وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية – أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون تسيير المؤسسات الاقتصادية

إعداد الطالب: **تحت إشراف الدكتور/**

***أولاد سالم عبد الصمد** حاج سودي محمد

لجنة المناقشة

أ. د.ختير مسعود	أستاذ محاضر	جامعة أدرار	رئيسا
د. حاج سودي محمد	أستاذ محاضر	جامعة أدرار	مشرفا ومقررا
أ.عبد الوافي عز الدين	أستاذ محاضر	جامعة أدرار	عضوا مناقشا

تاريخ المناقشة: 2020/09/29

الموسم الجامعي : 2019-2020 م

بسم الله الرحمن الرحيم

الاهـــــداء

الحمد الله الذي اكرمني بهذا الانجاز المتواضع، و الذي اهديه الى من قال في فضلهما عز وجل، في منزل تحكيمه، بعد بسم الله الرحمن الرحيم:" **وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا** "[1] صدق الله العظيم.

الى التي ربتني و ضحت من اجلي دون كلل او ملل،و سلكت بي في درب الحياة الوعر بالكبرياء والشموخ،الى من بخلت على نفسها الراحة لانعم بها، و خاضت بي طريق النجاح بدعائها، الى التي لن اوفيها حقها مهما قلت و مهما فعلت، الى الغالية الوالدة الكريمة "**ابودي عائشة**".

والى من رحل عن الدنيا دون وداع و لا رجعة، من غطئ التراب جسده، و حرمني الدهر من نبرات صوته، الى من نقش اسمه في روحي، و كلماته في عروقي، الى العزيز رحمة الله عليه، و الهمني الصبر على فراقه، الى روح ابي"**اولادسالم امغير**"رحمة الله عليه.

فبرا واحسانا لكما، و تقديرا لما قدموه لي.

الى كل من علمني لو حرف في مساري الدراسي.

الى سندي في الحياة الاخوة والاخوات والاقارب.

الى كل من قاسمت معهم المحبة، و الاخوة، و كان لي معهم اغلى الذكريات و اجمل اللاحظات اصدقائي وصديقاتي.

الى الزملاء والزميلات كل باسمه الخاص،و بالاخص دفعتي قانون الخاص في المركز الجامعي لولاية تمنراست,

الى كل من وقف معنا و دعمنا من قريب او بعيد لانجاز هذا العمل سواء بجهد او بدعاء.

---

[1] سورة الاسراء: الاية رقم 23

الشكـــر و العرفـــان

الحمد الله الذي انار لنا درب العلم و المعرفة، و اعاننا و وفقنا لهذا العمل المتواضع، كما اتوجه بجزيل الشكر و الامتنان و العرفان،الى كل من ساعدنا من قريب او بعيد على انجاز هذا العمل من ادارة كلية الحقوق بصفة عامة و قسم الحقوق بصفة خاصة؛

كما اخص بالذكر الدكتور الحاج سودي محمد الذي لم يبخل علينا بتوجهاته، و نصائحه القيمة، و الدقيقة التي كانت لنا عونا في اتمام هذا العمل؛

كما لا يفوتنا ايضا ان نشكر كل الاساتذة قسم الحقوق بذات المعهد، و بالاخص الدكتور بن طيبي مبارك، و الاستاذ الدكتور ختير مسعود، و الاستاذ حمليل صالح، و الاستاذ عبد الوافي عز الدين، و الاستاذ الدكتور مسعودي يوسف، وكل من وجهنا وساعدنا بالمعلومات القيمة، خاصة ما تعلقت بمنهجية البحث العلمي الركيزة الاساسية لبناء اي بحث علمي على اسس علمية؛

كما نتوجه بجزيل الشكر الى كل الزملاء و الزميلات كل باسمه الخاصة في ذات الدفعة، لدعمنا و ارشادنا و افادتنا بمختلف المعلومات و النصائح القيمة.

ايضا شكرا خاص لكل الاخوة و الاخوات و لاصدقاء و الصديقات الذين لم يترددوا يوما على تقديم الدعم لنا.

قائمة المختصرات:

_ ق ع ع: قانون علاقات العمل

_ ع ع: علاقات العمل

_ د ج: بدون جزء

_ د ط: بدون طبعة

_ د س: دون سنة

_ ق م: القانون المدني

_ ج ر ج ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

_ ع ع ف: علاقات العمل الفردية

_ ع ع ج: علاقات العمل الجماعية

الـــمـقـــدمــة

المقدمة

يقول المولى عز وجل في منزل تحكيمه بعد بسم الله الرحمن الرحيم " **من عمل صالحا من ذكر و انثى و هو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة و لنجزينهم اجرهم باحسن ما كانوا يعملون**"[1]، صدق الله العظيم، فالانسان مهما كان ذكرا او انثى فهو اجتماعي بطبعه، يسعى دائما لخلق علاقات او تصرفات مع اشخاص في محيط تعايشه، من اجل اشباع حاجاته، فكان يعتمد بذلك على بذل جهد عضلي من اجل الحصول على ابخث المتطلبات، الا انه بمرور الزمن تطور الامر بشكل جذري، نظرا زيادة متطلابات الاشخاص، و ما ألت اليه لهذه العلاقة؛

فهي العلاقة التي تنشا و تنمو بسبب الاحتياج الاشخاص لبعضهم البعض في مجال المهنة، فهي الروابط المجودة في مجال العمل بشكل عام، غير ان الذي يهمنا في هذا الصدد هو الطرق التي تنتهي بها هذه العلاقة التعاقدية في التشريع الجزائري بين العامل او العمال و الهيئة المستخدمة، في اطار العملية الانتاجية في مجال العمل، و التي تنظم و تحكم من خلال مجموعة من القواعد القانونية[2] و الاتفاقية[3] و التنظمية[4] و الاقتصادية[5] المتولدة عن العمل التبعي القائم بينهم، وما يترتب

---

[1] سورة النحل: الاية رقم 97

[2] بشرى النية، المدخل لدراسة العلوم القانونية، المحاضرة رقم 1 و2، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، فاس_ المغرب، السنة الجامعية 2017/2016: "القواعد القانونية: هي القواعد الملزمة التي تنظم علاقة العمال مع اصحاب العمل، و تقترن بجزاء توقعه السلطة العامة على من يخالفها"، ص 2. (بتصرف)

[3] بشرى النية، المرجع نفسه: "القواعد الاتفاقية: هي اتفاق مكتوب تتضمن شروط العمل، يبرم بين المستخدم و نقابة العمال"، ص 7.(بتصرف)

[4] القواعد التنظمية من خلال دراستنا لموضوع الحال: فهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل، تتضمن مجموعة من التعليمات و الاوامر والتوجيهات و الاحتياطات الامنية، والنظم الخاصة بالعمل، فهي النظام الداخلي للمؤسسة.

