

## الدرس الرابع:

### عقد العمل المحدد المدة:

**لمحة تاريخية:** عرف تنظيم علاقات العمل من حيث المدة ترسيخاً لمبدأ عام أنه ينشأ في الأصل لفترة غير محددة، ولا يعني هذا الالتزام بالخدمة مدى الحياة.

ويعتبر نص المادة 9 من الأمر رقم 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، أول من كرس لمثل هذه القاعدة الهامة، أن علاقة أو عقد العمل إنما تنشأ لمدة غير محددة وغير هذا لا يكون إلا في حالات استثنائية (ما تعلق بالعمل المؤقت بطبيعته أو استخلاف عامل).

ولكن هذا الأمر سار على ما أقره المشرع الفرنسي، وإن كان هذا الأخير تدخل لتحديد بعض التفاصيل المتعلقة بتطبيق الاستثناء، بموجب نصوص تطبيقية أهمها المراسيم والقرارات الوزارية.

وبتوجه المشرع بقانون 12/78 نحو فرض تدخل أوسع وتكريس حماية أكبر للطرف الضعيف في علاقة العمل، بين بوضوح في نص المادة 50 منه: أن العلاقة غير محدودة كقاعدة عامة. وعكس ذلك لا يكون إلا على سبيل الاستثناء.

مع التأكيد أن العامل يستفيد من كل المزايا التي تنقرر لنظيره من ذوو عقود العمل غير المحددة المدة.

إلا أن أقوى هذه النصوص من حيث ما قررتها من تفاصيل بشأن هذا الموضوع يبقى القانون رقم 06/82، حيث أورد فيه المشرع باباً لوحده (الباب الخامس) حمل عنوان "علاقات العمل المحددة المدة"، تضمن ثلاث فصول جمعت المواد من 26 إلى 36.

ومما جاءت به من أحكام، لم يعد التشريع الحالي يتضمنها، أن حدد هذه المدد واعتبر ثلاثة أشهر أقصى فترة باستثناء قطاع البناء والأشغال العمومية التي قد تصل فيه مدة العقود إلى 18 شهراً مثلما قرره المرسوم رقم 203/87 المؤرخ في أول سبتمبر من سنة 1987 تماشياً مع المادة 27 من القانون رقم 06/82 على أن تكون قابلة للتجديد مرة واحدة لتصل في حدها الأقصى إلى 36 شهراً.

وكمقارنة بسيطة بين التشريع السابق والحالي، أن الضبط الدقيق للأحكام بموجب التشريع، ساهم أكثر في التقليل من حالات الخرق المتعلقة بمدة العمل، وعلى سبيل المثال، أن القضاء كان يسهل عليه كثيراً ما إذا كان النشاط الذي يمارسه العامل مؤقتاً أم لا، نظراً لأن مرسوم 1987 أورد قائمة للنشاطات التي يمكن أن تحدد فيها مدة العقود. وبالتالي لما يشتغل العامل منصب طبّاح وهو لم يرد في قائمة المناصب المرفقة للمرسوم اعتبر خرقاً للأحكام

المقررة في القانون رقم 06/82 (المواد 27 و 29 و 30) بشأن عقود العمل غير المحددة المدة. وهذا منطوق القرار الصادر سنة 1993 الحامل لرقم 97515.

وضمن الحالات التي سمح فيها المشرع الاشتراكي لإبرام عقود العمل محددة المدة، والتي لم يسنها المشرع الحالي، كذلك التي تتعلق بحاجة المؤسسة لليد العاملة.

ولكن يبقى مثار الجدل بين التشريعين (السابق والحالي) مسألة تجديد عقود العمل المحددة المدة، إذ أن القانون رقم 06/82 في مادته 28 منع التجديد لأكثر من مرة، وبالتالي أي خرق لذلك معناه تحويل العقد إلى غير محدد المدة. بينما التشريع الجديد، لما سكت عن ذلك، فبقي اللجوء إليها (حالة التجديد لأكثر من مرة) متوقفا على استمرار توافر حالات تحديد مدة العقد المنصوص عليها في المادة 12 من قانون رقم 11/90.

