جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

محاضرات في قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس -إدارة الموارد البشرية-

الموسم الجامعي 2026/2025

الأستاذة: الزهرة رزايقية

خطة عامة للدراسة

مقدمة

المحور الأول: ماهية قانون العمل

أولا: مفهوم قانون العمل

ثانيا: مصادر قانون العمل

المحور الثاني: مفهوم عقد العمل

أولا: تعريف عقد العمل

ثانيا: عناصر عقد العمل

المحور الثالث: انعقاد عقد العمل

أولا: أركان عقد العمل

ثانيا: سريان عقد العمل

المحور الرابع: آثار عقد العمل

أولا: حقوق وواجبات العامل

ثانيا: حقوق وواجبات صاحب العمل

المحور الخامس: علاقات العمل (الفردية والجماعية)

أولا: علاقات العمل الفردية

ثانيا: علاقات العمل الجماعية

المحور السادس: منازعات العمل وآليات تسويتها

أولا: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

ثانيا: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

المحور السابع: منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها

أولا: التعريف بمنازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا: طرق تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

المحور الثامن: إنقضاء علاقة العمل

أولا: الحالات الإرادية لإنقضاء علاقة العمل

ثانيا: الحالات غير الإرادية لإنقضاء علاقة العمل

مقدمة

يُمثل العمل المنفذ الأساسي ليحصل كل فرد على احتياجاته، فمن دونه تصبح عديد الأسر ضمن من يتسولون لقمة العيش. ويُعد العمل من أهم آليات تطور الشعوب ونهضتها في مختلف مجالات الحياة لذا أولته الدول اهتماما كبيرا خاصة مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وإلى يومنا هذا، حيث ازدادت التشريعات في مجال العمل وهذا تنقيحا للأحكام والقواعد التي تضبط هذا المجال الحيوي. والمشرع الجزائري كباقي المشرعين في العالم يواكب بتواتر ما تعرفه علاقات العمل فردية كانت أو جماعية من تطورات ليضع لها ما يناسبها من ضوابط. ويكفي قداسة للعمل ما قاله الله عز وجل في الآية 105 من سورة التوبة: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون". صدق الله العظيم.

من خلال هذه المحاضرات سنحاول تبيُن مختلف المفاهيم المرتبطة بقانون العمل وبعقد العمل وأيضا توضيح كيفية انعقاد عقد العمل والآثار التي يخلفها هذا العقد بعد انعقاده، ثم نتطرق للتعريف بعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وكذا المنازعات التي تعرفها هذه العلاقات والمصطلح عليها بمنازعات العمل (منازعات عمل فردية ومنازعات عمل جماعية) وآليات تسويتها، كما نبحث في منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها باعتبار هذا المجال يرتبط ارتباطا كبيرا بمجال العمل وفي الأخير نبحث في حالات إنقضاء علاقات العمل.

المحورالأول: ماهية قانون العمل

يمكن أن نتبين ماهية قانون العمل كما تم ذكره بتحديد مفهومه (أولا) ثم بتبيان مصادره (ثانيا).

أولا: مفهوم قانون العمل

قد يتحدد مفهوم قانون العمل بالتطرق لنشأته وتطوره سواء في القوانين المقارنة أو في المنظومة القانونية الجزائرية (1) وأيضا بتقديم بعض مما قدم له من تعريفات وما أُجمل له من خصائص (2).

1. نشأة وتطور علاقات العمل

عرفت علاقات العمل مراحل مختلفة في تطورها وهذا تبعا لتطور الحياة البشرية، وقد ارتبطت في هذه المراحل بتطور اقتصاديات المجتمعات عبر التاريخ، وبالتالي فيمكن تتبع هذه المراحل بدءا بالحياة البدائية للإنسان على وجه الأرض إلى ما تعرفه الحياة العملية في هذا العصر المتميز عن غيره من العصور بتعدد الحريات والحقوق الممنوحة للعمال[1].

سنبحث في تطور هذه العلاقات أو في تطور قانون العمل بصورة عامة أولا في بعض الأنظمة المقارنة سواء في العصور القديمة أو الحديثة (أ) ثم نحاول تسليط الضوء على ما عرفه قانون العمل في الجزائر من تطور إلى غاية الصورة التي يعرفها اليوم (ب).