[5] بشرى النية، المرجع نفسه، "القواعد الاقتصادية: هي قواعد سوق العمل، و سلوك اصحاب العمل و العمال في تعاملهم مع الحوافز العامة و الاجور، و الاسعار و الارباح"، ص 18. (بتصرف)

عنه من اللالتزامات و حقوق و مراكز قانونية للطرفين، كما نصت عليه المادة 01 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، و ذلك بموجب عقد عمل، فهو "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه العامل بوضع نشاطه المهني و خبرته و جهده في خدمة صاحب العمل و تحت اشرافه و بادارته مقابل اجر محدد سلفا، في زمن محدد المدة او غير محدد"[6]، و الواضح من هذا التعريف ان علاقة العمل كغيرها من التصرفات القانونية الاخرى قد تستمر لمدة اذا ما اعترضتها بعض المؤثرات التي قد تؤدي الى انتهائها، غير انه لا يخفى ان هذا الانتهاء قد يعود الى عدة دوافع او اسباب تجعل من استمرار هذه العلاقة امرا مستحيلا، و هي موضوع دراستنا في هذه الدراسة؛

و لعل اسباب اختيارنا لهذا الموضوع تعود الى الميول الشخصي للبحث في مجال العمل، نظرا لاقبالنا عليه، و للمساهمة في اثراء البحث العلمي في هذا المجال باضافة مرجع خاص بهذا الموضوع، و لي فك الغموض عن العديد من النقاط التي يجهلها المخاطبين بالاحكام القانونية المتعلقة بذات الموضوع، ايضا لمحاولة تحليل بعض النصوص القانونية، خاصة و ان معظم النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل جاء ببعض الغموض في فحوها، و بالنظر ايضا الى كثرة النزاعات جراء سوء تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل على ارض الواقع، خاصة ما تعلق بانهاء علاقة العمل؛

و لهذا يشمل موضوع دراستنا اهمية بالغة لا يمكن حصرها لما لها من تأثير على العامل و صاحب العمل، غير انه يمكن الاشارة الا بعض منها على سبيل المثال، فتكمل اهمية العلمية لهذا الموضوع في اثراء البحث العلمي في مجال علاقات العمل من خلال الوصول الى الدوافع و الحلول العلمية المستمدة من ارض الواقع بالطرق العلمية، و حث و تنبيه الباحثين في هذا المجال بضرورة التوسع في هذا الموضوع، خاصة و انه اتخذى منحى اخر نظرا لاكتساح الثورة التكنولوجية هذا المجال، اما بما يخص الاهمية الواقعية فتتمثل في توفير المادة العلمية للمخاطب باحكام هذا

---

[6] احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، سنة 2002، ص11.

التصرف حتى يتثى له الاطلاع و الحصول على القدر الكافي من المعلومات للحصول على حقوقه او لمواجهة الصعوبات و العراقيل التي تعترضه في الواقع اثناء انهاء علاقة العمل و بشكل القانوني.

و الهدف من هذه الدراسة ابراز الجانب القانوني لها باعتباره الجانب الاهم دون اغفال الجانب الاقتصادي لما له من تاثير، و اظهار مختلف الاثار الناتجة عن هذا التصرف القانوني، و ايضاح مجمل الاجراءات و الطرق و النماذج القانونية في التشريع الجزائري، التي يعتمدها كلا الطرفين هذه العلاقة اثناء انقضائها وفق لما هو معمول به في التشريع العام او الخاص بها، ايضا ابداء الاسباب اخرى التى لها علاقة بذات الموضوع المستمدة من واقع العمل، انطلاقا بوضع الاشكالية تحدد لنا وجهة البحث، فيما تكمن الاسباب او الطرق التي تنتهي بها علاقة العمل في التشريع الجزائري؟

ولدراسة هذا الاشكال يترتب علينا الاجابة على بعض التساؤلات نوجزها على النحو التالي:

_ ما المقصود بطرق انهاء علاقة العمل؟

_ ما هي الاخطاء التي يرتكبها العامل و على اثرها تنتهي علاقة العمل؟ و كيف يتم اثباتها؟

_ ماهي الاجراءات المتبعة في الطرق انهاء علاقة العمل؟

_ ماهي مختلف الضمانات المقررة لهذا التصرف القانوني؟

_ ماهي الاثار المترتبة عن هذا التصرف القانوني؟

_ هل هناك طرق اخرى تنتهي بها علاقة العمل خارج عن تلك التي نص عليها المشرع الجزائري؟

كل هذه التساؤلات و غيرها سيتم الاجابة عنها، معتمدين بذلك على المنهج التحليلي المناسب لدراسة الحال، مع الاستعانة ببعض الاحكام و القرارات القضائية.

و لما كان موضوع دراستنا هذا يتعلق بنهاية علاقة العمل في التشريع الجزائري كان لابد منا التطرق الى بعض الدراسات السابقة ذات الصلة به، التي كانت في مجملها عامة ضمّت كل سبب وما ينتج عنه على حدى، و لم تتطرق لباقي الاسباب الاخرى، او انها لم تفصل كل الطرق او

الاسباب بالشكل الذي يتطلبه الموضوع، فنجد مثلا الدكتور احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمال، علاقة العمل الفردية، التي تهدف الى ابراز التنظيم القانوني الذي يحكم علاقات العمل الفردية، بالاعتماد على المنهج التحليلي، ايضا الاستاذ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، الذي جاء بشكل عام حولى علاقات العمل الفردية و علاقات العمل الجماعية، نفس الامر بالنسبة لحسن عبد الرحمن القدوس، انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية، التي ركزت علا الاسباب الاقتصادية فقط، و الملاحظ في هذه الدراسات انها جاءت مواكبة للتطورات و التعديلات التي مست قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، الا انها لم تفّصل بالشّكل المطلوب لموضوع اسباب نهاية علاقة العمل كما تفضلنا في هذه الدراسة.

فمن خلال معالجتنا لهذا موضوع الاخير واجهتنا بعض العراقيل صعبت علمية البحث نظرا لواقع الاوضاع الاجتماعية و الصحية و العلمية التي مست مختلف مؤسسات البحث العلمي، و مختلف التدابير الاحترازية التي اتخذتها الدولة في مواجهة الوباء المستجد" كوفيد 19" التي كبحت عملية جمع المادة العلمية، و قلة و ضعف امكانياتنا في الوسائل التكنولوجية المسهلة لعملية البحث و ضعف الشبكة العنكبوتية، لما لها من تاثير في مجال البحث العلمي بصفة عامة، و موضوع الحال بشكل خاص، مقسمين بذلك خطة الدراسة الى فصلين، نتناول في الفصل الاول الطرق العادية لنهاية علاقة العمل مبينين فيه بالتفصيل الاسباب القانونية العادية و العارضة، اما الفصل الثاني نتطرق فيه الى الطرق غير العادية لانهاء علاقة العمل، موضحين بالتفصيل الاسباب غير الشرعية، و مختلف الاجراءات المتبعة في ذلك.

الفصل الأول: الطرق العادية لنهاية علاقة العمل

نظم المشرع الجزائري الاسباب التي تؤدي الى نهاية علاقة العمل، و ما ينجم عنها من أثار، من خلال سنه نصوص قانون العمل، و التي سنتطرق لكل منها بالتفصيل على النحو التالي:

- الاسباب القانونية العادية لنهاية علاقة العمل (المبحث الاول)
  - الاسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالعامل
  - الاسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة
- الاسباب القانونية العارضة لنهاية علاقة العمل(المبحث الثاني)
  - اسباب انحلال علاقة العمل بقوة القانون
  - اسباب انحلال علاقة العمل لاستحالة التنفيذ

المبحث الأول: الأسباب القانونية العادية لنهاية علاقة العمل

إن المقصود بهذه الأسباب هو الحالات المشروعة التي يجيز فيها القانون، و النظم المعول به إلى أحد أطراف من المبادرة بإنهاء علاقة العمل، مع الالتزام بإتباع الإجراءات القانونية المقرر لذلك، و بما يترتب من حقوق للطرف الثاني، وإلا اعتبر ذلك إنهاء غير مشروع[1].

