

## عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية

### فتحي وردية (1)

(1) أستاذة محاضرة "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة مولود معمري تيزي وزو، تيزي وزو، 15000،  
الجزائر.

البريد الإلكتروني: [ourdia\\_f@yahoo.fr](mailto:ourdia_f@yahoo.fr)

### الملخص:

استجابة لضرورات إدراج المرونة والحركية في قانون العمل وتحديدًا في علاقات العمل استحدثت المشرع الجزائري بموجب قوانين 1990 أصناف جديدة للعمل والتشغيل، ذلك أن كسب الرهانات التي تواجهها المؤسسة مرتبط إلى حد كبير باختيار أنماط للعمل تساعد في نفس الوقت على تحقيق الحاجيات المتغيرة والمتطورة للمؤسسة وخلق فرص عمل.

ترجم المشرع الجزائري هذه الضرورة وهذه الاعتبارات التي فرضتها التحولات الاقتصادية المؤثرة على المؤسسة بإدراج أصناف جديدة للعمل ولعل أهمها عقود العمل بالتوقيت الجزئي التي تستجيب لحاجة المؤسسة إلى اعتماد أنماط مرنة من علاقات العمل بما يضمن قدرتها التنافسية ونجاحها الاقتصادية، وبين مساهمة المؤسسة في الجهود الرامية إلى النهوض بالتشغيل في إطار تلازم البعدين الاقتصادي والاجتماعي.

### الكلمات المفتاحية:

عقد العمل، التشغيل، المرونة، الحماية، العمل بالتوقيت الجزئي .

تاريخ إرسال المقال: 2019/06/30، تاريخ قبول المقال: 2019/11/03، تاريخ نشر المقال: 2019/12/31.

لتهميش المقال: فتحي وردية، "عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص ص. 159-182.

المقال متوفر على الرابط التالي:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المؤلف المراسل: فتحي وردية، [ourdia\\_f@yahoo.fr](mailto:ourdia_f@yahoo.fr)

## **Part-Time Employment Contract: Flexibility or Protection**

### **Summary:**

In response to the need to integrate flexibility and mobility in labour law, particularly in labour relations, the Algerian legislator introduced new categories of work and employment in the 1990 laws. institutions are largely linked to the choice of work models to respond to changing needs and to create jobs.

The Algerian legislator has translated this necessity and these considerations imposed by the economic transformations of the institution by the inclusion of new varieties of work, however, the most important part-time contracts that meet the need for the institution of adopt flexible labour relations models to ensure their competitiveness and economic efficiency; and the company's contribution to promotional efforts in the context of economic and social dimensions.

### **Keywords:**

Employment contract, employment, flexibility, protection, part-time employment.

## **Contrat de travail à temps partiel : flexibilité ou protection**

### **Résumé :**

En réponse à la nécessité d'intégrer une dose de flexibilité en droit du travail, le législateur algérien introduit de nouvelles catégories contrats dans les relations de travail à partir de 1990. Le contrat de travail à temps partiel, né grâce aux mutations économiques qu'à connues l'économie nationale, est conçu comme étant un des instruments absorbant le chômage de masse des années 1980. Son régime juridique demeure, toutefois, à éclaircir.

### **Mots clés:**

Contrat de travail, l'emploi, flexibilité, protection, travail à temps partiel

## مقدمة

أبرزت التغيرات الاقتصادية العالمية والداخلية تأثيرها على المنظومة القانونية الاجتماعية، بصفة خاصة على قوانين العمل والضمان الاجتماعي، فشهدت حركية هامة تهدف في مجملها إلى التكيف مع المستجدات الاقتصادية بما يحقق التوازن بين الضرورات الاقتصادية والمكاسب الاجتماعية.

ضمن هذا المسعى، لم تكن علاقات العمل بمنأى عن التحولات الاقتصادية العالمية والتي حملت العديد من الدول خاصة العربية كتونس ومصر والجزائر وغيرها إلى تحويل قوانينها الاجتماعية بما يسمح بالتعايش مع متطلباتها، فكانت بذلك أول من انعكست عليها مظاهر هذه التطورات باعتبارها الحلقة الأولى في حركة الإنتاج ونمو الاقتصاد، للارتباط الوثيق بين تطور ظروف المجتمعات ونموها الاقتصادي بتطور علاقات العمل فيها.

ولقد شهدت علاقات العمل في الجزائر على غرار العديد من الدول العربية كتونس مثلاً تطوراً ملحوظاً من حيث الزمن بتطور ظروف المجتمع ونموه الاقتصادي. ففي البداية كانت علاقات العمل تنظيمية موجهة نحو تحقيق الحماية الاجتماعية المحضة في كل جوانبها ووفقاً لمقتضيات النهج الاشتراكي، لتعرف تطوراً هاماً منذ الثمانيات مع تغيير النظام الاقتصادي وما استتبعه من نتائج هامة ذات انعكاسات مباشرة على سوق العمل، ليكون نتائج ذلك إرساء الطابع التعاقدى لعلاقات العمل مع إضفاء نوع من المرونة على أشكال التشغيل إضافة إلى إرساء ما يسمى بالضبط الإتفاقي.

كنتيجة مباشرة لهذه التحولات واستجابة لضرورات إدراج المرونة والحركية في قانون العمل وتحديدًا في علاقات العمل استحدثت بموجب قوانين 1990 أصناف جديدة للتشغيل، ذلك أن كسب الرهانات التي تواجهها المؤسسة مرتبط إلى حد كبير باختيار أنماط للعمل تساعد في نفس الوقت على تحقيق الحاجيات المتغيرة والمتطورة للمؤسسة وخلق فرص عمل.

ترجم المشرع الجزائري هذه الضرورة وهذه الاعتبارات التي فرضتها التحولات الاقتصادية المؤثرة على المؤسسة بإدراج أصناف جديدة للعمل بموجب القوانين المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية وأهمها قانون رقم 90-11<sup>(1)</sup>. فحاول من خلالها تطويع العقود مع الظروف الاقتصادية للمؤسسة من جهة وطالبي العمل من جهة أخرى، وكذلك في إطار التوجه العام للتشريعات المقارنة التي سعت إلى تكريس مبدأ الملائمة بين حاجة المؤسسة إلى اعتماد أنماط مرنة من علاقات العمل بما يضمن قدرتها على الصمود في زمن تحكمه النجاعة الاقتصادية، وبين مساهمة المؤسسة في المجهودات الرامية إلى النهوض بالتشغيل في إطار تلازم البعدين الاقتصادي والاجتماعي وضرورة الحفاظ على هذا الأخير تجنباً لأزمة القانون الاجتماعي.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

تعدّ الأنماط الجديدة للعمل إما أنماط مستحدثة بمفعول التطورات المتواصلة، وإما أنماط عمل متواجدة من قبل لكن أصبح اللجوء إليها مكثفا بفعل هذه الظروف الاقتصادية العالمية، فلم تعد علاقة العمل حسب نموذج "العمل كامل الوقت ولمدة غير محدودة"، هو نموذج العلاقة الشغلية الطاغية إذ ثبت عدم نجاعته لعدم مسابرة متطلبات المؤسسة وتحدياتها من جهة وهو توفير لطالبيه من جهة أخرى.

ولعل أبرز أنماط عقود العمل المستحدثة والتي تنطوي على درجة من المرونة "عقود العمل بالتوقيت الجزئي" لذا فإن التساؤل الذي يطرح يتجلى في موقع عقود العمل بالتوقيت الجزئي - كعقد غير نموذجي - في التشريع الجزائري، فهل هو آلية لتحقيق المرونة اللازمة للمؤسسة من أجل التكيف مع ظروفها أم أداة لضمان الحماية للعمال؟

تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل التسليم باستقبال المشرع الجزائري لعقود العمل بالتوقيت الجزئي كآلية لتجسيد المرونة في علاقات العمل في الظروف العادية، تلك المرونة التي تراعي مصلحة طرفي العلاقة (المبحث الأول) ثم امتداد دورها لضمان الحماية الخاصة للعامل في مواجهة الظروف الاقتصادية للمؤسسة، الأمر الذي يسمح بالتسليم بعدم تخلي الدولة عن دورها الحمائي (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: استقبال عقود العمل بالتوقيت الجزئي كآلية لتجسيد مرونة علاقات العمل

من مستلزمات تجسيد الطابع الحمائي لقانون العمل أن تمنع كل أشكال العمل التي لا توفر حماية للعمال الأجراء، وذلك بتمكينهم من العمل بكامل الوقت في نفس المكان لمدة غير محددة، وذلك من مستلزمات العقد النموذجي، إلا أن مقتضيات الحفاظ على استمرارية المؤسسة وإضفاء نوع من المرونة على القانون الاجتماعي، تفرض ضرورة العمل على تنظيمها لضمان قدر أدنى من الحماية لأن في تجاهلها مضرّة أكبر للأجراء خاصة وأنها أشكال مكرسة من حيث الواقع أو قد تكون كذلك، فبعد الأزمة التي عرفها التشغيل النموذجي كان لزاما على قانون العمل لا بوصفه جملة للقواعد المنطبقة على كل من العامل الأجير والمستخدم أثناء قيام علاقة العمل بل بوصفه جملة القواعد الرامية إلى استعمال أفضل ليد العاملة، أن يتخذ جملة من التدابير المشجعة على التشغيل لا المعرّقة له خاصة وأن إقبال المؤسسات على التشغيل محدود لأنه يمثل عبئا يثقل كاهلها، فهي تحجم عن التشغيل بحجة أن وضعيتها الاقتصادية لا تسمح بذلك وأن المنافسة تفرض الضغط على تكلفة الإنتاج.

