

**إشكاليات التنظيم التشريعي لعقد  
العمل محدد المدة  
دراسة مقارنة**

**دكتورة / رندا محمد صميده  
كلية الحقوق - جامعة القاهرة**



## مقدمة

نشأ قانون العمل ليحكم علاقات عمل يعمل فيها العامل لدى صاحب عمل واحد لكل الوقت بعقد عمل غير محدد المدة، وظهرت مع التطور أنماط أخرى لعقد العمل تتسم بالتأقيت، ومنها عقد العمل محدد المدة، والسمة الرئيسية لعقد العمل محدد المدة أنه ينتهي تلقائياً بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم لإنجازه، دون الحاجة لأية إجراءات شكلية، أو تقديم مبررات موضوعية، ومن ثم تظهر خطورته بالنسبة للعامل حال عدم تحديد المشرع لحالاته أو وضعه لحد أقصى لمدته، فقد يلجأ أصحاب الأعمال لتوظيف العمال لشغل وظائف دائمة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع، بعقود عمل محددة المدة، لضمان انتهائها بانتهاء مدتها دون مسئولية عليهم أو حقوق للعمال، وقد لا ينتوي صاحب العمل حقيقة استخدام العامل لمدة محددة، وينص في العقد ذاته علي تجديده تلقائياً إذا لم يبد أي من الطرفين رغبته في عدم التجديد، فيظل العامل يعمل بعقد محدد المدة سنوات وسنوات ثم يفاجأ بإعلان صاحب العمل رغبته في عدم التجديد، فيصبح بين ليلة وضحاها بدون عمل بعد خدمة صاحب العمل سنوات طويلة، وقد يكون بلغ سنناً من العسير معها الحصول على فرصة عمل جديدة.

وليس مؤدي ما سبق وجوب حظر إبرام عقود عمل محددة المدة أو تجريمه، فلا يمكن لعالم العمل الاستغناء عنها، بل هي ضرورة لا غنى عنها في بعض الحالات مثل حالة الحلول محل عامل غائب مؤقتاً أو لمواجهة زيادة طارئة أو موسمية في حجم أعمال المشروع، فضلاً عن إمكانية قيامها بدور فعال في تخفيف حدة البطالة، والمساعدة في تشغيل فئات معينة من العمال تجد غالباً صعوبات في الحصول على عمل، إلا أن تنظيمها يجب أن يتم من منطلق أنها استثناء علي الأصل العام وهو عقود العمل غير محددة المدة، فتنظيمها علي هذا النحو ضرورة لا غنى عنها حتى لا تصبح هذه العقود وسيلة ناجعة في أيدي اصحاب الأعمال للتخلص من العمال وقتما يشاؤون بدعوى انتهاء مده العقد دون ترتيب أية حقوق للعمال، خاصة وأن قانون العمل يحرص - منذ نشأته - على استقرار علاقات العمل، فتوسع في وقف عقد العمل،

وتعددت في ظلّه حالاته، حتى يحتفظ العامل بعمله طالما أن ما يعوقه عن أدائه مانع مؤقت مشروع سرعان ما ينتهي، فيعود العامل للعمل مرة أخرى، ونظم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ووضع من الضمانات ما يحول بين صاحب العمل والتعسف في استخدام حق الإنهاء، وأحاط فصل العامل بالعديد من الضمانات والإجراءات التي تمنع التعسف في استخدامه.

واعتبار العقود محددة المدة استثناء لا يعني الجزم بصورة مجردة مطلقة بأن عقد العمل غير محدد المدة أكثر فائده أو أكثر ضماناً لاستقرار العامل وحفظاً لحقوقه من العقد محدد المدة، فتقييم نوعي العقد يتم بالنظر لكل حالة على حدة من جهة، وفي ضوء التنظيم القانوني الشامل لكليهما من جهة أخرى، فالأمر لا يعدو أن يكون تحديداً لنطاق كل نوع من نوعي العقد ورسم أطره بوضوح ودقة.

وفي مصر اعتبر المشرع عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل، ونظمه تنظيمياً جزئياً محدوداً، اهتم فيه ببعض جوانبه فقط دون أن يضع له منظومة متكاملة، واهتم مشروع قانون العمل المصري الجاري إعداده حالياً - من جانبه - بعقد العمل محدد المدة بصورة أكبر وأكثر وضوحاً من القانون الحالي، إلا أنه لم يصل إلى تنظيمه تنظيمياً متكاملًا، ولم تستطع أحكامه في هذا الشأن أن تتفادى الكثير من مثالب التنظيم القانوني الحالي له. وقد فطن المشرع الفرنسي لتنظيم عقد العمل محدد المدة منذ حوالي نصف قرن، وأخذ منذ ذلك الحين يضيف ويعدل في أحكامه بما يتلائم مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، واضعاً في اعتباره ما أوضحه التطبيق العملي للنصوص ذات الصلة من مثالب أظهرت الحاجة لتعديل أو استكمال أو حذف بعض هذه النصوص، ومستهدياً بأحكام القضاء الذي كان له دوراً فاعلاً في هذا الصدد، دوراً كان دائماً وما زال يسبق المشرع بخطوات، حتى وصل إلى منظومة نظنها متكاملة لعقد العمل محدد المدة حدد فيها حالاته ومدته القصوى وكل ما يتعلق بإبرامه وتنفيذه وانتهائه.

وسوف نتبع في دراستنا المنهج التحليلي النقدي المقارن، فندرس التنظيم التشريعي لعقد العمل محدد المدة في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة

2003، وفي مشروع قانون العمل المصري، في ضوء تنظيم المشرع الفرنسي له وأحكام القضاء الفرنسي. وتقسم دراستنا إلى ستة فصول ومبحث ختامي على النحو التالي:

**الفصل الأول:** ماهية عقد العمل محدد المدة.

**الفصل الثاني:** شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة وشروط صحته.

**الفصل الثالث:** نطاق إبرام عقد العمل محدد المدة.

**الفصل الرابع:** مدة عقد العمل محدد المدة.

**الفصل الخامس:** انتهاء عقد العمل محدد المدة.

**الفصل السادس:** الجزاءات.

**مبحث ختامي:** نحو نظرية لعقد العمل محدد المدة في قانون العمل المصري منظور مستقبلي (المعوقات - سبل التغلب عليها).

والله الموفق والمستعان

## الفصل الأول ماهية عقد العمل محدد المدة

### تقسيم

تقتضى دراسة ماهية عقد العمل محدد المدة بيان مفهومه (المبحث الأول) ثم الوقوف على مدى الحماية التي يوفرها عقد العمل محدد المدة لحقوق العمال (المبحث الثانى).

## المبحث الأول مفهوم عقد العمل محدد المدة

سنتناول في هذا المبحث على التوالي تعريف عقد العمل محدد المدة (المطلب الأول)، وتطور التنظيم التشريعي له (المطلب الثاني).

### المطلب الأول تعريف عقد العمل محدد المدة

حرص المشرع المصري على تعريف عقد العمل<sup>(1)</sup> إلا أنه لم يورد تعريفاً خاصاً لعقد العمل محدد المدة، وعرف قانون العمل الفرنسي عقد العمل محدد المدة *contrat de travail à durée déterminée* بأنه عقد العمل الذي يوظف صاحب العمل بموجبه عاملاً لفترة محددة لأداء مهمة محددة ومؤقتة وفي الحالات التي ينص عليها القانون، وأياً ما كان سبب إبرام العقد محدد المدة فإنه لا يمكن أن يكون غرضه شغل العامل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع<sup>(2)</sup>.

وعرف الفقه عقد العمل محدد المدة بأنه العقد الذي يتحدد انتهؤه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، ولو لم يعرف تاريخ وقوعها، بشرط ألا يرتهن تحققها بمحض إرادة أحد الطرفين<sup>(3)</sup>.

(1) عرفت المادة "31" من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 (الجريدة الرسمية - العدد 14 مكرر في 2003/4/7) والمادة 69 من مشروع قانون العمل عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر، وهذا التعريف مشابه لتعريف القانون المدني لعقد العمل مع الاختلاف في بعض الألفاظ المستخدمة، إذ تقرر المادة "674" مدني أن «عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

(2) Art. L. 1242-2, L. 1242-1. C.trav., Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) «Contrat de travail à durée déterminée», [www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1067](http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1067), publié le 15 déc. 2020.

(3) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى «الوسيط في التشريعات الاجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة 2009 - ص 816،

ويعتبر العقد محدد المدة إذا حُدد لانتهائه تاريخ معين، أو نهاية فترة معينة كشهر أو سنة أو موسم معين إذا كانت مدة الموسم محددة تحديداً دقيقاً في نظر المتعاقدين، كالموسم الصيفي في مصيف أو الموسم المسرحي بالنسبة لممثل<sup>(1)</sup>، ويعتبر العقد محدد المدة - كذلك - إذا كان قد أُبرم لإنجاز عمل معين، فينتهي العقد بانتهاء العمل الذي أُبرم لإنجازه. ومن ثم فإن العقد المحدد المدة قد يكون مُبرماً لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين، وفي الحالة الأخيرة تكون مدة العقد هي المدة اللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه فيه<sup>(2)</sup>، وعلى ذلك فإن عقد العمل محدد المدة ينص على فترة عمل محددة زمانياً إما بالأيام أو الأسابيع أو الأشهر أو السنين، أو بنهاية الحدث الذي أدى إلى إبرام العقد مثل إنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه، أو عودة العامل من إجازة مرضية أو انتهاء إجازة رعاية الطفل للعاملة<sup>(3)</sup>.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الزمن في العقد المبرم لإنجاز عمل معين عنصر عرضي وإن كان جبرياً إذ ليس له قيمة ذاتية، وتكمن أهميته في أنه

د. إسماعيل غانم «قانون العمل» - مكتبة عبد الله وهبه - القاهرة 1961 - ص 385،  
د. أكرم أمين الخولي «دروس في قانون العمل» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة 1957 - ص 230، د. السيد محمد السيد عمران «شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 - النظرية العامة لقانون العمل - عقد العمل الفردي» - الفتح للطباعة والنشر - الإسكندرية 2015 - ص 343، د. حسام الدين كامل الأهواني «شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة 2020 - ص 728، د. حسن كيرة «أصول قانون العمل - عقد العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الثالثة 1979 - ص 733، د. محمد حلمي مراد «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة - الطبعة الرابعة 1961 - ص 254، د. محمد لبيب شنب «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة 1964 - ص 333، د. محمود جمال الدين زكي «قانون العمل» - مطبعة جامعة القاهرة - القاهرة - الطبعة الثالثة 1983 - ص 362، وفي الفقه الفرنسي:  
CAMERLYNCK (G.H) «Droit du travail - le contrat de travail», Tome I, Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> éd. 1982, p. 638.

(1) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 733 - 734 .  
(2) د. إسماعيل غانم «تجدد عقد العمل محدد المدة - تطبيقاً لنظرية التعسف على رفض التعاقد» - مجلة العلوم القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة عين شمس - السنة الرابعة - العدد الثاني - ص 385.

(3) Le Dictionnaire «CDD - contrat de travail à durée déterminée»,  
www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/96779.



ضروري لإنجاز العمل المطلوب وبمجرد إنجازه يستنفد العقد غرضه<sup>(1)</sup>، بينما الزمن في العقد ذي المدة المحددة عنصر أصيل إذ المقصود بهذا العقد إشباع حاجات مستمرة<sup>(2)</sup>، ويختلف عقد العمل محدد المدة - بذلك - عن عقد العمل غير محدد المدة، فالأخير يُبرم دون تحديد مدته أو تعيين عمل ينتهي العقد بإتمامه، إلا أن عقد العمل قد يجمع بين ثناياه عناصر كل من العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة على حد سواء. كأن يحدد الطرفان مدة معينة للعقد ينبغي أن يستمر خلالها مع إعطاء الحق لأى من الطرفين فى إنهائه بعد مضي المدة المذكورة، فيكون العقد إلى حين انتهاء هذه المدة عقداً محدد المدة، فلا يحق لأى من الطرفين أن ينهيه قبل انتهائها، وبعد انتهاء هذه المدة يعتبر العقد غير محدد المدة ويتعين على الطرف الذى يريد إنهاءه احترام قواعد إنهاء العقد غير محدد المدة، فيراعى مدة الإخطار السابق، ويستند فى إنهائه للعقد إلى مبرر مشروع وكاف (في القانون المصرى)، وسبب حقيقى وجدى (في القانون الفرنسى)<sup>(3)</sup>.

وقد يحدد الطرفان مدة قصوى للعقد ينتهى بانتهائها مع تخويل أحدهما أو كليهما حق إنهاء العقد قبل انتهاء تلك المدة، ففي هذه الحالة إذا أراد أحد الطرفين إنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة وجب عليه مراعاة قواعد إنهاء العقد غير محدد المدة، أما إذا لم يستعمل أى منهما حقه فى إنهاء العقد، ينتهى العقد من تلقاء نفسه بانتهاء المدة القصوى المحددة فيه باعتباره عقد محدد المدة دون حاجة لإخطار سابق من أى من الطرفين للآخر<sup>(4)</sup>، المقابل وذهبت محكمة النقض إلى أن العقد الذى يخول كل طرف فيه حق إنهائه فى أى وقت شاء هو فى حقيقته

(1) د. إسماعيل غانم «قانون العمل» - مرجع سابق - ص 456 - 457.

(2) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص 334.

(3) د. إسماعيل غانم - «تجدد عقد العمل...» - مرجع سابق - ص 387.

Cass. soc. 31 mai 1989, D. 1989, Somm. 407, obs. Mouly, Cass. soc. 8 oct. 1987, Bull. civ. V, n° 537, Cass. soc. 23 avr. 1985, Bull. civ. V, n° 244, Cass. soc. 6 nov. 1984, Bull. civ. V, n° 410. Cass. soc. 11 mars 1976, Bull. civ. V, n° 160.

(4) د. إسماعيل غانم «قانون العمل» - مرجع سابق - ص 388، د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 737.

عقد غير محدد المدة وإن نُص فيه على أنه مبرم لمدة محددة<sup>(1)</sup>، وعلة ذلك أن السمة الرئيسية لعقد العمل محدد المدة أن الواقعة المستقبلية التي يتحدد بها انتهاءه لا يرتهن تحققها بإرادة أحد الطرفين، بينما في هذه الحالة يرتهن انتهاء العقد بإرادة أى من طرفيه<sup>(2)</sup>، فيستطيع أى منهما أن ينهى العقد وقتما يشاء، وأن تحديد لائحة المشروع سن لتقاعد العمال ليس من شأنه أن يحيل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى عقود محددة المدة، إذ تظل مكنة إنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه قائمة على الرغم من هذا التحديد<sup>(3)</sup>.

ولا تؤثر طريقة أداء أجر العامل على تكييف العقد وكونه محدد المدة أو غير محدد المدة<sup>(4)</sup>، فتحديد الأجر على أساس وحدة زمنية يعنى استحقاق العامل للأجر كلما انقضت الوحدة الزمنية المتخذة أساساً لحساب الأجر، ولا يعنى أن مدة العقد هي مدة الوحدة الزمنية المذكورة، وبالمثل فإن تحديد الأجر على أساس ما ينتجه العامل لا يعنى أن العقد محدد المدة إلا إذا اتفق فيه على عدد القطع التي يتعين على العامل إنتاجها<sup>(5)</sup>.

والقاضي لا ينفذ في تكييفه للعقد بالوصف الذي يسبغه المتعاقدان عليه، فالمناطق في تكييف العقد هو بما عناه المتعاقدان دون الاعتداد بما أطلقاه عليه من تسمية، وهذا التكييف لقصد المتعاقدين وإنزال حكم القانون على العقد من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض<sup>(6)</sup>، وعلى ذلك للقاضي اعتبار العقد غير محدد المدة ولو وصفه المتعاقدان بأنه محدد المدة طالما أن ظروف الواقع تكشف عن تخلف هذا الوصف فيه<sup>(7)</sup>.

(1) نقض مدنى - جلسة 5 يونيو 1956 - مجموعة المكنب الفنى - السنة السابعة - ص 503.

(2) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص 817.

(3) نقض مدنى - الطعن رقم 344 لسنة 34 ق - جلسة 26 مارس 1969 - عصمت الهوارى «قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية» - 1976 - ص 266 - ق 156.

(4) استئناف إسكندرية - جلسة 14 يناير 1958 - حسن الفكهانى «موسوعة العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الأول - المجلد الأول - ص 49 - رقم 22.

(5) د. أكرم الخولى - مرجع سابق - ص 231.

(6) نقض مدنى - الطعن رقم 15487 لسنة 77 ق - جلسة 26 أكتوبر 2008 - مجموعة أحكام محكمة النقض - الدوائر المدنية - السنة 59 - ق 141 - ص 799، نقض مدنى - الطعن رقم 4257 لسنة 62 ق - جلسة 29 ديسمبر 1993 - مجموعة أحكام محكمة النقض - الدوائر المدنية - السنة 44 - ق 387 - ص 578.

(7) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 735.

وثار التساؤل بشأن عقد العمل الذى يبرم لمدة حياة العامل أو صاحب العمل وهل هو عقد محدد المدة أم غير محدد المدة، ولم يجب المشرع صراحة على هذا التساؤل، إلا أنه يستنبط من نص المادة 2/678 مدنى أن المشرع اعتبره عقد محدد المدة إذ منح العامل حق إنهائه - شأنه في ذلك شأن العقد محدد المدة - بعد مضي خمس سنوات على أن ينذر صاحب العمل إلى ستة أشهر، واعتبار العقد الذى يبرم لمدة حياة العامل أو صاحب العمل عقد محدد المدة حكم منطقي، فالوفاة محققة الوقوع وإن لم يُعرف موعد وقوعها مقدماً<sup>(1)</sup>.

وتتداخل بعض المفاهيم مع مفهوم عقد العمل محدد المدة وقد تختلط به مثل عقد العمل الموسمي والعرضي والمؤقت: والعمل الموسمي كما عرفه المشرع المصري هو العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها<sup>(2)</sup>، وعرفه المشرع الفرنسى بأنه عمل يتعلق بمهام عادة ما تتكرر كل عام فى تواريخ شبه ثابتة وفقاً لإيقاع المواسم أو أنماط الحياة الجماعية<sup>(3)</sup>.

**والعمل العرضي** وفقاً لقانون العمل المصري هو العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر<sup>(4)</sup>، وعرفه القضاء الفرنسى بأنه مهمة لمرة واحدة، وليست جزءاً من النشاط الرئيس للمشروع، ويمكن تكرارها، وقد تتعلق بعمل استثنائي لا يستطيع المشروع مواجهته من خلال العاملين لديه لما يتطلبه من مهارات معينة<sup>(5)</sup>.

ويبين مما سبق أن العمل الموسمي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، إلا أنه يرتبط بتوقيات معينة أو مواسم معينة كل عام ولا يستمر طيلة العام بل يستمر لبضعة أسابيع أو أشهر من العام، ويقترن بزيادة الطلب على خدمات أو سلع معينة فى فترات زمنية محددة من العام مثل حاجة أصحاب المزارع لتوظيف عمال زراعة فى مواسم جنى المحاصيل، ومن ثم فإن الزمن فى عقد العمل الموسمي لا يتحدد بتاريخ محدد، وإنما بالمدة الزمنية التى

(1) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص 333.

(2) م 1/و عمل.

(3) Art. L. 1242-2-3° C. trav.

(4) م 1/ه عمل

<sup>5</sup> (CA Versailles 20 juin 1985, D 1986, IR 19.

يستغرقها الموسم<sup>(1)</sup>، بينما السمة الرئيسية للعمل العرضى هي أنه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، فضلاً عن قصر مدته.

وعرف المشرع المصرى العمل المؤقت بأنه «العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه»<sup>(2)</sup>، ويبين من ذلك أن العمل المؤقت يتخذ إحدى صورتين: الأولى: أن تقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، ويكون داخلياً بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، ويُعد العمل الموسمى بذلك عملاً مؤقتاً إذ يرتبط إنجازه بمدة محددة، وإن كانت غير محددة بتاريخ معين إلا أنها مرتبطة بمدة موسم معين فينتهى العمل بانتهاء الموسم، فضلاً عن أنه يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.

الثانية: أن ينصب عقد العمل على عمل بذاته وينتهى بانتهائه، والمقصود فى هذه الصورة عقد العمل الذى يُبرم لإنجاز عمل معين، إذ الهدف من إبرام العقد هو إنجاز هذا العمل، فينتهى العقد بإنجازه، ولا أثر لمدة إنجاز العمل طالمت أم قصرت على تكييف العقد، ولم يتطلب المشرع فى هذه الصورة أن يكون العمل داخلياً فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.

وينبنى على ما سبق أن عقد العمل المؤقت قد يكون مبرماً لمدة زمنية محددة أو لإنجاز عمل معين، ولا يشترط أن يكون داخلياً فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط إلا فى الصورة الأولى، أما فى الصورة الثانية للعمل المؤقت فيستوى أن يكون العمل داخلياً فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أم لا، وبذلك يكون العمل العرضى عملاً مؤقتاً يندرج تحت الصورة الثانية من صورتى العمل المؤقت.

ويبين مما سبق أنه يجوز أن يكون محل عقد العمل محدد المدة عملاً موسمياً أو عرضياً أو مؤقتاً، ويستوى - وفقاً لقانون العمل المصرى - أن يكون مرتبطاً بالنشاط الدائم والعاى للمشروع أم لا، لم يرتب المشرع أى أثر قانونى على كون العمل مؤقتاً أو موسمياً أو عرضياً.

(1) د. حسام الأهوانى - مرجع سابق - ص 748.

(2) م/1 د عمل.

وفى القانون الفرنسى يختلف عقد العمل محدد المدة عن عقد العمل المؤقت، فالعامل فى العقد الأول هو عامل فى المشروع، ولا يتميز سوى بمدة عقده، أما فى العقد الثانى فالعامل عامل بمشروع للعمل المؤقت، ولا يرتبط بأية رابطة تعاقدية بالمشروع الذى يعمل فيه بواسطة صاحب عمله فى إطار عقد مقاوله<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثانى

### تطور التنظيم التشريعى لعقد العمل محدد المدة

قبل الوقوف على مراحل التطور التشريعى لعقد العمل محدد المدة (الفرع الثانى)، يتعين علينا الحديث عن الأسباب التى دعت لظهوره (الفرع الأول).

## الفرع الأول

### الحاجة لوجود عقد العمل محدد المدة

نشأ قانون العمل ليطبق على عمال يعملون فى وظائف خصائصها واضحة: علاقة عمل مستمرة، يعمل فيها العامل لكل الوقت مع صاحب عمل واحد، وقت العمل منظم بطريقة واضحة وصارمة فى مكان عمل محدد، ومن شأن وظيفة على هذا النحو، أن تضمن للعمال قدراً من الاستقرار فى العمل. وكان المفهوم التقليدي لقانون العمل منذ نشأته حتى وقت قريب أنه مجموعة القواعد الآمرة التى تهدف لحماية العمال وتتطور بثبات واستمرار لضمان أكبر قدر من الحماية لهم، إلا أن الواقع العملى أثبت أن الإفراط فى إسباغ الحماية على العمال قد يترتب آثاراً ضارة على الوظيفة، فالحماية التى يتمتع بها العمال يجب أن تكون متوافقة مع ظروف المشروع من جهة، وظروف الدولة الاقتصادية والاجتماعية وأحوال سوق العمل فيها من جهة أخرى، ومن ثم أصبحت حماية العمال أحد هدفى قانون العمل، والهدف الثانى هو مراعاة سياسات التوظيف<sup>(2)</sup> التى توضع بالنظر إلى حالة سوق العمل، وإلى الظروف

(1) RAY (J.-E.), «Le Droit du travail droit vivant», Editions Liaisons, Paris, 10<sup>ed</sup> actualisée et augmentée, 2001, p. 70.

(2) LYON - CAEN (G.). «Le droit du travail dans la nouvelle politique de l'emploi», Dr. soc. 1988, p. 548.

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد، وتتضمن سياسات التوظيف العديد من الخطط والإجراءات، أبرزها:

#### - إجراءات مباشرة للمساعدة على العمل

مثل مساعدة الشباب الذين يواجهون صعوبات خاصة في الحصول على العمل، وأولئك الذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى في إيجاد فرص عمل<sup>(1)</sup>، وقد تتمثل هذه الإجراءات في مساعدة أصحاب الأعمال على خلق وظائف جديدة، ومساعدة العاطلين على إنشاء مشروعات.

#### - المساعدة في الدمج في سوق العمل

مثل تشجيع التدريب التحويلي، وعلى الأخص للعمال المهنيين بإنهاء عقود عملهم لأسباب اقتصادية وأولئك الذين فقدوا وظائفهم بالفعل، فيسمح لهم التدريب التحويلي بتحول نشاطهم إلى نشاط تتوافر فيه فرص عمل، ومن ثم الاندماج مجدداً في سوق العمل.

#### - تقاسم العمل Partage du travail

يندرج تحت هذه المجموعة العديد من الإجراءات مثل تخفيض مدة العمل للعمال بهدف تشغيل عدد أكبر من العمال أو تقادى إنهاء عقود العمل لأسباب

(1) من ذلك ما قرره المادة "22" من القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة (الجريدة الرسمية - العدد 7 مكرر (ج) في 19 فبراير سنة 2018)، من وجوب التزام الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة أياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة 5% من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوى الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها، وكذلك ما قرره المادة "13" من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 (الجريدة الرسمية - العدد 43 مكرر (أ) في أول نوفمبر سنة 2016) من وجوب التزام كل وحدة (والوحدة هي الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومى أو المحافظة أو الهيئة العامة م 2/2 من قانون الخدمة المدنية) بتخصيص نسبة 5% من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوى الإعاقة، فضلاً عما قرره المادة "82" من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 (الجريدة الرسمية - العدد 13 (تابع) في 28 مارس سنة 1996) والمعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008 (الجريدة الرسمية - العدد 24 مكرر في 15 يونيو سنة 2008) من وجوب التزام كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان أو أمكنة متفرقة في مدينة أو قرية واحدة باستخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة بحد أدنى 2% من بين نسبة الـ 5% المخصصة للأشخاص المعاقين. وسلك المشرع الفرنسى مسلكاً مماثلاً إذ ألزم كل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملاً على الأقل بتعيين نسبة 6% من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوى الإعاقة.

اقتصادية، تحقيقاً لفكرة عمل أقل - عمل للجميع *Travailler moins pour travailler tous*، ومن وسائل تنفيذ ذلك تشجيع نمو العمل لبعض الوقت، وكذلك تشجيع المعاش المبكر لتوفير وظائف لتعيين عمال جُدد. وينبنى على ما سبق أن استراتيجيات التوظيف في المشروع أصبحت تتمثل في التحكيم بين الأنماط الآتية<sup>(1)</sup>:

- الوظيفة المنتظمة: وهي أساس العمل في المشروع وتشمل العمال بعقود عمل غير محددة المدة لوقت كامل.
- الوظيفة غير المنتظمة: وتضم كل من يرتبط بالمشروع بعقد عمل غير نمطي: كعقد العمل محدد المدة، والتشغيل المنقوص وهو الاستخدام غير الكامل للطاقة الإنتاجية للعامل، إذ يتيح للعامل عملاً لوقت أقل من وقت العمل المعتاد<sup>(2)</sup> كالعامل لبعض الوقت والعمل المنقطع.
- العمالة الخارجية: والتي يؤمن المشروع بها بعض المهام بواسطة عمال غير مرتبطين معه بعقود عمل ولكن تخضع لعلاقاتهم معهم للقانون التجارى مثل العمل من الباطن، والعمال المستقلين عن صاحب العمل في أداء العمل. ومع تطور المجتمعات، وتغير ظروفها الاقتصادية والاجتماعية، تغيرت الصورة التقليدية وربما المثالية للوظيفة، وانتشرت الوظائف المؤقتة، فزاد اللجوء إلى العمال من الباطن واستعارة العمال، وأصبح يوجد كثيرون داخل المشروع أو مشاركون في نشاطه دون أن يكونوا من عماله الدائمين، وإلى جانب عقد العمل غير محدد المدة ولوقت كامل ظهرت وتنامت أشكال أخرى من العقود، شجعتها سياسات التوظيف الهادفة إلى تخفيض نسب البطالة، ولو بالخروج عن النظام العام لعقود العمل غير محددة المدة ولكل الوقت، وغذتها كذلك سياسات المشروعات في ظل هشاشة النسيج الاقتصادي، وعدم وضوح الرؤية والخشية من الاضطرار إلى إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية.
- وإذا كان العقد غير محدد المدة مازال يُعد الشريعة العامة والصورة الطبيعية لعقد العمل، إلا أن العقود المؤقتة *contrats précaires* بأنواعها المختلفة

(1) RAY (J.-E.), op.cit., p. 69.

(2) د. إبراهيم عوض «نحو سياسة للتشغيل في مصر» - مكتب العمل الدولي - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 2007 - ص10.

كالعقد محدد المدة، والعقد لبعض الوقت أصبحوا عملة تعاقدية رائجة ومتداولة monnaie contractuelle courante<sup>(1)</sup> ويسمى الفقه هذه العقود عقود غير نمطية contrats atypiques، أو عقود مؤقتة، بحسبان أن علاقة العمل فيها ليست دائمة.

وقد كان ظهور عقد العمل محدد المدة انعكاساً لواقع سوق العمل والظروف الاقتصادية السائدة، فكلما انتشرت البطالة وزادت أعداد العاطلين عن العمل، كلما أقر المشرع شروط توظيف أكثر مرونة وأقل تشدداً، وقبل العامل العاطل العمل لفترة زمنية قصيرة أو لإنجاز مهمة محددة أو بشروط عمل غير ملائمة وربما محففة بالنسبة له كبديل عن البطالة.

وتكمن أهمية عقود العمل محددة المدة بالنسبة لأصحاب الأعمال في أنها تمنح علاقات العمل مرونة تسمح لهم بتكييف حجم قوة العمل مع الظروف الاقتصادية للمشروع، وحاجاته الحقيقية للعمالة، فعقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته أو بإنجاز الأعمال التي أبرم لإنجازها، ومن ثم لا يلتزم صاحب العمل عند انتهائه بالالتزامات القانونية التي يفرضها المشرع عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة سواء الشكلية (الإخطار) أو الموضوعية (وجود سبب مشروع وكاف للإنهاء)، وبذلك فإن عقود العمل محددة المدة تمكن أصحاب الأعمال من استيفاء احتياجاتهم المؤقتة من الأيدي العاملة ببسر، فضلاً عن أنها تقدم بعض المزايا للعمال إذ تقدم لهم حلاً مؤقتاً لمشكلة البطالة وعلى الأخص للعمال الذين يواجهون صعوبات في الحصول على عمل، وتسمح للعامل الغائب أو ذى العقد الموقوف بالاحتفاظ بوظيفته لحين عودته للعمل، فيلجأ صاحب العمل لتعيين عامل بعقد عمل محدد المدة ليحل محله لحين رجوعه لعمله، يضاف لذلك أن العامل بعقد عمل محدد المدة ينعم بالاستقرار في عماله طوال مدة العقد، إذ لا يجوز إنهاؤه قبل التاريخ المحدد لانتهائه أو قبل إنجاز العمل الذى يبرم العقد لإنجازه.

<sup>(1)</sup>JAVILLIER (J.-C.) «Droit du travail», L.G.D.J., Paris, 7<sup>e</sup> éd., 1999, p. 273.



## الفرع الثاني

### مراحل التنظيم التشريعي لعقد العمل محدد المدة

مر التنظيم التشريعي لعقد العمل محدد المدة بمراحل عدة سواء في مصر (الفصل الأول) أو في فرنسا (الفصل الثاني).

### الفصل الأول

#### في مصر

لم ينظم المشرع المصري علاقات العمل بصورة كلية متكاملة إلا في مرحلة متأخرة نسبياً، وتمثلت بداية تدخله في هذا الشأن في تنظيم عمل بعض فئات العمال التي قدر أنها أولى بالرعاية، ومن ثم يتعين تحديد شروط وظروف عملها والأعمال التي لا يجوز لهم العمل فيها، فنظم تشغيل الأحداث<sup>(1)</sup> والنساء<sup>(2)</sup>، فضلاً عن تنظيمه لإصابات العمل<sup>(3)</sup>.

وفي عام 1944 صدر أول قانون بشأن عقد العمل الفردي<sup>(4)</sup>، وتناول هذا القانون جوانب محددة من عقد العمل محدد المدة، فقرر أن التجديد الضمني للعقد محدد المدة يحوله إلى عقد غير محدد المدة<sup>(5)</sup>، وعدد الأفعال التي تصدر من صاحب العمل أو من ينوب عنه وتجزئ للعامل ترك العمل قبل نهاية العقد<sup>(6)</sup>، وحدد التعويض الذي يستحقه العامل في هذه الحالات<sup>(1)</sup>.

(1) قانون رقم 48 لسنة 1933 بشأن وضع نظام لتشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة [www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=185](http://www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=185)

(2) قانون رقم 80 لسنة 1933 بشأن وضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة. [www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=187](http://www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=187)

(3) قانون رقم 64 لسنة 1936 بشأن إصابات العمل، [www.site.east/laws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=205](http://www.site.east/laws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=205).

(4) قانون رقم 41 لسنة 1944 بشأن عقد العمل الفردي، [www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=267466](http://www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=267466)

(5) م 20.

(6) م 31.

وأصدر المشرع بعد ذلك القانون رقم "72" لسنة 1946 بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج<sup>(2)</sup>، ثم القانون رقم 97 لسنة 1950 بشأن عقد العمل المشترك<sup>(3)</sup>، ولم يتطرق في أي منهما لعقد العمل محدد المدة. وفي سنة 1952 أصدر المشرع قانوناً جديداً بشأن عقد العمل الفردي<sup>(4)</sup> وتناول هذا القانون جوانب محددة ومحدودة من عقد العمل محدد المدة، لا تعدو أن تكون ترديداً لما ورد في القانون رقم "41" لسنة 1944<sup>(5)</sup>. وفي سنة 1959 صدر القرار بقانون رقم "91" بإصدار قانون العمل<sup>(6)</sup> والذي يُعد أول قانون متكامل جامع في هذا الشأن<sup>(7)</sup>، إلا أنه لم يزد في تناوله لعقد العمل محدد المدة عن سابقه<sup>(8)</sup>. وجاء قانون العمل رقم "137" لسنة 1981<sup>(9)</sup> خلواً من أي تنظيم حقيقي لعقد العمل محدد المدة، ولم يزد في تناوله إياه عن النص على أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة يحوله إلى عقد غير محدد المدة<sup>(10)</sup>، وأن من أسباب انتهاء علاقة العمل انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة<sup>(11)</sup>. وصدر - بعد ذلك - قانون العمل رقم "12" لسنة 2003<sup>(12)</sup>، وقد أفرد تنظيمًا خاصاً لعقد العمل محدد المدة، وإذا كان هذا التنظيم ينقصه الكثير إلا أن

(1) م 32.

(2) [www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDetails?MasterID=271793](http://www.site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDetails?MasterID=271793)

(3) الوقائع المصرية العدد 76 في 31 يوليو 1950.

(4) القانون رقم 317 لسنة 1952 بشأن عقد العمل الفردي،

[www.manshurat.org/node/27584](http://www.manshurat.org/node/27584)

(5) قرر أنه هذا القانون إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة (م 35)، وحدد أسس حساب المكافأة التي يستحقها العامل إذا انتهت مدة العقد محدد المدة (م 37)، وبين الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل قبل نهاية العقد (م 41)، والتعويض الذي يستحقه العامل في هذه الحالات (م 42).

(6) الجريدة الرسمية العدد "71" مكرر ب في 7 أبريل 1959.

(7) نظم هذا القانون علاقات العمل والتأهيل المهني للعاجزين عن العمل، والتدرج والتدريب المهني، وتشغيل الأحداث والنساء والعمال في المناجم والمحاجر، فضلاً عن عقد العمل المشترك ونقابات العمال، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل.

(8) راجع المواد 71، 73، 77، 78 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959.

(9) الجريدة الرسمية - العدد 33 (تابع) في 13 أغسطس 1981.

(10) م 72.

(11) م 71/أولاً/أ.

(12) سابق الإشارة إليه.

مسلك المشرع فى هذا الشأن يفضل بوضوح مسلك سابقه الذين لم يلتفتوا إلى تنظيم هذا النمط الهام من أنماط عقود العمل، واعتبر المشرع المصرى عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لعلاقة العمل، ومن ثم لم يحدد حالات اللجوء إليه أو مدة قصوى له على نحو ما سنرى فى هذه الدراسة، وقد عدل مشروع قانون العمل الجارى إعداده حالياً بعض الأحكام الواردة فى هذا الشأن فى قانون العمل الحالى رقم 12 لسنة 2003، إلا أنه لم يقدم تنظيمياً قانونياً متكاملأ لهذا النوع من العقود.

## الغصن الثانى فى فرنسا

تقرر المادة 1/1780 من القانون المدنى منذ عام 1804 أنه لا يمكن للشخص تقديم خدماته إلا لوقت محدد أو لمهمة محددة<sup>(1)</sup>. وهذا النص لا يعنى أن المشرع لا يعرف سوى العقود محددة المدة، أو أنه يحظر إبرام عقود عمل غير محددة المدة، وإنما يهدف إلى حظر الالتزام الأبدى l'engagement perpétuel، أى حظر إبرام عقود عمل لمدة حياة العامل، والتي تقترب من العبودية، ويمثل هذا الحكم أحد مكاسب الثورة الفرنسية<sup>(2)</sup> وهو لا يمنع إبرام عقود عمل غير محددة المدة طالما أن لكل من المتعاقدين الحق فى إنهاء العقد متى شاء، وذلك تطبيقاً للمبادئ العامة فى النظرية العامة للعقد، وفى العقود المستمرة والتي لم يحدد لها تاريخ انتهاء يجوز الإنهاء بالإرادة المنفردة من أى من الطرفين شريطة عدم التعسف فى استخدام الحق فى إنهاء العقد<sup>(3)</sup>،

(1) Loi n° 1804-3-07 du 17 mars 1804، وقد أضيف ذات النص إلى قانون العمل اعتباراً من عام 1979، 1<sup>er</sup> article de la loi n° 79-11 du 3 janv. 1979، Ordonnance n° 2007-329، art.L. 121-4 C. trav. إلى أن ألغى عام 2008، du 12 mars 2007 (art-12)، en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2008، [www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_ic/LEGIART1000006443384](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_ic/LEGIART1000006443384).

(2) COUTURIER(G.) «Droit du travail -I-les relations individuelles de travail»، PUF, Paris, 3<sup>e</sup> éd. mise à jour 1996, p. 165 et p. 81.

(3) Cass. civ. 1<sup>er</sup> févr. 1985, Bull. civ. I, n° 54.

وفى عام 1890 أضاف القانون الصادر فى 27 ديسمبر 1890 فقرتين للمادة 1780 من القانون المدنى قررتا أن «إيجار الخدمات الذى يتم دون تحديد المدة، يمكن أن يتوقف دائماً بإرادة أحد الأطراف المتعاقدة، ومع ذلك فإن فسخ العقد بإرادة أحد الأطراف المتعاقدة فقط قد يؤدي إلى استحقاق تعويض»، ومنذ ذلك الحين تدخل المشرع عدة مرات لتحديد النظام القانونى لعقد العمل غير محدد المدة ليوفر بعض الضمانات للعامل في حالة إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وساعده فى ذلك العادات السائدة واتفاقيات العمل الجماعية، ومن ثم وضع تنظيمًا متكاملًا لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، إلا أنه حتى عام 1979 لم يصدر أى قانون أو أية قاعدة جديدة بشأن عقد العمل محدد المدة<sup>(1)</sup>.

وظهرت التفرقة بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة فى البداية فى أحكام القضاء<sup>(2)</sup>، ووضع القضاء قواعد مبتكرة فى هذا الصدد، فكان إذا عُرِضت عليه مسألة تكييف عقد العمل يعمد فى الغالب إلى تكييفه بأنه عقد غير محدد المدة، باعتباره أكثر فائدة للعامل: فإذا كان العقد محدد المدة يقدم للعامل خلال المدة المنقح عليها ضمانات حقيقية وهى الاستقرار، إذ لا يمكن إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين، إلا أن هذه الضمانة لا تكون قوية وفعالة إذا كانت مدة العقد قصيرة، فضلاً عن أن القاضى يتدخل - فى أغلب الحالات - بعد أن يكون العقد انتهى أو أنهى، فإذا كان محدد المدة فإن العامل لا يحصل على شئ، وإن كان غير محدد المدة فإن للعامل الحق فى التعويض عن مهلة الإخطار وعن الإنهاء مما يبرر تفضيل القضاء لتكييف العقد بأنه عقد غير محدد المدة.

وذهب القضاء - فى تمييزه بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة - إلى وجوب أن يتضمن العقد محدد المدة تحديداً للواقعة التى ينتهى العقد بتحققها، وهى حدث مستقبلى يمثل بوقوعه نهاية العقد، ولا يتوقف تحققه على

(1) راجع على الأخص: COUTURIER (G.), op cit., pp. 165 et s.

(2) Cass. soc. 23 oct. 1974, Bull. civ. V, n° 495, Cass. soc. 19 avr. 1972, n° 71-40. 239, Bull. civ. V, n° 267.

إرادة أحد الطرفين، وبذلك اعتبر العقد محدد المدة إذا حدد لانتهاؤه تاريخ معين أو أبرم لإنجاز عمل أو مهمة محددة<sup>(1)</sup>.

وفيما يتعلق بالتجديد المتتالي لعقد العمل محدد المدة، ذهب القضاء إلى أن كل عقد من العقود المتتالية هو عقد محدد المدة، ولكن جملة هذه العقود المتتالية تُعد علاقات تعاقدية غير محددة المدة، وبذلك يجمع العامل بين مزايا نمطى عقد العمل، فخلال سريان كل مدة من مدد التجديد يكون العقد محدد المدة ولا يمكن إنهاؤه بالإرادة المنفردة، وفي حالة انتهاء علاقة العمل تنطبق أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة<sup>(2)</sup>.

وبدأ اهتمام المشرع الفرنسي بتنظيم عقود العمل محددة المدة منذ حوالي نصف قرن، ومنذ ذلك الحين أولى عقود العمل محددة المدة اهتماماً خاصاً وثابتاً. وقد أدخل المشرع أحكاماً تتعلق بعقد العمل محدد المدة لأول مرة في قانون العمل بموجب القانون رقم "11" لسنة 1979 بشأن عقد العمل محدد المدة<sup>(3)</sup>. وجاء هذا القانون انعكاساً للأحوال الاقتصادية والاجتماعية السائدة في فرنسا وفي أوروبا قاطبة آنذاك، إذ زادت أعداد العاطلين عن العمل على مستوى أوروبا بصورة ملحوظة اعتباراً من صيف عام 1974 نتيجة الانخفاض الشديد في الإنتاج الصناعي<sup>(4)</sup>، على إثر أزمة البترول التي وقعت أثناء حرب أكتوبر

<sup>(1)</sup>COUTURIER (G.), op. cit., p. 167, n° 82, Cass. soc. 20 juin 1973, Bull. civ. V, n° 392, Cass. soc. 2 mai 1967, Bull. civ. IV, n° 348, Cass. soc. 11 mai 1964, Bull. civ. IV, n° 393, Cass. soc. 16 janv. 1963, Bull. civ. IV, n° 65, Cass. soc. 16 mai 1961, JCP 1961, II, 12282.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 19 avr. 1972, JCP 1972, II, 17246, Cass. soc. 10 mars 1971, Bull. civ. V, n° 193, Cass. soc. 4 juin 1957, Bull. civ. IV, n° 696.

<sup>(3)</sup>Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979, [www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIART1000006646686/1979-01-04](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIART1000006646686/1979-01-04).

وأبرز الأحكام التي وردت في هذا القانون هي وجوب أن تحدد مدة عقد العمل محدد المدة بدقة عند إبرامه، وعدم جواز تجديده إلا لمرة واحدة، ولمدة لا تتجاوز مدة العقد الأصلية، وأجاز النص في العقد على تجديده مرتين شريطة ألا تتجاوز المدة الإجمالية للعقد عام واحد.

وفيما عدا اتفاق الطرفين أو الفسخ القضائي لا يمكن إنهاء عقد العمل محدد المدة إلا بسبب الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة، وينتهي عقد العمل محدد المدة بقوة القانون بحلول أجله، وإذا استمرت العلاقة التعاقدية بعد انتهاء مدة العقد تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

، في COUTURIER (G.), op. cit., pp. 39 et 40. راجع الموضوع هذا<sup>(4)</sup> حول عام وفي شخص، فرنسا 800000 في العمل عن العاطلين عدد تجاوز 1975 سنة

1973، وأدى تفاقم أعداد العاطلين عن العمل إلى قبول أعداد كبيرة من العاطلين العمل بعقود عمل محددة المدة كبديل عن البطالة، ومن ثم انتشرت عقود العمل محددة المدة انتشاراً واسعاً في فرنسا في تلك الفترة.

وقد عمد قانون رقم 11 لسنة 1979 إلى تحقيق هدفين: الأول التحكم في زيادة اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة التي زادت بوضوح آنذاك، والثاني تقريب حقوق و ضمانات العاملين بعقود عمل محددة المدة مع تلك التي يتمتع بها العاملون بعقود غير محددة المدة، وفي سبيل ذلك تطلب المشرع كتابة عقد العمل محدد المدة وقلص إمكانية تجديده، وعمل في ذات الوقت على تشجيع استخدام هذه العقود لتسهيل التوظيف في بعض الأحوال<sup>(1)</sup>، وعلى الرغم من أن القضاء قبل هذا القانون كان يربط تكييف العقد بأنه محدد المدة بوجود تاريخ محدد بدقة لانتهائه، إلا أن قانون عام 1979 سمح بإبرام عقود محددة المدة رغم عدم تأكيد تاريخ انتهائها بدقة في بعض الحالات مثل حالة الحل محل عامل غائب أو الزيادة الاستثنائية في حجم العمل<sup>(2)</sup>.

وإذا كان هذا القانون قد أعطى بعض الضمانات للعمال المرتبطين مع أصحاب الأعمال بعقود عمل محددة المدة مثل وضع حد أقصى لمدة العقد وعدم جواز إنهائه إلا لخطأ جسيم أو باتفاق الطرفين، إلا أنه لم يحدد أحوال أو نطاق اللجوء لهذا النوع من العقود. وسمح بإبرامها لشغل وظائف دائمة ترتبط بالنشاط العادي للمشروع.

ومنذ عام 1979 توالى صدور التشريعات التي تنظم الجوانب المختلفة لعقد العمل محدد المدة<sup>(3)</sup>، وكانت أحكامها دائماً انعكاساً لواقع سوق العمل

1987 عام وفي الـ 2000000 تعدي 1984 عام وفي الـ 1000000 تجاوز 1977 شخص الـ 3200000 اقترب من 1996 يونيو وفي الـ 2500000، تجاوز COUTURIER (G.), op. cit., p. 39, note 3

<sup>(1)</sup>COUTURIER (G.), op. cit., p. 173.

<sup>(2)</sup>AUZERO (G.), BAUGARDED (D.) et DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 33<sup>e</sup> éd. 2019, p. 309. COUTURIER (G.)

«Les nouveaux contrats à durée déterminée», Dr. soc. 1980, p. 38.  
<sup>(3)</sup> مثل المرسوم رقم 130 لسنة 1982 بشأن تعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بعقد العمل محدد المدة وبعض أحكام القانون المدني Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au

والظروف الاقتصادية السائدة<sup>(1)</sup>، فعندما زادت معدلات البطالة بصورة ملحوظة أظهر المشرع مرونة واضحة في تنظيم عقود العمل محددة المدة إذ بدا له

contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du Code civil. [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT\\_000006069318](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT_000006069318)، والقانون رقم 772 لسنة 1985 بشأن بعض أحكام ذات طابع اجتماعي، Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, [www.legifrance.gouv.fr/loda/1986/article\\_IC/LEGIART\\_1000033678864](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/1986/article_IC/LEGIART_1000033678864)، والمرسوم رقم 948 لسنة 1986 بشأن تعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بعقد العمل محدد المدة والعمل المؤقت والعمل لبعض الوقت، Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel, [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006101603](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006101603)، والقانون رقم 613 لسنة 1990 بشأن تعزيز استقرار الوظيفة من خلال تكييف نظام العقود غير المستقرة، loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT\\_000000350807](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT_000000350807)، وتوالت القوانين الصادرة في هذا الصدد وكان آخرها القانون رقم 727 لسنة 2018 بشأن دولة في خدمة مجتمع ثقة، loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037307624](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037307624)، والقانون رقم 1674 لسنة 2020 بشأن برمجة البحث للأعوام من 2021 إلى 2030، loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042738027](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042738027).

(1) على سبيل المثال صدر المرسوم رقم 130 لسنة 1982 بشأن تعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بعقد العمل محدد المدة وبعض أحكام القانون المدني لمواجهة التزايد المستمر في إبرام عقود العمل محددة المدة حتى بشأن الوظائف الدائمة، وقد جاء في هذا المرسوم أن «أدت الأزمة الاقتصادية منذ عام 1974، وتدهور وضع العديد من الشركات وعدم اليقين العام بشأن التوقعات على المدى المتوسط الناتجة عنها، إلى التعديل العميق لممارسات إدارة العمالة، ومن ثم أدى البحث عن تخفيض تكلفة الأجور إلى قيام المشروعات بتقليل عدد العمال الدائمين قدر الإمكان، وقصر توظيفهم على الوظائف التي تعتبر ضرورية لاستدامة المشروع وتطويره، وفي المقابل ارتفع عدد الوظائف غير الدائمة وبالتالي عقود العمل محددة المدة، وفي أبريل عام 1980 بلغت نسبة العمال بعقود عمل محددة المدة في 27% من المنشآت الصناعية والتجارية التي تضم أكثر من عشرة عمال 3% من عدد عمال المنشأة، بينما كانت نسبتهم في أبريل 1977 في 12% من المنشآت المذكورة 1,4% من عدد العمال».

ومن ثم فقد هدف إلى جعل عقود العمل غير محددة المدة هي الشريعة العامة والعقود محددة المدة هي الاستثناء، فقصر إبرامها على الوظائف غير الدائمة، وحدد مدة قصوى للعقد محدد المدة، وحرص على تمتع العمال المرتبطين مع أصحاب الأعمال بعقود عمل محددة المدة بذات الضمانات التي يتمتع بها العمال الذين يعملون بعقود عمل غير محددة المدة، وفرض

تيسير التوظيف بموجبها ضرورياً للمساهمة في حل مشكلة البطالة، وفي تسهيل الاندماج الوظيفي للعاملين الذين يواجهون صعوبات في الحصول على وظائف، وعندما زاد اللجوء إلى العقود محددة المدة على حساب العقود غير محددة المدة حتى أصبحت المشروعات تقصر إبرام الأخيرة على الوظائف التي تعتبر ضرورية لاستدامة المشروع وتطويره، وضع المشرع من القواعد ما يجد

قواعد لتحرير العقود محددة المدة وتحديد حقوق العمال خلال تنفيذها وعند انتهائها، ونظم أحكام تجديد العقود محددة المدة، وتعاقبها

CAMERLYNCK (G.H.), op. cit., pp. 648 et s., LYON-CAEN (A.) «Le recours au travail à durée limitée» Dr. soc. 1983, P. 5, LYON-CAEN (G.) «Plasticité du capital et nouvelles forms d'emploi», Dr. soc. 1980, pp. 8 et s., PÉLISSIER (J.) «Travail à durée limitée et droits des salariés», Dr. soc. 1985, PP.17 et s., SARAMITO (F.) «Vers un déclin du contrat de travail à durée déterminée», Dr. ouvr. 1982, p. 403, TEYSSIE (B.) «Les contrats de travail à durée déterminée», JCP CL 1982, 13830, VANDER POTTE (G.) «Contrats de travail à durée déterminée et évolution des indicateurs du marché du travail», Dr. soc. 1980, pp. 19 et s.، وتحقيقاً لذات الهدف أورد القانون رقم 772 لسنة 1985 قائمة بالحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة، وأوجب أن يتضمن العقد مدة محددة بدقة منذ إبرامه، ووضع حد أقصى لمدته.