و بالرجوع إلى نص المادة 66 من قانون علاقات العمل، في الفرع الثالث تحت عنوان إنهاء علاقة العمل نجد أن المشروع قد عدد هذه الحالات أو الأسباب على النحو التالي: تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

_ البطلان أو الإلغاء القانوني _ انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة _ الاستقالة _ العزل _ العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع _ إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة _ التقاعد _ الوفاة.....[2].

فمن خلال نص المادة أعلاه يتضح أن هذه الحالات مرتبطة بما هو متعلق بالعامل(المطلب الأول)، وما هو مرتبط بالهيئة المستخدمة(المطلب الثاني) باعتبارهما طرفا هذه العلاقة، وما هو خارج عن إرادتهما، وسنتطرق إلى كل هذه الحالات على حدا في مايلي:

المطلب الأول: الأسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالعامل

يعتبر العامل الطرف المهم في علاقة العمل، لما يحضى به من عناية شديدة من المشروع لاعتباره الطرف الضعيف فيها، وحمايته من الطرف الأخر من سوء التعسف في استغلال الامتيازات التي

---

[1] محمد حسان، هاجر بن عيسى اسماء، انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11/90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2015/2014، ص 10.

[2] القانون رقم 11/90، المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ، الموافق ل 21 افريل 1990، المتضمن ع ع، ج ر ج ج، العدد 17، المعدل و المتمم، المادة 66.

منحت له، للمبادرة بإنهاء علاقة العمل متى تضرر من ذلك أو دعت الضرورة إلى ذلك، من خلال إتباع إجراءات قانونية.

الفرع الأول،: الاستقالة كسبب في انهاء علاقة العمل

نص المشروع الجزائري في المادة 86 من قانون 11\90 متضمن علاقات العمل، على ان الاستقالة حق معترف به للعامل[3]، لكنه لم يضع لها تعريف وترك ذلك للفقه، وهو نفس ما اتجه له المشروع المصري والفرنسي[4]، ولكن بالرجوع إلى مضمون نفس نص المادة نجد أنها أحالت إلى الإتفاقيات الجماعية في تحديد شروط الاستقالة التي يبدي فيها العامل رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة بتقديمها كتابيا، متى اقتضت الحاجة لها، فعرفت البعض منها الاستقالة على أنها رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل، بينما ذهب بعضها الاخر في اعتبارها حق العامل و اكتفت بتحديد شروطها، ويعتبر هذا الحق من النظام العام، لايمكن الإعتراض عليه، ولا المساس به لا في محتوى عقد العمل، ولا في الاتفاقية الجماعية[5].

فمن خلال ذلك تكتسي الاستقالة في ميدان علاقات العمل طابعا خاص، يمكن القول معه أنها وسيلة غير مألوفة في المعاملات المدنية التي لا تنتهي فيها العلاقة التعاقدية بإرادة طرف واحد، بل باتفاق إرادتين كما جاء به الأصل العام المنصوص عليه في المادة 106 من القانون المدني بنصها: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون"[6]،

---

[3] المادة 66، من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[4] محمد احمد عجيز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد،د ج، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008، ص 12.

[5] بشير بن يبقى، حق العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، قانون عام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2018/2017، ص 6.

[6] الامر رقم 58/75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموالق ل 26 سبتمبر، سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المادة 106.

إلا أن هذا الخروج عن القاعدة العامة في إنهاء العقد أو علاقة العمل[7]، تدخل المشرع في بعض الاحكام الخاصة عن طريق المادة 68 السالفة الذكر بنصه: "على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية"[8]

فالقانون المتضمن علاقات العمل، يمنح لاستقالة العامل وضعا مستقلا عن الاستقالة في ميدان الوظيف العمومي[9]، ولم يكتف بذلك فقط بل اعتبرها سبب في انهاء علاقة العمل بغض النظر اذا كان العقد محدد المدة او غير محدد المدة[10] ، لانه لم يربط اي نوع منها بحالة الاستقالة[11]، وذلك حسب نص المادة 66 السالفة الذكر من نفس القانون[12]، عكس المشرع المغربي[13]و المصري والفرنسي الذي لم يعتبرها سبب انهاء علاقة العمل اذا كان عقد العمل محدد المدة[14].

فالاستقالة بهذا المعنى وان كانت حق للعامل، فان ممارسته هذا الحق ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية، الامر الذي يجعل منه حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله[15]، ومن اهم القيود الواردة على ممارسة هذا الحق، وجوب منح صاحب العمل مهلة، بين تاريخ اعلان الرغبة في

---

[7] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص5.

[8] المادة 68، من القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[9] بشير بن يبقى، نفس المرجع، ص 5.

[10] سلامي امال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستر في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، سنة 2013/2012، ص 93.

[11] محمد احمد عجيز، المرجع السابق، ص 07.

[12] المادة 66، من القانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[13] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، د ط، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2007، ص 948.

[14] محمد احمد عجيز، نفس المرجع، ص 07.

[15] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 12.

الاستقالة، وتاريخ بداية سريانها او ما يعرف بمهلة الاشعار او بالاخطار المسبق[16]، وذلك من اجل ان يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل، وعدم تعرض مصالحه للضياع نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله، فاذا لم تراعى هذه المهلة من قبل هذا الاخير فيعد بذلك فسخ تعسفي لعلاقة العمل، وتستوجب التعويض[17]، وتختلف مدة مهلة الاخطار التي تنص عليها كافة القوانين العمالية المعاصرة من قطاع الى قطاع اخر، ومن مؤسسة الى مؤسسة اخرى، وهي بصفة عامة تكون طويلة نسبيا كلما كان المنصب او مستوى العامل منخفض في السلم المهني[18]، مثل سونلغاز تتراوح هذه المدة مابين شهر واحد الى ثلاثة اشهر، بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين، وشهرين للعمال المؤهلين، وثلاثة اشهر بالنسبة للاطارات[19].

اما من الناحية الشكلية والموضوعية لصحة الاستقالة وفق ما ينص عليه القانون والاتفاقيات الجماعية، فانها تتمثل في وجوب اخضاع هذا التصرف الى الكتابة كما اشرنا سابقا، اي ان يوجه العامل الراغب في قطع ع ع رسالة مكتوبة تتضمن الاسباب والدوافع التي دفعته الى الرغبة في وضع حد ل ع ع[20]، (راجع النموذج رقم 1)، على ان يجيب صاحب العمل على تلك الرسالة في المدة والطريقة المحددة في الاتفاقية الجماعية او النظام الداخلي للعمال، او في عقد العمل[21]، وتقدم الاستقالة الى الهيئة المؤهلة قانونا لاستقبالها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها الا بعد قبولها

---

[16] المادة 68 لفقرة الثالثة، من القانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[17] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 450460، المؤرخ بتاريخ 2008/07/09، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2008.