إزاء هذا الوضع، لم يكتف القانون بتقنين أشكال العمل التقليدية، بل أقر أشكال عمل جديدة، حاول من خلالها تطويع العقود مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل من المؤسسة من ناحية، أو طالبي العمل من ناحية أخرى لضمان تشغيل أكبر عدد ممكن من الباحثين عن العمل. فهذا الأسلوب التطوعي، يتيح القانون لطالبي العمل فرصة الانخراط في سوق العمل كما يعطي المؤسسة حرية واسعة لاختيار شكل العقد حسب ظروفها الاقتصادية،

ومن ثم اللجوء إلى عقود خاصة كاستثناء لعقد العمل الخاضع للقانون العام، ومنها عقود العمل بالتوقيت الجزئي التي يسعى المشرع من خلالها إلى ضمان ليونة التصرف في قوة العمل وخلق المزيد من فرص التشغيل مع تمكين حتى الطرف الضعيف في علاقة العمل من الاستفادة من هذه المرونة لاعتبارات شخصية.

ولأن اللجوء إلى عقود العمل الجزئي بات من الحتميات التي أسفرت عنها التطورات العالمية وعولمة الاقتصاد، بل أن الواقع يكشف في العديد من الدول عن كثافة اللجوء إليها ومنها من أحاطته بامتيازات<sup>(1)</sup>، فإنه من اللازم الوقوف عند استقبال المشرع الجزائري لهذا النمط الجديد للعقود كآلية لتحقيق المرونة في علاقات العمل وفي ذات الوقت لتدخله لتنظيمه بهدف الوصول إلى تحقيق المعادلة التوفيقية بين مصلحة المؤسسة وحماية مصالح العامل، وذلك بالتطرق إلى تكريس المشرع الجزائري لهذا النمط من العقود في التشريعات المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية (المطلب الأول)، ثم عند مسألة ضبط اللجوء إليه لاعتبارات الموازنة بين المرونة وحماية العامل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: تكريس نمط عقود العمل بالتوقيت الجزئي في التشريعات المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية

استحدث المشرع الجزائري العمل بالتوقيت الجزئي كآلية لتوفير فرص العمل ولإدخال المرونة على قواعد التشغيل وذلك بموجب تشريعات العمل المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية لما أفرزته هذه الأخيرة، وهذا على غرار تشريعات العديد من الدول وبصفة خاصة تونس حيث عرفت هذا النمط من العقود للتعديلات التي مست مجلة الشغل التونسية بموجب قانون 15 جويلية 1996<sup>(2)</sup>. وذلك أيضا تحقيقا للمرونة والحركية في العلاقات الشغلية، ولإبراز مكانة هذا العقد في التشريع الجزائري والكشف عن النصوص المنظمة له سيتم الوقوف عند تكريسه في قانون علاقات العمل وتنظيمه لهذا النوع من العقود بموجب مرسوم تنفيذي (الفرع الأول)، وبعدها عند تقريره لحالات خاصة للعمل الجزئي كمظهر للمرونة (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - تفيد بعض الإحصائيات أن نسب اللجوء إلى عقود العمل بالتوقيت الجزئي في ارتفاع مستمر منذ أواخر سنة 1970، فمثلا في فرنسا مرت نسبتها من 8,5% عام 1975 إلى 16,8% عام 1999، لتعود إلى 12,9% سنة 2003، لترتفع عام 2009 إلى 13,3% وعام 2011 بلغت 13,6% وفي السداسي الثاني عادت للارتفاع لتصل إلى 15,7%، وبالنسبة أيضا لإيطاليا بلغت النسبة فيها إلى 15,9% عام 2008، ثم 18,2% في 2009 و18,3% في 2010، وذات الوضع سجل في بلجيكا وغيرها. أنظر تفاصيل ذلك:

- LEFRANC-HAMONIAUX Carole, Travail à temps partiel, Répertoire de droit de travail, Dalloz, Paris, 2014. P.03.

<sup>2</sup> - محمد بالهادف، "آثار عولمة الاقتصاد على العلاقات الشغلية"، مجلة القضاء والتشريع، العدد 8، السنة 48، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل وحقوق الإنسان، تونس، أكتوبر 2006، ص 77.

## الفرع الأول: تكريس العمل بالتوقيت الجزئي في قانون علاقات العمل ونصوصه التنظيمية

كرس المشرع الجزائري لأول مرة العمل بالتوقيت الجزئي بموجب قانون علاقات العمل لفترة المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية (أولا)، ليتم بعد ذلك تنظيمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-473<sup>(1)</sup>. وذلك لغاية إضفاء نوع من المرونة على علاقات مع الحرص على تحقيق نوع من الموازنة بين مصالح طرفي علاقة العمل (ثانيا).

## أولا/تكريس العمل بالتوقيت الجزئي في قانون علاقات العمل

ترجم المشرع الجزائري اهتمامه بتكريس نمط العمل بالتوقيت الجزئي كتقنية مرنة للتشغيل إلى جانب الأنماط التقليدية بموجب القانون رقم 90-11، من خلال المادة 13 منه التي تولت تعريفه وتحديد آلية ضبطه، فجاء فيها « يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة، ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل... »، كما أكدت المادة 12 منه على إمكانية إنشاء عقود عمل محددة المدة وبالتوقيت الجزئي بنصها على أنه « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه... ».

تدعم هذا الاتجاه للمشرع الجزائري بصدور المرسوم التنفيذي رقم 97-473، فعرفته المادة الثانية منه بنصها على أنه « يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها، بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية ».

تم من خلال هذه النصوص تحديد المعيار المعتمد لتمييز العمل بالتوقيت الجزئي عن العمل بالتوقيت الكلي وهو معيار المدة، حيث لا يتصور أن تكون هذه المدة أعلى أو مساوية للعمل بالتوقيت الكامل، فهي أقل من مدته القانونية ولا تقل عن نصفها. والمدة المعتمد عليها هي المدة القانونية للعمل، والمقصود بها هي المدة القانونية الأسبوعية بغض النظر عن المدة الاتفاقية وهي طبقا للمادة 2 من الأمر رقم 97-03<sup>(2)</sup>. أربعين ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل دون أن تتجاوز اثني عشرة ساعة في اليوم، فلا يمكن أن تقل مدة العمل بالتوقيت الجزئي عن عشرين ساعة في الأسبوع موزعة على يومين ونصف على الأقل.

يساير هذا الاتجاه المعيار المعتمد لدى أغلبية تشريعات الدول للعمل بالتوقيت الجزئي وهو ما يستفاد مثلا من مجلة الشغل التونسية التي أكدت في الفقرة الثانية من الفصل 94 من م ش على أنه « يعتبر عملا لوقت جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70% من توقيت العمل العادي المنطبق على

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر، عدد 82 لسنة 1997.

<sup>2</sup> - أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 لسنة 1997.

