

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

تخصص : تنظيم وعمل

قسم العلوم الاجتماعية



موقف العامل المؤقت من العقود المحددة المدة

دراسة ميدانية بمديرية السكن والتجهيزات العمومية - أدرار -

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع

تنظيم وعمل *L.M.D*

إشراف الأستاذة:

و. محمداتني شهرالزاو

من إعداد الطالبتين:

ك. فونرو كلتوم

ك. فونرو عائشة

السنة الجامعية

2015/ 2014 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُضَوِّبُ السَّحَابَ الْمَوْبِقَ
الَّذِي يُرْسِلُ السَّمَكَ
الْمَوْبِقَ
الَّذِي يُرْسِلُ السَّمَكَ
الْمَوْبِقَ
الَّذِي يُرْسِلُ السَّمَكَ
الْمَوْبِقَ

شكر وعرفان

• قال تعالى: "رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا وعلى

والذي وأن أعمل صالحاً ترضاه".

• الشكر الأول والأخير لله عز وجل الذي منحنا الصبر لإتمام هذا العمل المتواضع.

• وعرفاناً بالجميل وتقديراً للجدد نتوجه بالشكر الجزيل والاحترام إلى

الاستاذة المشرفة "محمداتنبي شمرأ زاد" التي لم تبخل علينا بمعلوماتها القيمة ونصائحها وإرشاداتها الثمينة لتنبير لنا طريق هذا البحث جزاها الله خيراً.

• إلى كل المعلمين والأساتذة الذين بفضلهم وجهدهم أنجزنا هذا العمل أو البحث وخاصة أساتذة قسم علم الاجتماع.

• ولا ننسى في هذا المقام أن نتوجه بخالص الشكر إلى كل من مدنا بيد المساعدة من قريب أو عن بعيد كل باسمه.

كثروم وعائشة

اهدي هذا العمل المتواضع الى كل الذين يشجعون اليد التي تحمل القلم ، ويحبون الكلمة و يعيشون تحت ظلام العلم الى كل من يعشق النور .

الى التي اهدتني حبها وحنانها و قدمت الي زهرة شبابها الي التي كانت سندا قويا في اصعب الظروف و اقسى المحن الي اطيب و ارق قلب غي هذا الوجود الي التي اطال الله عمرها و ادام عافيتها .

الى الذي علمني كيف يكون الانسان اكبر من نفسه ، الي من تحمل و احتمل الي من كافح صابرا و اجتاح الصعاب مبحرا لأجل ان ارى النور ساطعا الي من افنى عمره كي انام الي سندي و قدوتي في هذه الحياة الي التي اطال الله عمره .

الى من فقدتها عيني وهي معي في كل حين روح الفقيدة الغالية عمتي "سليمة" .

الى جدي الغالية "سليمة" اطال الله عمرها .

الى شموع حياتي اخوتي [سعاد ، محمد ، حبيب ، محمد] الي من تقاسمت معها أيام الدراسة الجامعية و الطلوة و المرة أختي "زهرة" و الي بسمة البيت "سليمة" .

الى عماتي [زينة ، حياة ، الخديجة] و أعمامي الي زوجات أعمامي .

الى أخوالي و خالاتي "المنان ، حذيفة" و زوجات أخوالي .

الى بنات أعمامي حسناء ، كريمة ، مصرية ، صبيحة ، حياة ، فاطمة .

الى بنات أخوالي { سمير ، زينة ، محمد } .

الى بنات عماتي "عبدالله ، سميرة ، حياة ، كريمة ، نورا ، سعاد ، فاطمة" .

الى الفراشات الجميلات { نورا ، شيماء ، ندى ، رقية ، بشارة } .

الى كل من يحمل لقب فؤادو ، وايني ، بلال ، بسودة ، ضرواي .

الى من كان لي سندا و عوننا رفيق دربي إن شاء الله "ابن عمي" .

الى صديقتي الغاليتين { نورة ، نيرة } الي رفيقتي وزميلاتي اللواتي جمعتني بهم

الدراسة و الإقامة الجامعية { يمينه ، رقية ، سليمة ، يمينه ، فتيحة ، وهيبه ، جميلة

، وسيلة } الي التي تقاسمت معها أعباء هذا العمل "سليمة" .

و أتقدم بالشكر الخاص الي الذي ترك بصمته في هذا الانجاز و ساعدني على إتمامه

خالتي "سليمة" .

الى جميع طلبة جامعة احمد دراية ادرار .

الافلاس

فهرس المحتويات

الصفحة	كلمة الشكر
أ	اهداء
ب	اهداء
ج	الفهرس
د	قائمة الجداول
هـ	مقدمة
	الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة
01	- اشكالية الدراسة
02	- فرضيات الدراسة
02	- اسباب اختيار الموضوع
02	- الهدف من الدراسة
03	- تحديد المفاهيم
05	- منهج الدراسة
	الفصل الثاني: المفهوم النظري للعقود المحددة المدة
08	- تعريف عقد العمل
09	- مفهوم العقد دو المدة المحددة
10	- عناصر عقد العمل محدد المدة
12	- الشروط المتوفرة في العقد المحدد المدة
13	- سريان عقد العمل محدد المدة
16	- حقوق و واجبات العامل
22	- سلبيات و ايجابيات العقد المحدد المدة
	-الفصل الثالث: اساسيات حول العقود المحددة المدة
26	- الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة
35	- الحالات الغير مسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة
39	- مدة العقد و امكانية تجديده
40	- مدة العقد و امكانية التصرف فيها
40	- استراتيجية التجديد بعد انتهاء المدة
42	- انتهاء علاقة عقد العمل المحدد المدة
	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
46	- التعريف بالمؤسسة
46	- مدة الدراسة
47	- كيفية تطبيق الاداة
47	- عينة الدراسة

47	- الأسلوب الإحصائي المستخدم
48	- الجانب التحليلي
67	- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة
	- خاتمة
	- قائمة المراجع
	- الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
48	الجدول 01 يوضح توزيع استمارة البحث
49	الجدول 02 يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس
49	الجدول 03 يوضح توزيع المبحوثين حسب السن
50	الجدول 04 يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي
52	الجدول 05 يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية
53	الجدول 06 يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة
53	الجدول 07 يوضح بيانات وجهة نظر العامل للعقود المحددة المدة
53	الجدول 08 يوضح بيانات مدى مناسبة العمل بالعقود المحددة المدة للعامل
54	الجدول 09 يوضح مقارنة الحقوق المهنية للعامل المؤقت مع العمال الدائمين
55	الجدول 10 يوضح مدى سعي العامل المتعاقد لإنجاز العمل كما هو مطلوب
56	الجدول 11 يوضح الاستراتيجية المعتمدة في تجديد العقد
57	الجدول 12 يوضح حصول العامل على تكوين
57	الجدول 13 يوضح شعور العامل المؤقت انه عنصر فعال في المؤسسة
58	الجدول 14 يوضح علاقة العامل المؤقت مع العمال المؤقتين
59	الجدول 15 يوضح علاقة العامل المؤقت مع العمال الدائمين
60	الجدول 16 يوضح علاقة العامل المؤقت بمسؤوليه
60	الجدول 17 يوضح عمل العامل المؤقت كمتعاقد يتيح له فرصة تطوير علاقته مع الزملاء
61	الجدول 18 يوضح ما إذا كان عمل العامل المؤقت كمتعاقد يلبي له ما يرغب فيه
62	الجدول 19 يوضح شعور العامل بالمساوات بين ما يأخذ من مقابل وما يقدمه
62	الجدول 20 يوضح المقارنة في الاجر بين العامل المؤقت و الدائم
63	الجدول 21 يوضح حصول العامل المؤقت على حوافز مادية
64	الجدول 22 يوضح حصول العامل على ترقية في العمل
65	الجدول 23 يوضح اعتقاد العامل في تقديمه جهدا اكثر مما يتلقى من مقابل
66	الجدول 24 يوضح عمل العامل المؤقت كمتعاقد يسبب قلق على مستقبله المهني

مفصلة

تسعى المنظومة القانونية العمالية دائماً إلى تنظيم العلاقة بين أشخاص طبيعيين أو معنويين ينتجون بضائع أو خدمات ،وأشخاص آخرين ليس لهم سوى مجهودهم الفكري أو العضلي أي قوة عملهم، لكنهم بحاجة إلى راتب شهري لتلبية حاجياتهم الاقتصادية، وبالتالي فإنهم يضعون هذه القوة تحت تصرف و سلطة صاحب العمل ومن ثم تنشأ العلاقة بين المستخدم باعتباره مالك لوسائل العمل و العامل الأجير صاحب قوة العمل ، وغالبا ما تخضع قوة العمل إلى نظام يطلق عليه سياسة التشغيل التي تختلف في طبيعتها و برامجها من بلد لآخر.

إن الشروع في الإصلاحات هو سبب التحولات العميقة في كفاءات اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل نتيجة لضعف خلق مناصب الشغل لأن هذه الإصلاحات الاقتصادية جاءت بها قوانين التسعينات في خضم مسيرتها للتوجه الاقتصادي الجديد ، حاولت التوفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس اساسا مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة على سبيل الاستثناء ، و بين مصالح المستخدمين التي تتطلب أكبر نجاعة ممكنة في العمل ، وذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة و حرية التعاقد ومن هذا المنطلق اصبح اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة بمختلف اشكالها أكثر شيوعا و انتشارا و ذلك تحت مظلة نقشي البطالة و ازدياد الطلب على العمل فاستعمل في الآونة الأخيرة في المؤسسات الخاصة و العامة على حد سواء باعتباره من جهة من العقود المتغيرة و المرنة سريعة التأقلم مع متطلبات المؤسسة و من جهة اخرى باعتباره يضمن و يخدم مصالحهم فهي توفر مناصب شغل و لكن تجعل مركز العامل بعيدا كل البعد عن الاستقرار حيث تضمن للمستخدم إمكانية التخلص من العامل دون أن يكون هناك فصل تعسفي من طرفه و هذا ما يضمن المرونة للمؤسسة بتحكمها الكلي في العامل الأمر الذي دفعها للجوء إلى هذه العقود .

ومن خلال التحولات التي حصلت و تطور علاقات العمل التي أصبحت اليوم تتعامل بعقدين هامين بصفة خاصة ، فقد ارتأينا أن نظهر في بحثنا هذا "موقف العامل المؤقت من عقود العمل المحددة المدة " ، حيث نجد أن هناك عدد قليل من الدراسات و البحوث في علم الاجتماع التي تناولت مثل هذا الموضوع ، و هذا ما حاولنا دراسته بالكشف عن موقف العامل من العقود المحددة المدة معتمدين في تقسيم خطة البحث إلى أربعة فصول الفصل الأول يضم الإطار المنهجي للدراسة أما الفصل الثاني فتحدثنا فيه عن المفهوم النظري للعقود المحددة المدة أما الفصل الثالث فكان حول أساسيات حول عقود العمل المحددة المدة أما الرابع فيتضمن الدراسة الميدانية .

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب إختيار الموضوع

4- الهدف من الدراسة

5- تحديد المفاهيم

6- منهج الدراسة

01- إشكالية الدراسة:

في ظل التغيرات والتطورات التي طرأت على المؤسسات العالمية خاصة في السياسة الاقتصادية الجديدة أو ما يسمى اقتصاد السوق، وما نتج عنه من تحول في علاقات العمل، حيث أصبحت العقود محددة المدة بعد ما كانت غير محددة، تهدف إلى الحد من ظاهرة البطالة التي أصبحت تشكل هاجسا لدى الشباب خاصة خريجي الجامعات وحاملي الشهادات وكذا استغلال جل الكفاءات و القدرات المهنية بما يتوافق والتطور التكنولوجي .

و الجزائر كأحدى الدول النامية سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والمجتمع معا ومحو آثار التخلف وما خلفه الاستعمار، وعلى هذا الأساس جاء الاهتمام بدراسة العديد من القضايا و المشكلات في مقدمتها مسألة التشغيل التي تعتبر كملف اقتصادي واجتماعي طرح نفسه بقوة خاصة في الآونة الاخيرة، وهذا ما دفع بالدولة الجزائرية إلى تسطير العديد من برامج التشغيل عن طريق التنسيق الفعال بين العديد من الجهود، ومن بين هذه البرامج نجد نظام العمل بالعقود المحددة المدة عكس ما كان سائدا في السابق .

وبالرغم من أن معظم العمال متعلمين ومتحصلين على شهادات دراسية إلا أنهم يفضلون العمل في إطار العقود المحددة المدة لقلّة فرص العمل بغض النظر عن الآثار التي تنتج عن هذه السياسة كقصر مدة العقد وانعدام الاستقرار في العمل ومن هنا برز اهتمامنا بموضوع نظام العمل بالعقود المحددة المدة .

وبناء على ما تقدم فإننا سنعالج موضوعنا من خلال طرح التساؤل التالي :

ما مدى رضا العامل المؤقت من العقود المحددة المدة ؟

02-الفرضيات:

للإجابة على هذا الاشكال المطروح قمنا بالتحقق من الفرضيات التالية :

- نظرة العامل المؤقت للعقود المحددة المدة ايجابية.
- نظرة العامل المؤقت للعقود المحددة المدة سلبية.

03- أسباب اختيار الموضوع:

تتلخص الأسباب التي جعلتنا نختار دراسة موضوع "عقود العمل المحددة المدة وموقف العامل منها" في بعدين أساسيين أحدهما موضوعي والأخر شخصي.