[18] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 12.

[19] بن عزوز بن صابر، نشاة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، سنة 2010، ص 5.

[20] انظر المادة 68 الفقرة الثانية، من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[21] الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق العلوم السياسية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغلنم، الموسم الجامعي 2019/2018، نوقشت يوم 2019/09/18، ص 10.

من طرف المستخدم، ولا يترتب تصريح العامل على استقالته امام هيئة غير مؤهلة او غير مختصة اي اثر، كما انه لا يجوز له التراجع عنها الا اذا قبل صاحب العمل ذلك[22]، عملا بالقاعدة العامة في تكوين العقود.

من خلال هذا تاخذ الاستقالة طبيعية عقدية من حيث اعتبارها سبب في انهاء علاقة العمل، خاصة وان المشروع اخضعها لارادة احد الاطراف دون المساس بحقوق الطرف الثاني، الامر الذي قد يظهر وجه التشابه بينها وبين بعض التصرفات الاخرى، خاصة وان كانت هذي الاخيرة حالة من حالات انهاء علاقة العمل مثل طلب الاحالة على التقاعد.

الفرع الثاني: الاحالة على التقاعد

يعتبر التقاعد الطريق العادي لانهاء علاقة العمل حسب ما نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون 11\90 السالفة الذكر[23]، حيث يفترض ان يكون العامل غير قادر على استمرار بالقيام باعباء عمله، اذن فانتهاء ع ع بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقرر امر مؤكد في الحياة العملية، وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية له، ومنه تكون النهاية الطبيعية ل ع ع[24]، لذلك يصعب تصنيف التقاعد من حيث كونه حالة إرادية أو غير إرادية لانتهاء العلاقة، لانه اذا توفرت الشروط القانونية، فمن حق العامل ان يحال عليه ولو كان المستخدم رافضا لذلك، كما انه من حق هذا الاخير اصدار

---

[22] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار 571250 الصادر في 2010/04/08، المنشور بالمجلة القضائية، لسنة 2010، العدد1، ص 350.

[23] المادة 66 الفقرة الثامنة، من قانون 11/90، المتضمن ع ع، تنص :" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:.....ـــ التقاعد.....".

[24] راشد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ج، د ط، دار هومة للطباعة، سنة 2002، ص 339.

قرار بالاحالة على التقاعد اذا توفرت شروطه ولو لم يقبل العامل، فاذا كان التقاعد حالة ارادية[25] بالنسبة لاحد الطرفين قد لا تكون ارادية بالنسبة للطرف الاخر[26].

و حسب نص المادة 06 من قانون 83\12 المتعلق بالتقاعد، فان ع ع تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل ستين سنة، وبالنسبة للمراة للعاملة خمسة خمسون سنة، كما يشترط ان لا تقل مدة العمل عن خمسة عشرة سنة، وقد تخفض السن القانونية للتقاعد بالنسبة لبعض المناصب العمل التي ينتج عنها ضرر خاص، وبالنسبة لبعض فئات المجتمع[27]، كالمجاهدين الذي يستفيدون من تخفيضات خاصة في سن التقاعد مرتبطة بعدة سنوات المؤداة في ثورة التحررية، ويحسب نسبة العجز الذي لحقهم، كما يستفيد ابناء الشهداء من سبع سنوات تضاف الى سنوات العمل لحساب تاريخ احالتهم على التقاعد، والمرأة التي ربت ولد واحد او عدة اولاد طيلة تسع سنوات، والعمال الذين يعملون في ظرف شاقة[28].

و لقد أعتبر المشرع الجزائري ان كل من شرط السن والمدة القانونية التي يكون قد عملها العامل من الشروط الاساسية للاحالة الى التقاعد، فقد منع صاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد ولو بلغ العامل سن التقاعد، اذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني اي اذ لم يكن قد عمل خمسة عشرة سنة[29]، و هو ماتقضي به المادة 10 فقرة 02 من قانون 83\12، التي تنص بعدم جواز ان يقرر صاحب العمل وحده احالة العامل على التقاعد مالم يبلغ العامل سن التي تخول له الحق في معاش التقاعد، فلا يمكن للعامل ان يطلب الاحالة للتقاعد و لا يمكن لصاحب العمل اجباره على ذلك، لان الشرطين متلازمين ولا يجوز لاحدهما الاحالة على التقاعد[30]، بغض النظر الى نوع التقاعد حسب ما

---

[25] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 19.

[26] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، د ج، د ط، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015، ص 116.

[27] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 13.

[28] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 11.

[29] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 14.

[30] القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلة سنة 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، عدد 28 الصادر في 5 جويلة 1983، المعدل والمتمم، المادة 10.

اشار المشرع الجزائري في نصوص المواد فيما ان كان التقاعد العادي او المسبق او النسبي رغم ان هذا الاخير يعتبر الحالة الوحيدة التي يمتلك فيها العامل حق المبادرة بالاحالة على التقاعد دون ان يكون لرب العمل او الهيئة المستخدمة نفس الحق[31]، (راجع النموذج رقم 2) كما سنرى عند تفصلينا لهذه الانواع.

البند الاول: التقاعد العادي او الكلي

يعتبر الصورة العادية للتقاعد حيث يحال على التقاعد الشخص الذي تتوفر فيه الشروط القانونية المتعلقة بسن العامل ومدة الخدمة حسب المادة 06 من القانون 83\12 السالفة الذكر[32]، كذالك يمكن رفع هذه السن برغبة من العامل حسب التعديل الذي طرأ على القانون 83\12 في 2016 بموجب قانون 16\15 حسب الفقرة ماقبل الاخيرة من المادة 06 المعدلة والمادة 07 مكرر المضافة[33].

البند الثاني: التقاعد المسبق

استحدث المشروع هذه الصورة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94\10[34]، الذي جاء تبعا للمرسوم التشريعي 94\09[35]، الذي صدر لحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، فتجنبنا لتسريح العامل، يمكن ان يستفيد العامل من التقاعد المسبق، اي قبل سن التقاعد العادي، اذا

---

[31] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 19.

[32] انظر المادة 6 من قانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

[33] انظر المواد 2 و 4 من القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، المعدل و المتمم، لقانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، العدد 78، الصادر في 31 ديسمبر 2016.

[34] المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج ر ج ج، العدد 34، المؤرخ في 01 جوان 1994.

[35] المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية و لاسباب اقتصادية، ج ر ج ج، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994.

توفرت فيه شروط هذا النوع من التقاعد[36]، وهي شروط متعددة ذكر المرسوم 10\94 شروطا تتعلق بمجال تطبيق هذا النظام في المواد 3،2،4، وشروط عامة في المواد 9،8،7، وشروط خاصة المواد10،11،12،13[37].

كما ان التقاعد المسبق مثل التقاعد العادي من حيث انه يمكن لاي من الطرفين ان يبادر به دون اشتراط موافقة الطرف الاخر، سواء العامل او المستخدم[38]، كما انه لا يمكن لهذا الاخير احالة العامل على صندوق التامين على البطالة، اذا توافرت فيه شروط الاحالة على التقاعد المسبق[39]، فغالبا ماتكون هذه الصورة من التقاعد مرتبطة باجراءات التقليص لاسباب اقتصادية او التوفق القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة ولا نجد هذا النوع من التقاعد خارج هذه الحالات[40]،.