كما لو أن عامل استخلف بعامل آخر، بسبب استفادته من عطلة غير مدفوعة الأجر لسنة واحدة، وهي المدة التي حددت في عقد العامل المستخلف. إلا أن التجديد تم عند نهاية المدة ولنفس الحالة، ولكن تخص عاملة هذه المرة استفادت من عطلة الأمومة، وكانت المدة المجددة تساوي نفس مدة العطلة وهي ثلاثة أشهر و 8 أيام (14 أسبوعا).

ويبدو من هذا المثال، أنه منطقي وضروري عملية التجديد، ولكن يبقى ذلك تحت رقابة القاضي الاجتماعي، وقبله مفتش العمل.

إلا أن الجدل لا يزال يثار حتى بعد سريان مفعول تشريع 11/90 ولغاية يومنا هذا، كون عقود العمل مستمرة. وقد اشترط القضاء الجزائري لتطبيق التشريع القديم أن تكون تمت عملية التجديد للمرة الثانية في النطاق الزمني للتشريع السابق (أي قبل أبريل من سنة 1990).

## **1- الحدود القانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة:**

### **1-1 القاعدة العامة: إبرام عقود العمل لمدة غير محددة:**

وردت أحكام تحديد مدة عقود العمل في المواد 11 و 12 و 12 مكرر و 14 و 146 مكرر من قانون علاقات العمل، وضمنها أقر المشرع الجزائري أن العقود تبرم كأصل أو كقاعدة عامة لمدة غير محددة، واستثناء له تكون العقود محددة المدة، مع تقييده (أي هذا الاستثناء) بمجموعة من الشروط.

### **2-1 الحالات الاستثنائية على إبرام عقود العمل بشكل غير محدد المدة:**

وردت ست حالات لإبرام عقد العمل لمدة محدودة نصت عليها الفقرات الخمس للمادة 12 من قانون 11/90 المتممة بالمادة 2 من الأمر رقم 21/96.

وهي تخص العمل سواء كان بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

### الحالة الأولى (الفقرة الأولى من المادة 12): تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو

خدمات غير متجددة: ونقصد بذلك تلك الأشغال التي تقوم بها المؤسسة ولا تدخل ضمن نشاطاتها العادية، كما لو أن مؤسسة إنتاج الحليب تريد إدخال الإعلام الآلي في تسييرها، فالأمر هنا يحتاج إلى يد عاملة جديدة وبمهارات خاصة وبالمدة التي تستغرقها أشغال إدخال منظومة الإعلام الآلي بالمؤسسة. أو أن مؤسسة إنتاج المواد الصيدلانية تعزم على طلاء جدران المصنع، فالتعاقد مع عامل للقيام بمثل هذه الأشغال تنتهي علاقته مع المؤسسة بانتهاء عملية الطلاء.

ونشير أن عبارة "أن الخدمات غير متجددة"، لا تعني أنها غير قابلة للتجديد. بل أن التجديد وارد والمقصود أن لا يستمر لأجل طويلة وغير معقولة. فففس المؤسسة ولحاجة اكتساب عمالها لخبرات مهنية، لها أن تبرم عقدا محدد المدة وقابل للتجديد مع عمال جدد - خبراء بالتقنيات والآلات العصرية- مهمتهم القيام بعملية التكوين. وهذه العملية (عملية التكوين) تتم عبر أفواج، وبالتالي قابلية العقود للتجديد من حيث المدة ظاهرة.

### الحالة الثانية (الفقرة الثانية من المادة 12): استخلاف عامل دائم: يرتبط الأمر

لاسيما بالمادة 64 من قانون علاقات العمل المحددة لحالات تعليق علاقة العمل، والتي تعني توقف العلاقة لفترة مؤقتة.

