واضح، 2005، ص132)

و إلى جانب الراحة الأسبوعية يتمتع العامل بعطل مدفوعة الأجر أيام الأعياد الدينية، أو الوطنية، كما يستفيد من عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها المستخدم.

ثانيا: من حيث الالتزامات:

يخضع العامل إلى نوعين من الالتزامات اتفاقية، وأخرى قانونية فبشأن التزامات اتفاقية، فهي تلك الأعباء التي قبلها أطراف العقد غداة إبرامه، على أساس إرادتهم الحرة، أما القانونية فمصدرها قانون العمل، وفي هذا الصدد عدت المادة السابعة من القانون رقم 11/90 واجبات العمال والمتمثلة فيما يلي:

- أن يبذلوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. (رشيد واضح، 2005، ص132)
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية، والأمن يعدها المستخدم، وفق للتشريع، والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية، والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو المراقبة المواظبة.

—عدم افشاء السر المهني أو معلومات مهنية متعلقة بالتقنيات، وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية (مهدي بخدة، 2013، ص 190).

وما يلاحظ على هذه الالتزامات، أنها كلفت العامل ببذل عناية الرجل المعتاد، ونزعت من على عاتقه الأعباء الإيديولوجية التي تحملها في السابق، كما جاء النص الجديد خال من أي التزام بالمحافظة على أموال المؤسسة وعدم استعمالها لأغراض شخصية، وإنما ركز فقط على ضرورة الخضوع إلى السلطة الرئاسية، وما تفرضه من واجب الطاعة واحترام السلطة السلمية، والتركيز على عامل لخضوع للسلطة الرئاسية يعد في الواقع انتصار لدعاة مبدأ وحدة القيادة، على حساب مبدأ جماعية التسيير

المطلب الثاني: حدود الطابع التعاقدى لعقد العمل

إن أطراف عقد العمل، ليسوا أحرار في تنظيم ما يشاءون من اشتراطات، بل هناك عدة قيود ترد على هاته الحرية يمكن تحليلها كما يلي:

أولاً- الحد الدستوري:

يتعين على أطراف العقد، وخاصة الهيئات المستخدمة احترام الحقوق الدستورية للعامل التي نظمها دستور 1989، وإن كان هذا الأخير قد اكتفى بذكر بعض المبادئ الأساسية لحق العمل ضمن ثلاث مواد فقط هما المادة 52 إلى 54. أوردها في الباب المتعلق بالحقوق والحريات العامة لسياسية والاقتصادية والاجتماعية على خلاف دستور 1976، الذي خصص لهذه الحقوق أكثر من سبع مواد وبالمقابل احتفظ دستور 89 هو الآخر بإدماج قانون العمل ضمن مجالات التشريع وهو اختصاص أصيل وليس مفوض.

ثانياً- الحد التشريعي:

يفترض هذا الحد، خضوع أطراف عقد العمل، إلى الأحكام التشريعية لقانون العمل، إذ يتعين عليهم عدم انتهاك حقوق العمال المنصوص عليها في المادة 5، وما يليها من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، كما يجب على العمال أداء واجباتهم كما حددها المشرع في المادة السابعة منه. وتعد باطلة في نظر المشرع، الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل، والتي تتضمن مخالفة صريحة لقانون العمل كنظام الأجر، أو العطل، والراحات القانونية.

ويعدل عقد العمل متى كان القانون الجديد يتضمن قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل مثلما تنص على ذلك المادة 62 ويمكن تعليق علاقة العمل بقوة القانون في حالة المرض، أو

انتداب، أو ممارسة مهمة انتخابية، ويعاد إدماج العامل قانونا فور انقضاء فترة التعليق، كما قد تنتهي علاقة العمل في حالة تقرير بطلان العقد أو الإلغاء القانوني له. (رشيد واضح، 2003، ص 161)

ويتمتع أجر العامل بحماية قانونية نصت عليها المواد 88 وما يليها من قانون علاقات العمل ويبرز الحد التشريعي بكيفية أكثر وضوحا في نص المادة 136 من القانون رقم 11/90، حيث يكون باطلا، وعدم الأثر، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية، والتنظيمية المعمول بهما ويحل محله هذا القانون بقوة القانون "كما تضيف المادة 137 على أنه " يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع... " وتتم معاينة المخالفة من طرف مفتش العمل، الذي يسهر على ضمان مطابقة عقود العمل لتشريعات القانون الاجتماعي. (مهدي بخدة، 2013، ص 59)

ثالثا: الحد الاتفاقي:

يلتزم أطراف عقد العمل بموجب هذا الحد باحترام بنود الاتفاقات الجماعية من حيث حقوق المعنيين وواجباتهم وضمن هذا السياق فكل تعديل يطرأ على الاتفاقية الجماعية ويملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل يتطلب تعديل هذا الأخير بما يلاءم والأحكام الجديدة، وإقرار هذه القاعدة يجعل من العقد وكأنه مجرد أداة تنفيذية للاتفاقية الجماعية، وفي مرتبة أدنى منها من الناحية التدرجية، لكن هذا التصور قد لا ينسجم مع منطوق نص المادة 118 من القانون رقم 11/90 التي يقضي على أنه " تفرض على المؤسسة أحكام عقد العمل إذا كان هذا العقد أكثر فائدة للعامل".