المؤسسة «<sup>(1)</sup>». ومن جانبه تولى المشرع الفرنسي تعريف العمل بالتوقيت الجزئي بتحديد صورته الثلاث في المادة L1321-1 من تقنين العمل الفرنسي، فيكون العمل بالتوقيت الجزئي على النحو التالي:

- لمدة أقل من المدة القانونية للعمل أي أقل من 35 ساعة في الأسبوع.
- أو لمدة أقل من المدة الشهرية للعمل الناتجة عن حساب المدة القانونية للعمل خلال هذه الفترة.
- أو أقل من المدة السنوية الناتجة عن حساب المدة القانونية للعمل خلال هذه الفترة أي 1607 ساعة سنويا دون حساب أيام الراحة القانونية.
- أو قد يكون أقل من المدة الاتفاقية للعمل أي أقل من المدة الأسبوعية أو الشهرية أو السنوية المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو القطاع شريطة أن تكون هذه المدة في حد ذاتها أقل من المدة القانونية للعمل.

ولقد استمد هذا التعريف المعتمد على المدة القانونية وكذا المدة الاتفاقية لتكييف عقد العمل على أنه بالتوقيت الجزئي، من التوجيه الأوروبية رقم 97/81/CE المؤرخة في 15 ديسمبر 1997<sup>(2)</sup>.

يستخلص من هذه التعاريف أن العمل بالتوقيت الجزئي هو ذلك العمل الذي تقل مدته القانونية عن المدة القانونية أو الاتفاقية للعمل بالتوقيت الكامل، وبهذا فإن جل التشريعات المكرسة للعمل بالتوقيت الجزئي تعتمد معيار الكم مقارنة مع عدد ساعات العمل بالتوقيت الكامل، فالمقارنة كمية لا كيفية، وهو ما تبناه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل.

كذلك حدد المشرع الجزائري آلية ضبط العمل بالتوقيت الجزئي بموجب القانون رقم 90-11، والمتمثلة في العقد والذي قد يكون لمدة غير محدودة وفقا لنص المادة 13 منه، أو لمدة محدودة كما ورد في نص المادة 12 من هذا القانون، وتسري عليه حينئذ ذات الأحكام الخاصة بالعقد المحدد المدة سواء في حالاته أو مدته أو شكله. على أن هذه الأحكام العامة توجت بنص تنظيمي لهذا النمط من العقود، يكشف عن ضرورة الاهتمام بهذه العقود.

<sup>1</sup> - عصام الأحمر، تطور القوانين الاجتماعية في تونس، مجلة القضاء والتشريع، العدد 3، السنة 48، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل وحقوق الإنسان، تونس، مارس 2006، ص 121.

<sup>2</sup> - تعرف هذه التوجيهية العمل بالتوقيت الجزئي على أنه:

«Travailleur à temps partiel se définit comme celui dont la durée normale du travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable», LEFRANC-HAMONIAUX Carole, op.cit, p.12.

## ثانيا/ تنظيم عقد العمل بالتوقيت الجزئي

بتكريس العمل بالتوقيت الجزئي بموجب القوانين المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية، تولت الحكومة تنظيم اللجوء لهذا النوع من العقود من خلال المرسوم التنفيذي رقم 94-473، الذي أكد بدوره على أن آلية العمل بالتوقيت الجزئي تتجسد في العقد، ويسمى تحديدا بعقد العمل بالتوقيت الجزئي، ويكون لمدة غير محددة كما يمكن أن يكون لمدة محددة إذ تنص المادة 7 من هذا المرسوم التنفيذي على أنه:

« إذا لم يوجد عقد عمل كتابي، تعتبر علاقة العمل بالتوقيت الجزئي قائمة لمدة غير محددة.

غير أن صاحب العمل له الحق في توظيف عمال بالتوقيت الجزئي لمدة محددة مع مراعاة الأحكام القانونية المرتبطة بذلك.»

على هذا الأساس يكون عقد العمل بالتوقيت كالجزئي إما مكتوبا أو غير مكتوب، فالكتابة لا تعد شرط لصحته، إذ في غيابها يفترض أنه مبرم لمدة غير محدودة، وفي هذه الحالة يكفي إثبات أن التوقيت المعتمد أقل من المدة القانونية<sup>(1)</sup>. على أنه تشترط الكتابة بالنسبة لعقد العمل بالتوقيت الجزئي المحدد المدة، وفي حالة انعدامها تعتبر علاقة العمل بالتوقيت الجزئي قائمة لمدة غير محدودة وهو ما يستفاد من نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي أعلاه، وهذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي يشترط في عقد العمل بالتوقيت الجزئي الكتابة بموجب المادة 14-3123 L من تقنين العمل الفرنسي، وحسنا فعل بالنسبة لمثل هذا النوع من العقود الذي يمنح حرية أوسع لصاحب العمل.

رغم أن الكتابة غير إلزامية، إلا المادة 8 من المرسوم التنفيذي أعلاه أكدت على أنه في حالة الكتابة يجب أن يتضمن العقد جملة من البيانات التي أوردتها على سبيل المثال لا الحصر، بحيث يمكن للأطراف إضافة أية بيانات أخرى تراها ضرورية، فعبرت عن ذلك بنصها على أنه « في حالة ما إذا أبرم عقد العمل بالتوقيت الجزئي بصفة كتابية يجب أن يحتوي على الخصوص على ما يلي:

- المدة الأسبوعية للعمل المتفق عليها بين الأطراف المتعاقدة وتقسيمها على أيام الأسبوع،

- عناصر الراتب، - مؤهلات الأجير،

- المدة التجريبية

إضافة إلى هذه العناصر، عندما يكون العقد مبرما لمدة محدودة، يجب أن يحتوي على المدة المقررة وأسبابها طبقا للتشريع المعمول به.»

<sup>1</sup>- BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, éd. Berti, Alger, 2014, p.115.

يتطابق هذا النص إلى حد بعيد مع نص المادة 14-3123L من تقنين العمل الفرنسي، مع اختلاف بسيط حول المدة القانونية الأسبوعية أو الشهرية، وتوزيع الوقت على أيام الأسبوع أو أسابيع الشهر، وكذا حدود اللجوء إلى الساعات التكميلية وشروط تعديل توزيع الوقت (1).

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد في هذه النصوص جزاء غياب هذه البيانات باستثناء ما يتعلق بمخالفة أحكام اللجوء لعقود العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي حيث تمتد إليه أحكام المادة 146 مكرر من قانون رقم 90-11 التي تنص على أنه « يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 13 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 د ج ... ». أما بخصوص جزاء تحول العقد المحدد المدة في غياب الكتابة إلى عقد غير محدد المدة، فيثور التساؤل حول إمكانية امتدادها إلى حالة غياب إحدى البيانات الواردة أعلاه، لاسيما ما يتعلق بالمدة الأسبوعية للعمل.

بهذا يكون المشرع الجزائري قد أدرج العمل بالتوقيت الجزئي كنمط جديد للتشغيل، وكأسلوب تنظيمي اقتصادي شأنه في ذلك شأن القوانين المقارنة، وهو بهذا المسلك يمكن المستخدم من مرونة أكبر عند تسيير المؤسسة، دون أن يتخلى كلية عن ضمان حد أدنى من الحماية للعامل بل أقر إمكانية اللجوء إلى هذا النوع من العقود تحقيقا لمصلحة العامل، كما ضيق في حالاته، وهو ما سيتم توضيحه أدناه بالوقوف عند منهج المشرع الجزائري للكشف عن مدى المرونة التي تنبأها.

### الفرع الثاني: إقرار حالات خاصة للجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي كمظهر للمرونة

من الأهداف المبتغاة من إقرار العديد من مشرعي الدول لعقود العمل بالتوقيت الجزئي كنمط جديد للعمل، إدخال مرونة أكثر على قواعد التشغيل بشكل يسمح للمؤسسة من تسيير أعدادها على أساس العقلانية. فميرر تشجيع هذا النوع من العقود تعود لمرونتها حيث تتماشى مع الظروف الاقتصادية للمؤسسة دون تجاهل دورها في خلق فرص عمل إضافية، وأبعد من ذلك مساهمتها في القضاء على البطالة (2).

لقد اهتم المشرع الجزائري بترجمة غاية هذا النمط من العقود بإقرار المصلحة من اللجوء إليها، فهي طريقة مقرررة لصالح العامل والمؤسسة على حد سواء، تضمن استمرارية هذه الأخيرة بتمكينها من المحافظة على قدرتها

<sup>1</sup> - حسان نادية، أحكام العمل بالتوقيت الجزئي، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يوما 10-11 مارس 2010، ص 77.

<sup>2</sup> - Voir sur la question : VERDIER Jean – Maurice, COEURET Alain, SOURIAK Marie – Armelle, *Droit de travail, Rapport individuels*, volume 2, 15<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2009, p.103.