وضمن فترة التوقف المؤقت، يمكن لرب العمل تشغيل عامل بدل المتوقف يستخلفه في نفس المنصب، وبالمدة التي توقف فيها العامل الدائم، حتى يمكن هذا الأخير العودة إلى منصبه باعتبار أن عقد مستخلفه ينتهي بالمدة التي يعود فيها هو إلى منصبه. ويتعلق الأمر هنا بالأومومة، العطل المرضية، تأدية الخدمة الوطنية ... الخ (ماعدا حالة الإضراب المشروع، التي يريد فيها المشرع تمكين العامل عند الإضراب بالضغط على مستخدمه من أجل تحسين أوضاعه المهنية والاجتماعية).

ولكن ماذا لو بعد تعليق علاقة العامل الدائم أن أصبحت منتهية، كما لو أن المرأة العاملة بعد وضع حملها أن استقالت. فكيف يكون عقد العمل للعامل المستخلف؟ أيتحول بالضرورة إلى عقد غير محدد المدة؟ التشريع الفرنسي يرى بغياب الحالة، ضرورة في إعادة تكييف العقد وتحويله إلى عقد غير محدد المدة.

كما يمكن أن يطرح بشأن الموضوع (استخلاف عامل)، مدة هذا الاستخلاف، وهي حالة لو كانت المدة غير محددة لالتحاق العامل الدائم المشتغل بعقد غير محدد المدة، كما لو استفاد من عطلة بدون أجر سببها علاج ابنه المعوق. ونعلم جيدا أن ذكر المدة في العقد المكتوب شرط جوهري.

وأیضا، ومن جهة أخرى، هل يجوز الاستخلاف على استخلاف، أو ما يسمى بالاستخلاف التراكمي، فعلى خلاف التشريع الفرنسي، لا يمكن حصول هذه الحالة. وبهذا يبدو

هذا الحكم معطلا لتنفيذ حكم آخر جوهرى وأساسى. فماداً عن استفادة العامل بعقد محدد المدة بنفس حقوق العامل الدائم، ألا يعنى عدم الاستخلاف على الاستخلاف منع العامل المستخلف من حق العطل، ومن تم التوقف مؤقتاً. وإذا لم يكن كذلك، ألا يستفيد من تكملة المدة المحددة؟

### **الحالة الثالثة (الفقرة الثالثة من المادة 12): إجراء أشغال دورية ذات طابع**

**متقطع:** وهي تأتي ما بين الحالة الأولى، أنها أشغال متجددة ولكن غير دائمة، والأشغال الموسمية الوارد ذكرها في الفقرة الرابعة من المادة 12 من القانون رقم 11/90.

وكمثال عن ذلك أشغال الصيانة الصناعية المتخصصة.

### **الحالة الرابعة (الفقرة الرابعة من المادة 12): تزايد العمل:** نظرا للجوء الكثير من

أرباب العمل لهذه الحالة لتحديد عقود عمل عمالهم، والتي كثيرا منها ماهي مخالفة للقانون، اشترط المشرع الفرنسي أن يكون المنصب محدد بدقة وأن لا يكون من بين المناصب الدائمة بطبيعتها، وألا تدخل ضمن النشاط العادي للمؤسسة، وأن يتسبب فيها ارتفاع غير عادي ومؤقت للنشاط، ويمكن أن يتسبب في تزايد النشاط هذا حدوث طلب غير عادي على المنتج وبخاصة من أجل التصدير، أو أشغال مستعجلة.

مثلا ما تقوم به مؤسسات إنتاج المواد الغذائية أو تصنيع المشروبات الغازية من زيادة الإنتاج (الذي يتطلب يد عاملة إ

ضافية) بمناسبة حلول رمضان. وارتفاع نشاط محطة البنزين أثناء العطل الصيفية، وارتفاع نشاط المحلات التجارية عند الأعياد والدخول المدرسي أو أثناء فترة التخفيضات في الأسعار.