أ. ظهورعلاقات العمل وتطورها في بعض الأنظمة المقارنة

تعتبر الفلاحة بصورة عامة والزراعة بصورة خاصة أولى النشاطات الاقتصادية التي عرفها الإنسان البدائي بعد عمليات الصيد البدائية التي مارسها لتوفير ما يحتاجه لمعيشته. وقد شُيدت أولى الحضارات الإنسانية على ضفاف مجموعة من الأنهار نظرا لخصوبة الأراضي المحيطة بها، من هذه الحضارات الحضارة المصرية القديمة(حضارة الفراعنة)، حضارة بلاد الرافدين، وأيضا حضارات شعوب الهند والصين وكذلك الإغريق والرومان، لكن علاقات العمل التي عرفتها هذه الحضارات أغلبها بُني بين أسياد وعبيد وأيضا عامة الناس، فهي كانت تفتقر للتنظيم القانوني الذي تعرفه هذه العلاقات اليوم خاصة ما يتعلق بالحقوق والحريات.

---

[1] عاشور مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020، ص 3،

أما الحضارة الإسلامية فقد أتت بالجديد في هذا المجال حيث أقيمت على أسس وضعها الشرع الحكيم، تضبط مختلف مجالات الحياة ومنها علاقات العمل حيث أقرت الشريعة الإسلامية الحقوق والحريات لكل مسلم عامل. فقد روى النبي ﷺ عن ربه (حديث قدسي): "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه **ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يؤته أجره**"(رواه البخاري). وقوله تعالى: "وأن ليس للإنسان إلا ما سعى(39) وأن سعيه سوف يُرى(40) ثم يُجزاه الجزاء الأوفى(41)"(الآيات 39-40-41 من سورة النجم). وأيضا قوله تعالى: "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"(الآية 97 من سورة النحل).

وفي القرون الوسطى، في أوروبا بالتحديد لم يعرف مجال العمل تطورا في مجال التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فقد كانت السطوة في تحديد ملامح هذه العلاقات للإقطاعيين، الذي اعتبروا عمال الأرض جزء مما يملكون، حيث كانوا مقيدين بالعمل دون مناقشة لظروفه ولا حتى حرية تركه إلا بعد موافقة سيد الأرض وهم بالتالي يخضعون لما يقرره[2].

وإن لم تظهر كقاعدة عامة تشريعات تنظم علاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، فبعض الحضارات القديمة عرفت استثناء جملة من الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية ناظمة للحياة العملية منها حضارة الملك حمورابي(الدولة البابلية)، من هذه الأحكام تحديد أجور مختلف الحرفيين كالبنائين والنجارين[3].

أما الظهور الحقيقي أو النشأة الأولى لقانون العمل فكانت وراءها ما عرفته الحياة البشرية من ثورات صناعية، حيث انتشرت الآلات والمصانع الكبيرة التي احتاجت ليد عاملة، وبالتالي فقانون العمل يُعد حديث النشأة ولو نسبيا[4]. وقد أرست الثورة الفرنسية جملة من الحريات والحقوق منها الحرية في العمل، كما أقر مرسوم Allarde لسنة 1791 بشكل صريح حرية العمل؛ "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له"...[5]. وأيضا ساهمت نظرية الحق الطبيعي التي عرفت رواجا كبيرا في القرن التاسع، حيث نادى أنصارها من خلال كتاباتهم بالحرية التعاقدية، منهم آدم سميث في مؤلفه ثروة الأمم(**دعه يعمل**

---

[2] راجع: عبد السلام معزيز، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، 2016/2015. ص 3،

[3] مصعب بالي، محاضرات في مقياس العمل، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022/2021، ص 2،

[4] العيد هلال، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018، ص 4،

[5] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 6،

اتركه يمر)، وكذلك أدى احتدام التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل الممارسين لنشاط واحد إلى بلورة المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأُرسيت ركائز الرأسمالية[6].