وتأسيسا على هذا النص، فقد لا يكون التعديل مطلوبا في حالة احتواء عقد العمل القديم على منافع أكبر للعامل تتجاوز ما تم الاتفاق عليه في الاتفاقية الجماعية الجديدة، كما يستنتج أيضا أن التعديل ليس عملا " آليا بل يمس فقط عقود العمل التي تقع ضمن اختصاص الاتفاقية الجماعية.

المبحث الثاني : تدخل المشرع في تحديد طبيعة وتكييف علاقة العمل.

إن القول بتكريس المشرع لمبدء حرية التعاقد بين أطراف عقد العمل، لا يعني أن هذه الحرية مطلقة بل هي حرية نسبية تخضع لجملة من القيود وتشمل أولا القيود المتعلقة بتحديد شروط عقد العمل، لا سيما شرط الكتابة والمدة والشروط المتعلقة بذكر البيانات الجوهرية في العقد لبعض الفئات كحالة العمل بالتوقيت الجزئي وحالة عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات.

المطلب الأول: القيود المتعلقة بتحديد شروط العقد.

لقد أضاف المشرع شروطاً أخرى لنشأة عقد العمل المحدد المدة، هي شرط الكتابة، ووجوب تحديد مدة انعقد أسبابها وتوافر بيانات جوهرية في أنواع أخرى من العقود المحددة المدة .

أولاً- شرط الكتابة في عقد العمل الفردي :

الأصل في عقد العمل انه عقد رضائي، لا يستوجب فيه القانون أية شكلية معينة، ذلك ان علاقة العمل إنما تقوم على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما تجسيدا لحية العمل .

وقد جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا (قرار، 2000، 188313) إن علاقة العمل تثبت بجمع طرق الإثبات.

"وحيث يتبين فعلا من القرار لمطعون فيه ان الطاعن تمسك بتصريحات شرفية للشهود من اجل إثبات علاقة العمل، والتي تنتقدها المطعون ضدها، والتمست هذه الأخيرة بسماع الشهود وحيث من الثابت قانونا إن علاقة العمل يجوز إثباتها بأية وسيلة طبقا للمادة 10 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1991 المتعلق بعلاقات العمل..."

إضافة إلى إن عقد العمل ليس على قدر كبير من الخطورة (الربح والخسارة) كعقد الشركة مثلا، وعقد العمل يتم بمجرد تبادل الإيجاب والقبول.

غير ان المشرع في قانون العمل تدخل موازنة مع الطابع الاستثنائي لعقد العمل المحدد المدة واشترط الكتابة، وذلك بالنص في المادة 11 على انه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض إن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محدودة" .

والسؤال الذي يطرح في هذا الصدد، هل إن الكتابة التي نص عليها المشرع المتعلقة بعود العمل المحدودة المدة، تضيف على هذا الأخير طابع الشكلية؟

إن استعمال المشرع عبارة "يفترض" يفسر على أساس انه مجرد قرينة على إبرام العقد لمدة غير محدودة.

غير انه يطرح سؤال ثاني، هو هل القرينة نسبية أم قاطعة؟

إن اختيار المشرع عبارة "يفترض" دون غيرها من العبارات، والتي تضيف على المادة حكم القاعدة الآمرة يدل ذلك على أنها قرينة بسيطة، وما يترتب على اعتبارها كذلك هو أن يصبح عبء إثبات أن عقد العمل محدد المدة ملقى على عاتق المستخدم، على اعتبار أن الذي يدعي خلاف الظاهر فالإثبات يقع عليه، والظاهر هو اقتراض المشرع إن العد غير محدد المدة في عدم وجود الكتابة، ثم إن في ذلك تخفيف على العامل الذي يعتبر طرفا ضعيفا في العقد .

ويمكن للمستخدم إن يثبت أن عقد العمل محدد المدة بكل طرق الإثبات.

وقد جاء في قرار للمحكمة العليا (قرار، 192311، 2000) ما يلي:

"حيث يعاب على الحكم المنتقد انه لم يبيّن على أي نص قانون اعتمد عليه القاضي الأول للوصول للحكم الذي ألزم من خلاله الطاعنة بأن تعيد إدماج المطعون ضده في منصب عمله.

لكن حيث أن الطاعنة لم تبين بأنها قدمت العقود التي يحتج بها أمام المحكمة ...، وحيث أن المبدأ هو أن عقد العمل غير محدد المدة كما تنص عليه المادة 11 من القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 وأن عقد العمل المحدد المدة هو الاستثناء. وعلى الطاعنة أن تثبت ذلك بصفقتها مستخدمة ...".

ثانيا- شرط تحديد مدة العقد :

تنص المادة 12 من قانون العمل : "... يبين بدقة في عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسبابها ...".