### **الحالة الخامسة (الفقرة الرابعة من المادة 12): الأشغال الموسمية:** جاء تعريف

الأشغال الموسمية في القانون المقارن، أنها تلك الأشغال التي تتكرر سنويا وفي نفس التاريخ تقريبا حسب وتيرة المواسم أو طرق العيش الجماعية والتي تنجز لحساب مؤسسة يخضع نشاطها لنفس التغيرات.

ولعل أهم صورة لذلك فترة جني المحاصيل الفلاحية.

وتحديد فترة النشاط الموسمي خارجة عن إرادة المستخدم بل ناتجة عن أسباب طبيعية، تقنية، اجتماعية أو اقتصادية.

ويمكن أن يضرب في نفس السياق، الأشغال التي تنجز بمناسبة الاصطياف في البحر في موسم الصيف.

وتجدر الإشارة أن القانون لم يتحدث عن مدة قصوى لتنفيذ عقد العمل المحدد المدة لأسباب موسمية (خلافًا للمشرع الفرنسي الذي حددها في 8 أشهر كأقصى حد)، وهذا بديهي لأن الموسم ليس السنة كلها وغالبا ما يدوم 3 أشهر حسب فصول السنة.

### الحالة السادسة (الفقرة الخامسة من المادة 12): نشاطات أو أشغال ذات مدة

محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها: أضيفت هذه الحالة في تعديل سنة 1996، وهي إن انتقدت بشأن تمكين المستخدم إدراج العديد من العقود محددة المدة ضمنها لعدم جلائها ووضوحها، ولو أن المادة 12 مكرر جاءت بغرض تقييد سلطة رب العمل في اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة بتكليف مفتش العمل أو لا ثم القاضي بمهمة رقابة تلك العقود. إلا أن ما ذهب إليه المشرع الفرنسي من حصر قائمة تلك الأشغال التي بطبيعتها مؤقتة أو محددة المدة يبدو أفضل. ومن أمثلة النشاطات التي بطبيعتها مؤقتة الأعمال الفندقية، رياضة النخبة، نشاطات سبر الآراء.

### 3-1 الحالات القانونية المانعة للجوء إلى عقود محددة المدة:

كما تابعنا أن عقود العمل المحددة المدة، لا يمكن اللجوء إليه إلا استثناءا إذا كان العمل مؤقتا، ماعدا حالة استخلاف عامل، التي يشترط فيها (الحالة) أن يستخلف فيها عامل ذو منصب دائم.

وحتى يتضح الأمر أكثر باستبعاد إبرام عقود العمل المحددة المدة يفترض أن تكون في المدة غير محددة، أن وردت حالات أخرى، تمنع بوجودها الخروج عن القاعدة العامة (أن تبرم العقود بشكل غير محدد المدة).

### الحالة الأولى: منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم:

لا شك أن اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة، هذا يحرم العامل من كثير من الامتيازات الواردة في عديد من التشريعات الاجتماعية، لعل أهمها الاستقرار في الشغل، وعلى سبيل المثال أن تكون له الأولوية في الحفاظ على منصب شغله عند عملية التقليل لأسباب اقتصادية، أو الاستفادة من تعويض التأمين على البطالة... الخ من الامتيازات.

لكن من جهة أخرى يبدو اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة من طرف المستخدمين (أصحاب العمل) حتى يستفيدون بطرق غير قانونية، من بعض المزايا، ونذكر منها على سبيل المثال، أن يضع العامل تحت ضغوطات كبيرة، ليبذل عنده المجهود المضاعف غير مبال بصحته وأوضاعه الاجتماعية والمهنية، ولا يسعى إطلاقا للمطالبة بتحسينها. وهذا لأن المستخدم لا يضطر لإثبات ارتكاب العامل الخطأ الجسيم والالتزام بمجموعة الإجراءات والضمانات التي يكفلها القانون لهذا الطرف الضعيف، وحتى لا يضطر إن أخطأ أو تعسف أن يتحمل إرجاع العامل ودفع تعويضات، بالإضافة إلى ما يستفيد به من إعفاءات جبائية ومن تخفيض من أقساط اشتراكات الضمان الاجتماعي عند التشغيل لأول مرة... الخ.