التنافسية في السوق، كما تمتد مرونتها للعامل الذي يمكنه اللجوء إليها لاعتبارات شخصية، ومن خلال تقنية التحول إلى عقود العمل بالتوقيت الجزئي، فاللجوء إلى عقد العمل بالتوقيت الجزئي قد تبرره مصلحة المؤسسة (أولا) ويمكن أن يكون لأسباب شخصية للعامل (ثانيا).

### أولا/اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لمصلحة المؤسسة

مكن قانون العمل الجزائري المؤسسة من تقنية مرنة للتشغيل يسمح لها بحسن التصرف في مواردها البشرية بملائمة عقود العمل مع نسق وطبيعة وحجم أنشطتها، فممكن المؤسسة من اليد العاملة من حيث العدد والاختصاص والمدة حسب ظروفها الخاصة.

على هذا الأساس أكد المشرع الجزائري على أن اللجوء إلى نمط العمل بالتوقيت الجزئي مبرر بمصلحة المؤسسة فنصت المادة 13 من قانون رقم 90-11 على أنه « يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي... ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت... ».

كذلك تأكدت هذه الحالة التي تسمح للمؤسسة بالتكيف مع ظروفها وبصفة خاصة حجم نشاطها، من خلال نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 94-473 سالف الذكر الذي جاء فيه « يمكن صاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة حجم العمل ».

ووفقا لمقتضيات المرونة، مكن المشرع الجزائري المؤسسة المستخدمة من اللجوء إلى التشغيل عن طريق عقود العمل بالتوقيت الجزئي لمدة غير محدودة متى بررت ذلك ظروف اقتصادية وبصفة خاصة انخفاض في حجم العمل وانتقاء حجم كاف يسع لاستخدام العامل كامل الوقت، والمقصود هنا هو حجم العمل الأسبوعي. بهذا يعتبر المستخدم الحكم الوحيد بخصوص مدى ملائمة اللجوء إلى هذا النمط من العقود، على أنه لا يشترط بخصوصها مرور المؤسسة بأزمة مالية<sup>(1)</sup>.

تؤكد هذه المواد السابقة على أن إبرام عقود العمل بالتوقيت الكامل هو الأصل أما بالتوقيت الجزئي فهو استثناء، ولا يملك المستخدم الخيار بينهما ذلك أن لجوئه إلى هذا النوع الأخير لا بد أن يبرره بانخفاض في حجم العمل أو طبيعة العمل الذي لا يسمح بشغل المنصب المفتوح بالتوقيت الكامل.

تضمن هذه الحالة مرونة التشغيل، فهي تقنية مقررة لمصلحة المؤسسة، تسمح لها بتشغيل عمال بالتوقيت الجزئي بما يتوافق مع حجم نشاطها، لكن لا تخول لها الحق في تحويل العقد من التوقيت الكامل إلى التوقيت الجزئي، وإن وقع ذلك اعتبر تعديلا لعقد العمل بالإرادة المنفردة، فلا يمكن فرضه على العامل، بل أن رفضه من

<sup>1</sup>- BORSALI HAMDAN Leila, op.cit, p.112.

هذا الأخير لا يعد خطأ جسيماً طبقاً للمادة 73 من القانون رقم 90-11، كذلك لا يحق للمستخدم الاستناد إليه لتسريحه، وهو ما سار عليه المشرع الفرنسي طبقاً لأحكام المادة 4-3123 L من تقنين العمل الفرنسي<sup>(1)</sup>. يتضح من هذه الحالة نية المشرع الجزائري من إدراج مثل هذا النمط من العمل والمتمثلة في السعي إلى إدخال المزيد من المرونة على علاقات العمل بما يتناسب مع ظروف المؤسسة والمتطلبات التي يقتضيها تنظيم العمل فيها مع تخفيف الأعباء على أصحاب العمل في حالة وجود حجم عمل لا يتطلب تشغيل عمال بالتوقيت الكامل، فيمكنهم اللجوء إلى عقود عمل بالتوقيت الجزئي. على أنه يلاحظ من خلال هذه الحالة أن المشرع الجزائري قد قيد سلطة المستخدم في اللجوء لهذا النمط من العقود على خلاف المشرع الفرنسي والتونسي مثلاً اللذين اختارا توسيعها بما يسمح للمؤسسة من مجابهة الصعوبات التي تعترضها وحثها على المشاركة في القضاء على البطالة لما لم من دور لهذه الأخيرة في ذلك<sup>(2)</sup>، وهو ما يحملنا إلى القول أن مشرعنا متردد في تبني هذه المرونة، فإن اعتمد هذا الأسلوب في إنشاء العقود إلا أنه قيد تقييداً مفرطاً سلطة المستخدم في ذلك مما قد يترتب نتائج عكسية، لذا يتم التأكيد على أن المرونة حتمية لا مفر منها، غير أنه يجب الحرص على أن تكون توفيقية.

### ثانياً/اللجوء إلى عقد العمل بالتوقيت الجزئي لمصلحة العامل

من الحالات القانونية المبررة للجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي تلك الخاصة بالعامل حيث أكدت المادة 13 من قانون رقم 90-11 على إمكانية تحويل عقد العمل بالتوقيت الكامل إلى عقد عمل بالتوقيت الجزئي بناء على طلب العامل ولأسباب لصيقة به ومبررة لمصلحته، ولاشك أن ذلك مظهر آخر للمرونة في التشغيل لما تحمله من استجابة للظروف الخاصة أو الشخصية لبعض العمال الراغبين في هذا النوع من العمل مثل الطلبة، أو ذوي الالتزامات العائلية الخاصة والباحثين، كما يسمح بصفة خاصة للنساء بالتوفيق بين الحياة المهنية والعائلية.

وهو كذلك ما أقرته المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 سالف الذكر بنصها على أنه « يمكن للعامل المشتغل بالتوقيت الكامل لدى هيئة مستخدمة الراغب في العمل بالتوقيت الجزئي لأسباب شخصية أن يقوم بطلب المنصب الذي أنشئ أو شغل حديثاً يناسب مؤهلاته المهنية، وتشتت في ذلك موافقة المستخدم ».

<sup>1</sup> - l'article L 3123 - 4 du code de travail français dispose que « le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue, ni une faute, ni un motif de licenciement ». Code de travail, [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr).

<sup>2</sup> - سنية عوني، التوجهات الحديثة لقانون الشغل التونسي، مذكرة للإحراز على شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس III، ص 89.

على هذا الأساس فإن تحول العقد بالتوقيت الكلي إلى التوقيت الجزئي ولمصلحة خاصة بالعامل مرهون باجتماع شروط أساسية وابتاع جملة من الإجراءات القانونية.

**1 - الشروط المبررة لتحويل عقد العمل بالتوقيت الكامل إلى العمل بالتوقيت الجزئي:** تستخلص من أحكام المادة 13 من قانون رقم 90-11 والمادة 4 من المرسوم التنفيذي أعلاه الشروط القانونية المبررة لطلب العامل لتحويل عقده من التوقيت الكامل إلى التوقيت الجزئي وهي على النحو التالي:

- أن يشغل العامل المعني منصبا بالتوقيت الكامل،  
- قيام سبب خاص بالعامل يبرر طلبه لهذا التحول، ولقد عبرت عن هذا السبب أو الحدث المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي بالأسباب الشخصية في حين أن المادة 13 وسعت في ذلك لتجمع بين الأسباب الشخصية والأسباب العائلية مع أن هذه الأخيرة تشملها الأولى، ومن هذه الأسباب متابعة الدراسة، فعقد العمل بالتوقيت الجزئي يسمح للعامل بالتوفيق بين العمل والدراسة، وأيضا لمتابعة تكوين مهني، ممارسة عمل عند صاحب عمل آخر، ممارسة عمل غير مأجور، تمكين النساء من التفرغ لشؤونهم المنزلية والعائلية، التكفل بالأطفال الصغار أو المعوقين أو المرضى وغيرها<sup>(1)</sup>.

- إنشاء منصب بالتوقيت الجزئي أو شغوره، مع ضرورة تناسبه مع المؤهلات المهنية للعامل المعني.  
- موافقة المستخدم على التحول إلى العقد بالتوقيت الجزئي، و ما يمكن المستخدم من سلطة واسعة في اللجوء إلى هذا النوع من العقود وهذا رغم الحماية المقررة للعمال العاملين بهذه العقود. وعلى كل فإن تعديل عقد العمل بالتوقيت الكلي إلى التوقيت الجزئي يكون بملحق للعقد.