من الفقرة المذكورة يتضح أن تحديد مدة العقد تكتسب أهمية بالغ في مجال عقود العمل المحدودة المدة، لكونها شرط ضروري لصحته، وعنصر أساسي يعتمد عليه القاضي من مطابقة المدة للحالة التي أبرم من أجلها العقد طبقا لنص المادة 12 من قانون العمل .

ناهيك عن إن إدراج المدة في العقد تسمح ببيان سريان الحقوق والالتزامات بين أطراف العلاقة التعاقدية. كما تبرز أهمية تحديد مدة العقد في كون عقود العمل كثيرا ما تبرم قبل أو بعد الشروع في العمل، وفي كلتا الحالتين فإن سريان العقد يبدأ من تاريخ بداية العمل، ولو كان بأثر رجعي. وقد ندخل المشرع فيما يخص وجوب تحديد مدة العقد وأسبابها في العقود المؤقتة، حتى لا يترك لإدارة أي من طرفي العقد إنهاء العقد بدون سبب، تخربا من الالتزامات المفروضة عليه.

المطلب الثاني : الشروط المتعلقة بذكر البيانات الجوهرية في العقد لبعض الفئات .

توجد صور أخرى لعقد العمل المحدد المدة في نصوص قانونية عديدة، من بينها عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي، الذي نظمه المرسوم التنفيذي 97-493 المؤرخ في 1997/12/08 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي. والرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، حيث أن عقود هذه الفئة من العمال تكون عادة محددة المدة، زادة على العقود المتعلقة بالعمال الأجانب .

ففي هذين المرسومين التنفيذيين قد نصا على شروط وبيانات أخرى خاصة بعقد العمل المحدد المدة. وسنتناولها فيما يلي :

الفرع الأول-فيما يتعلق بعقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي :

- تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 97-493 على "في حالة ما إذا أبرم عقد العمل بالتوقيت الجزئي بصفة كتابية، يجب أن يحتوي على الخصوص على ما يأتي:
- المدة الأسبوعية للعمل وتقسيمها على أيام الأسبوع.
 - عناصر الراتب -مؤهلات الأجير- المد التجريبية.
 - إضافة إلى هذه العناصر، عندما يكون العقد مبرما لمدة محدودة، يجب أن يحتوي على المدة المقررة وأسبابها طبقا للتشريع المعمول به".

وللإشارة فانه يقصد بعقد العمل بالتوقيت الجزئي، هو كل عقد تكون فيه مدة العمل اقل من المدة الرسمية على الا تقل على نصف المدة القانونية للعمل. (عبد السلام ذيب، 2003، ص131)

ويكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ويكون مكتوبا أو غير مكتوب، ويضع القانون قرينة على أن العقد غير المكتوب بالتوقيت الجزئي غير محدد المدة .

ويتضح من خلال المادة 08 من المرسوم التنفيذي المذكور أنفا أنها أكدت على ذكر الشروط الخاصة بعقد العمل محدد المدة والتي لم تذكر صراحة في قانون العمل .

بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الكامل، كما أكدت على وجوب ذكر المدة وأسبابها وهي قاعدة أمرة بدليل استعمال المشرع عبارة "يجب"، ولكن هذه الشروط المذكورة لم تذكر على سبيل الحصر وإنما ذكرت على سبيل المثال والدليل على ذلك استعمال عبارة "على الخصوص".

الفرع الثاني-فيما يتعلق بعقد العمل محدد المدة الخاص بمسيري المؤسسات :

يمكن تعريف المسير المعني بالمرسوم التنفيذي رقم 290/90 بالرجوع إلى طابع المؤسسة التي ينتمي إليها المسير .

فقد نصت المادة 02 من المرسوم المذكور على "أن يعتبر مسير المؤسسة ... لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة بجهاز الإدارة"، وهذا عكس المادة 04 من القانون 90-11 التي أشارت إلى جميع مسيري المؤسسات دون استثناء وتجدر الإشارة إلى أن شركات الأموال هي الشركات إلى لا تعطي اهتماما للاعتبار الشخصي بقدر ما يعطي اهتماما لحصة الشريك المالية والتي يقدمها في رأس مال الشركة لان هذا الصنف من الشركات يهتم بالجانب المالي، ولان تأسيسها يتطلب رؤوس أموال ضخمة حتى يتسنى له ممارسة النشاط التجاري .