أ- الأسباب الموضوعية:

* إن الموضوع راهن بالنسبة للمؤسسة الجزائرية وقد ساهم في التقليل نوعا مامن البطالة.

* إن انتشار العمال المؤقتين في المؤسسات الجزائرية أصبح يشكل ظاهرة اجتماعية فيما يخص الحياة المهنية للعمال المؤقتين .

*الاطلاع على الجانب القانوني الذي يبرز حقوق وواجبات العامل في إطار هذا النظام إلى جانب تخوف العمال المؤقتين من مصيرهم في استعمال هذا النوع من العقد ذو المدة المحددة خاصة عند نهاية مدته.

ب- الأسباب الذاتية :

بما أن أغلبية المؤسسات تستعمل العقود ذات المدة المحددة فإن هذا الموضوع يهم كل طالب وظيفة ،فكل طالب وظيفة جديدة يمر بهذا النوع من العقد في الوقت الراهن.

04- الهدف من الدراسة :

ككل بحث علمي يهدف إلى الإجابة على تساؤلات معينة فإن هذا البحث يسعى إلى

الأهداف التالية :

- التعرف أكثر على الجانب التشريعي الذي ينظم سير علاقة العمل بين العمال وأرباب العمل.
- الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم وإقبالهم على العمل.
- تسعى الدراسة الميدانية إلى الكشف عن طبيعة توظيف المؤسسة لحاجة العمال للاستقرار المهني من خلال ربط تحقيق أهدافها بتحقيق هدف العمال للاستقرار.
- الكشف عن طبيعة التغيرات التي من الممكن أن تطبع سلوك الافراد العاملين بنظام العقود المحددة إزاء إقبالهم على تحقيق أهدافهم المتعلقة بالعمل ومدى إشباعهم لحاجاتهم المختلفة.
- معرفة ما اذا كان عمل هؤلاء المؤقتين لا يجعلهم في المكانة التي يحتلها العامل الدائم حيث أن هذا الأخير قد يعمل في المؤسسة وقتا طويلا عكس العامل المؤقت الذي لا يتعدى عمله إلا شهورا معدودة مما يجعل معاملتهم تختلف عن العمال الدائمين.
- إثراء الحقل العلمي وإعطاء شرح للعمل المحددة المدة الذي بدأ ينتشر في الوسط الاجتماعي نتيجة ظروف وفتحية.

05- تحديد المفاهيم:

- تعريف العمل:

* لغة: المهنة والفعل، جمع اعمال، واعمال المركز ونحوه في التقسيم الإداري ما يكون تحت حكمه ويضاف إليه يقال قربه فلان من أعمال كذا، وفي الاقتصاد مجهود يبذله الانسان لتحصيل منفعة.¹

* اصطلاحا: العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والفكرية لإنتاج الثروات والخدمات.²

¹ - ابراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، ج1، دار الدعوة استنبول، تركية، 1989، ص628.

² - جورج فريدمان، رسالة في سيولوجيا العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص11.

***إجرائيا:** هو نشاط أو جهد فكري أو عملي يبدله الإنسان لتحقيق أهدافه وغاياته.

- **تعريف العقد:**

***اصطلاحا:** هو اتفاق ادارتين او اكثر على احداث اثر قانوني ،سواء كان هذا الاثر انشاء التزام او نقلة او تعديل او انهاء.

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 54 من القانون المدني بقوله:

والعقد هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص او عدة اشخاص ،نحو شخص او عدة اشخاص اخرين بمنح او فعل او عدم فعل شيء ما.

***إجرائيا:** هو ما الزم به المرء نفسه ولا يشترط وفق هذا التعريف وجود طرفين في العقد ،فيصدق كل ما الزم به الشخص نفسه ،ولو من غير وجود طرف اخر تؤثر ادارته في العقد ، كما هو الحال في العنق والطلاق ونحوهما.

***قانونيا:** هو توافق ادارتين او اكثر على انشاء رابطة قانونية او تعديلها او انهاؤها.¹

- **تعريف عقد العمل :**

***قانونيا:** هو العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع ولا يتعلق وجودها بمحض ارادة احد الطرفين ،كان يجعل الطرفان لانتهائه تاريخا محددًا ويعينا الالتزامات الناشئة عنه فترة معينة.²

***إجرائيا:** هو عقد لإنجاز الخدمات فيما يتعهد فرد ما العمل لمدة معينة مقابل اجر او تعويض لحساب صاحب العمل الذي يلتزم بتشغيله.

- **تعريف العامل:**

***إجرائيا:** هو كل فرد عاقل ذكر او انثى يعمل عملا يدويا او فكريا مقابل اجر في اي فرع من فروع النشاط الاقتصادي او الخدماتي.

¹ - عبد القادر القرشي ،دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية،ص74.

² - عبد القادر القرشي،نفس المرجع،ص78

06- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لظاهرة ما لاكتشاف الحقيقة و
الاجابة على التساؤلات التي يثيرها الموضوع ،حيث ان لكل ظاهرة صفات وخصائص تختلف
عن الاخرى هذه الصفات تفرض على الباحث منهجا معيناً للدراسة.

وقد استعملنا في دراستنا المنهج الوصفي بالإضافة الى المنهج الاستطلاعي .وهذا لان
هذان المنهجان هما الأنسب والأصح لدراستنا لأنهما يرميان الى وصف وتشخيص الظاهرة
المدرسة من مختلف جوانبها واتجاهاتها الحديثة في مجال العقود المحددة المدة وتحليل بعض
القوانين والتشريعات التي من شأنها إفادة موضوع دراستنا والتدقيق فيها وكذلك جمع البيانات
والحقائق ومحاولة تفسيرها من خلال إجراء مسح ميداني والحصول على ملاحظات والتي
تعتمد بدرجة أولى على اختيار عينات مناسبة وتحليل المعطيات.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : المفهوم النظري للعقود المحددة المدة

1- تعريف عقد العمل

2- مفهوم العقد ذو المدة المحددة

3- عناصر عقد العمل المحددة المدة

4- الشروط المتوفرة في العقد المحدد المدة

5- سريان عقد العمل المحدد المدة

6- حقوق وواجبات العامل المؤقت

7- سلبيات وإيجابيات العقد المحدد المدة

- أولا : تعريف عقد العمل

هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وإرادته وتوجيهه لمدة محددة مقابل أجر عين ومحدد سلفا .¹

تعريف عقد العمل في القانون الجزائري :

أ- بالنسبة للمحاولات التشريعية

حددت المادة 54 من القانون المدني على أنه : " اتفاق يلتزم بموجب شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو عدم فعل شيء ما "

ب- بالنسبة للمحاولات الفقهية :

اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشراف مقابل عوض .²

تعريف آخر :

وضع المشرع الجزائري تعريف لعقد العمل وعليه يمكن تعريفه على أنه اتفاق بمقتضاه يضع الأجير نشاطه المهني في خدمة المؤجر الذي تصبح له سلطة و الذي يعطي له مقابلًا ماليًا يستدعي بالأجر .

أي أن شخص يتعهد بالقيام بعمل لشخص آخر مقابل أجر ، هو كذلك ناتج عن اتفاق بين أطراف العقد ويمكن تعديله بناء على الإدارة المشتركة للعامل والمستخدم حيث

¹ - سليمان جزر الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتبة الجامعية الحديثة ، منسقط ، 2010 ، ص 50

² - عبد القادر القرشي ، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في المؤسسة ، 1997 ، الجزائر ، رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية ، ص

أن القانون ينص على أن العقد هو شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقده ولا تعديله إلا باتفاق أو لأسباب يقرها القانون ، فيجب ان يكون ملزم للطرفين و أن يكون متبادلا وبالمقابل .¹

ثانيا : مفهوم العقد ذو المدة المحددة :-

العقد ذو المدة المحددة تطور حيث أصبح مرحلة أولية للدخول في عالم الشغل ، إلى جانب أن العامل المؤقت له الحظ أحيانا يعد أخذ تأهيل وأقدمية أن يصبح العامل دائم يعقد ذو مدة محددة .

فتعريف العقد ذو المدة المحددة .²

هو العقد الذي أجله محدد يحدث محقق وهذا الحدث يكون محدد في العقد بوجود تاريخ أي يكون فيها تحديد لمدة انتهاء علاقة العمل .

كذلك يعرف على أنه اتفاق يعد بمتقاضاه شخص بتقديم عمله الآخر لمدة محددة مقابل أجر ، كما أن العقد ذو المدة المحددة هو ما قد حددت مدته لحدث مستقبلي أن يكون الفسخ ليس متعلق بإرادة كل من الطرفين .

ويعتبر العقد محدد المدة إذا حدد له تاريخ معين ينتهي فيه ، فقد يتحدد التاريخ على نحو صحيح ، كما يتحدد بنهاية مدة معينة كأن ينتهي بعد سنة أشهر من تاريخ إبرامه مثلا ، أو ينتهي بنهاية موسم معين كموسم الصيف وينتهي في هذه الحالة وإن لم تكن محددة تحديدا صريحا ودقيقا ، إلا أنها قابلة للتجديد فهي تحدد بمجرد الإنتهاء من العمل المنفق عليه .³

¹ - سليمان بدر الناصري ، المرجع السابق ، ص 50

² - مسعفي قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، ط 2 ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2011 ، ص 112 - 114

³ - توفيق حسن فرح ، قانون العمل ، الدار الجامعية ، سنة 1986 ، ص 421 - 422

ثالثا : عناصر عقد العمل محدد المدة :

يقصد بعناصر عقد العمل تلك الخصائص التي تميزه عن العقود الأخرى وخاصة العقود المتشابهة له مثل عقد المقاولة أو عقد الشركة أو الوكالة..... الخ .

1- عنصر العمل :

العمل هو نشاط جسماني أو عقلي فقد يتعلق بنشاط تجاري أو زراعي أو صناعي أو خدمة كما قد يكون العمل أدبيا أو فنيا ، والعامل محل اعتبار ، فهو ملزم بتنفيذ محل العقد دون تكليف شخص آخر ، لذلك فإن علاقة العمل تنتهي بوفاة العامل ، وعقد العمل يتميز بطابع الإستمرارية وتنفيذ متتالي ، ولهذا تكون آثار بطلانه مقتصره على المستقبل¹.

2- عنصر التبعية :

إن هذا العنصر هو أهم عناصر عقد العمل ، سواءا كان عقدا محندا أو غير محدد المدة ، وهو متوافر بقوة القانون ، ولا حاجة لأن ينص عليه العقد .

والتبعية هي أن يقبل العامل وضع نفسه تحت سلطة المستخدم² ، وهذه السلطة هي سلطة إصدار التعليمات التي تخص العمل ، والزام العامل بتنفيذها وإلا كان عرضة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه ، لذلك فالعمل يسير حسب ما يراه المستخدم وليس كما يراه العامل .

¹ - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2003 ، ص 32

² - عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 32

والفقه والقضاء متفقان على أن عنصر التبعية هي العنصر الذي يميز كعقد العمل عن غيره من العقود المشابهة فللقاضي حرية التقدير في وصف العلاقات بعد معرفة حقيقتها وتكييفها¹.

ومن العقود المشابهة لعقد العمل ، نجد عقد المقاولة إلا أنهما يختلفان في تحمل التبعية ، حيث يتحملها المقاول و لا يتحملها العامل ، وأيضاً فيما يخص الخضوع لتشريعات العمل المختلفة التي تحدد ساعات العمل ، الإجازات ، تقدير الأجر ، ضماناته فهي تشريعات تخص العامل دون المقاول ،² وعنصر التبعية من الناحية الاقتصادية يقوم على عنصرين هما :

- أن يعتمد من يقوم بالعمل على أجره .
- أن يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي إليه كل ما يحصل عليه من أجر عمله .

وقد سبق الفقه الإسلامي في إتخاذ معيار التبعية للترقية بين عقد العمل وغيره من العقود كعقد المقاولة ، ومن ذلك فرق بين الأجير الخاص والأجير المشترك .

فما الأجير المشترك هو من يستأجر لعمال معين لا يختص به أشخاص أو أشخاص معينين وهو عقد المقاولة .

أما الأجير الخاص فهو من يستأجر لمدة معينة بعمل يختص به شخص معين أو أشخاص معينون وهو عقد العمل³.

¹ - بوضيف عمار ، رسالة ماجستير بعنوان التبعية في عقد العمل ، جامعة الجزائر ، 1988 ، ص 47 .

² - عبد الرزاق أحمد المنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1964 ، ص 44 .

³ - جلال علي السديري وأثر سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1995 ، ص 54 .

3- عنصر الأجر :

يعتبر الأجر التزاما عقديا يقع على المستخدم والذي يقدمه للعامل مقابل قيام هذا الأخير بالعمل ولا يتصور قيام علاقة عمل بدون أجر ، و لم يترك المشرع أمر تحديد الأجر للمستخدم 11/90 من القانون 27 وحده ، و إنما تدخل ليضمن الحد الأدنى من الأجر ، فقد نصت المادة على أنه : >> يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم<<

وعنصر الأجر يقابله عنصر العمل الذي يقدمه العامل ، والذي على قدر ما بينهما من تكافؤ يتحقق لعقد العمل ، توازنه الاقتصادي ¹.

4- عنصر الزمن (المدة) :-

يقصد بعنصر الزمن المدة التي يضع فيها العمل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة وإدارتها ²، وهي المدة التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة هذه المؤسسة وغالبا ما يبرم عقد العمل لمدة غير محددة ، غير أنه وكاستثناءا يمكن أن تكون محددة المدة .