ونضيف أن المشرع الفرنسي منع التشغيل بعقود العمل المحددة المدة في الأعمال الخطيرة إلا بعد الحصول على رخصة إدارية.

### الحالة الثانية: منع استخلاف العمال المضربين:

يرتبط هذا المنع بالقانون رقم 02/90، وفي مادته 33، التي تمنع التشغيل في المناصب التي يكون أصحابها في حالة إضراب. لأن هذا التشغيل يشكل خرق جوهري في ممارسة أحد أهم حقوق العمال، وهو حق الإضراب، لكن المشرع لم يحدد ما إذا كان ذلك يتعلق فقط بالإضراب المشروع أم أنه يمتد أيضا إلى الإضراب غير الشرعي.

### الحالة الثالثة: منع التشغيل بعد تقليص العمال:

هذه الحالة ترتبط بحالة التقليص للعمال لأسباب اقتصادية ولاسيما المادة 69 من قانون علاقات العمل، أن يلجأ المستخدم إلى توظيف جديد في نفس المنصب الذي شمله التسريح. وإن كان التشريع الجزائي لم يحدد مدة المنع، إلا أننا نرى أنها تنتهي بزوال الأسباب التي أدت إلى التقليص، وهي الأزمة الاقتصادية. بينما التشريع الفرنسي حدد مدتها بستة أشهر.

## 2- الحدود القضائية لإبرام عقود العمل محددة المدة:

نؤكد دائما أن هذا النوع من العقود مجال اللجوء إليه ضيق جدا – في القوانين السارية، لما تضعه من شروط وقيود، فتتمة بضرورة توافر أحد الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون 11/90، أن تخضع لأجهزة الرقابة مثل هذه العقود، وأولها مفتشية العمل، الذي يمكن فيها للمفتش أن يحرر محضر مخالفة طبقا للمادة 146 مكرر ليحال بعدها رب العمل المخالف للأحكام القانونية للمتابعة القضائية الجزائية (ويمكن أن يتعرض لعقوبة دفع غرامة بين 10.000 إلى 20.000 دج). ولربما لو خضعت مثل هذه العقود لرخصة المفتش لظهر دور هذا الأخير فاعلا.

لأن ما يلحظ في الواقع غياب دور فاعل ومؤثر لمفتش العمل، لما يسعى العمال إليه بشكاويهم، يحيلونها مباشرة إلى مكاتب المصالحة، وكأن الموضوع لايعني مفتش العمل ولا يتعلق بمسألة من النظام العام الاجتماعي.

وهكذا يكون للقاضي الاجتماعي دورا كبيرا يؤديه في محاربة تلك الخرقات التي يقرر بشأنها إعادة تكييف العقد من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة، وليكون حكمه دليلا قاطعا على ارتكاب هذا العامل لجريمة جزائية يترتب عنها دفع تعويضات مالية للعامل الضحية.

## 1-2 تفسير العقد من حيث الشكل:

1-1-1- الكتابة: نصت المادة 11 من قانون 11/90 صراحة أن العقود المحددة المدة يشترط فيها الشكلية، ونعني بذلك الكتابة، وهذا بشكل إلزامي. بالإضافة إلى تضمنه تلك البيانات

الجوهريّة المقررة قانوناً. وهي بيانات الطرفين من اسم ولقب ومدة العقد ولاسيما حالة وسبب تحديد مدة العقد.

**1-1-2- العلم والتوقيع:** يعتبر العلم أحد الوسائل التي يمكن فيها القضاء والقانون قبله، العامل بإثبات علاقة العمل، وثانياً تمكين هيئات الرقابة، وعلى رأسهم مفتش العمل والقاضي الاجتماعي من مدى احترام أرباب العمل شروط إبرام عقود العمل المحددة المدة.