لكن ظهور تضارب في المصالح بين العمال وأرباب العمل ساهم في فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعاقد، فقد عرفت عديد الأنشطة الاقتصادية نوع من الاحتكار بدل المنافسة الحرة مما أدى إلى تدخل الدول لضبط علاقات العمل وهذا حفظا للحقوق التي اكتسبها العمال وكل ذلك خدمة للتوازن الاقتصادي والاجتماعي فيما بينهم. ثم ظهر التكتل العمالي نتيجة الاضطهادات التي تعرضت لها فئات عمالية عديدة، فتأسست النقابات المهنية التي تجمع أفكارا موحدة للعمال بألمانيا وفرنسا وبريطانيا، وبدت ملامح التطور الأولى لقانون العمل في القرن التاسع عشر، وظهر أول قانون إجتماعي في مارس 1841 بفرنسا خاص بعمل الأطفال حيث حددت السن القانونية لعملهم بـ 8 سنوات، كما شدد على منعهم من العمل ليلا، كما تضمن بعض المسائل الاجتماعية، لكن باءت هذه المحاولات وغيرها لسنوات متتالية بالفشل، إلا أن سنة 1884 أتت بالجديد للعمال حيث صدر قانون 1884/03/21 الذي يعد منعرج حاسم في قانون العمل، ذلك أنه تم الاعتراف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات)، بل أيضا تمت معالجة مسائل أخرى تتعلق بشؤون العمل، منها الفترة القانونية للعمل(48 ساعة في الأسبوع، 8 ساعات في اليوم)، قانون الضمان الاجتماعي لـ 1898/04/09 الذي ألزم أرباب العمل على ضمان وحماية العمال من حوادث العمل، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بموجب قانون 13 جويلية 1906[7]. ثم صدر قانون عمل متكامل وهذا سنة 1910، وبعدها انتعشت الفترة الممتدة بين 1928 و1932 في مجال التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، حيث صدر قانون خاص بالتأمينات الاجتماعية في 5 أفريل سنة 1928، كما صدرت في 11 مارس سنة 1932 عدة نصوص قانونية خاصة بالمنح العائلية، وقانون خاص بفض نزاعات العمل الجماعية من خلال التحكيم والمصالحة وهذا بتاريخ 31 ديسمبر 1936...[8].

---

[6] رقية سكيل، محاضرات في قانون العمل، موجهة إلى طلبة السنة الأولى حقوق (نظام L.M.D)، تخصص قانون شؤون الأسرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2021/2020، ص 3-4،

[7] علان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الانية ليسانس(ل.م.د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص 6-7، http://fdsp.univ-djelfa.dz/ar/wp-content/uploads/2022/06/%D9%85%D8%B7%D8%A8%D9%88%D8%B9%D8%A9-%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D9%85%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%B3-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-19-20.pdf، 06-02-2024، 9:30.

[8] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 06.

ب. تطورقانون العمل في المنظومة القانونية الجزائرية

بعد الاستقلال عرفت المنظومة القانونية الجزائرية نوع من الفراغ لذا تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية عدا ما يمس منها بالسيادة الوطنية ومجال العمل هو الآخر لم يُستثن من هذا الأمر(وتم ذلك بموجب الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي عدا ما يعارض السيادة الوطنية)، ولكن خلال هذه الفترة أُسند للعمال مهمة تسيير وإدارة أملاك المستعمر[9].

ثم عرفت المنظومة القانونية الجزائرية للعمل جملة من التطورات في مراحل متتالية يمكن إجمالها في:

- الأمر رقم 66-133 الصادر في جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة(جريدة رسمية عدد 46)، ومما جاء فيه: "... وبناء عليه فإن وضعية الموظفين تتميز حاليا بمظهر مزدوج: عدم الاستقرار الحقوقي من جهة، وعدم الاستقرار في الوظيفة من جهة أخرى. فالموظفون يبحثون دائما عن الوضعية التي تدر عليهم بأكثر الفوائد.

وإذن فإن الحالة الراهنة للموظفين العموميين لا تشكل قاعدة انطلاق لجعل الوظيفة العمومية تتقدم تقدما مفيدا ولهذا يجب وضع حد لهذه الحالة وذلك بإقامة هياكل إدارية صحيحة وبتكوين الإطارات المكلفة بتنشيطها تكوينا كاملا بقدر الإمكان..".

- الأمر رقم 71-73 يتضمن الثورة الزراعية(جريدة رسمية عدد 97) ومما جاء فيه : "... فإن الثورة الزراعية ، زيادة عن مشاغلها الخاصة بالعدالة الاجتماعية، انما تستهدف التحويل الجذري لأوضاع المعيشة والعمل في الريف...".

- الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر سنة 1962.

- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات(جريدة رسمية عدد 101)، نصت المادة الأولى منه على: "تطبق أحكام هذا الأمر على تنظيم وتسيير المؤسسة الاشتراكية التي تهدف إلى القيام بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا أو القطاع التعاوني"، بينما عرفت المادة 2 منه المؤسسة الاشتراكية بأنها: "إن المؤسسة الاشتراكية هي المؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة"، وجاء في المادة 3 منه أيضا: "ان المؤسسة الاشتراكية هي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي المحددة في هذا الأمر".