وصدر المرسوم رقم 948 لسنة 1986 بشأن تعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بعقد العمل محدد المدة والعمل المؤقت والعمل لبعض الوقت هادفاً في المقام الأول لمحاربة ظاهرة البطالة، لذلك ألغى قائمة الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة التي أوردتها القانون رقم 772 لسنة 1985، وأجاز إبرام عقد عمل محدد المدة لأداء مهمة محددة، على ألا يكون الغرض منه شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع. وبعد دخول هذا المرسوم حيز التنفيذ زاد بشدة اللجوء إلى العقود محددة المدة حتى بلغت نسبة عقود العمل محددة المدة التي يتم إبرامها ثلثي عدد عقود العمل التي يتم إبرامها في فرنسا دفع الحكومة إلى إصدار نشرة وزارية تتضمن تفسيراً ضيقاً للقواعد الواردة فيه. Cir. ministérielle DRT n° 21/88 du 26 déc. 1988, Liaisons soc, 1988, législ. n° 6174، وعمد القانون رقم 613 لسنة 1990 بشأن تعزيز استقرار الوظيفة من خلال تكييف نظام العقود غير المستقرة<sup>(1)</sup>، إلى الحد من اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة، فحدد الحالات التي يجوز فيها إبرامها، وعزز الضمانات التي يتمتع بها العمال في هذا النوع من العقود.

وأجاز القانون رقم 727 لسنة 2018 إبرام عقود عمل محددة المدة لتشجيع التنقل المهني للعمال المعاقين بين المشروعات المختلفة، وكذلك لتسهيل الاندماج الوظيفي للعمال العاطلين الذين يواجهون صعوبات اجتماعية ومهنية للحصول على وظيفة، وصدر مؤخراً القانون رقم 1674 لسنة 2020 بشأن برمجة البحث للأعوام من 2020 إلى 2030 متضمناً أحكاماً متعددة بشأن عقد العمل محدد المدة في مجال العمل بالبحث العلمي والتعليم العالي.



من اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة كان يطمح لتحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال بعقود عمل محددة المدة، ووضع الأخيرة في إطارها الصحيح، وعدم السماح بتناميها دون مبرر من جهة، ومنح أصحاب الأعمال المرونة اللازمة لإدارة مشروعاتهم، وتكييفها مع التقلبات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية من جهة أخرى. وكان هدفه الرئيس أن يكون عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل والقاعدة العامة، وعقد العمل محدد المدة الاستثناء، فلا يكون للمتعاقدين حرية الاختيار بين نوعي العقد، بل حدد المشرع حصرياً الحالات التي يجوز فيها إبرام عقود عمل محددة المدة، وحصرها في حالات محددة تبرر اللجوء إليها مع زيادة تكلفتها، وحظر إبرامها لشغل وظائف ترتبط بالنشاط العادي للمشروع بصفة دائمة، فضلاً عن وضع حد أقصى لمدة العقد، ولمرات تجديده، وحرص على ضمان المساواة في الحقوق بين العمال بعقود غير محددة المدة والعمال بعقود محددة المدة خلال سريان علاقة العمل، وفرض كتابة العقود محددة المدة وحدد حقوق العمال عند انتهاء العقد، ومن ثم لم يذهب التنظيم التشريعي لعقود العمل محددة المدة لتقنين تأقيت الوظائف *légaleriser la précarisation* بدعوى المرونة، ولكن حصرها في مناطق محددة تكون مبررة فيها مع زيادة تكلفتها، ولم يحاول إلغائها لأهميتها الاقتصادية من جهة، ولأن حظر إبرامها سيؤدي إلى انتشار العمل السري غير المشروع من جهة أخرى<sup>(1)</sup>.

وتعدى تنظيم عقد العمل محدد المدة النطاق الوطني الفرنسي إلى مستوى أوروبا، فأبرم اتفاق إيطالي بشأن العمل محدد المدة في 18 مارس 1999 ودخل حيز التنفيذ بموجب التوجيه الأوروبي رقم 70/1999 الصادر عن

(1) V. KERBOURCH (J.-Y.) «Le travail temporaire: une forme déjà élaborée du contrat d'activité», Dr. soc. 1997, pp. 127 et s., MAZEAUD (A.) «Droit du travail», Montchrestien, Paris, 2<sup>e</sup> éd. 2000, p. 279. n° 465. VERKINDT (P.-Y.) «l'application du principe d' égalité de traitement aux travailleurs précaires», Dr. soc. 1995, pp. 870 et s.

مجلس الجماعة الأوروبية في 28 يونيو 1999<sup>(1)</sup>، وأدخل قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17 يناير 2002 بعض أحكام من التوجيه الأوروبي في القانون الداخلي<sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup>Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. [www.eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:31999L0070](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:31999L0070)

ROY-LOUSTAUNAU (CL.) «La lutte contre la précarité des <sup>(2)</sup> emplois: une réforme du CDD, discrète mais sans importance», Dr. soc. 2002, pp. 304 et s.

## المبحث الثاني

### عقد العمل محدد المدة وحماية العمال

#### تقسيم

يثار التساؤل حول مدى الحماية التي يوفرها عقد العمل محدد المدة للعمال، وعلى الأخص هل يضمن عقد العمل محدد المدة استقرار روابط العمل أم أن عقد العمل غير محدد المدة يوفر استقراراً أفضل لروابط العمل (المطلب الأول)، فضلاً عن التساؤل حول الحقوق التي يتمتع بها العمال بعقود عمل محددة المدة، وهل تقل عن تلك التي يتمتع به العمال بعقود عمل غير محددة المدة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

### عقد العمل محدد المدة واستقرار روابط العمل

هدف قانون العمل منذ بدايته ومازال إلى ضمان استقرار روابط العمل، ومع تطور العلاقات الفردية للعمل، ظهر وقف عقد العمل، ومبدأ الاحتفاظ بعقد العمل في حالة تغير الحالة القانونية لصاحب العمل، وحماية ضحايا حوادث العمل، والمرضى، وتنظيم حق إنهاء عقد العمل، وبحث قانون العمل الدائم والمستمر عن استقرار العامل في العمل حداً بالفقه الحديث إلى القول بأن علاقة العمل هي رابطة بين العامل والمشروع وليس بين العامل وصاحب العمل<sup>(1)</sup>. ويثار التساؤل في هذا الصدد حول أي من نوعي العقد - المحدد المدة وغير محدد المدة - يضمن استقرار رابطة العمل ووظيفة العامل.

ذهب رأى في الفقه إلى أن عقد العمل محدد المدة يتسم بالصلابة والاستقرار طوال مدته فلا يستطيع أي من طرفيه - كقاعدة - إنهاءه بإرادته المنفردة، عكس العقد غير محدد المدة<sup>(2)</sup>، الذي يستطيع أي من طرفيه إنهاءه إذا توافر

<sup>(1)</sup>GAUDU (F.) «La notion juridique d'emploi en droit privé», Dr. soc. 1987, pp. 414 et s. COUTURIER (G.), «Droit du travail...», op. cit., pp. 169-170, n° 83.

<sup>(2)</sup>DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 2007, pp. 206-207, n° 225..743 - ص - مرجع سابق - مرجع الأهواني - د. حسام الأهواني -

مبرر مشروع وكاف (في القانون المصري) وسبب حقيقي وجدى (في القانون الفرنسى) مع احترام مهلة الإخطار.

وقد حرص المشرع - بالفعل - على استقرار علاقة العمل طوال مدة سريان عقد العمل محدد المدة، ومن ثم لا يجوز تعديل العقد أثناء تنفيذه، ورفض أحد الطرفين التعديل لا يمكن أن يكون سبباً للإنتهاء المبكر للعقد<sup>(1)</sup>، ويبدو من ذلك أن العقد محدد المدة يكون أثناء فترة تنفيذه أكثر استقراراً من العقد غير محدد المدة، فلا يجوز لأى من طرفيه إنتهاؤه قبل إنتهاء مدته، وإذا نص فى العقد على إمكانية إنتهائه قبل إنتهاء مدته فى غير الحالات المحددة قانوناً كان هذا النص باطلاً<sup>(2)</sup>، وهذه الحالة تختلف عن حالة وضع حد أقصى لمدة العقد، مع تضمنه نص يسمح لأحد الطرفين بإنتهائه قبل إنتهاء المدة المحددة، فهذا الأخير يؤدى إلى إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة طوال مدة سريانه، وبإنتهاء المدة القصوى المحددة فيه ينتهى من تلقاء نفسه باعتباره عقد محدد المدة.

وإذا كان العقد محدد المدة يضمن استقرار العامل فى العمل طوال مدة سريانه، إلا أن هذا الاستقرار استقراراً وقتياً محدد بمدة العقد، فضلاً عن أن عقد العمل محدد المدة يعفى صاحب العمل من الالتزامات القانونية المفروضة عليه فى حالة إنتهاء عقد العمل غير محدد المدة، فالعقد محدد المدة ينتهى فى موعده المحدد أو بإنجاز العمل الذى أبرم العقد لإنجازه بدون إجراءات شكلية أو تقديم مبررات للإنتهاء.

وقد سبق أن بينا أن وجود عقد العمل محدد المدة وحجم انتشاره فى سوق العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسياسات التوظيف والنظام الاقتصادى القائم، ويحمل اللجوء للعقد محدد المدة مصلحة مؤكدة لصاحب العمل وأحياناً للعامل أيضاً: لصاحب العمل إذ يوفر له مرونة تسمح له باستيفاء حاجته من الأيدى العاملة بالقدر وللمدة

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 31 oct. 1996, Dr. soc. 1997, p. 92, obs. BLAISE (H.).

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 23 mars 1999, Dr. soc. 1999, P. 623, obs. KARAQUILIO (J.-P.), Cass. soc. 16. déc. 1998, Dr. soc. 1999, p. 285, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 5 juill. 1995, D. 1996, 280, note MOULY (J.), Cass. soc. 27 mai 1992, Dr. soc. 1992, p. 711.

التي يحتاجها بالفعل كما في حالة مواجهة زيادة استثنائية في الطلب أو في حالة الأعمال الموسمية، فضلاً عن أنه يعفيه من الالتزامات التي تقع على عاتقه في حالة إنهاء العقد غير محدد المدة، وبالنسبة للعامل قد يكون محدد المدة حلاً ووقتياً لمشكلة تعطله عن العمل، وقد يكون العقد وسيلة للحفاظ على عمل العامل بالمشروع، كما في حالة العامل الغائب عن العمل بسبب مشروع، كالمرض أو التجنيد أو إجازة الوضع أو رعاية الطفل للمرأة العاملة، فأبرام صاحب العمل عقد عمل محدد المدة مع عامل آخر ليحل محل العامل الغائب لحين عودته يعد حفاظاً على عمل العامل الغائب داخل المشروع، واستقراراً لرابطة عمله وفره له عقد العمل محدد المدة.

وإذا حاولنا الإجابة على التساؤل الذي طرحناه في صدر هذا المطلب نجد أنه من العسير الجزم بأن أحد نمطى العقد أكثر حماية واستقراراً للعامل، فلا يمكن تقييم العقد سواء محدد المدة أو غير محدد المدة بصورة مجردة بمعزل عن الأحكام القانونية التي تنظمه، بل والمنظومة القانونية التي يُبرم في إطارها، فالأمر يتعلق بكيفية تنظيم نوعى العقد، فإذا تُرك لأصحاب الأعمال حرية إبرام عقود العمل محددة المدة، سواء تعلقت بوظائف مؤقتة أم دائمة، وسواء طالت مدتها أم قصرت، مع السماح بإمكانية تجديدها لعدد لا نهائى من المرات، حينئذ يصبح عقد العمل محدد المدة - في الغالب - ضد مصلحة العامل، إذ يكون باب التحايل مفتوحاً على مصراعيه أمام أصحاب الأعمال، فيلجأوا لإبرام عقود عمل محددة المدة هرباً من الأحكام القانونية التي تحكم عقود العمل غير محددة المدة، دون وجود أسباب موضوعية حقيقية تبرر اللجوء لها، ومن ثم يكون العقد محدد المدة ضاراً بالعامل: فقد يعمل العامل بعمل يرتبط بالنشاط العادى للمشروع لمدة طويلة قد تصل لعشرات السنين بعقود عمل محددة المدة متتالية، ثم يعزف صاحب العمل عن التجديد، فيصبح العامل بلا عمل بعد مدة طويلة قضاها في خدمة صاحب العمل، وبدون ذنب جناه سوى أنه قبل العمل بعقد أو عقود عمل محددة المدة ربما كانت هى الفرصة الوحيدة المتاحة له للعمل وقت التعاقد، وقد يكون في سن كبيرة نسبياً يتعذر معها أن يجد فرصة

عمل جديدة ملائمة ببسر، ولا لوم على صاحب العمل - حينئذ - إذ أنه استخدم حقه في عدم تجديد عقد العمل محدد المدة. وليس معنى ما سبق أن عقد العمل غير محدد المدة أكثر حماية للعامل وأكثر ضماناً لاستقراره في عمله، فالعبرة في هذا الصدد بالأحكام القانونية المنظمة له، وهل وضع المشرع ما يكفي من الضمانات الشكلية والموضوعية والمالية للعامل عند انتهائه أم لا، فإذا قرر المشرع للعامل ضمانات ملائمة عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فإنه سيكون بلا شك أكثر حماية للعامل وحفظاً لحقوقه. وفي النهاية لا يمكن الجزم بأن أحد نمطى العقد أكثر فائدة وحماية للعامل، إذ أن تقييمهما يكون في ضوء التنظيم القانوني لكل منهما، وهو ما سنعرضه تفصيلاً في الفصول التالية.

## **المطلب الثانى**

### **حقوق العمال بعقود عمل محددة المدة**

#### **تقسيم**

يتمتع العمال بعقود عمل محددة المدة بذات الحقوق التي يتمتع بها العمال بعقود عمل غير محددة المدة سواء في القانون المصرى (الفرع الأول)، أو فى القانون الفرنسى (الفرع الثانى).

### **الفرع الأول**

#### **في مصر**

اعتبر المشرع المصرى عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل، ومن ثم لم يضع له تنظيماً خاصاً، ولم يفرق بينه وبين عقد العمل غير محدد المدة سوى فى أحكام الانقضاء، وفيما عدا ذلك تنطبق على نوعى العقد ذات الأحكام سواء من حيث الإبرام أو شروط الصحة أو الالتزامات التى تقع على عاتق الأطراف والآثار.

ولم يتناول المشرع المصرى مبدأ المساواة بين العمال بصورة كلية متكاملة بل قنع بالنص على المساواة بين العمال بشأن مسائل محددة فقط من ذلك نص المادة "٣٥" من قانون العمل رقم "12" لسنة ٢٠٠٣ التي تحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، ونص المادة "٧٩" من ذات القانون التي تقرر أنه إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.

وإذا كان المشرع المصرى لم يضع نصاً يفرض على صاحب العمل المساواة بين عماله، إلا أن قاعدة المساواة بين العمال - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح رب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أى حق من حقوقهم بغير مبرر<sup>(1)</sup>، ومناطق التسوية بين العمال أن يكون العمل في منطقة واحدة وأن تتساوى الأعمال في طبيعتها ويتساوى العمال في المؤهلات والخبرة<sup>(2)</sup>، والمساواة في هذا الشأن تعنى المعاملة الواحدة لجميع العمال الذين تتماثل أوضاعهم<sup>(3)</sup>.

وينبنى على ما سبق أن على صاحب العمل المساواة بين عماله متى تماثلت أوضاعهم سواء من حيث مكان العمل أو طبيعته أو المؤهل أو الخبرة، وبغض

(1) نقض مدنى - الطعن رقم 283 لسنة 43 ق جلسة 6 ديسمبر 1981 - مجموعة أحكام محكمة النقض - الدوائر المدنية السنة 32 - الجزء الثانى - ص 2223 - ق 404، نقض مدنى - الطعن رقم 922 لسنة 43 ق جلسة 10 مايو 1980 - مجموعة أحكام محكمة النقض - الدوائر المدنية - السنة 31 - الجزء الثانى - ص 1315 - ق 250، نقض مدنى - الطعن رقم 616 لسنة 44 ق - جلسة 12 أبريل 1980 - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة 31 - الجزء الأول - ص 1079 - ق 207.

(2) نقض مدنى - الطعن رقم 283 لسنة 43 ق - جلسة 6 ديسمبر 1981 - سابق الإشارة إليه، وقد قُضى بأن لصاحب العمل سلطة التقدير فى أن يميز فى الأجور بين عماله، وفق ما يراه من اعتبارات لصالح العمل وحسن الإنتاج، استناداً لما له من حرية فى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان المناسب له، طالما كانت ممارسته لها مجردة عن أى قصد من الإساءة لعماله أو تعسف فى استعمالها، نقض مدنى - الطعن رقم 851 لسنة 46 ق - جلسة 24 يونيو 1978 - عصمت الهوارى - قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية - الجزء الثالث - ص 38 - ق 34.

(3) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص 246.

النظر عن نوع عقد العمل الذي يربط العامل وصاحب العمل سواء كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

## الفرع الثانى في فرنسا

سبق أن بينا أن المشرع الفرنسى اعتبر عقد العمل محدد المدة نمطاً استثنائياً لعلاقات العمل، لذلك حرص بعد أن قرر المساواة بين العمال بوجه عام، ووجوب عدم التمييز بينهم<sup>(1)</sup>، أن يؤكد على المساواة التامة بين العمال بعقود عمل محددة المدة والعمال بعقود عمل غير محددة المدة متى تماثلت أوضاعهم، والهدف من ذلك تحقيق العدالة بين العمال من جهة، وتقادى إصراف أصحاب الأعمال فى اللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة، إذ - بذلك - لن تصبح هذه العقود أقل تكلفة بالنسبة لأصحاب الأعمال، ومن ثم لن يلجأوا إليها لتخفيض النفقات<sup>(2)</sup>. ولم يكتف المشرع بتقرير المبدأ العام بل حرص على تأكيد المساواة بينهم - تفضيلاً - بشأن مختلف الحقوق العمالية. وقد نص المشرع الفرنسى على أن الأحكام القانونية والاتفاقية، وكذلك تلك الناتجة عن العادات المطبقة على العمال بعقود عمل غير محددة المدة، تنطبق أيضاً على العمال المرتبطين مع أصحاب الأعمال بعقود عمل محددة المدة، باستثناء الأحكام المتعلقة بانتهاء عقد العمل<sup>(3)</sup>، وهذا الحكم من النظام العام، ولا يجوز لاتفاقية عمل جماعية النص على استبعاد تطبيقه على العمال بعقود عمل محددة المدة<sup>(4)</sup>، وعلى ذلك إذا وُجد نص فى اتفاقية جماعية أو اعتياد يقصر الإفادة من بعض المزايا على العاملين بعقود غير محددة المدة دون العمال بعقود محددة المدة فإن هذه المزايا - أياً كان مضمون الاتفاقية أو الاعتياد - يمتد تطبيقها إلى العمال بعقود محددة المدة<sup>(5)</sup>، ورتب المشرع جزاءً

(1) Art. L. 1132-1 et s. C. trav.

(2) VERKINDT (P.-Y.) op. cit., p. 870.

(3) Art. L. 1242-14 C. trav.

(4) Cass. crim. 14 mai 1985, précité.

(5) COUTURIER (G.), «Droit du travail», op. cit., p. 192, n° 101.



جنائياً على عدم المساواة بين العمال بعقود عمل غير محددة المدة، والعمال بعقود عمل محدد المدة<sup>(1)</sup>.

وأكد المشرع على أنه لا يجوز أن يقل الأجر الذي يتقاضاه عامل بعقد عمل محدد المدة عن الأجر الذي يتقاضاه عامل في نفس المشروع، يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل غير محدد المدة، ويحمل نفس المؤهلات ويشغل نفس الوظيفة<sup>(2)</sup>، والمساواة في الأجر على النحو السابق تطبق على جميع العمال المرتبطين بعقود عمل محددة المدة منذ اليوم الأول لتعيينهم وسواء كانوا خاضعين لفترة تجربة أم لا<sup>(3)</sup>، وذلك تطبيقاً لمبدأ أجر متساوي للعمل المتساوي À travail égal, salaire égal، ويستطيع صاحب العمل أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات تتعلق بصالح العمل، وقد قُضى بأن صعوبة وجود بديل للعامل يمكن أن يمثل سبباً موضوعياً يسمح لصاحب العمل بتوظيف عامل بأجر أعلى من أجر العامل الذي كان يشغل الوظيفة<sup>(4)</sup>، وأن العامل الذي يُعين بعد إبرام وتنفيذ اتفاق عمل جماعي يتضمن تخفيض ساعات العمل لا يكون في وضع مماثل للعمال الموجودين في المشروع وقت إبرام الاتفاق، والذين انخفضت أجورهم الأساسية نتيجة تخفيض ساعات العمل<sup>(5)</sup>.

والخلاصة أن العاملين بموجب عقود عمل محددة المدة لهم نفس الحقوق وعليهم نفس واجبات العاملين بعقود عمل غير محددة المدة إلا في الأحوال التي يقرر فيها المشرع غير ذلك، مثل أحكام إنهاء عقد العمل محدد المدة، والمساواة بينهم تكون في الحقوق الفردية مثل ساعات العمل، الإجازات مدفوعة الأجر، ضمانات التأديب، المزايا الاجتماعية، السلامة والصحة المهنية، مواعيد العمل، والحقوق الجماعية مثل الانتخاب والترشح لتمثيل العمال<sup>(6)</sup>.

(1) Art. L. 1248-8 C. trav.

(2) Art. L. 1242-15 C. trav.

(3) Cass. soc. 15 oct. 2002, précité, Cass. soc. 17 déc. 1996, précité.

(4) Cass. soc. 21 juin 2005, précité.

(5) Cass. soc. 1<sup>er</sup> déc. 2005, D, 2006, IR. 15.

(6) CRISIAU (A.), «Droit du travail», Hachehe, Paris, 4<sup>e</sup> éd. 2007, p. 37, DEYRIEUX (A.), «Contrats de travail: du recrutement à la rupture», Delmas, Paris, 3<sup>e</sup> éd. 1998, p. 131, n° 1045.

وأخذ المشرع في الاعتبار الحالة الخاصة للعمال بعقود عمل محددة المدة فمنحهم مزايا وضمانات خاصة مثل تحديد حد أقصى لمدة التجريبية وجعلها قصيرة نسبياً، وحدد لهم مكافأة عند نهاية العقد، إلا أن هذه الأخيرة لا يستحقها العامل في بعض الحالات مثل العمل الموسمي، والعمل الذي جرت العادة فيه على عدم اللجوء إلى عقود غير محددة المدة، وعقود التأهيل وكذلك إذا كان العقد قد انتهى بسبب العامل بأن أنهاه مبكراً أو بسبب خطئه الجسيم. وأجاز المشرع للعامل بعقد عمل محدد المدة والذي تبلغ أدميته في المشروع عامين متصلين على الأقل أن يطلب من صاحب العمل إخطاره بالوظائف بعقود عمل غير محددة المدة الشاغرة بالمشروع<sup>(1)</sup>.

ولما كانت إدارة سوق العمل تتسم بالمرونة فقد أفرزت صور من الوظائف وعقود العمل لا تضمن للعامل أى استقرار فضلاً عن أنها تعفى صاحب العمل من الالتزامات التي تقع على عاتقه في حالة الإنهاء، وهذه الظاهرة خلقت عدم مساواة بين عمال مندمجين في المشروع ويحميهم القانون الاجتماعي، وآخرين يشغلون وظائف مؤقتة، وقد حرص المشرع على مكافحة تأقيت الوظائف، وإذا كان لا يمكن حظرها إذ أنها تمثل في بعض الأحوال حاجة ضرورية، فإنه على الأقل يمكن حصرها في النطاق الذي تكون لازمة ومفيدة فيه، وهذه هي فكرة وفلسفة تنظيم عقود العمل محددة المدة.

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-17 C. trav.

## الفصل الثانى

### شروط انعقاد عقد العمل محدد المدة وشروط صحته

#### تقسيم

تقتصر دراستنا لشروط انعقاد عقد العمل وشروط صحته على الأحكام التى خص بها المشرع عقد العمل، والتى تميزه عن غيره من العقود، فنتناول الرضا (المبحث الأول)، والكتابة فى عقد العمل محدد المدة، وهل هى متطلبية لانعقاده أم أنها مجرد وسيلة لإثباته (المبحث الثانى).

## المبحث الأول (1) الرضا

سنتناول على التوالي مضمون الرضا (المطلب الأول)، وشروط صحته (المطلب الثاني)، والجزاء على مخالفة شروط انعقاد عقد العمل وصحته (المطلب الثالث).

### المطلب الأول مضمون الرضا

إن عقد العمل من العقود الرضائية، لا يتطلب المشرع لانعقاده توافر شكل خاص، فيتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتين متطابقتين. ويستطيع العاقدان أن يضمننا عقد العمل ما يشاءان من الأحكام شريطة ألا تكون مخالفة للنظام العام والآداب، وألا يتضمن اتفاقهما شروطاً تتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة في قانون العمل<sup>(2)</sup>، فتقع مثل هذه الشروط باطلة رغم توافق إرادتي الطرفين عليها، وذلك تطبيقاً لفكرة النظام العام الاجتماعي، والتي تقضى بأن للطرفين أن يخالفا الأحكام الواردة في القانون أو اتفاقيات العمل الجماعية إذا كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل، بأن تضمن له حقوقاً ومزايا أفضل من تلك الواردة في القانون أو اتفاقية العمل الجماعية، وعلى العكس لا يستطيعان أن يخالفا تلك الأحكام بما يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل.

ويتفق العاقدان - غالباً - على المسائل الجوهرية في عقد العمل كنوع العمل والأجر، ويتركبان التفاصيل الأخرى مثل نظام الترقيات والعلاوات وأوقات الراحة إلى لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

وإذا أغفل طرفاً عقد العمل تحديد الأجر فإن العقد لا يقع باطلاً، ولا يفقد صفته كعقد عمل، وقد وضع المشرع عدة معايير لتحديد الأجر إذا أغفل الطرفان

(1) موضوعات هذا المبحث تخص عقد العمل بوجه عام، ولا خصوصية فيها لعقد العمل محدد المدة، إلا أننا قدرنا أن إغفال تناولها قد يمثل قصوراً في هذا البحث، لذلك سنتناولها ولكن بإيجاز.

(2) م 1/5 عمل.

تحديده وانتقت نية التبرع بالعمل لدى الشخص الذى يؤديه<sup>(1)</sup>، فالعامل يستحق أجر المثل إن وُجد، وإلا فُدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة<sup>(2)</sup>.

### لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

يتراضى طرفا عقد العمل - عادة - على المسائل الجوهرية، تاركين للائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، ويطلق عليها فى العمل لائحة المنشأة أو لائحة العمل أو اللائحة الداخلية، تنظيم المسائل التفصيلية كتحديد ساعات العمل الفعلية وأوقات الراحة ونظام الترقى والعلاوات والجزاءات التأديبية، وبعبارة أخرى فإن هذه اللائحة تتضمن قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

وأوجب قانون العمل على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وأوجب على هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وألزم المشرع صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر<sup>(3)</sup>.

وقد ثار التساؤل حول أساس القوة الملزمة لللائحة العمل، ويبدو لنا أن التفسير الأكثر اتساقاً مع طبيعة عقد العمل هو الذى يُرجع القوة الملزمة لللائحة العمل إلى حق صاحب العمل فى إصدار أوامر إلى عماله، ووجوب إطاعة الأخيرين لهذه الأوامر، فمقتضى التبعية القانونية أن يعمل العمال تحت رقابة أو إشراف صاحب العمل، وأن يكون من حق صاحب العمل إصدار الأوامر والتوجيهات

(1) وضع المشرع قرينة بسيطة على انتفاء نية التبرع رغم عدم الاتفاق على الأجر فى حالتين: إذا كان العمل من الأعمال التى لم تجر العادة بالتبرع بها، أو كان عمالاً داخلياً فى مهنة من أداه (مادة 681 مدنى).

(2) م 36 عمل.

(3) م 58 عمل.

إليهم، ووجوب إطاعتهم لهذه الأوامر، ومن ثم فإن لائحة العمل ما هي إلا مجموعة من الأوامر يصدرها صاحب العمل فى صيغة عامة مكتوبة<sup>(1)</sup>. ولا تخرج أحكام القانون الفرنسى عما سبق، فقد نص القانون المدنى الفرنسى على أن من الضرورى لصحة العقد<sup>(2)</sup>:

- 1- رضا الأطراف،
- 2- أهليتهم للتعاقد،
- 3- محل مشروع ومُحدد للعقد.

## المطلب الثانى صحة الرضا

يكون الرضا صحيحاً إذا صدر من شخص ذى أهلية، وكان خالياً من العيوب، ومن ثم سنتناول دراستنا لصحة الرضا، الأهلية (الفرع الأول) وعيوب الرضا (الفرع الثانى) على التوالى.

### الفرع الأول الأهلية

فرق المشرع بين الأهلية المتطلبة فى صاحب العمل لإبرام عقد العمل (الغصن الأول) وتلك المتطلبة فى العامل (الغصن الثانى).

### الغصن الأول أهلية صاحب العمل

لم يقرر المشرع المصرى أحكاماً خاصة بأهلية صاحب العمل، ومن ثم تطبق فى هذا الصدد القواعد العامة فى الأهلية، والتي تقرر أنه يجب لكى يبرم صاحب العمل عقد العمل أن يكون بالغاً أحد وعشرين عاماً على الأقل متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه<sup>(3)</sup>.

(1) د. عبد الودود يحيى «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الثانية - 1987 - ص 179.

(2) Art. 1128 C. civ.

(3) م 44 مدنى.

ولما كان عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر، فإذا أبرمه صاحب عمل قاصر مميز، يكون قابلاً للإبطال لمصلحته، ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر العقد بعد بلوغه سن الرشد، أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة حسب الأحوال وفقاً للقانون<sup>(1)</sup>.

وإذا بلغ القاصر الثامنة عشرة من عمره وأذن له بإدارة أمواله، أو تسلمها بحكم القانون، تثبت له أهلية إبرام عقد العمل كصاحب عمل فيما يلزم هذه الإدارة<sup>(2)</sup>.

ولما كان القانون يعترف للقاصر متى بلغ السادسة عشرة من عمره بالحق في التصرف في أمواله التي كسبها من مهنته أو صناعته<sup>(3)</sup>، فيكون له في هذه الحالة الحق في إبرام عقد عمل باعتباره صاحب عمل بالنسبة لهذه الأموال.

وتسرى على التصرفات الصادرة من المحجور عليه لفسه أو غفلة بعد تسجيل قرار الحجر، ما يسرى على تصرفات الصبي المميز من أحكام<sup>(4)</sup>، ومن ثم فإن المحجور عليه لفسه أو غفلة يتمتع بأهلية إبرام عقد العمل باعتباره صاحب عمل في الحالات التي يجوز فيها ذلك للصبي المميز.

وإذا أبرم الصبي غير المميز عقد عمل بوصفه صاحب عمل كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً<sup>(5)</sup>.

ويحدد القانون الفرنسي سن الرشد بثماني عشرة سنة<sup>(6)</sup>، ويكون الشخص قادراً في هذه السن على ممارسة حقوقه<sup>(7)</sup>. وقبل هذه السن يمثل القاصر المسؤول القانوني عنه في جميع التصرفات المدنية عدا الحالات التي يأذن فيها القانون أو العرف للقصر بالتصرف بأنفسهم<sup>(8)</sup>، وفيما عدا الحالات الأخيرة تقع تصرفات القاصر باطلة بقوة القانون. ولو لم يترتب عليها أية أضرار له<sup>(9)</sup>.

(1) م 2/111 مدنى.

(2) م 112 مدنى.

(3) م 63 من قانون الولاية على المال.

(4) م 1/115 مدنى.

(5) م 110 مدنى.

(6) Art. 388, 1<sup>er</sup> al., et 414 C. civ.

(7) Art. 414 C. civ.

(8) Art. 388-1-1 et 408 C. civ.

(9) Art. 465 -3<sup>o</sup> C. civ.

ويجوز للقاضي رفع الوصاية عن القاصر متى بلغ السادسة عشرة بناء على طلب الوالدين أو أحدهما<sup>(1)</sup> أو مجلس الأسرة<sup>(2)</sup>، وفي هذه الحالة يكون القاصر قادراً على القيام بجميع التصرفات مثل الشخص الرشيد<sup>(3)</sup>.

ويجوز للقاصر الذي يبلغ السادسة عشرة القيام بأعمال الإدارة اللازمة لتكوين وإدارة مشروع فردي ذي مسؤولية محدودة أو شركة شخص واحد بإذن من ممثله القانوني<sup>(4)</sup>.

ويتعين أن يصدر التصرف من شخص عاقل، وعلى من يتمسك ببطلان التصرف لوجود خلل عقلي أن يثبت ذلك<sup>(5)</sup>، وكل شخص غير قادر على إدارة مصالحه بمفرده بسبب عائق طبي يتعلق بقواه العقلية أو الجسدية من شأنه أن يعوق تعبيره عن إرادته يتولى ممثله القانوني إدارة مصالحه<sup>(6)</sup>.

## الفصل الثاني أهلية العامل

سنتناول على التوالي أحكام أهلية العامل في كل من مصر ( أ ) وفرنسا (ب).

### أ- في مصر

قرر المشرع أحكاماً خاصة بأهلية العامل لإبرام عقد العمل، وتمثل هذه الأحكام خروجاً على القواعد العامة في الأهلية، فأجاز قانون الولاية على المال «للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون، وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو لمستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة»<sup>(7)</sup>، ومن ثم يجوز للقاصر المميز، أى الذى يبلغ عمره

(1) Art. 413-2 C. civ.

(2) Art. 413-3 C. civ.

(3) Art. 413-6 C. civ.

(4) Art. 388-1-, 1<sup>er</sup> al. 1 C. civ.

(5) Art. 414-1C. civ.

(6) Art. 425 C. civ.

(7) م 62 من قانون الولاية على المال رقم 119 لسنة 1952.



سبع سنوات على الأقل، أن يبرم عقد عمل باعتباره عاملاً، دون حاجة إلى إذن وليه أو وصيه، وبعبارة أخرى، فإن المشرع اعترف للصبي المميز بأهلية إبرام عقد العمل بصفته عاملاً دون حاجة إلى تدخل الولى أو الوصى، ويعتبر هذا العقد صحيحاً منتجاً لجميع آثاره<sup>(1)</sup>.

وأجاز المشرع للمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو لمستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة، كأن يكون القاصر مريضاً أو لا يتحمل مشاق العمل الذى اختاره، أو أن استعداده يبشر بمستقبل أفضل لو انصرف إلى تحصيل العلم أو أن يكون فى استطاعته تحسين مركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى<sup>(2)</sup>، وللمحكمة أن تحكم بإنهاء عقد العمل ولكن لا يجوز لها أن تحكم بإبطاله، فالعقد قد عُقد صحيحاً من شخص يملك الأهلية الكاملة لإبرامه<sup>(3)</sup>.

والرخصة التى منحها المشرع للقاصر بإبرام عقد العمل بصفته عاملاً، لا تحول دون أن يتعاقد عن القاصر الولى أو الوصى طبقاً للقواعد العامة<sup>(4)</sup>.

ويبدو السماح للقاصر المميز، البالغ سن السابعة على الأقل، بإبرام عقد العمل بوصفه عاملاً، متعارضاً مع المادة 99 عمل والتي تحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، إذ أن القاصر لن يمكنه الاستفادة من الأهلية الممنوحة له فى سن التمييز لإبرام عقد العمل، إلا ببلوغ الحد الأدنى للسن المقرر بموجب قانون العمل، لأن إبرام القاصر لعقد العمل بوصفه عاملاً قبل السن المشار إليها يجعل العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته حكم متعلق بالنظام العام<sup>(5)</sup>، إلا أن الحكم الخاص بحظر تشغيل القاصر قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى، أو أربع عشر سنة أيهما أكبر، لا يطبق إلا على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، ومن ثم يجوز للقاصر متى بلغ السابعة أن يبرم عقد عمل خاضع للقانون المدنى، وحتى فى نطاق العقود

(1) د. محمد حلمى مراد - مرجع سابق - ص 244.

(2) المذكرة الإيضاحية لقانون الولاية على المال.

(3) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 252.

(4) د. محمد حلمى مراد - مرجع سابق - ص 245.

(5) د. أحمد البرعى - مرجع سابق - ص 440.

الخاضعة لقانون العمل استثنى المشرع الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من الخضوع لهذا القيد<sup>(1)</sup>.

وحظر مشروع قانون العمل تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، وأجاز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم<sup>(2)</sup>.

### ب- في فرنسا

حدد المشرع سن العمل بستة عشر عاماً<sup>(3)</sup>، وأجاز للقصر الذين تتعدى أعمارهم الرابعة عشر العمل خلال الإجازات المدرسية في أعمال تتناسب مع أعمارهم، شريطة أن يحصلوا على راحة فعلية لا تقل مدتها عن نصف مدة الإجازة<sup>(4)</sup>.

(1) م 103 عمل، د. أحمد البرعي «الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة - 2003 - ص 440.

(2) م 85 عمل.

(3) Art. L. 4153-1 C.trav.

(4) Art. L. 4153-3 C.trav.

وقد فصلت المادة R 715-2 من القانون الزراعي والصيد البحري هذا الحكم فأجازت تشغيل الشباب البالغين من العمر أكثر من أربع عشرة سنة والذين يكونون في مرحلة التعليم الإلزامي خلال فترات الإجازات الدراسية التي لا تقل عن سبعة أيام سواء أيام عمل أم لا، على أن يتمتعوا بفترة راحة متصلة لمدة لا تقل عن نصف المدة الإجمالية للإجازة، ولا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل في هذه الحالة سبع ساعات في اليوم واثنتين وثلثين ساعة في الأسبوع، تُزاد إلى خمس وثلثين ساعة في الأسبوع لمن بلغوا سن الخامسة عشر، وإذا عملوا لحساب عدة أصحاب أعمال تجمع الأيام والساعات التي يعملون فيها لدى كل منهم معاً، ولا يجوز تشغيلهم سوى في أعمال خفيفة، أي بالنظر لطبيعة المهام التي تتطلبها والظروف الخاصة التي تؤدي فيها، ليس من شأنها الإضرار بأمنهم، أو بصحتهم أو بنموهم، ولا يمكن توظيفهم على الأخص في:

01- الأعمال التي تؤدي في جو أو وتيرة تجعلها شاقة بصورة ملحوظة.

02- صيانة أو إصلاح أو قيادة الجرارات أو الآلات المتحركة.

03- الأعمال التي تتطلب معالجة أو استخدام مواد خطيرة، أو في أماكن تخزين أو تداول أو استخدام هذه المواد.

04- الأماكن المخصصة لحفظ وتقييد الحيوانات.

ويتعين على صاحب العمل أن يرسل إلى مفتش العمل بياناً بعدد العمال لديه الذين لم يبلغوا السادسة عشر على النحو السالف البيان، وأسمائهم وأعمارهم وطبيعة عملهم والأماكن المحددة التي يتم فيها تنفيذ عملهم،

[www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_IC/LEGIART1000030508238](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_IC/LEGIART1000030508238).

وأجاز المشرع لمفتش العمل أن يطلب في أي وقت فحصاً طبيياً للعامل الذي يبلغ عمره خمسة عشر عاماً فأكثر للتأكد مما إذا كان العمل الموكل اليه يتجاوز قواه، وإذا ثبت لديه ذلك يطلب إنهاء عمله في المنشأة. (Art. L. 4153-4 C. trav.)

وأجاز المشرع الفرنسي للطفل الأقل من ستة عشر عاماً المشاركة بأى صفة كانت فى الأنشطة التالية بعد الحصول على إذن فردى مسبق من السلطة الإدارية<sup>(1)</sup>:

1<sup>o</sup> - الأعمال الاستعراضية سواء مستقرة أو متجولة.

2<sup>o</sup> - شركة أفلام، راديو، تليفزيون، تسجيلات صوتية أياً ما كانت وسيلة تواصلهم مع الجمهور.

3<sup>o</sup> - العمل فى عروض الأزياء.

4<sup>o</sup> - فى الشركات أو الجمعيات التى تهدف إلى المشاركة فى مسابقات ألعاب الفيديو.

5<sup>o</sup> - لدى صاحب عمل يتمثل نشاطه فى إجراء تسجيلات سمعية - بصرية يكون موضوعها الرئيس طفل دون السادسة عشر من العمر، بهدف توزيعها من أجل الربح على منصات مشاركة فيديوهات.

وحدد المشرع الفرنسي سن التدريب المهنى بستة عشر عاماً<sup>(2)</sup>، وأجاز لمن بلغ على الأقل خمسة عشر عاماً البدء فى تنفيذ عقد تدريب مهنى إذا أكمل المرحلة الأولى من التعليم الثانوى<sup>(3)</sup>.

ويلاحظ - فى هذا الصدد - أن الاتفاقية رقم "138" بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام<sup>(4)</sup> الصادرة عن منظمة العمل الدولية قد قررت عدم جواز أن يكون الحد الأدنى لسن أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وألا يقل فى أى حال عن 15 سنة<sup>(5)</sup>، أجازت لأى دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر فى البداية حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت<sup>(6)</sup>، ونصت على عدم جواز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول فى أى نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التى يحتتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التى يؤدى فيها<sup>(7)</sup>، وأجازت السماح بالاستخدام أو العمل ابتداء

(1) Art. L. 7124-1 C.trav.

(2) Art. L. 6222-1, 1<sup>er</sup> al C.trav.

(3) Art. L. 6222-1, 2<sup>e</sup> al C.trav.

اعتبر المشرع الفرنسي عقد التدريب المهنى عقداً ذا طبيعة خاصة يُبرم بين المتدرب أو من يمثله قانوناً وصاحب العمل. Art. L. 6221-1, 1<sup>er</sup> al C.trav.

(4) www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv138.pdf

(5) م 3/2.

(6) م 4/2.

(7) م 1/3.

من سن 16 سنة شريطة أن تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين، وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليماً محدداً أو تدريباً مهنيّاً كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين<sup>(1)</sup>، وأجازت السماح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين يبلغ عمرهم 13 سنة على الأقل في أعمال خفيفة لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم ولا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني عيوب الرضا

لم يخص قانون العمل عقد العمل بأحكام خاصة فيما يتعلق بعيوب الرضا، ومن ثم تطبق عليه في هذا الشأن الأحكام العامة التي تسرى على جميع العقود، وعيوب الرضا - وفقاً للقواعد العامة - هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال إذا وقع أحد المتعاقدين في غلط جوهري بلغ حداً من الجسامة بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط، ومن أمثلة الغلط الجوهري أن يقع الغلط في ذات المتعاقد أو في صفة من صفاته، وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيس في التعاقد<sup>(3)</sup>. وعلى سبيل المثال يكون عقد العمل قابلاً للإبطال لمصلحة صاحب العمل إذا أُقبل على إبرام عقد العمل ظناً منه، على غير الحقيقة، حصول العامل على شهادات معينة، أو أن لديه خبرات معينة.

ويجوز إبطال عقد العمل للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد<sup>(4)</sup>. ومن أمثلة ذلك انتحال عامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات مزورة لم يكن صاحب العمل ليتعاقد لولا هذا التزوير أو ذلك

(1) م 3/3.

(2) م 1/7 و 2.

(3) م 1/121، 1/121، 2/121 ب مدنى.

(4) م 1/125 مدنى.

الانتحال<sup>(1)</sup>، وإذا صدر التدليس من غير المتعاقدين، فليس للمتعاقد المدلس عليه أن يطلب إبطال العقد، ما لم يثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان من المفروض حتماً أن يعلم بهذا التدليس<sup>(2)</sup>.

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال - كذلك - إذا أُكْرِه أحد المتعاقدين على إبرامه<sup>(3)</sup>، ومن النادر عملاً وقوع إكراه عند إبرام عقد العمل، وقد ثار التساؤل عما إذا كانت حاجة العامل الشديدة للعمل، للحصول على مصدر دخل يمكنه من توفير سبل المعيشة له ولأسرته تعتبر ظرفاً مُكْرِهاً يجعل رضا العامل معيباً إذا كان قد قبل التعاقد بشروط مجحفة بالنسبة له، الواقع أنه يمكن اعتبار الحاجة الملحة للعامل إكراهاً يعيب الرضا<sup>(4)</sup>، إذا كانت هذه الحاجة تمثل خطراً جسيماً يهدد العامل أو ذويه<sup>(5)</sup>، وإن كان هذا الأمر نادر الحدوث في الحياة العملية.

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال أو لإنقاص التزامات أحد المتعاقدين إذا كانت لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر، إذا تبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر قد استغل فيه طيشاً بيناً أو هوى جامحاً<sup>(6)</sup>، على أن وقوع الاستغلال على هذا النحو يبدو نادر الوقوع في عقد العمل.

وعيوب الرضا في القانون الفرنسي هي ذاتها عيوب الرضا في القانون المصري وهي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال، ويؤدي وجود عيب من عيوب الرضا إلى البطلان النسبي للعقد<sup>(7)</sup>، إذا كان الطرف ذو الإرادة المعيبة لم يكن ليتعاقد بدونه أو كان سيتعاقد بشروط مختلفة بصورة جوهرية<sup>(8)</sup>.

### المطلب الثالث

(1) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 269 - 270.

(2) م 126 مدنى.

(3) م 1/127 عمل.

(4) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 270، د. عبد الودود يحيى - مرجع سابق - ص 184.

(5) م 2/127 مدنى.

(6) م 1/129 عمل.

(7) Art. 1131 C. civ.، وتشرح المواد من 1132 إلى 1144 من القانون المدنى الفرنسى مفهوم كل عيب من عيوب الرضا تفصيلاً.

(8) Art. 1130 C. civ.

## الجزاء على مخالفة شروط انعقاد عقد العمل وشروط صحته

يخضع عقد العمل فيما يتعلق بالجزاء على مخالفة شروط انعقاده وشروط صحته للقواعد العامة في نظرية العقد، ومن ثم إذا تخلف شرط من شروط انعقاد عقد العمل كأن انعدمت الأهلية والرضا، أو ورد العقد على عمل غير ممكن أو غير مشروع كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً.

وإذا تخلف شرط من شروط صحة العقد، بأن كان أحد الطرفين ناقص الأهلية، أو كان رضاه معيباً بعيب من عيوب الإرادة، كان العقد قابلاً للإبطال لمصلحة الطرف ناقص الأهلية أو ذى الإرادة المعيبة.

ويترتب على بطلان العقد أو إبطاله وجوب إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فإذا كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل<sup>(1)</sup>، فإذا لم يكن تنفيذ العقد قد بدأ بعد، فإن هذه الإعادة تكون بيسيرة ولا تثير صعوبات، أما إذا كان تنفيذ العقد قد بدأ، فإنه من المستحيل إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فعقد العمل من العقود المستمرة التي يمثل الزمن عنصراً أساسياً فيها، ومن ثم يستحيل إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد، ويجوز - في هذه الحالة - الحكم للعامل بتعويض معادل عما قام بأدائه من عمل، وإذا قُضى للعامل بنفس الأجر المتفق عليه في العقد، فإنه - مع ذلك - يعتبر تعويضاً لا أجراً، ولا يتمتع بالتالي بالحماية التي يسبغها المشرع على الأجر<sup>(2)</sup>.

ولما كان العامل تابعاً تبعية قانونية لصاحب العمل قبل إبطال العقد أو بطلانه، فإن الآثار التي تترتب في هذه الفترة تبقى محكومة بقواعد قانون العمل التي لا يتطلب تطبيقها وجود عقد عمل صحيح<sup>(3)</sup>، فيخضع صاحب العمل للعقوبات الجنائية المقررة على مخالفته أحكام تنظيم العمل، إذ يرتبها إعمالها بقيام علاقة عمل تابع، وهذه العلاقة كانت قائمة واقعياً رغم بطلان العقد، كما يظل صاحب العمل مسؤولاً كمتبوع عن خطأ العامل باعتباره تابعاً له خلال مدة

(1) م 1/142 مدنى.

(2) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 273.

(3) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 274.

تنفيذ العقد، فوجود العقد ليس شرطاً لقيام هذه المسؤولية وإنما شرطها وجود سلطة فعلية للمتبوع على التابع وهي متوافرة في الواقع، ولا يؤثر على وجودها بطلان العقد<sup>(1)</sup>.

ويظل العامل مسئولاً قبل صاحب العمل - رغم بطلان العقد أو إبطاله - عن إفشائه أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم عمله لديه، ومسئولية العامل في هذه الحالة ليست مسؤولية عقدية إذ أن العقد قد حكم ببطلانه أو إبطاله، وإنما تكون مسؤولية تقصيرية قائمة على خروج العامل عن السلوك المألوف للشخص المعتاد<sup>(2)</sup>.

---

(1) الإشارة السابقة.

(2) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 274.

## المبحث الثانى الكتابة

تطلب المشرع في كل من مصر وفرنسا أن يكون عقد العمل محدد المدة مكتوباً (المطلب الأول)، كما تطلب أن يتضمن العقد بيانات معينة (المطلب الثانى).

### المطلب الأول تطلب الكتابة

إذا كان المشرع في كل من مصر وفرنسا قد تطلب كتابة عقد العمل، إلا أن الدور المنوط بالكتابة في القانون المصرى (الفرع الأول) يختلف عن دورها في القانون الفرنسى (الفرع الثانى).

### الفرع الأول في القانون المصرى

نصت المادة 32 من قانون العمل على أن «يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية... (د)... وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات».

وينبنى على ذلك أن الكتابة شرط لإثبات عقد العمل وليست ركناً لانعقاده، يدل على ذلك أن المشرع أجاز للعامل إثبات العقد بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد مكتوب، مما يفترض وجود العقد رغم عدم كتابته<sup>(1)</sup>. وهو ذات الحكم الذى أورده المادة 4/72 من مشروع قانون العمل إذ قررت أن «وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات».

(1) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 276.



ويجوز للعامل - بذلك - في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب إثبات قيام علاقة العمل وجميع شروطها وحقوقه الناشئة عنها بكافة طرق الإثبات<sup>(1)</sup>، وقد قضى تطبيقاً لذلك بثبوت علاقة العمل ومدتها وطبيعة العمل والأجر اليومي بشهادة الشهود وإن كانت سماعية<sup>(2)</sup>.

وقد فرق المشرع بين حالتى إثبات عقد العمل من جانب صاحب العمل ومن جانب العامل، ووضع لكل حالة قواعد خاصة بها: فلا يجوز لصاحب العمل إثبات عقد العمل إلا كتابةً، أيًا كانت قيمة العقد، على أنه يجوز له إثبات العقد بشهادة الشهود في الحالات الاستثنائية التي أجاز فيها المشرع الإثبات بها فيما كان يجب إثباته بالكتابة، وذلك في حالة وجود مبدأ ثبوت بالكتابة<sup>(3)</sup>، أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي، أو إذا فقد صاحب العمل السند الكتابي بسبب أجنبي لا يد له فيه<sup>(4)</sup>.

وإذا وُجد دليل كتابي فلا يجوز للعامل الإثبات إلا بالكتابة، وفقاً لقاعدة أنه لا يجوز إثبات ما يخالف أو يجاوز الكتابة إلا بالكتابة<sup>(5)</sup>، ويجوز للعامل إثبات العقد بكافة طرق الإثبات إذا كان صاحب العمل تاجراً.

وفى حالة عدم وجود سند كتابي يستطيع العامل أن يثبت وجود العقد أو حقوقه المترتبة عليه بكافة طرق الإثبات أيًا كانت قيمة العقد.

ويبدو جلياً من الأحكام السابقة أن المشرع خرج، في شأن إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل، على القواعد العامة ميسراً على العامل ومشدداً على صاحب العمل، وحول المشرع بذلك قاعدة الإثبات من قاعدة موضوعية

(1) نقض تجاري - الطعن رقم 8064 لسنة 82 ق - جلسة 11 يونيو 2014 - المكتبة القانونية/ أحكام - محكمة - النقض - بشأن - إثبات - علاقة العمل

www.lawyeregyp.net

(2) نقض عمالي - الطعن رقم 1887 لسنة 84 ق - جلسة 20 ديسمبر 2015.

www.ahmedazimelgame1.blogspot.com/2019/03/1887-2640-84-20-12-2015.html, www.elsayyad.net/uploadfiles/LegislationDetails/2015-841887(1).pd# page 819.