كما يعرف أيضا حسب المسؤولية الملقاة على عاتقه إذ نصت المادة 02 من المرسوم على أن المسير هو :

- المسير الأجير الرئيسي (مدير عام، او وكيل) .
 - إدارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي .
- وقد اشترطت المادة 03 من المرسوم وجود عقد عمل يربط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة، تحدد فيه حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخولها له جهاز الإدارة. (المادة 31، القانون 88-01، 1988)، (المادة 640، القانون 89-01، 1989)
- قد قضت أيضا المادة 07 منه على أن عقد العمل يكون ذا مدة محدودة او غير محدودة وأوجبت المادة 08 منه أن يحتوي عقد عمل المسير بالخصوص على البيانات والشروط التالية :
- أسس المرتب ومختلف العناصر التي تتشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة المنافع العينية.
 - سلطات المسير الأجير الرئيسي في توظيف إدارات المديرية المذكورة في المادتين 2 و 5 .
 - أهداف النتائج والتزاماتها .
 - مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها وكيفيةها .
- وما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام هو انه يمكن لأي طرف من أطراف العلاقة التعاقدية أن يضع حدا لها، وهذا في حالة ما إذا اخل احدهما بنود العقد. وهذا نصت عليه المادة 10 من المرسوم المذكور .
- ويشترط في ذلك فقط إن يحترم المسير فترة الإشعار المسبق التي تحدد في العقد إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبنود العقد، وهذا ما نصت عليه به المادة 11.
- ومما سبق ذكره من الشروط الخاصة والبيانات الجوهرية الواجب إدراجها في العقد نجد أنها تمثل العناصر الأساسية للعقد وهي العمل، الأجر، المدة دون عنصر التبعية، وهذا الأخير أن لم يذكر في العقد فهو قائم بقوة القانون لان قانون علاقات العمل ينص في المادة 07 على وجوب تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .
- وقد جاء في الاجتهاد القضائي في قرار صادر عن المحكمة العليا (قرار ، 192345، 2000) جاء فيه:
- "ان علاقة المسير بالهيئة المستخدمة لا تثبت إلا بعقد بين الطرفين، وجاء فيه "حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه تبعا لما سبق ذكره فعلاقة الإطار المسير بالهيئة المستخدمة لا تثبت إلا بعقد بين الطرفين، وفقا لما نصت عليه المادتين 6-7 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 ويخضع لشروط ومعايير حددتها المادة 08 من نفس المرسوم، وكان على قاضي الموضوع التحقق من ذلك خاصة من وجود عقد العمل الخاص بالمطعون ضده، كإطار مسير ومتى انعدم العقد المذكور، يعتبر عاملا يخضع لقانون 90/11 المتعلق

بالعلاقات الفردية للعمل فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية، وتطبيق القانون الداخلي ولما لم يقف قاضي الموضوع على العقد نفسه يكون قد جانب الصواب وبالتالي الوجه المثار في محله".

الفرع الثاني: القيود المتعلقة بمدة علاقة العمل

نظرا للطابع المميز لعقد العمل المحدد المدة بكونه نظام استثنائي في مجال علاقات العمل، فقد تدخل المشرع ووضع أحكاما خاصة بهذا العقد، بهدف عدم فتح المجال واسعا للجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد، وفي ذلك تكريس لبعض الضمانات المعطاة لفئة العمال، ولكي لا يصبح وسيلة للمستخدم يستعملها كيفما يشاء.

ويظهر تدخل المشرع في إضافة شروط أخرى لقيام عقد العمل محدد المدة متمثلة في الكتابة تحديد مدة العقد وأسبابه، كما حدد حالات لإبرام العقد، وحالات أخرى لا يجوز فيها إبرامه.

أولا- القيود المتعلقة بإبرام عقد العمل محدد المدة:

توحي المادة 12 من القانون (90-11) أن المشرع حصر حالات اللجوء إلى عقود العمل محدد المدة، ولم يذكرها على سبيل المثال، إذ نصت الفقرة الأولى من المادة 12 على ما يلي:

"يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه".....

وما يعزز ذلك ما جاءت به المادة 12 مكرر من نفس القانون والتي تمنح لمفتش العمل صلاحية التأكد من أن العقد أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 من قانون العمل.

1- حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:

و هي الحالة الأولى المنصوص عليها بالمادة 12 وأول ما يتبادر إلى الذهن هو إفتراض وجود عقد مسبق، سواء كان عقد مسبق، سواء كان عقد أشغال أو خدمات، ولكنها غير متجددة، وهذا ما يؤدي إلى التساؤل.

ما مدى إرتباط نشاط المؤسسة بهذه العقود؟ بمعنى هل أن عدم التجديد ينصرف إلى نشاط المؤسسة أم لا؟ يذهب البعض (ذيب عبد السلام، 2003، ص8) إلى القول أن الأشغال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية كونها تتطلب مزيدا من عدد العمال يتمتعون بمهارات خاصة، وهذا ما يسمح بالقول أن عدم التجديد لا ينصرف إلى نشاط المؤسسة، ولكن ينصرف إلى العقد المتميز بعدم التجديد.

لذلك فيجب البحث في طبيعة النشاط الذي تم توظيف العامل من أجله. فإن كان هذا التوظيف

يدخل ضمن النشاط اليومي والدائم للمستخدم، فإنه لا يجوز إبرام عقود محددة المدة من أجلها، لأن النشاط أساسا يتسم بطابع الديمومة، ومثال ذلك تشغيل الحارس أو السائق. أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة كأشغال بناء العمارات بالزجاج الخارجي، أو إدخال نظام الإعلام الآلي لمصلحة معينة، أو توظيف أساتذة من أجل تكوين فئة من العمال لفترة محدودة...، فإن ذلك يتسم بطابع عدم التجديد .