هذا الذي جعل هؤلاء (أي أصحاب العمل) يتمتعون عن ذلك -في كثير من الأحيان-، ما ترك القضاء الجزائي في كثير من القرارات (على مستوى الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا) أن تقرر أن توقيع العامل على العقد بمثابة تسليم نسخة من العقد، وانعدامه يفيد انعدام الكتابة.

إلا أن هذا غير كاف، وما يحصل في الواقع أن العامل يوقع على أكثر من نسخة ولكن لا يحصل على أي واحدة منها، والسبب جدي، مفاده عدم تمكين العامل من أي سلاح قد يوجهه لصاحب عمله.

والقانون الفرنسي أبعد من ذلك، فهو يشترط إرسال العقد عن طريق البريد المضمون في ظرف يومين على الأكثر، أو التسلم يتم مقابل وصل استلام.

## **1-2 من حيث المضمون:**

**1-1-2- ذكر السبب:** يعتبر أحد الشروط، التي استفاض فيها قضاءنا، انطلاقاً من نصين قانونيين وردا في قانون علاقات العمل، ألا وهما المادة 12 (المطمة أو الجملة الأخيرة) والمادة 12 مكرر.

المادة 12: (معدلة بالمادة 2 «أ» رقم 21/96) "...

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

المادة 12 مكرر: (مدرجة بالمادة 3 «أ» رقم 21/96) يتأكد مفتش العمل ... من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظّف من أجله العامل".

فالسبب كما يشير النص الفرنسي إليه بكلمة "Motif"، المقصود بها تبيان أن النشاط الذي حدد في العقد يندرج ضمن الحالات الستة، مثلاً حالة إدراج حالة تزايد العمل، أن يذكر بالإضافة للنشاط، أن يبين وبدقة أسباب تزايد النشاط، وعنده مثلاً القول أن شركة إنتاج المشروبات الغازية أبرمت عقد عمل محدد المدة في شهر رمضان مع عمال يتولون عملية التسويق، حددت مدة عقود عملهم وفقاً للحالة الرابعة (تزايد العمل)، والسبب موسم رمضان الذي يعرف ارتفاعاً محسوساً في استهلاك المشروب الغازي... الخ.

أو أن عامل بمؤسسة التحق بالخدمة الوطنية، فالمؤسسة عليها في بيانات العقد تبيان، بالإضافة للحالة التي تسمح بتحديد مدة العقد للعامل المستخلف، فلا تكتفي بما ورد في نص القانون (المادة 12) ضمن مواد العقد، بل عليها أيضا أن توضح السبب، وهو التحاق العامل الدائم المستخلف بالخدمة الوطنية... .

ولعل مراقبة هذا الشرط يقع بشكل كبير على عاتق القضاة، الذين عليهم، لا ما تعلق بجانبها القانوني (الرقابة القانونية) أن بالإضافة للحالة، أن السبب ذكر وبدقة بل أيضا عليه ممارسة رقابة حقيقية (وهذا يتطلب مجهودا من القاضي يجعله يبذل العناية المطلوبة في دراسة الملف) في مدى ملائمة السبب والحالة مع النشاط المقرر شغله من العامل.

وقد ذهب القضاء مثلا، إلى اعتبار أشغال صيانة السكك الحديدية خصت عقد عمل محدد المدة ليس سببا شرعيا ولا تتماشى مع حالة أن الأشغال دورية ومتقطعة.

وكذلك نشاط الحراسة والأمن، من جانب أن معه لا يمكن التحديد للمدة، كما يمكن التحديد كما فعلت مؤسسة مع عون أمن عندما أدرجت الحالة الرابعة (تزايد العمل) والسبب كذلك كون التعزيز لجهاز أمن المؤسسة ظرفي نظرا للحالة الأمنية التي كانت عليها حين إبرام العقد.