وعقد العمل عقد زمني لأن الخدمات التي يؤديها العامل لا تقاس إلا بالزمن فالزمن عنصر جوهري فيه ، لأنه هو الذي يحدد مقدار المحل المعقود عليه ³.

رابعا : الشروط المتوفرة في العقد المحدد المدة

لكي تكون العقود المحددة لمدة سليمة قانونيا يجب أن تتوفر الشروط وهذا حسب

القانون الساري المفعول ، ألا وهو القانون 11/90

¹ - جلال علي العنوي وأبور سليم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 365

² - جلال مصطفى القرشي ، قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص 110

³ - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الإلتزام بوجه عام) ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة ، 1952 ، ص 166

- عقد العمل يجب أن يكون كتابيا
 - يكون حسب نصوص قانون 11/90
 - يبين بدقة العمل وفي جميع هذه الحالات التي ذكرناها ومدة علاقة العمل وزيادة على ذلك أسباب المدة المقررة أي على المستخدم أن يذكر في عقد العمل المدة طبعا وأسباب هذه المدة بمعنى سبب التوظيف
 - يأخذ نفس الحقوق والقواعد التي تمس العقد ذو المدة غير المحددة
 - أن تكون هناك فترة تجربة على الأقل يوم في الأسبوع مثلا من 06 أشهر من مدة العمل
 - ظروف التجديد يجب أن تكون معلنة في العقد¹
- خامسا : سرعان عقد العمل محدد المدة وإنتهائه**

إن قيام العمل بالشروط والعناصر التي سبق ذكرها ، قد تطرا عليه بعض التطورات والأوضاع المختلفة ، فتؤثر في الحياة المهنية للعامل وتتمثل في تغيير علاقة العمل أو تعليقها أو انتهائها بأحد الأسباب .

وما يهمنا في البحث هو عقد العمل محدد المدة ، وما دام أن الأوضاع التي تطرا عليه ترد أيضا على عقد العمل غير محدد المدة ، لعدم تخصيص المشروع قواعد خاصة تطبق عليه فإننا سنتناول ذلك بالقدر الذي يمس عقد العمل محدد المدة .

1- **تغيير عقد العمل محدد المدة :** عادة ما تقوم نزاعات تعرض على القضاء نتيجة التغيير في علاقة العمل ، أو في إحدى الإلتزامات الناتجة عنها وفي أغلب الأحيان يحدث ذلك بالإرادة المنفردة للمستخدم ، مما يؤدي إلى تحميله المسؤولية العقدية غير أنه

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1998 ، ص

بالرجوع إلى المادة 63 من القانون 90 - 11 بحدها تنص على تعديل عقد العمل ، إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد لأكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها القانون كما تنص المادة 63 من نفس القانون عليه يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعمال والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون .¹

يتبين ن خلال أحكام هاتين المادتين أن التغيير في علاقة العمل بوجه عام يتم إما بناءا عن تغيير النصوص القانونية أو بناءا على اتفاق الطرفين .

2- **تعليق علاقة العمل المحدد المدة :** يمنح القانون للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة ، وذلك طبقا للأسباب المنصوص عليها بالمادة 64 من القانون 90-11 ولا يمكن للمستخدم تعليق علاقة العمل دون أن يستند إلى الحالات المنصوص عليها حصرا في المادة 64 ، وتترتب عى تعليق علاقة العمل ما يلي :

- إعفاء الطرفين من التزامتها المتبادلة .

- إيقاف رابطة التبعية القانونية .²

غير أن ما يسوقفنا في هذا العنصر الإشكال المتعلق بتصادم فكرة تعليق علاقة العمل محدد المدة مع طبيعة العقد في ذاته (عقد مؤقت) ، ولأجل ذلك يمكن أن نعالج فرضيتين هما :

- **الفرضية الأولى :** وهي التي يزول فيها سبب تعليق علاقة العمل قبل إنقضاء العقد ومثال ذلك يتوقف العامل مؤقتا بسبب عطلة مرضية ، ففي هذه الحالة فإن العامل يعاد

¹ - الحمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة دراسة ميدانية وتطبيقية ، مذكرة التخرج نيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، المعهد الوطني للقضاء ص 37

² - الحمزة جيهاد ، المرجع نفسه ، ص 32.

إدراجه في منصب عمله لإكمال المدة المتبقية من العقد ، وهذا تطبيقاً لمقتضيات النادة 65 من القانون 90-11 والتي تقضي بإعادة إدراج العمال إلى مناصبهم بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل .

- **الفرضية الثانية** : وهي التي يزول فيها سبب تعليق علاقة العمل بعد انقضاء مدة العقد ، ففي هذه الحالة لا يحق للعامل أن يطلب إعادة إدراجه في منصبه لتنفيذ العقد وذلك بسبب أن إبرام العقد لمدة محددة كان لأجل حالات بطبيعتها موقته أي حالات المادة 12 من القانون 90-11 أي زوال الداعي لتلك الحالات ينقضي معه العرض لتنفيذ العقد المرتبط بها.¹

3- انتهاء عقد العمل محدود المدة : نصت المادة 66 من القانون 90 - 11 على حالات انتهاء عقد العمل وهي : البطلان أو الإلغاء القانوني - الاستقالة - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة - العزل - العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع - التسريح للتقليص من عدد العمال - انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة - التقاعد - الوفاة .

ونلاحظ أن هذه الأسباب هي نفسها الأسباب التي ينتهي بموجبها عقد العمل غير محدود المدة إلا فيما عدا حالة انقضاء أجل عقد العمل الذي يتميز صنفين وهما أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية غير عادية.²

¹ - الحمزة جيهاد ، عقد العمل محدد المدة دراسة ميدانية وتطبيقية ، مذكرة التخرج نيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، المعهد الوطني للقضاء ص 38

² - الحمزة جيهاد ، المرجع نفسه ، ص 39.

ساسيا : حقوق وواجبات العامل :

1/ حقوق العامل المؤقت :

ورد في قانون علاقات العمل في المادة 05 مجموعة من الحقوق وأطلق عليها عبارة الحقوق الأساسية ، وورد في المادة 06 حقوق أخرى وأطلق عليها عبارة بحق للعامل وهنا ينور التساؤل عن المقصود بالحقوق السياسية حيث ذهب البعض إلى القول بأنها هي الحقوق المنصوص عليها في الدستور ، غير أن بعض الحقوق الواردة في المادة 06 هي كذلك منصوص عليها في الدستور ، ورغم ذلك لم يطلق عليها القانون 90 - 11 عبارة الحقوق الأساسية وتمثل هذه الحقوق في :¹

أ- الحق في الأجر :

أقد نص قانون علاقات العمل الفردية من المادة 08 منه على الحق في الأجر كما يلي :
للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، وينقاضي بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتاج عمله .

فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل ، كما يعتبر أهم التزامات المستخدم ، الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة ، وذلك في مختلف تشريعات العمل .

من حق العامل أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للمادة 88 من القانون 11 - 90 والتي تنص على أنه : -

يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه .

ولقد أقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك :

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون 90 - 11 .

¹ - عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1994 ، ص

- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من القانون 90 - 11 وكذلك المواد من 775 إلى 778 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

- عدم التنازل عن الأجر المادة 173 من الأمر المنعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹ .

ب- الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة

تنص المادة 91 من القانون 90 - 11 : تتم المشاركة في الهيئة المستخدمة كما يلي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مكان كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل² .

- بواسطة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 ، وهذه المادة بدورها تحيل إلى المواد من 92 إلى 97 ويستوجب الإشارة إلى أن المادة 97 تتطلب أن يتوفر في مندوب العمل شروط معينة³ .

- أن يكون العامل مثبتا

- أن يتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل .

- أن يكون بالغا 21 سنة على الأقل .

تتمتع لجنة المشاركة - ميدنيا - بصلاحيات معتبرة في ميادين مختلفة حيث على الهيئة المستخدمة استشارتها ، وقد لوحظ أن :

¹ - عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1964 ، ص 103 - 104

² - عبد الرزاق أحمد السنهوري ، المرجع نفسه ، ص 104

³ - صلاح محمد أحمد دياب ، بطلان العمل وأثاره على حقوق العامل ، دار الكتب القانونية ، دار شحات للنشر والبرمجيات ، مصر ، 2010 ، ص 63 - 65

المشرع حول اللجنة المشاركة بإدلاء الرأي حول برامج التكوين وهو نوع من الرقابة على المستخدم بالإضافة إلى الرقابة التي تمارسها مفتشيات العمل طبقا للمادة الثانية وما يليها من القانون 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل .

ج- الحق في الترقية :

تنص المادة 61 من القانون 90 - 11 :

تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب التسلسلي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه .

وقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعامل على تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة .

والهدف من الترقية هو تشجيع العامل على المواظبة والتطور في حياته المهنية الذي يشغله ؛ باعتبار أن نتائج عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن .

والجدير بالملاحظة أن الترقية ترجع إلى جهد العامل ومصدرها القانون والعقود والاتفاقيات الجماعية .

وقد صدر في هذا الصدد قرار عن المحكمة العليا مفاده أنه تتم ترقية العامل بموجب مقتضيات الاتفاقية الجماعية بموجب دعوى قضائية¹ .

د- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

للاستفادة من الضمان الاجتماعي يتعين على العامل المصاب أن يعلن عن الحادث الذي تعرض له في الأجل المحدد قانونا لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، كما يجب على هذا الأخير أن يقوم بإجراء خبرة للضحية للتحقق من طبيعة الإصابة هل هي إصابة

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1994 ، ص

مهنية أو إصابة عادية ، هل يرجع سببها لحادث عمل أم لمرض عادي وهو ملزم بالقيام بهذا الإجراء والبت في الطابع المهني للحادث خلال عشرين يوم ابتداء من تاريخ التصريح بالحادث وتبليغ المصاب بقراره بواسطة رسالة موصى عليها مع الإسماعر بالاستلام ، وفي هذا الطرف الصعب الذي يكون فيه العامل إليه تشييدها بالنسبة لهياة الضمان الاجتماعي ، بالرغم من كونها مؤسسة تابعة للدولة .

لقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل بهدف رعايته لأداء مساهمة بصورة فعالة ، إذ أن الحق في الحماية أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر .

هـ - الحق النقابي :

كرس دستور 2008 ، وقبله دستور 1989 و 1996 الحق النقابي في المادة 56 منه التي نصت على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين .

وسار على هذا النهج القانوني رقم 90 - 14 الصادر بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، وقد نصت المادة الأولى منه أن هذا القانون يطبق على مجموعة العمال الأجراء وعلى المستخدمين ونص في المادة 02 منه أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى ، الذين ينتمون للمهنة الواحدة ، أو الفرع الواحد ، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية¹ .

و- الحق في الإضراب

نظم هذا الحق المعترف به دستوريا - القانون 90 - 02 ، المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، في المادة 24 وما يليها منه ، وتنظيم الحق في الإضراب يتعلق أساسا بشروط اللجوء إلى هذه

¹ - أحمد سليمان ، المرجع نفسه ، ص 66

الوسيلة الجماعية ، ولا سيما شريعة ممارستها ، وفي هذا الصدد فقد حكمت المحكمة في قضية تتمثل في طرد عامل من عمله نتيجة إضراب غير شرعي شارك فيه ، بدعوى أنه لم يستدعي للمثول امام لجنة التأديب وأن شروط شرعية الإضراب الذي لا يعتبر شرعا إذا شمل سوى ثلث عدد العمال ذلك أن المادة 28 من القانون رقم 90 - 02 تشترط اتخاذ قرار الإضراب من نصف عدد العمال

2/ واجبات العامل

سنكتفي فيما يأتي بشرح الإلتزامات التي يترتبها عقد العمل في ذمة العامل والتي تطلق عليها المادة 7 من قانون 90 - 11 تعبير " واجبات العمال " وتتلخص تلك الإلتزامات في فئتين أساسيتين :

تتخصر الفئة الأولى في تنفيذ العمل وإطاعة أوامر رب العمل .

وتتخصر الفئة الثانية في عدم مناقسة رب العمل وعدم إنشاء أسرار العمل أو تنفيذ العمل بأمانة وثقة .¹

أ - أداء العمل وإطاعة الأوامر

يتعين على العامل الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم ، ويتمثل هذا الإلتزام أساسا في قيام العامل بتنفيذ ما يجب أن يتم بصفة شخصية وذلك ، دون اللجوء إلى التنفيذ بمقابل .

مع العلم أن تنفيذ العمل المحدد في العقد يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكولة للعامل .²

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1998 ، ص

104-105

² - أحمد سليمان ، المرجع نفسه ، ص 148 - 149

ولأجل تحقيق ذلك وجب أن يخضع العامل لأوامر وتوجيهات المستخدم وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 90 - 11 في فقرتها الثالثة على أن ينفذ العمال التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية ، التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة العادبة للسلطة .

ب- واجب أداء العمل :

هذا الواجب المرتبط بمنصب العمل هو الواجب الرئيسي من بين الواجبات الأخرى ذلك أن العامل يجهز قوة عمله مقابل أجر .

ويتحقق تنفيذ الإلتزام من طرف العامل نفسه وبعناية ، ويترتب الطابع الشخصي للإلتزام الأجير عن طبيعة علاقات العمل في حد ذاتها .

ج- الإلتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع للرقابة الطبية

هذا الإلتزام عبارة عن تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية ويكون الغرض منه حماية العامل والآخرين والممتلكات مثل : ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل .

إضافة إلى ذلك فإن العامل ملزم بالإمتثال للرقابة الطبية التي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل وأهليته على القيام بالنشاط الموكول في الزمان والمكان .