وقد جاء في القرار الصادر عن المحكمة العليا (قرار، 202579، 2000) ما يلي:

"وحيث يتبين من عقد العمل المبرم بين الطرفين أن المطعون ضدها وظفت كمكلفة بالدراسات العامة، لأن المنصب كان شاغرا، وكانت خاضعة لفترة تجريبية مدتها 04 أشهر قبل تثبيتها في المنصب حسب ما جاء في البند الأول والثاني من العقد ...

وحيث يستنتج من ذلك أن الغرض الذي بموجبه 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 مخالفا لأحكام المادة 91 من لقانون العمل، كما صرحت بذلك المحكمة الابتدائية على صواب .

وقد جاء في قرار آخر للمحكمة العليا (قرار، 206710، 2000): "ولكن حيث أن المحكمة لم تعتبر أن المطعون ضده عين بصفة دائمة في منصب أمين المحفوظات، وانما اعتبرت أن منصب العمل المتمثل في أمين المحفوظات هو عمل دائم، وليس عملا مؤقتا، إذ أن المطعون ضده عين في منصب عمل ذو طابع دائم، وبالتالي تعتبر علاقة العمل دائمة تخضع في انتهائها للقانون وليس لإرادة صاحب العمل...".

و تجدر الإشارة أن المرسوم 203/87 شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في بعض أعمال البناء والأشغال العمومية (المرسوم رقم 87-203، 1987). في تشريع العمل القديم قد أضفي ميزة عدم التجديد على بعض الأنشطة في مجال الأشغال العمومية والبناء، نظرا لطبيعتها المؤقتة ومن بينها بناء الخرسانة، التبليط...

2- حالة إستخلاف عامل مثبت - :

هذه الحالة تضمنتها الفقرة الثانية من المادة 12 وتحليلها نستنتج أن الإستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة يقتضي شرطان هما :

أ- أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت

أ- أن يكون هذا العامل المثبت متغيب عن العمل مؤقتا .

إلزام ملقى على عاتق المستخدم، وهو أن يحتفظ المستخدم بمنصب العمل لصاحبه.

أ- أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت :

العامل المثبت هو الذي يمكن أن يكون قد مرّ بفترة تجربة، وأصبح يتمتع بالمؤهلات العملية والعلمية والمهارات والكفاءات المهنية أو الأشغال التي يتطلبها منصب العمل (المادة 19 من قانون العمل).

غير أن العامل المثبت يمكن أن يتغيب عن منصب عمله لسبب من الأسباب، لذلك فقد أجاز المشرع أن يتم استخلاف العامل الغائب عن طريق إبرام عقد محدد المدة. لكن السؤال الذي يمكن طرحه، هل أن العامل الذي لازال تحت فترة التجربة، ولم يثبت يمكن استخلافه؟

أنه بالرجوع إلى المادة 91 من قانون العمل نجدها تقضي بأن العامل الذي يمر بفترة تجربة يتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة. ثم أن سكوت القانون عن حالة استخلاف عامل لازال في فترة التجربة يمكن تفسيره إيجاباً له، باعتبار أنه أسبق لشغل المنصب.

ب- أن يكون العامل المثبت متغيب مؤقتاً :

لقد استعمل المشرع عبارة "تغيب عنه مؤقتاً"، فهذا يقودنا إلى التكلم عن حالات الغياب التي ذكرها المشرع في المواد 53-56 من قانون العمل، ومن بين هذه الحالات متابعة دورات تكوين مهنية أو نقابية والتي يسمح بها المستخدم، أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية. غير أن التفسير الواسع لعبارة "الغياب" يسمح بإدخال حالات أخرى، وبالأخص حالات تعليق العمل المنصوص عليها بالمادة 64 من قانون العمل على أساس أن الحالات المنصوص عليها بالمواد (53-56)، والمادة 64 نتائجها واحد.

وتتمثل في شغور المنصب هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن المادة 65 من قانون العمل التي تقضي بإدراج العمال إلى مناصب عملهم، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

وهذا ما يؤدي إلى القول إلى أنّ الغياب المنصوص عليه بالمادة 91 فقرة 02، والذي يبرر إبرام عقد عمل محدد المدة يشمل أيضاً حالات التعليق ما عدا حالة الإضراب (القانون رقم 90-02، 1990)، وذلك حفاظاً على استمرارية نشاط المؤسسة. إذن فإنه يلزم توافر الشرطين المذكورين لإمكانية إبرام عقد محدد المدة، لكن في مقابل ذلك

يوجد إلزام ملقى على عاتق المستخدم.

ج احتفاظ المستخدم بالمنصب لصاحبه - :

إن ما يطرح بشكل واضح في هذا الصدد هو مدة الغياب، أو التعليق لعلاقة العمل والتي قد تكون مجهولة أحياناً بالنسبة للمستخدم، إذ أنها قد تطول أو تقصر.