(3) م 62 من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية رقم 25 لسنة 1968 - الجريدة الرسمية العدد 22 - الصادر في 30 مايو سنة 1968.

(4) م 63 إثبات.

(5) م 61 إثبات.

أحكامها واحدة بالنسبة إلى الكافة، إلى قاعدة تحدد بصفة شخصية<sup>(1)</sup>، تختلف أحكامها باختلاف المكلف بالإثبات، وذلك بهدف توفير حماية فعالة للعامل، خاصة وأن عدم كتابة عقد العمل يعزى غالباً إلى صاحب العمل، فلا يستطيع العامل - الطرف الضعيف في علاقة العمل - أن يلزم صاحب العمل بتحرير عقد عمل كتابي<sup>(2)</sup>.

واعتمد المشرع اللغة العربية لغة وحيدة تُحرر بها عقود العمل، وهذا الحكم يبدو غير ملائم إذا كان العامل أجنبياً، والأكثر ملاءمة أن يسمح المشرع - إذا كان العامل أجنبياً - بتحرير نسخة من عقد العمل بلغة العامل، على أن تتمتع هذه النسخة أمام القضاء بذات الحجية التي تتمتع بها النسخة العربية، وأن يحتج في مواجهة العامل الأجنبي بالنسخة المحررة بلغته.

وقد انتبه مشروع قانون العمل لذلك جزئياً فنص في المادة "72" المقابلة للمادة "32" من قانون العمل الحالي على أن «يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة.

وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يُحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية...».

ويؤخذ على الحكم الأخير اعتماده النسخة العربية لعقد العمل في حالة الاختلاف، ويبدو لنا أن الأكثر ملاءمة أن يُعمل عند الخلاف بالنسخة المحررة بلغة العامل الأجنبي فهذه النسخة هي التي قرأها العامل، ووقف على الشروط والبنود الواردة بها، ووافق عليها، ومن ثم تُعد حجة عليه، أما النسخة العربية فهو لا يدرك ما تضمنته، ولا يفقه ما جاء فيها، لعدم إجادته للغة العربية، ومن ثم لا يمكن الاحتجاج بها في مواجهته.

(1) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 277، د. محمد حلمي مراد - مرجع سابق - ص 268.

(2) د. أحمد البرعى - مرجع سابق - ص 459.

ونص قانون العمل على معاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي لا يحرر عقد عمل وفقاً لنص المادة "32" عمل سالف الذكر بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود<sup>(1)</sup>.

وانتهج مشروع قانون العمل نهجاً محموداً في هذا الشأن إذ اعتبر عقد العمل غير المكتوب غير محدد المدة منذ إبرامه<sup>(2)</sup>. وهذا الحكم يوضح أن مشروع قانون العمل يعتبر عقد العمل غير محدد المدة هو الشريعة العامة أو الصيغة العامة والطبيعية لعقد العمل، وأن العقد محدد المدة استثناء، والاستثناء لا يُفترض ولا يتوسع فيه، بل يجب أن يثبت وجوده ثبوتاً يقينياً، وقدّر المشروع أن الوسيلة الوحيدة لإثباته هي الكتابة، فإذا تخلفت تخلف بالتبعية الاستثناء، وظل العقد في نطاق الأصل العام وهو العقد غير محدد المدة، ولعل المشروع أراد بهذا الحكم أن يعاقب صاحب العمل على إغفاله كتابة عقد العمل محدد المدة بأن غير من طبيعته واعتبره عقد غير محدد المدة.

## الفرع الثاني في القانون الفرنسي

فرض المشرع الفرنسي كتابة عقد العمل محدد المدة، حرصاً منه على وضعه في إطاره القانوني الصحيح كآلية استثنائية لتنظيم علاقات العمل من جهة، وعلى حماية العامل بإحاطته علماً بشروط عمله محدد المدة من جهة أخرى. وقد تطلب القانون الفرنسي أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة الفرنسية<sup>(3)</sup>، وإذا كان لا يمكن تحديد الوظيفة موضوع العقد إلا من خلال مصطلح أجنبي لا يوجد له مقابل فرنسي، أجاز المشرع تحديد الوظيفة في عقد العمل بموجب هذا المصطلح على أن يتضمن عقد العمل شرحاً له باللغة الفرنسية<sup>(4)</sup>.

(1) م 246.

(2) م 71.

(3) Art. L. 1221-3- al. 1 C. trav.

(4) Art. L. 1221-3- al. 2 C. trav.

وإذا كان العامل أجنبياً تحرر ترجمة للعقد بلغة العامل بناء على طلبه، وكلا النصين له نفس الحجية أمام القضاء، وفي حالة وجود اختلاف بين النصين يحتج في مواجهة العامل بالنص المحرر بلغته<sup>(1)</sup>.

وإذا لم يراع صاحب العمل الأحكام السابقة فلا يجوز له أن يحتج في مواجهة العامل بشروط في عقد العمل يعترض عليها العامل<sup>(2)</sup>.

ويتعين توقيع كل من العامل وصاحب العمل على عقد العمل محدد المدة، وهذا الحكم يتعلق بالنظام العام، ويؤدي إغفاله إلى إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة إذا طلب العامل ذلك<sup>(3)</sup>، فعدم توقيع العامل على العقد ينفي وجود العقد كتابة<sup>(4)</sup>، ولا يحتج في مواجهته بما جاء فيه من بنود<sup>(5)</sup>، إلا أنه إذا كان عدم توقيع العامل على عقد العمل يُرد إلى رفضه التوقيع عمداً وبسوء نية فلا يمكنه حينئذ الإفادة من هذا الحكم<sup>(6)</sup>،

ويبدو لنا أن الهدف من اعتبار الالتزام بكتابة عقود العمل محددة المدة وتوقيعها متعلقاً بالنظام العام هو ضمان احترام الأحكام المنظمة لها، وضمان عدم اللجوء إليها في غير الحالات المقررة قانوناً، أو الاستخدام التعسفي لها فتكون ستاراً لعقود عمل غير محددة المدة تتخذ صورة عقود عمل محددة المدة متتالية، وبذلك فإن إعادة تكييف العقد غير المكتوب أو غير الموقع إلى عقد غير محدد المدة يمثل جزاءً يوقع على صاحب العمل الذي يتجاهل هذا الالتزام.

(1) Art. L. 1221-3- al. 3 C. trav.

(2) Art. L. 1221-3- al. 4 C. trav.

(3) Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 16-19. 038, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037644599, Cass soc. 12 déc. 2012, n° 11-14. 823, Bull. civ. V, n° 335.

(4) Cass. soc. 26. oct. 1999, RJS. 1999, p. 842, n° 1444, Cass. soc. 22 oct. 1996, RJS 1996, p. 804, n° 1238.

(5) Cass. soc. 2 avr. 1998, Bull. civ. V, n° 196, D. 1999, somm, 33, obs. ESCANDE-VAMIOL.

(6) Cass. soc. 7 mars 2012, n° 10-12.091, Bull. civ. V, n° 85.

والكتابة وتوقيع طرفي العقد متطلبة في عقد العمل محدد المدة وفي أى تعديل يطرأ على بند من بنوده، وقد قُضى بأنه لا يمكن لصاحب العمل أن يَعدّل في عنصر جوهرى في العقد دون موافقة العامل كتابة وتوقيعه<sup>(1)</sup>. ويتعين تسليم العامل نسخة من العقد خلال يومي عمل من تاريخ التعيين، ويستوى تسليمها للعامل يدأ بيد أو إرسالها له بخطاب مسجل بعلم الوصول<sup>(2)</sup>، والتاريخ الذي يعتد به في الحالة الأخيرة هو تاريخ إرسال الخطاب وليس استلام العامل له، ومخالفة الالتزام بتسليم العامل نسخة من العقد خلال يومين لا تؤدى إلى إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة، وإنما تعطى العامل الحق في الحصول على تعويض من صاحب العمل، لا يجاوز أجر شهر. وغنى عن البيان أن الكتابة متطلبة في عقد العمل محدد المدة وليس في الوعد بإبرامه، وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن ليس للعاملة الحق في المطالبة بتعويض إعادة تكييف العقد استناداً إلى أن الوعد بالتعاقد الذى سبق العقد البات المحدد المدة لم يحترم الإجراءات الشكلية الخاصة بهذا النوع من العقود<sup>(3)</sup>.

## المطلب الثانى

### البيانات المتطلب ورودها في عقد العمل محدد المدة

تطلب المشرع في كل من مصر (الفرع الأول) وفرنسا (الفرع الثانى) تضمين عقد العمل بعض البيانات الأساسية.

## الفرع الأول في القانون المصرى

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 20 mars 1990, RJS 1990, p. 331, n° 462.

<sup>(2)</sup>Art. L. 1242-13 C. trav, Cass. soc. 11 oct. 1995, RJS 11/1995, n° 1120.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 6 juill. 2016, n° 15-11.138. p, Dr soc. 2016, p. 867, obs. MOULY (J.).

تطلب المشرع تضمين عقد العمل بوجه عام بعض البيانات، ولم يخص عقد العمل محدد المدة بأحكام خاصة في هذا الصدد، وقد قررت المادة "32" من قانون العمل المصرى وجوب أن يتضمن عقد العمل على الأخص البيانات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

ويتعين أن يعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

والبيانات السابقة هي ذات البيانات التي تطلبت المادة "72" من مشروع قانون العمل أن يتضمنها عقد العمل، وأضافت إليها وجوب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بداية العقد.

## الفرع الثانى في القانون الفرنسى

تطلب المشرع الفرنسى أن يتضمن عقد العمل محدد المدة البيانات الآتية<sup>(1)</sup>:

### - سبب العقد:

أوجب المشرع أن يُذكر فى العقد سبب اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة، وأن يتضمن العقد تعريفاً محدداً لسببه، ولا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى سبب آخر غير السبب الوارد بالعقد ليبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة<sup>(2)</sup>. ولا

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-12- C. trav.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 4 déc. 1996, n° 94-42. 987, Bull. civ. V, n° 415, Dr. soc. 1997, p. 90, obs. Roy-LOUSTAUNAU (Cl.).

يجوز تضمين العقد أكثر من سبب للعقد، فتعدد الأسباب يشكل مخالفة، تؤدي إلى إعادة تكييف العقد إذا تمسك العامل بوجودها<sup>(1)</sup>. وتبدو أهمية تضمين عقد العمل محدد المدة تعريفاً محدداً لسببه، في السماح للعامل بمعرفة النظام القانوني الذي سيخضع له، وعلى الأخص بشأن مدة عمله، ومدى إمكانية تجديد العقد أو إبرام عقود متعاقبة، فضلاً عن تيسير التحقق من مشروعية اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، ومن ثم يجب على صاحب العمل عدم الاكتفاء بالإشارة إلى إحدى الحالات المنصوص عليها قانوناً والمسموح فيها بإبرام عقود عمل محددة المدة، بل يتعين عليه أن يوضح بطريقة تفصيلية ماهي الظروف القائمة في مشروعته والتي تسمح له بتعيين عامل لمدة محددة، مما يتيح للقاضي الوقوف على حقيقة الأسباب التي يسوقها صاحب العمل، ولذلك تتطلب محكمة النقض ذكر سبب اللجوء إلى إبرام العقد محدد المدة تفصيلاً<sup>(2)</sup>، فلا تقنع بأن يذكر صاحب العمل سبب اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة باختصار وبدون أية تفصيلات، كأن يذكر في العقد أن سبب إبرامه الزيادة المؤقتة في النشاط أو لمواجهة طلب استثنائي للتصدير، فمثل هذا السبب لا يعدو أن يكون مجرد ترديد لإحدى الحالات التي أجاز فيها المشرع إبرام عقود محددة المدة<sup>(3)</sup>.

### - اسم والمسمى الوظيفي للعامل الذي وظف العامل ليحل محله

إذا أبرم عقد عمل محدد المدة ليحل العامل بموجبه محل عامل آخر، تطلب المشرع أن يُذكر اسم واختصاص العامل الذي عُين العامل ليحل محله، فإذا لم يذكر صراحة يكون هناك محل لإعادة تكييف العقد<sup>(4)</sup>، وقد قُضى بأن إغفال ذكر اسم العامل الذي وظف العامل ليحل محله في عقد العمل يؤدي إلى

(1) Cass. soc. 23 janv. 2008, n° 06-41.536, RJS 4/2008, n° 373.

(2) Cass. soc. 29 nov. 2007, n° 06-41.847, www.legifrance. gov. fr./juri/id/JURITEXT000017739134.

(3) في مرحلة سابقة كانت محكمة النقض تكتفي بذكر سبب مختصر للجوء لعقد العمل محدد المدة، ولو كان مجرد ترديد لإحدى الحالات الواردة بالقانون دون أية إيضاحات أخرى إضافية.

Cass. soc. 30 sept. 2005, Bull. civ. V., n° 271.

(4) Cass. soc. 30 avr. 2003, Dr. soc. 2003, p.716, et l'avis de l'avocat général LYON-CAEN (P.), ibid., pp. 712 et s.

اعتبار العقد قد أبرم لمدة غير محددة، ولا يُغير هذا الحكم إدعاء صاحب العمل بأن العامل كان على علم باسم العامل المذكور<sup>(1)</sup>، وأن غياب اسم ووظيفة العامل الذي عُين العامل ليحل محله يُعد قرينة على أن العقد قد أبرم لمدة غير محددة لا يستطيع صاحب العمل جردها<sup>(2)</sup>، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن تعيين العامل ليحل محل عامل يعمل ضمن طاقم الطائرة، والذي يشمل المضيفين الجويين والوكيل والمراقب الرئيس دون تحديد اسم واختصاص العامل الذي وُظف العامل ليحل محله يجعل اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة غير مُبرر<sup>(3)</sup>.

### - بيانات أخرى يتعين ذكرها في عقد العمل محدد المدة

تطلب المشرع الفرنسي أن يتضمن عقد العمل محدد المدة، فضلاً عن ذكر سبب اللجوء إليه واسم والمسمى الوظيفي للعامل الذي يحل العامل محله، على الأخص بعض البيانات، ولم يورد المشرع هذه البيانات على سبيل الحصر، ومن ثم لطرفي العقد أن يضيفا بنوداً أخرى، والبيانات التي تطلب المشرع وجودها في عقد العمل محدد المدة هي<sup>(4)</sup>:

- 1- تاريخ انتهاء العقد وشروط تجديده عند الاقتضاء.
- 2- الحد الأدنى لمدة العقد إذا لم يكن قد تضمن مدة محددة.
- 3- تحديد وظيفة العامل.
- 4- اسم اتفاقية العمل الجماعية المطبقة.
- 5- مدة الاختبار إذا وجدت.
- 6- الأجر ومكوناته بما فيها المكافآت وملحقات الأجر إن وجدت.
- 7- اسم وعنوان صندوق التقاعد التكميلي، ومؤسسة الادخار عند الاقتضاء.

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 6 mai 1997, Bull. civ. V, n° 940, Dr. soc. 1997, p. 922, note ROY-LOUSTAUNAU. (CL.)

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 1999, Bull. civ. V, n° 249, Dr. soc. 1999, p. 838, obs. ROY-LOUSTAUNAU. (CL.)

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 20 janv. 2021, n° 18-19. 266, www.maitredat.com/app/jurisprudence/cass-soc-20-janvier-2021-18-19266

<sup>(4)</sup>Art. L. 1242-12 C. trav.



وتطلب المشرع الفرنسي تضمين عقد العمل محدد المدة بيانات إضافية في حالة تشغيل مهندسين ومديرين لتحقيق هدف محدد تقرره اتفاقية فرع ممتدة أو في حالة عدم وجودها اتفاق جماعي على مستوى المشروع<sup>(1)</sup>:

### والبيانات المطلوبة قانوناً في هذه الحالة هي:

- 1- الإشارة إلى أن العقد عقد محدد المدة ذا هدف محدد.
  - 2- عنوان وبيانات الاتفاقية الجماعية المطبقة.
  - 3- وصف للمشروع وبيان مدته المتوقعة.
  - 4- تحديد المهام التي أبرم العقد لإنجازها.
  - 5- الحدث الذي يحدد نهاية العلاقة التعاقدية.
  - 6- فترة الإخطار قبل نهاية العقد، وعند الاقتضاء شروط استمرار علاقة العمل بموجب عقد عمل غير محدد المدة.
  - 7- بند يشير إلى إمكانية إنهاء عقد العمل بعد مرور عام على إبرامه، من قبل أى من الطرفين، بسبب حقيقى وجدى، وحق العامل، إذا كان الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل في تعويض يوازي 10% من أجره الإجمالي.
- ويلاحظ أن المشرع الفرنسي قد أغفل تطلب بعض البيانات الأساسية في عقد العمل محدد المدة، مثل البيانات الخاصة بالعامل كاسمه ومؤهله ومحل إقامته ورقم تحقيق شخصيته، وكذلك اسم صاحب العمل ومكان العمل، وجميع البيانات الخاصة بصاحب العمل إذا كان شخصاً اعتبارياً، ويبدو لنا أن إغفال المشرع تطلب مثل هذه البيانات يُرد إلى أنها بيانات أساسية من البديهي أن يتضمنها العقد.

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-12-1 et L. 1242-2-6° C. trav.

ويتعين أن يحدد الاتفاق المذكور:

- (أ) الاحتياجات الاقتصادية التي قد توفر هذه العقود استجابة مناسبة لها؛
- (ب) الشروط التي يستفيد بموجبها العاملون بموجب عقود عمل محددة المدة لأغراض محددة من الضمانات المتعلقة بمساعدات إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل، والحصول على تدريب مهني مستمر؛
- (ج) الشروط التي بموجبها يكون للعمال بعقود عمل محددة المدة لغرض محدد أولوية التشغيل بموجب عقود عمل غير محددة المدة في المشروع.

ويجوز تضمين العقد بعض البنود التكميلية الاختيارية مثل الاتفاق على عدم المنافسة، والنص على فترة إخطار يبلغ أحد الطرفين الآخر خلالها برغبته في مد فترة العقد بعد انتهاء مدة العقد المتفق عليها، وشروط تجديد العقد، وفترة التجربة وهذه الأخيرة لا تفترض، بل يجب النص عليها في العقد وعلى مدتها التي تحسب بالنظر إلى المدة الأصلية للعقد أو المدة الدنيا له المنصوص عليها فيه ولا يمكن أن تتجاوز يوم عن كل أسبوع.



## الفصل الثالث نطاق إبرام عقود العمل محددة المدة

### تمهيد وتقسيم

يثار التساؤل حول ما إذا كان لصاحب العمل والعامل حرية الاختيار بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة أم أن المشرع قد حدد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة، ومن ثم يتعين أن يتقيد بها العمال وأصحاب الأعمال، فلا يجوز لهم إبرامها إلا في نطاقها، ويحظر عليهم إبرام عقود عمل محددة المدة في حالات أخرى.

والإجابة على هذا التساؤل تتوقف على نظرة المشرع لعقود العمل محددة المدة، وهل يعتبرها وسيلة عادية لتنظيم علاقات العمل أم وسيلة استثنائية، فإذا اعتبرت وسيلة عادية فلا محل لتحديد حالاتها أو مجالات اللجوء إليها، بل يكون للعمال وأصحاب الأعمال حرية إبرامها كما يشاءون، ودون إبداء أسباب أو مبررات لذلك، وإذا اعتبرت وسيلة استثنائية، فإنه يتعين تحديد نطاقها، وبيان حالاتها، ولا يجوز إبرامها إلا في هذه الحالات، فالاستثناء لا يقاس عليه، ولا يتوسع فيها.

ولما كان المشرع الفرنسي قد اعتبر العقود محددة المدة استثناءً وخروجاً على الأصل العام، وهو العقود غير محددة المدة، فقد حرص على تحديد حالاتها حصرياً، ورسم نطاقها بدقة، كما حدد حالات حظر فيها إبرامها.

ويختلف مسلك المشرع المصري - في هذا الصدد - عن مسلك المشرع الفرنسي، ومرد ذلك إلى أنه اعتبر عقود العمل محددة المدة وسيلة عادية لتنظيم علاقات العمل، فمن المنطقي ألا يحدد حالاتها أو نطاقها.

وسنتناول تفصيلاً موقف كل من المشرعين المصري والفرنسي في هذا الصدد، فنبين حالات إبرام عقود العمل محددة المدة (المبحث الأول)، والحالات التي يحظر فيها إبرام عقود عمل محددة المدة (المبحث الثاني).

## المبحث الأول حالات إبرام عقود العمل محددة المدة

يختلف الوضع في القانون المصري (المطلب الأول) عنه في القانون الفرنسي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول في القانون المصري

اعتبر المشرع المصري عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل، ومن ثم لم يحدد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إليه أو استخدامه، وعلى ذلك وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 يجوز لصاحب العمل والعمال إبرام عقد عمل محدد المدة متى شاء، أياً ما كانت طبيعة عمل العامل أو مدة العقد، وسواء تعلق العقد بعمل يرتبط بالنشاط العادي للمشروع أم لا. وسلك مشروع قانون العمل ذات المسلك، فقرر أن عقد العمل الفردي يبرم لمدة غير محددة أو لمدة محددة لا تقل عن سنة<sup>(1)</sup>، ومن ثم جعل للأطراف الخيار بين نوعي العقد دون أن يحدد حالات أو شروط لإبرام عقد العمل محدد المدة، وقد اعتبر المشروع بذلك عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل لا يرتبط باللجوء إليه بأسباب أو حالات معينة.

### المطلب الثاني في القانون الفرنسي

حرص المشرع الفرنسي على وضع قاعدة عامة تحدد نطاق إبرام عقود العمل محددة المدة (الفرع الأول)، ولم يكتف بذلك بل وضع قائمة حصرية بالحالات التي يجوز اللجوء فيها لإبرام عقود عمل محددة المدة (الفرع الثاني)، ومنح المشرع للجنة الاقتصادية والاجتماعية دور رقابي في هذا الصدد (الفرع الثالث).

(1) م. 70 من المشروع.

## الفرع الأول القاعدة العامة

اعتبر المشرع الفرنسي عقد العمل غير محدد المدة النمط العادي والطبيعي لعلاقة العمل فقرر أن «عقد العمل غير محدد المدة هو الشكل الطبيعي والعام لعلاقة العمل».

ومع ذلك يمكن أن يتضمن عقد العمل تحديداً لتاريخ انتهائه، أو ينتهي بإنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه في الحالات والشروط المنصوص عليها قانوناً<sup>(1)</sup>. ويترتب على ذلك أن عقد العمل غير محدد المدة هو القاعدة، ومن ثم يعتبر العقد غير محدد المدة، إلا إذا روعي في إبرامه القواعد المقررة لإبرام العقود محددة المدة.

واعتبر المشرع الفرنسي - بذلك - عقد العمل محدد المدة استثناءً وخروجاً على الأصل العام، وهو أن عقد العمل يكون غير محدد المدة ووضع القاعدة العامة في هذا الصدد<sup>(2)</sup>، فقرر عدم جواز أن يكون هدف أو أثر عقد العمل محدد المدة، أي كان سببه، شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة<sup>(3)</sup>، ولا يجوز إبرام عقد عمل محدد المدة إلا لأداء مهمة محددة ومؤقتة وفي الحالات التي حددها المشرع فقط<sup>(4)</sup>.

وحدد المشرع - بذلك - الإطار العام الذي تُبرم في نطاقه عقود العمل محدد المدة، وقيد إبرامها بقيدين:

الأول: يتعلق بطبيعة الوظيفة محل العقد، ومدتها، إذ أوجب ألا يكون هدف عقد العمل محدد المدة أو أثره شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم

(1) Art. L. 1221-2 C. trav.

(2) COEURET(A.), GAURIAU (B.) et MINÉ (M.) «Droit du travail», Dalloz, Paris 2006, p. 236, n° 330.

(3) Art. L. 1242-1 C. trav.، نظم قانون العمل الفرنسي عقد العمل محدد المدة في المواد من L. 1241-1 إلى L. 1248-11.

www.legifrance.gouv.fr/codes/section\_IC/LEGITEXT000006072050/  
LEGISCTA 0000006160711.

(4) Art. L. 1242-2, 1<sup>er</sup> al. C. trav., LYON-CAEN (A.), op. cit., p. 5., MAZEAUD (A.), op. cit., pp. 280-281, n° 467.

للمشروع بصفة دائمة، والعمل غير المرتبط بالنشاط العادي هو عمل أو مهام استثنائية مثل أعمال التجديدات، أو إدخال التكنولوجيا الحديثة<sup>(1)</sup>، أما الأعمال غير الدائمة فهي تعنى فى المقام الأول الزيادة المؤقتة فى النشاط.

الثانى: تطلب المشرع أن يكون إبرام عقد العمل محدد المدة لأداء مهمة محددة ومؤقتة، وأجاز المشرع استثناء إبرام عقود عمل محددة المدة دون أن تكون مرتبطة بأداء مهمة محددة ومؤقتة، إذا كانت تُبرم بموجب أحكام قانونية تهدف إلى تشجيع توظيف فئات معينة من العاطلين عن العمل<sup>(2)</sup>.

ويبين مما سبق أنه يمكن شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بموجب عقد عمل محدد المدة ولكن بصفة مؤقتة. ويمكن كذلك إبرام عقد عمل محدد المدة لتُشغل بصفة دائمة ووظيفة لا ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع. إلا أن هذا النص يرد عليه استثناء وهو العقود المرتبطة بسياسة التوظيف فيجوز إبرام عقود عمل محددة المدة بشأنها ولو كانت لأداء مهام غير محددة ومؤقتة لا ينطبق عليها.

## الفرع الثانى

### حالات إبرام عقود العمل محددة المدة

وضع المشرع قائمة حصرية بالأسباب التى تجيز اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة، ويمكن تقسيم الأسباب المذكورة إلى أربع مجموعات رئيسية على النحو التالى<sup>(3)</sup>:

- الإحلال: وفيها يحل العامل محل عامل آخر؛
- زيادة استثنائية فى النشاط؛
- أسباب تتعلق بطبيعة نشاط المشروع: وظائف موسمية، وظائف لم تجر العادة بإبرام عقود غير محددة المدة بشأنها.
- تحفيز التوظيف: فتستخدم عقود العمل محددة المدة لتسهيل حصول بعض فئات من العمال على عمل مثل العاطلين عن العمل.

(1) DOCKÈS (E.), op. cit., p. 213, n° 241.

(2) انظر الفرع التالى.

(3) RAY (J.- E.), op. cit., pp. 70-71.

وفى الثلاث حالات الأولى تؤخذ احتياجات المشروع فى الاعتبار، وفى الرابعة تستخدم عقود العمل محددة المدة كوسيلة لمحاربة البطالة<sup>(1)</sup>، والعبرة بوجود سبب إبرام عقد عمل محدد المدة وقت إبرام العقد وليس بعد ذلك<sup>(2)</sup>.  
والحالات الحصرية التى أجاز فيها المشرع اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة هى<sup>(3)</sup>:

### **أولاً: الحلول محل عامل آخر في حالات معينة**

أجاز المشرع لصاحب العمل إبرام عقد عمل محدد المدة مع عامل ليحل محل عامل آخر فى أحوال معينة حصرها فى الحالات الآتية<sup>(4)</sup>:

#### **(أ) غياب العامل أو إذا كان عقد عمل العامل موقوفاً:**

اعتبر المشرع غياب العامل والحاجة لوجود عامل آخر يحل محله فى أداء العمل أولى الحالات التى يجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة، وذلك لضمان استمرارية العمل.

وغياب العامل لا يعنى غيابه عن مكان العمل وعدم ذهابه إليه فحسب، وإنما يشمل كذلك غيابه عن أداء عمله، أى توقفه مؤقتاً عن أداء عمله مع استمرار وجوده بالمشروع وأداء عمل آخر، فقد يختار صاحب العمل أحد العمال ليؤدى عمل عامل غائب، ويعين عامل جديد بعقد عمل محدد المدة ليحل محل هذا العامل مؤقتاً إلى أن يعود العامل الغائب إلى عمله، ويعود العامل الآخر إلى عمله الأصلي، وبعبارة أخرى فإن صاحب العمل غير ملزم بتعيين العامل بعقد محدد المدة فى ذات وظيفة العامل الغائب، فقد يختار أحد عمال المنشأة ليؤدى عمل العامل الغائب، ويعين العامل الجديد ليحل محله<sup>(5)</sup>.

وينبنى على ما سبق أنه إذا كان غياب العامل عن عمله يرتبط فى أغلب الحالات بوقف عقد العمل باعتبار وقف عقد العمل، مثل فى حالة غياب

<sup>(1)</sup>AUZERO (G.) et autres, op.cit., p. 312.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 11 avr. 1991, Bull. civ. V, n° 184.

<sup>(3)</sup>Art. L. 1242-2 C. trav.

<sup>(4)</sup>Art. L. 1242-2 -1° C. trav.

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 30 avr. 2003, Bull. civ. V, n° 149, Dr. soc. 2003, p. 880, obs. Roy-LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 18 févr. 2003, Bull. civ. V, n° 57, précité, Cass. soc. 22 nov. 1995, Dr. soc. 1996, p. 194, obs. SAVATIER (J.), Cass. soc. 15 oct. 2002.



العامل في إجازة سنوية أو إجازة مرضية أو إجازة الحج أو إجازة دراسية أو غياب العاملة في إجازة وضع أو إجازة رعاية طفل، آلية حمائية للعامل ضد إنهاء عقد عمله في حالات لا يستطيع أن يؤدي العمل فيها<sup>(1)</sup>، إلا أنهما ليسا متلازمين كحالة العامل الذي يكون متواجداً في العمل ويؤدي مؤقتاً عملاً آخر<sup>(2)</sup>، ويُعد عقد العمل محدد المدة في هذه الحالة آلية تسمح لصاحب العمل بملء الفراغ الذي خلفه غياب العامل عن أداء عمله مؤقتاً<sup>(3)</sup>.

وألزم المشرع صاحب العمل أن يذكر في عقد العمل اسم العامل الذي أُبرم العقد ليحل العامل محله<sup>(4)</sup>، وفي جميع الأحوال فإن الرخصة الممنوحة لصاحب العمل بإبرام عقد عمل محدد المدة في هذه الحالة لا يمكن أن تؤدي إلى شغل العامل بعقد عمل محدد المدة ووظيفة دائمة بالمشروع<sup>(5)</sup>، وعلى ذلك يجب أن يكون العقد قد أُبرم ليحل العامل محل عامل واحد محدد<sup>(6)</sup>، فإذا أُبرم

(1) وقف عقد العمل هو توقف العقد لفترة من الزمن عن ترتيب بعض آثاره الرئيسية، لسبب مبرر، على أن يستأنف العقد إنتاج جميع آثاره بما فيها تلك التي كانت معلقة بعد زوال سبب الوقف، وعلى ذلك فوقف العقد هو مرحلة وسطى بين النشاط والانقضاء، فالعقد يكون قائماً ولكن يتوقف خلال فترة الوقف تنفيذ الالتزامين الرئيسيين الناتجين عن العقد وهما أداء العمل، والوفاء بالأجر.

وقد توسع المشرع في تطبيق نظرية وقف عقد العمل، رغبةً منه في الحفاظ على علاقات العمل، وتحقيق الاستقرار فيها، وإبقائها قائمة لأطول فترة ممكنة، فقد يطرأ عارض - خلال تنفيذ عقد العمل - يؤدي إلى عدم إمكانية أداء العمل بصفة مؤقتة، فبدلاً من إنهاء العقد يتم وقفه، فلا يؤدي العامل العمل خلال فترة الوقف، ولا يلتزم صاحب العمل - بالتبعية - بأداء الأجر إلى العامل، فالأجر مقابل العمل، وبذلك حل وقف العقد محل انتهائه في كثير من الحالات، وإذا كان وقف عقد العمل في جل حالاته يكون بديلاً عن إنهاء عقد العمل، إلا أنه توجد حالات استثنائية لا يكون كذلك مثل حالة وقف عقد العمل للتفرغ النقابي للعامل.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن الأصح القول ووقف بعض الالتزامات الناجمة عن عقد العمل وليس وقف عقد العمل،

PÉLISSIER (J.) (Sous la direction de) «Droit de l'emploi» Dalloz, Paris, 1999, p. 414, n° 1200.

(2) PÉLISSIER (J.) p. 274, n° 806.

(3) GOLDSTEIN (S.) «Le CDD de remplacement», [www.legalplace.fr/guides/cdd-remplacement](http://www.legalplace.fr/guides/cdd-remplacement), dernière mise à jour le 21 juin 2022.

(4) Art. L. 1242-12 C. trav. Cass. soc. 25 mars 1997, RJS 6/1997, n° 663.

(5) Cass. soc. 16 juill. 1997, D. 1997, IR 187.

(6) Cass. soc. 28 juin 2006, Dr. soc. 2007, p. 640, ROY-LOUSTAUNA (CL.).

ليحل العامل محل أى عامل غائب في إجازة سنوية أو مرضية دون تحديد فإنه لا يكون قد توافرت فيه الشروط التي تطلبها المشرع في هذه الحالة، ويُكفي بأنه عقد غير محدد المدة<sup>(1)</sup>، وبالمثل، إذا وُظف العامل لتكملة أعمال عدة عمال يعملون بالمشروع بصفة دائمة ولكن لبعض الوقت<sup>(2)</sup>، أو إذا عين العامل بعقد عمل محدد المدة بوقت كامل ليحل محل عامل غائب يعمل لبعض الوقت<sup>(3)</sup>، على أن المشرع لا يمنع أن يحل العامل محل العامل الغائب بصورة جزئية<sup>(4)</sup>.

ويجوز أن يبدأ تنفيذ العقد قبل غياب العامل فلم تحدد النصوص أية مدة في هذا الصدد، وبدء العقد محدد المدة في وجود العامل الصلى يتيح إدارة جيدة للعمل المعنى، ويسر تسلّم العامل البديل للعمل، ويسمح له بالوقوف على مهام عمله في حضور العامل الأصلي.

#### ب- الانتقال المؤقت إلى العمل لبعض الوقت

وهذه الحالة تتعلق بالعامل الذي يعمل لوقت كامل، وينتقل بالاتفاق مع صاحب العمل للعمل لبعض الوقت لفترة مؤقتة<sup>(5)</sup>، كحالة العاملة التي تنتقل للعمل لبعض الوقت لمدة مؤقتة ليتسنى لها رعاية أطفالها، أو العامل المريض الذي يحتاج للعمل لبعض الوقت إلى أن يعالج ويُشفى، فيعاود العمل بوقت كامل<sup>(6)</sup>.

وأجاز المشرع الفرنسي إبرام عقد عمل محدد المدة في هذه الحالة ليعوض انتقال العامل للعمل لبعض الوقت، وتكون مدة هذا العقد هي مدة عمل العامل

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 28 juin 2006, précité, Cass. soc. 29 sept. 2004, Bull. civ. V, n° 232, Cass. soc. 24 févr. 1998, Bull. Civ. V, n° 98.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 12 juill. 1999, Bull. civ. V, n° 343.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 20 mars 1990, Bull. civ. V, n° 120.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 15 oct 2002, précité.

<sup>(5)</sup>Art. L. 1242-1-1° - b C. trav.

<sup>(6)</sup> من ذلك نص المادة "54" من قانون الخدمة المدنية رقم "81" لسنة 2016، الجريدة الرسمية - العدد 43 مكرر (أ) في أول نوفمبر 2016، الذي قرر أن «يجوز للسلطة المختصة - وفقاً للقواعد التي تضعها - الترخيص للموظف بأن يعمل بعض الوقت بناءً على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر. ويستحق الموظف في هذه الحالة الإجازات الاعتيادية والعارضة والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذي خصصه لعمله...».

الأصلى لبعض الوقت، فإذا عاد للعمل لوقت كامل انتهى عقد العمل محدد المدة الذى أبرم لتعويض غيابه جزئياً عن العمل.

#### ج- الرحيل النهائى للعامل من المشروع الذى يسبق إلغاء وظيفته<sup>(1)</sup>

تتمثل هذه الحالة في رحيل عامل رحيلاً نهائياً عن العمل، وبعد ذلك يتخذ صاحب العمل قراراً بإلغاء وظيفته، لصاحب العمل إبرام عقد عمل محدد المدة لأداء عمل العامل المذكور، فيجوز في الفترة بين رحيله عن العمل وإلغاء وظيفته إلغاءً فعلياً، فالمدة بين رحيل العامل عن العمل وإلغاء الوظيفة فعلياً مدة مؤقتة ومحدودة بطبيعتها، ومن ثم من المنطقي أن يبرم عقد عمل محدد المدة لإنجاز العمل خلالها.

وهذه الحالة لا تتسم بغياب مؤقت لعامل عن العمل، إلا أنه من غير المنطقي أن يُفرض على صاحب العمل إبرام عقد عمل غير محدد المدة في حالة ستنتهى في المستقبل القريب. مما يُبرر سماح المشرع لصاحب العمل بإبرام عقد عمل محدد المدة فيها.

وألزم المشرع صاحب العمل باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، في حالة وجودها، قبل اتخاذ القرار بإلغاء الوظيفة، وغنى عن البيان أن هذا القرار يسبق إبرام عقد العمل محدد المدة.

#### د- فى انتظار استلام عامل بعقد عمل غير محدد المدة عمله

الأصل أنه حال ترك العامل العمل بالمشروع بصفة نهائية فإننا لا نكون بصد غياب، وبالتالي لا يوجد إحلال بالمعنى الحرفي، ومع ذلك أجاز المشرع اللجوء إلى العقد محدد المدة في حالة انتظار تسلم عامل بعقد عمل غير محدد المدة عمله، فقد يرحل عامل رحيلاً نهائياً عن المشروع لأى سبب كالوفاة أو الإحالة للتقاعد أو العجز أو الاستقالة فيخلو موقعه في العمل، ويحتاج صاحب العمل إلى عامل آخر ليحل محله مؤقتاً إلى أن يشغل عامل آخر موقعه بصورة دائمة غير محددة المدة، فيكون اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة في هذه الحالة ضرورياً لضمان استمرار النشاط المرتبط بعمل العامل المعنى، فيجوز لصاحب العمل فى الفترة بين إبرام عقد عمل غير محدد المدة وبدء تنفيذ هذا العقد

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-2-1° d C. trav.

إبرام عقد عمل محدد المدة مع عامل آخر ليؤدي العمل الذي سيؤديه العامل ذي العقد غير محدد المدة بدءاً من استلامه العمل، وهذه الفترة مؤقتة بطبيعتها: قد يكون العامل خلالها بصدد استكمال أوراق تعيينه أو إخلاء طرفه من عمل آخر أو في مهلة الإخطار لدى صاحب عمل آخر، أو يؤدي الخدمة الوطنية، أو في دورات تدريب مهني.

ويتعين أن يتعاقد صاحب العمل في البداية مع العامل ذي عقد العمل غير محدد المدة، ثم يتعاقد مع العامل الذي سيحل محله بموجب عقد عمل محدد المدة، حتى يتسلم الأول العمل، ولا يجوز بأي حال من الأحوال اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع في انتظار تعيين عامل لشغلها<sup>(1)</sup>، والقول بغير ذلك يتنافى مع الطبيعة الاستثنائية لعقد العمل محدد المدة من جهة، ويفتح الباب على مصراعيه للتحايل من جهة أخرى، وبعبارة أخرى، فإن هذه الحالة تقتض أن أنه قد تم بالفعل التعاقد مع أحد العمال بموجب عقد غير محدد المدة لشغل الوظيفة، إلا أن هذا العامل لا يتسلم العمل مباشرة بمجرد التعاقد، بل يحتاج لفترة زمنية لبدء العمل، هذه الفترة الزمنية هي مدة عقد العمل محدد المدة.

### ثانياً: زيادة مؤقتة في نشاط المشروع<sup>(2)</sup>

اعتبر المشرع الزيادة المؤقتة في نشاط المشروع أحد الأسباب التي تجيز إبرام عقود عمل محددة المدة، والزيادة المؤقتة في نشاط المشروع يمكن أن تتمثل في الحالات الآتية<sup>(3)</sup>:

- الزيادة المؤقتة في النشاط ذاته؛
- أداء مهمة عرضية، محددة بدقة وغير دائمة لا تقع ضمن النشاط الطبيعي للمشروع؛
- وجود طلبات تصدير استثنائية؛

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 9 mars 2005, Dr. soc. 2005, p. 691, obs. Roy-LOUSTAUNAU. (CL.)

<sup>(2)</sup>Art. L. 1242-2-2° C. trav.

<sup>(3)</sup>KADDOUR (H.) «L'accroissement temporaire d'activité», [www.village-justice.com/articles/accroissement-temporaire-activite,20925.html](http://www.village-justice.com/articles/accroissement-temporaire-activite,20925.html), publié le 27 nov. 2015.

- أعمال عاجلة.

- الزيادة المؤقتة في النشاط ذاته

وهي تعنى زيادة مؤقتة في العمل المتعلق بالنشاط الرئيس للمشروع ولا تتوافق مع حجم نشاطه المعتاد، ويترتب عليها زيادة مؤقتة في أعباء العمل لا يستطيع المشروع مواجهتها بعماله الموجودين<sup>(1)</sup>، فهي تتعلق بطلب هام ومؤقت. والزيادة في نشاط المشروع التي تبرر اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة لا تكون ذات طبيعة دائمة بل يجب أن تكون محددة من حيث الزمان، وألا يكون حدوثها يتم بشكل منتظم، وبنفس الوتيرة والحجم كل عام، ولا تكون بنسب ثابتة أو متقاربة من شهر لآخر<sup>(2)</sup>. ولم يتطلب المشرع شروطاً خاصة في الزيادة المؤقتة في النشاط التي تجيز لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة، ومن ثم فإن هذه الحالة تستوعب كل الزيادات المؤقتة في النشاط سواء أكانت نتيجة حدث متوقع أم لا<sup>(3)</sup>، عادية أم استثنائية، مما يسمح باتساع مجال اللجوء إلى العقود محددة المدة خاصة وأن صاحب العمل غير ملزم بتعيين العامل لأداء مهام مرتبطة مباشرة بزيادة النشاط<sup>(4)</sup>. إلا أن الحظر العام الذي وضعه المشرع بعدم جواز إبرام عقود عمل محددة المدة لشغل وظائف ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة يحد من التوسع في هذا الصدد. وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن تنظيم صاحب العمل معارض مؤقتة كل عام في نفس التوقيت خلال الفترات نفسها لا يبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة، بدعوى الزيادة المؤقتة في النشاط<sup>(5)</sup>، فالطابع التكراري للنشاط ينفي كونه مؤقتاً، وبالمثل يعد إطلاق منتج جديد أو افتتاح متجر جديد جزءاً من النشاط العادي للمشروع<sup>(6)</sup>.

<sup>(1)</sup>BRUNOP «L'accroissement temporaire d'activité comme motif du CDD», [www.exprime-avocat.fr/accroissement-temporaire-dactivite-comme-motif-du-cdd](http://www.exprime-avocat.fr/accroissement-temporaire-dactivite-comme-motif-du-cdd), publié le 10 janv. 2022, lu le 11 mars 2023.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2000, Bull. civ. V, n° 52.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 21 janv. 2004, n° 03-42.769, Bull. civ. V, n° 27.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 21 janv. 2004, précité, Cass. soc. 18 févr. 2003, précité.

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 10 déc. 2008, n° 06-46.349, Bull. civ. V, n° 244.

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 5 juill. 2005, n° 04-40.299, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007500860](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007500860)

وقد ذهبت محكمة النقض إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل التذرع بالخشية من انخفاض عدد عملائه للجوء بصفة منتظمة ثابتة لعقود العمل محددة المدة ولا يمكن اعتبار هذه الحالة بمثابة زيادة مؤقتة في نشاط المشروع<sup>(1)</sup>، وأنه إذا كان افتتاح الشركة خمسة محال جديدة على سبيل التجربة فإن الوظائف المستحدثة للعمل في هذه المحال لا تعد وظائف دائمة، ومن ثم يجوز لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة لشغلها، إلا أن الأمر يختلف بعد عامين وحال تجديد العقود المذكورة فإنها تصبح متعلقة بوظائف ترتبط بالنشاط العادي للمشروع<sup>(2)</sup>، وقضى كذلك بأنه إذا كان نشاط المشروع «شركة سياحة»، قد ازداد بصورة ملحوظة خلال موسم السياحة، وكانت المهام الموكلة إلى العامل "سائق" ترتبط بهذه الزيادة، فإنه لا يجوز تكليف عقد عمله بأنه عقد غير محدد المدة استناداً إلى أن لصاحب العمل عملاء دائمين «على مدار العام» وأنه يحتاج دائماً إلى وجود سائق بالمشروع<sup>(3)</sup>.

وتقيم الزيادة في نشاط المشروع وقت إبرام عقود العمل محددة المدة<sup>(4)</sup>، ويتعين على صاحب العمل إقامة الدليل على وجود زيادة مؤقتة في نشاط المشروع، ووجود ارتباط بينها وبين عقود العمل محددة المدة التي أبرمها<sup>(5)</sup>، وعلى صاحب العمل إثبات حقيقة الزيادة في حجم العمل، ولا يقنع بتكرار نص القانون<sup>(6)</sup>، فيتعين عليه إثبات مواجهة المشروع لحجم أعمال أعلى من حجم أعماله المعتاد، وقد قضى بعدم صحة عقد محدد المدة أبرم استناداً للزيادة المؤقتة في نشاط المشروع بينما الواقع أنه مبرر بالاحتياج لتنفيذ صاحب العمل للطلبات العادية التي يلتزم بها son courant normal de commandes<sup>(7)</sup>.

(1) Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2000, précité.

(2) Cass. soc. 29 oct 1996, RJS 1996, p.804, n° 1236.

(3) Cass. soc. 19 mai 2010, n° 08-444.09, [www.justice.papers.fr/decision/4632954d91347\\_aa\\_58d\\_71\\_af\\_21d636\\_a\\_Of\\_4](http://www.justice.papers.fr/decision/4632954d91347_aa_58d_71_af_21d636_a_Of_4).

(4) Cass. soc. 3 févr. 2021, n° 19-15.977, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043134014?init=true&page=1](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043134014?init=true&page=1)

(5) Cass. soc. 15 mars 2006, cité par KADDOUR (H.), précité.

(6) Cass. soc. 5 déc. 1989, Bull. civ. V, n° 694.

(7) Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2012, Bull. civ. V, n° 48.

### - أداء مهمة عرضية

والمهمة العرضية ليست جزءاً من النشاط الرئيس للمشروع، وقد تكون لمرة واحدة ويمكن تكرارها على فترات، ومن أمثلة المهمة العرضية مهمة تتعلق بعمل استثنائي لا يستطيع المشروع مواجهته من خلال العاملين لديه لما يتطلبه من مهارات خاصة مثل حوسبة الخدمة<sup>(1)</sup>، أو إجراء تدريب مهني لبعض فئات العمال، أو إجراء أبحاث واستطلاعات رأى تتعلق بالسوق<sup>(2)</sup>.

### - وجود طلبات تصدير استثنائية

قد يواجه صاحب العمل طلبات تصدير استثنائية يتعذر على قوة العمل لديه تلبيةها، فله أن يلجأ إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لتلبيتها.

### - أعمال عاجلة

وهي أعمال يكون تنفيذها الحال ضرورياً لأسباب تتعلق بسلامة الأشخاص والأموال، ويجوز اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة لإنجاز هذه الأعمال. والعبرة بتوافر صفة الاستعجال فيها، ولا تؤثر طبيعتها في هذا الشأن.

### ثالثاً: وظائف ذات طابع موسمي أو وظائف لم تجر العادة بإبرام عقود عمل غير محددة المدة بشأنها

رغم أن الحالتين قد جاءتا في بند واحد إلا أنهما مختلفتان.

### الوظائف الموسمية

عرف المشرع الفرنسي الوظائف الموسمية التي يجيز لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة لشغلها بأنها وظائف تتعلق بمهام عادة ما تتكرر كل عام في تواريخ شبه ثابتة وفقاً لإيقاع المواسم أو أنماط الحياة الجماعية<sup>(3)</sup>، والعمل الموسمي يختلف - بذلك - عن الزيادة المؤقتة في حجم النشاط، فالأخيرة - كما سبق البيان - زيادة غير معتادة، ولا تحدث بصفة منتظمة وبنفس الوتيرة كل عام.

<sup>(1)</sup>CA Versailles 20 juin 1985, précité.

<sup>(2)</sup>KADDOUR (H.), op. cit.

<sup>(3)</sup>Art. L. 1242-2- 3° C. trav.، وهو ذات تعريف الوظائف الموسمية الذي اعتمده محكمة النقض على سبيل المثال:

Cass. soc. 12 oct. 1999, Bull. civ. V, n° 373.

وتتكرر مهام العمل الموسمي كل عام في ذات الفترة سواء بالنظر إلى الفصول مثل أعمال الزراعة والنشاط السياحي، أو نمط الحياة مثل الإجازات المدرسية<sup>(1)</sup>، فالعمل الموسمي يتضمن تكراراً للمهام بإيقاع سنوي مع توقفه لفترة طويلة نسبياً خلال السنة، فاستطالة مدة العمل لسبعة أو ثمانية أشهر في العام تدعو للشك بأنه عمل دائم وليس عملاً موسمياً<sup>(2)</sup>، فعلى سبيل المثال في قطاع الزراعة في مواسم الحصاد يوجد احتياج لوجود أيدي عاملة إضافية للمساعدة في العمل خلال هذا الموسم، وكذلك في مجال المطاعم خلال الإجازات الصيفية. وقد قضى بشأن شركة سياحة تنظم زيارات لبرج إيفل بأن زيادة عدد الزائرين كل عام في أوقات ثابتة إلى حد ما تسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة متتالية لتغطي الفترة من العام التي يكون عدد الزائرين فيها الأكثر أهمية<sup>(3)</sup>، وأن تنظيف واجهات المحلات لا يُعد ذا طابع موسمي<sup>(4)</sup>، وكذلك نشاط عارضى الأزياء<sup>(5)</sup>، وكذلك نشاط مشروع إنتاجي، ينتج في كل موسم منتجات بلاستيكية ذات استخدامات متعددة<sup>(6)</sup>.

وإذا عُين العامل ليعمل طوال فترة عمل المشروع، فإن عقد عمله لا يُعد من العقود الموسمية<sup>(7)</sup>، فعمله طوال فترة عمل المشروع يعني أن عمله ليس موسمياً، بل يرتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع<sup>(8)</sup>، وقد قُضى - تطبيقاً لذلك - بأن عمل سائق سيارة مدرسية لمدة خمس سنوات متتالية دون انقطاع سوى خلال الإجازات المدرسية يُعد عملاً مرتبطاً بتنظيم الدراسة ولا يمكن أن يشبه بالعمل الموسمي، ومن ثم فإن عقد عمله عقد غير محدد المدة<sup>(9)</sup>.

(1) JDN «Contrat saisonnier: salaire, exemple et durée», [www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199925-le-contrat-saisonnier](http://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199925-le-contrat-saisonnier), mis à jour le 30 mars 2022.

(2) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 315.

(3) Cass. soc. 12 oct. 1999, précité.

(4) Cass. soc. 16 mars 1995, RJS 3/1995, n° 491.

(5) Cass. soc. 7 déc. 1994, D. 1995, 285, concl. CHAUVY.

(6) Cass. soc. 26 oct. 1999, Bull. civ. V, n° 400.

(7) Cass. soc. 22 janv. 1991, Bull. civ. V, n° 30.

(8) Cass. soc. 30 mai 2000, Dr soc. 2000, p. 768, obs. ROY - LOUS TAUNAU (CL.), Cass. soc. 22 janv. 1991, précité.

(9) Cass. soc. 13 nov. 1990, Bull. civ. V, n° 541, RJS 12/1990, n° 949, JCP, éd. E, 1992, I, 162, n° 5, obs. CHEVILLARD.