د- الإلتزام بالسمر المهني

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة لأن المستخدم يضع ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العاملين ، ثمة يتوجب على العامل المحافظة على أسرار المهنية وخاصة المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك واحتكار وامتياز المستخدم ، مثل الوسائل المستعملة في تركيبة المنتج وعلى أية حال كل مطومة من شأنها أن تشغل من طرف المنافس استغلالا يترتب عليه خسارة المستخدم ومن ذلك يمنع على العامل إخفاء ملفات الخدمة أو أوراقها ووثائقها أو اتلافها أو إطلاع الغير عليها

، ولا يتحرر العامل من الترام السر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته ، كما فرضت المادة 24 من قانون تشغيل الأجانب عقوبات جزائية على الإخلال بالسر المهني

1.

سابعاً : سلبيات وإيجابيات العقد المحدد المدة

1- السلبيات :

- إن العقد المحدد المدة أدى إلى إدراج تنظيم جديد حيث أن مكانة العامل المؤقت فقيرة من ناحية التشريعات .
- العقد المحدد المدة يجعل المكانة المهنية للعامل غير مستقرة ، وهو لا يؤدي إلى تطور وترقية مهنية ، ولا يخطر العامل المؤقت أو يترشح للنقابة ، ولا وجود لمسار مهني .
- كذلك العامل المؤقت لا يشارك في الحياة المهنية للمؤسسة ، و لا في نشاطات لجنة المشاركة ، وهذا ما يؤثر على نفسية العامل المؤقت ، زيادة على عدم استقرار العامل حتى من الناحية الاجتماعية .²
- ولكن تبقى المؤسسة هي المستفيدة من هذا الوضع مما يعطيها تحكماً أكثر في العمال المؤقتين .³

2- الإيجابيات :

هناك إيجابيات خاصة بالمؤسسة والعمال

¹ - أحمد سليمان ، نفس المرجع السابق ، ص 149

² - سليمان بدر الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتبة الجامعية الحديثة ، 2010 ، ص 100-101

³ - عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة : 1964 ، ص 44

بالتسوية للمؤسسية : المؤسسة لها القدرة على تكيف العمال مع كثافة العمل والتغيرات الموسمية مما يعطي نوع من المرونة في التسير وأيضا في العقد المحدد المدة لها كذلك من التقليل والتخفيف من التكاليف مثلا : التسريح والإستقالة لا وجود لها في العقد إذا لا وجود لتعويض .

بالتسوية للعامل المؤقت : رغم وجود أزمة عمل في الجزائر بالانتشار الواسع للبطالة وقلة فرص العمل فإن العقد المحدد المدة يجنب العامل المؤقت الوقوع في هذه المشكلة وأو بصفة مؤقتة ، حيث يضمن له أجر يساعد على تلبية حاجياته وإعطائه فرصة ، حيث يأخذ نوع من التسهيل والتجربة في ميدان العمل ويؤمله ربما ليصبح عامل دائم¹.

¹ - عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1964 ، ص

الفصل الثالث

الفصل الثالث : أساسيات حول العقود المحددة المدة

- 1- الحالات المسموح بها إبرام عقد العمل المحددة المدة
- 2- الحالات الغير مسموح بها إبرام عقد العمل المحددة المدة
- 3- مدة العقد المحددة المدة وإمكانية تجديده
- 4- مدة العقد وإمكانية التصرف فيها
- 5- استراتيجية التجديد بعد انتهاء المدة
- 6- إنهاء علاقة عقد العمل المحددة

أولا : الحالات المسموح بها إبرام عقد العمل المحددة المدة

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في القوانين السابقة حيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي¹، وليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إلى إبرامه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11 / 90 حيث حصرها في أربعة حالات كما يلي : >> يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت 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

ثم جاءت المادة 02 من أمر 21 / 96 المعدل والمتمم لقانون 11 / 90 والمؤرخ في 1996/07/04 لتصنيف حالة جديدة كما يلي :

>> ... عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها << بما يبدو من الوهلة الأولى أنها حالة خامسة لكن سنرى أن الأمر لا يقتصر عن كونها مجرد حالة .

¹- بلميحوت عبد الناصر، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري ، موقع الانترنيت :

1- استخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقتا :

يتم الاستخلاف في عقد العمل المحدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل صاحبه غائبا مؤقتا ، وهذا ما أكدته المادة 09 من الأمر 75 / 31 والمادة 27 من القانون 82 / 06 والفقرة الثانية من المادة 12 للقانون 90 / 11 .

وحسب المادة 12 / 20 فإن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عند ما يتعلق الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب العمل المتعاقد معه لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا ، وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة ، وعليه يجب استنادا إلى هذا النص القانوني المذكور لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان والثالث عبارة عن إلتزام يقع على عاتق صاحب العمل .

- أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت .

- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب .

- صاحب العمل يكون مجبرا على الإحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه .

أ- استخلاف عامل مثبت

إن الأمر يتعلق بالعامل الذي سبق و إن خضع لفترة تجريبية كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة ، حيث نصت المادة 18 من نفس القانون على إمكانية خضوع العامل لفترة تجريبية قبل تثبيته في منصب عمله ، ويتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمله مماثلة ، ويخضع لنفس الواجبات¹.

¹ - الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر 2005 ، ص 57

لكن بالرغم من أن هذا العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرين إلا أنه إذا كان في فترة تجربة ولا زال لم يثبت بعد في منصب عمله فلا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه قانونا عن طبقا للحالة الثانية من المادة 12 المذكورة سابقا¹، لأن العامل المثبت يتمتع بحصانة لا يمكن في أي حال من الأحوال تعديل أو إنهاء علاقة عمله إلا وفق إجراءات خاصة نص عليها القانون .

ب- أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقتة

بعد التعرف على صفة العامل المثبت نأتي للوقوف عند الشرط الثاني المتمثل في الغياب المؤقت للعامل المثبت ، حيث نجد أن المشرع الجزائري حتى وإن لم يعرف نظام الغيابات فإنه قام بمعالجته بموجب المواد 53 وما يليها من قانون 11/90 ، فحددت المادة 54 من هذا القانون حالات الغياب المسموح بها والتي تشمل كل عامل يقوم بعمل له علاقة بالتمثيل النقابي وبتمثيل المستخدمين أو بفتح الدورات الخاصة بالتكوين المهني من أجل تحديد معارفه ومؤهلاته العلمية والمهنية ومشاركته في امتحانات أكاديمية ومهنية ، كما يشمل الغياب حادثا من الأحداث العائلية كزواج العامل وولادة مولود له ، زواج أحد فروع أو وفاة أحد الفروع أو الأصول والحواشي المباشرة له وزوجه كما يسمح للعامل أيضا بالتغيب مؤقتا لتأدية فريضة الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية² .

فكل هذه الحالات لا تتطلب استخلاف العامل الدائم الغائب بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة ، لأن المدة التي يسمح بها نظام الغياب للعامل أن يتغيب فيها مدة قصيرة وحتى بالنسبة للحالات التي لا يحدد مدتها القانون صراحة فقد قيدها بموافقة صاحب العمل .

¹ -koriche ihamed nasserEddine k , droit du traoail , office des publications Unversitaires , Tòm e 1 , Alger 2009 . p 139 .

² - عبد الحليم أمون ، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري قصر الكتاب ، البليلة 2007 ، ص 34

وبالتالي يمكن القول بأن الحالات التي تقصدها الفقرة الثانية من المادة 12 والتي إذا قامت يمكن اللجوء فيها إلى إبرام عقود محددة المدة هي حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها بموجب المادة 64 قانون 11/90 كما هو الحال مثلاً في أداء فترة الخدمة الوطنية أو عندما يتعذر على العامل الدائم مزاولة عمله نتيجة لمرض خطير يلحق زوجه أو أحد أبنائه¹، حيث يكون العامل الدائم غائب فعلاً لفترة مؤقتة طالت أو قصرت وهي مرتبطة بشغل المنصب، لكن من أجل ضمان استمرارية أداء المؤسسة لنشاطها يجيز المشرع اللجوء إلى استخلاف العامل بموجب عقد محدد المدة، مع ملاحظة أن ما يؤكد هذا هو ما جاء في نص المادة 65 قانون 11/90 التي نصت على أنه يعاد إدراج العمال الذين علقت علاقة عملهم قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انتهاء الفترات التي تسببت في تعليق العمل.

ولكن ما هي المدة التي يجب فيها على المستخدم الإحتفاظ للعامل الغائب بمنصب عمله؟

من الناحية العلمية هناك بعض الحالات يكون التاريخ فيها غير معلوم بحيث تتوقف عودة العامل الغائب إلى عمله على الحالة التي علقت من أجلها علاقة العمل ومثال ذلك العطلة المرضية، حرمان العامل من الحرية حتى يصدر في حقه حكم قضائي نهائي، ومع هذا فإنه إذا صادف العامل حالة تعليق فإنه لا يتخذ قرار استخلاف العامل محل التعليق عن طريق التوظيف الخارجي إلا بعد أن يتأكد من خلال المعطيات التي بحوزته بأن مدة الغياب تبرر فعلاً ذلك من أجل التسيير الحسن للمؤسسة، ولا بد من تطابق هذه المدة مع المعطيات التي بحوزته حتى وإن اقتضى الأمر تجديد العقد في حالة تمديد مدة الغياب.

¹ - أنظر المادة 64 من القانون 11/90 التي تنص على حالات تعليق علاقة العمل.

2- أشغال دورية ذات طابع متقطع

الشرط الأول : أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية ومعنى ذلك النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل إلى التعاقد من حين لآخر بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي والمألوف الذي يمارسه ، كما يمتاز بعدم التواصل وعدم الاستمرار في الزمن بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أم قصرت ثم يتوقف .

الشرط الثاني : هو الطابع المتقطع لهذا الأشغال الذي يطغى عليها صفة الدورية بحيث أن الأشغال المعينة لهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما على أداء مهامها و لكن ليس بصفة نهائية .

وقد يتساءل من يتعامل مع هذه الحالة عن الفرق الذي قد يوجد بينه وبين الحالات الأخرى من المادة 12 من القانون 11/ 90 نظرا لأوجه التشابه بين هذه الحالات لا سيما مع الحالة الأولى والحالة الرابعة .

3- تزايد العمل وأسباب موسمية :

بالرغم من أن المشرع الجزائري جاء بالفقرة الخامسة من المادة 12 من القانون 11/90 على أساس أنها حالة واحدة ، لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين وهما تزايد العمل والأسباب الموسمية¹.

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1994

أولاً : تزايد العمل : إن اقتصار المشرع الجزائري على إدراج عبارة تزايد العمل لوحدها لا يكفي بل ويستدعي عدة تساؤلات أهمها هل يمكن أن نقبل بفكرة تزايد الأعمال داخل المؤسسة الذي من شأنه أن يبرر اللجوء إلى التعاقد بموجب عقود محددة المدة.¹

إن التزايد الكبير للأشغال داخل المؤسسة ، شيء مستحسن لأن ذلك سيجعل لها بتشغيل عمال جدد آخرين بموجب عقود غير محددة المدة وليس بموجب عقود محددة المدة ، وعندئذ يمكن القول بأن ما يقصد المشرع هو في الحقيقة التزايد الاستثنائي للعمل .

بحيث يكون هناك نشاط دائم ومستمر للمؤسسة ، لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي ومؤقت ، خاصة بالزيادة في حجمه بالنظر إلى حجم نفس النشاط في الظروف العادية .

وبالتالي فإن الطابع الاستثنائي والمؤقت لتزايد الأعمال هو الذي يسمح بإبرام عقود محددة المدة التي ينتهي أجلها بانتهاء سبب قيامها مثال ذلك الأعياد الدينية وما تتطلبه بعض الأنشطة من زيادة في الإنتاج بسبب الطلبات المتزايدة خلال هذه الفترة ، أو انتشار وباء معين ، والذي من شأنه أن يبرر الزيادة في إنتاج اللقاح الخاص به.²

كما عرفت كذلك بعض الاتفاقيات الجماعية العمل الموسمي بتعريفها للعامل الموسمي ، فمثلا اتفاقية المؤسسة الفرنسية للبذور والمنتجات التابعة لها تعرف العامل الموسمي بأنه ذلك العامل الذي يوظف لإنجاز أشغال بالمهنة لمدة حوالي شهرين تتجدد كل سنة في نفس الوقت ، يعني خلال موسم حصاد القمح بعد ذلك خلال موسم جمع الزيتون .

القضاء الجزائري لم يعرف بدوره الأسباب الموسمية ، لكن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظيف ولو لعدة مرات ، لكن لفترات محددة تتناسب مثلا مع مواسم

¹ - احمد سليمان ، نفس المرجع ، ص ص 63 - 64

² - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ، 2002 ، ص 49

جني الخضر والفواكه ، بموجب عقود محددة المدة وتكون متقاطعة في الزمن ، فإن هذه العقود تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 من القانون 90 / 11 في 1990/04/21 مادام يتوفر شرط التقاطع في الزمن والأسباب الموسمية.¹

ثانيا : الأسباب الموسمية

يمكن دراسة هذه الحالة من خلال أعضاء أو تعريف للعمل الموسمي ثم الحالات التي يمكن من خلالها اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لأسباب الموسمية .

