

عنوان الدرس: انعقاد علاقة العمل الفردية (عقد العمل)



مقدمة

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد إجازة الأشخاص أو الخدمات، حيث تعتبر علاقة العمل الفردية أحد أهم محاور دراسات قانون العمل بحكم أنها ترتب آثار مباشرة على أطراف هذه العلاقة نتيجة المراكز الشخصية التي ينشئها عقد العمل لكل من العامل وصاحب العمل، حيث يعتبر عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعته الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، الأمر الذي جعل الكثير من الفقه وحتى القضاء يجعل من كلا المصطلحين مرادف للآخر، مع العلم أن عقد العمل ما هو إلا أداة لانعقاد علاقة العمل التي تبقى أشمل وأوسع من أداة انعقادها.

هذا ما أعطى لهذا العقد مفهوماً متميزاً عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل، من حيث تعريفه وتحديد عناصره والطبيعة القانونية لعقد العمل وشروط صحته وأركانه.

أولاً-تعريف عقد العمل:

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبياً لم تظهر إلا أواخر القرن التاسع عشر، حيث كان يسمى بعقد إجازة الخدمات (هذه التسمية وردت في قانون العمل الفرنسي القديم)، وهي التسمية التي تعطي لعقد العمل صفة السلعة القابلة للبيع والإيجار، وقد انتشر حديثاً تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء.

1-التعريف الفقهي: يعرف عقد العمل بأنه: " اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل أجر"، أما التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد فقد عرفه بأنه: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً". وعليه، يمكن استنتاج الخصائص والصفات التي يتميز بها عقد العمل المعبرة عن استقلاليته، إذ اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لعقد العمل وهي: العمل، الأجر، التبعية، والمدة أو الزمن.

2-التعريف التشريعي: من المعروف أنه ليس من مهمة المشرع وضع تعاريف للمواضيع التي يتناولها لكون المشرع عندما يقنن أو ينظم موضوعاً ما، كثيراً ما تتحكم فيه بعض الظروف والمعطيات السياسية والاقتصادية التي تفرض عليه وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف والمعطيات التي قد تتغير بعد ذلك، لكن مع ذلك نجد مثلاً بعض التشريعات قامت بتعريفه، مثل قانون العمل المصري لسنة 1981، حيث عرفه بأنه: " العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"، كما جاء في قانون العمل السوري رقم 279 تعريفاً لعقد العمل في المادة 81 على أنه: " اتفاق بين رب العامل والعامل، يشتغل بموجبه العامل لصالح رب العمل، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج"، أما التشريع الجزائري فلم يعرف عقد العمل حيث نصت المادة الثامنة (8) من قانون علاقات العمل 90-11 على أنه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

ثانياً-عناصر عقد العمل:

يستخلص من التعريف السابق، أن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية هي:

1- عنصر العمل: يعتبر عنصر العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل، إذ يعتبر كمحل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، والعمل في إطار عقد العمل لا يأخذ شكلاً محدداً فهو يشمل عموماً النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الفنية أو العلمية، وقد يكون مادياً أو فكرياً، وعليه يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك

النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل"، وحتى يعتبر العمل من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل، يتفق الفقه على ضرورة تميزه ببعض الخصائص والشروط يمكن عرضها بإيجاز فيما يلي:

أ- **وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:** أي أن يقوم العامل بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه، ودون الاستعانة بشخص آخر، لأنه لو تمّ ذلك لكنا أمام عقد مقاوله وليس عقد عمل. حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات وخصوصيات العامل هي الدافع للتعاقد معه، مما يجعل الالتزام هنا التزام بأداء العمل، أي تنفيذ عيني للالتزام، ولا يقبل التنفيذ بمقابل في عقود العمل، كما تصبح شخصية العامل عنصر جوهري في العقد.

ب- **تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل:** أي أن العامل ليس حرًا في القيام بعمله، بل هو ملزم بالامتثال للتوجيهات والأوامر التي يضعها صاحب العمل، في شكل أنظمة وتعليمات داخلية للعمل.

ج- **التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل، والظروف المناسبة لحسن أدائه:** وهو التزام طبيعي بالنظر إلى طبيعة التزام العامل، الذي يتمثل في بذل جهد فكري أو بدني، وتخصيص وقت معين لصاحب العمل فقط، وليس مطالب بتوفير أدوات العمل، التي تبقى من اختصاص صاحب العمل.