وبالمثل العامل الذي يعمل في منتج صحي طوال فترة عمل المنتج<sup>(1)</sup>، والعامل الذي عمل لمدة عامين متتاليين طوال فترة تشغيل المطعم محل العمل<sup>(2)</sup>، والمعلم الذي يعمل طوال مدة العام الدراسي<sup>(3)</sup>، فعقد العمل الذي يُبرم لمدة سنة مدرسية أو جامعية لا يمكن اعتباره عقداً يتعلق بعمل موسمي<sup>(4)</sup>. وفي مثل هذه الحالة لا يمكن لصاحب العمل لیتفادی إعادة تكييف العقد كعقد غير محدد المدة الاستناد إلى أن العادة جرت في فرع النشاط المعنى بعدم اللجوء إلى عقود غير محددة المدة، لأن حتى في هذه الحالة يجب أن تكون الوظيفة محل عقد العمل محدد المدة مؤقتة.

ولا يكفي أن يكون نشاط المشروع موسمياً، بل يجب أن تكون وظيفة العامل كذلك<sup>(5)</sup>، بأن ترتبط ممارستها بالمواسم أو الفصول، أي ترتبط بالنشاط الموسمي للمشروع، ويتعين على صاحب العمل - عند النزاع - إثبات الطابع الموسمي للعمل محل عقد العمل محدد المدة<sup>(6)</sup>.

واللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة لأداء الأعمال الموسمية يضمن قدرًا من المرونة على علاقات العمل، إذ يتيح لأصحاب الأعمال مواجهة الزيادات الموسمية في حجم العمل بعقود عمل تتناسب مددها مع مدة وحاجة العمل. وتكتسى عقود العمل محددة المدة التي تبرم لأداء أعمال موسمية أهمية خاصة في القطاعات ذات النشاط الموسمي، وقد ذهب أحد الكتاب في عام 2022 إلى أنه يبرم في فرنسا كل عام مليون وثلاثمائة ألف عقد عمل محدد المدة لأداء أعمال موسمية<sup>(7)</sup>.

**وظائف لم تجر العادة بإبرام عقود عمل غير محددة المدة بشأنها**

(1) Cass. soc. 22 janv. 1991, précité.

(2) Cass. soc. 6 juin 1991, RJS 7/1991, n° 817.

(3) Cass. soc. 18 janv. 1995, RJS 3/1995, n° 210.

(4) Cass. soc. 16 janv. 1992, Bull. civ. V, n° 12.

(5) COUTURIER (G.) «Droit du travail», op.cit., p. 179, n° 90.

(6) CASAUX (L.) «Le travail saisonnier non précaire?» Dr. soc. 1988, p. 175, ETIENNOT (P.), KESSLER (F.) et MOUKHA (S.) «Les conditions du recours au contrat de travail à durée déterminée "d'usage"», Dr. soc. 1992, p. 66.

(7) JDN «Contrat saisonnier...», op. cit.

اعتبر المشرع عقد العمل محدد المدة هو القاعدة في بعض الوظائف في بعض قطاعات النشاط، وأن من المعتاد عدم اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة بشأن الوظائف المذكورة بسبب طبيعتها المؤقتة، وطبيعة النشاط المنفذ<sup>(1)</sup>. وهذه الحالة من حالات جواز إبرام عقود عمل محددة المدة تفترض توافر ثلاثة شروط:

**الأول:** أن يُبرم عقد العمل في نطاق أحد القطاعات التي يوجد اعتياد فيها على عدم اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة، والقطاعات المذكورة تُحدد بأحد طرق ثلاث:

- بموجب مرسوم، وقد حدد المرسوم رقم 1443 لسنة 2009<sup>(2)</sup> قطاعات النشاط التي يمكن فيها إبرام عقود عمل محددة المدة للوظائف التي من الشائع فيها عدم اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة، بسبب طبيعة النشاط المنفذ والطابع المؤقت لهذه الوظائف<sup>(3)</sup>،

(1) Art. L. 1242-2-3° C. trav.

(2) Décret n° 2009-1443 du 24 nov. 2009 modifiant l'article D. 1242-1 du Code du travail [www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_IC/LEGIART1000021336319](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_IC/LEGIART1000021336319)

(3) وقد حدد هذا المرسوم قطاعات النشاط المذكورة على النحو التالي:

- 1- استغلال الغابات.
- 2- إصلاح بحرى.
- 3- النقل.
- 4- الفنادق والمطاعم ومراكز الترفيه والعطلات.
- 5- الرياضة الاحترافية.
- 6- العروض، والعمل الثقافي والإنتاج السمعي البصرى والإنتاج السينمائي والنشر الصوتى.
- 7- التعليم.
- 8- أنشطة المعلومات والتحقيق واستطلاعات الرأى.
- 9- تخزين اللحوم.
- 10- المباني والأشغال العامة لمواقع البناء بالخارج.
- 11- الأنشطة التعاونية، والمساعدة الفنية والهندسية والبحثية في الخارج.
- 12- أنشطة التكامل من خلال النشاط الاقتصادى الذى تقوم به الجمعيات الوسيطة.
- 13- توظيف العمال لاتاحتهم للعمل لدى أشخاص طبيعيين مقابل أجر.
- 14- البحث العلمى الذى يتم إجراؤه فى إطار إتفاقية دولية، ترتيب إدارى دولى تطبيقاً لهذه الإتفاقية، أو بواسطة باحثين أجانب مقيمين مؤقتاً فى فرنسا.
- 15- أنشطة المعارض.

- بموجب اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق عمل جماعى ممتد، إذ أجاز المشرع إضافة قطاعات أخرى للقطاعات الواردة بالمرسوم بموجب اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعى ممتد<sup>(1)</sup>.

- إثبات صاحب المصلحة وجود اعتياد فى فرع النشاط على اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة.

**الثانى:** أن تكون الوظيفة المعنية فى داخل هذا القطاع من الوظائف التى جرى الاعتياد بعدم اللجوء لعقود عمل غير محددة المدة بشأنها، فصاحب العمل الذى يمارس نشاط جرت العادة فيه على عدم اللجوء إلى إبرام عقود غير محددة المدة لا يمكنه توظيف جميع عماله أياً كانت وظائفهم بموجب عقود محددة المدة، بل يتعين التساؤل حول مدى وجود اعتياد فى قطاع النشاط المعنى على اللجوء إلى عقود محددة المدة لشغل هذه الوظيفة أم تلك. وعلى ذلك لا يكفى أن يكون نشاط صاحب العمل داخلياً فى أحد القطاعات المحددة، بل يجب أيضاً أن يتعلق العقد بوظيفة ترتبط بالنشاط الأساسى للمشروع<sup>(2)</sup>، ومن الوظائف التى جرت العادة بعدم اللجوء إلى إبرام عقود غير محددة المدة بشأنها.

**الثالث:** أن يكون الاعتياد على اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة تبرره طبيعة النشاط الممارس والطبيعة المؤقتة للوظيفة.

ويتعين - بذلك - التفرقة داخل القطاعات المذكورة بين الوظائف الدائمة وتلك ذات الطابع المؤقت<sup>(3)</sup>، فالأخيرة فقط هى التى تكون محلاً لعقود العمل محددة المدة<sup>(4)</sup>، ويبدو اشتراط الطبيعة المؤقتة للوظيفة تزيدياً من المشرع لأنه وضع من قبل المبدأ العام والذى بموجبه لا يمكن أن يكون هدف عقد العمل محدد المدة

<sup>(1)</sup>VINCENT (J.-M.) «Emploi à caractère artistique et durée déterminée des contrats de travail», Gaz. pal. 1988,1, doct. 13. ETIENNOT (P.), et autres, op. cit., p. 66.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 26 nov. 2003 (4 arrêts), D. 2004, Somm. 376, obs. TERROUX, Dr. soc. 2004, p.628, note ROY- LOUSTAUNAU. (CL.), Cass. soc. 25 févr. 1998, RJS 4/1998, n° 420.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 juin 1991, D. 1991, IR 197, Dr. soc. 1991, p. 731.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 21 mars 2000, Bull. civ. V, n° 108, Cass. soc 26 juin 1991, D.1991, IR, 197, précité.

أو أثره شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع أياً ما كان سببه، وهذا النص يسرى بالضرورة على هذه الحالة<sup>(1)</sup>.

### دور القضاء

فى حالة وجود اتفاقية عمل جماعية، إذا طلب العامل إعادة تكييف العقد واعتباره عقد غير محددة المدة، تعين على القاضى، التحقق من نص الاتفاقية على أن وظيفة العامل من الوظائف التى تبرم فيها عقود عمل محددة المدة. وإذا لم يوجد نص فى اتفاقية عمل جماعية يسمح باللجوء إلى عقود عمل محددة المدة بشأن الوظيفة، وادعى صاحب العمل وجود اعتياد فى المهنة على إبرام عقود عمل محددة المدة بشأنها، وجب عليه إثبات إدعائه<sup>(2)</sup>، والاعتياد يتسم بوجود تكرار ثابت وعام لإبرام عقود عمل محددة المدة فيها، والعبرة بالاعتياد فى المهنة ذاتها، وليس اعتياد صاحب العمل، ولا يكفى أن يكون صاحب العمل منتمياً لأحد قطاعات النشاط التى يوجد فيها اعتياد على إبرام عقود عمل محددة المدة، بل يتعين عليه إثبات أن الوظائف المعنية تنتمى لهذا القطاع وأنه يوجد اعتياد على شغلها بموجب عقود عمل محددة المدة، ومهمة صاحب العمل فى هذا الصدد ليست يسيرة إذ يتعين عليه جمع بيانات خاصة بفرع النشاط وبوظيفة محددة فيه<sup>(3)</sup>، ليثبت وجود اعتياد على مستوى فرع النشاط على إبرام عقود عمل محددة المدة، فإذا أثبت ذلك وجب عليه إثبات الاعتياد على اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة بشأن الوظيفة المعنية.

(1) تطلبت محكمة النقض فى مرحلة سابقة أن تكون الوظيفة محل عقد العمل محدد المدة - تطبيقاً لهذه الحالة - وظيفة مؤقتة - Cass. soc. 21 mars 2000, précité, Cass. soc. 17 déc. 1997, (2 esp.), D. 1998, II, 556 et s. عدلت عن تطلب هذا الشرط ولم تعد تتطلب تأقيت الوظيفة - Cass. soc. 26 nov. 2003, précité, إذ أن اتجاه محكمة النقض الأخير يتعارض مع الغاية التى يبتغيها المشرع من تحديد حالات اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة حصرياً.

COEURET (A.) et autres, op. cit., p. 238, n° 334.

(2) Cass. soc. 20 sept. 2006, Bull. civ. V, n°, 269, Dr. soc. 2007, p. 488, obs. ROY-LOUSTAUNAU, (Cl.)

(3) DOCKÈS (E.) «Droit du travail», op. cit., p. 212, n° 237.

وجود الاعتياد من عدمه مسألة واقع تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع<sup>(1)</sup>، ويتعين على القاضي التحقق من إذا كانت الوظيفة التي يشغلها العامل تنتم بطابع التأقيت أم لا<sup>(2)</sup>. وأن العقد المعنى يتعلق بالنشاط الرئيس للمشروع<sup>(3)</sup>، وبذلك يتعين على صاحب العمل إقامة الدليل على صحة أسباب لجوئه إلى عقد عمل محدد المدة، ولقاضي الموضوع سلطة تقديرية في تحديد قيمة الأدلة المقدمة<sup>(4)</sup>.

وسنورد فيما يلي بعض الأحكام القضائية التي أصدرتها محكمة النقض الفرنسية في مجال إبرام عقود عمل محددة المدة أبرمت في قطاعات نشاط لم تجر العادة بإبرام عقود عمل غير محددة المدة فيها.

فُضِيَ بأن الطابع الفني artistique للوظيفة لا يفرض بالضرورة اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة بشأنها، وقد فُضِيَ تطبيقاً لذلك بأنه لا يجوز أن يعمل العامل لمدة ثلاث سنوات دون انقطاع في وظيفة ذات طابع فني بموجب عقود عمل محددة المدة<sup>(5)</sup>، وأن تعيين معلم في وظيفة دائمة يجب أن يكون لعقد عمل غير محدد المدة<sup>(6)</sup>، وكذلك المذيع في قطاع الصوتيات والمرئيات<sup>(7)</sup>، فالمذيع الذي يتعاقد لبرامج مختلفة تنتجها محطة تليفزيونية وليس برامج معينة ومحددة من حيث الزمان يشغل وظيفة دائمة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع<sup>(8)</sup>، وكذلك المذيع الإذاعي غير الملحق ببرنامج خاص ومؤقت، ولكنه عمل لمدة ثلاث سنوات بدون انقطاع في توقيت محدد كان مسئولاً فيه عن

(1) Cass. soc. 20 sept. 2006, précité, Cass. soc. 26 nov. 2003, précité, PÉLISSIER (J.) «Droit de l'emploi», op. cit., p. 280, n° 818.

(2) Cass. soc. 12 mars 1996, Bull. civ. V, n° 94.

(3) Cass. soc. 26 nov. 2003 (4 arrêts), précité, Cass. soc. 25 févr. 1998, précité.

(4) Cass. soc. 9 févr. 2022 - n° 20-19. 496, [www.daloz.fr/documentation/Document?id=CASS\\_LIEUVIDE\\_2022-02-09\\_2019496#motifs](http://www.daloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-02-09_2019496#motifs).

(5) Cass. soc. 23 mai 1995, Bull. civ. V, n° 166, Cass. soc. 10 avr. 1991, Bull. civ. V, n° 172, Cass. soc. 25 avr. 1990, D. 1990, IR 125.

(6) Cass. soc. 28 oct. 1992, Bull. civ. V, n° 518.

(7) Cass. soc. 22 janv. 1992, Bull. civ. V, n° 21.

(8) Cass. soc. 10 oct. 1995, Bull. civ. n° 263.

إذاعة جميع برامج المحطة<sup>(1)</sup>، فوظيفة المذيع لا تكون مؤقتة إلا إذا كان مرتبطاً  
 ببرنامج محدد ولمدة البرنامج فقط<sup>(2)</sup>، ويختلف الأمر إذا كانت الوظيفة تتعلق  
 بإنجاز مهمة محددة ومؤقتة، فقد قضى بأن عقد عمل مُعلم عُين لبعض الوقت  
 لمدة عامين ليس عقد غير محدد المدة لأن وظيفته تتعلق بمهمة محددة  
 ومؤقتة<sup>(3)</sup>، وعلى العكس أُعتبرت علاقة عمل مُعلم مساعد جدد عقد عمله  
 محدد المدة عام دراسي بعد آخر لمدة ثمان سنوات دون انقطاع سوى فترات  
 الإجازات المدرسية علاقة غير محددة المدة<sup>(4)</sup>، وأنه يجوز إبرام عقود عمل  
 محددة المدة لإخراج فيلم<sup>(5)</sup> أو عرض<sup>(6)</sup>، أو إخراج برنامج تليفزيوني<sup>(7)</sup>، وأن  
 عمل الراقصة لا يكون مؤقتاً إلا إذا كان محدداً بعرض أو سلسلة عروض  
 محددة على عكس الراقصة التي تكون عضوة في فرقة الباليه الدائمة فإن  
 عملها لا يكون مؤقتاً<sup>(8)</sup>، عقود عمل أحد الخطابين لمدة عشرين عاماً تفصل  
 بينها مدد تتراوح بين شهرين وسبعة أشهر مستوفية للشروط القانونية لإبرام  
 عقود العمل محددة المدة<sup>(9)</sup>.

وقد قضى بأن العقود محددة المدة التي أبرمت في قطاع الفنادق والمطاعم  
 والذي يوجد اعتياد بعدم اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة فيه لا يتم  
 إعادة تكييفها إلى عقود غير محددة المدة رغم شغل الوظيفة بموجبها بانتظام  
 لعدة سنوات<sup>(10)</sup>، وقضى - بشأن العقود المبرمة في القطاع الرياضي - بأن

(1) Cass. soc. 21 mars 2000, précité.

(2) Cass. soc. 10 oct. 1995, Dr. soc. 1995, p. 1038.

(3) Cass. soc. 9 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 143, Cass. Soc. 14 nov. 1990,  
 D. 1990, IR 281, RJS 12/1990, n° 950.

في الدعوى الأولى وُظف المعلم لمدة عام بسبب إنشاء فصل إضافي مرتبط بزيادة مؤقتة في  
 عدد التلاميذ.

(4) Cass. soc. 25 mars 1998, Bull. civ. V, n° 172.

(5) Cass. soc. 28 févr. 1962, D. 1962, 605, note LYON-CAEN (G.).

(6) Cass. soc. 21 oct. 1970, Bull. civ. V, n° 543.

(7) Cass. soc. 25 janv. 1989, Bull. civ. V, n° 57.

(8) Cass. soc. 25 avr. 1990, Bull. civ. V, 185.

(9) Cass. soc. 27 avr. 1994, RJS 6/1994 n° 664.

(10) Cass. soc. 25 mai 2005, Dr. Soc. 2005, p. 916, obs. ROY-  
 LOUSTAUNAU. (CL.)

النص في العقد على إمكانية تجديده لفصل أو عدة فصول، وإمكانية إنجائه في نهاية كل موسم لا تُفقد العقد طبيعته كعقد محدد المدة<sup>(1)</sup>.

### رابعاً: إحلال عامل محل آخر في مهنة معينة

أجاز المشرع لصاحب العمل إبرام عقد عمل محدد المدة مع عامل ليحل محل<sup>(2)</sup>:

- مدير مشروع حرفي أو صناعي أو تجاري؛
- شخص يمارس مهنة حرة؛
- الزوج أو الزوجة الذي يشارك فعلياً في نشاط المشروع بصفة مهنية ومعتادة، أو شريك بدون أجر في شركة مدنية مهنية؛
- مدير في مشروع استغلال زراعي أو لتربية الثروة الحيوانية أياً كان نوعها أو تربية الخيول أو تدريبها أو المؤسسات التي يديرها مشغل زراعي أياً كان نوعها والتي تهدف إلى معالجة وتعبئة وتسويق المنتجات الزراعية، عندما تمثل هذه الأنشطة امتداداً للإنتاج أو أماكن استقبال السياح المحددة بمرسوم، وكذلك في أعمال الغابات ومؤسسات استزراع المحار والأسماك والمؤسسات المماثلة وفي أنشطة الصيد البحري المهنية والأنشطة التي يمارسها الشخص لحسابه الخاص من خلال توكيل شركات أو صناديق تأمين زراعي تعاوني محلي؛
- مدير منشأة مساعدات عائلية، أو شريك أو زوج أو زوجة عاملين في مهنة زراعية طالما أنهم يشاركون فعلياً في نشاط الاستغلال الزراعي أو في المشروع.

### خامساً: مهندسون ومديرون تنفيذيون<sup>(3)</sup>

- أجاز المشرع لصاحب العمل اللجوء لعقود العمل محددة المدة لتشغيل المهندسين والمديرين التنفيذيين بهدف تنفيذ هدف محدد ينص عليه اتفاق فرع ممتد، وفي حالة عدم وجود اتفاق فرع ممتد يمكن النص عليه في اتفاق مبرم على مستوى المشروع، ويتعين أن يحدد الاتفاق:
- الاحتياجات الاقتصادية التي من المحتمل أن توفر العقود استجابة مناسبة لها.

(1) Cass. soc. 31 mai 1989, précité.

(2) Art. L. 1242-2-4o et 5o C. trav.

(3) Art. L. 1242-2-6o C. trav.

- الشروط التي بموجبها يستفيد العمال العاملون بموجب عقود عمل محددة المدة مبرمة لتحقيق هدف محدد من الضمانات المتعلقة بمساعدة إعادة التأهيل، وأولوية إعادة التوظيف والوصول إلى التدريب المهني المستمر.

- الشروط التي بموجبها يكون للعمال بعقود عمل محددة المدة لأغراض محددة الأولوية في الوصول إلى وظائف ذات عقود عمل غير محددة المدة في المشروع.

وهذه الحالة مقصورة - فقط - على المهندسين والمديرين التنفيذيين، وغالباً ما تكون مدة العقد محدد المدة فيها طويلة نسبياً، إذ تتراوح مدته بين ثمانية عشر شهراً وستة وثلاثين شهراً، وينتهي هذا العقد بحلول التاريخ المحدد لانتهائه، أو بإنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه، مع مهلة إخطار لا تقل عن شهرين<sup>(1)</sup>، ولا يمكن تجديده<sup>(2)</sup>.

وطول مدة العقد تبرر الخروج على القواعد الحاكمة للإنهاء المبتر لعقد العمل محدد المدة، لذلك يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأحد الأطراف بعد ثمانية عشر شهراً أو بعد أربعة وعشرين شهراً من إبرامه<sup>(3)</sup>، إذا وُجد سبب حقيقي وجدى للإنهاء، ويجمع هذا العقد بذلك بين تأقيت العقد محدد المدة، وبعض أحكام إنهاء العقد غير محدد المدة<sup>(4)</sup>.

### سادساً: حالات أخرى يجوز فيها إبرام عقود عمل محددة المدة

أجاز قانون العمل الفرنسي لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة - فضلاً عما سبق - في الأحوال الآتية<sup>(5)</sup>:

- بموجب أحكام قانونية تهدف إلى تشجيع توظيف فئات معينة من العاطلين عن العمل.

ويهدف المشرع بإجازة إبرام عقود عمل محددة المدة في هذه الحالة إلى تسهيل حصول بعض فئات العمال على فرص عمل، فيعد عقد العمل محدد المدة - بذلك - آلية لمكافحة البطالة، ولا يرتبط إبرام عقد العمل لمدة محددة في هذه

(1) Art. L. 1243-5 C. trav.

(2) Art. L. 1242-8 C. trav.

(3) Art. L. 1243-1 C. trav.

(4) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 318, n° 249.

(5) Art. L. 1242-3 C. trav.



الحالة بتنفيذ وأداء مهمة محددة ومؤقتة، وبذلك فقد أفسح المشرع للعقد محدد المدة مكاناً خاصاً كوسيلة لمكافحة البطالة.

- عندما يتعهد صاحب العمل - لفترة وبشروط محددة بمرسوم - بتوفير تدريب مهني إضافي للعامل.

حرص المشرع في هذه الحالة على تشجيع تأهيل واندماج فئات من العمال في سوق العمل من خلال توفير صاحب العمل لهم تدريب مهني إضافي مقابل السماح له بإبرام عقود عمل محددة المدة<sup>(1)</sup>.

- عندما يعهد صاحب العمل للعامل بأنشطة بحثية، ويشارك في تدريبه على البحث ومن خلال البحث وفقاً للشروط المحددة قانوناً<sup>(2)</sup>.

- عندما يعهد صاحب العمل للعامل - بالشروط المنصوص عليها في قانون البحث<sup>(3)</sup> - بأنشطة بحثية لتحقيق هدف محدد، مع تعهده بتزويد العامل بخبرة مهنية مكتملة لدرجة الدكتوراه.

- أجاز المشرع لصاحب العمل إبرام عقد عمل محدد المدة مع المتدرب بعد انتهاء عقد التدريب في الأحوال التي يجوز فيها إبرام عقود عمل محددة المدة بوجه عام، وكذلك في حالة إذا كان ينبغي على المتدرب أداء الخدمة الوطنية خلال مدة أقل من عام بعد انتهاء عقد التدريب<sup>(4)</sup>، ولم يشترط المشرع أن يكون صاحب العمل الذي يبرم عقد العمل محدد المدة مع العامل بعد انتهاء فترة تدريبه هو ذاته من تدرب لديه العامل، وجدير بالذكر أن الطالب الذي يؤدي تدريب في مشروع في إطار اتفاقية مبرمة بين منشأة تعليمية والمشروع لا يُعد مرتبباً بعقد عمل محدد المدة<sup>(5)</sup>.

(1) نصت المادة 3-1242 D. من قانون العمل على أنه يجوز إبرام عقد عمل محدد المدة عندما يتعهد صاحب العمل بتوفير تدريب مهني إضافي لـ:  
- المرشحين الخاضعين لتدريب بهدف العمل بمؤسسة تعليمية.  
- التلاميذ أو التلاميذ السابقين في مؤسسة تعليمية الذين ينفذون تدريباً تطبيقياً.  
- الأجانب القادمين إلى فرنسا بهدف الحصول على تدريب مهني إضافي.  
- المستفيدين من المساعدات المالية الفردية للتدريب من خلال الأبحاث.  
[www.legifrance.gouv.fr/codes/articles\\_IC/LEGIART\\_1000018537448](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/articles_IC/LEGIART_1000018537448).

(2) هذه الشروط أوردتها المادة 3-412 L. من قانون البحث.

(3) Art. L. 431-5 du Code de la recherche

(4) Art. L. 1242-4 C. trav.

(5) Cass. soc. 3 oct. 1991, RJS 1991, p. 630, n° 1182.

## المبحث الثانى حظر إبرام عقود عمل محددة المدة في بعض الأحوال

وضع المشرع الفرنسى مبدأ عاماً يقضى بحظر إبرام عقود عمل محددة المدة لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع، وكذلك المرتبطة بعقود عمل متتالية، وأضاف بعد ذلك ثلاث حالات حظر فيها إبرام عقود عمل محددة المدة، وسنتناول هذه الحالات فى مطلبين على التوالى:

### المطلب الأول

#### خلال الستة أشهر التالية لإنهاء عقود عمل لأسباب اقتصادية

لا يجوز لصاحب العمل التذرع بالزيادة المؤقتة فى النشاط لإبرام عقود عمل محددة المدة خلال الستة أشهر التالية لإنهاء عقود عمل لأسباب اقتصادية، بما فى ذلك إبرام عقد عمل لأداء مهمة عارضة، محددة بدقة وغير دائمة، وليست جزءاً من النشاط المعتاد للمشروع<sup>(1)</sup>.

وحظر إبرام عقود عمل محددة المدة هنا لا يشمل سوى حالة واحدة، وهى حالة رغبة صاحب العمل فى إبرام عقود عمل محددة المدة لمواجهة الزيادة المؤقتة فى النشاط، وهو محدد زمنياً بمدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ إعلان إنهاء عقود عمل لأسباب اقتصادية<sup>(2)</sup>.

ويبدو عدم السماح لصاحب العمل بإبرام عقود عمل محددة المدة متذرعاً بوجود زيادة مؤقتة فى نشاط المشروع فى أعقاب الإنهاء الاقتصادى لعقود العمل منطقياً: إذ يرتبط إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية غالباً بوجود صعوبات اقتصادية يواجهها المشروع مما يستلزم تخفيض حجم العمالة به، مما يتناقض مع اللجوء إلى تشغيل عمال جدد فى أعقاب الإنهاء الاقتصادى لعقود

(1) Art. L. 1242-5, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Circ. DRT n° 18/90 du 30 oct. 1990, cité par PÉLISSIER (J.) et autres «Droit de l'emploi», op. cit., p. 286, n° 827.

العمل<sup>(1)</sup>، والقول بغير ذلك يضمن على الظروف الاقتصادية التي تواجهها المنشأة طابعاً سورياً، ويدعو للقول بعدم جدية هذه الظروف أو عدم وجودها من الأساس.

ويحظر - بذلك - على صاحب العمل تعويض إنهاء عقود عمل لأسباب اقتصادية بتعيين عمال بموجب عقود عمل محددة المدة، وهذا الحظر يشمل تعيين عامل جديد أو عامل يطلب الإفادة بأولية إعادة التشغيل. وقد قصر المشرع الحظر على الوظائف التي كانت معنية بالإنهاء لأسباب اقتصادية في المنشأة وليس في المشروع<sup>(2)</sup>.

ويبدو لنا أن الحظر يشمل إبرام عقود عمل محددة المدة بشأن الوظائف التي كان يشغلها عمال أنهيت عقود عملهم لأسباب اقتصادية، أو لوظائف أخرى تتطلب نفس مؤهلاتهم، وتتعلق بنفس مجال عملهم، وقد قضى بأن لجوء الشركة لإبرام عقود عمل محددة المدة بصورة ممنهجة لشغل وظائف مماثلة للوظائف التي أُلغيت وأنهيت عقود شاغليها لأسباب اقتصادية دليل على أن هذه الوظائف لم تلغى<sup>(3)</sup>.

وإذا كان المشرع قد وضع مبدأ عاماً مؤداه حظر إبرام عقود عمل محددة المدة خلال الستة أشهر التالية لإنهاء عقود عمل لأسباب اقتصادية على التفصيل السابق بيانه، إلا أنه قرر أن هذا الحظر لا يسرى<sup>(4)</sup>:

- عندما لا تتجاوز مدة عقد العمل ثلاثة أشهر، ويكون غير قابل للتجديد؛
- عندما يرتبط العقد بوجود أمر تصدير استثنائي في المشروع، سواء تعلق بالمقاول الرئيس أو المقاول من الباطن، ويتطلب تنفيذه استخدام وسائل تفوق تلك التي يستخدمها المشروع عادة كماً وكيفاً.

(1) عرف المشرع الفرنسي إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية بأنه الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو أكثر غير لصيق بشخص العامل ينتج من إلغاء أو تحول الوظيفة أو تعديل لعنصر أساسي في عقد العمل رفضه العامل، مترتباً على وجه الخصوص على:

1- صعوبات اقتصادية تتمثل في التغير الملحوظ في مؤشر اقتصادي واحد على الأقل مثل انخفاض الطلب أو حجم الأعمال أو خسائر التشغيل أو تدهور التدفق النقدي أو الفائض الإجمالي للتشغيل، أو بأى عنصر آخر من شأنه تبرير هذه الصعوبات.

2- تغييرات تكنولوجية.

3- إعادة تنظيم المشروع الضرورية للحفاظ على قدرته التنافسية.

4- توقف نشاط المشروع.

(2) Art. L. 1242-5, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(3) Cass. soc. 12 févr. 1997, Bull. Civ. V, n<sup>o</sup> 58.

(4) Art. L. 1242-5, 3<sup>e</sup> al. C. trav.

ويتعين إخطار والتشاور مع اللجنة الاجتماعية والاقتصادية إن وُجدت، قبل إبرام عقود عمل محددة المدة في الحالتين السابقتين.

## المطلب الثاني

### حالات أخرى يحظر فيها إبرام عقود عمل محددة المدة

أضاف المشرع حالتين أخريين حظر فيهما إبرام عقود عمل محددة المدة وهما للحلول محل عامل عقد عمله موقوف إثر نزاع عمل جماعى (الفرع الأول)، ولأداء بعض الأعمال الخطرة (الفرع الثانى).

## الفرع الأول

### للحلول محل عامل عقد عمله موقوف إثر نزاع عمل جماعى

حظر المشرع إبرام عقود عمل محددة المدة ليحل بموجبها عمال محل عمال مضربين<sup>(1)</sup>، وهذا الحكم يبدو منطقياً فالسماح لصاحب العمل بتعويض توقف العمال المضربين عن العمل باللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة يفقد حق الإضراب جدواه كوسيلة يستخدمها العمال للضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المهنية<sup>(2)</sup>، وقد قضى بأن لجوء هيئة البريد لإبرام عقود عمل محددة المدة مع عمال جدد ليحلوا محل الموظفين المضربين يُعد غير مشروع، ولقضى الأمور المستعجلة وقف هذا الاضطراب بالحكم بالغرامة التهديدية<sup>(3)</sup>.

وقد ثار التساؤل حول إذا ما كان يجوز لصاحب العمل تعيين عمال بعقود عمل محددة المدة ليحلوا محل عمال غير مضربين نُقلوا من وظائفهم ليشغلوا وظائف العمال المضربين خلال فترة الإضراب، ففي مثل هذه الحالة يكون العامل المعين بعقد عمل محدد المدة جاء ليحل محل عامل آخر عقد عمله غير موقوف، ولكن يمكن اعتباره غائباً، ويبدو أن صاحب العمل لا يملك ذلك،

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-6, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

<sup>(2)</sup>راجع فى ذلك بحثنا «إشكاليات التنظيم التشريعى لحق اضراب - دراسة فى قانون العمل المصرى المقارن» مجلة القانون والاقتصاد - العدد الثالث والتسعون سنة 2020 - ص 548 وما بعدها.

<sup>(3)</sup>TGI Caen 5 févr. 1997, Dr. ouvr. 1997, p. 143, note MINE.

فهذا المسلك يتنافى مع رغبة واتجاه المشرع في حظر اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة لمواجهة آثار الإضراب<sup>(1)</sup>.

ومن العسير - كذلك - قبول قيام صاحب العمل بتكليف عامل، كان يعمل لديه بالفعل وقت وقوع النزاع الجماعي بموجب عقد عمل محدد المدة، بأداء عمل العمال المضربين<sup>(2)</sup>.

وثار التساؤل حول مدى سريان حظر إبرام عقود عمل محددة المدة لتعويض توقف العمال عن العمل بسبب الإضراب على الفرض التالي:

عامل يعمل في إحدى المنشآت تم إرساله إلى منشأة أخرى بها نزاع عمل جماعي ليحل محل عامل مُضرب، فهل يجوز لصاحب عمله أن يبرم عقد عمل محدد المدة مع عامل جديد ليحل محله إلى أن يعود إلى عمله بعد انتهاء الإضراب في المنشأة الأخرى؟

ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن حظر إبرام عقود عمل محددة المدة لا يشمل هذه الحالة، فعقد عمل العامل الذي عين العامل ليحل محله غير موقوف، ومن ثم فإن حلول عامل آخر محله غير محظور قانوناً<sup>(3)</sup>، ورغم أن التحايل واضح في هذا الفرض إلا أنه غير محظور قانوناً.

## الفرع الثاني

### لأداء بعض الأعمال الخطرة

حظر قانون العمل استخدام عامل بموجب عقد عمل محدد المدة أو مؤقت للقيام بأعمال ذات خطورة خاصة تحددها لائحة، وتتضمن هذه الأعمال على الأخص بعض الأعمال التي تخضع لإشراف طبي مدعم بالمعنى الوارد في اللوائح المتعلقة بالطب المهني، وأجاز المشرع للسلطة الإدارية أن تأذن بصفة استثنائية بعدم التقيد بهذا الحظر بالشروط التي تحددها لائحة<sup>(4)</sup>، وأردف أنه لا

<sup>(1)</sup>SINAY (H.) et JAVILLIER (J.-C.) «La grève», 2<sup>e</sup> éd. 1984. Dalloz, Paris, n° 226.

<sup>(2)</sup>PÉLISSIER (J.) et autres «Droit de l'emploi», op. cit., p. 284, n° 825.

<sup>(3)</sup>AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 322, n° 252.

<sup>(4)</sup>Art. L. 1242-6, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

يجوز لصاحب العمل استخدام عقود عمل محددة المدة أو عمال مؤقتين لأداء أعمال تعرض العاملين بها لعوامل كيميائية خطيرة أو إشعاع، وأورد قائمة بالعوامل الكيميائية والإشعاع المذكورين<sup>(1)</sup>، ولا يسرى الحظر السابق عندما يتم تنفيذ العمل داخل أجهزة محكمة الإغلاق في وضع التشغيل العادي<sup>(2)</sup>.

والهدف من حظر إبرام عقود عمل محددة المدة في هذه الحالات هو محاربة اعتياد كان شائعاً كان أصحاب الأعمال يلجأون بموجبه إلى عقود عمل محددة المدة لتأدية الأعمال الأشد خطورة، فيحمون عمالهم الدائمين من المخاطر الناجمة عن هذه الأعمال، ويكون العمال المعرضون للإصابات والأمراض المهنية غير منتمين للمشروع<sup>(3)</sup>.

وأوجب المشرع إذا أذنت جهة الإدارة لصاحب العمل - استثناءً - بعدم التقيد بالحظر السابق، ومن ثم إبرام عقود عمل محددة المدة أو مؤقتة لأداء أعمال ذات خطورة خاصة على صحة العمال أو سلامتهم، تدريب هؤلاء العمال تدريباً معززاً في مجال السلامة، وإمدادهم بالمعلومات اللازمة للتكيف مع العمل في المشروع<sup>(4)</sup>، وإذا لم يتلق العمال المذكورون التدريب المعزز في مجال السلامة وأصيب أى منهم في حادث عمل أو بمرض مهني، وضع المشرع قرينة قاطعة على خطأ صاحب العمل، ومن ثم يلتزم الأخير بتعويض العامل أو المستحقين عنه تعويضاً إضافياً<sup>(5)</sup>.

(1) Art. D. 4154-1 C. trav.، وقد صدرت عدة مراسيم متتالية تحدد الأعمال الخطرة التي لا يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة لأدائها، كان آخرها المرسوم رقم 438 لسنة 2018 بشأن الحماية من مخاطر الإشعاعات التي يتعرض لها بعض العمال، والمؤرخ 4 يونيو 2018.

[www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIART1000036989911/2018-06-06](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIART1000036989911/2018-06-06)

(2) Art. D. 4154-2 C. trav.

(3) DOCKÈS (E.), op. cit., p. 213, n° 240.

(4) Art. L. 4154-2 C. trav.

(5) Art. L. 4154-3 C. trav, et art. L. 4521-C. sécurité sociale.

## الفرع الثالث

### رقابة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للمشروع

عهد المشرع للجنة الاقتصادية والاجتماعية للمشروع بدور رقابي في مجال إبرام عقود العمل محددة المدة، وسنوضح فيما يلي ماهية هذا الدور.

أوجب المشرع على صاحب العمل، استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، عند وجودها، قبل اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة في حالتى الرحيل النهائى للعامل الذى يسبق إلغاء الوظيفة، والزيادة الاستثنائية في طلبات التصدير<sup>(1)</sup>.

ويجب على صاحب العمل - أياً كان عدد عمال المشروع - أن يخطر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية بعدد العمال العاملين لديه بعقود عمل محددة المدة بما فيها العمال الموسمين، والأسباب التى دعتة إلى إبرام هذه العقود<sup>(2)</sup>.

وفى المشروعات التى يبلغ عدد العمال فيها 300 عامل على الأقل، يتعين على صاحب العمل أن يمد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية - فضلاً عما سبق - كل ثلاثة أشهر بمعلومات توضح التطور الشهرى لحجم العمالة بالمشروع، وتخصصات العمال، وعلى الأخص عدد العمال بعقود عمل محددة المدة، والأسباب التى دعتة إلى إبرامها، وعدد أيام العمل التى أنجزها العمال بعقود عمل محددة المدة خلال كل شهر من الثلاثة أشهر الأخيرة<sup>(3)</sup>.

وفى المشروعات والمجموعات التى تضم على الأقل ثلاثمائة عامل، إذا لم يوجد اتفاق عمل جماعى يفرض إجراء مفاوضات بين صاحب العمل وممثلى العمال، يتعين على صاحب العمل إجراء مفاوضات مع ممثلى العمال بالمشروع بشأن إدارة الوظائف والمسارات الوظيفية مرة واحدة على الأقل كل أربع سنوات<sup>(4)</sup>، وهذه المفاوضات تتناول على الأخص توجهات لجوء صاحب العمل إلى مختلف عقود العمل، وإلى العمل لبعض الوقت والتدريب، والوسائل المستخدمة لخفض اللجوء إلى الوظائف المؤقتة في المشروع لصالح العقود غير محددة المدة<sup>(5)</sup>.

(1) Art. L. 2312-8- et L. 1242-5-2° C. trav.

(2) Art L. 2312-9, L. 2312 -69-3°, R. 2312-8, R. 2312-19, R. 2312-20, et R. 2312-21 C. trav.

(3) Art L. 2312-69 et R. 2312-21 C. trav.

(4) Art L. 2242-2 C. trav.

(5) Art. L. 2242-20,4° C. trav.

وتملك اللجنة الاجتماعية والاقتصادية ما أطلق عليه المشرع التنبه الاجتماعي *Alerte sociale*، والذي بموجبه، إذا تراءى لها نمواً هاماً في عدد العمال بعقود عمل محددة المدة والعمال المؤقتين مقارنة بالوضع الذي كان قائماً حال آخر اجتماع لها تم فيه طرح الموضوع، تملك فحص هذه المسألة بوضعها في جدول أعمال أول اجتماع عادي لها، إذا طلب ذلك أغلبية أعضائها، ويتعين على صاحب العمل خلال الاجتماع إمداد اللجنة بعدد العمال المعينين بعقود عمل محددة المدة، وأسباب اللجوء إلى هذا النوع من العقود، وعدد أيام العمل التي أنجزها هؤلاء العمال منذ آخر تواصل بشأن هذا الموضوع بين صاحب العمل واللجنة<sup>(1)</sup>.

ويجوز للجنة إذا علمت بوقائع قد تمثل تعسفاً في استخدام حق إبرام عقود عمل محددة المدة، أو إذا ثبت لديها نمو هام في عدد العمال بعقود عمل محددة المدة أن تلجأ إلى تفتيش العمل المختص، ولمفتش العمل بعد عمل التحقيقات أن يرسل تقريراً بالنتائج إلى صاحب العمل، وعلى الأخير إرسال التقرير إلى اللجنة في ذات الوقت مع رد مسبب عما جاء به، ويوضح صاحب العمل - عند الحاجة - الوسائل التي ينفذها كجزء من خطة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي، وتقليص اللجوء إلى هذه العقود<sup>(2)</sup>.

ولا يجوز للجنة الاجتماعية والاقتصادية اللجوء مباشرة للقضاء في حالة اللجوء غير مشروع لعقود العمل محددة المدة، على أن التقرير يمكن أن يعاون العامل في نجاح دعواه بإعادة التكييف<sup>(3)</sup>.

(1) Art. L. 2312-70 C. trav.

(2) Art. L. 2312-71, 2° et 3° al. C. trav.

(3) AUZERO (G.) et autres, op. cit., pp. 323-324, n° 253.





## الفصل الرابع مدة عقد العمل محدد المدة

### تمهيد وتقسيم

إن السمة الرئيسية لعقد العمل محدد المدة هي تحديد مدته سواء بمدة زمنية معينة أو بالمدة اللازمة لإنجاز عمل معين، وأجاز المشرع في كل من مصر وفرنسا تجديد العقد محدد المدة فيستمر تنفيذه بعد انتهاء المدة المحددة له أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه. وسنتناول على التوالي المدة الأصلية لعقد العمل محدد المدة (المبحث الأول) وأحكام تجديده (المبحث الثاني).

## المبحث الأول المدة الأصلية لعقد العمل محدد المدة

### تقسيم

تباين مسلك المشرعان المصرى والفرنسى بشأن وضع حد أقصى لمدة عقد العمل محدد المدة، وسنتناول على التوالى موقف المشرع المصرى (المطلب الأول) والمشرع الفرنسى (المطلب الثانى) فى هذا الصدد.

### المطلب الأول فى القانون المصرى

اعتبر المشرع المصرى عقد العمل محدد المدة نمطاً عادياً لعلاقات العمل، ومن ثم لم يحدد له مدة قصوى، وبذلك يستطيع المتعاقدان أن يحددا له المدة التي يريها دون أية قيود أو مدة قصوى، على أنه إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، أو إذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهائه عند انقضاء خمس سنوات، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر<sup>(1)</sup>، وللمتعاقدين كذلك إبرام عقد عمل محدد المدة لإنجاز عمل معين، فتكون مدته هى مدة إنجاز هذا العمل، وينتهى العقد بإنجازه، وإذا استغرق إنجاز العمل مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل<sup>(2)</sup>.

وتطلب مشروع قانون العمل أن يُنص فى عقد العمل محدد المدة على مدته، وإلا اعتُبر غير محدد المدة<sup>(3)</sup>، وهذا الحكم يوفر بعض الحماية للعامل إذ يضمن له الاستقرار فى عمله طوال مدة العقد المتفق عليها، ولكن يؤخذ عليه عدم وضعه لحد أقصى لمدة العقد محدد المدة.

وحدد مشروع قانون العمل الحد الأدنى لمدة عقد العمل محدد المدة بسنة<sup>(4)</sup>. ويبدو لنا تحديد حد أدنى لمدة العقد أمراً غير ملائم، فقد يحتاج صاحب العمل

(1) م 104، م 2/106 عمل.

(2) م 107 عمل.

(3) م 2/71 من المشروع.

(4) م 70 من المشروع.

العامل لأداء مهمة محددة أو عمل تستغرق مدته أقل من عام، فما معنى أن نلزمه بأن يبرم عقد عمل مع العامل لمدة عام على الأقل، وهو لا يحتاجه سوى لجزء فقط من هذه المدة، وتظل الضمانة الحقيقية التي تحمي العمال من تحايل أصحاب الأعمال وتعسفهم في استخدام مكنة إبرام عقود عمل محددة المدة هي وضع حد أقصى لمدة العقد وتقييد عدد مرات تجديده، وتحديد المدة الإجمالية لهذا التجديد.

ويجوز أن يتضمن عقد العمل محدد المدة فترة اختبار، وقرر المشرع أنه لا يجوز أن تزيد مدة الاختبار عن ثلاثة أشهر، كما لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني في القانون الفرنسي

اعتبر المشرع الفرنسي عقد العمل غير محدد المدة الوسيلة العادية لتنظيم علاقات العمل، وأن عقد العمل محدد المدة استثناء يُلجأ إليه في أحوال محددة حصرياً كما سبق البيان، لذلك نظم تفصيلاً مدة عقد العمل محدد المدة فوضع لها حداً أقصى كما وضع لها حداً أدنى في بعض الحالات. ووضع المشرع القاعدة العامة في هذا الصدد، فبعد أن أجاز لاتفاق فرع ممتد أو اتفاقية عمل جماعية أن يحدد المدة الإجمالية لعقد العمل محدد المدة، وتطلب ألا يكون غرض مدة العقد أو أثرها شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع<sup>(2)</sup>. قرر أنه في حالة عدم وجود نص مخالف في اتفاقية عمل

(1) م 33 عمل، استقر الفقه والقضاء على أن حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد منوط بوحدة العمل الذي استُخدم العامل لأدائه، على سبيل المثال: د. محمود جمال الدين زكي «عقد العمل في القانون المصري» - القاهرة - الطبعة الثانية 1982 - ص 683. د. أحمد البرعي - مرجع سابق - ص 432. ومن ثم إذا ثبت عدم صلاحية العامل لأداء عمل معين، وأنهى صاحب العمل عقد العمل تحت الاختبار خلال مدة الاختبار، فإنه يجوز له أن يبرم عقد عمل تحت الاختبار جديد مع ذات العامل ولكن لأداء عمل مختلف عن العمل الأول، ويتسم هذا الرأي بأنه يمنح العامل أكثر من فرصة للحصول على عمل لدى صاحب العمل، د. أحمد البرعي - مرجع سابق - ص 432.

(2) Art. L. 1242-8, 1<sup>er</sup> al C. trav.

جماعية أو اتفاق فرع ممتد لا يجوز أن تتجاوز المدة الإجمالية لعقد العمل محدد المدة وتجديده ثمانية عشر شهراً<sup>(1)</sup>، إلا أنه خرج على هذه القاعدة في بعض الأحوال سواء بإنقاص هذه المدة أو بزيادتها.

وقرر المشرع النزول بهذه المدة إلى تسعة أشهر عند إبرام العقد انتظاراً للدخول الفعلي في الخدمة لعامل معين بموجب عقد عمل غير محدد المدة، أو عندما يكون هدف العقد القيام بأعمال عاجلة تتطلبها تدابير السلامة<sup>(2)</sup>.

واستثنى المشرع بعض العقود من الحد الأقصى لمدة العقد، وهذه العقود هي<sup>(3)</sup>:

- عقود العمل محددة المدة التي تبرم بموجب أحكام قانونية تهدف إلى تشجيع توظيف فئات معينة من العاطلين عن العمل؛

- عندما يتعهد صاحب العمل - لفترة وشروط محددة بمرسوم - بتوفير تدريب مهني إضافي للعامل؛

- عندما يعهد صاحب العمل للعامل بأنشطة بحثية، ويشارك في تدريبه على البحث ومن خلال البحث وفقاً للشروط المحددة قانوناً؛

- عندما يعهد صاحب العمل إلى العامل - بالشروط المنصوص عليها في قانون البحث - بأنشطة بحثية لتحقيق هدف محدد، مع تعهده بتزويد العامل بخبرة مهنية مكتملة لدرجة الدكتوراة<sup>(4)</sup>.

واستثناء العقود الواردة عالياً من الحد الأقصى لمدة العقد يسمح بإبرام عقود عمل ذات مدد طويلة نسبياً بشأنها.

وتجوز زيادة المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة إلى أربعة وعشرين شهراً في الأحوال الآتية<sup>(5)</sup>:

1- عند تنفيذ العقد في الخارج؛

2- عند إبرام العقد في إطار المغادرة النهائية للعامل السابقة على إلغاء وظيفته؛

(1) Art. L. 1242-8-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Art. L. 1242-8-1, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(3) Art. L. 1242-8-1, et L. 1242-8- 2<sup>e</sup> al C. trav.

(4) Art. L. 1242-8, 2<sup>e</sup> al C. trav.

(5) Art. L. 1242-8-1, 3<sup>e</sup> al. C. trav.

3- عند وجود أمر تصدير استثنائي في المشروع، سواء تعلق بالمقاول الرئيس أو المقاول من الباطن، يتطلب تنفيذه وسائل تفوق كمياً أو نوعياً تلك التي يستخدمها المشروع عادة، وفي هذه الحالة يجب ألا تقل المدة الأولية للعقد عن ستة أشهر، ويجب على صاحب العمل قبل توظيف العمال في هذه الحالة استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية إن وُجدت.

وأوجب المشرع أن تقل مدة عقد العمل محدد المدة الذي يبرم بعد انتهاء فترة تدريب العامل في فترة انتظار أدائه للخدمة الوطنية عن عام، ويبدو أنه لا يمكن أن تكون مدته أقل من المدة المتبقية على التحاق العامل بالخدمة الوطنية.

وخص المشرع عقود عمل المهندسين والمديرين بهدف تنفيذ هدف محدد ينص عليه اتفاق فرع ممتد، أو في حالة عدم وجوده اتفاق على مستوى المشروع، بأحكام خاصة فيما يتعلق بمدتها(1)، فقرر أنها تُبرم لمدة لا تقل عن ثمانية عشر شهراً ولا تتجاوز مدتها ستة وثلاثين شهراً، ولا يمكن تجديدها.

وفي العقود محددة المدة يتعين أن يعلم الأطراف، وعلى الأخص العامل، مدة ارتباطهم على وجه التحديد، لذلك أوجب المشرع أن يتضمن عقد العمل محدد المدة تحديداً دقيقاً لمدته منذ إبرامه(2)، فيتعين أن يحدد المتعاقدان تاريخ بداية العقد وتاريخ انتهائه، وذلك إذا كان الحدث الذي ينتهي العقد بوقوعه معلوم التاريخ، أما إذا لم يكن معلوم تاريخه على وجه الدقة فإن تاريخ انتهاء العقد يحدد بتاريخ وقوع الحدث المذكور، وعلى ذلك قد تحدد مدة العقد بتحديد التاريخ الذي سينتهي فيه العقد، أو بتحديد عدد الأيام أو الأسابيع أو الشهور أو السنين التي يبرم العقد لمدتها، ويجوز للأطراف في بعض الأحوال عدم تحديد تاريخ انتهاء العقد على وجه الدقة، والاكتفاء بتحديد الحدث أو الواقعة التي ينتهي العقد بحدوثها.

ينبنى على ما سبق أنه إذا كان تحديد مدة العقد هو المبدأ، إلا أنه في بعض الأحوال يبدو تحديد مدة محددة حاسمة للعقد غير ممكن ومن الصعب إعماله،

(1) Art. L. 1242-8-2 C. trav.