**2 - إجراءات طلب العمل بالتوقيت الجزئي:** حدد هذه الإجراءات المرسوم التنفيذي رقم 97-473 من خلال مادته السادسة وتتمثل هذه الأخيرة في ما يلي:

- توجيه العامل المعني طلب خطي للمستخدم يتضمن شرح لمبررات طلبه.  
- رد صاحب العمل على الطلب في ظرف ثلاثين يوما على الأكثر ابتداء من تاريخ استلامه.  
خلاف لهذا الوضع، فإن مسألة تحديد هذه الإجراءات وفقا للتشريع العمل الفرنسي تعود للاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي<sup>(2)</sup> وهو ما يضيفي أكثر مرونة على مسألة اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، على أنه في حالة غيابها تتحدد الإجراءات وفقا للنصوص التنظيمية كما جاء في المادة 3-3123-D من تقنين العمل الفرنسي:

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 147.

<sup>2</sup> - Voir l'article L 3123 - 5 du code du travail français, op.cit, p.886.

- توجيه طلب كتابي للمستخدم برسالة موصى عليها مع وصل استلام ستة أشهر على الأقل قبل التاريخ المحدد لتعديل توقيت عقد عمله أن يتضمن الطلب مدة العمل المرغوب فيها وتاريخ سريانها أي التاريخ المتوقع لتنفيذ التوقيت الجديد.

- رد المستخدم على الطلب في أجل ثلاثة أشهر التالية لاستلامه لطلب العامل وذلك بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام.

وتجدر الإشارة بهذا الصدد إلى أن المستخدم لا يملك السلطة التقديرية في قبول أو رفض الطلب، إذ لا يمكنه الرفض إلا في حالتين قانونيتين وهما غياب المنصب المتناسب مع الصنف المهني للعامل أو غياب المنصب المماثل، أو في حالة ما إذا كان مثل هذا التغيير سيخلف آثارا مضرّة لحسن سير المؤسسة، وهذه المسألة في الحقيقة تكشف عن الاتجاه التحفيزي للمشرع الفرنسي لمثل هذه العقود.

### المطلب الثاني: ضبط اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي للموازنة بين المرونة والحماية

إذا كانت التغييرات الاقتصادية وعولمة الاقتصاد تحمل أمالا كبيرة في تحسين مستوى العيش وطاقات التشغيل في العالم لكنها في الوقت نفسه تنمي المنافسة بين المؤسسات وهو ما تطلب مراجعة قوانين العمل لإعطائها أكثر مرونة مما أدى إلى قلة استقرار العمل.

على أن المرونة التي أدخلتها معظم الدول على تشريعاتها الاجتماعية لم تحد من مستوى الحماية للعمال، وهو الوضع بخصوص اعتماد الأنماط الجديدة للتشغيل كعقود العمل بالتوقيت الجزئي إذ كان الهدف منها هو إضفاء المرونة على علاقات العمل بما يسمح للمؤسسة بالتكيف مع ظروفها ومتطلبات استمرارها وبصفة عامة تجسيد مصلحة طرفي علاقة العمل (الفرع الأول) إلا أن مستلزمات الحماية الاجتماعية والإحاطة بالعمال اقتضت ضبط اللجوء إلى هذا الصنف من العقود، وصور ذلك تتجسد في تأكيد الطابع الاستثنائي لهذه العقود وإقرار مبدأ المساواة في الحقوق بين العمال بالتوقيت الكلي والتوقيت جزئي وأخير تكريس حق الأولوية في العقود إلى العمل بالتوقيت الجزئي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تأكيد الطابع الاستثنائي لعقود العمل بالتوقيت الجزئي

تتعقد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محدودة وبالتوقيت الكامل، غير أنه وبصفة استثنائية، ولاعتبارات المرونة أجاز المشرع الجزائري إبرام عقود خاصة ولوقت جزئي إذا ما بررت ذلك مصلحة أحد طرفي عقد العمل ولأسباب المحددة قانونا بصفة خاصة في المادتين 13 من قانون علاقات العمل و4 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 سالف الذكر.

فالعامل بالتوقيت الجزئي استثناء لا يمكن اللجوء إليه إلا إذا بررته مصلحة المؤسسة أو مصلحة العامل، وضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا. فإن أدرجه المشرع كآلية لتحقيق مرونة التشغيل فهي تضمن نوع من الحماية للعمال وتجنبه أي تجاوز من جانب المستخدم. وينطبق ذات الحكم على العقود المحددة المدة بالتوقيت الجزئي، فنجد أن المشرع قد حدد حالاته بصفة حصرية في المادة 12 من القانون رقم 90-11، وهي ذات الأسباب العامة لإبرام عقد العمل المحدد المدة، بل أكثر من ذلك أخضعها للرقابة الإدارية لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بهذه الحالات القانونية وبأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل كما هو مقرر في نص المادة 12 مكرر، بل كل تجاوز لها ينتهي بجزاءات مدنية وأخرى جزائية<sup>(1)</sup>. ولاشك أن في إقرار الطابع الاستثنائي لهذه العقود حماية للعامل من تعسف المستخدم في اللجوء إليها وتضييق لسلطته التقديرية في ذلك، فالانجراف وراء تيار المرونة يؤدي إلى القضاء على الاعتبارات الاجتماعية وعلى وجود قانون العمل.

### الفرع الثاني: إقرار مبدأ مساواة في الحقوق العمال بالتوقيت الكلي والتوقيت الجزئي

دعما لاعتبارات التوفيق بين المرونة والحماية، ولغرض أيضا التشجيع على اللجوء إلى عقود بالتوقيت الجزئي كنمط جديد للتشغيل ولغايات مكافحة البطالة، أحاطت أغلب التشريعات العمالية للدول كفرنسا مثلا<sup>(2)</sup>، وتونس اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي بضمانات هامة أبرزها المساواة في الحقوق بين العمال بالتوقيت الكلي والعمال بالتوقيت الجزئي، فتتص المادة 9 من المرسوم المنظم للعمل بالتوقيت الجزئي على أنه « يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية المتفق عليها التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل، مع مراعاة الكيفيات الخاصة المقرر تطبيقها بالنسبة للحقوق المتفق عليها ». يؤكد هذا النص بصورة صريحة المساواة في حقوق بين العمال بالتوقيت الكامل والعاملون بالتوقيت الجزئي، وهذه المساواة كاملة وتامة فيما يخص الحقوق الفردية، فتشمل مثلا الحقوق المرتبطة بالأقدمية<sup>(3)</sup>، وأيضا الوضع نفسه بالنسبة لحساب مدة التجربة، فلا يمكن أن تتجاوز مدتها المدة القصوى المحدودة للعمال بالتوقيت الكامل<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - راجع المادة 146 مكرر من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - JAVILLIER Jean- Claude, *Droit du travail*, 7 édition, L.G.D.J, Paris, 1999, p.292.

<sup>3</sup> - تتص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 سالف الذكر على أنه « تحدد الحقوق المرتبطة بالأقدمية بالنسبة للأجراء المشتغلين بالتوقيت الجزئي، وتحسب مدتها كأنهم اشتغلوا بالتوقيت الكامل ».

<sup>4</sup> - أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473، مرجع سابق.

تمتد كذلك المساواة إلى مختلف الحقوق الأخرى المقررة للعمال بالتوقيت الكامل لاسيما تلك المنصوص عليها في المادتين 5 و6 من قانون علاقات العمل، إلا ما خضع لأحكام خاصة واردة في عقد العمل بالتوقيت الجزئي. ويخضع هؤلاء العمال لذات الالتزامات الواقعة على عاتق العمال بالتوقيت الكامل خاصة تلك المحددة في المادة 7 من قانون رقم 90-11.

وبالنسبة للحقوق الأخرى، وبصفة خاصة الحقوق المالية المرتبطة بطبيعة عقد العمل بالتوقيت الجزئي وتحديد الأجر والتعويضات المختلفة فيجب أن تتناسب مع مدة العمل حيث تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر على أنه « يتقاضى العاملون بالتوقيت الجزئي راتبا نسبيا مقارنة مع راتب الأجراء العاملون بالتوقيت الكامل الذين لهم نفس المؤهلات ويشغلون مناصبا مماثلا في نفس الهيئة المستخدمة إلا إذا سبق الاتفاق على أحكام أكثر امتيازاً » وتضيف المادة 11 منه بأنه « تكون التعويضات القانونية و/ أو المتفق عليهما والتي قد يطمح إليها العامل المشتغل بالتوقيت الجزئي نسبة وفقا للمدة الفعلية للعمل»، على أنه قد يتقاضى العامل المعني تعويضات اتقاقية أكثر نفعاً له.