2- **عنصر الأجر:** يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يمثل مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم رب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل، والحقيقة أن تطوّر مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطوّر مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما يتجسد عمليًا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل.

يمكن تعريف الأجر بعبارته وجيزة على أنه: "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل"، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف.

إنَّ السبب الرئيسي الذي يجعل العامل يقدم خدماته الفكرية أو العضلية هي العوض، ولا يوجد من يقدم جهدا مستمرا دون مقابل، لهذا يكون نقديا لسد الحاجات المختلفة للفرد، على أن تحدد طريقة دفعه عن طريق الاتفاقيات الجماعية، فقد يكون أول الشهر أو منتصفه أو آخره، هذا إذا كان الأجر شهريا، لأنه قد يكون غير ذلك كأن يكون أسبوعيا أو نصف شهريا، لكن تأخذ أغلب الاتفاقيات بالأجر الشهري.

3- عنصر التبعية والإشراف: يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا، ذلك أن العامل كما سبق أن ذكرنا لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل، وما يضعه من برامج ومواصفات، وما يصدره من أوامر وتعليمات، وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات. يوجد نوعين من التبعية:

أ- التبعية القانونية: يقصد بها تلك العلاقات القائمة بين العامل وصاحب العمل، والتي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينها، والتي تمنح لصاحب العامل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله، وإصدار التوجيهات والتعليمات اللازمة له.

ب- التبعية الاقتصادية: وهو معيار حديث يعتمد على المعطيات الاقتصادية والمالية التي تنتج عن علاقة العمل، أي التركيز على عنصر المقابل أو الأجر الذي يتقاضاه العامل .

4- عنصر المدة: يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع خلالها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ، مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن، وتعتبر علاقة العمل غير المحددة أو الدائمة، هي القاعدة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري، حيث تنص في هذا الإطار المادة 11 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة . وفي حالة إنعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

كما يمكن أن تكون علاقة العمل لمدة محدّدة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو موسمية (هذا ما نصت عليه المادة 12 من قانون 90-11)، وعموما فإن تحديد المدة أو عدم

تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العامل، إذ تترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية، لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى.

ثالثا-شروط صحة عقد العمل:

إن عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية، لا يتم إلا بتطابق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين، كما تنص على ذلك أحكام المادة 59 من القانون المدني. وعليه فإنه يجب أن تتوافر في عقد العمل مختلف الشروط الضرورية في أي عقد. ومن أهمها، اكتمال أهلية التعاقد، وصحة الرضا وخلوه من العيوب، وشرعية وإمكانية المحل والسبب، واحترام القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل.

1-الشروط الشكلية:

القاعدة العامة أن عقد العمل لا يخضع لأي شروط شكلية، فقد يكون عقد العمل مكتوبا أو غير مكتوبا، إذ يستوي الأمر في كلتا الحالتين، ذلك لأن علاقة العمل إنما تقوم على أي حال بمجرد العمل لمستخدم ما، ومن ثم، فإن عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية، وقد فضل المشرع الجزائري اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة، حيث تنص المادة 8 من القانون رقم 90-11 على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما" وتضيف المادة 11 من نفس القانون على أنه: "وفي حالة إنعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، وسواء كان عقد العمل مكتوب أو شفاهي، محدد أو غير محدد المدة، فيجب أن يتضمن بعض البيانات والأحكام الجوهرية و أخرى تكميلية.

أ-الأحكام الجوهرية : وتتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل وهي:

- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.
- تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله.
- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكمل.

ب- الأحكام التكميلية: وهي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل،

يمكن ذكر البعض منها:

- بيان الفترة التجريبية .
- بيان توزيع ساعات العمل والمداومة .

- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء عقد العمل .
- بيان حالات تعديل عقد العمل.

2- الشروط الموضوعية: وهي:

أ – الأهلية في عقد العمل: يعرف الفقه الأهلية بأنها "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحية لاستعمالها"، كما يقسم الفقه كذلك الأهلية إلى: أهلية وجوب، وهي صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له، أو عليه. وأهلية الأداء، التي تتمثل في صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعاً .

ونظراً لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر، بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من حقوق والتزامات، ونظراً للطابع المميز لقواعد العمل، بسبب مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية، فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة بعقد العمل، وهي ستة عشر (16) سنة حيث تنص المادة 15 من القانون رقم 90-11 "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة"، بينما حددتها الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، رقم 138 لسنة (1973) بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من المرحلة الدراسية، وهي سن الخامسة عشر (15) مع إمكانية تخفيضها إلى سن الرابعة عشر (14) سنة، لكن المشرع الجزائري نص في المادة 15 فقرة 2 من قانون 90-11 على أنه: "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

يظهر مما سبق أن الأهلية في عقد العمل بالنسبة للعامل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد، وأن تخلف هذا الركن من شأنه أن يبطل العقد حيث تنص المادة 135 من قانون 90-11 على أنه: "تعد باطلة، وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"

ب- الرضا في عقد العمل: يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني خاصة من حيث مفهومه والعيوب التي تلحق به وهي الإكراه والتدليس والغلط، ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية في العقد التي تتمثل في عنصري العمل والأجر وترك المسائل التفصيلية للوائح الداخلية، وعليه يتم

التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل.

ونظراً لكون العامل حرّاً من الناحية المبدئية والنظرية في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانياته ومؤهلاته، ورغباته، فإن احتمالات وجود الإكراه أو الضغط على حرية ورضا العامل أمر نادر الوقوع، نظراً لانعدام وجود مصلحة لأي كان في ممارسة هذا الإكراه أو الضغط على العامل مثلما هو عليه الشأن في بعض العقود الأخرى، إلا أن الإكراه والضغط في عقود العمل يأخذ شكلاً آخر، انطلاقاً من خلفيات واعتبارات اقتصادية واجتماعية، قلما نجدها في مختلف أنواع العقود الأخرى. حيث أنه من الناحية العملية، كثيراً ما يكون عقد العمل من صنع إرادة صاحب العمل المنفردة، أو على الأقل من اقتراح إرادة تتمتع بنوع من السلطة، أو أنها توجد في مركز يسمح لها بفرض شروطها، أي صاحب العمل الذي كثيراً ما يضيق السبيل على العامل حتى يناقش أو يعدل في هذه الشروط خاصة إذا كان طلب العمل يفوق بكثير عرضه، أي حالة وجود بطالة كبيرة في البلاد، الأمر الذي يجعل العامل أمام نوع من عقد الإذعان، أي أمام أمر واقع، لا يملك إلا أن يقبل العقد بالشروط التي وضعها صاحب العمل.

وعليه فإن مسالة وقوع عيب من عيوب الرضا مسالة نادرة الوقوع نظراً لانعدام المصلحة من جهة ولكون القوانين العمالية الحديثة قد تشددت في قمعها.

ج-المحل في عقد العمل: يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به، ويشترط في محل عقد العمل (يمثل المحل من جهة طبيعة ونوع العمل الذي يلتزم العامل بتقديمه ومن جهة رب العمل يتمثل في الأجر الذي يقدمه)، فيجب أن يكون هذا المحل مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، فإذا خالف ذلك كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً كالاتفاق مثلاً على ممارسة العمل في مجال تجارة المخدرات.

د-السبب في عقد العمل: السبب في عقد العمل من المسائل التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى، حيث أن محل التزام العامل هو في نفس الوقت سبب التزام صاحب العمل، والعكس صحيح، ويشترط كذلك أن يكون سبب عقد العمل مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وكل التزام يفترض أن سببه مشروع حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما تنص عليه المادة 98 من القانون المدني.

هناك بعض الشروط الأخرى التي يجب أن تتوفر في الشخص المترشح للحصول على عقد العمل هي :

✓ **جزائري الجنسية:** القاعدة العامة أن الالتحاق بوظائف الإدارة العامة أو بمناصب عمل بالقطاع العام أو الخاص مشروط بالتمتع بالجنسية الجزائرية. ومع ذلك فليس هناك ما يمنع المؤسسات المستخدمة من تشغيل الأجانب بشروط معينة مع بقائهم في وضع تعاقدى مؤقت.

✓ **متمتع بالحقوق الوطنية:** نظرا لارتكابه بعض الجنايات، فإن القانون ينص على حرمان الشخص من تولي الوظائف والأعمال بمؤسسات الدولة على اختلافها كعقوبة تلبية.