(2) Art. L. 1242-7, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

لذلك أجاز المشرع في بعض الحالات إبرام عقود عمل محددة المدة دون تعيين تاريخ محدد لانتهائها، وهذه الحالات هي<sup>(1)</sup>:

- 1- للحلول محل عامل غائب؛
- 2- للحلول محل عامل عقد عمله موقوف؛
- 3- في انتظار الدخول الفعلي في الخدمة لعامل معين بموجب عقد عمل غير محدد المدة؛
- 4- في الوظائف ذات الطابع الموسمي أو التي تنتمي لقطاع نشاط جرت العادة فيه على عدم إبرام عقود عمل غير محددة المدة بسبب طبيعة النشاط والطبيعة المؤقتة لهذه الوظائف؛
- 5- للحلول محل مدير مشروع حرفي أو صناعي أو تجاري أو شخص يمارس مهنة حرة أو زوج أو زوجة يشارك فعلياً في نشاط المشروع بصفة مهنية ومعتادة، أو شريك بدون أجر في شركة مدنية مهنية، أو شخص اعتباري يمارس مهنة حرة، أو يحل محل مدير مشروع استغلال زراعي أو الثروة الحيوانية أيا كان نوعها أو الخيول أو التدريب أو المؤسسات أياً كان نوعها التي يديرها مشغل زراعي بهدف معالجة وتعبئة وتسويق المنتجات الزراعية، عندما تمثل هذه الأنشطة امتداداً للإنتاج أو أماكن لاستقبال السياح، المحددة بمرسوم والموجودة في المزرعة أو مبانيتها وعلى الأخص أماكن الإقامة والمطاعم، وكذلك أعمال الغابات ومؤسسات استزراع المحار والأسماك والمؤسسات المماثلة، وكذلك أنشطة الصيد البحري المهنية، والأنشطة التي يمارسها الشخص لحسابه الخاص من خلال توكيل شركات أو صناديق تأمين زراعي تعاوني محلي، وكذلك ليحل محل مدير منشأة مساعدات عائلية، أو شريك أو زوج أو زوجة عاملين في مهنة زراعية طالما أنهم يشاركون فعلياً في نشاط الاستغلال الزراعي أو في المشروع.

- 6- توظيف مهندسين ومديرين بهدف تحقيق غرض محدد منصوص عليه في اتفاق فرع ممتد، وفي حالة عدم وجوده، في اتفاق مبرم على مستوى المشروع. ويتعين في الأحوال السابقة أن يتضمن عقد العمل محدد المدة حداً أدنى لمدته، فعدم تحديد مدة للعقد يعنى عدم ذكر الحد الأقصى لمدته، لذلك يتعين أن

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-7, 2° al. C. trav.

يتضمن الإشارة إلى الحد الأدنى لها، بما يضمن بعض الاستقرار للعامل في العمل بضمان مدة دنيا لعلاقة العمل ولحصوله على الأجر، والمدة الدنيا للعقد يختارها الطرفان بحرية وتتخذ أساساً لحساب فترة التجربة، ويتعين أن تكون قريبة من المدة المحتملة للعقد بالنظر إلى الظروف التي أدت لإبرامه. وتكون مدة العقد في هذه الأحوال هي المدة اللازمة لإنجاز العمل أو تحقيق الغرض الذي أُبرم العقد لتحقيقه<sup>(1)</sup>، وإذا حُقق الهدف من العقد قبل انقضاء المدة الدنيا، فإن لصاحب العمل أن يحتفظ بالعامل في العمل حتى انتهاء المدة الدنيا المتفق عليها أو يدفع له تعويضاً عن الأجر الذي كان يتعين عليه أدائه له حتى التاريخ المتفق عليه.

وإذا انقضت المدة الدنيا المحددة في العقد قبل تحقيق الهدف الذي أُبرم العقد لتحقيقه يستمر تنفيذ العقد، فالعقد ينتهي بتحقيق هدفه. وفي جميع الأحوال يتعين ألا يكون هدف هذه المدة أو أثرها شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة<sup>(2)</sup>.

وقد قُضى في هذا الصدد بأن العقد المبرم لحلول عامل محل عامل غائب ولم يتضمن مدة محددة، أو حداً أدنى لمدته وكيف بأنه عقد غير محدد المدة<sup>(3)</sup>، وأن العقد الذي يبرم ليحل بموجبه عامل محل عامل غائب، وتحدد فيه مدته بما يزيد عن ثمانية عشر شهراً يُعد عقد عمل غير محدد المدة<sup>(4)</sup>.

وفي الحالات التي أجاز فيها المشرع - استثناءً - عدم تحديد مدة العقد يكون الأطراف بالخيار بين وضع تاريخ محدد بدقة لانتهاء العقد أم لا، على سبيل المثال في حالة الحل محل عامل غائب قد يختار تحديد تاريخ محدد لانتهاء العقد إذا كان تاريخ عودة العامل الغائب محددًا ومؤكداً، أما إذا كان تاريخ عودته للعمل غير مؤكد يُبرم العقد لمدة غياب العامل، وفي الحالة الأخيرة يكون انتهاء العقد بانتهاء وقف عقد العامل الغائب سواء بعودته، أو باستقالته،

(1) SAVATIER (J.) «Le terme du contrat conclu pour remplacer un salarié absent», Dr. soc. 1996, p. 141.

(2) Art. L. 1242-8, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(3) Cass. soc. 29 oct. 1996, D. 1996, IR 258.

(4) Cass. soc. 25 févr. 2002, RJS 2002, 416, 537.



أو بفصله، أو بإحالته للتقاعد<sup>(1)</sup>، أو بوفاته، أو بإلغاء وظيفته، وإذا حدد الطرفان تاريخاً محدداً لانتهاء العقد منذ إبرام العقد، ولم يعد العامل الغائب في هذا التاريخ يمكن تجديد العقد أو إبرام عقود متتالية في الحدود المسموح بها قانوناً. وإذا اختار الطرفان تحديد مدة العقد طُبقت الأحكام العامة لمدة عقد العمل محدد المدة، وعلى الأخص المدة القصوى للعقد والبالغة ثمانية عشر شهراً بما فيها فترات التجديد<sup>(2)</sup>، ولصاحب العمل أن يحدد لانتهاء العقد تاريخ سابق على عودة العامل الغائب<sup>(3)</sup>.

ويلاحظ أنه في حالة عقد العمل محدد المدة المبرم ليحل العامل محل عامل غائب مؤقتاً أو عقده موقوف، يمكن للعقد أن ينتج أثره قبل غياب العامل المراد استبداله<sup>(4)</sup>، فيبدأ تنفيذ العقد قبل غياب العامل، مما يسمح لصاحب العمل بضمان إدارة جيدة للعمل المعنى، إذ يتيح للعامل الجديد الإلمام بأبعاد عمله، والمهام المتطلبة منه، ليكون مستعداً لأدائه على نحو مرضى عند غياب العامل الأصلي، والمشرع لم يحدد أية مدة في هذا الشأن، وعلى ذلك فلصاحب العمل أن يحدد المدة التي يراها مناسبة لتنفيذ العقد قبل غياب العامل، على أن استطالة هذه المدة يمكن أن يُفسر على أنه تحايل على القانون، ويتسم مسلك المشرع في هذا الصدد بمرونة واضحة، مما يسمح بتكييف مدة العقد مع الظروف التي قد تؤدي إلى تأخير تحقيق الهدف الذي أُبرم لتحقيقه. وفيما يتعلق بالأعمال الموسمية فإن الغالب أن تكون مدة العقد هي مدة الموسم، فيبرم العقد لمدة الموسم مع وضع حد أدنى لمدته، ويستطيع صاحب العمل أن يبرم بشأن الأعمال الموسمية عقود محدد فيها تاريخ بداية ونهاية العقد، ويمكن أن تقل مدتها عن مدة الموسم شريطة أن تتعلق بوظائف تتعلق بدورة المواسم، ويمكن تجديد هذه العقود حتى نهاية الموسم.

ويجوز أن يتضمن عقد العمل محدد المدة - شأنه شأن العقد غير محدد المدة - فترة تجريبية *période d'essai*، وتسمح فترة التجربة لصاحب العمل بتقييم

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 17 déc. 1997, Dr. soc. 1998, p. 223.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 7 mars 1990, Bull. civ. V, n° 96.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 févr` 1991, Bull. civ. V, n° 96.

<sup>(4)</sup>Art. L. 1242-9 C trav.

مهارات العامل في العمل، وللعامل بتقدير مدى ملاءمة الوظيفة له<sup>(1)</sup>، وفترة التجربة لا تفترض بل يجب الاتفاق على مدتها صراحة عن توظيف العامل إذا لم توجد اتفاقية جماعية تجعلها مطبقة بقوة القانون<sup>(2)</sup>.

وقرر المشرع، بشأن الحد الأقصى لفترة التجربة في عقود العمل محددة المدة، أنه إذا لم يوجد اتفاق أو عرف مخالف ينص على مدد أقل، لا يجوز أن تتجاوز فترة التجربة يوماً واحداً عن كل أسبوع من مدة العقد، على ألا تتجاوز مدتها الأسبوعين إذا كانت المدة الأصلية المتفق عليها للعقد ستة أشهر على الأكثر، وشهراً واحداً في الحالات الأخرى، وإذا لم يتضمن العقد مدة محددة، تحسب فترة التجربة بالنظر إلى المدة الدنيا للعقد<sup>(3)</sup>، وإذا تضمن عقد العمل بنداً - يجيز تجديده - فإن المدة التي تؤخذ في الاعتبار لحساب مدة فترة التجربة هي المدة الأصلية للعقد، ففترة التجربة مستقلة عن وجود مثل هذا البند<sup>(4)</sup>.

وحتى تحقق فترة التجربة هدفها ومع قصر مدتها فإنها تحسب من أيام العمل، ولا يدخل في حسابها أيام الإجازات<sup>(5)</sup>، وتمتد فترة التجربة تلقائياً إذا تم قطعها أو وقفها، كما في حالة مرض العامل<sup>(6)</sup>، أو إغلاق المنشأة للإجازة السنوية<sup>(7)</sup>، ويبدو أنه يجوز تجديد فترة التجربة لذات العقد طالما أنها لم تتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً لها. ويجب النص صراحة على إمكانية تجديد فترة التجربة في عقد العمل<sup>(8)</sup>.

### الخلاصة أن المشرع:

(1) Art. L. 1221-20 C. trav.

(2) RAY (J.-E.), op. cit., p. 66.

(3) Art. L. 1242-10 C. trav.، جدير بالذكر أن المشرع حدد المدة القصوى لفترة التجربة في العقد غير محدد المدة، وتختلف هذه المدة وفقاً للتوصيف الوظيفي للعامل، فلا يجوز أن تتجاوز شهرين بالنسبة للحرفيين والموظفين، وثلاثة أشهر بالنسبة للمشرفين والفنيين، وأربعة أشهر للمديرين (Art. L. 1221-19 C. trav.)، وأجاز المشرع تجديد فترة التجربة مرة واحدة على ألا تتجاوز مدتها بما فيها مدة التجديد، أربعة أشهر للحرفيين والموظفين، وستة أشهر للمشرفين والفنيين وثمانية أشهر للمديرين (Art. L. 1221-21 C. trav.)

(4) Cass. soc. 28 mai 1991, Bull, Civ. V, n° 266.

(5) Cass. soc. 25 janv. 1989, RJS 2/1989, n° 208.

(6) Cass. soc. 18 janv. 1989, Bull civ. V, n° 36, Cass. soc. 3 oct. 1957, Bull. Civ. IV, n° 644.

(7) Cass. soc. 27 nov. 1985, Bull. civ. V, n° 560.

(8) Art. L. 1221-23 C. trav.

- لا يفرض حداً أدنى لمدة عقد العمل محدد المدة إلا في أحوال معينة؛
- وضع حد أقصى لمدة العقد تشمل مدة التجديد وتختلف باختلاف نوع العقد،
- أوجب تحديد تاريخ نهاية العقد<sup>(1)</sup>، وأجاز المشرع في بعض الحالات استثناء عدم تحديد موعد لانتهاء العقد، وهي حالات إحلال العامل محل عامل غائب، والعمل الموسمي، وفي القطاعات التي جرت فيها العادة بعدم إبرام عقود غير محددة المدة، ففي هذه الحالات يكون تاريخ انتهاء العقد غير محدد، فانتهاؤه مرتبط بحدث مستقبلي محقق الوقوع إلا أن تاريخ وقوعه غير محدد على وجه الدقة، لذلك سمح المشرع بإبرام عقود عمل محددة المدة دون وضع تاريخ محدد لانتهائها في الحالات السابقة، إذ تكون مدة العقد فيها غير مؤكدة، فيبرم العقد حينئذ للمدة اللازمة لإنجاز المهمة التي وُظف العامل لأدائها، وتكون نهايته هي نهاية هذه المهمة؛
- أوجب أن يتضمن العقد الذي يبرم دون تحديد مدة حداً أدنى للمدة، ويحددها الأطراف بحرية، والحد الأدنى للمدة يُعد ضماناً لوظيفة العامل إذ يحظر إنهاء العقد قبل انقضائها حتى ولو كان العمل الذي أبرم العقد لإنجازه قد تم<sup>(2)</sup>، قبل انقضاء المدة الدنيا، فينتهي العقد بانتهاء اليوم الأخير من المدة الدنيا للعقد، وإذا أنهى صاحب العمل العقد قبل انقضاء المدة الدنيا للعقد يلتزم بدفع تعويض عن الإنهاء المفاجئ للعقد<sup>(3)</sup>،
- أجاز أن يتضمن عقد العمل محدد المدة فترة تجريبية، وحدد مدتها بالنظر إلى مدة العقد.

وخلال سريان عقد العمل محدد المدة، وحتى انتهائه يتمتع العامل باستقرار في العمل لا يتمتع به العامل بعقد غير محدد المدة، إلا أن هذا الاستقرار لا يتمتع به العامل إلا بعد انتهاء فترة التجربة.

(1) Art. L. 1242-7 C.trav.

(2) DEYRIEUX (A.), op. cit., p. 128, n° 1030.

(3) Ibid.

## المبحث الثانى تجديد عقد العمل محدد المدة

### تمهيد وتقسيم

تجديد عقد العمل محدد المدة هو اتفاق طرفيه قبل انتهاء مدته على إرجاء repousser تاريخ انتهائه، وذلك لمدة قد تساوى أو تزيد أو تقل عن مدة العقد الأصلية، وقد يحتفظا ببنود العقد كما هي، أو يعدلا فيها، ومن ثم فإن العقد محدد المدة يستمر بالتجديد، وقد يتعلق التجديد بالعقود التى تبرم مع تحديد تاريخ ثابت لانتهائها أو تلك التى تُبرم لإنجاز عمل معين<sup>(1)</sup>.

وقد فرق المشرع الفرنسى بين تجديد العقود محددة المدة وتعاقبها، والأخيرة تقترض أنه بعد انتهاء عقد عمل محدد المدة يبرم طرفاه عقد عمل محدد المدة جديد، فوضع لكل منهما تنظيمًا خاصًا، بينما لم يتبنى المشرع المصرى هذه التفرقة وساوى بين تجديد العقد وتتالى أو تعاقبها العقود، ووضع نظاماً قانونياً واحداً يحكمهما، ولم يستخدم سوى مصطلح تجديد العقد محدد المدة ليشمل الحالتين.

وسنتناول على التوالى موقف كل من المشرعين المصرى والفرنسى في هذا الصدد.

### المطلب الأول في القانون المصرى

أجاز المشرع لطرفى عقد العمل محدد المدة أن يتفقا على تجديده، وقد يكون هذا الاتفاق بالإرادة الصريحة لطرفى العقد (الفرع الأول)، أو بالإرادة الضمنية (الفرع الثانى).

### الفرع الأول تجديد عقد العمل محدد المدة بالإرادة الصريحة

يجوز لطرفى عقد العمل محدد المدة أن يجدداه باتفاق صريح، والاتفاق الصريح على تجديد العقد محدد المدة يمكن أن يتخذ عدة صور: فقد يتفق العاقدان مقدماً فى

<sup>(1)</sup>AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 348, n° 265.

عقد العمل نفسه على تجديده عند انتهاء مدته أو إتمام العمل المبزم لإنجازه إذا لم يعلن أحدهما رغبته في عدم تجديد العقد قبل هذا الانقضاء أو الإتمام بوقت محدد، فيتجدد العقد حينئذ عند عدم إعلان الرغبة في عدم تجديده، وقد يتفق الطرفان على تجديد العقد عند انتهاء مدته أو إتمام العمل<sup>(1)</sup>.

وإذا اتفق الطرفان على تجديد العقد محدد المدة، فإن هذا التجديد يعتبر عقداً جديداً مستقلاً عن العقد السابق وإن كان محله هو نفس محل ذلك العقد، أو كان قد أحال بالنسبة لشروطه كلها أو بعضها على ذلك العقد<sup>(2)</sup>.

وقرر المشرع أنه «إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى»<sup>(3)</sup>، وتوحي صياغة هذا النص أن المشرع استوجب أن يحتفظ طرفا العقد بطبيعته عند الاتفاق على تجديده فيجدها لمدة أو لمدد أخرى، إذ لم يتطرق إلى اتفاق طرفي العقد على تجديده وتغيير طبيعته وتحويله إلى عقد غير محدد المدة.

والتفسير الحرفي للنص - على النحو السابق - يتنافى مع المنطق القانوني السليم، فضلاً عن أنه يحرم العامل بعقد عمل محدد المدة من إمكانية الاتفاق مع صاحب العمل على تجديد عقده وتحويله إلى عقد غير محدد المدة مما يضر بمصلحة العامل.

ينبنى على ما سبق أنه يتعين ترك الحرية للطرفين بأن يحتفظا للعقد بطبيعته كعقد محدد المدة، كأن يتفقا على تجديده لمدة أو لمدد أخرى أو للمدة اللازمة لإنجاز عمل أو أعمال أخرى، أو أن يغيرا من طبيعته، فيجددا العقد دون أن يحددا مدته، فيتحول إلى عقد غير محدد المدة<sup>(4)</sup>.

ولم يضع المشرع أية قيود على حرية الأطراف في تجديد العقد سواء من حيث مدة العقد المجدد أو عدد مرات التجديد، ولم يفرق في الحكم بين تجديد عقد

(1) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص 742.

(2) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص 339.

(3) م 1/106 عمل.

(4) يُلاحظ أن قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981 (الجريدة الرسمية - العدد 33 (تابع) في 13 أغسطس سنة 1981) اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة (م 1/72)، وبذلك فقد اعتبر القانون الملغى تجديد العقد سواء تجديداً صريحاً أو ضمناً يغير من طبيعته ويحوّله تلقائياً إلى عقد غير محدد المدة.

العمل محدد المدة، وتتالى أو تعاقب عقود العمل محددة المدة، والتي تفترض بعد انتهاء عقد عمل محدد المدة يبرم طرفاه عقد عمل محدد المدة جديد، وبذلك يستطيع طرفا عقد العمل - وفقاً لقانون العمل المصرى- أن يجددا عقد العمل محدد المدة كما يشاءان وبدون حد أقصى للمدة الإجمالية للعقد أو لعدد مرات التجديد، ويستطيعا كذلك أن يبرما عقود عمل محددة المدة متعاقبة دون حد أقصى - أيضاً - لعدد العقود أو لمدتها.

ومن ثم يمكن أن يظل العامل يعمل بعقود عمل محددة المدة لعشرات السنين، وإذا كان عقد العمل محدد المدة يضمن للعامل الاستقرار في العمل طوال مدة سريانه، إلا أنه بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة أو بإنجاز العمل الذى أبرم العقد لإنجازه سواء العقد الأصيل أو المُجدد، لا يوجد أى إلزام على صاحب العمل بتجديد العقد، ومن ثم بعد العديد من التجديدات لعقد العمل محدد المدة ذات المدة الزمنية الطويلة وقد يكون العامل أدى خلالها عملاً أو أعمالاً ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع، ومن ثم لم يكن هناك مبرر حقيقى للجوء لعقد العمل محدد المدة سوى رغبة صاحب العمل في التحايل على أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وليظل محتفظاً بحريته في التحرر من العقد ببسر بمجرد انتهاء مدته دون أية مسئولية عليه، يجد العامل نفسه بلا عمل ويواجه مأساة البطالة في سن قد لا تسمح له بالعثور على عمل جديد ببسر.

وأجاز مشروع قانون العمل تجديد العقد محدد المدة لمدد أخرى مماثلة<sup>(1)</sup>، وتطلب المشروع أن يكون الاتفاق على التجديد مكتوباً، واعتبر العقد غير محدد المدة إذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته دون اتفاق مكتوب بينهما<sup>(2)</sup>، وأجاز المشروع كذلك إذا أبرم العقد لإنجاز عمل معين أن يتفق طرفاه صراحة على تجديده لعمل أو أعمال أخرى مماثلة<sup>(3)</sup>.

وقد حاول مشروع قانون العمل حماية العامل في مثل هذه الحالة إلا أنه لم يقدم سوى حماية جزئية محدودة، إذ نصت المادة "71" من المشروع على أن «يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه ... 3- إذا كان مبرماً لمدة

(1) م 70 من المشروع.

(2) م 4/71 من المشروع.

(3) م 1/132 من المشروع.

محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات»، ويوفر هذا الحكم قدرًا من الحماية للعامل إذ يضمن ألا تمتد مدة عقد العمل محدد المدة المجدد إلى عدد لا نهائي من السنوات، ويحد من سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى تجديد عقد العمل محدد المدة بدون مبرر، إذ للتجديد - بموجب هذا النص - مدة قصوى لا يمكن تجاوزها وإلا تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

وهذا الحكم يقدم حماية جزئية فحسب للعامل، فالمشروع لم يضع حداً أقصى للمدة الأصلية لعقد العمل، ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يبرم عقد عمل ذا مدة طويلة من البداية، فلا يكون في حاجة لتجديده، وبذلك حتى يؤتى هذا النص ثماره المرجوة في حماية العامل يتعين وضع حد أقصى لمدة العقد الأصلية، أو على الأقل لمدة العقد الإجمالية (الأصلية والمجددة).

ويتمتع طرفا العقد بالحرية في قبول أو رفض تجديده، فيستطيع كل منهما أن يرفض تجديده، دون أية مسئولية عليه<sup>(1)</sup>، شريطة ألا ينطوي رفض التجديد على تعسف في استعمال الحق كأن يكون القصد من الرفض الإضرار بالمتعاقدين الآخر، أو تحقيق مصالح غير مشروعة، أو كانت المصالح التي يرمى المتعاقد إلى تحقيقها برفض تجديد العقد قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الطرف الآخر من ضرر بسبب عدم تجديد العقد<sup>(2)</sup>.

وقد رتب المشرع جزاء على صاحب العمل - بشأن اتفاق عدم المنافسة - حال رفضه تجديد العقد محدد المدة دون مبرر، فقد قررت المادة 3/686 مدنى عدم جواز تمسك صاحب العمل باتفاق عدم المنافسة إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، والواقع أن هذا الحكم منتقد فمن حق كل من العامل وصاحب العمل رفض تجديد عقد العمل محدد المدة، طالما لا يوجد تعسف في استخدام هذا الحق، ومن ثم إذا رفض صاحب العمل تجديد العقد، وكان رفضه غير مشوب بالتعسف، يكون قد استعمل حقاً مقررًا له قانوناً، ولا تجوز معاقبته على استعمال حقه بحرمانه من الاستفادة من اتفاق عدم المنافسة.

(1) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص 339 - 340.

(2) م 5 مدنى.

ويبدو من الحكم السابق أن المشرع قيد حرية صاحب العمل في رفض تجديد عقد العمل محدد المدة، وتطلب وجود مبرر لعدم التجديد، وقد ساوى المشرع في هذا الحكم بين فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل ورفضه تجديد العقد، وتطلب وجود مبرر لهما وإلا سقط حق صاحب العمل في الإفادة من اتفاق عدم المنافسة.

## الفرع الثاني تجدد عقد محدد المدة بالإرادة الضمنية

قد لا يتفق المتعاقدان صراحة على تجديد العقد محدد المدة بعد انتهاء مدته أو إتمام العمل الذي أُبرم لإنجازه، ومع ذلك يُستخلص الاتفاق على التجديد من ظروف الحال، كأن يستمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو بعد إنجاز العمل المبرم العقد لتنفيذه، ففي هذه الحالة يوجد استمرار واقعي في تنفيذ العقد محدد المدة بعد انتهاء مدته، دون وجود اتفاق مقدماً عند إبرام العقد الأصلي أو مؤخراً عند انتهاء مدة العقد على تجديده<sup>(1)</sup>، ففي مثل هذه الحالة تعتبر إرادة الأطراف الضمنية قد اتجهت إلى تجديد العقد.

وقرر المشرع أن التجديد الضمني للعقد محدد المدة، والذي يتم باستمرار الطرفين في تنفيذه بعد انقضاء مدته، أو بعد إنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه، يعتبر تجديداً للعقد لمدة غير محددة<sup>(2)</sup>، ويغير التجديد الضمني للعقد - بذلك - من طبيعته ويحوّله إلى عقد غير محدد المدة، ويعتبر هذا الحكم من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته.

(1) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 744.

(2) م 1/105، م 108 عمل، وقد قررت المادة 1/72 من قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981 ذات الحكم، وأخذ به القانون المدني بشأن التجديد الضمني للعقد معين المدة (م 2/679)، وجاء بالأعمال التحضيرية للقانون المدني تبريراً لهذا الحكم «أن التجربة أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بيوم واحد، حتى يتجدد، بعد ذلك، من يوم لآخر، فيمكن إنهاؤه في أي يوم بدون أية مسئولية»، مجموعة الأعمال التحضيرية - الجزء الخامس - ص 122. وسلك القانون المدني مسلكاً مختلفاً بشأن التجديد الضمني للعقد الذي يُبرم لتنفيذ عمل معين، فاعتبر استمرار طرفي العقد في تنفيذه بعد انتهاء العمل المتفق عليه تجديداً ضمناً للعقد للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (م 2/680).



ويبدو لنا أن الحكم الذى يقضى بتحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة حال تجديده بالإرادة الضمنية للمتعاقدين يجد أساسه فى إرادة المتعاقدين ذاتها، فالعقد يكون محدد المدة إذا اتفق الطرفان على تحديد مدته، أو تحديد العمل الذى أبرم العقد لإنجازه، فإذا استمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو إتمام العمل، ودون تحديد لمدته الجديدة فإن ذلك يدل على انصراف إرادتهما إلى تحويله إلى عقد غير محدد المدة.

وقاعدة تغير طبيعة العقد محدد المدة عند تجديده تجديداً ضمناً ليست مطلقة بل أورد عليها المشرع استثناءً هاماً وهو عدم خضوع عقود عمل العمال الأجانب لهذا الحكم.

### **استثناء عقود عمل الأجانب من الخضوع لأحكام التجديد الضمنى**

استثنى المشرع عقود عمل الأجانب من أحكام التجديد الضمنى لعقد العمل محدد المدة<sup>(1)</sup>، ومن ثم إذا أبرم صاحب العمل عقد عمل محدد المدة مع عامل أجنبى، واستمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو بعد إتمام العمل الذى أبرم العقد لإنجازه ظل العقد محتفظاً بطبيعته كعقد محدد المدة، واعتبر مجدداً لمدة أخرى أو للمدة اللازمة لإنجاز ذات العمل، حسب الأحوال.

والحكمة من هذا الاستثناء هى إتاحة الفرصة لأصحاب الأعمال لاستخدام عمال أجانب إذا دعت الحاجة إلى ذلك، مع تيسير إحلال العمال المصريين محلهم كلما كان ذلك ممكناً. فبإنتهاء العقد محدد المدة يستطيع صاحب العمل أن يتدبر أمره ويستبدل عمالاً مصريين بالعمال الأجانب الذين يعملون لديه كلما كان ذلك ممكناً، أما إذا كان العقد بتجديده سيصبح غير محدد المدة، فسيضطر صاحب العمل إلى إتباع قواعد إنهاء هذا النوع من العقود، من الالتزام بمهلة الإخطار السابق، والبحث عن مبرر مشروع وكاف للإنتهاء<sup>(2)</sup>.

وفرق مشروع قانون العمل بشأن التجديد الضمنى لعقد العمل محدد المدة بين العقد ذى المدة المحددة، والعقد الذى يُبرم لإنجاز عمل معين، ففيما يتعلق بالعقد المُبرم لمدة محددة قرر المشروع أنه إذا استمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة

(1) م 2/105 عمل.

(2) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص 829.

منذ إبرامه<sup>(1)</sup>، وأجاز المشروع التجديد الضمني لعقد العمل الذي يُبرم لإنجاز عمل معين، واعتبر استمرار طرفيه في تنفيذه بعد انتهاء مدته تجديداً منهما لهذا العقد لعمل أو أعمال أخرى مماثلة<sup>(2)</sup>.

ويبين من الأحكام السابقة أن المشروع قرر أن التجديد الضمني للعقد ذي المدة المحددة يحوله إلى عقد غير محدد المدة، أما العقد الذي يُبرم لإنجاز عمل معين، فإن تجديده ضمناً لا يغير من طبيعته كعقد محدد المدة، ويُعتبر مجدداً لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

ويبدو لنا الحكم الأخير غير ملائم ولعله يتعارض مع إرادة طرفي العقد: فإذا كان طرفا العقد يريدان تجديده للمدة اللازمة لأداء عمل أو أعمال مماثلة للعمل الذي أبرم العقد لإنجازه لاتفقا على ذلك صراحة، أما وأنهما استمرا في تنفيذ العقد، ولم يعبئاً بتحديد مدته فإن مفاد ذلك أنهما لم يضعا تحديد مدة للعقد المُجدد في اعتبارهما، ولم يرغباً فيه، ومن ثم فقد اتجهت ارادتهما الضمنية إلى عدم تحديد مدة للعقد أو ربطه بإنجاز عمل أو أعمال معينة، ومن ثم تحويله إلى عقد غير محدد المدة.

## المطلب الثاني في القانون الفرنسي

فرق المشرع الفرنسي بين تجديد عقد العمل محدد المدة (الفرع الأول) وتعاقب عقود العمل محددة المدة (الفرع الثاني) ووضع لكل منهما تنظيمًا خاصاً.

### الفرع الأول تجديد عقد العمل محدد المدة

عالج المشرع الفرنسي كلاً من التجديد الصريح (أ) والتجديد الضمني (ب) لعقد العمل محدد المدة.

#### أ- التجديد الصريح

أجاز المشرع تجديد عقد العمل محدد المدة لمرتين فقط مالم يوجد نص في اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق فرع ممتد ينص على غير ذلك، فلأخيرين تحديد

(1) م 4/71 من المشروع.

(2) م 2/132 من المشروع.

الحد الأقصى لعدد مرات التجديد الممكنة ولا يحددهما سوى قيذان: الأول ألا يكون من شأن تجديد العقد شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع بصفة دائمة<sup>(1)</sup>، والثانى ألا تتجاوز مدة العقد وتجديداته المدة القصوى المقررة للعقد محدد المدة.

وقاعدة عدم جواز تجديد العقد سوى مرتين تتعلق بالعقود التي تيرم محددًا فيها تاريخ انتهائها *de date à date*، أى يتفق الطرفان فيها - منذ إبرامها - على تاريخ انتهائها، سواء لأن الطرفين ملزمان قانوناً بتحديد مدة العقد بدقة، أو لأنهما اختارا أن يحددا مدة العقد عند إبرامه بينما كان في استطاعتهم إبرامه دون تحديد مدته بدقة، وعلى العكس لا تسرى هذه القاعدة على العقود التي اختار أطرافها - وفقاً للرخصة التي منحها لهم المشرع - عدم تحديد مدة العقد بطريقة حاسمة مؤكدة.

ولا يشترط أن يتضمن عقد العمل إمكانية التجديد، فتكون الأطراف بالخيار بين النص في العقد ابتداء على إمكانية التجديد وأحكامه، أو النص في العقد على إمكانية التجديد - فقط - على أن تحدد شروطه وأحكامه في ملحق للعقد، أو أخيراً يكون العقد خلواً من النص على إمكانية التجديد، ويكون للأطراف تقرير المبدأ والأحكام في ملحق للعقد.

وفى الحالة الأولى يكون الأطراف ملزمين بالأحكام والشروط الواردة فى العقد، وإذا أصيب العامل فى حادث عمل أو بمرض مهنى، مما أدى لوقف عقد عمله، وانتهت مدته أثناء فترة الوقف، فلا يجوز لصاحب العمل رفض التجديد إلا لمبرر حقيقى وجدى وأجنبى عن حادث العمل أو المرض المهنى، وإلا تعين عليه أن يدفع للعامل تعويضاً عن الضرر الذى أصابه يُعادل على الأقل قيمة الأجر والمزايا التى كان العامل سيحصل عليها حتى تاريخ انتهاء مدة العقد المُجددة المنصوص عليها فى العقد<sup>(2)</sup> وفى الحالتين الآخرين يكون لصاحب العمل الحرية فى اقتراح التجديد من عدمه قبل انتهاء العقد، من خلال ملحق للعقد، وللعامل قبول أو رفض الاقتراح. ويجب أن يُرسل ملحق العقد للعامل قبل انتهاء المدة الأصلية للعقد، وفى جميع الأحوال يتعين أن تبلغ

(1) Art. L. 1243-13-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Art. L. 1226-19 C. trav.

شروط التجديد الواردة بالعقد أو في ملحق للعقد للعامل قبل انتهاء مدة العقد الأصلية، وعلى العامل إعلان قبوله أو رفضه التجديد قبل انتهاء مدة العقد الأصلي<sup>(1)</sup>.

ولا يجوز أن تتجاوز مدة العقد الأصلية والمجددة الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة المنصوص عليه في اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق فرع ممتد، وفي حالة عدم النص على حد أقصى لمدة العقد وتجديده في أي منهما لا يجوز أن تتجاوز المدة الحد الأقصى المقرر قانوناً لمدة عقد العمل محدد المدة<sup>(2)</sup>، وقد ذهب جانب من الفقه إلى أنه كلما طالت مدة العقد محدد المدة كلما كان أكثر حماية للعامل<sup>(3)</sup>.

ويتعين أن يكون سبب اللجوء الأصلي للعقد محدد المدة مازال قائماً<sup>(4)</sup> في تاريخ التجديد أو التجديدات عند تعددها<sup>(5)</sup>، وإذا تجاوزت مدة العقد بالتجديد الحد الأقصى المقرر قانوناً لمدة العقد محدد المدة تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(6)</sup>.

ورفض العامل عرض صاحب العمل تجديد العقد، الذي أرسله له في مدة مناسبة، يؤدي إلى إنهاء العلاقة بين الطرفين<sup>(7)</sup>، ورفض صاحب العمل تجديد العقد بسبب التمييز ضد العامل يكون باطلاً<sup>(8)</sup>، مما يسمح بعودة العامل إلى العمل مرة أخرى.

والخلاصة أنه لا يمكن أن تتجاوز مدة العقد الأصلية والمجددة المدة القصوى للعقد المحددة قانوناً، أو بموجب اتفاق جماعي أو اتفاقية جماعية ويجوز تجديده لمرة واحدة أو لمرتين كحد أقصى في إطار المدة القصوى للعقد، وهذا التحديد يتوافق مع فكرة العقود محددة المدة وكونها استثناء على الأصل العام.

(1) Art. L. 1243-13-1, 3<sup>e</sup> al. et art. L. 1243-13, 2<sup>e</sup> al. C.trav.

(2) Art. L. 1243-13-1, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(3) SAVATIER (J.) «La requalification des contrats à durée déterminée irréguliers», Dr. soc. 1987, p. 407.

(4) Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2000, Bull. Civ. V, n° 46, Dr. soc. 2000, p. 435, obs. ROY-LOUSTAUNAU. (CL.)

(5) Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2000, Bull. civ. V, n° 46, précité.

(6) Cass. soc. 3 déc. 1987, Bull. civ. V, n° 698.

(7) Cass. soc. 30 mai 2000, précité.

(8) Art. L. 1132-1et, L. 1132-4 C. trav.

### تجديد عقد العمل الموسمي

أجاز المشرع أن يتضمن عقد العمل الموسمي شرطاً بتجديد التعاقد للموسم التالي<sup>(1)</sup>، وأجاز للاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي النص على أن على صاحب العمل الذي استخدم عاملاً في وظيفة موسمية أن يقترح عليه وظيفة من ذات الطبيعة، لنفس الموسم من العام التالي، وهذا النص يفرض على صاحب العمل أولوية تشغيل العامل المعنى فحسبة بين العامل وصاحب العمل على تجديد العقد تلقائياً للموسم التالي، وليس من شأنه - كذلك - أن يحول علاقة العمل من محددة المدة إلى غير محددة المدة<sup>(2)</sup>، وتحدد الاتفاقية أو الاتفاق شروط وأحكام تجديد العقد الموسمي، وعلى الأخص الإطار الزمني الذي يتم فيه تقديم اقتراح التجديد للعامل قبل بداية الموسم، وكذلك الحد الأدنى من التعويض الذي يتقاضاه العامل الذي لم يتلق العرض المذكور<sup>(3)</sup>.

والنص السابق يبين حرص المشرع على ضمان قدر من الاستقرار للعمال الموسمين في العمل، ولذلك حرص على السماح للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية بأن تضمن لهم أولوية إعادة التشغيل في وظائف من ذات الطبيعة في المواسم المتتالية، دون أن يكون من شأن ذلك أن يضيفى على المدة الإجمالية للعقود المتعاقبة سمة غير محددة المدة.

وإذا لم توجد شروط اتفاقية على مستوى الفرع أو المشروع تقرر أحكاماً مختلفة، يستفيد أى عامل تم تعيينه بموجب عقد عمل موسمي بحق تجديد عقده في نفس المشروع إذا<sup>(4)</sup>:

- 1- عمل - على الأقل - اثنين من المواسم نفسها في المشروع خلال عامين متتالين؛
  - 2- وجدت لدى صاحب العمل وظيفة موسمية شاغرة تتوافق مع مؤهلاته؛
- وفى الحالتين السابقتين يخطر صاحب العمل العامل بحقه في تجديد عقده، بأى وسيلة تسمح بإعطاء هذا الإخطار تاريخاً محدداً<sup>(5)</sup>.

(1) Art. L. 1244-2, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Cass. soc. 30 mai 2000, Bull. civ. V, n° 205.

(3) Art. L. 1244-2, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(4) Art. L. 1244-2-2, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(5) Art. L. 1244-2-2, 3<sup>e</sup> al. C. trav.

ويُلاحظ أن تجديد العقد الموسمى محدد المدة تلقائياً ولفترة طويلة، بموجب نص اتفاقية فرع جماعية أو اتفاق المشروع، يؤدي إلى اعتباره ذي مدة غير محددة، حتى ولو كانت كل فترة من الفترات لمدة الموسم فقط<sup>(1)</sup>.

### ب- التجديد الضمني

أجاز المشرع الفرنسي - شأنه شأن قرينه المصري - تجديد عقد العمل محدد المدة بالإرادة الضمنية لطرفيه، وقرر أنه إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انتهاء مدته تحول إلى عقد غير محدد المدة<sup>(2)</sup>، وقاعدة تحول العقد بالتجديد الضمني إلى عقد غير محدد المدة قاعدة عامة تطبق حال الاستمرار في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته ودون الاتفاق صراحة على تجديده بغض النظر عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل.

ويُجدد العقد ضمناً باستمرار تنفيذه رغم انتهاء مدته ويتحول إلى عقد غير محدد المدة، ولو كان العقد الأصلي ينص على إمكانية التجديد، طالما لم يتفق طرفاه على تجديده قبل انتهاء مدته<sup>(3)</sup>، فإذا استمر العامل في أداء عمله بعد انتهاء العقد دون أن يوقع ملحقاً للعقد مع صاحب العمل ينص على تجديده، يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(4)</sup>.

وينبنى على ما سبق أن أى تجاوز لمدة العقد لا تجد تبريراً لها في نص خاص يترتب عليها تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(5)</sup>، تستمر العلاقة التعاقدية بنفس الشروط<sup>(6)</sup>. ويحتفظ العامل بأقدميته التي اكتسبها خلال العقد محدد المدة<sup>(7)</sup>.

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 29 oct. 2002, RJS 2003, p. 24, n° 15.

<sup>(2)</sup>Art. L. 1243-11, 1<sup>er</sup> al. C. trav, Cass. soc. 17 déc. 1985, Bull. civ. V, n° 621.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 30 mai 1985, Bull. civ. V, n° 320, Cass. soc. 22 avr. 1985, Bull. civ. V, n° 244.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 15 janv. 1997, RJS 2/1997, n° 125.

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 13 nov. 1986, Dr. soc. 1987, p. 412, obs. SAVATIER (J.), Cass. soc. 17 déc. 1985, précité

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 7 juill. 1998, Bull. civ. V, n° 362, Cass. soc. 22 oct. 1996, RJS 1996, p. 812, n° 1254, Cass. soc. 5 janv. 1995, Bull. civ. V, n° 4.

<sup>(7)</sup>Art. L. 1243-11, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

## الفرع الثانى

### تعاقب عقود العمل محددة المدة

خص المشرع الفرنسى تعاقب أو تتالى عقود العمل محددة المدة بأحكام خاصة، ويفترض تعاقب العقود محددة المدة أنه بعد انتهاء عقد عمل محدد المدة يبرم طرفاه عقد عمل محدد المدة جديد، ويستوى أن يتضمن الأخير نفس شروط وأحكام العقد الذى سبقه أم لا<sup>(1)</sup>، فهو إبرام متعاقب لعقود عمل محددة المدة<sup>(2)</sup>، ولما كان المشرع قد حدد حصرياً حالات إبرام عقود العمل محددة المدة، مع تحديد حد أقصى لمدتها، ففى ذات السياق فإن تعاقب العقود محددة المدة لا يمكن إلا أن يكون بصفة استثنائية، وقد فرق المشرع بين تعاقب عقود العمل محددة المدة بشأن نفس الوظيفة (أ)، وتعاقب العقود محددة المدة بشأن وظائف مختلفة مع نفس العامل (ب)، وأخضع كلاً منهما لأحكام مختلفة<sup>(3)</sup>.

#### (أ) عقود متعاقبة بشأن نفس الوظيفة

يُعد تعاقب العقود محددة المدة بشأن نفس الوظيفة مؤشراً على أن هذه العقود تستخدم لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع بصفة دائمة، لذلك حظر المشرع إبرام عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل مؤقت لشغل وظيفة كان يشغلها عامل بعقد عمل محدد المدة بعد انتهاء عقده مباشرة، وبذلك فإنه - من حيث المبدأ - لا يمكن إبرام عقود عمل محددة المدة بشأن نفس الوظيفة دون أى فاصل زمني بينهم، وذلك لتفادى استخدام صاحب العمل عقود العمل محددة المدة لشغل وظيفة دائمة بصفة دائمة، ومن ثم يتعين انقضاء فترة تسمى فترة الانتظار *délai de carence*، بين انتهاء العقد الأول، وإبرام العقد محدد المدة التالى له<sup>(4)</sup>.

(1) MOULY (J.) «Les suites de contrats temporaires: une jurisprudence contrastée», Dr. soc. 2015, p. 726.

(2) CRISTAU (A.), op. cit., p. 36.

(3) LACHAISE (G.) «Les contrats à durée déterminée successifs», Dr. soc. 1989, pp. 652 et s.

(4) Art. L. 1244-3 C. trav.

وفترة الانتظار متطلبة قبل شغل نفس الوظيفة بموجب عقد عمل محدد المدة آخر ولو كان مع عامل آخر<sup>(1)</sup>، فالعبرة في هذا الصدد بالوظيفة محل عقود العمل المتعاقبة وليس شخص العامل أو العمال المتعاقدين، ففترة الانتظار متطلبة عندما يكون موضوع العقود المتتالية هو شغل ذات الوظيفة، وتحديد إذا كانت الوظيفة التي يشغلها العامل في العقود المتتالية واحدة أم وظائف مختلفة يتم بالنظر إلى طبيعة الأعمال والمهام الموكلة للعامل في كل عقد من العقود، وليس للموقع الجغرافي لأداء العمل، ومن ثم إذا أبرم صاحب العمل عقود عمل محددة المدة متعاقبة لأداء نفس العمل في أماكن مختلفة، فإنه يلتزم باحترام فترة الانتظار<sup>(2)</sup>. فتغيير مكان العمل لا يعنى تغيير الوظيفة<sup>(3)</sup>، وكذلك تطلب العقود المتعاقبة مؤهلات مهنية مختلفة لا يكفى وحده لإثبات أن محل العقود المذكورة وظائف مختلفة وأنها لا تنصب على ذات الوظيفة<sup>(4)</sup>، فضلاً عن أن يكر صاحب العمل سبب مختلف للجوئه لإبرام عقود عمل محددة المدة لكل عقد من العقود المتعاقبة لا يعنى أن الوظيفة الموكلة للعامل في كل منها مختلفة.

وإبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة لشغل نفس الوظيفة قد يكون للحلول محل عامل واحد، أو عمال مختلفين، ومن أمثلة الحالة الأولى أن يبرم عقد عمل محدد المدة ليعوض غياب عامل في إجازة مرضية أو إجازة سنوية أو عاملة في إجازة وضع، وتنتهى مدة العقد محدد المدة دون أن يعود العامل لعمله لاستقالة مدة مرضه وعدم شفائه، أو لحصول العاملة على إجازة مرضية أو إجازة رعاية طفل في أعقاب إجازة الوضع، أو لالتحاق العامل بدورة تدريبية بمجرد عودته للعمل، أو لعودته للعمل في المشروع بعد انتهاء إجازته ولكن ليس في عمله الأصلي ولكن في عمل آخر مؤقتاً، ومن أمثلة الحالة الثانية إبرام عقود عمل متعاقبة للحلول محل عمال مختلفين يشغلون وظائف متماثلة

(1) Art. L. 1244-3-1 C. trav.

(2) DEYRIEUX (A.), op. cit., p. 138, n° 1083.

(3) Cass. soc. 5 déc. 2001, n° 00-40.445, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007436528](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007436528).

(4) Cass. crim. 28 mai 1991, Bull. crim., n° 227.



كما في حالة حصول هؤلاء العمال على إجازاتهم السنوية بالتناوب، أو الحلول محل أحدهم لغيابه في إجازة مرضية، ثم الحلول محل عاملة في إجازة وضع. وإذا لم تنص الاتفاقية الجماعية أو اتفاق الفرع على مدة فترة الانتظار فإنها تقدر ب<sup>(1)</sup>:

- 1- ثلث مدة العقد المنتهى، إذا كانت مدته - بما فيها مدة أو مدد تجديده - أربعة عشر يوماً أو أكثر؛
- 2- نصف مدة العقد المنتهى، إذا كانت مدته - بما فيها مدة أو مدد تجديده - أقل من أربعة عشر يوماً.

وتُحسب فترة الانتظار وفقاً للمدة الإجمالية للعقد أى مدته الأصلية، ومدة أو مدد تجديده<sup>(2)</sup>، والأيام التى تؤخذ فى الاعتبار لحساب مدة فترة الانتظار هي أيام عمل المشروع أو المنشأة المعنية<sup>(3)</sup>، ويجوز أن تحدد اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق فرع ممتد طرق حساب فترة الانتظار<sup>(4)</sup>.

ويجوز للاتفاقية الجماعية أو اتفاق فرع ممتد النص على فترات انتظار غير الفترات المحددة قانوناً، ويجوز لأى منهما النص على حالات يُعفى فيها صاحب العمل من احترام فترة الانتظار بين عقود العمل محددة المدة المتتالية<sup>(5)</sup>، وفى حالة عدم وجود نص مخالف فى اتفاقية أو اتفاق فرع لا تنطبق فترة الانتظار فى الأحوال الآتية<sup>(6)</sup>:

- 1- عند إبرام عقد عمل محدد المدة للحلول محل عامل غائب مؤقتاً أو عقد عمله موقوف، فى حالة غياب جديد للعامل الذى عُين العامل ليحل محله؛
- 2- عند إبرام عقد عمل محدد المدة لأداء أعمال ضرورية تتطلبها إجراءات السلامة؛
- 3- عند إبرام عقد عمل محدد المدة لشغل وظيفة موسمية؛ أو وظيفة لم تجر العادة بإبرام عقود غير محددة المدة بشأنها؛
- 4- عند إبرام العقد ليحل العامل محل:

(1) Art. L. 1244-3-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Art. L. 1244-3 C. trav.

(3) Art. L. 1244-3 et L. 1244-3-1, 2<sup>e</sup> al C. trav.

(4) Art. L. 1244-3 C. trav.

(5) Art. L. 1244-4 C. trav.

(6) Art. L. 1244-4-1 C. trav.

- مدير مشروع حرفى أو صناعى أو تجارى؛
- شخص يمارس مهنة حرة؛
- الزوج أو الزوجة الذى يشارك فعلياً في نشاط المشروع بصفة مهنية ومعتادة، أو شريك بدون أجر في شركة مدنية مهنية؛
- مدير في مشروع استغلال زراعى أو لتربية الثروة الحيوانية أياً كان نوعها، أو تربية الخيول أو تدريبها أو المؤسسات التى يديرها مشغل زراعى أياً كان نوعها، والتى تهدف إلى معالجة وتعبئة وتسويق المنتجات الزراعية، عندما تمثل هذه الأنشطة امتداداً للإنتاج أو أماكن استقبال السياح المحددة بمرسوم، وكذلك فى أعمال الغابات ومؤسسات استزراع المحار والأسماك والمؤسسات المماثلة، وكذلك فى أنشطة الصيد البحرى المهنية والأنشطة التى يمارسها الشخص لحسابه الخاص من خلال توكيل شركات أو صناديق تأمين زراعى تعاونى محلى؛
- مدير منشأة مساعدات عائلية، أو شريك أو زوج أو زوجة عاملين في مهنة زراعية طالما أنهم يشاركون فعلياً في نشاط الاستغلال الزراعى أو في المشروع؛
- 5- إذا أبرم العقد في الأحوال الآتية:
- بموجب أحكام قانونية تهدف إلى تشجيع توظيف فئات معينة من العاطلين عن العمل؛
- عندما يتعهد صاحب العمل - لفترة وشروط محددة بمرسوم - بتوفير تدريب مهنى إضافى للعامل؛
- عندما يعهد صاحب العمل للعامل بأنشطة بحثية، ويشارك في تدريبه على البحث ومن خلال البحث وفقاً للشروط المحددة قانوناً<sup>(1)</sup>؛
- عندما يعهد صاحب العمل للعامل - بالشروط المنصوص عليها في قانون البحث<sup>(2)</sup> - بأنشطة بحثية لتحقيق هدف محدد، مع تعهده بتزويد العامل بخبرة مهنية مكملة لدرجة الدكتوراه؛
- 6- إذا أنهى العامل عقد العمل إنهاء مبكراً.
- 7- إذا رفض العامل تجديد عقده لمدة مساوية لمدة العقد الأول<sup>(1)</sup>.

(1) هذه الشروط أوردتها المادة 3-412 L. من قانون البحث.

(2) Art. L. 431-5 du Code de la recherche.

ويتعين لإعفاء صاحب العمل من احترام فترة الانتظار بين العقود محددة المدة المتعاقبة لشغل نفس الوظيفة، أن يكون سبب كل عقد منها أحد الأسباب التي نص المشرع بشأنها صراحة على الإعفاء من فترة الانتظار، فإذا كان سبب أحد العقود ليس من ضمن هذه الأسباب، فإنه يتعين على صاحب العمل احترام فترة الانتظار قبل إبرام العقد التالي، ولو كان سبب الأخير من الأسباب التي قرر المشرع بشأنها عدم انطباق فترة الانتظار<sup>(2)</sup>.

وفيما يتعلق بعقود الإحلال التي يحل فيها عامل محل عامل غائب أو عقد عمله موقوف بموجب عقد عمل محدد المدة، فإن الأصل فيها تطلب فترة انتظار بين العقود المتتالية، ولا يمكن لصاحب العمل تعويض غياب العامل بعقود عمل محددة المدة متعاقبة بشأن نفس الوظيفة، سواء مع نفس العامل أو مع عمال مختلفين، دون احترام فترة الانتظار، إلا أن المشرع أبقى صاحب العمل من احترام فترة الانتظار بين العقود محددة المدة المتعاقبة التي يكون محلها ذات العمل في حالة غياب العامل عن العمل غياباً جديداً، أي في حالة توقف العامل توقفاً جديداً عن العمل مثل حالة إبرام عقد عمل محدد المدة للحلول محل عامل غائب في إجازة مرضية، وتنتهي مدة العقد محدد المدة ولا يعود العامل الأصلي للعمل لحصوله على إجازة مرضية جديدة، أو يحل العامل بموجب عقد عمل محدد المدة محل عاملة في إجازة وضع، وينتهي عقد العمل محدد المدة ولا تعود العاملة للعمل لحصولها على إجازة لرعاية الطفل أو لإجازة مرضية بعد إجازة الوضع.