البند الثالث: التقاعد النسبي

هو الصورة التي لا يتحصل فيها العامل المحال اليها على معاش كامل كمعاش التقاعد العادي[41]، ولكن على معاش اقل يتم احتسابه بنسب مؤوية وفق عدد سنوات العمل، ويشترط فيه ان يكون العامل قد بلغ سن 58 سنة على الاقل وان يكون قد ادى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الاقل[42].

---

[36] بشير بن يبقى، نفس المرجع، ص 22.

[37] راجع المواد 2 الى 13 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق.

[38] امال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007، ص 120.

[39] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 329426، المؤرخ في 2006/09/06، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، 2006.

[40] بشير بن يبقى، نفس المرجع، ص 22.

[41] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 301.

[42] انظر المادة 7 من قانون رقم 15/16، المعدل والمتمم لقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد.

فمن خلال ذلك تم استحداث هذا النوع لفئة الاطارات العليا للدولة، ثم تم تعميمه بالنسبة لكافة الفئات العاملة في القطاع الاقتصادي او الوظيفة العامة بموجب الامر رقم 97\13 المؤرخ في 31\05\1997 المعدل والمتمم للقانون 83\12[43]، ثم تم الغاء هذه الصورة بموجب القانون رقم 16\15 المؤرخ في 31\12\2016، و اصبح هنالك ما يمكن تسميته بالتقاعد قبل السن القانوني، ولا يستفيد منه الا العمال الذين يشغلون مناصب تتميز بظروف" جد شاقة" فقط دون غيرهم، على ان تحدد قائمة هذه المناصب والاعمار المناسبة لها والفترة الدنيا للخدمة عن طريق نص تنظيمي لم يصدر بعد[44]، كما يختلف هذا النوع من التقاعد عن سابقيه في انه لا يكون الا بالمبادرة من العامل فلا يمكن للمستخدم ان يفرض على العامل الاحالة الى التقاعد قبل السن القانون[45]، ويعتبر في حكم الفصل التعسفي الذي يمنح العامل الحق في التعويض عنه كما هو منصوص عليه في النظم المعمول بها[46].

الفرع الثالث: الفسخ الاتفاقي

يذهب البعض الى تسمية هذا السبب بالذهاب الادارى le depart volontaire، و البعض الاخر بالذهاب المتفاوض عليه le depart negocie[47]، بينما يذهب الاحرون الى تسميتها بالفسخ الاتفاقي[48]، ومن الكتاب من يرى تسمية الذهاب الاداري لاتؤدي المعنى المقصود منها لانها توحي

---

[43] بن عزوز بن صابر، نشاة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 299.

[44] المادة 3 من القانون رقم 15/16، المعدلة و المتممة لاحكام المادة 7 من قانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد.

[45] المادة 2/7 من قانون رقم 15/16، المتممة لاحكام القانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد تنص :" الاستفادة من معاش التقاعد..... بطلب من العامل الاجير دون سواه".

[46] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 11.

[47] بشير بن يبقى، نفس المرجع، ص 23.

[48] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 344، بالاضافة الى بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 120.

بالاستقالة[49]، فمن خلال ذلك واستادا للقواعد العامة في العقود الملزمة الجانبين، يمكن لاحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد و التحرر من التزامات التي تقع على عاتقة[50]، مع ضرور احترام جميع الاجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي، كالاعلان المسبق بالرغبة في الفسخ، والتي عادة ماتحدد مدتها الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل، كما يمكن ان يخضع الفسخ لاتفاقي للرقابة القضائية اللاحقة، وبذالك يتحمل الطرف المبادرة بالفسخ المسؤولية لاثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق، ويلزم في حالة المبادرة بالفسخ من جانب العامل، اتباع الاجراءات ذاتها المعمول بها في استقالة كما اشرنا سابقا، اما اذا كان كانت المبادرة لاسباب خاصة بالعمل كنقل العامة من منصب لاخر بسبب عدم كفايته[51]، فليلتزم صاحب العمل بالاجراءات المقررة للفسخ دون خطأ العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

كما تجدر الاشارة هنا اذا لم يقبل العامل التصرف المنفرد الصادر عن صاحب العمل فبامكانه مغادرة منصب عمله قبل انتهاء مدة الاخطار المسبق مع احتفاظه بحقوقه المادية المقرر في الحال انهاء علاقة العمل دون خطأ من العامل[52].

كما يمنح القانون لصاحب العمل والعامل، الحق في فسخ و انهاء علاقة العمل في اي وقت اثناء فترة التجربة وفق نص المادة 20 من قانون 90\11[53]، اي انه يمكن لطرفي العقد انهاء العلاقة دون تقديم اي مبرر، وهو ماقضت به المحكمة العليا في قرارها حين اقرت ان " انهاء علاقة العمل في فترة التجربة، المستخدم هو المخول قانونا لتقدير مؤهلات العامل"[54]، كما قضت بانه لا يجوز

---

[49] امال بن رحال، المرجع السابق، ص 71.

[50] المادة 119، من الامر رقم 58/75، المتضمن القانون المدني، معدل والمتمم.

[51] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 15.

[52] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 20.

[53] المادة 20 من قانون رقم 11/90 المتضمن ع ع، تنص:" يجوز لاحد الطرفين ان يفسخ العقد في وقت علاقة العمل خلال مدة التجربة، دون تعويض ومن غير اشعار مسبق".

[54] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 211422، الصادر في 2001/04/11، المنشور بالمجلة القضائية، لسنة 2002، العدد الثاني.

للقاضي ان يشترط اثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، حيث جاء في المبدأ: طرد العامل، اشتراط اثبات فشله خلال التجربة خرق للقانون[55]، ولا يمكن اعتبار الانهاء في هذه الحالة تسريحا اذا كان من طرف صاحب العمل، وبالتالي لايترتب التعويض على اي كان[56].

المطلب الثاني: اسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة

وفق لمبد المساواة في الحقوق و الالتزامات في التصرفات القانونية منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة، بعض الصلاحيات من شانها ان تحافظ بها على الادارة الحسنة لنشاطها و على العلاقات بمختلف اصنافها، و بالتالي تحمى حقوقها من التعرض الى الضرر، خاصة اذا كان السبب في ذلك يعود الى العامل، فتتحذ في حقه اجراءات قانونية لجبر هذه الضرر، فيكون بذلك حالة من شانها ان تتخذها، كسبب في انهاء علاقة العمل من خلال ممارستها لصلاحياتها القانونية، اما بمبادرة منها لجعل العامل يتخلى عن العمل (الفرع الاول) او بالتسريح التاديبي للعامل (الفرع الثاني) او تسريح العامل لادانته بتهمة سالبة للحرية (الفرع الثالث)، وسنطرق لكل منهما بالتفصيل على النحو التالي:

الفرع الاول: تخلي عن العمل من طرف العامل بسعي من صاحب العمل

لم يتطرق المشروع الى هذه الحالة نظرا لفسح المجال في تنظيم علاقة العمل في بعض الحالات لارادة اطرافها، الا انه وفق لنص المادة 70 من القانون 90\11، نص على بعض المسائل التي من شانها التقليل من التسريحات، كالاحالة الى التقاعد، وعلى صندوق التامين على البطالة[57]،

---

[55] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 132163، الصادر في 1997/02/18، المنشور بالمجلة القضائية، لسنة 1997، العدد الثاني.