---

[9] راجع لأكثر توضيح: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 4-5.

وحسب البعض يُعد هذا الأمر أول قانون عمل للجزائر المستقلة، حيث حدد مفهوم العامل وكرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال، غير أنه لم يكن يهدف إلى وضع تنظيم خاص بعلاقات العمل[10].

- الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص(جريدة رسمية عدد 101)، ومما نص عليه في المادة 2: "يحدث قسم نقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة أو مؤسسة أو استغلال تابع للقطاع الخاص يشغل أكثر من 9 عمال دائمين...".

ثم شهدت مرحلة 1975 إصدار العديد من التشريعات الاجتماعية، بداية بالأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، الأمر رقم 75-32 المتضمن المدة القانونية للعمل، الأمر رقم 75-33 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، ثم بعدها صدر الأمر رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي يُعد كدستور ينظم ويحكم كافة جوانب علاقات العمل وفي مختلف المجالات[11]. وفي نهاية الثمانينات صدر القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[12].

ثم أتت مرحلة فارقة في قانون العمل الجزائري هي مرحلة التسعينات أين أخذ المسار السياسي والاقتصادي الجزائري منحى آخر حيث دخلت الدولة الجزائرية مرحلة التعددية الحزبية من جهة واقتصاد السوق من جهة ثانية. وتميزت بصدور القانون رقم 90-11[13] المتعلق بعلاقات العمل وقد عرف عدة تعديلات. ومما أقره هذا القانون ما جاء في مادته الأولى: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، وفي المادة 2: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى 'المستخدم'".

كما صدرت في نفس السنة جملة من القوانين دائما ذات صلة بمجال العمل ومنها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب(جريدة رسمية عدد 6) المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 91-27. ثم القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل(جريدة رسمية عدد 6).

---

[10] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 6.

[11] مصعب بالي، مرجع سابق، ص 4.

[12] قانون رقم 88-07، مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4، مؤرخة في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988.

[13] قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990، جريدة رسمية عدد 17، مؤرخة في أول شوال عام 1410، معدل ومتمم.

وصدر سنة 2006 الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(جريدة رسمية عدد 46). تنص المادة 2 منه على: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية...". وقد صدر سنة 2022 القانون رقم 22-22 متمما لهذا الأمر(جريدة رسمية عدد 85) ومما جاء فيه: "للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب"(المادة 206 مكرر). وأيضا تُمم القانون 90-11 سنة 2022 بموجب القانون 22-16 (جريدة رسمية عدد 49)، ومما جاء فيه: "يحق للعامل الاستفادة، مرة واحدة (1) خلال مساره المهني، من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة. كما يحق للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما" (المادة 56 مكرر).

كما صدر أيضا سنة 2016 القانون رقم 16-15[14] معدلا ومتمما لقانون التقاعد (القانون رقم 83-12) وواضعا حدا للتقاعد المسبق، أما سنة 2023 فصدر القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (جريدة رسمية عدد 42). وكذلك صدر القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي (جريدة رسمية عدد 29).

أما بشأن الضمان الاجتماعي فقد صدرت عديد النصوص القانونية، منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 15-05 المعدل والمتمم للقانون 83-11 (جريدة رسمية عدد 7)، القانون رقم 08-01 المتمم للقانون رقم 83-11 (جريدة رسمية عدد 4) والقانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 11). ومن بعض النصوص التنظيمية المرسوم التنفيذي رقم 10-116 الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها (جريدة رسمية عدد 26)، المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 49).

---

[14] قانون رقم 16-15، مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 78، مؤرخة في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

2. تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت التعريفات خاصة الفقهية التي أعطيت لقانون العمل (أ) كما استنبطت له جملة من الخصائص والمميزات (ب).

أ. تعريف قانون العمل

عرف بعض الفقه قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"[15]. وعرفه آخرون بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر"[16].

والمشرع الجزائري في مختلف القوانين ذات الصلة بالعمل التي أصدرها لم يقدم تعريف لقانون العمل.

ب. خصائص قانون العمل

يُجمع الباحثون على جملة من الخصائص التي يتميز بها قانون العمل يمكن أن نسردها في النقاط التالية:

- قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة، ومرد ذلك تدخل الدولة لتأطير هذه العلاقات بقواعد لا يمكن الاتفاق على مخالفة ما تقرره وهذا حماية لمصالح العمال في مواجهة أرباب العمل.