## **2-1-2- ذكر المدة:** كما لاحظنا أن مشرنا سابقا أورد تفاصيل حول هذا الشرط:

1- أن حدد المدة الأقصى والاستثناء الذي قد يرد عليها،

2- كما أنه منع التجديد لهذه المدة بعد المرة الأولى.

وغياب مثل هذه الأحكام ضمن النصوص التشريعية الحالية، إنما كان الغرض، أن تملئه المصادر الاتفاقية وعلى رأسها الاتفاقية الجماعية، التي قد تراعي ظروف كل نشاط ومؤسسة ...

ولكن لا التشريع موجود ولا تلك الأحكام الاتفاقية، هذا الذي جعل، أمر رقابة هذا الشرط يقع على كاهل القاضي الاجتماعي، سدا لتلك الفراغات القانونية.

وكما سلف الذكر، قد تكون الأشغال غير متجددة تخص مشروع، إلا أن مدة إعداده، التي بها تقرر مدة إبرام عقد العمل المحدد المدة صعب تقديرها، أين الحل؟ باعتبار أن المدة قد لا تتناسب مع النشاط.

ويتقرر قانونا بانتهاء المدة انتهاء علاقة العمل. وكما ذهب القضاء الاجتماعي أن حالة تعليق عقد العمل محدد المدة تسمح للعامل بإتمام المدة عند زوال حالة التعليق، كما أن التسريح



قبل انتهاء المدة، إذا أقر القضاء أنه تسريح تعسفي، يمكن للقضاء بناء على طلب العامل إدماجه، ولكن للفترة المتبقية له.

وأيضاً إذا استمرت العلاقة بعد المدة المتفق عليها، دون اللجوء إلى إبرام عقد جديد (وهي حالة كثيرة الحدوث) يتحول عندها العقد إلى غير محدد المدة.

ونشير أن القضاء أمام أحد الحالات الأكثر حدوثاً، وهي تشغيل عامل في نفس منصب العامل السابق المحدد مدة عقد عمله، مباشرة، اعتبار أن النشاط لا يستدرج ضمن الحالات الستة، وبالتالي مهما كان السبب المطروح فهو غير صحيح.

### **الجزء عن مخالفة حالات شروط تحديد مدة العقد:** الجزء الذي يقره القانون على

المستخدم، ذو شقين:

### **اجتماعي (المادة 14 قانون 11/90):** إعادة تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير

محدد المدة.

### **جزائي (المادة 146 مكرر قانون 11/90):** وهو فرض غرامة مالية تتراوح بين

10.000 و20.000 دج، وفي حالة العود تضاعف (من 40.000 إلى 50.000 دج) حسب عدد العمال المعنيين.

## شركة إنتاج المشروبات الغازية "Fac cola"

شركة ذات المسؤولية المحدودة  
والكائن مقرها الاجتماعي بوهران  
ص.ب. 00 - السانية

# عقد عمل

الهاتف: .....

المرجع: م.م. /رقم ...../2022

الفاكس: .....

## لمدة محددة

مطابقا للمادتين 11 و12 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 والمرسومين التشريعيين رقم 03/94 و09/94 والأوامر رقم 21/96 و02/97 و03/97 والمادة 89 من قانون المالية لسنة 2015 الحامل لرقم 10/14، والمادة 54 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 الصادر بموجب الأمر رقم 01/15، والمادة 99 من قانون المالية لسنة 2018 الحامل لرقم 11/17

### تم الاتفاق بين:

**شركة إنتاج المشروبات الغازية "Fac cola"** ، بصفتها الهيئة المستخدمة،

ممثلة بمسيرها السيد: .....

من جهة،

**والسيد:** .....

بصفته أجييرا،

المزداد في: - - 20، ب: .....

والساكن ب: .....

من جهة أخرى.

### على ما يلي:

#### المادة الأولى: موضوع العقد

يشغل السيد: .....

في منصب: .....

#### المادة 02: مدة العقد

يشغل السيد: ..... لمدة محددة تساوي ثلاثة (03) أشهر، تبتدئ من 2022-01-01 وتنتهي في 2022-03-31.