<sup>(1)</sup>AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 351, n° 166.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 10 oct. 2018, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037495600](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037495600), Cass. soc. 30 sept. 2014, Bull. civ. V, n° 217. وفي الدعوى الأخيرة أبرم عقد عمل محدد المدة مع العامل لمواجهة زيادة مؤقتة في النشاط، وبعد انتهائه أبرم صاحب العمل معه عقد محدد المدة لشغل ذات الوظيفة ليحل محل العامل الأصلي الذي يشغلها الغائب مؤقتاً عن العمل، ولم يراع صاحب العمل فترة الانتظار استناداً إلى أن العقد الثاني من العقود التي استثناها المشرع من احترام فترة الانتظار، إلا أن محكمة النقض لم تقر مسلك صاحب العمل وأكدت أنه للإعفاء من فترة الانتظار بين العقود محددة المدة المتعاقبة يتعين أن تكون أسباب اللجوء إليها جميعاً من الحالات التي استثناها المشرع من فترة الانتظار.

وتعاقب عقود الإحلال محددة المدة على النحو السابق يفترض تحديد تاريخ معين لانتهاء عقد الإحلال الأول، فينتهي العقد محدد المدة ولا يعود العامل الأصلي الغائب لعمله، أي ينتهي العقد وتبقى الحاجة لاستمرار علاقة العمل قائمة، فيكون صاحب العمل - حينئذ - بالخيار بين تجديد العقد (في حدود المدة القصوى المقررة قانوناً)، وبين إبرام عقد عمل محدد المدة جديد للحلول محل العامل الغائب، وهذا الفرض لا يتصور حدوثه في حالة ربط مدة العقد محدد المدة بعودة العامل الغائب للعمل، فيظل العقد سارياً لحين عودته إلى عمله.

والإعفاء من مهلة الانتظار في هذه الحالة يعالج أثر عدم مرونة الإطار التعاقدى الذى اختاره صاحب العمل بداية بإبرام العقد محدداً فيه تاريخ انتهائه، فيمكن لصاحب العمل - بذلك - إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة بشأن نفس الغياب.

وقد حرص المشرع على التأكيد على أن إعفاء صاحب العمل من فترة الانتظار في هذه الحالة تشمل الغياب الجديد لكل من العامل الغائب مؤقتاً عن العمل، والعامل ذى العقد الموقوف: فقد يكون العامل متغيباً عن العمل ولا يذهب إليه لسبب مؤقت مثل المرض، إجازة وضع، إجازة سنوية، وقد يكون غائباً عن أداء عمله الأصلي مع وجوده في العمل، وأدائه لعمل آخر أو في فترة تدريب، ففي الحالتين يكون العامل غائباً عن أداء عمله، ولصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة دون فترة انتظار بينها لتعويض غياب العامل غياباً جديداً عن عمله، وقد أكدت محكمة النقض - في هذا الصدد - أن السماح بإبرام عقود عمل محددة المدة يشمل غياب العامل سواء من المشروع أو عن وظيفته المعتادة<sup>(1)</sup>.

وفي دعوى تتلخص وقائعها في إبرام صاحب العمل عقد عمل محدد المدة مع عامل ليحل محل عامل في إجازة مرضية، وعند عودة الأخير إلى العمل نُقل مؤقتاً لوظيفة أخرى لمواجهة زيادة مؤقتة في النشاط، ومن ثم أبرم صاحب العمل عقد عمل محدد المدة جديد لأداء ذات العمل (محل عقد العمل الأول)، قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل غير مُلزم باحترام فترة الانتظار

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 25 févr. 2009, Bull. civ. V, n° 53.

تأسيساً على أن اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة للحلول محل عامل غائب يشمل الحل محل عامل منقول مؤقتاً إلى وظيفة أخرى بسبب الزيادة المؤقتة للنشاط<sup>(1)</sup>.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم الرخصة التي منحها المشرع بإبرام عقود عمل متعاقبة مع ذات العامل ليحل محل عامل أو عمال غائبين أو عقود عملهم موقوفة بشكل منهجي لمواجهة حاجة المشروع الدائمة للعمال المرتبطة بالغياب<sup>(2)</sup>، ولا يجوز أن تستخدم عقود الإحلال كوسيلة لسد العجز في عدد العمال. وقد أقرت محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من اعتبار مجموعة عقود متعاقبة أبرمها صاحب العمل مع إحدى العاملات لتحل محل عمال غائبين تباعاً غير محددة المدة، استناداً إلى العدد الكبير للعقود محددة المدة المبرمة (104 عقد خلال عامين مدة كل عقد قصيرة للغاية، والفاصل الزمني بين كل عقد والعقد التالي له قصير جداً، فضلاً عن أن العاملة شغلت في هذه العقود جميعاً نفس الوظيفة، ومن ثم اعتبر القضاء أن العاملة كانت تشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة وليست وظيفة مؤقتة، وأن صاحب العمل كان يلجأ لإبرام عقود عمل محددة المدة مع العاملة بشكل منهجي ليعوض نقصاً هيكلياً في عدد العمالة لديه، ومن ثم فقد اعتبر صاحب العمل إبرام عقود محددة المدة وسيلة عادية وطبيعية لإدارة الأيدي العاملة في مشروع<sup>(3)</sup>.

وفيما يتعلق بعقود العمل الموسمية حرص المشرع على إعفاء صاحب العمل من احترام فترة الانتظار بين عقود العمل محددة المدة المتعاقبة بشأن وظيفة موسمية، وذلك لأن إلزام صاحب العمل باحترام فترة الانتظار في هذه الحالة قد يكون ضاراً به وبالعمل على السواء: فقد تنتهي فترة الانتظار بعد بداية الموسم، ومن ثم يكون صاحب العمل غير قادر على توظيف العمال مع بداية الموسم.

وذهبت محكمة النقض إلى أن إبرام صاحب العمل عقود محددة المدة متتالية مع نفس العامل لشغل نفس الوظيفة الموسمية ليس له مدة قصوى يمكن بعدها

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 13 juill. 2010, Bull. civ. V, n° 171.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 17 nov, 2021, n° 20-18. 336, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044352205?init=true](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044352205?init=true), Cass. soc. 29 sept. 2004, Bull. civ. V, n° 32.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 21.

القول بتحول علاقة العمل بينهما إلى علاقة غير محددة المدة<sup>(1)</sup>، وأن عقود العمل المتعاقبة مع العامل لفصل الشتاء فقط ولمهمة محددة ومؤقتة، حيث أن نشاط المشروع في الصيف لا يحتاج إلى الوظيفة التي يشغلها، جائز ولا يجعل المدة الإجمالية للعقود المتعاقبة غير محددة المدة<sup>(2)</sup>.

ويتسم تنظيم المشرع الفرنسي للعقود الموسمية بالمرونة، فصاحب العمل بالخيار بين تحديد مدة العقد عند التعاقد بتحديد تاريخ بدايته وتاريخ انتهائه، أو أن يُبرم العقد دون تحديد تاريخ معين لانتهائه، فيرتبط انتهاؤه - غالباً - بانتهاء الموسم، وفي الحالة الأولى يجوز تعاقب العقود ذات المدة المحددة خلال نفس الموسم دون التقيد بفترة الانتظار، ومجموع العلاقة التعاقدية لا يتم إعادة تكييفه كعلاقة غير محددة المدة، وفي الحالة الثانية، إذا تم حساب مدة العقد حسب مدة الموسم، فإن موعد نهايته يكون غير مؤكد جزئياً، إذ ينتهي بإنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه والمرتبب بمدة الموسم.

وتحسب أقدمية العامل بضم جميع مدد عقود العمل الموسمية المتعاقبة<sup>(3)</sup>. وفيما يتعلق بعقود الاعتياد، أي عقود العمل التي تتعلق بوظائف جرت العادة على عدم اللجوء إلى عقود غير محددة المدة بشأنها على التفصيل السابق بيانه<sup>(4)</sup>، فقد ألقى المشرع صاحب العمل من احترام فترة الانتظار بين عقود الاعتياد المتعاقبة التي تُبرم لشغل نفس الوظيفة، وأكدت محكمة النقض - في هذا الصدد - أنه لا يمكن لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة بشأن ذات الوظيفة، على الرغم من أن المشروع ينتمي لأحد القطاعات

(1) Cass. soc. 26 oct. 2011, Bull. civ. V, n° 239, في هذه الدعوى عملت عاملة كعاملة موسمية في المشروع من منتصف شهر يوليو إلى منتصف شهر سبتمبر من كل عام لمدة ستة عشر عاماً، ثم أخبرها صاحب العمل بانتهاء التعاون بينهما مستقبلاً، طلبت العاملة من القضاء إعادة تكييف علاقة العمل بينها وبين صاحب العمل واعتبارها غير محددة المدة، وأقرت محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من رفض طلب العاملة لعدم وجود حد أقصى لعدد مرات إبرام عقود عمل موسمية مع نفس العامل لشغل ذات الوظيفة الموسمية.

(2) Cass. soc. 30 mai 2000, précité.

(3) Art. L. 1244-2, 3° al. C. trav.

(4) انظر الفصل السابق.

التي جرت العادة فيها باللجوء إلى عقود عمل محددة المدة، إلا إذا أثبت أن الوظيفة المعنية ذات طابع مؤقت<sup>(1)</sup>.

ويستند القضاء إلى عدة عناصر لتقرير أن محل العقود المتعاقبة ليست مؤقتة، ومن ثم الحكم بإعادة تكييف علاقة العمل إلى علاقة غير محددة المدة، وهذه العناصر هي العدد الكبير للعقود المتعاقبة، والطول النسبي لعلاقة العمل، وتطابق المهام الموكلة للعامل فيها أو تقاربها، وارتباطها بالنشاط الدائم والعادي للمشروع، ولا تتطلب محكمة النقض اجتماع هذه العناصر للحكم بأن علاقة العمل غير

(1) Cass. soc. 24 juin 2020, n° 19-12. 537, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042088674](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042088674), Cass. soc. 23 janv.2008, Bull. civ. V, n° 16, D. 2008, 2306, obs. REYNÈS (B.) وتتعلق الدعوى بمنشأتين تعليميتين (منشآت تنتمي لأحد القطاعات التي جرت العادة فيها على عدم اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة)، وقد أبرمت فيهما عقود عمل متعاقبة لمعلمين لمدة ست سنوات دراسية متتالية في الدعوى الأولى، وأربع عشرة سنة دراسية متتالية في الدعوى الثانية، وقد أقرت محكمة النقض في الدعويين إعادة تكييف العقود المتعاقبة إلى عقود غير محددة المدة استناداً إلى عدم تقديم صاحب العمل أسباباً موضوعية تتضمن عناصر واقعية تثبت الطبيعة المؤقتة للوظائف محل العقود المتعاقبة، ومن ثم انتهت إلى أن موضوع هذه الوظائف وطبيعتها يؤكدان أنها ضرورية للنشاط الدائم والعادي للمشروع، في نفس المعنى. Cass. soc. 4 févr. 2015, n° 13-26. 600, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030208320](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030208320), Cass. soc. 17 déc. 2014, Bull. civ. V, n° 295, Dr. soc. 2015, p. 185, note MOULY (J.). ويلاحظ أن محكمة النقض قد ذهبت في البداية إلى أن توالى عقود الاعتياد يؤدي إلى اعتبار أنها أبرمت لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة، فهذه الوظيفة ليست مؤقتة. Cass. soc. 3 mai 2000, RJS 6/2000, n° 637, Cass. soc. 15 juin 1999, Bull. civ. V, n° 279, Cass. soc. 26 mai 1994, RJS 7/1994, n° 846, Cass. soc. 28 oct. 1992, D. 1992, IR 262, Cass. soc. 23 mai 1995, précité Cass. soc. 18 janv. 2003، ومن ثم كانت تذهب لوجوب إعادة تكييف عقود الاعتياد إلى غير محددة المدة، وفي عام 2003 عدلت محكمة النقض عن هذا الاتجاه مقررّة أن المهمة الوحيدة لقضاة الموضوع هي البحث - بشأن الوظيفة المعنية - عما إذا كان يوجد بالفعل اعتياد ثابت بعدم اللجوء إلى عقود غير محددة المدة، بشأنها، ويتعين التحقق من وجود هذا الاعتياد على مستوى فرع النشاط Cass. 9 nov. 2003, RJS 1/2004, n° 26, sic، وهذا الاتجاه يؤدي إلى أن يظل العامل مرتبطاً بعقد عمل محدد المدة إلى ما لا نهاية لوجود الاعتياد على مستوى فرع النشاط بشأن الوظيفة التي يشغلها، لذلك عدلت محكمة النقض عن هذا الاتجاه عام 2008 وتبنت موقفاً مختلفاً، وهو الموقف الحالي لها والذي تقرر بموجبه أن على الرغم من وجود اعتياد ثابت باللجوء إلى عقود محددة المدة في بعض الوظائف في قطاع نشاط محدد، وعلى الرغم من أن قانون العمل يسمح صراحة بتعاقب عقود الاعتياد مع نفس العامل في نفس الحالة، إلا أنه من الضروري التحقق من أن اللجوء إلى استخدام عقود متعاقبة تبرره أسباب موضوعية تتمثل في وجود عناصر واقعية تثبت الطبيعة المؤقتة للوظيفة.

محددة المدة بل، يُكتفى عادة بتوافر بعضها فقط، وقد حُكم تطبيقاً لذلك بأن علاقة العمل غير محددة المدة في حالة عاملة عملت بالمشروع لمدة تسع سنوات متتالية بموجب 589 عقد عمل محدد المدة لأداء نفس العمل<sup>(1)</sup>، وكذلك في حالة عامل عمل في وظيفة فنية في المشروع لمدة سبع عشرة سنة لعدد شبه ثابت من الأيام شهرياً بالتناوب مع عمال آخرين يؤدون نفس المهام<sup>(2)</sup>، وعلى الرغم من أن العقود المتعاقبة في الحالتين أُبرمت في منشأتين تنتميان إلى أحد القطاعات التي جرت العادة فيها إلى عدم اللجوء إلى عقود غير محددة المدة، إلا أن القضاء استنتج من كثرة عدد العقود المتعاقبة، وطول مدتها الإجمالية، وأداء نفس العامل في كل منها أو أعمال شبه متماثلة، أن موضوع العقود المتعاقبة في الحالتين لم يكن وظيفة مؤقتة بل وظيفة دائمة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع.

### (ب) عقود متعاقبة مع نفس العامل بشأن وظائف مختلفة

لا يثير إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة مع عمال مختلفين بشأن وظائف مختلفة أية خلاف حول مشروعيتها طالما أن صاحب العمل يحترم أحكام إبرام عقود العمل محددة المدة سواء من حيث طبيعة العمل المؤدى بالألا يكون غرضه أو أثره شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة، أو مدة العقد سواء الأصلية أو المجددة.

ويثور التساؤل بشأن مدى مشروعية إبرام صاحب العمل لعقود عمل محددة المدة متعاقبة مع نفس العامل بشأن وظائف مختلفة، وهل يتعين عليه احترام فترة الانتظار رغم اختلاف الوظائف في العقود المختلفة؟ وإذا أُبرم عقود متعاقبة مع نفس العامل بشأن وظائف مختلفة فهل يتعين ألا تتجاوز مدتها الإجمالية الحد الأقصى لمدة العقد محدد المدة سواء الأصلية أو المجددة بحيث تتحول علاقة العمل عند تجاوز هذه المدة إلى علاقة غير محددة المدة؟ والقاعدة أنه لا يجوز لصاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة مع نفس العامل حتى ولو كان موضوع كل منها مختلفاً<sup>(3)</sup>، فيحظر إبرام عقد عمل

(1) Cass. soc. 24 juin 2015, Bull. civ. V, n° 833.

(2) Cass. soc. 9 oct. 2013, Bull. civ. V, n° 226.

(3) Art. L. 1245-1 C.trav.



محدد المدة جديد مع العامل فور انتهاء العقد الأول حتى ولو بشأن وظيفة مختلفة، بل يتعين على صاحب العمل احترام مهلة بين العقدين. وأورد المشرع بعض الاستثناءات على القاعدة السابقة، وأجاز المشرع الفرنسي إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة مع ذات العامل في الأحوال الآتية<sup>(1)</sup>:

- 1- الحلول محل عامل غائب؛
  - 2- الحلول محل عامل عقد عمله موقوف؛
  - 3- في الوظائف الموسمية؛
  - 4- الحلول محل:
    - مدير مشروع حرفي أو صناعي أو تجاري،
    - شخص يمارس مهنة حرة،
    - الزوج أو الزوجة الذي يشارك فعلياً في نشاط المشروع بصفة مهنية ومعتادة، أو شريك بدون أجر في شركة مدنية مهنية.
    - مدير في مشروع استغلال زراعي أو لتربية الثروة الحيوانية أياً كان نوعها، أو تربية الخيول أو تدريبها، أو المؤسسات التي يديرها مشغل زراعي أياً كان نوعها، والتي تهدف إلى معالجة وتعبئة وتسويق المنتجات الزراعية، عندما تمثل هذه الأنشطة امتداداً للإنتاج أو أماكن استقبال السياح المحددة بمرسوم، وكذلك في أعمال الغابات ومؤسسات استزراع المحار والأسماك والمؤسسات المماثلة، وكذلك في أنشطة الصيد البحري المهنية والأنشطة التي يمارسها الشخص لحسابه الخاص من خلال توكيل شركات أو صناديق تأمين زراعي تعاوني محلي.
    - مدير منشأة مساعدات عائلية، أو شريك أو زوج أو زوجة عاملين في مهنة زراعية طالما أنهم يشاركون فعلياً في نشاط الاستغلال الزراعي أو في المشروع.
- وينبنى على ذلك جواز تعاقب عقود العمل محددة المدة مع العامل في الحالات السابقة دون حاجة لوجود فترة انتظار بين هذه العقود، فضلاً عن أن علاقة العمل - في هذه الحالات - لا تتحول إلى علاقة غير محددة المدة إذا تجاوزت مدتها الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة (الأصلية والمجددة)،

<sup>(1)</sup>Art L. 1244 – 1 C. trav, LACHAISE (G.), op. cit., pp. 652 et s.

على أنه يشترط لإعمال هذه الأحكام ألا يكون موضوع أو أثر العقود المتتالية شغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة، وألا تتخذ هذه العقود وسيلة للتحايل على أحكام الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة، فيتعين أن يكون كل عقد منها مستوفياً الشروط المتطلبة قانوناً في العقود محددة المدة، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن إذا أبرم الفنان خمسة عقود عمل متعاقبة مدة كل منها عام، فإن محكمة الاستئناف لا يمكنها رفض طلبه إعادة تكييف هذه العقود إلى عقود غير محددة المدة، دون التأكد من أنه قد تم تعيينه بموجب عقود مبرمة لأداء مهمة محددة ومؤقتة، وينتهي كل عقد منها بإنجاز المهمة التي أبرم لإنجازها<sup>(1)</sup>، وأنه يجوز إبرام عدة عقود عمل محدد المدة متعاقبة يحل بموجبها العامل محل عامل غائب، ولو كان كل عقد منها يتضمن تاريخاً محدداً لانتهائه، وأن المدة الإجمالية للعقود المذكورة تتجاوز ثمانية عشر شهراً<sup>(2)</sup>، وأن إذ أبرمت العاملة مع إحدى الشركات ثلاثة عقود عمل منفصلة ومتعاقبة لتحل محل عمال غائبين بصفة مؤقتة تم تسميتهم في العقود، فإن هذه العقود يكون كل منها مستقلاً عن الآخرين، وليس من شأن تعاقبهم، أن ينشئ علاقة عمل غير محددة المدة بين الأطراف<sup>(3)</sup>.

وفيما يتعلق بعقود الإحلال يمكن للعامل أن يحل محل عدة عمال غائبين أو عقودهم موقوفة بصورة متعاقبة، ويكفي حتى تحتفظ العلاقة التعاقدية بطابعها المحدد المدة، أن تخص العقود المتعاقبة عمال محددين بدقة بحيث يظهر كل عقد منها مستقلاً عن العقود الأخرى، وقد قُضى بأن إبرام 94 عقد عمل محدد المدة على التوالي مع نفس العاملة خلال أربع سنوات، واحتفاظ العاملة خلالهم بنفس الاختصاص ونفس الأجر، بغض النظر عن العامل الذي وُظفت لتحل

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 18 févr. 1990, précité, وفي ذات المعنى Cass. soc. 25 avr. 1990, précité, Bull. civ. V, n° 115, 1988.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 8 févr. 2006, D. 2006, IR. 529, Cass. soc. 26 févr. 1991, précité.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 12 mars 1987, Bull. civ. V, n° 142, D. 1988, Somm, 97, obs. PÉLISSIER (J.), وفي ذات المعنى Cass. soc. 30 janv. 1991, Bull. civ. V, n° 42, Cass. soc. 16 févr. 1983, Bull. civ. V, n° 82.

محله، يُعد شغلاً لوظيفة دائمة في المشروع ومن ثم تعتبر العلاقة علاقة عمل غير محددة المدة<sup>(1)</sup>.

وفيما يتعلق بعقود الاعتياد كانت محكمة النقض في البداية تتطلب من قضاة الموضوع حال نظرهم طلب العامل بإعادة تكييف العلاقة التعاقدية للتأكد من أن الوظائف محل العقود محدد المدة المتعاقبة ذات طابع مؤقت<sup>(2)</sup>، وفي مرحلة لاحقة تخلت عن هذا الاتجاه واكتفت بتطلب تأكد قضاة الموضوع من وجود اعتياد في فرع النشاط على عدم اللجوء لعقود غير محددة المدة<sup>(3)</sup>، وغيرت محكمة النقض - في مرحلة تالية - اتجاهها مرة أخرى وألزمت قضاة الموضوع بالتأكد من أن اللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة يستند لأسباب موضوعية تتمثل في عناصر واقعية تكون الطابع المؤقت للوظيفة<sup>(4)</sup>، أى على قضاة الموضوع التأكد من أن اللجوء للعقد محدد المدة لم يكن لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع بصفة دائمة<sup>(5)</sup>.

ويلاحظ أخيراً إنهاء العامل للعقد محدد المدة إنهاءً مبتسراً، أى قبل انتهاء مدته أو إتمام العمل الذى أبرم العقد لإنجازه، يعفى صاحب العمل من فترة الانتظار، فله أن يُبرم عقد عمل محدد المدة بشأن ذات الوظيفة عقب إنهاء العامل لعقد العمل مباشرة، دون فارق زمنى بين العقدين، إلا أن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل انتهاء مدته أو إنجاز العمل الذى أبرم العقد لإنجازه لا يعفيه من احترام فترة الانتظار عند إبرام عقد جديد، ويبدأ حساب مدة الانتظار من التاريخ المحدد لانتهاء العقد الأول، وليس من تاريخ إنهائه إنهاءً مبتسراً<sup>(6)</sup>.

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 4 déc. 1996, RJS 1/1997, n° 13, Cass. soc. 31 janv. 1991, Bull. civ. V, n° 42, Cass. soc. 12 mars, 1987, précité.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 25 avr. 1990, RJS 1990, p. 331, n° 463.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 nov. 2003, Dr. soc. 2004, p. 629, note ROY-LOUSTAUNAU (CL.)

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 23 janv. 2008, 2 arrêts, JCPS 2008, 1164, note BOUSEZ (F.) et MARTINON (A.).

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 21 mars. 2000, Dr. soc, 2000, p. 767, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.)

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 19 janv. 1999, Bull. civ. V, n° 30.

## الفصل الخامس انتهاء عقد العمل محدد المدة

### تمهيد وتقسيم

عند إبرام عقد عمل محدد المدة يكون معلوماً لطرفيه موعد انتهائه سواء على وجه الدقة إذا كان انتهاءه محددًا بتاريخ معين، أو على وجه التقريب إذا كان قد أُبرم لإنجاز عمل معين، ومن ثم يتعين على طرفي عقد العمل محدد المدة احترامه حتى انتهائه سواء بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذي يبرم العقد لإنجازه، وعدم إنهائه إنهاءً مبسراً.

وسنتناول على التوالي انتهاء عقد العمل محدد المدة في كل من القانون المصري (المبحث الأول)، والقانون الفرنسي (المبحث الثاني).

## المبحث الأول في القانون المصرى

### تقسيم

ينتهى عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته أو بإتمام العمل الذى أبرم لإتمامه، ولم يجز المشرع - بحسب الأصل - الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة والإنهاء المبتسر للعقد هو إنهاؤه مبكراً أى قبل نهاية مدته، أو إنجاز العمل الذى أبرم لإنجازه، وسنتناول على التوالى انتهاء عقد العمل المحدد المدة إنهاء تلقائياً (المطلب الأول)، والإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة (المطلب الثانى).

### المطلب الأول انتهاء العقد محدد المدة تلقائياً

ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته أو بإتمام العمل الذى أبرم لإنجازه من تلقاء نفسه<sup>(1)</sup> ودون حاجة إلى أى إجراء، فلا حاجة لتوجيه إخطار بالإنهاء من أحد المتعاقدين للآخر، ولا يلتزم الطرف المتمسك بالإنهاء أن يثبت وجود مبرر مشروع لهذا الإنهاء. ويلتزم طرفا العقد باحترامه والاستمرار فى تنفيذه طوال مدته، فلا يجوز لأى منهما أن يستقل بإنهائه قبل انقضاء مدته أو قبل إتمام العمل الذى أبرم العقد لإنجازه. وهذا الحكم تطبيق للقواعد العامة والتى تقضى بأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التى يقررها القانون<sup>(2)</sup>.  
ويلاحظ أن وقف عقد العمل محدد المدة لا يحول دون انتهائه بانتهاء مدته، فلا تمتد مدة العقد بقدر مدة وقفه<sup>(3)</sup>.

(1) م 104 وم 107 عمل، والمواد 1/679، 1/680، 1/694 مدنى، وم 131، وم 132 من مشروع قانون العمل.

(2) م 1/147 مدنى.

(3) د. عبد الحى حجازى «عقد المدة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة 1950 - ص 158، نقض مدنى - جلسة 19 مارس 1984 - موسوعة الهوارى - الجزء السادس - ص 47 - ق 37.

وأورد المشرع استثناءً على الأصل العام مؤداه أنه إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، أو زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر<sup>(1)</sup>.

واشترط المشرع إخطار العامل لصاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، لتفادي مفاجأته بالإنهاء، وحتى يتسنى له تدبر أمره خلال مهلة الإخطار، والبحث عن عامل آخر يحل محل العامل الذي يريد إنهاء العقد.

ويستطيع العامل أن يوجه الإخطار إلى صاحب العمل اعتباراً من أول الشهر العاشر في السنة الخامسة، ومن ثم يترك العمل في اليوم التالي لانقضاء الخمس سنوات، فتكون مدة العقد خمس سنوات داخلاً فيها مدة الإخطار، على أن العامل غير ملزم بإبداء رغبته بمجرد مضي المدة المذكورة وإلا فقد حقه في الإنهاء، وإنما اعتباراً من انقضاء هذه المدة يستطيع العامل في أي وقت أن يبدي رغبته في إنهاء العقد، مع التزامه بإخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، وحق العامل في إنهاء العقد بمضي خمس سنوات هو رخصة خوله المشرع إياها، فإن شاء استخدمها، وإن شاء امتنع عن استخدامها واستمر في تنفيذ العقد، على أن يظل في إمكانه إنهاء العقد في أي وقت يشاء بشرط مراعاة مهلة الإخطار.

وأورد القانون المدني حكماً مماثلاً مع اختلاف في بعض التفاصيل<sup>(2)</sup>، إذ أعطى للعامل الحق في فسخ العقد دون تعويض بعد انقضاء خمس سنوات، إذا كان العقد قد أبرم لمدة حياة العامل أو رب العمل، أو لأكثر من خمس سنوات، فضلاً عن أن فترة الإخطار التي تطلبها القانون المدني في هذه الحالة هي ستة أشهر.

وقد جاء في الأعمال التحضيرية للتقنين المدني أن هذا النص «يوفق بين اعتبارين متعارضين: «حماية حرية العمل، مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين، وذلك بتقرير شيء من الاستقرار للعقد... وحتى لا يتخذ رب العمل

(1) م 1/104، وم 2/106 عمل.

(2) م 2/678 مدني.

من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق»<sup>(1)</sup>.

ولو تُرك الأمر للقواعد العامة ما كان العامل يستطيع إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته مهما طال، ولو كان في إنجائه مصلحة له، فهذا الاستثناء كما أوضحت المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم "12" لسنة 2003 يعطى للعامل فرصة التحول إلى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة أفضل، ولكن المشرع اشترط حداً أدنى في العلاقات التعاقدية في العقود محددة المدة، بحيث لا يمكن للعامل أن يستخدم مكنة إنهاء العقد إلا بعد مضي هذا الحد الأدنى وهو خمس سنوات وذلك لتحقيق قدر من الاستقرار للعقد.

ويبدو من الحكم السابق أن عقد العمل محدد المدة يتحول بمضي خمس سنوات بالنسبة للعامل إلى عقد غير محدد المدة، ومن ثم يستطيع أن ينهيها إذا توافر لديه مبرر مشروع وكاف، مع مراعاة مهلة الإخطار، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أن المشرع اعتبر مجرد رغبة العامل في إنهاء عقد العمل بعد مضي خمس سنوات مبرراً مشروعاً وكافياً لإنهاء لا يشوبه التعسف، ومن ثم أعفى العامل من تعويض صاحب العمل عن هذا الإنهاء<sup>(2)</sup>.

ويظل العقد محدد المدة بالنسبة لصاحب العمل، فيبقى مقيداً به إلى نهاية مدته أو إلى حين استخدام العامل لحقه في الإنهاء، أي ما كانت هذه المدة ومهما طال. وانتقد جانب من الفقه تخويل العامل وحده حقه إنهاء عقد العمل محدد المدة بعد مضي خمس سنوات دون صاحب العمل، على أساس أن العدالة تقتضي تخويل طرفي العقد - عامل وصاحب عمل - على السواء هذا الحق<sup>(3)</sup>.

وقد التفت مشروع قانون العمل لهذا النقد، وساوى بيد طرفي علاقة العمل في الحكم، إذا قررت المادة "131" منه أن «... ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا جُدد عقد العمل لمدة لا تتجاوز أربع سنوات، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا

(1) مجموعة الأعمال التحضيرية للتقنين المدني - جزء 5 - ص 120.

(2) د. أكرم الخولي - مرجع سابق - ص 233.

(3)

يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تُعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة». ويبدو لنا أن المساواة بين طرفي العقد - في هذا الصدد - غير ملائمة، فالمساواة تفترض تماثل الأوضاع بينما وضع كل منهما مختلف تماماً عن الآخر، وشتان بين تأثير طول مدة العقد على كل منهما: فالعقد بالنسبة لصاحب العمل يتعلق بمسائل مالية وهي إدارة مشروع فلا يمس حريته الشخصية، أما بالنسبة للعامل فإنه يمس حريته الشخصية، وطول مدته لا يمس هذه الحرية فقط، بل يتعداها إلى المساس بحريته في العمل، وكليهما من الحريات الأساسية المصونة دستورياً<sup>(1)</sup>، لذلك عمد المشرع إلى حماية العامل من العقود المؤبدة أو طويلة المدة، وقدر المشرع أن العقد بعد مضي خمس سنوات قد يكون قيداً على العامل يمس حريته الشخصية وحريته في العمل، فأباح له إنهاءه بعد مضي خمس سنوات، فضلاً عن أن أثر إنهاء العامل للعقد لا يقارن بأثر إنهاء صاحب العمل له بالنسبة للعامل: ففي الحالة الأولى الأمر يتعلق بمصالح صاحب العمل المالية التي قد يربكها إنهاء العامل للعقد، أما في الحالة الثانية فإنهاء العقد يُفقد العامل مصدر دخله الذي يُعول عليه وأسرته في معيشتهم مما يسبب ارتباكاً لحياته.

ويؤخذ على حكم المادة "131" من المشروع فضلاً عن أنه ساوى بين طرفي علاقة العمل في حق إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته المجددة رغم اختلاف مركزيهما كما سبق البيان، أنه لم يضع مدة دنيا للعقد المجدد يجب على الأطراف احترامه خلالها، ومن ثم لم يوفر أي قدر من الاستقرار للعقد بعد تجديده، فيستطيع أي من الطرفين إنهاءه بعد تجديده بفترة وجيزة، ويبدو أن المشروع يعترف ضمناً بأن إنهاء صاحب العمل للعقد في هذه الحالة يُعد إنهاءً تعسفياً، فألزمه بأداء مكافأة للعامل تُعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة، وتبدو لنا هذه المكافأة بمثابة تعويض من صاحب العمل للعامل عن إنهائه للعقد المُجدد قبل انتهاء مدته.

(1) د. أكنم الخولى - مرجع سابق - ص ٢٣٣، د. محمود جمال الدين زكى «قانون العمل» - مرجع سابق - ص ٣٦٤.



وإذا أُبرم العقد لإنجاز عمل معين واستغرق إنجازه مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل<sup>(1)</sup>، فهذه الحالة لا تخضع للاستثناء السابق ذكره، بل يجب على العامل فيها احترام العقد إلى نهاية مدته أى حتى إتمام العمل الذى أُبرم العقد لإنجازه، وهذا الحكم منطقي، فالعامل إذ يبرم العقد لإنجاز عمل معين فإنه يعلم - ولو على وجه التقريب - المدة اللازمة لإتمام هذا العمل، وبالتالي فهو يعلم مسبقاً مدة العقد، فضلاً عن وجوب توفير الاستقرار لعلاقات العمل، وإسباغ الحماية على صاحب العمل، فترك العامل العمل بعد خمس سنوات وقبل تمام إنجازه يُريك العمل، ويضر بمصالح صاحب العمل، ولذات الحكمة السابقة قرر المشرع، بعد النص على جواز تجديد العقد المبرم لعمل معين باتفاق صريح بين طرفيه لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، أنه إذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التى جُدد العقد لها على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال<sup>(2)</sup>.

وأكد مشروع قانون العمل على وجوب احترام العامل للعقد المبرم لإنجاز عمل معين حتى تمام إنجاز هذا العمل فقررت المادة 3/132 منه أن «فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التى جُدد لها أكثر من أربع سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال».

ولم يورد القانون المدنى حكماً مماثلاً، إلا أن وجوب احترام طرفي العقد له حتى انتهاء مدته أو إنجاز العمل الذى أُبرم لإنجازه أمر طبيعي ويتفق مع المبادئ العامة للقانون، وكون العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون، ومن ثم فإن جواز إنهاء العقد قبل إنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه هو استثناء لا يُطبق إلا إذا وُجد نص يقرره، وفي غياب مثل هذا النص لا يمكن إعمال حكمه، ويبدو لنا أن حرص كل من قانون العمل ومشروع قانون العمل على التأكيد على عدم جواز إنهاء العامل للعقد قبل إنجاز العمل ليس إلا لتأكيد القاعدة العامة، ولتقادي الخط بين هذه الحالة وحالة

(1) م 107 عمل.

(2) م 2/109 عمل.

جواز إنهاء العامل العقد ذى المدة المحددة بعد مضي خمس سنوات (في القانون) أو أربع سنوات (في المشروع).

## المطلب الثانى الإنهاء المبتسر للعقد محدد المدة

ينتهى عقد العمل محدد المدة - كما أسلفنا - بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أُبرم العقد لإنجازه، فلا يجوز لأى من طرفيه - بحسب الأصل - الاستقلال بإنهائه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته أو قبل إتمام العمل الذى أُبرم العقد لإنجازه، إلا فى الأحوال التى أجاز فيها المشرع ذلك كما فى حالة اتفاق الطرفين أو استحالة التنفيذ أو الفسخ إذا أُخل أحد المتعاقدين بالتزاماته أو إنهاء العاملة للعقد لزواجها أو حملها أو إنجابها<sup>(1)</sup>، أو للحكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة<sup>(2)</sup>. أو أن يقوم العامل بإنهاء العقد بانقضاء مدة خمس سنوات إذا كان العقد مبرماً لمدة محددة وليس لإنجاز عمل معين.

### التعويض عن الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة

وإذا أنهى أحد المتعاقدين العقد محدد المدة قبل انقضاء مدته، وفى غير الأحوال المسموح بها قانوناً، كان مسئولاً قبل المتعاقد الآخر مسئولية عقدية، ويلزم بتعويضه عن الأضرار التى أصابته نتيجة الإنهاء المبتسر للعقد، ويقدر التعويض بالنظر إلى ما أصاب المتعاقد الآخر من أضرار مادية وأدبية نتيجة الإنهاء المبتسر للعقد، ويشمل التعويض ما لحق المتعاقد الآخر من خسارة وما فاتته من كسب لإنهاء العقد قبل انقضاء مدته<sup>(3)</sup>.

(1) أجازت المادة 128 من قانون العمل للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام كل من قانون العمل وقانون التأمين الاجتماعى، وأوجب المشرع على العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد لأى سبب من الأسباب السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

(2) م 129 عمل.

(3) م 1/221 مدنى.

ينبنى على ما سبق أنه إذا أنهى صاحب العمل العقد محدد المدة قبل انقضاء مدته استحق العامل تعويضاً عن هذا الإنهاء قد يزيد أو يساوى أو يقل عن الأجر الذى كان يستحقه عن بقية مدة العقد، ويؤخذ في الاعتبار في تقدير التعويض ما إذا كان في استطاعة العامل توقي التعطل ببذل جهد معقول، فإذا كان في استطاعته ذلك ولم يفعل فإن مسلكه هذا يدخل في الاعتبار ويؤدى إلى حرمانه من التعويض عن الأضرار المادية أو الانتقاص منه حسب الأحوال<sup>(1)</sup>، وبعبارة أخرى فإنه يقع على العامل التزام بتخفيف الأضرار التي أصابته من جراء الإنهاء المبتسر للعقد، فيجب عليه أن يبذل جهداً معقولاً للبحث عن عمل آخر، فإذا لم يبذل عناية الشخص المعتاد في البحث عن عمل جديد، وركن إلى الخمول، فيراعى ذلك عند تقدير التعويض، فالضرر الذى يصيبه في هذه الحالة لا يكون كله نتيجة طبيعية للإنهاء المبتسر للعقد، إذ كان من الممكن تدارك بعضه<sup>(2)</sup>.

والتثبت من وقوع الضرر وتحديد تعويضه وتقدير التعويض عنه مسألة موضوعية يستقل بها قاضى الموضوع دون رقابة عليه من محكمة النقض<sup>(3)</sup>. ويجوز للطرفين أن يحددا مقدماً مبلغ التعويض المستحق لأى منهما إذا أنهى المتعاقد الآخر العقد قبل انقضاء مدته، وذلك بمقتضى شرط جزائى فى عقد العمل، وفى هذه الحالة تُطبق القواعد العامة فلا يكون التعويض الاتفاقى مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أى ضرر<sup>(4)</sup>، ويجوز للقاضى أن يُخفف هذا التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير مبالغ فيه إلى درجة كبيرة، أو أن الالتزام الأسمى قد نفذ فى جزء منه<sup>(5)</sup>، فيجب أن يكون التعويض متكافئاً مع الضرر ليس دونه وغير زائد عليه<sup>(6)</sup> ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف الأحكام السابقة<sup>(7)</sup>.

(1) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 752 - 753.

(2) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص 344 - 345.

(3) د. حسن كبيرة - مرجع سابق - ص 753.

(4) م 1/224 مدنى.

(5) م 2/224 مدنى.

(6) نقض مدنى - الطعن رقم 9542 لسنة 91 ق - جلسة 16 مارس 2022 - مجموعة أحكام محكمة النقض - الدوائر المدنية السنة 73

- ق 63 - ص 507.

(7) م 3/224 مدنى.

## المبحث الثانى في القانون الفرنسى

### تقسيم

سنتناول على التوالى أحوال انتهاء عقد العمل محدد المدة (المطلب الأول)، والمكافأة المستحقة للعامل عند انتهاء عقد العمل محدد المدة ((المطلب الثانى)).

### المطلب الأول أحوال انتهاء عقد العمل محدد المدة

ينتهى عقد العمل محدد المدة تلقائياً بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم لإنجازه (الفرع الأول)، وأجاز المشرع إنهاءه فى بعض الأحوال إنهاء مبتسراً (الفرع الثانى).

### الفرع الأول انتهاء عقد العمل محدد المدة تلقائياً

ينتهى عقد العمل محدد المدة بقوة القانون بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم لإنجازه، أو لزوال سبب إبرام العقد مثل عودة العامل الغائب الذى عُين العامل ليحل محله<sup>(1)</sup>، وقد نص المشرع الفرنسى صراحة على أن وقف عقد العمل محدد المدة لا يحول دون انتهائه بانتهاء مدته<sup>(2)</sup>، ولو كان موقوفاً بسبب حادث عمل أو مرض مهني<sup>(3)</sup>، فمدة العقد لا تمتد بقدر مدة وقف العقد<sup>(4)</sup>، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن امتداد الإضراب لمدة أطول من المدة المعلنة لا يؤدي إلى امتداد عقد العمل محدد المدة الذى ينتهى في موعده<sup>(5)</sup>، وبالمثل لا يؤدي الإغلاق السنوى للمشروع لامتداد عقد العمل محدد المدة<sup>(6)</sup>.

(1) Art. L. 1243-5, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Art. L. 1243-6 C. trav.

(3) Art. L. 1226-19, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(4) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.) «Droit du travail», PUF, Paris, 13<sup>e</sup> éd mise à jour 1996, p. 442.

(5) Cass. soc. 2 nov. 1984, Bull. civ. V, n° 445.

(6) Cass. soc. 25 févr. 2004, Bull. civ. V n° 61.

وفيما يتعلق بالعقود المبرمة ليحل العامل محل عامل غائب أو عقده موقوف فإن مدة العقد المحددة ابتداءً يمكن أن تُمد إلى اليوم التالي لعودة العامل الغائب لعمله<sup>(1)</sup>، ويرتبط انتهاء العقد - بذلك - بعودة العامل الغائب إلى عمله، دون أن يكون له تاريخ محدد، وإذا أصبح غياب العامل نهائياً بأن انتهى عقده لأي سبب مثل العجز أو الاستقالة فإن عقد العامل الذي يحل محله ينتهي في تاريخ انتهاء عقد العامل الأصلي، وفي المقابل لا يستطيع صاحب العمل - في هذه الحالة - إنهاء العقد قبل عودة العامل الغائب لعمله، بل يتعين استمرار العقد لحين عودته<sup>(2)</sup>.

والخلاصة أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بقوة القانون بانتهاء مدته على النحو التالي:

- الوصول للتاريخ المحدد للانتهاء؛
- إنجاز هدف أو موضوع العقد؛
- اليوم التالي لعودة العامل الذي وُظف العامل ليحل محله إلى العمل؛
- ووقف عقد عمل العامل لأي سبب مثل إجازة وضع - حادث عمل... الخ لا يحول دون انتهائه عند انتهاء مدته، ولا يحتاج انتهاء العقد إلى أى إجراء، إلا إذا نص فيه على مهلة إخطار.

وإذا كان يتعين على طرفي عقد العمل محدد المدة تنفيذه واحترام أحكامه إلى أن تنتهي مدته أو يتم العمل الذي يُبرم العقد لإنجازه، إلا أن المشرع الفرنسي أجاز الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة في بعض الأحوال، وغنى عن البيان أن أحكام الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة لا تنطبق على إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة<sup>(3)</sup>، وسنتناول في الفرع التالي أحكام الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة.

(1) Art. L. 1243-7 C. trav.

(2) Cass. soc. 26 nov. 1987, Bull. civ. V, n° 681.

(3) Art. L. 1242-11, 2° C. trav.

## الفرع الثاني الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة

حظر المشرع الفرنسي - من حيث الأصل - إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، ولم يجز ذلك إلا في حالات محددة على سبيل الحصر<sup>(1)</sup>، ولم يجز للأطراف الاتفاق مقدماً على حالات أخرى للإنهاء المبتسر في غير الحالات المحددة قانوناً، إلا إذا كان هذا الاتفاق لصالح العامل، فلا يجوز منح صاحب العمل حق إنهاء العقد إنهاءً مبتسراً في غير الحالات المحددة قانوناً، وعلى العكس يجوز استناداً إلى الشرط الأكثر فائدة للعامل منح العامل مكنة إنهاء العقد إنهاءً مبتسراً في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً<sup>(2)</sup>.

والأحكام السابقة من النظام العام، ومن ثم لا يجوز للعامل الموافقة مقدماً على إنهاء صاحب العمل للعقد لأسباب أخرى غير الأسباب المحددة قانوناً<sup>(3)</sup>، فمثل هذا الاتفاق يكون باطلاً<sup>(4)</sup>، كما يجوز للاتفاقيات الجماعية أن تضع نصاً يسمح بالإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة في غير الحالات المحددة قانوناً، وقد قضى - تطبيقاً لذلك - بأن ميثاق كرة القدم الاحترافية والذي له قيمة الاتفاقية الجماعية والذي يحدد مدد العقود وطرق إنهائها لا يمكنه أن ينص على الإنهاء المبتسر للعقود في غير الحالات المحددة قانوناً<sup>(5)</sup>.

والحالات التي أجاز فيها المشرع إنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبتسراً هي:

### - اتفاق الطرفين:

أجاز المشرع لطرفي عقد العمل محدد المدة الاتفاق على إنهائه إنهاءً مبكراً قبل انتهاء مدته، أو تمام إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه، والواقع أنه حتى إذا

(1) Art. L. 1243-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(2) Cass. soc. 10 févr. 2016, Bull. civ. V, n° 76, Cass. soc. 4 févr. 2015, n° 13-36.172, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030208545](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030208545)

(3) Cass. soc. 16 déc. 1998, Bull. civ. V, n° 552, Dr. soc. 1999, p. 285, obs. ROY-LOUSTÁUNAU (CL.), D. 2000, p. 30, note ALAPHILIPPE (P.), Cass. soc. 27 mai 1992, Bull. civ. V, n° 342, JCP, E, 1992, II, 379, 1<sup>re</sup> esp., note MOULY (J.).

(4) Cass. soc. 5 juill. 1995, D. 1996, p. 280, note MOULY (J.).

(5) Cass. soc. 6 mai. 1998, Bull. civ. V, n° 235, Dr. soc. 1998, p. 835, obs. KARAQUILLO.

لم يكن المشرع قد أجاز ذلك فإن القواعد العامة تجيز الإنهاء المبتسر للعقد باتفاق طرفيه، ذلك لأن العقد محدد المدة يخضع للقواعد العامة التي لا تتعارض مع طبيعته كعقد محدد المدة<sup>(1)</sup>.

والإنهاء المبتسر الناتج عن اتفاق طرفي العقد لا يمكن أن ينتج إلا عن إرادة واضحة خالية من الغموض<sup>(2)</sup>، وهدف الاتفاق على الإنهاء المبتسر للعقد هو إنهاء علاقة الطرفين التعاقدية، ومن ثم لا يمكن اعتباره مخالصة تحمل تنازلاً متبادلاً من الطرفين عن المنازعات المتولدة أو التي يمكن أن تتولد عن انتهاء العقد<sup>(3)</sup>.

#### - ارتكاب أحد طرفي العقد خطأ جسيماً:

والخطأ الذي يجيز الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدد المدة هو الخطأ الجسيم فقط<sup>(4)</sup>، وهو الذي لا يقع من الشخص المتوسط أو المعتاد إذا وُجد في نفس ظروف الطرف الذي ارتكبه، ومن شأنه أن يجعل الاحتفاظ بالرابطة العقدية مستحيلاً<sup>(5)</sup>.

ومن الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها العامل: رفض أداء مهام العمل المعتادة<sup>(6)</sup>، وارتكاب العامل - فني تحاليل - خطأ في التحاليل<sup>(7)</sup>، وطلب العامل عمولة من الموردين<sup>(8)</sup>، وكذلك تأخر العامل في تقديم ما يثبت أن غيابه عن العمل كان بسبب المرض<sup>(9)</sup>، ورفض العامل زيادة ساعات العمل الليلي<sup>(10)</sup>، وعلى العكس لا يُعتبر مرض العامل أو عدم كفاءته المهنية من

<sup>(1)</sup>Art. L. 1221-1 C. trav., Cass. soc. 30 mai 1979, Bull. civ. V, n° 479, CRISTAU (A.), op. cit., pp. 143-144.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 21 mars 1996, RJS 1996, p. 334, n° 522.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 16 mai 2000, Bull. civ. V, n° 179, Dr. soc. 2000, p. 913, obs. ROY- LOUSTAU NAU (CL.)

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 29 mai 1986, D. 1987, 474, note KARAQUILLO.

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 13 févr. 1963, JCP 1963, II, 13183, note BIZIÈRE.

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 8 janv. 1987, D. 1987, IR 13.

<sup>(7)</sup>Cass. soc. 5 mars 1987, D. 1988, 241, note KARAQUILLO.

<sup>(8)</sup>Cass. soc. 11 janv. 1995, RJS 1995, p. 99, n° 109.

<sup>(9)</sup>Cass. soc. 17 janv. 1996, RJS 1996, p. 75, n° 102, Cass. soc. 11 mai 1994, RJS 1994, p. 410, n° 665.

<sup>(10)</sup>Cass. soc. 7 sept. 2004, D. 2004, IR. 2546.

الأخطاء الجسيمة التي تجيز إنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبسراً<sup>(1)</sup>، وتُقدر جسامته الخطأ بالنظر لسن العامل ومدى خبرته<sup>(2)</sup>. ومن الأخطاء الجسيمة لصاحب العمل والتي أجازت للعامل الإنهاء المبسّر لعقد العمل محدد المدة عدم دفع أجر العامل لمدة شهرين<sup>(3)</sup>، وعدم تنفيذه لالتزامه بتمكين العامل من العمل<sup>(4)</sup>.

وإذا أنهى أحد الطرفين عقد العمل محدد المدة تأسيساً على ارتكاب الطرف الآخر خطأ جسيم، فإنه يتعين على القاضي التحقق من أن الوقائع التي استند إليها المدعى تُعد خطأ جسيماً<sup>(5)</sup>، وأن يحدد ماهية الخطأ الجسيم الذي يبرر الإنهاء المبسّر للعقد<sup>(6)</sup>.

وإنهاء عقد العمل إنهاءً مبسراً بسبب الخطأ الجسيم للعامل يُعد جزءاً تأديبياً<sup>(7)</sup>، ومن ثم يخضع للأحكام والإجراءات الخاصة بتوقيع الجزاءات التأديبية<sup>(8)</sup>، ولما كان الجزاء التأديبي يجب أن يكون مسبباً، فإن الخطاب الذي يرسله صاحب العمل للعامل يخطر فيه بالإلغاء يجب أن يبين سبب الإنهاء

(1) Cass. soc. 2 mars 1994, Dr. soc. 1994, p. 512, Cass. soc. 10 juin 1992, Bull. civ. V, n° 375, Cass. soc. 31 oct. 1989, JCP 1989 IV, 421.

(2) Cass. soc. 22 mai 1996, RJS 1996, p. 655, n° 108.

(3) Cass. soc. 6 déc. 1994, RJS 1955, p.19. n° 5.

(4) Cass. soc. 14 janv. 2004, Bull. civ. V, n° 8.

(5) Cass. soc. 30 mai 2007, JCPS. 2007, 1714, note BOUSEZ, Cass. soc. 29 nov. 2006, D. 2007, 1640, note MOULY (J).

(6) Cass. soc 29 nov. 2006, D. 2007, AJ 21.

(7) تنص المادة 1-1331 L. من قانون العمل على أن يُعد جزاء أي إجراء يتخذه صاحب العمل، فيما عدا الملاحظات الشفوية، بعد تصرف من العامل يعتبره صاحب العمل خطأً، وسواء كان هذا الإجراء يؤثر على الفور في وجوده بالمشروع، أو وظيفته أو حياته المهنية أو أجره أم لا.

(8) على سبيل المثال: Cass. soc. 23 janv. 1997, Dr. soc. 1997, p 314, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 11 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 151, Dr. soc. 1996, p. 236, obs. ROY - LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 30 juin 1993, Bull. civ. V, n° 184, Dr. soc 1993 p. 770, Cass. soc. 27 mai 1992, Bull. civ. V, n° 340, D. 1992, 411, note KÁRQUILIO (J.-P.), Cass. soc. 26 févr. 1992, Bull. civ. V, n° 127, Dr soc 1992, p. 377, Cass. soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n° 509, Dr. soc. 1992, p. 76.