[56] حبيب عادل، التنظيم القانوني لانشاء وانهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 11/90، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2016/2015، ص 39.

[57] انظر المادة 70 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

لكن ظروف الاقتصادية استحدثت هذه الحالة او الظاهرة كوسيلة يلجا اليها المستخدم، فابرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الاجراء، وشروط الاستفادة من اثارة المتمثلة في منحه التعويض[58].

فبنظر الى هذا النوع من الانهاء يبين انه لا يؤدي معناه الحقيقي الى تسميته بالاستقالة، لان انهاء عقد العمل يقع بااتفاق طرفيه حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الانهاء، وبالتالي يمكن القول بان هذا النوع هو حالة انهاء اتفاقية او تفاوضية[59].

كما لا يعتبر التخلى عن العمل من طرف العامل كاسلوب قانوني لانهاء علاقة العمل بل يعني فقط حالة فسخ بمبادرة من طرف صاحب العمل على ان يقوم العامل بعد ذالك بإبداء قبوله، وبذالك ينقضي عقد عمله، بمعنى انه بمقابل موافقته على انهاء علاقة العمل يتقاضى تعويضا من طرف صاحب العمل[60]، فاذا كانت المحكمة العليا لم تشهد الى حد الساعة منازعات بهذا الصدد، فان المحكمة النقض الفرنسية اعتبرت مشروع هذا النوع من الانهاء الرضائي لعقود العمل، الذي قد يجد فيه العامل امتيازات تتمثل في منحه تعويضات قد لا يتقاضاها امام المحاكم، وشهادة عمل تتضمن عبارات التقدير تسمح له بفرصة التشغيل بشكل اسرع، ماعدا بالنسبة للعمال المحميين قانونا[61].

الفرع الثاني:التسريح التاديبي

يعتبر التسريح التادبي احدى الاسباب التي تنتهي به علاقة العمل بالارادة المنفردة لصاحب العمل، حيث يجمع على شرعيتها كل من الفقه و القضاء و التشريع على حد سواء، حيث تعترف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق تسريح العامل، الذي يثبت في حقه ارتكاب اخطاء

---

[58] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 17.

[59] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 21.

[60] الغربي عبد الرحيم، نفس المرجع، ص 17.

[61] عبد السلام ديب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، د ط، د ج، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 417.

جسمية،اثناء قيامه بعمله او بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحها وضمان استقرار فعالية النظام في المؤسسة[62].

ولقد نصت المادة 66 من قانون 90\11 السالف الذكر على هذه الحالة بنصها على "العزل"[63] غير انه تم تعويض هذا المصطلح بالتسريح في المادة 72 من نفس القانون، الا انه اشار اليه مجردا[64]، لكن المادة 2 من القانون 91\29 المعدل المتم لقانون 90\11، نصت على التسريح التاديبي الذي يقع عند ارتكاب العامل لحطا الجسيم،ضمن الفقرة الثانية المعدلة لمادة 73[65].

فمن خلال ذالك يتضح ان المشروع لم يعطي لنا تعريف محدد لهذا الاجراء القانوني[66]، وانما اكتفي بذكر السبب المؤدي اليه الا وهو الخطا الجسيم[67]، غير انه استقر بعض الفقه على تعريفه على انه:" كل اجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بارادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطا جسيم بعد مراعات الاجراءات التادبية،وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشان، هدفه الحافظة على السير الحسن لمشروعه وتحقيق استقراره ، ويؤدي الى انهاء علاقة العمل

---

[62] خدة فاطيمة، الرقابة القضائية على مشروعية انهاء علاقة العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، سنة 2018/2017، ص 10.

[63] المادة 66 من قانون 11/90، متضمن ع ع، المعدل والمتمم تنص :" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:..... العزل.....".

[64] المادة 72 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، تنص:" للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق ..... عن التسريح في حالة التسريح فردي.....".

[65] القانون رقم 29/91، المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412، الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل و يتمم القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، ج ر ج ج، العدد 68، المنشور يوم 25 ديسمبر 1991، المادة 2 منه تنص:" يتم التسريح التاديبي.....".

[66] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 23.

[67] بشير بن يبقى، نفس المرجع، ص 24.

المبرمة مع العامل[68]،اذن فهو ذلك التصرف الذي لايجعل التسريح او العزل امرا ضروريا فقط، بل انه يجعل استمرار علاقة العمل امرا مستحيلا[69].

و بالرجوع الى نص المادة 2 من قانون 91\29 السالف الذكر نجد انها حددت طبيعة الخطا الجسيم المؤدي للتسريج[70]، وتركت السلطة لصاحب العمل في تحديد الاخطاء التادبية الاخرى، والجزاءات التي تقابلها من خلال وضع نظام داخلي للمؤسسة، وذلك حسب نص المادة 73و77 من قانون 90\11، ولهذا سوف نتطرق في موضوع التسريح التاديبي الى بيان مضمون الخطا الجسيم[71]، في اعتباره سبب لانهاء ع ع.

ان الاخطاء المهنية تصنف في اغلب القوانين والنظم المقارنة، الى درجتين من حيث جساماتها واهميتها، الى اخطاء خفيفة او بسيطة لاتؤدي الى التسريح، غير ان الاخطاء الجسمية[72]، محور دراستنا في هذا الفرع، التي تؤدي الى التسريح، قد قسمت الى اخطاء جسمية منصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، واخطاء منصوص عليها في القانون، كما تخضع هذه الاخطاء في تكييفها وتنفيذ قرار التسريح لبعض الاجراءات التي تلزم اصحاب العمل باتباعها[73]، كما سنبين ذلك لاحقا، والهدف منها هو توفير اكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، وعدم التعسف في تطبيق العقوبات التادبية[74]، فالمشرع قد اعتمد في تحديد صور الخطا الجسيم على طريقتين:

---

[68] عبد السلام ديب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 421.

[69] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 81.

[70] بنصاري ياسين، التسريح التاديبي في التشريع الجزائري، د ج، د ط، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 6.

[71] عبد السلام ديب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، نفس المرجع، ص 421.

[72] خدة فاطيمة، المرجع السابق، ص 10.

[73] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 405.

[74] خدة فاطيمة، نفس المرجع، ص 10.

_ الطريقة التنظمية: الاخطاء الجسيمة المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة

وفق لهذه الطريقة يتم تحديد انواع، واجراءات، وطبيعة الاخطاء الجسمية عن طريق النظام لداخلي للمؤسسة الذي يعده صاحب العمل، نظرا لاهميته في المجال التادبي، اذ يترتب عن عدم وجوده او خرق لاجراءته تسريحا تعسفيا حتى ولو انه قانونيا[75]، وقد احال اليه المشرع، ضمن نص المادة 77 من قانون 90\11، غير ان هذه الطريقة كثيرا ما لا تكون في صالح العامل[76]، و يمكن التعقيب عليها من خلال:

ان المادة 73 من القانون 90\11 لم تعدد لنا حالات الخطا الجسيم، واحالتنا الى الاظمة الداخلية لمؤسسة لتحديد ذلك، رغم وجود اختلاف فيها، فالخطا قد يعتبر جسيم في نظام مؤسسة، وقد لا يعتبر كذلك في مؤسسة اخرى، وهنا لا يمكن تحقيق العدالة.