تعريف العمل الموسمي :

بالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري لا نجد أي تعريف لمعنى الموسم خلافا للتشريع السابق الذي تطرق إلى الأشغال الموسمية بموجب المادة 53 من القانون 06/82 وعرفه كما يلي :

- يقصد بعبارة الأشغال الموسمية الأشغال التي لا تجرى بسبب الظروف الطبيعية والمناخية ، بصفة متواصلة وإنما خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون ، كما أضافت المادة 27 من نفس القانون بأن الموسم لا يمكن أن تتجاوز مدته ثلاثة أشهر كذلك الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي الذي لم يأتي بأي تعريف قانوني للعمل الموسمي بحيث أكتفت المادة 221-1-1-3 بذكر أنه يمكن إبرام عقود محددة المدة لأسباب موسمية ، لكن التنظيم الأوروبي ووزارة العمل الفرنسية ، بعد اتفاقيات جماعية حاول وتحديد معالمه وعليه ، يرى تنظيم الاتحاد الأوروبي رقم 71 / 1408 المؤرخ في 14/06/1971 أنه يجب النظر إلى العمل الموسمي على أنه ذلك العمل الخاضع للنمط الموسمي ، والذي يتكرر بصفة آلية كل سنة ، وحسب نظر وزارة العمل الفرنسية الواردة ضمن المنشور

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1994

DRTN 18/90 المؤرخ في 1990/01/03 ، يقصد بالأعمال الموسمية تلك الأعمال التي تتكرر بصفة عادية كل سنة في تاريخ محدد.¹

4- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متحددة :

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 10/90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير ، موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات غير متجددة لفائدة أحد الزبائن ، ومن ثمة يظهر بأن عبارة عدم التجديد الواردة في هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة ويبدو كذلك أن أغلب المؤسسات التي يركز أهم نشاطها حول ورشات البناء ، هي التي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة اعتمادا على هذه الحالة ، لكن يطرح سؤال جوهري في هذا الصدد ، متى يمكن القول بأن هذا النوع من الأشغال أو تلك الخدمات تتضمن طابعا غير متجدد ؟

هناك رأي يقول فيما يخص هذه الحالة أن " الزبون " هو الذي يتميز بصفة عدم التجديد وليس النشاط ، أو أكثر من ذلك ، أن الأشغال والخدمات تتميز بصفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس صاحب العمل ، باعتبار أنه إذا تعلق الأمر بنشاط مؤسسة للبناء مهما تعددت الأماكن والورشات التي تتدخل فيها ، يبقى عملها الأصلي والدائم هو أشغال البناء التي تداوم عليه المؤسسات نفسها ، طالما أنه يشكل الغرض والهدف من وجودها .

وعليه يجب أن تؤخذ هذه الحالة بمواصفاتها العامة لأن طبيعة اجتهاد المحكمة وحده لا يكفي لتبرير اللجوء إليها ، وذلك ما أكد عليه اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بأنه وإن كانت الحالة الأولى من المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من أشغال أو خدمات غير متجددة

¹ - أحمد سليمان ، نفس المرجع السابق ، ص 66-67

مثل ورشة البناء ، لكن يجب أن لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء أشغال الورشة ، أو أن يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء أشغال الورشة .¹

و بالتالي يجب في كل مرة التحقق بأن عقود العمل المبرمة مع العمال لمدة محددة يبرمها فعلا تنفيذ طلبات زبون محدد بالنظر إلى الاحتياجات التي يولدها النشاط الدائم للمؤسسة ، وليس مجرد إحالة عامل لإنجاز طلب تقدم به زبون حتى و إن كان على مستوى الورشة ، الذي يشكل سببا من شأنه أن يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة ، أي يجب أساسا التأكد من الشغل الذي سيحال إليه العامل بالنظر إلى احتياجات الورشة ومقارنته كذلك مع احتياجات العمال الدائمين للمؤسسة إذا دعت الضرورة إلى عدد من المناصب ، سواء بالنسبة للطلب المقدم بصفة استثنائية أو من أجل النشاط الدائم للمؤسسة ويمكن تقدير مدى تأسيس التوظيف في إطار عقد عمل محدد المدة ، بالنظر إلى الاحتياجات العادية للمؤسسة ، بالإضافة إلى الاحتياطات المقدمة عند دراسة إنجاز وتنفيذ الطلب الذي قدمه الزبون .²

يظهر بعد هذا التحليل الأخير أن الحالة الأولى من المادة من القانون 11/90 لم تأتي بأكثر من عنوان فقط إسمه " أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة " دون أدنى توضيح إضافي للمتعامل معها ، وعليه يمكن القول أن هذه الحالة لا تجد تطبيقا ميدانيا لها ، إلا في إطار المفاهيم الموضوعية المذكورة أعلاه مع الملاحظة أن النظام السابق كان قد أطر بموجب المرسوم 87 / 203 المؤرخ في 1987/09/01 ، الذي يحدد

¹ - محمد بعلي قانون العمل في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1997 ، ص 66 .

² - محمد بعلي ، نفس المرجع السابق ، ص 67 .

شروط مدة علاقة العمل واستمرارها في أعمال البناء والأشغال العمومية ، نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء صفة الأشغال العمومية ، نظرا لطبيعتها المؤقتة¹.

ثانيا : الحالات الغير مسموح فيها اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة

لقد رأينا بأن ليس القانون وحده الذي يرسم الحدود التي يمكن أن يسمح فيها اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود العمل محددة المدة ، وإنما القضاء أيضا له دور يلعبه عند النظر في مختلف المنازعات المرفوعة أمامه وتكييفه الحقيقي للعقد لأنه بذلك يقرر حالات أخرى مع رسم معاملها .

وغيره المشرع من كل ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة في ظل الأزمة الاقتصادية ونقص عروض العمل ، وبصفة عامة فإن أغلب هذه الحالات تتفق في أنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا إحالة الإستخلاف .

و حتى الأعراف المهنية كما رأينا في القانون الفرنسي تتدخل أحيانا لتكريس حق اللجوء بشأن بعض المهن إلى إبرام عقود محددة المدة ، هل هناك حالات لا يجوز صراحة التفكير في التعاقد بشأنها بموجب هذا النوع من العقود ؟

بالطبع هناك حالات لا يمكن اللجوء فيها إلى إبرام عقود محددة المدة وهذا تفاديا لإستعمال هذه العقود بصورة تعسفية وذلك يعود إما إلى طبيعة نشاطها مثال ذلك الحالات التي يكون فيها النشاط المعني هو العادي والدائم للمؤسسة ، وإما لأن القانون نفسه ينص صراحة على هذا المنع كما هو الحال في التعاقد من جديد لمدة محدودة بعد

¹ - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1998

اتخاذ إجراءات التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية أو حالة استخلاف عامل في حالة إضراب.¹

1- حالة إبرام عقود محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

تسمح المادة 69 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21/01/1990 للمستخدم باللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذ بررت ذلك أسباب اقتصادية ، لكن يمنع عليه اللجوء في نفس أماكن العمل إلى توظيف عمال آخرين في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل ، يظهر بأنه وأن كان جائز لصاحب العمل اللجوء إلى التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية فإنه لا يمكن مع ذلك توظيف عمال جدد في نفس المناصب سواء بموجب عقود محددة المدة والمادة 7 من المرسوم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية تنص على أنه من خلال المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي لا يجوز تجديد عقود العمل لمدة معينة ، وهنا أيضا الأمر يتعلق حسب المشروع الجزائري بالعقود المحددة المدة المبرمة داخل المؤسسة والتي لا يجوز تجديدها لفترة معينة.²

ذلك ما ذهب إليه كذلك اجتهاد المحكمة العليا من خلال تكريس أحكام الفقرة الثالثة من المادة 69 التي تعرضت إلى عملية التقليل من عدد المستخدمين.³

كما أن ظهور النظام التعاقدي فيما يخص علاقات العمل بين المؤسسة والعامل في الجزائر سمح بتكوين فئة واسعة من العمال المؤقتين انتشرت في العديد من المؤسسات الاقتصادية ، هذه الفئة تعيش هي الأخرى أزمة خاصة في ميدان العمل وبالتالي أصبح

¹ - هاشم صادق ، عقد العمل في الدول العربية ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1994 ، ص 88-89

² - هاشم صادق ، نفس المرجع السابق ، ص 88-89

³ - هاشم صادق ، عقد العمل في الدول العربية ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1994 ، ص 90-92

العامل المؤقت أمام وضعية مهنية يميزها عدم الإستقرار حيث تقدر الفئة النشيطة في الجزائر بـ 8.854.690 وإن 2.510.854 أي 30% من الفئة النشيطة هم البطالين ، كذلك كل سنة يدخل سوق الشغل ما بين 250.000 إلى 300.000 شاب حيث أعطى أخير نسبة متوسطة بـ 273.00 شاب مقابل ذلك فالدولة لم تستطع أن تخلق أكثر من 100.000 منصب شغل في السنة وهذا في أحسن الأحوال¹.

وهذا حتى في استعمال وكالات خاصة للشباب فهي لم تستطع التقليل من نسبة البطالة ، إلى هنا فأحسن نسبة سجلت لهذا النمو بين 43 % في النسبة والذي لا يساعد في تحقيق من 1 إلى 3 طالبي العمل الجدد ، هذا حسب إحصائيات 2001 .

2- حالة الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة :

لا مجال للشك بأن اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود محددة المدة يجب أن يبقى دائما وسيلة احتياطية ، أما إذا كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة والمنصب إلا تحت العقود الغير محددة المدة بإستثناء حالة الإستخلاف وهذا المبدأ يقره كل من تشريع العمل الجزائري الذي استثنى النشاط العادي والدائم للمؤسسة من نظام العقود المحددة ونص عليه قانون العمل الفرنسي صراحة بموجب المادة 1 - 122 الفقرة الأولى على منصب عمل مرتبط بنشاط عادي ودائم للمؤسسة².

فيظهر لنا أن الصياغة التي جاءت عليها المادة 12 تتميز بنوع من العمومية وتطبيقها يترك مجال واسع للمحاكم في تقديرها ، فلا يكفي لتقدير العقد ما إن تم احترام قواعد إبرامه لمجة محددة ، حيث يجب أيضا التحقق من أن اللجوء إلى هذه العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي يؤدي إلى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني حيث نجد مقدمة

¹ - هاشم صادق ، نفس المرجع ، ص 92- 94

² - هاشم صادق ، نفس المرجع ، ص 88-89

الإتفاق المهني الفرنسي توضح بأن اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لا يمكن أن يكون موضوعه المحافظة على حجم دائم ناتج عن أشغال غير دائمة.¹

وبالتالي فإن كل عامل أجير يشغل منصب يشارك في الهيكلة الدائمة للمؤسسة لا يمكن توظيفه بموجب عقد محدد المدة ، وقد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ بتحديد أنه إذا ثبت من طبيعة الشغل ووصف المهام المسندة إلى العامل الأجير الذي تم توظيفه أن العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة وغير دائمة ولكن من أجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر عقد غير محدد المدة.²

3- حالة استخلاف عمال في حالة إضراب :

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا وبالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين ، حيث أن الآثار المترتبة على ممارسة هذا الحق هي نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى للتعليق ألا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال السبب تعليق علاقة عملهم.³

وإن كان الأصل في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل بعامل آخر بموجب عقد مجدد المدة فإن القانون يمنع ذلك إذا كان سبب التعليق هو ممارسة حق

¹ - بلميهور عبد الناصر ، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري ، موقع الأنثرنيت :

[Http://member.miltimaim.fr/belmihout_abdemaser/chapitre.htm](http://member.miltimaim.fr/belmihout_abdemaser/chapitre.htm)

² - بن ناصري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص 94

³ - بن ناصري ياسين ، المرجع السابق ، ص 96

الإضراب وذلك استنادا إلى المادة 33 من القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

يظهر جليا أن القانون يمنع صراحة استخلاف العمال المعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي للعمل ولا مجال للشك بأن الهدف الذي يتوخاه المشرع من كل هذا هو منع الإستخلاف بموجب عقود عمل محددة المدة قصد إفشال النزاع الجماعي .