وإلا اعتبر الإنهاء غير مبرر<sup>(1)</sup>، ولا يؤثر في ذلك بيان صاحب العمل للعامل الأخطاء التي ارتكبها والتي يستند إليها قرار الإنهاء أثناء المقابلة السابقة على الإنهاء<sup>(2)</sup>.

وفي حالة الإنهاء المبتسر للخطأ الجسيم للعامل لا يستطيع العامل الحصول على حكم ببطلان الإنهاء المبتسر المخالف للقانون، فالمشرع نص صراحة على أن للقضاء الحكم بإلغاء الجزاءات التأديبية المخالفة للقانون عدا الفصل<sup>(3)</sup>.  
ويُلاحظ - أخيراً - أنه لا يجوز للأطراف الاتفاق على إنهاء العقد إنهاءً مبتسراً في حالة الخطأ اليسير<sup>(4)</sup>.

#### - وجود قوة القاهرة

والقوة القاهرة هي حدث أجنبي غير متوقع، لا يمكن نقاديه أو التغلب عليه يجعل تنفيذ العقد مستحيلاً<sup>(5)</sup>، وعلى ذلك لا يُعد من قبيل القوة القاهرة الحدث الأجنبي الذي كان يمكن توقعه، أو غير المتوقع ولكنه يجعل تنفيذ العقد صعباً أو مستحيلاً استحالة مؤقتة.

وقد قُضى - في هذا الصدد - أنه لا يُعد من قبيل القوة القاهرة التي تجيز لصاحب العمل الإنهاء المبكر لعقد العمل محدد المدة مواجهة المشروع لبعض الصعوبات المالية<sup>(6)</sup>، أو الوفاة المفاجئة لصاحب العمل<sup>(7)</sup>، أو إغلاق المشروع إغلاقاً مؤقتاً لترميمه بعد تعرضه لحريق<sup>(8)</sup>، أو إلغاء وظيفة العامل الذي وُظف العامل ليحل محله<sup>(9)</sup>، أو توقف إنتاج مسلسل تلفزيوني على إثر وفاة الممثل

(1) Art. L. 1332-2 C. trav.

(2) Cass. soc. 23 janv. 1997, Bull. civ. V, n° 32.

(3) Art. L. 1333-2 C. trav, Cass. soc. 12 nov. 2003, Dr. soc. 2004, p. 305, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

(4) Cass. soc. 27 mai 1992, Dr. soc. 1992, p. 711, Cass. soc. 11 mai 1988, Bull. civ. V, n° 283.

(5) Art. 1218 C. civ., Cass. soc. 12 févr. 2003, 3 arrêts, Bull. civ. V, n° 50, D. 2003, p. 1656, note DAIMEZ (N.), Dr. soc. 2003, p. 388, obs. CRISTAU, JAVILLIER (J.- C.), op. cit., p. 316, n° 230.

(6) Cass. soc. 20 févr. 1996, Bull. civ. V, n° 59.

(7) Cass. soc. 29 oct. 1996, D. 1997, IR 4.

(8) Cass. soc. 2 févr. 1994, Bull. civ. V, n° 37.

(9) Cass. soc. 26 mars 2002, Bull. civ. V, n° 103.

الرئيس فيه<sup>(1)</sup>، ولا يُعد من قبيل القوة القاهرة - كذلك - وقوع حدث لم يكن متوقفاً أثناء إبرام العقد (حرب الخليج) ترتب عليه إغلاق المشروع (ملهى ليلي مؤقتاً، ثم استئناف النشاط بعد ذلك<sup>(2)</sup>)، أو وقوع حادث متوقع جعل تنفيذ العقد مستحيلاً بصورة مؤقتة<sup>(3)</sup>.

ومن جانب العامل لا تُعد قوة القاهرة تجيز له إنهاء العقد إنهاءً مبسراً حصوله على عمل آخر بعقد غير محدد المدة<sup>(4)</sup>، أو مرضه<sup>(5)</sup>، أو عجزه بدنياً، لم يعتبر القضاء عجز لاعب كرة قدم محترف عن اللعب بعد تعرضه لحادث عمل، قوة القاهرة تبرر الإنهاء الحال لعقد العمل<sup>(6)</sup>.

### عجز العامل

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبسراً في حالة العجز البدني للعامل الذي لا يستطيع معه أداء عمله، والذي يثبت طيبب العمل، ويستوى أن يكون سبب العجز مهنيًا كحادث عمل أو مرض مهني، أو غير مهني كمرض أو حادث منبت الصلة بالعمل.

ويتعين على صاحب العمل قبل إنهاء العقد إنهاءً مبسراً بسبب عجز العامل أن يبحث لديه بجدية عن وظيفة تتناسب مع قدرات العامل وحالته الصحية

(1) Cass. soc. 12 févr. 2003, précité.

(2) Cass. soc. 10 déc. 1996, RJS 1997, p. 23, n° 14.

(3) Cass. soc. 31 oct. 2006, JCPs, 2007, 1019.

في هذه الدعوى كانت العاملة تعمل في فرع الشركة في كولومبيا، وأنهى صاحب العمل عقد عملها محدد المدة إنهاءً مبسراً استناداً لعدم استقرار الأمن في كولومبيا، وهو ما يمثل خطورة متزايدة على العمال الأجانب في كولومبيا، ولم تقر محكمة النقض مسلك صاحب العمل وذهبت إلى عدم وجود قوة القاهرة تبرر لصاحب العمل إنهاء العقد إنهاءً مبسراً: فمن جهة أولى عدم استقرار الأوضاع الأمنية في كولومبيا لم يكن حادثاً فجائياً أو غير متوقع، إذ معروف عن كولومبيا تعرضها الدائم لخطر النزاعات الداخلية المسلحة، ومن جهة أخرى فإن هذا الحادث لم يسبب استحالة تنفيذ العقد استحالة مطلقة، بل كان بمقدور صاحب العمل وقف تنفيذ العقد مؤقتاً بدلاً من إنهائه إلى أن تنتهي أحداث العنف فيعاود تنفيذ العقد،

Cass. soc. 30 déc. 1954, Bull. civ. IV, n° 629, Dr soc. 1955, p. 227, في الدعوى الأخيرة أنهى صاحب العمل العقد إنهاءً مبسراً استناداً لوجود قوة القاهرة تتمثل في رفض جهة الإدارة تجديد تصريح عمل العامل (عامل أجنبي)، إلا أن محكمة النقض لم تعتبر الرفض المذكور قوة القاهرة تجيز الإنهاء المبسّر للعقد لأنه كان قراراً متوقعاً لأن عدد الأجانب العاملين لدى صاحب العمل وصل للحد الأقصى لنسبة العمال الأجانب المسموح بتوظيفهم في المشروع، ومن ثم كان رفض جهة الإدارة طبيعياً ومتوقعاً.

(4) Cass. soc. 5 oct. 1993, RJS 1993, p. 639, n° 1073.

(5) Cass. soc. 15 févr. 1995, RJS 1995, p. 247, n° 357.

(6) Cass. soc. 23 mars 1999, D. 1999, 470, note LAGARDE.

الجديدة، ويقترح على العامل شغلها<sup>(1)</sup>، وقد قُضى في هذا الصدد أن صاحب العمل الذي يُخطر العامل، في اليوم التالي مباشرة لصدور تقرير طبيب العمل الذي يثبت عجز العامل، بعدم وجود وظائف تلاءم حالته، لم يحترم الالتزام بالبحث عن وظيفة ملائمة للعامل<sup>(2)</sup>.

ويتعين على صاحب العمل استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بشأن الوظائف التي ينتوى اقتراحها على العامل<sup>(3)</sup>، ويلتزم باستشارة اللجنة حتى ولو لم يكن لديه وظيفة ملائمة يعرضها على العامل<sup>(4)</sup>.

ولا يستطيع صاحب العمل التخلص من التزامه بالبحث عن وظيفة ملائمة للعامل متدرجاً بقصر المدة المتبقية من العقد، أو قرب إحالة العامل للتقاعد<sup>(5)</sup> أو اكتفاءً بأدائه الأجر للعامل.

ويعنى صاحب العمل من هذا الالتزام إذا أوضح طبيب العمل في تقريره أن الاحتفاظ بالعامل في المشروع يمثل خطورة على صحته أو أن حالته الصحية تحول دون شغله لأي وظيفة<sup>(6)</sup>، ولا يلتزم صاحب العمل باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية في الحالات التي يعنى فيها من الالتزام بالبحث عن وظيفة ملائمة للعامل واقتراحها عليه<sup>(7)</sup>.

ينبغي على ما سبق أن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبسراً لعجز العامل عن أداء عمله في الأحوال الآتية: عدم وجود وظيفة تتلاءم مع حالة العامل الصحية وقدراته، أو رفض العامل الوظيفة التي اقترحها عليه صاحب العمل، أو في حالة تقرير طبيب العمل أن الاحتفاظ بالعامل في المشروع يمثل خطورة على صحته، أو أن الحالة الصحية للعامل تحول دون شغله لأي وظيفة.

(1) Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav., Cass. soc. 8 juin 2005, Bull. civ. V, no 19.

(2) Cass. soc. 26 nov. 2008, Bull. civ. V, n° 231.

(3) Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav.

(4) Cass. soc. 30 sept. 2020, n° 19-16. 488, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/GURITEXT000042438582?](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/GURITEXT000042438582?)

(5) Cass. soc. 3 mai 2006, Bull. civ. V, n° 159.

(6) Art. L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 C. trav.

(7) Cass. soc. 16 nov. 2022, n° 21-17 255, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046583060?](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046583060?), Cass. soc. 8 juin 2022, n° 20-22.500, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045905167?](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045905167?)

## إنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبتسراً بإرادة أحد الطرفين في أحوال معينة

أجاز المشرع لأى من طرفي العقد أن ينهيه قبل انتهاء مدته إذا تعلق العقد بتشغيل مهندس أو مدير تنفيذى لإنجاز هدف محدد وذلك شريطة وجود سبب حقيقى وحدى للإنهاء، ومرور ثمانية عشر شهراً على الأقل على إبرام العقد.

### إنهاء العامل عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبتسراً<sup>(1)</sup>

أجاز المشرع للعامل أن ينهى عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبتسراً، إذا كان العامل قد أبرم عقد عمل غير محدد المدة.

ويتعين على العامل - في هذه الحالة - أن يحترم مهلة إخطار تقدر مدتها مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك، بيوم واحد عن كل أسبوع من:

- المدة الإجمالية للعقد (الأصلية والمجددة) إذا كانت مدة العقد محددة بتاريخ معين؛
- مدة تنفيذ العقد إذا كان العقد لا يتضمن مدة محددة ولا يجوز أن تتجاوز مدة مهلة الإخطار أسبوعين.

وسمح المشرع للعامل بالإنهاء المبتسر للعقد في هذه الحالة حتى يتسنى له الاستفادة من فرصة العمل بعقد غير محدد المدة السانحة له دون أن يكون العقد محدد المدة المرتبط به عائقاً أمامه، مما يسمح له بالتحول إلى نشاط أو فرصة عمل أفضل.

وحرص المشرع على ألا يسبب إنهاء العامل للعقد في هذه الحالة ارتباكاً لصاحب العمل أو إضرار بمصالحه، لذلك ألزم العامل باحترام مهلة إخطار قبل إنهاء العقد.

ويبدو لنا أنه كان من الملائم أن يتطلب المشرع انقضاء حد أدنى من مدة العقد قبل السماح للعامل باستخدام مكنة إنهاء العقد في هذه الحالة، حتى يضمن قدر من الاستقرار لعلاقة العمل.

Art. L. 1243-2 C. trav.

(1)

## المطلب الثاني حقوق العامل عند انتهاء العقد

سنتناول حقوق العامل بعقد العمل محدد المدة عند انتهاء العقد في حالتى الانتهاء العادى والإنهاء المبسر للعقد. إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أُبرم لإنجازه، ولم تستمر العلاقة التعاقدية بعد انتهائه بموجب عقد عمل غير محدد المدة، استحق العامل مكافأة نهاية العقد تعويضاً له عن عدم استقراره الوظيفى توازى 10% من أجره الإجمالى الصافى<sup>(1)</sup>، وتُصرف له فى نهاية العقد مع آخر أجر له<sup>(2)</sup>، وهذه المكافأة تستحق إذا تستحق إذا كان انتهاء العقد قد أنهى كل علاقة عمل للعامل مع صاحب العمل، فلم تستمر علاقتهما التعاقدية بعد انتهاء العقد محدد المدة بعقد غير محدد المدة، وتعتبر هذه المكافأة مكملة للأجر ومن ثم تخضع للنظام القانونى للأجر<sup>(3)</sup>. وأعطى المشرع صاحب العمل من الالتزام بدفع هذه المكافأة للعامل فى الحالات الآتية<sup>(4)</sup>: العقود الموسمية، والتي يوجد اعتياد بعدم إبرام عقود غير محددة المدة بشأنها، والعقود التي تبرم بموجب الأحكام القانونية التي تهدف إلى تشجيع توظيف فئات معينة من العمال العاطلين عن العمل، والعقود التي يتعهد فيها صاحب العمل، للمدة وبالشروط المنصوص عليها فى مرسوم، بتوفير تدريب مهنى إضافى للعامل، وعندما يعهد صاحب العمل للعامل

(1) Art. L. 1243-8, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> al. C. trav.

(2) Art. L. 1243-8, 3<sup>e</sup> al. C. trav.

(3) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 31, n° 263.

(4) Art. L. 1243-10 C. trav., واستثناء أصحاب الأعمل فى هذه العقود من الالتزام بمكافأة نهاية العقد كان محلاً للطعن أمام المجلس الدستورى بدعوى أنه يخل بمبدأ المساواة، إلا أن الأخير قرر عدم مخالفته لمبدأ المساواة أو إخلاله بأى حق أو حرية يكفلها الدستور. استناداً إلى أن المشرع فرق فى الحكم بين هذه العقود وغيرها من العقود محددة المدة بشأن مكافأة نهاية العقد لاختلاف الأوضاع الذى يرتبط ارتباطاً مباشراً بخصوصية الوظائف محل هذه العقود، فيما يتعلق بالعقود التى تهدف إلى مساعدة فئات من العاطلين على إيجاد عمل فإن استثناءها تبرره المصلحة العامة (سياسات التوظيف) فضلاً عن خصوصية الوظائف محل هذه العقود Cons. Const. 13 juin 2014, n° 2014-402 QPC, Dr. soc. 2015, p. 206, obs. TOURNAUX (S.).

بأنشطة بحثية ويشارك في تدريبه على البحث ومن خلال البحث، وعندما يعهد صاحب العمل للعامل بأنشطة بحثية لإنجاز هدف محدد مع تعهده بتزويده بالخبرة المهنية التكميلية لشهادة الدكتوراه، والعقود المبرمة مع الشباب في فترات الإجازات المدرسية والجامعية.

ويستحق العامل مكافأة نهاية العقد طالما لم يقترح عليه صاحب العمل استمرار علاقة العمل بموجب عقد غير محدد المدة<sup>(1)</sup>، ولا يلتزم العامل بردها إذا صدر حكم بإعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة بعد حصوله عليها<sup>(2)</sup>. ويفقد العامل الحق في مكافأة نهاية العقد إذا أنهى هو نفسه العقد إنهاءً مبتسراً، أو أنهى العقد إنهاءً مبتسراً بسبب خطئه الجسيم أو في حالة وجود قوة قاهرة، أو إذا رفض العامل، في نهاية العقد، إبرام عقد غير محدد المدة ليشغل في نفس المشروع نفس الوظيفة أو وظيفة مماثلة ذات أجر على الأقل مساو لأجره في العقد المنتهي<sup>(3)</sup>.

وأجاز المشرع، لتحسين التدريب المهني للعمال بعقود عمل محددة المدة، النص في اتفاقية أو اتفاق جماعي ممتد للفرع أو اتفاقية أو اتفاق للمشروع أو للمنشأة، على أن يكون الحد الأقصى للتعويض المذكور 6% من الأجر الإجمالي الصافي للعامل، مقابل حصول العمال المعينين على بعض المزايا، وعلى الأخص في صورة أولوية الحصول على التدريب المهني، وفي هذه الحالة يمكن النص في الاتفاق أو الاتفاقية على الشروط التي يمكن بموجبها لهؤلاء العمال متابعة تقييم المهارات، في غير أوقات العمل الفعلية، كجزء من خطة التدريب<sup>(4)</sup>، وحتى يستطيع صاحب العمل الاستفادة من النسبة الاتفاقية المنخفضة عن النسبة المحددة قانوناً يجب أن يكون قد اقترح على العامل فعلياً وبصورة فردية الدخول في تدريب مهني<sup>(5)</sup>، ولا يكفي - في هذا الصدد - أن يُذكر بالعقد النص العام المنصوص عليه في الاتفاق<sup>(6)</sup>.

(1) Cass. soc. 3 oct. 2007, Bull. civ. V. n° 148, Cass. soc. 7 juill. 2015.

(2) Cass. soc. 9 mai 2001, Bull. civ. V. n° 153.

(3) Art. L. 1243-10 C. trav.

(4) Art. L. 1243-9 C. trav.

Cass. soc. 11 juill. 2007, n° 06-41.765, Bull. civ. V, n° 118. (5)

Cass. soc. 3 juill. 2012, n° 11-16. 269, Bull. civ. V, n° 203. (6)

وإذا أنهى صاحب العمل العقد إنهاءً مبسراً، استحق العامل فيما عدا حالتي الإنهاء بسبب القوة القاهرة أو الخطأ الجسيم للعامل<sup>(1)</sup>، مكافأة نهاية العقد على النحو السابق بيانه<sup>(2)</sup>، واستحق - كذلك - تعويضاً عن الإجازات مدفوعة الأجر التي استحقها خلال فترة سريان العقد ولم يحصل عليها، وينبغي ألا يقل مبلغ التعويض عن عُشر الأجر الإجمالي الصافي الذي حصل عليه العامل خلال مدة العقد<sup>(3)</sup>.

وإذا أنهى صاحب العمل العقد إنهاءً مبسراً في غير الأحوال المحددة قانوناً، أو بسبب حادث ناتج عن قوة القاهرة<sup>(4)</sup>، استحق العامل - فضلاً عما سبق - تعويضاً يعادل على الأقل أجره عن المدة المتبقية في العقد<sup>(5)</sup>، ويُلاحظ أن إنهاء صاحب العمل العقد إنهاءً مبسراً استناداً لوجود قوة القاهرة، يرتب على عاتقه نفس الالتزامات التي يرتبها الإنهاء غير المشروع من جانبه<sup>(6)</sup>، فلكليهما نفس الآثار، وبذلك لم تعد القوة القاهرة - عملياً - سبباً مبرراً لإنهاء عقد العمل محدد المدة إنهاءً مبسراً<sup>(7)</sup>.

وهذا التعويض يستحق حتى إذا كان الضرر الواقع على العامل من الإنهاء المبسّر قليل الأهمية<sup>(8)</sup>، كما لو وجود عملاً آخر في فترة وجيزة، وحتى لو أنهى العقد قبل البدء في تنفيذه<sup>(9)</sup>، والتعويض هنا تعويض جزافي يحمل في جانب منه عقوبة لصاحب العمل، فلا يرتبط تقديره بحجم الضرر الفعلي الواقع على العامل من إنهاء العقد إنهاءً مبسراً، وإذا كان العقد محدد المدة ليس له تاريخ محدد لانتهاء فإن القاضي يرجع إلى المدة المتوقعة للعقد ليحدد حجم

(1) Art. L. 1243-10 C. trav.

(2) Art. L. 1243-8 C. trav.

(3) Art. L. 1242-16 C. trav.

(4) Art. L. 1243-4, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

Art. L. 1243-4, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(6) Art. L. 1243-4 C. trav., DOCKÈS (E), «Droit du travail», op. cit., p. 207, n° 226.

(7) DOCKÈS (E.), op. cit., p. 207, n° 226.

(8) Cass. soc. 31 mars 1993, Dr. soc. 1993, p. 596.

(9) Cass. soc. 26 sept. 2002, RJS 12/2002, n° 1363, Cass. soc. 12 mars 2002, Bull. civ. V, n° 86.

الضرر المترتب على الإنهاء المبتسر له<sup>(1)</sup>، ولما كان التعويض المستحق للعامل لا يقل عن أجره عن الفترة المتبقية من العقد فإنه لا يستحق إعانة بطالة خلال الفترة من إنهاء العقد حتى تاريخ انتهائه<sup>(2)</sup>.

وإنهاء العقد بسبب العجز البدني للعامل لا يولد له حقاً في الحصول على الأجر عن المدة المتبقية في العقد، ولا تعويضاً عن فقدته لأجره<sup>(3)</sup>.

وإذا أنهى العامل العقد إنهاءً مبتسراً في غير الحالات المحددة قانوناً استحق صاحب العمل تعويضاً عما أصابه من ضرر من جراء الإنهاء المبتسر للعقد<sup>(4)</sup>، ولا يوجد حد أدنى لهذا التعويض، ويتعين على صاحب العمل إثبات الأضرار التي لحقت به<sup>(5)</sup>، ويبرر اختلاف الجزاء بعدم المساواة الواقعية بين الطرفين.

**الخلاصة:** إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته استحق العامل المقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يحصل عليها والذي لا يقل عن 10% من الأجر الإجمالي الصافي الذي حصل عليه خلال مدة العقد، فضلاً عن مكافأة تساوي 10% من الأجر الذي حصل عليه العامل طوال مدة العقد وتجديده، وحدد المشرع الحالات التي لا يحصل فيها العامل على المكافأة الأخيرة، وهي الإنهاء المبتسر للعقد من جانبه، والإنهاء بسبب قوة قاهرة أو الخطأ الجسيم للعامل، وكذلك إذا استمر العقد في شكل عقد غير محدد المدة أو في حالة رفض العامل استمرار العلاقة العقدية بنفس الشروط السابقة بينه وبين صاحب العمل. وإذا أنهى أي من الطرفين العقد قبل انتهاء مدته، في غير الأحوال التي أجاز له فيها المشرع الإنهاء، استحق الطرف الآخر تعويضاً عن الإنهاء المبتسر للعقد، ويختلف تقدير التعويض باختلاف الطرف المنهي للعقد فإذا كان العامل استحق صاحب العمل تعويضاً عن الأضرار التي أصابته من جراء هذا الإنهاء، ويُقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة بالنظر لما فاتته من كسب ومالحقه من خسارة، وإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد إنهاءً مبتسراً استحق

(1) Cass. soc. 13 mai 1992, RJS 6/1992, n° 721.

(2) Cass. soc. 5 mars 1998, RJS 4/1998, n° 509. Cass. soc. 14 janv. 1997, Dr. soc. 1997, p. 315.

(3) Cass. soc. 18 nov. 2003, Bull. civ. V, n° 285.

(4) Art. L. 1243-3 C. trav.

(5) Art. L. 1243-3 C. trav.



العامل تعويضاً لا يقل عن أجره عن المدة المتبقية في العقد، فضلاً عن المكافأة المستحقة له في نهاية العقد.

والإنهاء المبتسر للعقد في غير الحالات المحددة قانوناً يُعد خرقاً للالتزام باحترام العقد حتى نهاية مدته أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه، ويستحق التعويض المذكور حتى ولو أنهى العقد قبل بدء تنفيذه<sup>(1)</sup>، أو كانت مدة العقد شارفت على الانتهاء<sup>(2)</sup>، والإنهاء المبتسر هنا هو إنهاء غير مشروع وليس إنهاءً تعسفياً، إذ لا يوجد حق لطرفي العقد لإنهاء العقد إنهاءً مبتسراً فيتعسف أحدهما في استخدامه.

وغنى عن البيان أن في حالة إنهاء العقد قبل البدء في تنفيذه لا يحق للعامل المطالبة بالمقابل النقدي لرصيد الإجازات<sup>(3)</sup>.

(1) Cass. soc. 28 oct. 1970, D. 1971, somm. 29.

(2) Cass. soc. 5 juin 1973, D. 1973, IR 144.

(3) Cass. soc. 7 oct. 1992, D. 1993, somm. 257, obs. ESCANDE-VARNIOL.

## الفصل السادس الجزاءات

### تمهيد وتقسيم:

تطلب المشرع في كل من مصر وفرنسا مراعاة مجموعة من القواعد الموضوعية والإجراءات الشكلية حال إبرام وتنفيذ وإنهاء عقد العمل محدد المدة. ويقع معظم الالتزامات - في هذا الصدد - على عاتق صاحب العمل، ومرجع ذلك إلى أن هذه الالتزامات تهدف في الأساس إلى حماية العامل، ومن ثم صاحب العمل هو المخاطب بها والمنوط به احترامها، ولعل الالتزام الوحيد الذي يقع على عاتق العامل في هذا الشأن هو وجوب احترام العقد حتى نهاية مدته أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه على التفصيل الذي بيناه خلال هذه الدراسة.

وسنتناول على التوالي الأحكام الواردة في كل من القانون المصري (المبحث الأول)، والقانون الفرنسي (المبحث الثاني).

## المبحث الأول في القانون المصري

وضع كل من قانون العمل ومشروع قانون العمل جزاءً جنائياً على مخالفة بعض أحكام إبرام عقد العمل (المطلب الأول)، وأضاف المشروع جزاءً مدنياً على بعض المخالفات (المطلب الثاني)

### المطلب الأول الجزاء الجنائي

قرر المشرع عقاب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف الالتزام بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية، وتضمينه بيانات معينة بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنية، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود<sup>(1)</sup>.

ويُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يُبرم عقد عمل مع طفل دون الحد الأدنى للسن بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود<sup>(2)</sup>.

ويُلاحظ أن الغرامات المقررة في هذا الصدد زهيدة للغاية، ولا تُعد وسيلة للعقاب أو ردع صاحب العمل عن مخالفة أحكام القانون، بل لعل قيمتها الزهيدة تغري صاحب العمل بالمخالفة، وتظل قيمتها زهيدة حتى مع تعددها بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، أو مضاعفتها في حالة العود.

وقرر مشروع قانون العمل - بدوره - عقوبة الغرامة على صاحب العمل أو من يمثله حال مخالفته بعض أحكام إبرام عقد العمل على النحو التالي:

يُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا قام بتشغيل طفل دون الحد الأدنى لسن التشغيل بغرامة لا تقل عن ألف جنية ولا تزيد على ألفي جنية،

(1) م 246 عمل.

(2) م 248 عمل.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وفي حالة العود تضاعف الغرامة، ويُحكم بغلق المنشأة لمدة لا تتجاوز الستة أشهر<sup>(1)</sup>.  
 وقرر المشروع أنه يُعاقب كل من يخالف الالتزام بتحرير العقد كتابة أو أغفل بعض البيانات المتطلب وجودها في العقد، بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود<sup>(2)</sup>.

ويؤخذ على الغرامات التي قررها المشروع - في هذا الشأن - ضآلة قيمتها مما يفقدها الدور المنوط بها في الردع والعقاب.  
 ويؤخذ على المشروع - كذلك - أن - النص الذي يقرر فيه عقوبة الغرامة على عدم الالتزام بكتابة العقد جاء عاماً بحيث يُعاقب بموجبه "كل من يخالف الالتزام"، ومن ثم ساوى - في هذا الصدد - بين كل من العامل وصاحب العمل، بينما يُعزى عدم وجود عقد مكتوب غالباً لصاحب العمل الذي قد يفضل عدم كتابة العقد لكي لا يكون حجة عليه، وحتى يتسنى له التنصل من التزاماته قبل العامل ببسر.

ويُحمد للمشروع النص بشأن مخالفة ضوابط تشغيل الأطفال على عقوبة تكميلية حال العود مقتضاها غلق المنشأة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وتبدو لنا هذه العقوبة رادعة لصاحب العمل، يدفعه تقريرها إلى احترام الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

## المطلب الثاني الجزاء المدني: إعادة تكييف عقد العمل

أورد مشروع قانون العمل جزاءً مدنياً على مخالفة صاحب العمل لبعض أحكام عقد العمل محدد المدة إذ اعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه إذا كان غير مكتوب أو لم ينص العقد على مدته أو كان مبرماً لمدة محددة وانفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات<sup>(3)</sup>.

(1) م 2/258 و3 من المشروع.

(2) م 1/258 من المشروع.

(3) م 71 من المشروع.

وتقرير إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة منذ إبرامه كجزء على مخالفة صاحب العمل للحد الأقصى لمدة تجديد العقد يمثل نقله نوعية هامة في التنظيم التشريعي لعقد العمل محدد المدة، إذ يوفر حماية هامة - وإن كانت جزئية - للعامل من تعسف صاحب العمل في استخدام عقود العمل محددة المدة، ولجوئه إليها بصورة منهجية، ويهدف المشروع بذلك إلى تقادى طول فترات تجديد العقد لعدد لا نهائى من السنوات، يعمل فيه العامل لدى صاحب العمل مع بقاء وضعه الوظيفى غير مستقر خلالها، خاصة وأن طول مدة العقد وتجديداته ينم على أن العامل يؤدي وظيفة ترتبط بالنشاط العادى للمشروع وأن عقده عقد عمل غير محدد المدة مستتر.

وقد أكد المشرع الفرنسى على وجوب إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة كجزء على صاحب العمل حال مخالفته لبعض الأحكام المنظمة للعقود محددة المدة، وسوف نتناول إعادة تكييف العقد كجزء تفصيلاً في المبحث التالى حال الحديث عن الوضع في القانون الفرنسى.

## المبحث الثانى في القانون الفرنسى

رتب المشرع الفرنسى جزاءات جنائية (المطلب الأول)، وجزاءاً مدنياً (المطلب الثانى) على صاحب العمل حال مخالفته لبعض الأحكام المنظمة لعقود العمل محددة المدة.

### المطلب الأول الجزاءات الجنائية

رتب المشرع الفرنسى عدداً من الجزاءات الجنائية لمخالفة الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل محدد المدة، فقرر غرامة قدرها 3750 يورو، تزداد إلى 7500 يورو والحبس لمدة ستة أشهر فى حالة العود، فى الحالات الآتية<sup>(1)</sup>:

- 1- إبرام عقد عمل محدد المدة ليشغل العامل بصفة مستمرة وظيفة ترتبط بالنشاط العادى والدائم للمشروع؛
- 2- إبرام عقد عمل محدد المدة فى غير الحالات المحددة قانوناً؛
- 3- إبرام عقد عمل محدد المدة فى إحدى الحالات التى حظر المشرع إبرامه فيها؛
- 4- عدم تحديد مدة العقد منذ إبرامه، أو حد أدنى لمدته؛
- 5- عدم إحترام الأحكام الاتفاقية المتعلقة بمدة عقد العمل محدد المدة؛
- 6- عدم كتابة عقد العمل محدد المدة، أو عدم تحديد سببه؛
- 7 - عدم إرسال نسخة من العقد للعامل خلال يومين من تاريخ تعيينه؛
- 8- منح العامل بعقد عمل محدد المدة أجراً يقل عن أجر العامل فى نفس المشروع بعقد عمل غير محدد المدة، ويحمل نفس المؤهلات ويشغل وظيفة مماثلة؛
- 9- مخالفة الأحكام المتعلقة بامتداد عقد العمل محدد المدة للعامل المعرض للإشعاع؛
- 10- تجديد عقد العمل محدد المدة بالمخالفة للأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لتجديد العقد محدد المدة؛
- 11- مخالفة الأحكام القانونية أو الاتفاقية المتعلقة بتعاقب عقود العمل محددة المدة بشأن نفس الوظيفة.

<sup>(1)</sup>D'art. L. 1248-1 à art L. 1248-11 C. trav.

ويبين مما سبق اتساع نطاق التجريم، وتقع الجريمة بمجرد ارتكاب صاحب العمل المخالفة، دون تطلب إثبات وجود تعمد من جانبه.

## **المطلب الثاني**

### **الجزء المدني: إعادة تكييف العقد**

لا تُعد إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كجزء يقع على صاحب العمل حال مخالفته لبعض الأحكام المنظمة للعقد محدد المدة هي حالة إعادة التكييف الوحيدة للعقد، بل توجد حالات أخرى لإعادة تكييف العقد، ورغم أن الأخيرة ليست جزءاً، إلا أن دراستها تبدو ضرورية لتحديد نطاق إعادة تكييف العقد كجزء، ولتجنب الخلط بينهم، ومن ثم سندرس على التوالي الحالات المختلفة لإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة (الفرع الأول)، وإعادة تكييف العقد كجزء (الفرع الثاني).

### **الفرع الأول**

#### **الحالات المختلفة لإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة**

قد يقوم القاضى بإعادة تكييف عقد العمل محدد المدة واعتباره عقد غير محدد المدة، في إطار أدائه لمهمته في تفسير العقد (الغصن الول)، وقد يعيد تكييفه بعد انتهاء العقد (الغصن الثاني).

### **الغصن الأول**

#### **تفسير القضاء للعقد وإعادة تكييفه**

من المبادئ المستقرة أن القاضى لا يتقيد في تكييفه للعقد بالوصف الذى يسبغه المتعاقدان عليه، بل أن المناطق في تكييف العقد هو بما عناه المتعاقدان دون الاعتداد بما أطلقاه عليه من تسمية<sup>(1)</sup>، فالتكييف الصحيح للعقد هو مهمة

(1) نقض مدنى - الطعن رقم 15487 لسنة 77 ق - جلسة 26 أكتوبر 2008 - سابق الإشارة إليه.

القاضي<sup>(1)</sup>، فهو تفسير لإرادة الطرفين لإنزال حكم القانون على العقد، وعلى ذلك فللقاضي أن يعتبر العقد غير محدد المدة، ولو وصفه طرفاه بأنه محدد المدة طالما أن ظروف الواقع تكشف عن تخلف هذا الوصف فيه<sup>(2)</sup>، وبذلك يُعيد القاضي تكييف العقد ليسبع عليه التكييف القانوني الصحيح، فعلى سبيل المثال إذا اعتبر الطرفان العقد محدد المدة، مع إعطاء مكنة الإنهاء المبتسر لأي من طرفيه أو كليهما يعد عقد غير محدد المدة رغم النص فيه على تاريخ انتهائه<sup>(3)</sup>.

ويجوز لأي من طرفي العقد أن يطلب من القاضي إنزال التكييف القانوني الصحيح بالعقد وتحديد ما إذا كان العقد - وفقاً للبنود الواردة فيه - يعد محدد المدة أم غير محدد المدة.

## الفصل الثاني

### إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة بعد انتهاء مدته

إذا استمرت العلاقة التعاقدية بعد انتهاء عقد العمل تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، وإعادة تكييفه لعقد غير محدد المدة تتم في هذه الحالة بصورة تلقائية<sup>(4)</sup>. وترتكز إعادة تكييف العقد في هذه الحالة على امتداد العمل بالعقد بعد انتهاء مدته، فهي تأخذ الإرادة المشتركة لطرفي العقد في الاعتبار والمتمثلة في عدم الاعتداد بانتهاء المدة الأصلية المتفق عليها للعقد، وإعادة التكييف هنا مجرد

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 19 mai 1998, Bull. civ. V, n° 267.

<sup>(2)</sup>د. حسين كيرة - مرجع سابق - ص 735.

<sup>(3)</sup>PELISSIER (J.), LYON-CAEN (A.) JEAMMAUD (A.) et DOCKES (E.) «Les grands arrêts du droit du travail», Dalloz Paris, 3<sup>e</sup> éd, 2004, p. 149, n° 37, Cass. soc 16 déc. 1998, Dr. soc. 1999, p. 285, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 5 juill. 1995, D. 1996, 280, note MOULY, Cass. soc. 27 mars 1991, Bull. civ. V, n° 154.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 31 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 626, Cass. soc. 17 déc. 1985, Bull. civ. V, n° 621, POULAIN (G.) «La réforme du contrat de travail à durée déterminée», Dr. soc. 1982, pp. 356 et s. LYON-CAEN (A.), op. cit., pp. 5 et s., PÉLISSIER (J.) «Travail à durée limitée et droits des salariés», op. cit., pp. 17 et s.



تكييف لعلاقة العمل الجديدة، وإسباغ التكييف القانوني الصحيح عليها، فالعقد الأول الذي انتهت مدته يظل محتفظاً بطبيعته كعقد عمل محدد المدة ولا يُعاد أو يتغير تكييفه، وفيما عدا التغيير المتعلق بتحول العقد لعقد غير محدد المدة، فإن العقد يستمر بنفس شروطه الأصلية<sup>(1)</sup>. ولكل من صاحب العمل والعامل أن يطلب من القضاء إعادة تكييف العقد في هذه الحالة<sup>(2)</sup>، وعلى ذلك إذا كانت طبيعة العقد وليست صحته هي محل النقاش فإن صاحب العمل شأنه شأن العامل يستطيع أن يطلب من القاضي حسم هذا النقاش<sup>(3)</sup>، ويجوز للقاضي أن يحكم به من تلقاء نفسه<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني إعادة تكييف العقد كجزاء

اعتبر قانون العمل الفرنسي إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة واعتباره عقداً غير محدد المدة جزءاً يُوقع على صاحب العمل حال مخالفته للأحكام الموضوعية (العصن الأول)، وبعض الأحكام الشكلية (العصن الثاني) للمنظمة لعقود العمل محددة المدة، وقرر المشرع أن للعامل وحده التمسك بإعادة التكييف كجزاء (العصن الثالث)، وإن كان اعترف للمنظمة النقابية بدور فاعل في هذا المجال (العصن الرابع)، وسنتناول على التوالي الموضوعات السابقة، ثم نختم هذا الفرع ببيان أثر إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كجزاء (العصن الخامس).

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 5 janv. 1995, D. 1995, IR 191.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 22 juin 1993, D. 1993, J., 592, note ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

<sup>(3)</sup>AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 326, n° 254, et Cass. soc. 19 mai 1998, RJS 7/1998, n° 830, Cass. soc. 24 févr. 1998, Bull. civ. V, n° 98, Cass. soc. 22 juin 1993, D. 1993, 592, note ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 19 mai 1998, RJS 7/1998, n° 829.

## الغصن الأول

### إعادة تكييف العقد كجزاء على مخالفة القواعد الموضوعية

أجاز المشرع للعامل أن يطلب من القضاء إعادة تكييف العقد واعتباره عقد غير محدد المدة إذا أبرم لشغل وظيفة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع بصفة دائمة، وكذلك إذا أبرم بالمخالفة للأحكام التي قررها المشرع بشأن حالات إبرام العقد محدد المدة، والحالات التي يحظر فيها إبرامه، وأحكام تحديد مدته، وعدد مرات التجديد، وعدم احترام فترة الانتظار في حالة تعاقب العقود محددة المدة، وكذلك إذا أبرم بالمخالفة للأحكام الواردة في اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق فرع موسع والتي تحدد المدة الإجمالية للعقد محدد المدة والحد الأقصى لعدد مرات التجديد وكيفية حساب مدة الانتظار وحالات الاعفاء منها<sup>(1)</sup>.

واعتبر المشرع - بذلك - أن إبرام عقد عمل محدد المدة بالمخالفة للأحكام الموضوعية المنظمة له يولد قرينة قاطعة على أن العقد غير محدد المدة، ومن ثم لا يُقبل من صاحب العمل إثبات عكسها<sup>(2)</sup>.

## الغصن الثاني

### إعادة تكييف العقد كجزاء على مخالفة بعض الأحكام الشككية

قصر المشرع إعادة تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة على مخالفة بعض الأحكام الشككية فقط وهي عدم كتابة العقد أو عدم تحديد سببه، وقد شدد المشرع - بذلك - الجزاء على صاحب العمل في حالة ارتكابه إحدى هذه المخالفات.

<sup>(1)</sup>Art. L. 1245-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav., ROY-LOUSTAUNAU (CL.) «Réflexions sur le rôle du juge dans la requalification sanction, après la loi du 12 juill. 1990», JCPE, 1991,101.

<sup>(2)</sup>POULAIN (G.) «La présomption de l'article L. 122-3-1 du code du travail relative aux contrats de travail à durée déterminée irréguliers», Dr. soc. 1989, pp. 361 et s., SAVATIER (J.) «La requalification des contrats à durée déterminée irréguliers», op. cit., pp. 407 et s.

وإذا كان المشرع لم يرتب جزاء البطلان على تخلف كتابة عقد العمل محدد المدة أو عدم تحديد سببه، إلا أنه وضع قرينة قاطعة مؤداها أن العقد غير المكتوب عقد غير محدد المدة، فقد نص صراحة على أن «عقد العمل محدد المدة يكون مكتوباً ويتضمن تعريفاً محدداً لسببه وإلا اعتُبر مبرماً لمدة غير محددة»<sup>(1)</sup>. ولا يستطيع صاحب العمل دحض هذه القرينة بتقديم دليل على وجود عقد عمل شفهي مبرم لمدة محددة<sup>(2)</sup>، وعلى ذلك تُعد هذه المتطلبات الشكلية شروطاً لتكييف العقد كعقد مُحدد المدة، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه إذا لم يُكتب العقد عند إبرامه فإنه يكون غير مُحدد المدة بصفة قاطعة ونهائية<sup>(3)</sup>. ويقع عبء إثبات وجود عقد العمل على من يدعى ذلك<sup>(4)</sup>، وعلى من يدعى صورية عقد العمل إثبات ذلك<sup>(5)</sup>.

وقد أكدت محكمة النقض أن الالتزام بكتابة عقد العمل محدد المدة وتوقيعه من الطرفين يتعلق بالنظام العام، ويؤدي إغفاله إلى إعادة تكييف العقد - بناء على طلب العامل - واعتباره عقد غير محدد المدة، إلا أن الاحتيايل يفسد كل شيء فإذا رفض العامل عمداً توقيع عقد العمل بقصد الاحتيايل والإفادة من إعادة تكييف العقد، واعتباره عقد غير محدد المدة لا يعاد تكييف العقد في هذه الحالة، ويظل محتفظاً بطبيعته كعقد عمل محدد المدة<sup>(6)</sup>.

<sup>(1)</sup>Art. L. 1242-12, 1<sup>er</sup> al. C. trav., Cass. soc. 8 oct. 1987, Bull. civ. V, n° 538, Dr. soc. 1989, p. 361, note POULAIN.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 12 nov. 1997, Bull. civ. V, n° 362, Dr. soc. 1998, p. 75, obs. JEAMMAUD, Cass. soc. 21 mai 1996, Bull. civ. V, n° 190.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 10 oct. 1995, liaisons sociales 1995, légis, n° 7364, p. 13.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 21 juin 1984, D. 1984, IR, 465.

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 7 janv. 1997, Dr. soc. 1997, p. 310, obs. COUTURIER (G.), Cass. soc. 18 juin 1996, Bull. civ. V., n° 245, Cass. soc. 24 mars 1993, RJS 1993, p. 290, n° 481.

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 16 mars 2022, n° 20-22-676, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045421868? is Suggest=true, Cass. soc. 30 nov. 2016, n° 15-23-906, 15-23-906, 15-23-907, 15-23-908, 15-23-909, www.legifrance.gouv.fr/ juri/id/JURITEXT 000033530989, Cass. soc, 24 mars 2010, n° 08-45.552, Bull. civ. V, n° 74. في ، العقد غير أن على قرينة بسيطة الكتابة تعتبر تخلف النقض محكمة مرحلة سابقة كانت Cass. soc. 23 mars 1989, Bull. civ. V, n° 145.

وإذا لم يتضمن العقد توقيع العامل، فلا يمكن اعتباره أنه أبرم كتابة، ومن ثم يتعين اعتباره غير محدد المدة<sup>(1)</sup>، والسبب المذكور في العقد هو الذي يحدد نطاق المنازعة في حالة النزاع حول تكييف العقد، فلا يستطيع القاضي الاعتداد بسبب مختلف عن ذلك الوارد بالعقد<sup>(2)</sup>.

وينبنى على ما سبق أن المشرع لم يرتب على إغفال ذكر البيانات المتطلب قانوناً وجودها في العقد نتيجة واحدة، بل فرق بين البيانات ذات الطابع الجوهري أو الأساسى وغيرها من البيانات، فبعض البيانات المتطلبة قانوناً ليس له علاقة بالطابع المحدد أو غير المحدد للعقد مثل اسم الاتفاقية الجماعية المطبقة<sup>(3)</sup>، مبلغ الأجر، اسم وعنوان صندوق المعاش التكميلي<sup>(4)</sup>، ومدة فترة الاختبار<sup>(5)</sup>. وبالتالي فإن إغفال ذكر مثل هذه البيانات لا يعاقب عليه إلا إذا سبب ضرراً للعامل<sup>(6)</sup>.

والمجموعة الأخرى من البيانات الإجبارية ترتبط مباشرة بمدى مشروعية اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة، فمن المنطقي أن يترتب على تخلفها إعادة تكييف العقد، ومن ثم لم يرتب المشرع جزاء إعادة التكييف إلا على إغفال الكتابة أو السبب.

ويبدو أن محكمة النقض لم تكن تأخذ بهذه التفرقة في البداية إذ كانت تقرر أن إغفال تضمين عقد العمل البيانات الإلزامية التي تطلبها المشرع، شأنه شأن إغفال كتابة العقد يولد قرينة قانونية مؤداها أن العقد غير محدد المدة، ويبرر إعادة

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 22 oct. 1996, RJS 12/1996, n° 1238.

يلاحظ أن القضاء كان يرى في السابق أن عدم كتابة العقد يولد قرينة بسيطة على أن العقد غير محدد المدة، وكان يمكن دحضها إذا ثبت أن نية الأطراف اتجهت إلى إبرام عقد محدد المدة، وأنهم استوفوا سائر الشروط المتطلبة لإبرامه، ولكن منذ عام 1990 نص المشرع صراحة على أن عدم وجود الكتابة وعدم تضمين العقد تعريف محدد لسببه يؤدي إلى اعتبار العقد قد أبرم لمدة غير محددة.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 4 déc 1996, Dr. soc. 1997, p. 90, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 oct. 1999, Dr. soc. 2000, p. 202, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 28 févr. 2001, n° 98-45. 096, www.legifrance. Gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007415039.

<sup>(5)</sup>PÉLISSIER (J.) et autres «Droit de l'emploi», op. cit., p. 301, n° 860.

<sup>(6)</sup>CA Paris 1<sup>er</sup> juill. 1986, D. 1986, IR 309.

تكييفه<sup>(1)</sup>، وأن عدم ذكر اسم العامل الذي عُين العامل ليحل محله يؤدي إلى اعتبار العقد قد أبرم لمدة غير محددة<sup>(2)</sup>، إلا أن محكمة النقض قد خففت من شدة هذا القضاء في مرحلة لاحقة وبدأت تعتمد التفرقة بين البيانات الإجبارية المتطلب وجودها في عقد العمل محدد المدة حسب أهميتها، فقضت بأن إغفال ذكر الاتفاقية الجماعية المطبقة لا يؤدي إلى إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(3)</sup>. وأن غياب تحديد الوظيفة في عقد العمل محدد المدة في حالة الاعتقاد لا يؤدي إلى إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة إذا كانت الوظيفة التي يشغلها العامل هي حقيقة ذات طابع مؤقت<sup>(4)</sup>.

ويثير هذا القضاء التساؤل حول هل يتعين القول أن إعادة التكييف قاصرة على الحالات المنصوص عليها قانوناً وهي إغفال الكتابة والسبب فحسب، أم تمتد إلى مجموع البيانات الإجبارية، أم - في احتمال ثالث - تقتصر على البيانات التي رتب المشرع على تخلفها إعادة التكييف فضلاً عن تلك المرتبطة بها بصورة مباشرة أي تلك المرتبطة بشروط اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، ويبدو أن الحكم الوارد يؤيد الاتجاه القائل بامتداد جزاء إعادة التكييف على إغفال أي بيان من البيانات المتطلبة قانوناً أياً كان، والواقع أنه من العسير وضع جزاء موحد على إغفال أي بيان من البيانات المتطلبة قانوناً، فبعض هذه البيانات يكون قليل الأهمية، أو ذا فائدة معلوماتية فحسب مثل اسم وعنوان صندوق المعاش

<sup>(1)</sup>Cass, soc. 19 nov. 1987, Bull. civ. V, n° 656, Dr. soc. 1989, p. 361, note POULAIN, Cass. soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, n° 481, Dr. soc. 1989, p. 361, note POULAIN, Cass. crim. 25 févr. 1986, Dr. soc. 1987, p. 407, note SAVATIER (J.).

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 30 avr. 2003, Dr. soc. 2003, p. 712, avis LYON-CAEN (P.), Cass. soc. 6 mai 1997, RJS 6/1997, Dr. soc. 1997, p. 922, note ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

كانت محكمة النقض تقرر، قبل التعديل التشريعي عام 1990 والذي يقضى بجزاء إعادة تكييف العقد حال تخلف كتابة العقد أو بيان سببه، أن إغفال أي بيان من البيانات الإلزامية يُعادل تخلف الكتابة، ومن ثم يبطل إعادة تكييف العقد

Cass. soc. 19 nov. 1987, Bull. civ. V, n° 656, Dr. soc. 1989, p. 367, obs. POULAIN (G.).

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 26 oct. 1999, Bull. civ. V, n° 399, Dr. soc. 2000, p. 202, obs. ROY-LOUSTAUNAU. (C.L)

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 21 sept. 2017, Dr. soc. 2017, p. 1077, obs. MOULY (J.).

الإضافي، وتوجد بيانات جوهرية تكفل الرقابة على احترام الأحكام المنظمة للعقود محددة المدة من جهة ومدى احترام المساواة في المعاملة من جهة أخرى، فإن جزء إعادة التكييف يتعين تقريره إذا كان البيان الغائب هدفه السماح بمراقبة مدى صحة العقد. وقد قرر المشرع أن عدم احترام صاحب العمل للالتزام بإرسال العقد في المدة المحددة قانوناً لا يؤدي بمفرده إلى تكييف العقد بأنه عقد غير محدد المدة، بل يجيز للعامل الحصول على تعويض من صاحب العمل لا يتجاوز أجر شهر<sup>(1)</sup>.

### الغصن الثالث للعامل وحده التمسك بإعادة تكييف العقد

لما كانت الأحكام الخاصة بعقد العمل محدد المدة تُعد خروجاً على القواعد العامة، وُضعت لمصلحة العامل وحمايته، من مخاطر تأقبت الوظائف، وككل جزء ذى طابع حمائي لا يمكن التمسك به إلا من الشخص الذي قُرر لحمايته، فالعامل وحده الذي يملك التمسك بمخالفة صاحب العمل للأحكام الموضوعية أو الشكلية المقررة في هذا الصدد، وقد قضت محكمة النقض بأن الأحكام الخاصة بعقد العمل محدد المدة وضعت لحماية العامل والذي له فقط التمسك بعدم اتباعها<sup>(2)</sup>، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل التمسك بعدم احترام الأحكام المذكورة ليعيد تكييف العقد، وقد قضى بأن الأحكام المنظمة للعقود محددة المدة هدفها حماية العمال، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل أن يستند إلى

<sup>(1)</sup> وقد قضت محكمة النقض في البداية بأن التأخير في تسليم العامل نسخة من عقد العمل محدد المدة يعادل غياب الكتابة، ومن ثم يؤدي إلى إعادة تكييف العقد واعتباره عقد غير محدد المدة، Cass. soc. 17 juin 2005, D. 2005, IR. 1802. وقد بدا هذا الاتجاه لمحكمة النقض متشدداً، لذلك تدخل المشرع بموجب المادة الرابعة من الأمر رقم 1387 لسنة 2017 الصادر في 22 سبتمبر 2017، بشأن إمكانية التنبؤ بعلاقات العمل وأمنها [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388) مقررراً الحكم الوارد بالمتن. Art. L. 1245-1, 2° al. C. trav.

<sup>(2)</sup> Cass. soc. 17 janv. 1996, RJS 3/1996 n° 252, Cass. soc. 7 avr. 1993, D. 1993, IR 115, Cass. soc. 13 févr. 1991, Bull. civ. V, n° 70, Dr. soc. 1991, p. 418, obs. SAVATIER (J.), Cass. soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, n° 481, Dr. soc. 1989, p. 366, obs. POULAIN (G.), D. 1988, somm. 97, obs. BÉRAUD (J.-M.).