- ميزة الواقعية لقواعد قانون العمل، أي أن قواعده تتماشى ومختلف الظروف التي تعرفها مجالات العمل، مثلا تحديد أجور العمال بحسب ما يطرأ على ظروف العمل أو ما قد يسعى له العمال لتحسين ظروفهم المعيشية...

- ذاتية مصدر قواعد قانون العمل، فهو يعتمد على أحكام ذات طابع اتفاقي بين النقابات المهنية وأصحاب العمل وترتبط أحكامه بالظروف التي تلحق العمال وكذا متطلباتهم[17]. وهذه الذاتية أو الاستقلالية تبرز من خلال تميز قواعده بصياغة فنية متميزة[18].

- هو قانون حديث النشأة؛

---

[15] نقلا عن: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 9.

[16] نقلا عن: علان حرشاوي، ص 13.

[17] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 10.

[18] ميمونة قويدر، محاضرات في مقياس قانون العمل، السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، ص 8.

- يغلب على قواعد قانون العمل الطابع الحمائي، فهو يسعى لتحقيق أقصى حماية للعمال؛

- هو قانون يتكيف والمستجدات التي تعرفها الحياة العملية في جوانبها المختلفة كالاجتماعية والاقتصادية[19].

- يغلب على قواعده المصدر الدولي، فالقوانين الوطنية للعمل مصدرها الاتفاقات الدولية في المجال، مثلا الأحكام المنظمة للراحة الأسبوعية مصدرها الاتفاقية رقم 14 لسنة 1961، حظر عمل النساء في الليل والذي نظمته الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949[20].

ثانيا: مصادر قانون العمل

يمكن أن نميز بين صنفين من المصادر، مصادر وطنية (1) ومصادر دولية (2).

1. **المصادر الوطنية لقانون العمل**

هي جملة النصوص القانونية التي سنتها الدولة لتنظيم علاقات العمل، وهي كما لخصها عديد الباحثين تتمثل في مصادر رسمية كالدستور ومختلف تشريعات العمل(أ) ومصادر غير رسمية كالعرف وبعض العادات المهنية(ب).

أ. المصادر الرسمية

يأتي في مقدمة هذه المصادر الدستور باعتباره القانون الأسمى للدولة وهو الذي يتضمن المبادئ العامة التي تحكم الدولة، ومن بين ما جاء في الدستور(تعديل 2020) متعلقا بالعمل، مثلا تنص المادة 61 منه على حرية التجارة والاستثمار والمقاولة وهي تمارس في إطار القانون أي أحقية ممارسة نشاط ما ولكن في إطار ما يحدده القانون من ضوابط وقواعد. أيضا تنص المادة 66 منه على أن: "العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر..." وأيضا المادة 68: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

ثم تأتي التشريعات العادية أي جملة القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية ويستمد منها قانون العمل بعض من أحكامه، من هذه القوانين القانون 90-11 المعدل والمتمم، القانون رقم 90-04، القانون 90-03 وأيضا الأمر 06-03 المتمم بموجب القانون 22-22 وغيرها من القوانين المذكورة آنفا.

---

[19] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 19.

[20] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 10.

قد يكون القانون المدني كمصدر لقانون العمل باعتباره الشريعة العامة التي لا تستغني عنها باقي القوانين، حيث كلها تحيل إلى النظرية العامة للعقود أو النظرية العامة للالتزامات المتضمنة في القانون المدني.

ثم تأتي النصوص التنظيمية أي التي تصدر تطبيقا للأحكام القانونية، كالمراسيم التنفيذية الصادرة عن السلطة التنفيذية تنفيذا لبعض التشريعات المرتبطة بعلاقات العمل، من ذلك مثلا جملة المراسيم الصادرة سنوات التسعينات في إطار تفعيل بعض القوانين التي صدرت حينها ومنها المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين والمرسوم التنفيذي رقم 92-288 الذي صدر تطبيقا للقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

كما يُجمع عديد الباحثين على إدراج الأحكام القضائية ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل، فحسب البعض[21]، يُفترض أن يُسهم القضاء باجتهاداته في تفسير النصوص القانونية في خلق قواعد ومبادئ تُثري قانون العمل، وإن كان النظام القانوني الجزائري لا يُقر للقضاء بمثل هكذا مكانة.