يخضع فيها أولا لفترة تجربة تساوي شهرا (1) واحدا، وتمدد لنفس المدة عند فشلها.

وفي كل الأحوال يحق لطرفي العقد وضع نهاية لعلاقتهم أثناء فترة التجربة دون إشعار مسبق أو تعويض.

### المادة 03: سبب تحديد مدة العقد

- أبرم هذا العقد لأجل: تسويق منتج فائض مؤقتا لوجود طلبات خاصة ومستعجلة.
- أبرم هذا العقد لأجل: الارتفاع الدوري لحجم النشاط لتلبية طلبات موسم (رمضان، الأعياد، الأعراس، والعطل الفصلية).
- أبرم هذا العقد لأجل: تسويق المنتج الزائد المخصص لعمليات التخفيض من الأسعار.
- \* وعليه يلتزم السيد ..... بتدعيم مضبوط ومؤقت لباقي العمال حسب زيادة العمل.

### المادة 04: الحالة القانونية التي لأجلها حددت مدة العقد

- لأجل السبب المذكور في المادة 3 أعلاه من هذا العقد، يندرج تحديد المدة ضمن الحالة الرابعة (4) من المادة 12 من قانون علاقات العمل، والمتعلقة بتزايد في العمل.

### المادة 05: مكان تنفيذ علاقة العمل

يعين السيد: ..... بالوحدة التجارية للسانية بوهران.

### المادة 06: تحديد جهة الاختصاص المكاني الفاصلة في الخلاف

ينعقد لمحكمة السانية ولاية الاختصاص المحلي لأي نزاع عمل فردي يحدث بين طرفا العقد بمناسبة تنفيذه.

### المادة 07: الحق في الأجر والانتساب لهيئة الضمان الاجتماعي

يستفيد السيد ..... من:

(أ) الأجر القاعدي الشهري، يساوي: 20.000 دج،

- بالإضافة إلى تعويض المردودية عن قيمة المبيعات المسوقة ومنحة السلة.

ب/ الضمان الاجتماعي: بانتسابه إلى صندوق "CNAS"، وبكل ما يقدمه من خدمات في شكل تعويضات عن المرض والعجز والأمومة ورأسمال الوفاة والحماية من الأخطار المهنية، والاشتراك في نظام التقاعد للأجراء.

### المادة 09: الالتزامات

يلتزم السيد ..... بـ:

- احترام النظام الداخلي،

- أداء على أحسن وجه الواجبات المرتبطة بمنصبه، بسرعة ومواظبة،

- الخضوع لإدارة وتعليمات الهيئة المستخدمة،

- ألا تكون هناك منفعة مباشرة أو غير مباشرة لمؤسسة منافسة،

وكل إخلال بهذه الالتزامات، و/أو ارتكاب لأحد الأخطاء الجسيمة، لاسيما السرقة أو إفشاء لمعلومات مهنية أو تسريب وثائق مصلحية... تستوجب الطرد.

### المادة 10: الإهمال لمنصب العمل

تعتبر حالة إهمال للمنصب عند غياب غير مبرر أو غير مرخص به لأكثر من 48 ساعة، مثبت بإعدادين مرسلين بالبريد المضمون مع إشعار بالاستلام.

### المادة 11: انتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل، بدون إشعار وبدون تعويض، عند حلول أجل العقد، بالإضافة إلى تلك الحالات المقررة قانوناً، وهي:

- إهمال المنصب الناتج عن الغياب غير المبرر لأكثر من 48 ساعة،
- عدم إظهار قدرات كافية من المتعاقد أثناء الفترة التجريبية،
- الاستقالة،
- اتفاق الطرفين،
- ارتكاب العامل أحد الأخطاء الجسيمة المقررة خصوصاً في المادة 73 من قانون علاقات العمل ولاسيما تلك الواردة في قانون العقوبات المرتبطة بالعمل والمنصب.