ومثال ذلك العامل الذي يتغيب عن عمله بسبب وجوده في حالة إيقاف مؤقت بالحبس المؤقت ولازال لم يحاكم بعد، أو العامل الذي يكون في عطلة مرضية

والرأي في هذه الحالات أن الإستخلاف لا يكون إلا بعد أن تجتمع لدي المستخدم المعطيات الكافية التي تبرر اللجوء إليه، وتتطابق مدة العقد مع فترة الغياب، وإن لم يزول سبب الغياب فإنه يلجأ إلى تحديد العقد. كما يمكن طرح سؤال آخر يتعلق بحالة ما إذا تم إنهاء علاقة العمل مع العامل المتغيب لسبب من الأسباب كالعجز الكامل أو الوفاة أو صدور حكم جزائي نهائي بالحبس في حقه.

فهل تتحول علاقة العمل محددة المدة إلى علاقة عمل غير محددة المدة؟

لأنحد في قانون العمل ما يجهنا على هذا التساؤل إلا ما تقضي به المادة 14 منه والتي تنص على: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون".

وعليه فإن التقييد بصراحة نص المادة 14 يؤدي بنا إلى القول أن علاقة العمل المحددة المدة لا تتحول إلى علاقة عمل غير محددة المدة. في حالة إنتهاء علاقة العمل الأصلية إلا إذا تم إبرام عقد عمل محدد المدة خلافا للتشريع المعمول به.

3- حالة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع :

وهذه الحالة تتعلق بأشغال تتسم بطابع الديمومة، إلا أن ما يميزها أنها تقع بصفة دورية وهي أشغال تمتاز بعدم الإستمرار وعدم التواصل في الزمن.

ومثال ذلك :المؤسسة التي تستعمل آلات متطورة وذات قيمة مرتفعة، فهي تحتاج إلى مراقبة وصيانة دورية قد تكون كل سنة أو سنتين، وهذا ما يبرر إبرام عقود محددة المدة . وهذه الحالة تختلف عن الحالة الأولى والخاصة بتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة لكون أن هذه الأخيرة لا تتسم بطابع التجديد خلافا لحالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع.

4- حالة تزايد العمل أو أسباب موسمية :

بتحليل هذه الحالة نجدها تتضمن حالتين فرعيتين وهما : حالة تزايد العمل . وحالة الأسباب الموسمية.

أ -تزايد العمل :

وهو الأمر الذي ينتج عند إرتفاع نشاط المؤسسة مؤقتا مقارنة بنشاطها أثناء الظروف العادية، ويمكن أن يتسبب في إرتفاع النشاط إزدیاد الطلب على الإنتاج أو ضرورة تنفيذ أشغال إستعجالية، وهو الشيء الذي لا يمكن مواجهته بعدد العمال الموجودين، مما يتحتم على المؤسسة أن تشغل عمالا آخرين لمواجهة هذه

الظروف الإستثنائية، ومن هنا أصبح من المسموح به أن يلتجأ المستخدم إلى إبرام عقود محددة المدة تنتهي مدتها بانتهاء سبب وجودها ومن أمثلة الظروف الإستثنائية التي تؤدي إلى تزايد العمل :

- تزايد الطلب على بعض المنتوجات أثناء الدخول المدرسي أو في مناسبات الأعياد الدينية .

- تزايد الطلب على البنزين أيام العطل .

- الزيادة في لقاح معين بسبب إنتشار سريع لوباء معين .

لكن السؤال الذي يطرح كيف للقاضي أن يتأكد من وجود الظروف الاستثنائية التي تبرر زيادة العمل؟ أنه يمكن القول أن الأمر يتعلق بوسائل الإثبات، إذ أن المؤسسة يمكنها أن تبين حجم العمل الذي يتطلبه النشاط العادي والمردود العادي عن طريق مخططاتها ومستنداتها، وللقاضي الرجوع إليها ليقارنها مع الفائض في النشاط لمعرفة ما إذا كان هناك زيادة في العمل أم لا

ب - الأسباب الموسمية :

النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، هو ذلك النشاط الذي يتعلق بأشغال تتجدد دوريا وبصفة منتظمة، وهذه الأشغال لا يكون للمستخدم إرادة في حدوثها، بل هي نتيجة ضغوطات خارجية، طبيعية، تقنية، اجتماعية، اقتصادية.

- تطرق القانون 82-06 الملغي، للأشغال الموسمية بموجب المادة 35 منه إذ جاء فيها:

"الأشغال الموسمية هي الأشغال التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة تواصلية، وإنما خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون".

وقد نصت المادة 18 من القانون نفسه، أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز 12 أشهر، ولكن تشريع العمل الحالي لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي ولا إلى مدة الموسم. ويمكن ذكر بعض الأمثلة عن النشاط الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدد المدة ومثال ذلك:

- في المجال الزراعي، جني المحاصيل كالزيتون، البرتقال، التمر

- في المجال السياحي، تنظيف السواحل والمساح، نشر المخيمات

والقاضي يتأكد من أن سبب إبرام العقد هو نشاط موسمي وله السلطة في تقدير ذلك بناء على المعطيات التي تطرح أمامه.