وبالرغم من أن مبدأ الفصل بين السلطات يحول دون قيام الجهات القضائية بالتشريع إلا أن هذه الأخيرة تبقى تلعب دورا هاما في خلق وصياغة قواعد قانون العمل، ففي عديد الحالات وبعد حيازتها لقوة الشيء المقضي فيه أو بعدما تتبناها السلطة التشريعية أو التنظيمية أو إن تم قبولها ضمن الاتفاقيات الجماعية تصبح الأحكام القضائية قواعدا لتنظيم علاقات العمل[22].

ب. المصادر غير الرسمية (المكملة أو التفسيرية)

تتلخص هذه المصادر في آراء الفقه التي تقوم بتحليل الظواهر المرتبطة بمجالات العمل والتعليق عليها وتنقيحها ومن ثم تقديم الآراء بشأنها وللسلطة المختصة في التشريع أن تأخذ بها لإثراء النظام القانوني لعلاقات العمل.

نجد أيضا ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي قد تنشأ عنها قواعد قانونية خاصة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتسم بها هذه الأعراف والعادات، كما يضاف لهما الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية التي تسنها المؤسسة المستخدمة وهي التي عرفتها المادة 73 من القانون 90-11 بأنها: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، وهو ما يوضح أهمية مثل هذه الأنظمة في حسن

---

[21] كمال سعداوي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2019-2020، ص 5.

[22] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 18.

تسيير وسيرورة المؤسسة[23]. والاتفاقات الجماعية في مجال العمل هي ما يتفق عليه ممثلو العمال أو مندوبو المستخدمين وصاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل، من تنظيم لشروط العمل وظروفه[24].

2. المصادر الدولية لقواعد قانون العمل

تمثل الاتفاقيات المبرمة بين مختلف الدول بمعية بعض المنظمات العالمية التي أُسست في المجال المصادر الدولية لمختلف التشريعات الوطنية للعمل، ومثال عن هذه المنظمات نجد منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية كمنظمة إقليمية بين مختلف الدول العربية.

تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 بموجب معاهدة فرساي، حيث كانت عبارة عن جهاز تابع لعصبة الأمم، ثم باتت وكالة أو منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة وهي تتشكل من ثلاث أجهزة وهي؛ مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة[25]. فأما مكتب العمل الدولي فيعتبر كأمانة عامة دائمة للمنظمة، بينما يُعد مؤتمر العمل الدولي كسلطة عليا في المنظمة، ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء ولكن بطريقة فريدة من نوعها حيث يتشكل كل وفد دولة من أربع مندوبين، فإثنان يمثلان الحكومة وواحد عن العمال والآخر عن أصحاب العمل، أما مجلس الإدارة فهو الجهاز التنفيذي للمنظمة، حيث يتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية، كما يشرف على مكتب العمل الدولي ويعد جدول اعمال مؤتمر العمل...[26].

أما منظمة العمل العربية فقد أنشئت سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، متخصصة في البحث في قضايا العمل وإيجاد الحلول لها وتطويرها، ومما قامت بإنجازه إقرارها للاتفاقية العربية للحريات النقابية سنة 1977[27]. وهي تتشكل من جملة من الأجهزة وهي مؤتمر العمل العربي الذي يُعد بمثابة السلطة العليا في المنظمة، وهو يتكون من مندوبي الدول الأعضاء في المنظمة[28]، ومجلس الإدارة الذي يأتي بعد مؤتمر العمل العربي من حيث الصلاحيات وقد أقر العمل بصيغة مجلس الإدارة في الدورة السابعة في مارس سنة

---

[23] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 22.

[24] حسين قرساس، محاضرات في قانون وعلاقات العمل، جامعة المسيلة، ص 5، https://www.scribd.com/document/796061246/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%84%D9%89

[25] لأكثر توضيح راجع: جمال ونوقي، محاضرات في قانون العمل، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس جذع مشترك حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022، ص 34-35.

[26] ذو الفقار كاظم مطير، منعم ثاير فارس، 'دور القانون الدولي حماية حقوق العمال'، مجلة الإمام الكاظم للعلوم الإسلامية، العدد الرابع، ، 2018، ص 204، https://www.iasj.net/iasj/article/210929 ، 14-02-2024، 15:00.

[27] حسين قرساس، مرجع سابق، ص 6.

[28] أسامة عرفات أمين، 'دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية'، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسيوط، ص 457، https://journals.ekb.eg/article_71295.html ، 14-02-2024، 15:00.

1979، حيث عوض لجنة المتابعة[29]، وأخيرا مكتب العمل العربي الذي يعتبر بمثابة السكرتارية الدائمة للمنظمة، ويرأسه مدير عام هو المسؤول عن سير عمله وكذا عن تنفيذ قرارات مؤتمر العمل ومجلس الإدارة[30].