يضاف إلى هذه الحقوق الفردية، حقوقا جماعية للعامل بالتوقيت الجزئي، على أن هذه الأخير لم تكن موضوع تحديد أو تنظيم خاص فالتحديد الوحيد يخص الحق في الانتخاب في لجنة المشاركة والذي يستفيد منه العامل بالتوقيت الجزئي طبقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 97-479 التي تنص على أنه « يمكن للعامل بالتوقيت الجزئي الذي تتوفر فيه شروط الانتخاب القانونية التي حددها التشريع المعمول به أن ينتخب في لجنة المشاركة» وتحدد شروط انتخاب هؤلاء العمال وفقا لأحكام المادة 97 من القانون رقم 90-11 فيجب أن تتوفر الشروط الخاصة بالسن وكذا الأقدمية، على أن المرسوم التنفيذي في أعلاه لم يتناول مسألة تكييف ساعات العمل التي يستفيد منها العامل المنتخب كمندوب للعمال وذلك لممارسة عضويته لذا فإن الأمر يقتضي تطبيق القواعد العامة الواردة في المادة 106 من قانون رقم 90-11 لتحسب بذلك بعشر (10) ساعات عمل في الشهر<sup>(1)</sup>.

بهذا يكون المشرع الجزائري قد قصر تأكيده على تمتع العامل بالتوقيت الجزئي في حق جماعي واحد دون التأكيد على الحقوق الجماعية الأخرى، لذا كان من المستحسن لو اكتفى بنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي أعلاه المؤكد على تمتعه بكل هذه الحقوق وبكل الحقوق النقابية وكذا الاتقاقية، كما هو الحال في التشريع الفرنسي<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup>- Voir aussi sur la question : KORICHE Nasr Eddine, *Droit du travail*, Alger, 2009, P.151

<sup>2</sup>- PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, *Droit du travail*, 23 éd, Dalloz, Paris, 1976, P.388.

### الفرع الثالث: تكريس حق الأولوية في العمل بالتوقيت الكامل

يتمتع العامل بالتوقيت الجزئي بحق الأولوية في شغل منصب بالتوقيت الكامل متى توفرت فيه الشروط القانونية لذلك فتتص المادة 5 من المرسوم التنفيذي ذاته على أنه « للعامل المشتغل بالتوقيت الجزئي في الهيئة المستخدمة، إن أراد شغل منصب بالتوقيت الكامل الأولوية في المنصب إذا توفرت فيه المؤهلات المهنية ووافق المستخدم ».

ويتعين في هذه الحالة على العامل المعني إتباع الإجراءات القانونية لذلك، والتي تقتضي توجيه طلب خطي للمستخدم مع شرح مبررات هذا الطلب على أن يلتزم صاحب العمل بالرد في أجل أقصاه ثلاثون 30 يوما من استلام الطلب<sup>(1)</sup>.

هذا ولم يكرس المشرع الجزائري حق أولوية العامل بالتوقيت الجزئي في العودة إلى منصبه بالتوقيت الكامل على عكس المشرع الفرنسي الذي خول له هذا الحق طبقا للمادة 8 - L3123 من تقنين العمل الفرنسي، بل وحرصا على تجسيد هذا الحق ألزم المستخدم بإعداد قائمة مناصب العمل المتوفرة في المؤسسة والمناسبة، ويمكن أن يتحقق هذا الإعلام عن طريق الانترنت<sup>(2)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يخص مخالفة هذه الالتزامات بجزاء خاص.

يتضح عموما من جملة هذه الأحكام الخاصة بالعمل بالتوقيت الجزئي مسايرة المشرع الجزائري للاتجاه القاضي بضرورة إدخال المرونة على علاقات العمل وضرورة تكييف قانون العمل مع المستجدات الاقتصادية التي تقتضي بضرورة تحويل المستخدم سلطة أوسع في تسيير مؤسسته على أنه كان حريصا على ضمان الحماية للعمال. كذلك فإن هذه الأحكام الخاصة بالعمل بالتوقيت الجزئي تكشف عن الموقف المتردد للمشرع في خوض مثل هذا التغيير، فكانت بذلك أحكام ضيقة، ففي الوقت الذي كان من المنتظر أن يكون لهذا النمط من العقود دورا هاما في القضاء على البطالة والمساهمة بالتصدي للظروف الاقتصادية وللانخفاض في عروض العمل، بمنح حرية مبررة لرؤساء المؤسسات، إلا أن الوضع لم يكن كذلك، إذ يكشف عن اللجوء المحتشم لهذا النوع من العقود. ويمكن القول كذلك بأن النظام الخاص لهذا النمط من العقود موجه بصفة أكثر للحفاظ على النظام العام الحمائي دون أن يحقق المرونة اللازمة، فحصره لسلطة المستخدم في اللجوء إلى هذا النوع من العقود في حالة واحدة أكبر دليل على ذلك مقارنة بالمشرع الفرنسي الذي منحه سلطة واسعة لذلك، وإنما أرفقه أيضا بامتيازات<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - راجع المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - LEFRANC – HAMONIAUX Carole, op.cit, p.22..

<sup>3</sup> - JAVILLIER Jean- Claude, op.cit, p.292.

## المبحث الثاني: عقد العمل بالتوقيت آلية حماية في مواجهة الظروف الاقتصادية

خارج الحالات الحصرية المبررة للجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، والتي تؤكد الطابع الاستثنائي لهذا النمط من العقود على غرار عقد العمل المحدد المدة الذي يسمح في الحقيقة بتجسيد نوع من المرونة في التشغيل تحقيقا لمصلحة أحد طرفي علاقة العمل، يعتبر عقد العمل بالتوقيت الجزئي تدبير لتجنب فقدان المنصب لأسباب اقتصادية، يدرج ضمن تدابير تقاضي التقليل من عدد العمال وهو ما أكدته جملة النصوص المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية ابتداء بالقانون رقم 90-11، ليلييه وبصفة أدق المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>(1)</sup> الذي حرص على التأكيد بأنه تدبير يرمي إلى تقاضي التسريجات، بل هو أيضا تدبير حمائي للعامل في مواجهة الظروف أو الصعوبات الاقتصادية التي تعترض المؤسسة أو تعيق سيرها أو حتى بقائها، وهو ما يستفاد بصفة خاصة من المادة الأولى من هذا المرسوم المبرر لهدفه « يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية... ».

ولاشك أن أهم هذه الترتيبات تلك الواردة في الجانب الاجتماعي وبصفة خاصة تدبير تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.

غير أن لا يمكن اللجوء إلى هذا النمط من العمل كتدبير حمائي من التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، و تعديل العقد القائم إلاّ بإتباع إجراءات هامة تدعم الحماية المقررة للعمال الذين قد يمسه. ومن هذه الإجراءات تلك التي تقضي بضرورة إدراجه ضمن خطة دقيقة يعبر عنها وفقا للتشريع الجزائري بالجانب الاجتماعي (المطلب الأول) وبشرط إخضاعه لتقنية التفاوض الجماعي التي تعتبر من أهم الضمانات المستحدثة لضمان تكريس التدابير الحماية للعمال (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: إدراج العمل بالتوقيت الجزئي كتدبير في الجانب الاجتماعي

ألزم المشرع الجزائري كل هيئة تستخدم أو مستخدم يقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل أو الأجور، أن يدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المقررة قانونا والمترجمة بما يعرف بالجانب الاجتماعي الذي خص به المؤسسات التي تشغل على الأقل تسعة (9) عمال. لذا سيتم التطرق إلى المقصود بالجانب الاجتماعي (الفرع الأول)، وإلى مضمون هذا الإدراج (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.

## الفرع الأول: المقصود بالجانب الاجتماعي

يقصد بالجانب الاجتماعي ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن لجملة التدابير السابقة لإجراء التسريح، الهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ على مناصب العمل لأكثر عدد من العمال الذين قد يمسه إجراء التسريح، وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم هذا الإجراء<sup>(1)</sup>.