وقد جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا (القرار رقم 199321، 2000) ما يلي:

"طبقا للمادة 12 من القانون 90-11 فإنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة في الحالات المنصوص عليها في المادة المذكورة. وبتفحص العقد الذي يربط طرفي النزاع تبين للمحكمة على أنه يخالف المادة 12

، وبذلك فإن هذا العقد باطلا، وبالمقابل يكون غير محدد المدة عملا بأحكام المادة 12 من قانون العمل وأن تسريحه يكون تعسفيا.

وعليه فإن النعي بمخالفة القانون في غير محله.

5- حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها :

هذه الحالة أضافها المشرع بموجب المادة 02 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 10 يونيو 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 .

وقد أضاف المشرع هذه الحالة بسبب أن الحالات الواردة بالمادة 12 قبل التعديل واردة بصفة تقصي من مجال علاقة العمل المحددة المدة بعض النشاطات التي تتميز بالطابع المؤقت، وهذا ما يمنع إبرام عقود محددة المدة في بعض القطاعات التي تتميز بنشاطاتها بخصوصيات.

وما يلفت الإنتباه أن المشرع استعمل مصطلحين وهما: "نشاطات" و"أشغال"

فهل يفهم أن كلا المصطلحين مختلفين؟

يمكن القول أن المشرع استعمل المصطلحين، ليبين أن عقد العمل محدد المدة يمكن أن يكون أساسه نشاط ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة، ويمكن أن يكون أساسه إرتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة الذي يستوجب معه تشغيل عمال آخرين.

ولكن وحتى وإن تم تفسير أرادة المشرع بهذا الاتجاه، إلا أننا نلاحظ أن حالة النشاط الظرفي المنفصل عن النشاط العادي للمؤسسة وارتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة هما حالتين قد ذكرتا بالمادة 12 وهما الحالة الأولى والثالثة..

فالمشرع من خلال تعديل 1996 حاول تدارك الأمر، وذلك بفتح آفاق جديدة في مجال الأخذ بنظام التعاقد المحدد المدة في ميدان عالم الشغل، إضافة إلى أن اعتبارات اقتصاد السوق تفرض نفسها . لذلك ذهب البعض إلى القول أن المشرع أراد الخروج من مبدأ الديمومة في علاقات العمل إلى مبدأ التعاقد المؤقت. ويستند أصحاب هذا الرأي إلى الممارسات الميدانية والتي يتجلى من خلالها إلتجاء المستخدمين إلى إبرام عقود محددة المدة.

وقد استعمل في عرض الأسباب للأمر 26-21 عبارة ورشات البناء، بينما المشرع الفرنسي حصر الأنشطة التي تكون فيها القاعدة هي العقود المحددة المدة. (ومثال ذلك: استغلال الغابات، تصليح البواخر، الترحيل، الفنادق والمطاعم)

ويتضح أن الأعمال التي هي محل لعقود محددة المدة مذكورة على سبيل الحصر في القانون الفرنسي، بينما في القانون الجزائري فإن مهمة تحديد الأعمال التي تكون ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة قد تركت للقاضي.

ثانياً- الحالات غير القانونية لإبرام عقود عمل محدد المدة:

لا شك أن طريقة اللجوء إلى عقود عمل محدد المدة هي طريقة إستثنائية، رسم المشرع معالمها وحدودها، عن طريق حصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذه الطريقة من التعاقد وغرض الشرع، من ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة في ظل الأزمة الاقتصادية، ونقص عروض العمل، وبصفة عامة فإن أغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا حالة الإستخلاف.

هذا وانه تفاديا لاستعمال هذه العقود بصورة تعسفية فقد نص المشرع على أوضاع وحالات لا يجوز إبرام عقود محددة المدة بشأنها.

الخاتمة:

إن مرحلة ما بعد 1990 عرفت وضع خطة ثمينة بدأت بتحرير المؤسسات الاقتصادية من القيود المفروضة عليها، ولقد حرص المتبعون والساھرون على إعداد التقارير والنصوص البديلة للقانون الاساسي العام للعامل على وضع ميكانيزمات مخالفة لسابقتها في ضل النظام اللائحي القديم، وأهم شرط وضع لتحقيق ذلك هو الحرص على بناء علاقات عمل قوامها وأساسها التعاقد، وبناء علاقات تعاقدية سواء بالنسبة لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية كما حرص هؤلاء أيضا على الحد من اللجوء في كثير من المسائل إلى النصوص التنظيمية وتعويضها بفكرة اللجوء إلى النظام التعاقدى والاتفاقي في المؤسسات التي يتفق أطراف علاقة العمل بموجبها على حل المشاكل التي كانت في السابق من اختصاص النصوص التنظيمية أو القوانين الأساسية النموذجية. ولقد كان لتشريع قوانين 1990 الرؤية الواضحة في إقامة علاقات عمل قوامها التعاقد وبذلك يمكن أن نقول أن هذه المرحلة هي الأساسية لظهور عقد العمل بأتم معنى الكلمة، رغم وجود الكثير من النقائص التي لا تزال تشوب علاقات العمل رغم التفرقة الموجودة بين القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الاقتصادي وقطاع الوظيف العمومي، إلا أن هذه القوانين جاءت بفكرة واضحة تتماشى مع التطور الاقتصادي والتحول الذي حصل من الاقتصاد المخطط الى الاقتصاد الحر فكان لابد من إيجاد نصوص تتلائم مع هذا الانتقال وهو الانتقال من النظام اللائحي إلى فكرة إضفاء البعد التعاقدى على علاقة العمل وكان دستور 1989/02/23 هو الذي حسم الوضع وجاء بفلسفة جديدة ونصت أحكامه على عدم تأسيس القوانين ومما لا شك فيه أن إضفاء الطابع التعاقدى والاتفاقي هذه الفلسفة التي تقتضي تكريسي البعد الليبرالي لقانون العمل والعمل أكثر لفسح المجال أمام تجسيد إدارة طرفي علاقة العمل أكثر والحد من تدخل الدولة لهذه العلاقة لا سيما في عقود العمل المحددة المدة.