و لكن لم يكشف المشرع بتحديد مجال اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة م أجل حماية حقوق العامل المتعاقد بشأنها ، بل دعمه أيضا بإقراره لها شروط خاصة تنفرد وتتميز بها عن العقود غير محددة المدة .¹

ثالثا : مدة العقد و إمكانية تجديده :

عقد العمل بصفة مبسطة يمكن أن يتجدد عدة مرات حيث أن قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل أي القانون الساري المفعول يسمح بذلك ، فبإمكان أي مستخدم أن يبرم عقود محدودة المدة ما دام هذا العقد يخضع إلى الحالات المنصوص عليها قانونيا ، إما فيما يخص القانون العام للعمل 1987 الذي كان ساري المفعول سابقا والذي كانت أحكامه نوعا ما أكثر تشددا فيما يخص هذا المجال بحيث أن القانون العام للعمال لا يسمح بإبرام قانون عقد محدد المدة إلا في حالات قليلة بالإضافة إلى ذلك فالمدة كانت لا تتجاوز إطلاقا ثلاثة أشهر ما عدا قطاع البناء الذي كان فيه مرسوم 1987 يسمح بإبرام عقود لمدة 18 شهر فالقانون العام للعمال S.G.T ينص في حالة أنه إذا تم تجديد العقد أكثر من مرة يصبح بصفة تلقائية عقد ذو مدة غير محددة هذا القانون لم يبقى اليوم ، بل

¹ - بن ناصري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص 96

ألغيت فحاليا يسمح بإبرام عقود محدودة المدة مرة أو مرتين أو ثلاث مرات أو أكثر من ذلك إن اقتضت الضرورة ما دامت الحالات المنصوص عليها قانونيا محترمة.¹

وهذا ما نص عليه القانون 11/90 كذلك عند انتهاء المدة وعدم تجديد العقد لا يستطيع العامل مطالبة الجهات المعنية مفتشية العمل والقضاء ، فالرجوع لهذه السلطات إلا في حالة عدم احترام وتتبع القوانين من طرف المسؤول.²

رابعاً : مدة العقد وإمكانية التصرف فيها :

مبدئياً لا يمكن التصرف في مدة العقد بمعنى الزيادة فيها أو التقليل منها ، فيجب على الطرفين الإلتزام وبإحترام المدة كما يلتزم كذلك باحترام محتوى العقد لأن العقد لا يختصر إلا على المدة حيث وجود شروط العمل وبالتالي احترام المدة حتى نهايتها هذا هو على كل حال الشيء الأساسي بالنسبة للعقد المحدد المدة إذا سمي بذلك لأنه فيه مدة تلزم الطرفين بإحترامها إلى نهايتها زيادة على ذلك هناك حالات ذكرناها في السابق على أنها ليست مجرد إدارة الطرفين بل هناك ضرورة قصوى و أسباب اقتصادية تبرر ذلك.³

خامساً : استراتيجيات التجديد بعد انتهاء المدة :

إن استراتيجيات العمل المؤقتين لتجديد العقد لا يكون مجرد إدارة المؤسسة والعامل بل هناك ضرورة قصوى وأسباب اقتصادية مرتبطة بتزايد العمل هي التي تدفع المؤسسة إلى تجديد العقود مع عمالها ، وفي هذا الصدد أقر المشرع الجزائري حالات خاصة من علاقات العمل كي تتحول إلى علاقات غير محددة المدة ومن بين هذه

¹ - بن ناصري ياسين ، المرجع نفسه ، ص 80

² - بن ناصري ياسين ، المرجع نفسه ، ص 80

³ - راشد راشد ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991 ، ص 21 - 23

الحالات التجديد أكثر من مرة ، كما هو أن تجديد العقد لا يكون إلا في حالة توفر مناصب شاغرة بمعنى حسب احتياجات المؤسسة .

• ومن خلال شهادة عامل مؤقت عمره 33 سنة ، يعمل في مصلحة الصيانة .

>> أطمح أن أعمل بعقد غير محدد المدة لمواصلة عملي بدون خوف من انتهاء المدة <<¹.

• فالعامل المؤقت تكون طموحاته كبيرة إذا جدد عقده عدة مرات لكي يصبح عامل دائم فهذا يؤدي به إلى استقرار مهني و اجتماعي وحتى نفسي حيث يكون مرتاح .

كذلك جدية وصرامة العامل المؤقت في أداء عمله تسهل له وتساعده على البقاء في المؤسسة بمعنى أن تجديد العقد يكون في حالات نادرة حسب القانون 11/90 أو في ظروف قد تفرضها مثلا شخصية العامل وحسن سيرته .

• عامل آخر مؤقت عمره 43 سنة ، عامل في مصلحة التخزين .

>> العمل بجد وإخلاص ، هذا ما يجب أن تقدمه لإثبات كفاءتك أمام المدير إلى جانب الإستسلام إلى كل المطالب وإرضاءهم لا مفر منه <<².

فخوف العامل المؤقت من فقد عمله يؤدي إلى استعمال وسائل واستراتيجيات أخرى ومهما كان يحاول أن يبقى من بين عمال المؤسسة ولو بهذا العقد .

• عاملة مؤقتة عمرها 27 سنة في مصلحة العلاقات الاجتماعية.

¹- راشد راشد ، المرجع نفسه ، ص 24 - 25

²- راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 27

>> أقوم بعملتي وفي بعض الأحيان بأعمال ليست من اختصاصي ولكن لا مفر من ذلك <<

- وفي كل الأحوال فإن الأحوال فإن للعمل قيمة كبيرة بالنسبة للعمال المؤقتين رغم وضعيتهم غير المستقرة ، وهذا ما يبرر بقاءهم ولو العمل بالعقد المحدد المدة خاصة و إن احتياجات المؤسسة وإتقان العمال لعملهم هما عنصران مهمان لتجديد العقد .

- سادسا : إنهاء علاقة العمل المحدد المدة :

تنتهي علاقة العمل المحدد المدة بإدارة الشخصين أو لإتمام الحدث الذي من أجله وقع العقد إلى جانب لوجود تسريح أو استقالة إلا لوجود حدث استثنائي فهذا العقد يأخذ نهاية أو أجل عند انتهاء المدة أو قبلها وهو ينتهي على الحالات التالية :

1- الفسخ الإتفاقي :

أ- انتهاء المدة المحددة :-

هنا ليس بحالة فسخ وإنما العامل يعلم بأنه يتم عمله عند أجله وتقتضي علاقة العمل المحددة في اللحظة المعروفة من قبل الطرفين منذ إبرامها .

والطرفين أصلا يتمتعان بكامل الحرية في إبرام عقد جديد أو عدم إبرامه سواء كان مشابها أو مختلف عن العقد الأول لذا يجب على المسؤول إشعار العامل بوقف عمله ، حيث هناك الكثير من التفاوت ولكن مع المعطيات الجديدة أصبحت هذه العملية صعبة حيث أنها أحيانا تعطي المؤسسة تعويضات للعامل لعدم إخباره بالأجل المحدد لتركه يعمل وهناك كذلك عملية صعبة ، حيث أن القاضي يرجع العقد ذو المدة المحددة إلى عقد ذو مدة غير محددة C.D.D إلى C.D.I إلى جانب هذا فوصل الأجل لإنهاء علاقة العمل

المقررة في العقد وعدم قبول أو الزيادة لتجديد العقد هنا لا تطرأ عليه هذه التعويضات وحتى لا تبرر وهذا بشرط أن يكون العامل قد إتفق على هذا في العقد.¹

ب- التفاهم بين الطرفين :

إذا كان عقد يربط المسؤول بالعامل فهذا لا يدل على أنهما لا ينفصلان ، فالعقد هو شريعة المتعاقدين حيث يستطيعان في كل وقت بالتفاهم بين الطرفين على فسخ علاقة العمل حسب الشروط المتفاهم عليها ، إذا لم يكن هناك تفاهم لشروط الفسخ فالعقد يبقى ساري المفعول .²

¹ - سليمان بدر الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتبة الجامعية الحديثة ، بدون طبعة ، بدون بلد النشر .

² - سليمان بدر الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المكتبة الجامعية الحديثة ، بدون طبعة ، بدون بلد النشر .

الجانب المبدئي

الفصل الرابع

الفصل الرابع: دراسة ميدانية

- 1- التعريف بالمؤسسة
- 2- مدة الدراسة
- 3- كيفية تطبيق الآلة
- 4- عينة الدراسة
- 5- الأسلوب الإحصائي المستخدم
- 6- الجانب التحليلي
- 7- تحليل ومناقشة النتائج

خاتمة

1- التعريف بالمؤسسة:

▪ مديرية السكن والتجهيزات العمومية ادرار

هي من بين المديريات التابعة لوزارة السكن والعمران وذلك بمقتضى القرار الوزاري المشترك رقم 2001/05/01 المؤرخ في 2001/05/26 المعدل والمتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1999/06/28 المحدد لعدد المديريات التابعة لوزارة السكن والعمران ،وهي مديرية تقنية تتشكل من طاقم اداري وتقني من موظفين واطارات يترأسهم مدير السكن والتجهيزات العمومية ،كما انها تتعامل مع المصالح الخارجية سواء عمومية او خاصة .

من مهامها :

- ❖ القيام بدراسات تقييس في مجال السكن الريفي والترقوي الملائم للخصوصيات المحلية وتشجيع المبادرات في مجال البناء الذاتي من اجل التأطير الدائم.
- ❖ خلق شروط بعث عمليات السكن الاجتماعي وتشجيع الاستثمار الخاص في مجال الترقية العقارية .
- ❖ اعداد مختلف الملفات التنظيمية اللازمة للاستثمار وللدراسات والاشغال .
- ❖ تسليم رخصة البناء وضمان سير العمليات الخاصة بالتجهيزات العمومية في اطار الصلاحيات المخولة لها والاعتمادات الممنوحة لها .
- ❖ ضمان المتابعة ،جمع واستغلال عمليات الدراسات والانجاز للتجهيزات العمومية وكذا عقلنة البناء.

2- مدة الدراسة:

استغرقت مدة دراستنا 10 ايام من 29 أبريل الى 08 ماي 2015 حيث قمنا بزيارة استطلاعية لمديرية السكن والتجهيزات العمومية لولاية ادرار ،حيث استقبلنا المدير فعرضنا عليه بحثنا وامكانية تحقيقه ميدانيا في هذه المؤسسة ،فكان رده بالقبول وسمح لنا بمقابلة بعض العمال المؤقتين مقابلة حرة ،وحددنا معه يوم توزيع الاستمارة على العمال ،كما قمنا بتحديد عينة البحث بالمؤسسة.

3- كيفية تطبيق الاداة :

بعد اعداد استمارة البحث قمنا بتوزيعها شخصيا على المبحوثين حيث قمنا بتوضيح بعض العبارات التي كانت مبهمه لديهم ،وبعدما تأكدنا من ملء الاستمارات جميعا من طرف عينة البحث قمنا بجمعها بالمؤسسة مكان الدراسة.

4- عينة الدراسة:

تختلف طريقة اختيار العينة من بحث لأخر حسب طبيعة الموضوع ،وبما ان بحثنا كان العمل المؤقت ونظرته للعقود المحددة المدة فقد كان تحديدنا لعينة الدراسة بطريقة مقصودة من حيث الجنس(ذكر-انثى) والمستوى التعليمي (ابتدائي -متوسط-ثانوي - جامعي)ومن حيث طبيعة علاقته بزملائه ورؤسائه (علاقة احترام - تفاهم- ودية) وكان مجموع العينة 30 فردا.

5- الاسلوب الاحصائي المستخدم:

تطلبت الدراسة الميدانية الاساليب الاحصائية بالنسب المئوية .

6- الجانب التحليلي :

المحور الاول: البيانات الشخصية.

بعد توزيعنا للاستمارة وبعد استرجاعها تحصلنا على المعطيات المبينة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع استمارة البحث:

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الصالحة للتحليل	الاستمارات المبعدة	نسبة الردود%
30	30	30	00	%100

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا أن نسبة الردود قد بلغت نسبة 100% وهي نسبة قابلة للتحليل في البحوث الاجتماعية، الأمر الذي يعطي مصداقية أكثر للبحث.

أما بالنسبة للاستمارات المستبعدة فلم تلغى أي استمارة وهذا يعود لصلاحية الاستمارات والأسئلة.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
الذكور	06	20%
الإناث	24	80%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (02) يتضح لنا ان نسبة الردود قد بلغت نسبة 100 % و هي نسبة قابلة للتحليل في بحوث العلوم الاجتماعية الامر الذي يعطي مصداقية اكثر للبحث

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية%
(30-20)	21	70%
(40-31)	08	26.67%
(41-فما فوق)	01	3.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن اعمار مجتمع الدراسة تتراوح بين (20-41) سنة حيث أن نسبة 70% قدرت للفئة (20-30) وتليها الفئة العمرية (31-40) بنسبة 26.67% متبوعة بنسبة 3.33% للفئة (41-فما فوق) .

ومن خلال هذا تبين لنا أن العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (20-30) سنة أكثر إقبالا على هذا النوع من العقود وأكثر تقبلا له من الفئات العمرية الأخرى.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي .

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
03.33 %	01	امي
03.33 %	01	ابتدائي
13.33 %	04	متوسط
40 %	12	ثانوي
40 %	12	جامعي
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن المستويين الجامعي والثانوي لهما نفس النسبة والتي قدرت ب 40 % و هي أكبر نسبة ثم يليه المستوى المتوسط بنسبة 13.33 % وبعده الابتدائي و الأمي بنسبة متعادلة قدرت ب 03.33 %.

نستنتج أن مجتمع الدراسة مثقف و صاحب وعي و ذلك ما تثبته نسبة الفئتين للمستويين الجامعي و الثانوي بعدما أخذنا النسبة الأكبر في التوزيع .

الجدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية%
أعزب	24	80%
متزوج	04	13.33%
أرمل	/	00%
مطلق	02	6.67%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلبية الأفراد داخل المؤسسة ينتمون إلى فئة العزاب حيث قدرت نسبتهم ب 80% ثم تليها فئة المتزوجين بنسبة 13.33% وأقل نسبة للمطلقين ب 6.67% مع انعدام نسبة الأرامل.

ومنه نستنتج أن عينة الدراسة تتميز بالعزوبية، وهم الأكثر استفادة من العقود المحددة المدة حيث أن الفرد الأعزب بعد مشوار الدراسة يكون بحاجة إلى الحياة العملية ولو بعقد محدد المدة، وذلك راجع لتطلعاته المستقبلية وطموحاته في بناء حياته.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع المبعوثين حسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية%
تأطير	02	6.67%
تحكم	03	10%
تنفيذ	25	83.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن أغلبية الافراد داخل المؤسسة ينتمون إلى وظيفة تنفيذية حيث قدرت نسبتهم ب 83.33% ثم يليها وظيفة تحكم بنسبة 10% وأقل نسبة لوظيفة تأطير بنسبة 6.67%.