يعد كذلك الجانب الاجتماعي إجراء قانوني يخضع له التسريح للسبب الاقتصادي ويحرر بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب ولا يرقى إلى مركز الاتفاق إلا بعد المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير والمنظمة النقابية<sup>(2)</sup>.

فالهدف الأساسي للجانب الاجتماعي هو تفادي التسريحات الاقتصادية والمحافظة على مناصب الشغل لأكثر عدد ممكن من العمال.

## الفرع الثاني: مضمون إدراج العمل بالتوقيت الجزئي في الجانب الاجتماعي

يدرج العمل بالتوقيت الجزئي ضمن خطة يضعها صاحب العمل ويعرضها على الأجهزة المختصة قصد الموافقة عليها، ويتم تصورها على مرحلتين<sup>(3)</sup>، الأولى تحتوي على عدّة إجراءات منها « ... إدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي »، وهو ما أكدته المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 بنصها على أنه « تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية،
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،.....».
- على هذا فإن إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي من التدابير الرامية إلى تفادي إجراء التسريح وضمان استمرارية عقود العمل والتي تدرج ضمن الجانب الاجتماعي. وباعتبار أن اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي يتم بطريقتين:

1 - إما عند تشغيل العامل أي عند إبرام عقد العمل سواء كان محدود المدة أو غير محدود المدة لكن بالتوقيت الجزئي، فتكون الصيغة القانونية لتجسيد ذلك هو "عقد العمل بالتوقيت الجزئي".

<sup>1</sup> - أمية سليمان، مرجع سابق، ص 380.

<sup>2</sup> - زيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 380.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 66 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

2 - إما أثناء سريان وتنفيذ عقد العمل سواء كان المدة أو غير محدد المدة فتكون الصيغة القانونية في مثل هذه الحالة هي عقد العمل بالتوقيت الجزئي أي بملحق Avenant<sup>(1)</sup>.

فإن الطريقة الثانية هي التي تعتمد لتحقيق هذه الآلية التي تصبو لحماية العمال المهديين لفقدان مناصبهم لأسباب اقتصادية.

كذلك فإن هذه التقنية تسمح للمؤسسات المستخدمة من مواجهة ظروفها الاقتصادية الصعبة التي قد تعترضها بتبني المرونة في التشغيل بل تدرجه حتى السلطات العامة كآلية لمكافحة البطالة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المشرع الجزائري قد استعمل عبارتين للتعبير عن هذا الإجراء وهما "تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي"، مما يوحي إلى أن الإجراءين متميزين أو مختلفين في حين أن الأمر سياتي، ذلك أن تقسيم العمل يؤدي بالضرورة إلى العمل بالتوقيت الجزئي.

وإن كان هذا التدبير الحمائي قد أقره المشرع الجزائري بالنسبة للمؤسسات التي تشغل على الأقل 9 عمال إلا أن القانون رقم 90-11 قد سبق وأن أكد طابعه الإلزامي وذلك من خلال نص المادة 70 من نفس القانون التي تسري حتى على المؤسسات التي تشغل أقل من تسعة عمال.

عموما فإن هذا الإجراء كتدبير حمائي للعمال المهديين بفقدان مناصبهم يستوجب في جميع الحالات تعديل عقد العمل إلا أن ما يضعف من أهميته هو الطابع الاختياري له وفقا لأحكام المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 عكس القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

يستوجب في جميع هذه الحالات اللجوء إلى هذا التدبير الذي يخص العمال المستغلين بالتوقيت الكامل، احترام الإجراءات الخاصة بذلك، حيث أن التحويل إلى العمل بالتوقيت الجزئي في هذه الظروف الاستثنائية، يخضع لإجراءات متميزة عن تلك الخاصة بتحويله بناء على طلب المعني وفي الظروف العادية، إذ لا بد من استشارة لجنة المشاركة والتفاوض مع الهيئات النقابية التمثيلية.

### المطلب الثاني: إخضاع تدبير العمل بالتوقيت لإجراء التشاور والتفاوض

يخضع تعديل عقد العمل بالتوقيت الكامل إلى التوقيت الجزئي في حالة اللجوء إليه لظروف خاصة وتحديدًا لمواجهة الظروف الاقتصادية للمؤسسة، وفي إطار عملية التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، لإجراءات خاصة تهدف إلى حماية العمال المهديين بفقدان مناصبهم لهذه الأسباب، والتأكد من حتمية اللجوء إلى مثل هذا الإجراء ومن استناده لمبرر اقتصادي حقيقي وجدي. وفي هذا الصدد أكد المشرع الجزائري ابتداء

<sup>1</sup> - حسان نادية، مرجع سابق، ص 71.

بالقانون رقم 90-11 على ضرورة التفاوض حول هذا الإجراء<sup>(1)</sup>. وكذا المرسوم التشريعي رقم 94-09 حيث أقر ضرورة استشارة لجنة المشاركة (الفرع الأول) والتفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: استشارة لجنة المشاركة

بغرض تحقيق القدر اللازم من الحماية للعمال المهددين بفقدان مناصبهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، أخضع المشرع الجزائري تدابير التقليل من عدد العمال لإجراءات خاصة أهمها تلك التي تقرض استشارة لجنة المشاركة، فلقد أكدت المادة العاشرة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على إلزامية عرض التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة واستشارتها لتبدي رأيها، ومن أن أهم هذه التدابير تلك الخاصة باللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي.

تؤكد المادة 94 من قانون رقم 90-11 على اختصاص هذه اللجنة بإبداء الرأي في مثل هذه القرارات الخاصة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليل عددهم ومن ثم إجراء التحويل إلى العمل بالتوقيت الجزئي. ودعما لذلك، أكد المشرع الجزائري على اختصاصها هذا من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09 حيث ألزم كل هيئة مستخدمة بعرض محتوى الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة قصد إبداء الرأي حوله وحول شروط تنفيذه<sup>(2)</sup>.

ولم يحدد المشرع الجزائري إجراءات استشارة لجنة المشاركة غير أنه أكد على ضرورة تزويدها بكل المعلومات الضرورية الاقتصادية والمالية<sup>(3)</sup>.

ينتهي إجراء استشارة لجنة المشاركة برأي تقدمه، وهو رأي استشاري فقط، ولاشك أن ذلك يضعف من القيمة القانونية لهذا الإجراء، إذ لا يرقى المحضر المعد بمناسبة استشارة هذه اللجنة لمرتبة الاتفاق الجماعي<sup>(4)</sup>، على أنه تبقى لهذا الإجراء أهميته إذ يشكل وجه من الرقابة الداخلية على سلطة المستخدم في اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات.

<sup>1</sup> - انظر المادة 2/69 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - تنص المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سالف الذكر، على أنه « ... يتم الحصول على رأي لجنة المساهمة... حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه... ».

<sup>3</sup> - راجع المادة 94 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>4</sup> - أكدت المحكمة العليا ذلك في قرارها رقم 222184، بتاريخ 16 ماي 2001، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 287.

## الفرع الثاني: إخضاع تدبير العمل بالتوقيت الجزئي للتفاوض الجماعي

يقتضي اتخاذ قرار اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي عرضه ضمن الجانب الاجتماعي للتفاوض الجماعي مع ممثلي العمال، فلا يتم تعديل عقود العمل بالتوقيت الكلي للعمل بالتوقيت الجزئي بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، بل يكون ثمرة لاتفاق جماعي، وهو ما يستفاد من نص المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر « يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض ».

ولا يعتبر إجراء التفاوض الجماعي مجرد قيد إجرائي بل هو أهم ضمانة للعمال المهددين بفقدان مناصبهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، إذ يسمح بالوصول إلى اتفاق حول التدابير المناسبة لتقاضي التسريح، ومنه العمل بالتوقيت الجزئي، فهو ممارسة لرقابة داخلية لمشروعية هذا الإجراء تمنع أي تعسف من طرف المستخدم، وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر في 11 ماي 1999 « التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تشير إليها الأحكام الصادرة عن المحاكم عند فصلها في مشروعية التسريح للسبب الاقتصادي »<sup>(1)</sup>.

حدد المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي الأطراف التي يجب على المستخدم التفاوض معها وتمثل في المنظمات النقابية التمثيلية<sup>(2)</sup>، وفي حالة غيابها يقوم بتمثيل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من طرف العمال حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر. فبعد الحصول على رأي لجنة المشاركة، يلتزم المستخدم بتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين بهدف التوصل إلى اتفاق جماعي حول الجانب الاجتماعي ومن ثم إمكانية اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، وبصفة أدق تحويل عقد العمل بالتوقيت الكلي إلى عقد عمل بالتوقيت الجزئي.