التوصيات:

من خلال بحثنا هذا استنتجنا بأن مسألة إضفاء الطابع التعاقدى على علاقات العمل يستوجب التقليل أو تحجيم تدخل المشرع في المجال التعاقدى والاتفاقي في علاقات العمل سيما عقد العمل المحدد المدة وسن قوانين جديدة لأن القوانين الحالية أصبحت غير ملائمة لأنها جاءت لفترة يمكن القول أنها فترة انتقالية من النظام الاشتراكي إلى النظام الحر.

- عمل الدولة على تحريك عجلة الاستثمار وإيجاد نشاطات اقتصادية لتحقيق

الربح وهذا يتطلب أيدي عاملة جديدة الشيء الذي يؤدي إلى إقامة علاقات عمل فردية وعقود عمل يراعى فيها إضفاء البعد التعاقدى والتفاوضى بأتم المعنى لبناء علاقة مصالح متوازنة بين العامل ورب العمل، وتبقى الدولة كموجه فقط

- عدم تدخل الدولة في وضع الشروط في بعض عقود العمل لا سيما محددة المدة منها.

الهوامش:

- 01- أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، الجزائر 2005.
- 02- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2002 .
- 03- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر سنة 2003 .
- 04- سكيل رقية، البعد التعاقدى لعلاقات العمل، بحث منشور د.ب مجلة أكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية، جامعة الشلف العدد 21 سنة 2019 .
- 05- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه، الجزائر سنة 2003.
- 06- عمجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلدونية الجزائر 2005 .
- 07- علي فيلالي، الالتزامات (النظرية العامة للعقد) طبعة من و معدلة موفم للنشر الجزائر 2010 .
- 08- كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري "مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع جانفي سنة 2011.
- 09- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة دار هومة للنشر و الطباعة و التوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر 2011،.
- 10- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة دار الاول للطباعة و النشر و التوزيع، تيزي وزو 2013 .
- 11- المرسوم رقم 87-203 المؤرخ في 01 سبتمبر 1987 يحدد شروط مدة علاقة العمل و استمرارها في بعض أعمال البناء و الاشغال العمومية الجريدة الرسمية العدد 36 مؤرخة في 02 سبتمبر 1987.
- 12- القانون 82-06 للأشغال الموسمية، المؤرخ في 27 فبراير 1982، الجريدة الرسمية، عدد 9، الصادرة بتاريخ 2 مارس 1982.
- 13- القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 2، الصادرة بتاريخ 13 يناير 1988 (ملغى).

- 14- القانون 89-01، المؤرخ في 07 فبراير 1989، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، عدد 06، الصادرة بتاريخ 08 فبراير 1989،
- 15- قانون العمل
- 16- القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية العدد 12 الصادرة بتاريخ 01 أوت 1978 .
- 17- القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل المتمم.
- 18- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/ أبريل 1990 المادة 09 من الجريدة الرسمية رقم 17
- 19- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 199321 بتاريخ 11 أبريل 2000، غير منشور
- 20- قرار الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188313، بتاريخ 18 جانفي 2000، غير منشور
- 21- قرار الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 192311، بتاريخ 18 جانفي 2000 ، غير منشور
- 22- قرار الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 192345 بتاريخ 16 ماي 2000، غير منشور
- 23- قرار الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 202579 بتاريخ 2000/07/11،، غير منشور
- 24- قرار الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206710 مؤرخ في 2000/11/15،، غير منشور
- 25- قرار الفرقة الاجتماعية ملف رقم 104599 المجلة القضائية العدد الثاني 1994.
- 26- Collin (F) et Dhoquois (R) «le droit capitaliste du travail» Collection «Critique de droit» droit presse universitaire de Grenoble 1980
- 27- Mohamed nasr eddine Korichi Droit du travail (les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat) TOME 02 office des publications universitaires Algérie 2009.
- 28-Tayeb BELLOULA Droit du travail DAHLEB Alger 1994.