إغفال بعض الإجراءات الشكلية المتطلبة قانوناً في إبرام عقد العمل محدد المدة ليطالب إعادة تكييف العقد<sup>(1)</sup>، وقد قرر المشرع هذا الحكم بصورة ضمنية فلم يذكر سوى العامل كمدعى في دعوى إعادة تكييف العقد<sup>(2)</sup>، ولذات الحكمة ولا يستطيع القاضى من تلقاء نفسه الحكم بإعادة تكييف العقد<sup>(3)</sup>.  
وفى جميع الأحوال العامل وحده هو الذي يملك تقدير الوضع الموافق له، فقد يطالب بإعادة تكييف العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة أو يفضل البقاء مرتبطاً بعقد عمل محدد المدة<sup>(4)</sup>.

## الفصل الرابع دور المنظمات النقابية العمالية

أجاز المشرع الفرنسي للمنظمة النقابية التمثيلية في المشروع أن تباشر جميع الدعاوى المتعلقة بالأحكام الخاصة بعقد العمل محدد المدة أمام القضاء لصالح العامل دون حاجة لتوكيل منه<sup>(5)</sup>.  
ويتعين على المنظمة النقابية إخطار العامل بنيتها في رفع الدعوى، وله حق الاعتراض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره<sup>(6)</sup>، وقد قضى - فى هذا الصدد - بأن إخطار المنظمة النقابية العامل بنيتها في رفع الدعوى في ذات يوم رفع الدعوى لا يؤدي إلى عدم قبول الدعوى طالما أن الفترة الزمنية بين إخطار العامل ونظر القاضى للدعوى لا تقل عن خمسة عشر يوماً<sup>(7)</sup>، ويكفى إعلام المنظمة النقابية للعامل وعدم اعتراضه على الدعوى النقابية، فلا يشترط

<sup>(1)</sup>Cass. soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, n° 481.

<sup>(2)</sup>Art. L. 1245-2-2<sup>e</sup> al. C. trav.

<sup>(3)</sup>Cass. soc. 30 oct. 2002, Bull. civ. V, n° 332, Cass. soc. 7 mai 1996, RJS 6/1996, n° 658.

<sup>(4)</sup>Cass, soc. 10 juill. 2002, Dr. soc. 2002, p. 238, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.), Cass. soc. 21 mai 1996, Bull. civ. V, n° 190.

<sup>(5)</sup>Art. L. 1247-1, 1<sup>er</sup> al. C. trav.

<sup>(6)</sup>Art. L. 1247-1, 2<sup>e</sup> al. C. trav.

<sup>(7)</sup>Cass. soc 1<sup>er</sup> févr. 2000, Bull. civ. V, n° 52, Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2000, Bull. civ. V, n° 53.

أن يبدي موافقته الصريحة على تحرك النقابة. وللعامل التدخل في الدعوى في أى حالة كانت عليها الدعوى والتنازل عنها<sup>(1)</sup>.

وإذا رفض العامل دعوى النقابة، فليس للأخيرة صفة في طلب إعادة تكييف العقد لمصلحة العامل، إلا أن لها المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي وقعت للمصلحة الجماعية للمهنة من جراء مخالفة صاحب العمل للأحكام المنظمة لعقود العمل محددة المدة، فقد قضى بأن مخالفة الأحكام المتعلقة بالعقود محددة المدة إذ تقلل من إمكانية توظيف العمال بصفة دائمة من شأنها أن تسبب ضرراً للمصلحة الجماعية للمهنة<sup>(2)</sup>.

ويبدو أن محكمة النقض تقبل طلب المنظمات النقابية إعادة تكييف العقود محددة المدة المخالفة إلى عقود غير محددة المدة استناداً إلى الفائدة التي يحملها الحكم باعتبار العقود غير محددة المدة من فائدة للنشاط النقابي، وعلى الأخص بشأن تحديد عدد عمال المشروع<sup>(3)</sup>، فالعمال بعقود محددة المدة يتم حساب عددهم بطرق خاصة ضمن عمال المشروع<sup>(4)</sup>، وبالتالي فإن المشروع الذي يعمل به عدد كبير من العمال بعقود محددة المدة قد لا يحق للعمال فيه نتيجة لذلك اختيار مندوب نقابي، أو ممثل نقابي، ففي مثل هذه الحالة لا تطلب المنظمة النقابية - قضاء - إعادة تكييف العقد لمصلحة العامل المعنى، إذ ليس لها صفة في هذا الصدد، وإنما تطلب من المحكمة أن تعتبر العقد محدد المدة المخالف عقد غير محدد المدة، مما يسمح بالوصول لعدد العمال المسموح به قانوناً لأداء بعض المهام النقابية، وممارسة بعض الاختصاصات مثل تعيين مندوب نقابي أو ممثل نقابي أو إجراء انتخابات.

(1) Art. L. 1247-1, 3° al. C. trav.

(2) Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-22-250 p, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032313373](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032313373) Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-23-276 p, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032313339](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032313339)

(3) Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 14-13.712, Bull. civ. V, n° 296.

(4) Art. L. 1111-2 C. trav.



## الفصل الخامس

### أثر إعادة تكييف العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كجزاء

لا تؤدي إعادة تكييف العقد إلى عودة العامل للعمل في المشروع، وإنما تؤدي إلى اعتبار وصول عقد العمل محدد المدة إلى نهايته إنهاء للعقد بدون سبب حقيقي وجدى مع عدم احترام إجراءات الإنهاء<sup>(1)</sup>.

وإذا استجاب القضاء لطلب العامل بإعادة تكييف العقد محدد المدة لعقد غير محدد المدة لمخالفة صاحب العمل للأحكام الموضوعية أو بعض الأحكام الشكلية المنظمة للعقد محدد المدة، على التفصيل السابق بيانه، فإنه يحكم على صاحب العمل بتعويض العامل بما لا يقل عن أجر شهر، يُقدر بإجمالى آخر أجر شهري حصل عليه العامل، ويضم الأجر الأساسى وملحقات الأجر<sup>(2)</sup>، وذلك دون المساس بالأحكام الخاصة بإنهاء عقود العمل غير محددة المدة<sup>(3)</sup>، وللمحكمة والقضاء على صاحب العمل بالتعويض المذكور من تلقاء نفسها دون حاجة لأن يطالب به العامل<sup>(4)</sup>.

وإذا كيف القاضى عدة عقود محددة المدة متعاقبة كعقد غير محدد المدة، فإنه يحكم بتعويض واحد لا يقل عن أجر شهر<sup>(5)</sup>، لأن إعادة التكييف لا تعنى اعتبار كل عقد من العقود المتعاقبة غير محدد المدة، وإنما تعنى أن مجموع هذه العقود يُكون علاقة عمل واحدة غير محددة المدة، أى أن المدة الإجمالية لهذه العقود هي مدة غير محددة<sup>(6)</sup>، وفى حالة تغير صاحب العمل فإن

<sup>(1)</sup>MAZEAUD (A.), op. cit., p. 284, n° 471.

<sup>(2)</sup>Cass. soc. 17 juin 2005, RJS 2005, p 595, n° 812, Cass. soc. 10 juin 2003, Bull. civ. V, n° 190.

<sup>(3)</sup>Art L. 1245-2, 2° al C. trav.

<sup>(4)</sup>Cass. soc. 30 mars 2005, D. 2005, IR. 985, Cass. soc. 28 nov. 2000, Bull. civ. V, n° 390, Cass. soc. 19 janv. 1999, Bull. civ. V, n° 27, Dr. soc. 1999, p. 401, obs. SAVATIER (J.).

<sup>(5)</sup>Cass. soc. 25 mai 2005, D. 2005, 2860, note BOUCRIS-MAITRAL (G.).

<sup>(6)</sup>Cass. soc. 25 mai 2005, D. 2005, p. 2861, note BOUCRIS-MAITRAL (G.).

تعويض إعادة التكييف يقع على عاتق صاحب العمل الذي أبرم العقد، إذ أن الحق فيه يولد منذ إبرام العقد بالمخالفة للشروط والمتطلبات القانونية<sup>(1)</sup>. وإذا صدر الحكم بإعادة تكييف العقد أثناء سريان العقد فإنه يصبح غير محدد المدة، ولا يستطيع صاحب العمل التمسك بتاريخ الانتهاء المتفق عليه لإنهائه، وقد قُضى في هذا الصدد بأنه إذا صدر حكم بإعادة تكييف العقد، فإن إنهاء العقد في وقت لاحق على إعلان هذا الحكم بسبب انتهاء مدة العقد المتفق عليها في العقد محدد المدة يكون إنهاءً بدون سبب حقيقي وجدى<sup>(2)</sup>، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً عن إنهاء العقد بدون سبب حقيقي وجدى، فضلاً عن تعويض إعادة التكييف<sup>(3)</sup>، ولا يستحق تعويض عن الإنهاء المبتسر للعقد أو عن تأقيت الوظيفة<sup>(4)</sup>، إلا إذا كان الأخير قد أدى له بالفعل فيظل محتفظاً به<sup>(5)</sup>.

وإذا حُكم بإعادة تكييف العقد بعد انتهائه، فللعامل طلب الحكم باعتبار الإنهاء - بأثر رجعي - بمثابة قرار يفصله من العمل، وقد قررت محكمة النقض أنه لا يمكن إلغاء قرار الفصل، وللعامل المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي أي الفصل غير المستند لسبب حقيقي وجدى<sup>(6)</sup>، وإذا أنهى صاحب العمل العقد قبل انقضاء مدته وبعد رفع العامل دعوى إعادة التكييف وقبل الحكم فيها، وفي غير الحالات المصرح فيها قانوناً بالإنهاء المبتسر للعقد، فإن محكمة النقض تقرر أنه على صاحب العمل أن يثبت أن قراره بإنهاء العقد تبرره أسباب أجنبية عن معاقبة العامل على ممارسته لحقه في التقاضي<sup>(7)</sup>.

ولا يؤثر استمرار تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته وتحوله إلى عقد غير محدد المدة<sup>(8)</sup> في حق العامل في الحصول على التعويض.

(1) Cass. soc. 7 nov. 2006, D. 2006, IR 2946.

(2) Cass. soc. 18 déc 2013, Bull. civ. V, n° 311, Dr. soc. 2014, p. 290, obs. MOULY (J.), Cass. soc. 25 mai 2005, D. 2005, p. 2861, note BOUCRIS-MAITRAL (G.).

(3) Cass. soc. 25 mai 2005, précité.

(4) Cass. soc. 2 juin 1999, n° 97-44. 723, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007403316.

(5) Cass. soc. 9 mai 2001, Dr. soc. 2001, p. 925, obs. ROY-LOUSTAUNAU (CL.).

(6) Cass. soc. 13 mars 2001, n° 99-45735, Bull. civ. V, n° 87.

(7) Cass. soc. 6 févr. 2013, n° 11-11.740, Bull. civ. V, n° 27, Dr. soc. 2013, p.415, obs. MOULY (J.).

(8) Cass. soc. 9 mars 1999, Bull. civ. V, n° 102.

وإذا عمد صاحب العمل، بعد إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة، إلى عدم مد العامل بالعمل، وعدم دفع الأجر، فإنه يكون مسئولاً عن إنهاء العقد، ويكيف الإنهاء بأنه فصل، ولا يجوز للعامل في هذه الحالة المطالبة بإعادته للعمل، إذا لم يوجد نص يقرر ذلك<sup>(1)</sup>.

وأوجب المشرع على قاضي الموضوع الحكم في دعوى إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة خلال شهر، إلا أن هذا الميعاد ميعاد تنظيمي لا يترتب على عدم احترامه بطلان الحكم<sup>(2)</sup>.

---

<sup>1</sup> (Cass. soc. 30 oct. 2002, Bull. civ. V, n° 329.

<sup>(2)</sup> Cass. soc. 8 déc. 2004, Bull. civ. V, n° 323.

## **مبحث ختامي**

### **نحو نظرية لعقد العمل محدد المدة في قانون العمل المصري**

### **منظور مستقبلي**

### **(المعوقات - سبل التغلب عليها)**

اعتبر المشرع المصري عقد العمل في البداية - شأنه شأن قرينه الفرنسي - عقداً كسائر العقود، وكان يُسمى عقد إجارة الأشخاص، وكانت تحكمه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، ويعول فيه علي إرادة الطرفين في نطاق الأحكام المنظمة للعقود المدنية بوجه عام<sup>(1)</sup>، فلم يكن لعقد العمل ذاتية خاصة، ولم يلتفت المشرع آنذاك لاختلال التوازن بين طرفي علاقة العمل، ووجوب إسباغ حماية خاصة على العامل.

ومع تطور الفكر الإنساني، ومن ثم تطور النظرة للعامل، وهجر فكرة أنه لا يعدو أن يكون آلة كغيره من الآلات ظهرت قوانين العمل، وتميزت بطابعها الحمائي للعامل وحرصها على استقرار علاقات العمل وحماية العامل، لذلك حرص قانون العمل على أن تكون معظم أحكامه من النظام العام الاجتماعي، تتضمن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين أن يحصل عليها العامل، ولا يمكن النزول عنها، وأى انتقاص منها يعتبر باطلاً، ويجوز - على العكس - الاتفاق على زيادتها، وحرصاً على استقرار علاقات العمل توسع المشرع في حالات وقف عقد العمل، واعتبر علاقة العمل قائمة بين العامل والمنشأة، وليس بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم قرر - خروجاً على القواعد العامة - أنه في حالة تغير صاحب العمل تظل عقود العمل التي أبرمها سارية مع صاحب العمل الجديد، ونظم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، ووضع له العديد من الضوابط الشكلية والموضوعية التي تحد منه فلا يلجأ إليه إلا حين يصبح الخيار الوحيد المتاح من جهة، ولا يتعسف في استخدام حق الإنهاء من جهة أخرى.

(1) خصص كل من التقنين المدني المصري المختلط الصادر سنة ١٨٧٦، والأهلي الصادر سنة 1883 خمس مواد لعقد إجارة الأشخاص وهي المواد (من 489 إلى 493 مختلط)، و(من 401 إلى 405 أهلي)، وتناولت مادتان منهم مدة العقد، ومادتان فسخته، والمادة الأخيرة خصصت للأجرة.

واستقرار العامل وظيفياً يخلق لديه شعوراً إيجابياً بالانتماء لعمله، والثقة بالاستدامة وصوره حقوقه وتأمين مستقبله، ويمنحه الطمأنينة والاستقرار النفسي أثناء أدائه لعمله، مما يمثل حافزاً قوياً له لتطوير مهاراته وتحسين أدائه، وينعكس ذلك حتماً على العمل بالمشروع ككل، فمنظومة العمل بأكملها تتأثر بالجانب النفسي للعمال<sup>(1)</sup>.

وميل الإنسان للاستقرار هو ميل فطري، وقد قسم عالم النفس الأمريكي أبراهام ماسلو<sup>(2)</sup> الاحتياجات البشرية إلى خمس مستويات في شكل هرمي، يتعين تلبية الاحتياجات في قاعدة الهرم ليتسنى للإنسان تلبية الاحتياجات الأعلى والوصول لقمة الهرم، ويأتي الاحتياج للأمان في المرتبة الثانية من احتياجات الإنسان بعد الاحتياجات الفسيولوجية مثل (الغذاء - الماء... إلخ)، ومن مظاهر الأمان التي ذكرها ماسلو والتي يسعى الإنسان دائماً لتحقيقها الأمان في الوظيفة التي يشغلها<sup>(3)</sup>.

ويضمن عقد العمل محدد المدة للعامل مورد رزقه واستقراره في العمل طوال مدته المتفق عليها، إذ الأصل أن يظل سارياً ملزماً لطرفيه لحين انتهاء مدته، والاستقرار الذي يوفره العقد محدد المدة للعامل لا يتوافر في العقد غير محدد المدة الذي يمكن إنهاؤه في أي وقت إذا توافر المبرر المشروع و الكافي مع إتباع الإجراءات الشكلية المقررة.

وتوفير العقد محدد المدة الاستقرار للعامل ليس هو الميزة الوحيدة له، بل له مزايا ودور هام على المستوى الوطني وبالنسبة لصاحب العمل والعمال.

وعلى المستوى الوطني و بالنسبة للعمال تلعب عقود العمل محددة المدة دوراً فاعلاً لحل مشكلة البطالة، فيُعد تشغيل العمال العاطلين بعقود عمل محددة المدة حلاً مؤقتاً لمشكلة تعطلهم عن العمل، إلى أن تتاح لهم فرصة عمل دائمة، فالبطالة تؤثر تأثيراً سلبياً على العامل المتعطل، إذ تحرمه من مصدر دخله،

(1) معهد الإدارة العامة بالبحرين «الأمن والاستقرار الوظيفي

[www.bipa.gov.bh/job\\_security](http://www.bipa.gov.bh/job_security).

(2) Abraham MASLOW (1908-1970).

(3) صابرين السعو «شرح هرم ماسلو» [www.mawdoo3.com](http://www.mawdoo3.com) آخر تحديث 13 أكتوبر

2016، ويكيبيديا «تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات»

[www.ar.m.wikipedia.org](http://www.ar.m.wikipedia.org)

وتصيبه بالإحباط، فضلاً عن أنها إهدار لعائد التعليم والتكوين لسنوات، وإهدار لأحد عوامل الإنتاج الثلاثة<sup>(1)</sup>.

وتضمن عقود العمل محددة المدة لصاحب العمل الاحتفاظ بعماله ذوى الخبرة والمهارة طوال المدة المحددة للعقد، فضلاً عن أنها تمنحه مرونة هائلة في إدارة منشأته وتحديد حجم العمالة فيها، ومدد عمل العمال بما يتواءم مع احتياجاتها الفعلية تبعاً لدورات الإنتاج والمواسم وفترات زيادة أو انخفاض الطلب، ومع الظروف الاقتصادية على المستوى الوطنى وتلك الخاصة بالمنشأة.

وتقدم عقود العمل محددة المدة ميزة واضحة للعامل وصاحب العمل معا عندما يبرم صاحب العمل عقد محدد المدة ليحل بموجبه عامل محل عامل غائب، مما يسمح لصاحب العمل بالاحتفاظ بالعامل الغائب في العمل، وقد يكون ذا خبرة و مهارة، مع عدم تأثر سير العمل بغيابه، ويحفظ للعامل عمله لحين عودته.

ينبنى على ما سبق أن عقود العمل محددة المدة تحمل العديد من المزايا للعامل وصاحب العمل وللاقتصاد الوطنى، ولا يمكن تجاهل أهميتها أو إنكار الدور الذي يمكن أن تؤديه، فوجودها ضرورة لا غنى عنها فى عالم العمل، إلا أنه لا يمكن - فى ذات الوقت - تجاهل أنها تمثل خطورة على مستقبل العامل، وتحمل بين طياتها عدم استقرار لوضعه الوظيفي ولمورد رزقه على المدى المتوسط أو البعيد تبعاً لمدة العقد.

وإطلاق استخدام عقود العمل محددة المدة بدون ضوابط واعتبارها نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل يفتح الباب على مصراعيه أمام أصحاب الأعمال للتحايل: فيبرم صاحب العمل عقد محدد المدة بينما لا تتجه نيته حقيقة إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يهدف بإبرامه إلى عدم الالتزام بأحكام إنهاء العقد غير محدد المدة، ويظل العقد يُجدد عدد لا نهائى من المرات، فيكون فى حقيقته عقد غير محدد المدة اتخذ من العقد محدد المدة ستاراً، فتكرار التجديد

(1) د. إبراهيم عوض (تحرير) «نحو سياسة للتشغيل في مصر» - مكتب العمل الدولى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 2007 - ص9.

يجعل الأجل في العقد وهمياً، ويكون العقد في الواقع غير محدد المدة<sup>(1)</sup>، يؤدي العامل بموجبه عملاً دائماً يرتبط بالنشاط العادي والدائم لصاحب العمل، ومن ثم قد يقضى العامل سنوات في خدمة صاحب العمل بموجب عقد محدد المدة يتجدد باستمرار وربما تلقائياً، لعدد غير محدود من المرات، ثم يستخدم صاحب العمل حقه في عدم تجديد العقد، فيفقد العامل عمله، ومورد رزقه دون أية حقوق له أو مسؤولية على صاحب العمل، وقد يكون في مرحلة سنوية يتعذر معها حصوله على فرصة عمل جديدة ملائمة.

وينبغي على ما سبق وجوب تنظيم عقود العمل محددة المدة باعتبارها استثناء على الأصل العام وهو العقود غير محددة المدة، فلا يكون اللجوء إليها إلا في حدود هذا الاستثناء، ومن ثم يتعين تحديد حالات إبرامها، ومدتها القصوى الأصلية والمجددة، وحقوق العمال خلال مدة سريانها وعند انتهائها، ووضع قواعد لتعاقبها سواء بشأن نفس الوظيفة أو نفس العامل.

واعتبر المشرع المصري عقود العمل محددة المدة وسيلة عادية طبيعية لتنظيم علاقات العمل، ومن ثم يجوز - وفقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - استخدامها دون قيد أو شرط، ولم يضع المشرع - كذلك - حداً أقصى لمدتها أو لعدد مرات تجديدها، ومن العسير قبول ترك اختيار نمط عقد العمل لطرفي علاقة العمل استناداً للحرية التعاقدية، وأن العقد شريعة المتعاقدين، لاختلال التوازن بين مركزي طرفي علاقة العمل، فعلمياً أحد طرفي علاقة العمل (صاحب العمل) يُملئ إرادته على الطرف الآخر (العامل) الذي قد يدفعه ارتفاع معدلات البطالة، وقلة فرص العمل إلى القبول بشروط صاحب العمل راغماً، ومن ثم فإن استخدام عقود العمل محددة المدة يكون رهيناً بإرادة صاحب العمل مما يمثل غيباً لحقوق العمال.

وانتبه مشروع قانون العمل لوجوب أن يكون العقد محدد المدة استثناء وليس نمطاً عادياً لتنظيم علاقات العمل، فوضع بعض الأحكام التي تحدد نطاقه، لكنها أحكام متفرقة ومحدودة للغاية، فلم يقدم تنظيمًا شاملاً متكاملًا له، بل نظمته بصورة جزئية ينقصها الكثير.

(1) على العريف «شرح تشريع العمل في مصر - الجزء الأول» - القاهرة - الطبعة الثانية 1955 - ص 301.

وإذا كان يمكن التماس بعض العذر للمشرع في تنظيمه لعقد العمل محدد المدة على هذا النحو عام 2003، إلا أنه من العسير وجود مبرر لمشروع قانون العمل الذي يُعد حالياً يجعله لا ينظم العقد محدد المدة تنظيمياً متكاملًا يوازن بين مصالح أصحاب الأعمال والعمال.

وهذا التنظيم ضرورة لا غنى عنها في مصر، إذ مازالت في مرحلة التحول الاقتصادي، وهي مرحلة تتسم غالباً باضطراب سوق العمل<sup>(1)</sup>، وقد كانت سياسات التشغيل - في مصر - في الماضي تهدف إلى التكافل الاجتماعي وتحقيق أهداف ومكاسب سياسية واجتماعية<sup>(2)</sup>، إلا أن في ظل اقتصاديات السوق يُترك الأمر للعرض والطلب والتفاوض بين أطراف الإنتاج، ولا يمكن تجاهل دور الدولة في هذا الشأن أو التقليل من أهميته، فلا يُقبل انسحابها انسحاباً تاماً من هذا المجال، وترك الأمر برمته لأطراف الإنتاج لعدم توازن أو حتى تقارب مركزيهما في ظل ضعف المنظمات النقابية العمالية الذي لا تخطئه عين من جهة، والاختلال في سوق العمل في مصر بين العرض والطلب وارتفاع معدلات البطالة من جهة أخرى.

ويؤثر اختلال سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة - بلا شك - في قدرة العمال فرادى وجماعات على التفاوض مع أصحاب الأعمال: فقد يقبل العامل شروط عمل مجحفة بالنسبة له، لم يكن ليقبلها في الظروف العادية، كبديل عن البطالة، كأن يقبل العمل بعقد عمل محدد ذي مدة قصيرة، يجدد تلقائياً لعدد غير محدد من المرات ليتقاضي حالة البطالة أو ينهيها، وقد تدفع معدلات البطالة المرتفعة المنظمات النقابية العمالية لقبول شروط وظروف عمل جماعية قد لا تقبلها في الظروف العادية، وقد يصبح جل اهتمامها الحفاظ على الحقوق

(1) يرى جانب من الكُتاب أن العرض في سوق العمل يكون للوظائف من جانب أصحاب الأعمال، بينما الطلب يكون من جانب العمال، أي طلب وظائف أو فرص عمل، بينما ذهب جانب آخر - بحق - إلى أن العرض يكون من جانب العمال (عرض العمل)، والطلب يكون من جانب أصحاب الأعمال (طلب أيدي عاملة)، فالعرض هو عرض قوى العمل من جانب العمال، والطلب هو طلب قوى العمل من أصحاب الأعمال، د. محمد حلمي مراد - مرجع سابق - ص 145 - هامش 2.

(2) د. عماد مصطفى العتال «الخصخصة وآثارها على العمالة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة 2006 - ص 88.



الحالية للعمال أوروبياً القبول بتراجع منظم لها<sup>(1)</sup>، وعلى ذلك فإن انسحاب الدولة من الميدان تماماً سيجعل العمال يتحملون بمفردهم آثار التحول الاقتصادي بما تحمله من أعباء اجتماعية جديدة تلقى على كواهلهم وشروط عمل مجحفة ونقشى البطالة.

وتنظيم عقود العمل محددة المدة تنظيمياً متوازناً واقعياً يضمن حقوق العمال والمرونة التي ينشدها أصحاب الأعمال على السواء أمر لا غنى عنه في مصر، ويتعين على المشرع تحديد الحالات التي يجوز فيها إبرام عقود عمل محددة المدة، ووضع حد أقصى لمدتها الأصلية والمجددة، وحد أقصى لعدد مرات التجديد، واعتبارها غير محددة المدة تلقائياً إذا تجاوزت المدة القصوى أو عدد مرات التجديد، وتنظيم إبرام العقود المتعاقبة سواء مع نفس العامل أو بشأن نفس الوظيفة حتى لا تستخدم وسيلة للتحايل على أحكام العقد محدد المدة، فضلاً عن تطلب كتابة العقد وتحديد مدته أو العمل الذي يُبرم العقد لإنجازه.

ويتعين أن تقوم الدولة والمنظمات النقابية العمالية بالأدوار المنوطة بها لضمان تنفيذ الأحكام التشريعية الخاصة بالعقود محددة المدة، وإلا أصبحت الأخيرة مجرد مواد في قانون العمل لا يلتفت إليها ولا تجد تطبيقاً عملياً حقيقياً.

### أولاً: دور الدولة<sup>(2)</sup>

للدولة دور هام من شأنه المساهمة بفاعلية في التغلب على المعوقات التي تحول دون وضع عقود العمل محددة المدة في إطارها الطبيعي فلا تستخدم وسيلة لبخس العمال حقوقهم والجور عليهم، ودور الدولة - في هذا الصدد - يتخذ عدة محاور على النحو التالي:

#### - العمل على إصلاح اختلالات سوق العمل

والاختلال في سوق العمل يتخذ مظهرين: تفاوت عددي و تفاوت في المهارات، أما التفاوت العددي فيتمثل في زيادة العرض من قوى العمل بصورة كبيرة عن الطلب على العمالة من جانب أصحاب الأعمال، ويتعين على الدولة العمل على خلق الطلب على العمل من خلال:

(1) د يوسف إلياس «مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين» - منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - العدد الحادي عشر 1995 - ص 48.

(2) راجع في ذلك د. إبراهيم عوض - مرجع سابق - ص 17 وما بعدها.

- **تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، فهذه المشروعات هي الأكثر خلقاً لفرص العمل من المشروعات الكبيرة، فالنمو في حد ذاته ليس من شأنه خلق فرص عمل بأعداد كافية، فقد يصاحب النمو الاستثمار في مجالات تعتمد على تقنيات الإنتاج كثيفة رأس المال مع مستوى تشغيل منخفض<sup>(1)</sup>، فالمعول عليه لخلق فرص عمل جديدة هو المشروعات كثيفة العمالة، وخير نموذج لها المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

والتفاوت في المهارات يعني أن قوى العمل لا تتمتع بالمهارات الكافية لشغل الوظائف المتاحة، ومن ثم يتعين على الدولة وضع سياسات التشغيل بدقة وواقعية.

### - وضع سياسات التشغيل

تهدف سياسات التشغيل لزيادة فرص العمل وتشغيل السكان في سن العمل، ومن ثم يتعين عند وضعها دراسة سوق العمل بانتظام والوقوف على مستجداته، وتحليل بياناته واتجاهاته، فضلاً عن توقع الاحتياجات المستقبلية، ووضع الوسائل اللازمة للوفاء بها موضع التنفيذ<sup>(2)</sup>، فدراسة سوق العمل وسيلة فعالة لرصد التغيرات وإقرار السياسات المناسبة لمعالجة الاختلالات والاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة<sup>(3)</sup>،

ووضع هذه السياسات ليس حكراً على وزارة العمل فحسب بل يتعين أن يشارك فيه أطراف عديدة معنية بها بصورة مباشرة، فسياسة التشغيل تتأثر بالظروف والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فهي ذات طابع اجتماعي اقتصادي سياسي، ومن ثم لا تؤثر في العمال فحسب، بل في المجتمع بأسره، لذلك يتعين أن يشارك في إعدادها ممثلو كل من العمال وأصحاب الأعمال والحركة التعاونية مع الوزارات المعنية كالقوى العاملة والصناعة والتجارة

(1) مارياسابر بنادي جوى وألينا نسبورفا «نحو سياسة للتشغيل في مصر - نحو توازن جديد بين مرونة سوق العمل وضمن التشغيل في مصر» - تحرير د. إبراهيم عوض - مكتب العمل الدولي - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 2005 - ص 398 - هامش 2.

(2) د. محمد نصر الدين منصور «سياسة الاستخدام وتنمية القوى العاملة» - دار النهضة العربية - القاهرة 1989 - ص 27.

(3) تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي «العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية» - مؤتمر العمل العربي - الدورة الرابعة والعشرون القاهرة - مارس 1997 - ص 186.

والاستثمار والزراعة والتعليم، وبعد وضع سياسات التشغيل الملائمة تعمل الدولة على إعداد القوى العاملة لتلبي احتياجات سوق العمل وذلك من خلال:

### **اصلاح نظام التعليم والاهتمام بالتدريب**

يؤدي إصلاح نظام التعليم إلى الارتقاء بمهارات طالب العمل، ومواكبته للتطور، ومن ثم يقدم التعليم لسوق العمل عاملاً مؤهلاً ذا مهارات، قادراً على المنافسة، في حالة تطوير دائم لذاته، وربط التعليم باحتياجات سوق العمل يساعد على حل مشكلة البطالة، فكل داخل لسوق العمل سيجد العمل الذي يلاءم تخصصه ودراسته ومهاراته.

ويتعين كذلك الاهتمام بالتدريب المستمر والدائم للعمال لاكتساب المهارات وليواكبوا المستجدات في مجال عملهم، ويتعين ربط برامج التدريب بالطلب على القوى العاملة، فالأخير هو الذي يحددها، ويرسم سياساتها، فالطلب في كل قطاع أو مهنة سابق على سياسة التدريب فيها وليس تالياً لها<sup>(1)</sup>، وتبرز الأهمية القصوى للتدريب في المرحلة الحالية لتعويض ضعف النظام التعليمي.

- دعم تفتيش العمل وتغليظ العقوبات على مخالفة أحكام قانون العمل، وتأمين تنفيذها<sup>(2)</sup>

- تشجيع الحركة التعاونية والعمل على انتشار مشروعاتها، والاستفادة منها في تسويق منتجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة

### **ثانياً: دور المنظمات النقابية العمالية**

يتعين على المنظمات النقابية العمالية أن تلتفت للدور الهام المنوط بها القيام به لصالح الطبقة العاملة، وإذا كان العمال في حاجة دائمة لوجود منظمات نقابية تمثلهم وترعى حقوقهم وتدافع عنهم، فإن العمال المصريين أحوج ما يكونوا إليها في هذه المرحلة، فمرحلة التحول هي مرحلة اضطراب في سوق العمل، لن يخفف آثاره الوخيمة على العمال سوى وجود تمثيل قوى لهم يفاوض أصحاب الأعمال بقوة وكفاءة وفاعلية ليحصل على أفضل شروط عمل لهم، ويعاون الدولة في رسم سياسات التشغيل والتعليم، ويساهم في تدريب العمال وإعدادهم لمواجهة التغيرات المتلاحقة في عالم العمل.

(1) د. إبراهيم عوض - مرجع سابق - ص 17.

(2) د. إبراهيم عوض - مرجع سابق - ص 25.

ويقع على عاتق المنظمات النقابية العمالية المصرية مهمة ثقيلة وهي إثبات وجودها والعمل بفاعلية لجذب العمال لعضويتها، وقد يكون من الملائم أن تقيم المنظمات النقابية مؤتمرات ودورات تثقيفية للعمال توضح لهم دورها، وأهدافها، وبرامج نشاطها مما يجتذب العمال لعضويتها، ومن ثم تصبح ممثلة لهم تمثيلاً حقيقياً، وقوة المنظمات النقابية وحسن تنظيمها يعززا من موقفها في مواجهة أصحاب الأعمال، وقيماً قدراً من التكافؤ بين مركزها ومركز أصحاب الأعمال.

### ملاحظة ختامية

إذا كان وضع المشرع المصرى لتنظيم متكامل لعقد العمل محدد المدة يبدو ضرورياً، إلا أنه يتعين ألا يتم بمعزل عن التنظيم التشريعي لعقد العمل غير محدد المدة، بل يتكامل التنظيمان معاً، ليقدماً نظرية واحدة لعقد العمل بنمطيه محدد المدة وغير محدد المدة.

ويجب أن يكون اللجوء إلى العقد محدد المدة محدوداً واستثناءً وأكثر تكلفة، ومن جهة أخرى يتعين أن يحاط بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة بمجموعة من الأحكام الموضوعية والإجراءات الشكلية التي تجعله الخيار الوحيد المتاح الذى يلجأ إليه صاحب العمل حال تعذر استمرار علاقة العمل، وبذلك يكون العقد غير محدد المدة أكثر فائدة للعامل وأكثر ضماناً لاستقراره.



## الخاتمة

يُعد وجود عقود العمل محددة المدة ضرورة لا غنى عنها، ولكن لا ينبغي استخدامها دون أية قيود أو اعتبارها وسيلة عادية لتنظيم علاقات العمل، مما يفتح الباب أمام أصحاب الأعمال للتحايل، وإبرام عقود عمل محددة المدة لشغل وظائف دائمة ترتبط بالنشاط العادي والدائم للمشروع، فيستخدم العقد محدد المدة ستاراً لعقد غير محدد المدة، ليضمن صاحب العمل عدم التزامه بأحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

وقد خطى المشرع والقضاء الفرنسيان خطوات واسعة في هذا الصدد حتى كونا نظرية متكاملة للعقد محدد المدة تجعل استخدام هذا النمط من عقود العمل مقروناً بالاحتياج الفعلي له سواء لمصلحة العامل أو صاحب العمل أو الاقتصاد الوطنى، ونظم إجراءاته الشكلية، فتطلب كتابته وورود بيانات أساسية فيه وإلا اعتبر غير محدد المدة، وحدد مدته الأصلية والمجددة، واعتبر العقد حال تجاوزها غير محدد المدة، ونظم تعاقب العقود محددة المدة، وجعل إعادة التكييف جزءاً لعدم احترام الأحكام الموضوعية وبعض الإجراءات الشكلية المنظمة للعقد محدد المدة، فضلاً عن الجزاء الجنائى وتعويض العامل.

وفى مصر اعتبر المشرع عقد العمل محدد المدة وسيلة عادية لتنظيم عقود العمل، ولم يهتم سوى بتنظيم بعض الجوانب المحدودة فيه، وعلى الأخص تجديده سواء الصريح أو الضمني، ولم يلتفت إلى تنظيم جوانب أخرى فيه لا تقل أهمية - بل ربما تزيد أهميتها - عن تجديد العقد.

وانتبه مشروع قانون العمل - الجارى إعداده - لتنظيم عقد العمل محدد المدة، فأولاه رعاية أكثر من تلك التي أولاها له القانون الحالى، إلا أنه يؤخذ على تنظيمه له أنه غير متكامل، فلم يتناول سوى جوانب محدودة لعقد العمل محدد المدة، وترك الباب على مصراعيه أمام صاحب العمل لإبرام عقود عمل محددة المدة متى شاء، فلم يحدد نطاق إبرام هذه العقود أو مجالاتها أو أسبابها، وغير ذلك من المثالب التي أوضحناها في مواضع متعددة من هذه الدراسة، ومن حسن الطالع أن مشروع قانون العمل مازال في طور الإعداد، ومن ثم مازالت

- أحكامه محل دراسة وتعديل، ونأمل أن يلتفت واضعو المشروع لتنظيم عقود العمل محددة المدة وأن يضعوا في اعتبارهم:
- أن عقد العمل محدد المدة استثناء وليس وسيلة عادية أو طبيعة لتنظيم علاقة العمل.
  - تحديد نطاق وحالات إبرام عقد العمل محدد المدة حصرياً.
  - وضع حد أقصى لمدة العقد الأصلية والمجددة.
  - وضع حد أقصى لعدد مرات تجديد العقد.
  - وضع قيود على إبرام عقود عمل محددة المدة متعاقبة بشأن نفس الوظيفة، أو مع نفس العامل.
  - كتابة العقد وتوضيح الغرض منه ومدته أو العمل الذي أبرم لإنجازه، و اعتباره غير محدد المدة منذ إبرامه إذا لم يكن مكتوباً، و عدم قبول أي وسيلة إثبات أخرى لإثبات أنه محدد المدة.
  - اعتبار العقد غير محدد المدة منذ إبرامه حال مخالفة الأحكام الموضوعية الخاصة بالعقود محددة المدة مثل تجاوز الحد الأقصى لمدة العقد، أو عدد مرات التجديد.
  - عدم ربط التعويض المقرر حال الإنهاء المبتسر للعقد محدد المدة بالضرر الفعلي الواقع على الطرف الذي أنهى عقده، بل يتعين أن يهدف هذا التعويض، فضلاً عن تعويض الضرر المترتب على الإنهاء المبتسر للعقد، لعقاب الطرف المنهى على عدم التزامه بأحكام العقد حتى نهاية مدته، فإذا كان المشرع، في قانون العمل الحالي، قد ترك تقدير التعويض في هذه الحالة للقواعد العامة للتعويض، فيعوض الطرف المنهى للعقد الطرف الآخر حسب قدر الضرر الذي أصابه من الإنهاء، أي وفقاً لما أصابه من خسارة وما فاتته من كسب، إلا أن الإنهاء المبتسر للعقد يعد إخلالاً من الطرف المنهى بالتزام عقدي يقع على عاتقه وهو وجوب احترام العقد حتى نهاية مدته أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه، ومن ثم يتعين أن يحقق التعويض هدفين، الأول تعويض الطرف المنهى (غالباً صاحب العمل) الطرف الآخر عن الأضرار التي لحقت به من جراء الإنهاء المبتسر للعقد، والثاني عقاب الطرف المنهى على إخلاله بالتزامه المفروض عليه

بموجب عقد العمل محدد المدة والمتمثل في وجوب احترام العقد حتى نهاية مدته، وعلى ذلك نرى أنه يتعين أن يكون الحد الأدنى للتعويض في هذه الحالة يوازى أجر العامل عن المدة الباقية في العقد بغض النظر عن الضرر الفعلى المترتب على الإنهاء.

ويتم - بذلك - اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة ضمن منظومة حماية متكاملة للعمال، منظومة لا تجعل من العقد محدد المدة خياراً سهلاً لصاحب العمل أو أقل تكلفة، منظومة تضمن استقرار العامل في عمله، وتحفظ له مورد رزقه، مع الحفاظ على مرونة التشغيل ومرونة إدارة أصحاب الأعمال للأيدي العاملة والتوظيف في مشروعاتهم.

ونأمل أن تعمل الدولة على علاج اختلالات سوق العمل من خلال دراسة سوق العمل والوقوف على احتياجاته الفعلية، ووضع سياسات تشغيل بناء على هذه الدراسة يشترك فيها جميع الجهات ذات الصلة من ممثلى عمال وممثلى أصحاب أعمال وممثلى الحركة التعاونية والوزارات المعنية، فضلاً عن البدء فى إصلاح نظام التعليم ليقدم للحياة العملية منتجاً مؤهلاً تأهيلاً سليماً، مكتسباً مهارات يحتاجها سوق العمل، وعلى استعداد دائم لتنمية مهاراته، ولاكتساب المزيد من المهارات، فضلاً عن وجوب تبنى منظومة تدريب دائم للعمال لتعويض أى نقص معرفى لديهم، وليواكبوا متطلبات سوق العمل.

وينبغى على الدولة كذلك تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتي تُعد بحق قاطرة التنمية وأكثر المشروعات توظيفاً للأيدى العاملة.

ونأمل أن تنتبه المنظمات النقابية العمالية لخطورة الدور المنوط بها القيام به، ففى ظل التحول الاقتصادى يضعف دور الدولة فى تنظيم علاقات العمل، ولن يكون هناك من سبيل للدفاع عن مصالح العمال إلا من خلال القدرات الذاتية للمنظمات النقابية، واستخدام القوة الجماعية للعمال للضغط على أصحاب الأعمال خلال المفاوضات الجماعية للوصول إلى إبرام اتفاقيات عمل جماعية توفر للعمال أفضل شروط وظروف عمل ممكنة.

ولعلنا نرى فى المستقبل القريب حركة نقابية مصرية مستقلة تعبر تعبيراً حقيقياً صادقاً عن مصالح ومطالب وواقع العمال، وتحاول بإخلاص أن تغير هذا



الواقع إلى الأفضل بشتى السبل المشروعة، سعياً لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال، وإقامة العدالة الاجتماعية وهذه هي الخطوة الأولى في طريق تحقيق السلام الاجتماعي الذي ننشده جميعاً.

الحمد لله من قبل ومن بعد، وما توفيقي إلا بالله

## قائمة المراجع

### أولاً: باللغة العربية

#### 1- المراجع العامة

- د. إبراهيم عوض:
- «نحو سياسة للتشغيل في مصر» - مكتب العمل الدولي - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 2007.
- د. أحمد البرعى:
- «الوسيط في القانون الاجتماعى - الجزء الثانى - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة 2003.
- د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى:
- «الوسيط في التشريعات الاجتماعية - الجزء الثانى - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة 2009.
- د. إسماعيل غانم:
- «قانون العمل» - مكتبة عبد الله وهبه - القاهرة 1961.
- د. أكثم أمين الخولى:
- «دروس في قانون العمل» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة 1957.
- د. السيد محمد السيد عمران:
- «شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 - النظرية العامة لقانون العمل - عقد العمل الفردى» - الفتح للطباعة والنشر - الإسكندرية 2015.
- د. حسام الدين كامل الأهوانى:
- «شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة 2020.
- د. حسن كيرة:
- «أصول قانون العمل - عقد العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الثالثة 1979.
- د. عبد الودود يحيى:
- «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الثانية - 1987.
- على العريف

- «شرح تشريع العمل في مصر - الجزء الأول» - القاهرة - الطبعة الثانية 1955.

ماريا سابر ينادي جوى وألينا نسبوروفا

- «نحو سياسة للتشغيل في مصر - نحو توازن جديد بين مرونة سوق العمل وضمان التشغيل في مصر» - (تحرير) د. إبراهيم عوض - مكتب العمل الدولي - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة 2005.  
د. محمد حلمى مراد:

- «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة الطبعة الرابعة 1961.

د. محمد ألييب شنب:

- «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة 1964.

د. محمود جمال الدين زكى:

- «قانون العمل» - مطبعة جامعة القاهرة - القاهرة - الطبعة الثالثة 1983.

- «عقد العمل فى القانون المصرى» - القاهرة - الطبعة الثانية 1982.

د يوسف إلياس:

- «مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين» - منظمة العمل العربية - مكتب

العمل العربى - العدد الحادى عشر 1995.

## 2- المراجع المتخصصة

د. إسماعيل غانم:

- «تجدد عقد العمل محدد المدة - تطبيق لنظرية التعسف على رفض التعاقد»

- مجلة العلوم القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة عين شمس -

السنة الرابعة - العدد الثانى - ص ص 341 وما بعدها.

د. رندا محمد صميده:

- «إشكاليات التنظيم التشريعى لحق الإضراب - دراسة فى قانون العمل

المصرى المقارن» مجلة القانون والاقتصاد - العدد الثالث والتسعون سنة

2020 - ص ص 548 وما بعدها.

صابرين السعو:

- «شرح هرم ماسلو» www.mawdoo3.com آخر تحديث 13 أكتوبر 2016.

د. محمد نصر الدين منصور:

- «سياسة الاستخدام وتنمية القوى العاملة» - دار النهضة العربية - القاهرة 1989 - ص 27.

معهد الإدارة العامة بالبحرين «الأمن والاستقرار الوظيفي  
منظمة العمل العربية

- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي «العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية» - مؤتمر العمل العربي - الدورة الرابعة والعشرون القاهرة - مارس 1997.

### **ويكيبيديا**

«تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات» www.ar.m.wikipedia.org

### **3- الرسائل العلمية**

د. عبد الحى حجازى

- «عقد المدة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة 1950.

د. عماد مصطفى العتال:

- «الخصخصة وأثارها على العمالة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة 2006.

### **4- مجموعات الأحكام:**

حسن الفكهانى:

- «موسوعة العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الأول - المجلد الأول.

عصمت الهوارى:

- «قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الثانى - 1977.

- «قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية» - 1976.

### **5- مجموعة الأعمال التحضيرية للتقنين المصرى:**

## ثانياً: باللغة الفرنسية

### **1- Ouvrages généraux**

AUZERO (Gilles), BAUGARDED (D.) et DOCKÈS (Emmanuel):

– «Droit du travail», Dalloz, Paris, 33<sup>e</sup> éd. 2019.

CAMERLYNCK (G.H.):

– «Droit du travail – Le contrat de travail», Tome I, Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 1982.

COEURET (Alain), GAURIAU (Bernard) et MINÉ (Michel):

– «Droit du travail», Dalloz, Paris 2006.

COUTURIER (Gérard):

– «Droit du travail –I–les relations individuelles de travail», PUF, Paris, 3<sup>e</sup> éd. mise à jour 1996.

CRISTAU (Antoine):

– «Droit du travail», Hachette, Paris, 4<sup>e</sup> éd. 2007,

DEYRIEUX (Alice):

– «Contrats de travail du recrutement à la rupture», Delmas, Paris, 3<sup>e</sup> éd. 1998.

DOCKÈS (Emmanuel):

– «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 2007.

JAVILLIER (Jean–Claude):

– «Droit du travail», L.G.D.J., Paris, 7<sup>e</sup> éd., 1999.

MAZEAUD (Antoine)

– «Droit du travail», Montchrestien, Paris, 2<sup>e</sup> éd. 2000.

PÉLISSIER (Jean), (Sous la direction de)

– «Droit de l'emploi» Dalloz, Paris, 1999.

PÉLISSIER (Jean), LYON–CAEN (Antoine) JEAMMAUD (Antoine) et DOCKES (Emmanuel)

- «Les grands arrêts du droit du travail», Dalloz Paris, 3<sup>e</sup> éd, 2004.

RAY (Jean – Emmanuel):

- «Droit du travail, Droit vivant», Editions Liaisons, Paris, 10<sup>ed</sup>. actualisée et augmentée, 2001.

RIVERO (Jean) et SAVATIER (Jean):

- «Droit du travail», PUF, Paris 13 éd mise à jour 1996.

SINAY (Henry) et JAVILLIER (Jean– Claude)

- «La grève», Dalloz, Paris, 2<sup>e</sup> éd. 1984.

VERDIER (Jean–Maurice):

- «Droit du travail», Dalloz, Paris, 9<sup>ème</sup> éd, 1993,

## **2- Articles**

BRUNOP:

- «L'accroissement temporaire d'activité comme motif du CDD», [www.exprime-avocat.fr/accroissement-temporaire-dactivite-comme-motif-du-cdd](http://www.exprime-avocat.fr/accroissement-temporaire-dactivite-comme-motif-du-cdd), publié le 10 janvier 2022.

CASAU (L.):

- «Le travail saisonnier non précaire?» Droit social 1988, pp. 175 et s.

COUTURIER (Gérard):

- «Les nouveaux contrats à durée déterminée», Droit social 1980, pp. 38 et s.

ETIENNOT (Pascale), KESSLER (Francis) et MOUKHA (Stéphanie)

- «les conditions du recours au contrat de travail à durée déterminée "d'usage"», Droit social 1992, pp. 66 et s.

GAUDU (François):

- «La notion juridique d'emploi en droit privé», Droit social 1987, pp. 414 et s.

GOLDSTEIN (Samuel)

– «Le CDD de remplacement», [www.legalplace.fr/guides/cdd-remplacement](http://www.legalplace.fr/guides/cdd-remplacement), dernière mise à jour le 21 juin 2022.

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

– «Contrat de travail à durée déterminée», [www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1067](http://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1067), publié le 15 déc. 2020.

Journal du net (JDN):

– «contrat saisonnier: salaire, exemple et durée», [www.journaledunet.fr/management/guide-du-management/1199925-le-contrat-saisonnier](http://www.journaledunet.fr/management/guide-du-management/1199925-le-contrat-saisonnier), mis à jour le 30 mars 2022.

KADDOUR (Houria):

– «L'accroissement temporaire d'activité», [www.village-justice.com/articles/accroissement-temporaire-activite,20925.html](http://www.village-justice.com/articles/accroissement-temporaire-activite,20925.html), publié le 27 nov. 2015.

KERBOURCH (Jean-Yves):

– «Le travail temporaire: une forme déjà élaborée du contrat d'activité», *Droit social* 1997, pp. 127 et s.

LYON-CAEN (Antoine):

– «Le recours au travail à durée limitée», *Droit social* 1983, pp. 5 et s.

LYON - CAEN (Gérard):

– «le droit du travail dans la nouvelle politique de l'emploi», *Droit social* 1988, pp. 548 et s.

PÉLISSIER (Jean):

– «Travail à durée limitée et droits des salariés», *Droit social* 1985, PP.17 et s.

POULAIN (Gérard):

- «La présomption de l'article L. 122-3-1 du code du travail relative aux contrats de travail à durée déterminée irréguliers», Droit social 1989, pp. 361 et s.

**ROY-LOUSTAUNAU (CL.):**

- «La lutte contre la précarité des emplois: une réforme du CDD, discrète mais sans importance», Droit social 2002, pp. 304 et s.

- «Réflexions sur le rôle du juge dans la requalification sanction, après la loi du 12 juill. 1990», Juris -Classeur Périodique, 1991 Ed E,101.

**SARAMITO (F.):**

- «Vers un déclin du contrat de travail à durée déterminée», Droit. ouvrier. 1982, pp. 403 et s.

**SAVATIER (Jean):**

- «Le terme du contrat conclu pour remplacer un salarié absent», droit social. 1996, pp. 141.

- «La requalification des contrats à durée déterminée irréguliers» droit social. 1987, pp. 407 ets.

**TEYSSIÉ (Bernard):**

- «Les contrats de travail à durée déterminée», JCP CL 1982, 13830.

**VINCENT (Jean-Michel):**

- «Emploi à caractère artistique et durée déterminée des contrats de travail», Gazette du palais. 1988,1, doctrine 13.



**Liste des principales abréviations**

Al.	Alinéa
Art.	Article
Bull. civ.	bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
Bull. crim.	bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation
CA	Cour d'appel
C. trav.	Code du travail
C. civ.	Code civil
Cass civ.	arrêt d'une chambre civile de la Cour de cassation
Cass. soc.	arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
Cass. crim.	arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation
D.	Dalloz
Doctr.	Doctrine
Dr. ouvr	Droit ouvrier
Dr. soc	Droit social
Éd.	Edition
Esp.	Espèce
Gaz. Pal	la gazette du palais
JCP	Juris-classeur périodique
L.	Loi
n°	Numéro
obs.	Observations
op. cit.	ouvrage précité
p.	Page
RJS	Revue de jurisprudence sociale
Somm.	Sommaire
TGI	Tribunal de grande instance