وللتفصيل في ذلك وإبراز أهميته في تجسيد هذا النمط من العقود لتمكين المؤسسة في التكيف مع ظروفها الاقتصادية والصعوبات التي تعرقل استمراريتها في السوق، سيتم الوقوف عند إجراءات التفاوض مع هذه الهيئات التمثيلية للعمال وإشراكهم في قرار اللجوء إلى مثل هذا التدبير (أولا)، ثم عند نتائج هذا الإجراء (ثانيا).

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 180734، صادر بتاريخ 19 ماي 1999، الذي جاء فيه أيضا « ... أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الاقتصادي ».

<sup>2</sup> - سنية عوني، التوجهات الحديثة لقانون الشغل التونسي، مذكرة للإحراز على شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس III، ص 89.

## أولا/إجراءات التفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية

يتم التفاوض مع التنظيمات النقابية التمثيلية وفي غيابها مع ممثلي العمال، باستدعائها إلى اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا بغرض مناقشة مضمون الجانب الاجتماعي وجملة التدابير التي يقترحها المستخدم بما في ذلك تحويل عقود العمل بالتوقيت الكلي إلى التوقيت الجزئي<sup>(1)</sup>.

يلتزم المستخدم لغايات التفاوض بتزويد ممثلي العمال بالوثيقة التي تتضمن مشروع الجانب الاجتماعي وكل المعلومات الضرورية لإقناعهم بحتمية اللجوء إلى بعض التدابير البديلة للتسريح كالعامل بالتوقيت الجزئي، كما يعرض عليهم الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة والتي تبرر لجوؤه لمثل هذا الإجراء.

على اثر هذه اللقاءات التي تجمع المستخدم بممثلي العمال يمكن لهؤلاء طرح آرائهم وملاحظاتهم وكذا اقتراحاتهم حول التدابير التي تضمنها الجانب الاجتماعي وذلك قصد الوصول إلى اتفاق جماعي حوله. وتجدر الإشارة إلى أن تبادل الرأي بين هذه الأطراف لا يمتد إلى الجانب الاقتصادي أو المالي الذي يبقى حكرا على الهيئة المستخدمة، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 09 مارس 1999، حيث جاء فيه أن « تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة وكذا قائمة المحالين على التأمين على البطالة، لا تعيد احترام الإجراءات لاسيما التي تضمنتها المادتين 11 و 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 »<sup>(2)</sup>.

## ثانيا/نتائج التفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية

رتب المشرع الجزائري عن المفاوضات التي تتم من خلال اجتماعات منفصلة مع المنظمات النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال تحرير محضر يعد بمثابة اتفاق يوقع عليه الطرفين، ويثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف، فتتص المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر على أنه « يترتب على المفاوضات ما بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، كما هو منصوص عليه في المادة 12 أعلاه، تحرير محضر يوقع عليه الطرفين ويثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف... ».

يعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا، أما في حالة رفض ممثلي العمال لمضمون الجانب الاجتماعي يمكن لأطراف العلاقة اللجوء المصالحة أو الوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم حسب القواعد العامة لمنازعات العمل الجماعية<sup>(3)</sup>.

1 - المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

2 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 175759، صادر بتاريخ 09 مارس 1999، الغرفة الاجتماعية، (قرار غير منشور).

3 - أنظر المادة 13 و 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

يسهر صاحب العمل على تنفيذ الاتفاق الجماعي، فلا ينحصر دوره في إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله<sup>(1)</sup>. فهكذا يمكن التسليم على أن اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي قد تقرضه صعوبات اقتصادية، فيكون في هذه الحالة ثمرة لاتفاق جماعي يرمي إلى ضمان الحماية اللازمة للعمال المهتمين بفقدان مناصبهم لأسباب اقتصادية طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09، وفي الوقت ذاته تحقيق مصلحة المؤسسة بتيسير استمراريتها وتجاوز الصعوبات التي تعترضها عن طريق التخفيف من أعبائها الاجتماعية.

## خاتمة

حرص المشرع الجزائري على غرار العديد من مشرعي الدول على تنظيم العمل بالتوقيت الجزئي بعد استحداثه كنمط جديد للتشغيل وذلك بموجب النصوص القانونية المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية، واستجابة لضرورات إدراج المرونة في قانون العمل.

كرس على هذا الأساس نمط جديد من عقود العمل، وهو عقد العمل بالتوقيت الجزئي إلا أنه أكد طابعه الاستثنائي، فحدد حالات اللجوء إليه كذلك أرفقه بمزايا تحقق نوع من الحماية للعمال المعنيين به. فإن كان هدف المشرع من إدراج هذا النمط من العقود هو إضفاء نوع من المرونة على التشغيل وتزكيته كألية لمكافحة البطالة إلا أنه حرص من خلاله على المحافظة على الأحكام الحمائية لقانون العمل بل عمل أيضاً على ضمان ذلك الحد الأدنى من الحماية للعمال وذلك لتكون هذه التقنية آلية لتحقيق التوازن بين المرونة والحماية التي تبقى مسألة صعب الوصول إليها.

والحقيقة أن الواقع يكشف عن لجوء متزايد لهذه العقود إلى جانب عقود العمل المحددة المدة الأمر الذي يؤكد عن توجه هام نحو تفضيل تأقيت علاقات العمل وجعل العمل بالعقود غير محددة المدة وبالتوقيت الكلي هي الاستثناء رغبة في تحقيق المزيد من المرونة. ونشير في هذا الصدد إلى أن العديد من الدول قد عرفت إقبالا مكثفا على هذا النمط من العقود خاصة وأن تشريعاتها قد أرفقته بالعديد من المزايا كالتخفيض من مساهمة المؤسسات في الضمان الاجتماعي بل تركت المجال واسعا للجوء إليها كما هو الحال في مجلة الشغل التونسية التي لم تحدد حالات اللجوء إلى عقود العمل بالتوقيت الجزئي<sup>(2)</sup>، وهذا في الحقيقة أمر غير مرغوب فيه لأنه سيؤدي حتماً إلى إفراغ قانون العمل من طابعه الحمائي وهو مظهر لأزمة هذا القانون، ولا نعني بذلك تزكية التحديد الضيق لحالاته لكن يجب أن تكون حالات مبررة خاضعة لإجراء التفاوض الجماعي.

<sup>1</sup> - فتحي وردية، "الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص 278.

<sup>2</sup> - سنية عوني، مرجع سابق، ص 90.

من هنا يبقى التأكيد على الطابع الاستثنائي لعقود العمل بالتوقيت الجزئي مع الحرص على تحديد حالاته هو الموقف الأسلم، ذلك أن الهدف من التنوع في أشكال عقود العمل هو الوصول لتلك المرونة الحمائية أو المرونة التوفيقية التي تسمح بتحقيق الموازنة بين مصلحة طرفي علاقة العمل. وهو ما يستوجب وضع نص قانوني خاص بهذا النوع من العقود يجمع كل جوانبه ويعالج النقائص الموجودة في النصوص الحالية ابتداءً باشتراط الكتابة فيها ضماناً لحقوق العامل الأجير خاصة في حالة الانتقال من نظام العمل بالتوقيت الكلي إلى نظام العمل بالتوقيت الجزئي أو العكس، التحديد الدقيق للحقوق المترتبة عنها الفردية والجماعية، إضافة إلى تقرير حق الأولوية في الرجوع إلى العقد بالتوقيت الكامل.

كذلك يجب الحرص على التحديد المحكم لحالات اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي، فالحالات المحددة في التشريع الحالي واسعة مما يوسع من حرية المستخدم في اللجوء إلى هذا النوع من العقود وبالتوقيت الجزئي، ويفتح المجال لتعميم العمل المؤقت أو تأقيت علاقة العمل. أخيراً يجب إخضاع هذا النوع من العقود لرقابة مفتشية العمل كالعقد العمل المحدد المدة وفقاً للمادة 12 مكرر قانون ع.ع، بل لا بد من النص على ذلك صراحة، وكذا فرض عقوبات ملائمة تسمح بتحقيق الغرض من وجودها خاصة وأن هذا القانون يتضمن عقوبات لا تتعدى غرامات بسيطة لا تصل درجة الردع المرجو منه.