ومنه نستنتج أن عينة الدراسة تتميز بصفة التنفيذ كون هذه العقود لا تمنحهم صلاحيات وامتيازات كافية للوصول إلى وظيفتي التحكم والتأطير.

المحور الثاني: العقود المحددة المدة والعامل.

الجدول رقم (07): يوضح وجهة نظر العمال للعقود المحددة المدة .

النسبة المئوية%	التكرار	ما وجهة نظر العمال للعقود المحددة المدة
03%	9	ايجابي
70%	21	سلبي
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن موقف العامل من العقود المحددة المدة كان سلبي بنسبة 70% و ايجابي بنسبة 30%.

ونستنتج من هذا أن معظم العمال غير راضين على العمل بعقد محدد المدة ، وهذا راجع لعدم ملائمته لهم ولمستواهم التعليمي ولا يلبي حاجياتهم اليومية.

الجدول رقم (08): مدى مناسبة العقود المحددة المدة للعامل المؤقت

النسبة المئوية%	التكرار	مدى مناسبة العقود المحددة المدة للعامل المؤقت
26.67%	08	نعم
73.33%	22	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (08) أن عدد العمال الذين لا يناسبهم العمل بالعقد المحدد المدة قدر بنسبة 73.33% أكبر من عدد العمال الذين يناسبهم العمل به حيث قدرت هذا الأخير ب 26.67%.

ونستنتج أن العمال غير راضين بالعمل بهذا العقد كون هذا العقد لا يتناسب ومستواهم التعليمي.

الجدول رقم (09): يوضح مقارنة الحقوق المهنية للعامل المؤقت مع العمال الدائمين

النسبة المئوية%	التكرار	مقارنة الحقوق المهنية للعامل المؤقت مع العمال الدائمين
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن عدد العمال الذين ليس لهم نفس الحقوق المهنية مع العمال الدائمين قدرت بنسبة 60% أكبر من عدد العمال الذين لهم نفس الحقوق المهنية مع العمال الدائمين حيث قدرت نسبة هذه الأخيرة ب 40%

نستنتج أن العمال المؤقتين ليست لهم نفس الحقوق المهنية مقارنة بالعمال الدائمين في المؤ مما يؤثر على نفسياتهم و يجعلهم يحسون بعدم الانتماء.

الجدول رقم (10) : يوضح مدى سعي العامل المتعاقد لإنجاز العمل كما هو مطلوب .

هل بصفتك متعاقد تسعى للإنجاز العمل كما هو مطلوب	التكرار	النسبة %
نعم	27	90%
لا	03	10%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن عدد العمال المتعاقدين الذين يسعون لإنجاز العمل كما هو مطلوب قدر ب 90 % اكبر من عدد الذين لا يسعون للإنجاز العمل كما هو مطلوب والذين قدرت نسبتهم ب 10 % .

ومنه نستنتج أن عينة الدراسة تتميز بإتقان العمل الأمر الذي يساعد المؤسسة في النجاح والاستمرار .

الجدول رقم(11): يوضح الاستراتيجية التي يعتمدها العامل في تجديد عقده .

النسبة المئوية%	التكرار	الاستراتيجية التي تعتمدها العامل في تجديد عقده
70%	21	إتقان العمل
10%	03	إرضاء المسؤول
13.33%	04	المعرفة
6.67%	02	الصدقة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن عدد العمال الذين يعتمدون استراتيجية إتقان العمل في تجديد عقدهم أخذوا أكبر نسبة والتي قدرت ب 70% وتليها استراتيجية المعرفة بنسبة 13.33% ثم استراتيجية إرضاء المسؤول والصدقة بنسبتي 10% و6.67% على الترتيب.

ونستنتج من هذا أن لإتقان العمل دور كبير في تجديد العقد على غرار المعرفة وإرضاء المسؤول حيث يكمن إرضاء المسؤول في إتقان العامل لعمله وهذا ما يجعل العمال المؤقتين يعتمدون استراتيجية إتقان العمل أكثر من غيرها من غيرها في تجديد العقد.

الجدول رقم (12): يوضح حصول العامل على تكوين.

النسبة المئوية%	التكرار	حصول العمل على تكوين
60%	18	نعم
40%	12	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن معظم العمال المؤقتين حصلوا على تكوين في مؤسسات حيث قدرت نسبتهم ب 60% فكانت نسبتهم أكثر من الذين لم يتحصلوا على تكوين والذين قدرت نسبتهم ب 40%.

ومنه نستنتج أن التكوين أمر ضروري للحصول على عمل سواء كان مؤقت أو دائم لأن التكوين يعتبر تدريب على العمل الذي سيحصل عليه العامل لمعرفة مدى تمكنه من العمل والقدرة على إنجازه.

الجدول رقم(13): يوضح شعور العامل بأنه عنصر فعال في مؤسسته.

النسبة المئوية%	التكرار	شعور العامل بأنه عنصر فعال في مؤسسته
90%	27	نعم
10%	03	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن عدد العمال الذين يعتبرون أنفسهم عنصر فعال في مؤسستهم والذين قدرت نسبتهم ب 90%، أما الذين لا يعتبرون أنفسهم عنصر فعال فكانت نسبتهم 10%.

ونستنتج من خلال ما لاحظناه أن معظم العمال في المجتمع المدروس عناصر فعالة داخل التنظيم وهذا يعود إلى العديد من الأسباب من بينها حب العاملين لوظائفهم، وتفاهم العمال فيما بينهم ومع المسؤول، الاتصال الجيد داخل التنظيم.

المحور الثالث: الموقف الايجابي للعامل المؤقت من العقود المحددة المدة.

الجدول رقم (14): يوضح علاقة العامل المؤقت مع العمال المؤقتين.

النسبة المئوية%	التكرار	علاقة العامل المؤقت مع العمال المؤقتين
23.33%	07	علاقة تفاهم
66.67%	20	علاقة احترام
10%	03	علاقة ودية
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن علاقة العمال المؤقتين فيما بينهم قائمة على الاحترام بنسبة 66.67% ثم يليها علاقة التفاهم بنسبة 23.33% واخيراً العلاقة ودية بنسبة 10%.

ونستنتج أن الاحترام والتفاهم عاملان أساسيان في توطيد العلاقة بين العمال داخل المنظمة حيث ان افراد عينة الدراسة يقرون بذلك، ويظهر هذا في وجود التفاهم والاحترام بينهم داخل مجال عملهم .

الجدول رقم(15):يوضح طبيعة علاقة العامل المؤقت مع العمال الدائمين.

النسبة المئوية%	التكرار	طبيعة علاقة العامل المؤقت مع العمال الدائمين
23.33%	07	علاقة تفاهم
56.67%	17	علاقة احترام
20%	06	علاقة ودية
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن علاقة العامل المؤقت بالعمال الدائمين يسودها الاحترام حيث قدرت نسبته ب 56.67% ثم تليها علاقة التفاهم والتي قدرت نسبتها ب 23.33% وأقل نسبة للعلاقة الودية ب 20%.

ونستنتج من خلال ما لاحظناه من تحليلنا للجدول بأن مجتمع الدراسة تسوده علاقة احترام و تفاهم وبأنه ليس هناك أي فرق بين العمال الدائمين والمؤقتين وهذا شيء إيجابي في توطيد العلاقات داخل مجال العمل وتحسين الاتصال بين العمال فيما بينهم .

الجدول رقم (16): يوضح طبيعة علاقة العامل المؤقت بمسؤوليه.

النسبة المئوية %	التكرار	طبيعة علاقة العامل المؤقت بمسؤوليه
93.33%	28	حسنة
6.67%	02	سيئة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن علاقة العامل المؤقت بمسؤوليه تعتبر علاقة حسنة حيث قدرت نسبتها ب 93.33% أما الذين أجابوا بأنها علاقة سيئة فكانت نسبتهم ضئيلة قدرت ب 6.67%

ومنه نستنتج أن العلاقة بين العمال و المسؤولين علاقة جيدة في مجتمع الدراسة وهذا راجع إلى المعاملة الحسنة من طرف المسؤول للعمال، والاتصال الجيد بين المسؤول والعمال الذي يؤدي إلى خلق التفاهم داخل المؤسسة وإحراز التقدم.

الجدول رقم (17) : يوضح عمل العامل كمتعاقد يتيح له فرصة تطوير

علاقته مع الزملاء

النسبة المئوية (%)	التكرار	عمل العامل كمتعاقد يتيح له فرصة تطوير علاقته مع الزملاء
90 %	27	نعم
10%	03	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 أن العمال الذين يتيح لهم عملهم فرصة تطوير علاقتهم مع الزملاء قدرت نسبته بـ 90 % وذلك نتيجة تكوين صداقات مع بعضهم البعض يملأها التقدير والإحترام والتفاعل الذي يحدث بينهم أثناء إنجاز الأعمال الموكلة لهم .

أما الذين لا يتيح لهم العمل فرصة تطوير علاقتهم مع الزملاء قدرت نسبته 10 % وذلك راجع إلى عدم تفاعلهم مع زملائهم أثناء العمل وعدم إحساسهم لأهمية تطوير علاقتهم مع الآخرين .

الجدول رقم(18):يوضح ما إذا كان عمل العامل المؤقت كمتعاقد يلبي ما يرغب فيه.

هل عمالك كمتعاقد يلبي ما ترغب فيه	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	11	36.67%
لا	19	63.67%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن المتعاقدين الذين أجابوا لا بنسبة 63.33% أكثر من الذين أجابوا بنعم والذين قدرت نسبتهم بـ 36.67%.

ومنه نستنتج أن العقد المحدد المدة لا يلبي ما يرغب فيه المتعاقد بالشكل المطلوب .

الجدول رقم (19): يوضح شعور العامل المؤقت بالمساواة بين ما يأخذ وما يقدمه.

هل بصفتك متعاقد تشعر بالمساواة بين ماتأخذ من مقابل وما تقدمه	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	09	30%
لا	21	70%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أغلبية العمال المؤقتين بالمؤسسة يقرون بأنهم لا يشعرون بالمساواة بين ما يأخذون من مقابل وما يقدمون حيث قدرت نسبتهم ب 70% في حين أن الذين يشعرون بأن العقد يلبي حاجياتهم قدرت نسبتهم ب 30% .
ومنه نستنتج أن العامل المؤقت لا يحصل على مساواة بين ما يأخذ وما يقدم من مقابل .

الجدول رقم (20): يوضح المقارنة في الأجر بين العامل الدائم و المؤقت.

هل عمالك كمتعاقد يحرملك من الحصول على نفس الأجر مثل العامل الدائم	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	24	80%
لا	06	20%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن العمال بنسبة 80 % أجابوا بنعم على أنهم لا يحصلون على نفس الأجر مثل العامل الدائم و هذا بحكم أنهم متعاقدين ، في حين 20% منهم أجابوا ب "لا" .

و منه نستنتج أن معظم العمال في المجتمع المدروس لا يحصلون على نفس الأجر مثل العامل الدائم و ١٥ لكونهم مهددون بفسخ العقد في أي وقت مالم يلتزموا بالشروط المتفق عليها في العقد .

الجدول رقم(21): يوضح حصول العامل المؤقت على حوافز مادية من طرف مؤسسته.

هل عمالك كمتعاقدين يحرمك من الحصول على حوافز مادية من طرف مؤسستك	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	21	70%
لا	09	30%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول رقم (21) ان عدد العمال الذين حرّموا من الحصول على حوافز مادية من طرف مؤسستهم أكبر من عدد الذين حصلوا على عليه حيث قدرت نسبتهم في العينة المدروسة ب 70% اما الذين تحصلوا على حوافز مادية فكانت نسبتهم اقل حيث قدرت ب 30% .

من خلال ما لاحظناه نستنتج أن العمال المؤقتين لا يحصلون على نفس الاجر مع العمال الدائمين و أنهم كذلك لا يتحصلون على حوافز مادية مقابل عملهم و انهم ملزمون بإنهاء عملهم و إتقانه مقابل تجديد عقدهم من دون أي حوافز مادية من طرف المؤسسة .

الجدول رقم (22): يوضح حصول العامل على الترقية في العمل.

هل عمالك كمتعاقدين يحرمك من الحصول على ترقية في العمل	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	24	80%
لا	06	20%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن عدد العمال الذين لا يحصلون على ترقية أكبر من عدد العمال الذين حصلوا على ترقية في عملهم و الذين قدرت نسبتهم ب 80% أما الذين تحصلوا على ترقية فكانت نسبتهم أقل و قدرت ب 20% .

ومنه نستنتج أن أغلبية العمال المؤقتين بالمؤسسة لا يحصلون على ترقية وهذا راجع إلى نوعية العقد المتعاقدين به مع المؤسسة .

الجدول رقم (23) :يوضح اعتقاد العامل بأنه يقدم جهدا اكثر مما يتلقى من مقابل مادي .

هل تعتقد بانك تقدم جهدا اكثر مما تتلقى من مقابل مادي	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	20	66.67%
لا	10	33.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن عدد العمال الذين يرون بأنهم يقدمون جهدا أكثر مما يتلقون من مقابل مادي أكثر من الذين يرون أنهم يتلقون مقابل متساوي مع جهدهم حيث قدرت نسبتهم ب 66,67% أما الذين يرون العكس فقدرت نسبتهم ب 33,33% .

و منه نلاحظ أن العامل المؤقت يقدم جهدا مضاعف و كبير و رغم هذا لا يأخذ بعين الاعتبار في الأجر الذي يقدم له من طرف المؤسسة.

الجدول رقم (24): يوضح عمل العامل كمتعاقد يشكل سببا في قلقه على مستقبله المهني.