المحور الثاني: مفهوم عقد العمل

سنبحث في مفهوم عقد العمل من خلال تعريفه (أولا) وكذا العناصر المكونة له (ثانيا).

أولا: تعريف عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل وإن كانت المادة 8 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم.

أما التشريع المصري فعرف عقد العمل من خلال المادة 674 قانون مدني مصري بأنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"[31]، وهو تعريف يتقارب مع بعض التعريفات المقدمة لعقد العمل من قبل الفقه والتي اخترنا منها الآتي:

عرفه بعض الفقه بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال ذات طبيعة حرفية لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه، مقابل عوض"[32]. وقال فيه البعض الآخر: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا"[33].

ويتميز عقد العمل عن سائر العقود بكونه ينصب على الإنسان، وهذا ما دفع بالمشرع إلى إصباغ ميزة النظام العام على القواعد التي تحكمه، فهي قواعد آمرة بالرغم من ذاتية قواعد هذا القانون واتصافها بالمرونة وتمايز مصادرها التي أعطت نوع من الاستقلالية لقواعده[34].

---

[29] أسامة عرفات أمين، مرجع سابق، ص 458.

[30] المرجع نفسه، ص460.

[31] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 15.

[32] نقلا عن: ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 20.

[33] مليكة بوعيطة، 'عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري'، مداخلة قدمت خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مكز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29-03-2022، ص 3، https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/pdf/29032022.pdf ، 14-02-2024.

[34] العيد هلال، مرجع سابق، ص 30.

ولعقد العمل جملة من الخصائص من بينها أنه عقد رضائي غالبا، هو أيضا من العقود الزمنية، هو عقد ملزم للجانبين (العامل وصاحب العمل) وهو كذلك من عقود المعاوضة.

ثانيا: عناصر عقد العمل

يتأسس عقد العمل على جملة من العناصر وهي عنصر العمل(1) والأجر (2)، عنصر التبعية القانونية (3)، وأخيرا عنصر مدة العمل (4).

1. العمل

يمثل العمل محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل كل مجهود فكري أو عضلي أو هو هدف محدد يسعى العامل لتحقيقه أو إنجازه لمصلحة صاحب العمل[35]. وبهذا الشكل يستلزم القيام به من قبل العامل بصورة شخصية وهذا تبعا للمؤهلات التي يحوزها والتي كانت دافعا لرب العمل للتعاقد معه، وهو ما يؤكده تنظيم قانون علاقات العمل لفترة التجربة حيث يتأكد خلالها صاحب العمل من قدرات العامل وهذا ما أقرته المادة 7 من القانون رقم 90-11[36].

ولصحة اعتبار العمل عنصر في عقد العمل يلخص البعض[37] شروط تحقق ذلك في النقاط التالية:

- قيام العامل بالعمل شخصيا دون الاستعانة بأطراف أخرى؛

- تنفيذ محل العمل يكون وفقا لتوجيهات يقدمها صاحب العمل؛

- وجوب توفير الآليات اللازمة والظروف الملائمة لإتمام العامل لعمله في أحسن الأحوال؛

- ألا يندرج العمل ضمن ممارسة أعمال المصلحة العامة.

وهي شروط قررتها المادة 7 من القانون رقم 90-11؛ "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

---

[35] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

[36] فوزية سكران، المحاضرة الثالثة لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 3.

[37] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة،

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة...".

2. عنصر الأجر

يمثل عنصر الأجر أهم المسائل التي يصبو العامل لتحقيقها والتحسين منها كلما سمحت الظروف بذلك، وهو حق أقره التعديل الدستوري لسنة 2020 في الفقرة 2 من المادة 66: "كل عمل يقابله أجر". كما أقرت المادة 80 من القانون 90-11 أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، بينما عرفت المادة 81 من نفس القانون المرتب بأنه: "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه."

بينما وضحت المادة 82 من نفس القانون المقصود بعبارة الدخل المتناسب بقولها: "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال".

وقد عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الأجر بأنه: "يقصد بكلمة الأجور ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق

الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"[38].

ويتكون الأجر من عنصرين، واحد ثابت يتمثل في الأجر الأساسي الذي يحسب تبعا للرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو وظيفة وهذا بحسب السلم المعمول به في تصنيف الوظائف سواء كان وطني أو قطاعي، وآخر متغير ويتشكل من مجموع التعويضات والحوافز المالية التي ترتبط إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية[39].