ايضا نفس المادة فيما يتعلق بالاحالة على الانظمة الداخلية، يطرح التساؤل بالنسبة للمؤسسات التي لا توجد بها نظام داحلي؟ خاصة و ان هذا الاخير اجباري فقط على المؤسسات التي تشغل اكثر من 20 عاملا[77]، حسب نص المادة 75 من القانون 90\11 السالف الذكر

لكن بالرجوع الى مضمون نص المادة 73 المعدلة من قانون91\29 بموجب المادة 2 منه، نجد انها حددت لنا الاخطاء الجسمية[78]، وعلى هذا الاساس فقد كانت المحكمة العليا ترى بان سرعة التعديل الذي مس هذه المادة والظروف التي احاطت به نظرا لافراط المستخدمين في وصف الاخطاء الجسيمة، يجعل هذه الحالات مذكورة على سبيل الحصر، ولا مجال لخطاء تاديبي جسيم ينص عليه النظام الداخلي، لكن تغير اجتهاد المحكمة العليا بمناسبة الملف 283600 بتاريخ 15\12\2004،

---

[75] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 25.

[76] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 20.

[77] نادية حسان، النظام الداخلي في قانون العمل، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد الاول، 2008، ص 31.

[78] انظر المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90.

عن الاقسام المجتمعة، ورأت بان الاخطاء الجسيمة مذكورة على سبيل المثال وانه يجوز لاصحاب العمل ادراج اخطاء جسمية في النظام الداخلي[79]، خارج عن التي نص عليها القانون[80].

_ الطريقة القانونية: (الاخطاء الجسيمة الواردة في القانون)

تتمثل هذه الطريقة في تكفل المشرع بتحديد نوعية وطبيعة الاخطاء الجسيمة، والاجراءات المتبعة في ذلك، والضمانات المقررة للعامل[81]، فنظرا لاهميتها ولما لها من مزايا العامل، فقد تراجع المشروع عن الطريقة التنظيمية التي اعتمدها في القانون90\11، وذلك بمقتضى التعديل الذي ادخل على المادة 73 من قانون ع ع،[82] بموجب المادة 2 من قانون 91\21.

فمن خلالها نجد ان المشرع قسم الاخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون الى اخطاء منصوص عليها ضمن نفس المادة، والتي سنتطرق لها في هذا الفرع، واخطاء ضمن التشريع الجزائي، التي سنتطرق لها لاحقا في الفرع الثالث، واخطاء اخرى ضمن التشريعات اخرى[83]، والتي تؤدي الى عقوبة التسريح، وانهاء علاقة العمل.

---

[79] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 82.

[80] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 77 منه تنص:" ..... يحدد النظام الداخلي، في مجال التادبي، طبيعة الاخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ."

[81] عبد السلام ديب، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73 من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المجلة القضائية، العدد الاول، الجزائر، 2001، ص 21.

[82] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 28.

[83] هناك قوانين اخرى غير قانون 11/90، نصت على اخطاء جسيمة، كالمشاركة في اضراب غير مشروع، عرقلة حرية العمل، رفض الامتثال لامر قضائي بلاخلاء المحلات المهنية، رفض تنفيذ الحد الادنى من الخدمة، رفض التسخيرة عند ممارسة حق الاضراب، وهذا طبق لنص المواد 33، 36، 40، 42، من قانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، ج ر ج، العدد 6، المتضمن الوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ص 234،235.

البند الاول: الاخطاء الجسيمة المنصوص عليها من نص المادة 2 من قانون 29\91

نصت المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90، على "…. تعتبر على الخصوص اخطاء جسيمة، يحتمل ان ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الافعال الاتية:

_ اذا رفض العامل بدون عذرا مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي قد تحلق اضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة التي يعينها المستخدم اثناء الممارسة العادية لسطاته[84].

_ اذا افضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا وطرق الصنع و التنظيم او وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، الا اذا اذنت السلطة السلمية بها او اجازها القانون.

_ اذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا لاحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

_ اذا قام باعمال عنف.

_ اذا تسبب عمدا في اضرار مادية تصيب البنايات و المنشات و الالات و الادوات و المواد الاولية و الاشياء الاخرى التي لها علاقة بالعمل.

_ اذا رفض تنفيذ امر التسخيرة الذي تم تبليغه وفقا لاحكام التشريع المعمول به.

_ اذا تناول الكحول او المخدرات داخل اماكن العمل"[85].

فما ان يرتكب العامل هذه الاخطاء المذكورة ضمن ذات المادة، فانه يمنح القانون للمستخدم سلطة المبادرة، في اثبات الخطاء الجسيم و اعلان عن التسريح، (راجع نموذج رقم 3)، و بذلك

[84] راجع المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[85] انظر المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

ينهي علاقة العمل، و بدون تعويض، غير ان ذلك لا يتم الا بعد احترام الاجراءات التاديبية[86]، كما سنبين ذلك لاحقا.

اما بما يخص اثبات الخطاء الجسيم فقد اعفى القانون العامل من عبئ اثباته وجعله عبئا يتحمله المستخدم[87]، ويعد ذلك خروجا عن القواعد العامة التي يكون فيها الاثبات على المدعي وفقا للمادة"323 من القانون المدني، وذلك نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقة العمل فهو من المبادئ المكرسة في الاجتهاد المحكمة العليا بفصلها ان الخطاء الذي يؤخذ بعين الاعتبار، هو ذلك الخطاء الذي يبلغ العامل عند تسريحه، فلا يجوز متابعة تاديبيا اكثر من مرة على اساس نفس الخطاء[88]، كما لا يمكن وصف نفس الفعل بعدة اخطاء كما لا يجوز تقرير عقوبتين تاديبيتين على نفس الاسباب كحالة تخفيض رتبة العامل ثم فصله من اجل السبب نفسه[89]، فمتى اثبت المستخدم وفق هذه الظوابط يمكن له بذلك البدا باجراءات.

البند الثاني: اجراءات التسريح التاديبي:

فمن خلال النصوص القانونية من قانون 90\11 المعدل والمتمم، يتضح ان المشرع اعطى الحق لصاحب العمل بعد اثبات الخطئ توقيع العقوبة التاديبية المناسبة، حسب درجة خطورة الخطاء المرتكب من قبل العامل، وذلك من اجل حماية لمصالحه، غير انه قيد استعمال هذا الحق بجملة من الاجراءات منها ماهو متعلق بالجانب الشكلي و الاخر مرتبط بالموضوع نتطرق لكل منها على حدى على النحو التالي:

---

[86] انظر المادة 3 المتممة للمادة 73 ضمن احكام المادة 73_2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[87] انظر المادة 3 ضمن احكام المادة 73_1 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون ع ع.

[88] عبد السلام ديب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 433.

[89] عبد السلام ديب، قانون العمل والتحولات الاقتصادية، نفس المرجع، ص 234.