هل عمالك كمتعاقد يشكل سببا في قلقك على مستقبلك المهني	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	19	63.33%
لا	11	36.67%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن عدد العمال الذين يشعرون بقلق على مستقبلهم المهني كونهم متعاقدين أكثر من العمال الذين لا يشعرون بالقلق حيث قدرت نسبتهم ب 63,33% أما الذين لا يشعرون بقلق على مستقبلهم المهني فقد قدرت نسبتهم ب 11% .

و مما لاحظناه نستنتج أن العمال المؤقتين يبتاعهم شعور بالقلق كونهم متعاقدين بعقد محدد المدة لا يضمن لهم الاستمرارية في العمل مستقبلا.

تحليل ومناقشة النتائج:

استنتاج الفرضية الاولى:

من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الاولى تبين لنا أنها محققة و المتعلقة بنظرة العامل المؤقت الإيجابية للعقود المحددة المدة ، ويتضح ذلك من خلال أن المبحوثين أكدوا على أن العلاقة بينهم وبين العمال المؤقتين و الدائمين علاقة تفاهم و احترام ، بالإضافة إلى أن العلاقة بينهم و بين رؤوسهم علاقة حسنة ، و أيضا من خلال أن هذا العقد يتيح لهم فرصة تطوير علاقتهم مع الزملاء ، وهذا ما أوضحتها الجداول (14-15-16-17) .

وهذا راجع إلى الاتصال الجيد والصحيح داخل المؤسسة والذي يؤدي إلى وجود علاقات جيدة بين العمال و المسؤولين كما يؤدي إلى وجود الرضا بينهم والذي بدوره يخلق الانتماء لديهم ويرفع من معنوياتهم ويجعلهم مهتمين بعملهم أكثر ، وإنجازه على أحسن وجه.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الثانية تبين لنا أنها محققة و المتعلقة بنظرة العامل المؤقت السلبية للعقود المحددة المدة ، ويتضح ذلك من خلال أن المبحوثين لا يناسبهم العمل بهذا العقد وهذا لأن عملهم كمتعاقدين يحرمهم من الحصول على نفس الأجر مثل العمال الدائمين ، ويحرمهم من الحصول على حوافز مادية أو ترقية ، كما أنه لا يلبي ما يرغبون فيه ، وهذا ما أوضحتها الجداول (7-8-20-21-22) .

وهذا راجع لعدم ملائمة لمستواهم التعليمي ولا يلبي حاجياتهم اليومية ، ولكونهم غير متساوون في الأجر مع العمال الدائمين ولا يحصلون على حوافز مادية مقابل عملهم ولا

على ترقية ، وهذا لكونهم مهددون بفسخ العقد في أي وقت مما يشكل قلقا على مستقبلهم المهني كونهم متعاقدين بعقد محدد المدة لا يضمن لهم الاستمرارية في العمل.

الاستنتاج العام :

من خلال الاستنتاجات التي توصلنا إليها و التي اثبتنا من خلالها صحة الفرضيتين تبين أن هناك موقفين للعامل المؤقت من عقد العمل المحدد المدة ، ويتجلى ذلك في موقف إيجابي و اخر سلبي .

نستنتج أن الفرضية الاولى و المعنونة ب " نظرة العامل إيجابية للعقود المحددة المدة " محققة بنسبة قليلة جدا وذلك من خلال المؤشرات التالية:

✓ أن علاقة العامل مع العمال المؤقتين و الدائمين معا مبنية على الإحترام و التفاهم .

✓ - عقد العمل يتيح له فرصة تطوير علاقته مع الزملاء .

أما الفرضية الثانية و المعنونة ب "نظرة العامل سلبية للعقود المحددة المدة " فنقول أنها تحققت بنسبة كبيرة جدا و ذلك من خلال المؤشرات التالية :

✓ - أن العامل لا يناسبه العمل بهد العقد .

✓ - العقد يحرم العمال المؤقتين من الحصول على نفس الأجر مثل العمال الدائمين .

✓ - العقد يحرم العمال المؤقتين من الحصول على حوافر مادية .

✓ - العقد يحرم العمال من الحصول على ترقية .

✓ - العقد لا يلبي ما يرغب فيه العامل المؤقت .

خاتمة

و من خلال دراستنا يتضح لنا أن نظام العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الاستقرار النفسي و المهني و الاجتماعي للعمال و هذا نتيجة مجموعة من خصائصه بالإضافة إلى طابعه المحدد و الهش فهو حل مؤقت سطر بهدف استيعاب الشباب العاطل عن العمل ليصبحوا بذلك عمال مؤقتين ليس لهم الحق في التمتع بمزايا العمال الدائمين كالأجور و العلاوات ، الترقية و التقاعد هذا كله ينعكس سلبا على انسجام العمال و على رضاهم في إطاره، و بالرغم من ذلك فهو يحاول إدراج الشباب في الحياة المهنية و السماح لهم باكتشاف مواقف و تجارب مهنية تسمح لهم بتحصيل خبرات و معارف

علمية و مهنية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- 1 - ابراهيم مصطفى واخرون : المعجم الوسيط ، ط 1 ، الدعوة اسطنبول ، تركية ، 1989 .
- 2 - أحمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1989 .
- 3 - الحمزة جيهاد ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة ميدانية وتطبيقية ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء ، المعهد الوطني للقضاء .
- 4 - المادة 64 من القانون 11/90 التي تنص على حالات تعليق علاقة العمل.
- 5 - الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، 2005 .
- 6 - بلميحوب عبد الناصر ، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري ، موقع الأنترنيت .
Http :member miltimaim .fr /belmihoub
abdenaser/chapitre.htm .
- 7 - بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار ريحانة للنشر و التوزيع ، 2002 .
- 8 - بن ناصري ياسين ، عقد العمل المحدد المدة ، دار هومة ، الجزائر .
- 9 - بوضياف عمار ، رسالة ماجستير بعنوان التبعية في عقد العمل ، جامعة الجزائر ، 1888 .
- 10 - توفيق حسن فرج ، قانون العمل ، الدار الجامعية ، 1986 .
- 11 - جلال مصطفى القرشي ، قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 .
- 12 - جلال علي العدوي و أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1985 .
- 13 - جورج فرديمان ، رسالة في سييسولوجيا العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 .
- 14 - راشد راشد ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991 .

- 15 - صلاح محمد أحمد دياب ، بطلان العمل و اثاره على حقوق العامل ، دار الكتب القانونية ، دار شتات للنشر و البرمجيات ، مصر ، 2010 .
- 16 - سليمان بدر الناصري ، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المكتبة الجامعية الحديثة ، مسقط ، 2010 .
- 17 - محمد بعلي ، قانون العمل في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1997
- 18 مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، ط2 ، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، 2011 .
- 19 - عبد الحليم أعمون ، تحرير العقود الإدارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري قصر الكتاب ، البلدية ، 2007 .
- 20 - عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1964 .
- 21 - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، الجزائر ، 2003 .
- 22 - عبد القادر القرشي ، دراسة سياسة التوظيف و تكاليفها في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية .
- 23 - هاشم صادق ، عقد العمل في الدول العربية ، الدار القومية للطباعة و الشر القاهرة ، 1994 .

24- kariche ihamed massereddinek ,traoil ,affice des publication ,tome 1,alger 2009 , p13g.

الملاحق

أدرار في 09 / 03 / 2015

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

الرقم: 14 / ق. ع. / 2015



جامعة احمد دراية أدرار-الجزائر
Université Ahmed DRAIA, Adrar-Algerie

إلى السيد: محمد بن عبد الجبار، المسؤول والتحصيل
العمومية

الموضوع: الترخيص بإجراء بحث ميداني

تجربة طبية وبعاد:

يستشرف السيد رئيس قسم العلوم الاجتماعية، بأن يطلب من سيادتكم

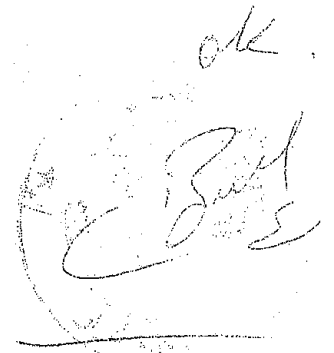
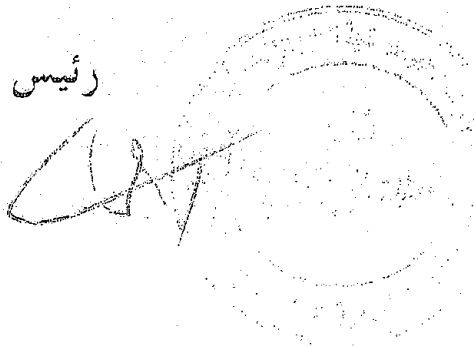
الموقرة الترخيص للمطالب:

- عنوان: عائشة - قودو كلثوم

من قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل للقيام ببحث ميداني
بعنوان: "موقع... العالم... الوقت... من... العود... المجد... المرد..." والاستفادة
من المعلومات الخاصة بموضوع بحثهم وهذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض
علمي.

وفي الأخير لكم منا جزيل الشكر وفائق الاحترام.

رئيس القسم



من الوالي بولاية أدرار

مدير المركز بالولاية بولاية أدرار

في أدرار في 09 / 03 / 2015

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

" موقف العامل المؤقت من العقود المحددة المدة "

خي/ أختي المحترم (ة)

تحية طيبة وبعد في اطار الدراسات والبحوث, وضمن انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة
ليسانس حول موضوع "موقف العامل المؤقت من العقود المحددة المدة"

نطلب من سيادتكم الموقرة ملئ هذه الاستمارة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة,
ونحيطكم علما ان هذه المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم الا لغرض علمي فقط

وشكرا على تعاونكم معنا

تحت اشراف الاستادة:

د. محمدا تني شهرا زاد

إعداد الطالبتين:

*فوندو عائشة

*فوندو كلتوم

الموسم الجامعي 2015/2014

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: من 20 إلى 30 من 31 إلى 40 من 41 فما فوق
3. المستوى التعليمي: أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل مطلق
5. نوع الوظيفة: تأطير تحكم تنفيذ

المحور الثاني: العقود المحددة المدة والعامل

6. ما وجهة نظرك للعقود المحددة المدة؟ ايجابي سلبي
7. هل يناسبك العمل بالعقود المحددة المدة؟ نعم لا
8. هل لك نفس الحقوق المهنية مقارنة مع العمال الدائمين؟ نعم لا
9. هل بصفتك متعاقد تسعى لإنجاز العمل كما هو مطلوب؟ نعم لا
10. ماهي الاستراتيجية التي تعتمد عليها في تجديد عقدك؟

تقان العمل ارضاء المسؤول المعرفة الصداقة

11. هل حصلت على تكوين؟ نعم لا
12. هل تشعر بانك عنصر فعال في مؤسستك؟ نعم لا

المحور الثالث: الموقف الإيجابي للعامل المؤقت من العقود المحددة المدة.

13. ما طبيعة علاقتك مع العمال المؤقتين؟ علاقة تفاهم علاقة احترام علاقة ودية
14. ما طبيعة علاقتك مع العمال الدائمين؟ علاقة تفاهم علاقة احترام علاقة ودية
15. ما طبيعة علاقتك بمسؤوليك؟ حسنة سيئة

16. هل عمالك كمتعاقد يتيح لك العمل فرصة تطوير علاقتك مع الزملاء؟ نعم لا

17. هل عمالك كمتعاقد يلبي ما ترغب فيه؟ نعم لا

18. هل بصفتك عامل مؤقت تشعر بالمساواة بين ما تأخذ من مقابل وما تقدمه؟

لا

نعم

محور الرابع: الموقف السلبي للعامل المؤقت من العقود المحددة المدة.

19. هل عمالك كمتعاقدين يحرملك من الحصول على نفس الاجر مثل العامل الدائم؟

لا

نعم

20. هل عمالك كمتعاقدين يحرملك من الحصول على الحوافز مادية من طرف مؤسستك؟

لا

نعم

21. هل عمالك كمتعاقدين يحرملك من الحصول على الترقية في العمل؟

لا

نعم

22. هل تعتقد بانك تقدم جهدا اكثر مما تتلقى من مقابل مادي؟

لا

نعم

23. هل عمالك كمتعاقدين يشكل سببا في قلقك على مستقبلك المهني؟

لا

نعم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

عقد عمل

بين : بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية
الممثل بالسيد : بيان اسم الممثل المؤهل ولقبه وصفته

من جهة

و بيان اسم ولقب العون المتعاقد
المولود (ة) في : الساكن (ة)

من جهة أخرى ،

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
-وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 أبريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان.

تم الاتفاق على ما يأتي

المادة الأولى : يوظف (بيان الاسم واللقب) في منصب شغل
المادة الثانية : يعين المعني(ة) في..... (بيان المصلحة المعنية)
المادة الثالثة : يصنف المعني(ة) في الصنف الرقم الاستدلالي.....
المادة الرابعة : يستفيد المعني (ة) عند الاقتضاء من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول وهي -تعويض الخبرة المهنية..... (بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية)
-علاوات وتعويضات أخرى..... (بيان طبيعتها)
المادة الخامسة : زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمذكور أعلاه ، يخضع المعني (ة) للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله ، لا سيما:
01) (02 / (03 /
المادة السادسة : يسري مفعول هذا العقد ابتداء من..... إلى.....

العون المتعاقد السلطة الإدارية المؤهلة

قرئ وصادق عليه وحرر بـ في

إمضاء المتعاقد معه

اسم ولقب

إمضاء المتعاقد

اسم ولقب