والأجر القاعدي أو الأجر الأدنى المضمون يحدد بحسب ما تقرره المادة 87 من القانون رقم 90-11 بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

وأما عن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى فجاء النص عليها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59[40]: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل،

- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية،

- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية،

- الظروف الخاصة بالعزلة،

- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

ويحظى الأجر بالحماية القانونية من خلال مثلا ما تقرره نصوص الفصل الثالث المعنون الامتيازات والضمانات من الباب الرابع الموسوم بأجرة العمل من القانون رقم 90-11، فتنص المادة 89 على أن الأفضلية في دفع الديون تكون للأجور مقارنة بباقي الديون بما فيها ديون الخزينة وديون الضمان الاجتماعي. أيضا تقرر المادة 90 من ذات الفصل أنه لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ولا يمكن حجزها أو الاقتطاع منها

---

[38] نقلا عن: موسى بوعجيلة، مبارك بن الطيبي، 'حماية أجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري'، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 701.

[39] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 24.

[40] مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 8 فبراير سنة 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية عدد 8.

وهذا كله حتى لا يتضرر العمال الذين هم في حاجة لها. وتؤكد المادة 88 من نفس الفصل دائما أنه على المستخدم دفع الأجور عند أجل استحقاها وبصورة منتظمة.

3. التبعية

يشمل عنصر التبعية الإشراف والمتابعة والرقابة للموظف أو العامل من قبل صاحب العمل، وهي سلطات خولها القانون لهذا الأخير في مواجهة العامل أو الموظف، فهذا الأخير يقوم بعمله وينفذه تبعا لما يتلقاه من إرشادات وتوجيهات ونصائح من رب عمله. ويُجمع الباحثون في المجال على أن عنصر تبعية العامل أو الموظف إلى صاحب العمل أو المستخدم يظهر في عديد الصور أهمها؛ تبعية قانونية ويُعنى بها خضوع العامل أو الموظف إلى سلطة صاحب العمل أو رب عمله أي عليه أن يمتثل إلى ما يقرره في حقه من توجيهات وأوامر لتنفيذ العمل على أكمل وجه وإلا تعرض للعقوبات التي يقررها القانون في هذا المجال. وفي هذا الإطار تنص الفقرة 3 من المادة 7 من القانون رقم 90-11 على: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" وتلخص الفقرة الأخيرة من نفس المادة التبعية القانونية للعمال أو الموظفين إلى مستخدميهم في: "أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل". كما تؤكد هذا الأمر المادة 7 من الأمر 06-03: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

وتبعية اقتصادية ويقصد بها لدى البعض[41] أن العامل أو الموظف مرتبط بمستخدمه اقتصاديا ومعيشيا، ولا يمكنه ممارسة وظيفة أخرى لدى مستخدم آخر، والأجر يعد هو مصدر الرزق الوحيد بالنسبة له.

4. المدة المقررة للعمل

تُعبر عن الفترة التي يقضيها العامل أو الموظف تحت سلطة مستخدمه سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو القطاع العمومي. وحسب المادة 11 من القانون رقم 90-11 فالأصل أن مدة عقد العمل غير محددة عدا إن تم النص على غير ذلك بشكل مكتوب، وفي حال عدم وجود عقد عمل مكتوب، فالمفروض أن علاقة العمل تكون قائمة لمدة غير محددة.

أما عن ساعات العمل فتقدر بأربعين ساعة أسبوعيا في ظروف العمل العادية على مدار 5 أيام(الرجوع للأمر 97-03[42] المحدد للمدة القانونية للعمل).

---

[41] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 25.

تنص المادة 11 من القانون 90-11: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة". كما تنص المادة 12 من نفس القانون: "يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة." ثم أضيفت فقرة أخرى لهذه الفقرات عند تعديل المادة بموجب الأمر 96-21[43] ونصها: "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".

كما تنص المادة 13 من القانون رقم 90-11 أنه: "يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين:

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

- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل...".

وقد أخضعت المادة 12 مكرر المستحدثة بموجب الأمر رقم 96-21 عقد العمل المحدد المدة إلى رقابة مفتش العمل، حيث يتأكد من أن هذا العقد قد أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 وأن المدة المنصوص عليها في العقد توافق النشاط الذي وظف لأجله العامل.

---

[42] أمر رقم 97-03، مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3.

[43] أمر رقم 96-21، مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، مؤرخة في24 صفر عام 1417 الموافق 10 يوليو سنة 1996.