✓ **متمتع بالياقة البدنية:** من القواعد العامة المستقرة، سواء في قوانين الوظيفة العامة أو التشريعات المتعلقة بالعاملين في القطاعين العام أو الخاص، أن يكون المترشح للعمل قادرا بدنيا وعقلياً وهو ما يترك عادة للاتفاقيات الجماعية أمر تحديده. ويهدف إدماج فئة أصحاب الهمم في الوسط الاجتماعي والمهني، فإنه يجب على الهيئات المستخدمة أن تخصص مناصب للأشخاص المعاقين.

رابعا: أنواع عقود العمل:

1- **عقد العمل الغير المحدد المدة:** جاء في المادة 11 من القانون رقم 90-11 أن العقد يعتبر مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

2- **عقد العمل المحدد المدة:** تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة، غير أنه يمكن بصفة استثنائية، تعيين عمال مؤقتين للعمل خلال مدة محددة. إن سياسة الانفتاح للاقتصاد الجزائري خلال فترة التسعينات قد أثرت على قانون العمل بصفة عامة وعلى تنظيم علاقة العمل إجمالا وعلى مدتها بصفة خاصة، وهو ما يجزنا للحديث عن محاولة إضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل في القانون الجزائري.

حالات اللجوء إلى العقود المحددة المدة:

○ في حالة حاجة الهيئة المستخدمة إلى يد عاملة لوقت معين، تبرم العلاقة لمدة لا تزيد عن

03 أشهر.

○ في حالة استخلاف عامل متغيب مؤقتا دون أن تتعدى هذه العلاقة 06 أشهر.⁽¹⁾

-**الطابع الكتابي للعقود المحددة المدة:** يجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة مكتوبا وأن تحدد فيه مدة العلاقة، وإذا استحال تحديدها من حيث الزمن وجب ربطها بنهاية العمل المتفق عليه، مع إخطار العامل قبل أسبوعين.

خامسا: انعقاد علاقة العمل:

تفرض تشريعات العمل الحديثة طرق وأساليب تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده، وهي بذلك تشكل أهمية في ضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقة: مراحل انعقاد علاقة العمل: تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين تتميز كل منهما بأحكام و شروط خاصة بها وهي:

1-الفترة التجريبية: وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة ، في فترة تدريبية وتجريبية، قصد التأكد من كفاءته وقدرته على القيام بالعمل الموكل إليه، وفي هذا الإطار تنص المادة 18 من قانون 11-90 على أن "يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة(6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر(12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي".

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال عن طريق التفاوض الجماعي وتدرج في الإتفاقيات الجماعية للعمل، وتعتبر الفترة التجريبية مرحلة تمهيدية للتعاقد النهائي، ولا يكون عقد العمل في هذه المرحلة نهائيا، بل يكون مشروطا بنتائج هذه المرحلة، فإذا كانت إيجابية يثبت العامل في منصب عمله أما إذا كانت سلبية فهنا يمكن لصاحب العمل أن يمدد الفترة التجريبية لفترة أقل وتساوي المدة الأولى، فإذا جاءت النتائج سلبية مرة أخرى يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد.

يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين (الماد 19 من قانون 11-90) ، لكنه في المقابل لا يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها باق العمال مثل وضعية الانتداب والاستيداع، كما لا يمكن للعامل في هذه الفترة كذلك أن ينتخب في أي مسؤولية تمثيلية لزملائه سواء في الهيئات النقابية

¹- المادة 12 من القانون 11-90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

أو غيرها.

ب-التثبيت أو الترسيم: وهي الفترة التي تعقب الفترة التجريبية، حيث يتم تثبيت العامل في منصبه بعد تبوُّث قدرته على القيام بالعمل أو المنصب المسند إليه، ليتحول عقد العمل الذي كان عقداً مؤقتاً إلى عقد نهائي يتوفر على كافة عناصر عقد العمل ومنتجا لكافة الآثار القانونية، ويصبح العامل متمتعاً بكل الحقوق التي كانت مجمدة أو ممنوعة عنه مثل الاستيداع و الانتداب كما يصبح العقد محصناً من أي عمل انفرادي من طرف صاحب العمل، فلا يمكنه تعديله أو إنهاؤه إلا ضمن الإجراءات والأحكام المعمول بها في هذا المجال كما نصت عليه المادة 63 من القانون رقم 11-90.