I. الاجراءات الشكلية:

1. ضرورة وجود نظام داخلي للهيئة المستخدمة:

فمن خلال نص المادة 73_2 من قانون 29\91، التي تنص على: "يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي .... "،[90] فنجد من هذا النص ان وجود نظام الداخلي في المؤسسة امرا ضروري، وذلك لانه يتم فيه تحديد الاجراءات التاديبية الواجب اتباعها قبل اللجوء الى تسريح العامل من منصب عمله.

2. احترام الضمانات المقررة قانونا للعامل المعنى بالتسريح:

خص المشرع للعامل المعنى بالتسريح التاديبي، مجموعة من الضامنات، وذلك لحمايته، ويظهر هذا جليا، بموجب المادة 73_2 من قانون 29/91، التي جاءت بالجديد بنصها "..... ويجب ان تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح، واستماع المستخدم للعامل المعنى، الذي يمكنه في هذه الحالة ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه[91].

فمن خلال هذا النص يتضح لنا انه بالاضافة الى الاجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي "الاجراءات الشكلية"، هناك اجراءات اخرى وجوبية وضرورية ينبغي على صاحب العمل القيام بها، و ذلك لانها بمثابة ضمانات قانونية مقررة للعامل لدفاع عن حقوقه[92]، فاذا خالف المستخدم هذه الضامنات عد التسريح بذلك تعسفيا , كما سنبين ذلك لاحقا.

---

[90] القانون رقن 29/91، المعدل والمتمم لقانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المادة 3 ضمن احكام الفقرة الاولى من احكام المادة 73_2 منه.

[91] انظر نفس المادة 3 من قانون 29/91، ضمن احكام المادة 73_2 منه.

[92] بشير بن يبقى، المرجع السابق، ص 39.

II. الاجراءات الموضوعية :

تتمثل الاجراءات الموضوعية للتسريح التأديبي في :

_ ارتكاب خطأ مهني يكيف على أنه خطا جسيم كما اشرنا سابقا، و ما ينبغي التأكيد عليه في هذا الصدد هو الأخطاء المهينة الجسمية التي وردت في نص المادة 2 من قانون 29/91 السالف الذكر[93].

_ وجوب مراعات المستخدم للظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم، و ملابسات ارتكاب الأخطاء المحيطة بالعمل، أو أن يبحث عن الدوافع و المبررات التي أدت العامل الى ارتكاب مثل هذه الأخطاء، وهذا حسب ما تضمنته نص المادة 1_73 من قانون 29/91[94].

و تتضح هذه الاجراءات من خلال جهتين، الاولى بالرجوع الي سيرة العامل طوال فترة العمل، و الأخرى من خلال العقوبة المناسبة له.

كما تجدر الاشارة هنا الا انه يجب مراعات القيود التي ترد على هذه الاجراءات و التي تعتبر ضامنات يفرضها القانون او النظام الداخلي او عقد العمل او الاتفاقيات الجماعية، مهما كان خطا الذي ارتكبه العامل وتتمثل في :

_ التزام المستخدم بالاستدعاء سواء من ناحية شكلها و مضمونها و اجالها التي غالبا لا تتعدى ثلاثة اشهر من يوم اكتشاف الخطاء[95].

_ التزام بالاستماع للعامل من خلال مثولة امام لجنة التاديب وفق لما نص عليه النظام الداخلي، فهو شرط الزامي في الاجراءات نصت عليه صراحة المادة 2/73 من قانون 29/91، حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه وهذا مايقابله في القواعد العامة باحترام حقوق الدفاع[96].

---

[93] راجع المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم، لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[94] انظر المادة 3 من قانون 29/91 المعد والمتمم، لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[95] بن رجال امال، المرجع السابق، من ص 24 الى 26.

_ امكانية استعانة العامل بزميل له في في العمل، فهذا القيد يعتبر حق للعامل لدفاع عن نفسه اقره له القانون لاعتباره طرف ضعيف في علاقة العمل بموجب المادة 3 من قانون 29/91.

_ التبليغ الكتابي لقرار التسريح، حسب نص المادة 3 المتممة المادة 73 من قانون 29/91، (م 73_2 الفقرة2)، فاذا تخلف عن ذلك يعتبر التسريح تعسفا في حقه حسب (م73_3) من نفس القانون[97].

فاذا تم اثبات الخطاء الجسيم بمراعات هذه الاجراءات والقيود، فان الاجراء المتخذ من قبل المستخدم يعتبر تسريح تاديبي، تنتج عنه عدة اثار.

البند الثالث: اثار التسريح التاديبي

ان من اهم الاثار التي تنتج عن هذا النوع من التسريح، تكمل اما في التسريح مع مهلة الاشعار المسبق و التعويض، واما التسريح بدون مهلة اشعار و التعويض، نتطرق لكل منها على النحو التالي:

بالرجوع الى النظم الداخلية للمؤسسات نجد انها تحدد طبيعة الاخطاء والعقوبات الموفقة لها، وهي التنزيل من الرتبة او التسريح مع مهلة الاشعار والتعويض او التسريح بدون مهلة الاشعار والتعويض، وحسب هذه الانظمة فان العقوبة التنزيل او التسريح مع مهلة الاشعار والتعويض تخص العمال الذين ارتكبوا اخطاء مهنية من الدرجة الثالثة، ولكنها ليست اخطاء جسيمة كتكرار الاخطاء من الدرجة الثانية، يستفيد العامل المسرح من مهلة الاشعار والتعويض عن هذه المهلة هو اعطاء العمل فرصة للبحث عن منصب عمل اخر.

و يكون التسريح بدون مهلة اشعار ولا تعويض عند ارتكاب العمل خطاء مهنيا جسيما، وفق لما نصت عليه المادة 2 من قانون 29/91، المشار له انفا[98].

---

[96] بشير هدفي، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراء دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2008/2007، ص 128.

[97] راجع المادة 3 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون ع ع.

لكن تجدر الاشارة في الصدد الى انه طبقا لاحكام قانون 11/90 المعدل والمتمم بقانون 29/91، فان التسريح سواء كان مهلة الاشعار والتعويض او بدونها لا يكون الا عند ارتكاب العامل الاجير خطاء مهنيا جسيما، ومن ثم كل تسريح خارج عن حالات المنصوص عليها قانونيا يعتبر تسريحا تعسفيا طبقا للمادة 73_1 من قانون 29/91، الامر الذي جعل الانظمة الداخلية لبعض المؤسسات الاقتصادية مخالفة للقانون رغم انه مصادق عليها من قبل مفتشية العمل، وذلك لانها اضافت حالات واخطاء ليست جسيمة اذا ارتكبها العامل يكون معرضا للتسريح، في حين ان المادة 73 من القانون 11/90، قد اوردت الاخطاء الجسيمة التي ينجم عنها التسريح[99].

الفرع الثاني: تسريح لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية

قد يرتكب العامل اثناء تنفيذ ما التزم به في علاقة العمل بعض الاخطاء الخطيرة ذات الوصف الجزائي التي تعيق استمرار هذه العلاقة نتيجة تقيد حريته بسبب ارتكابه لها نتطرق لها بالتفصيل على النحو التالي:

_ الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي:

ان الافعال التي كيفها القانون على انها اخطاء جزائية[100]، من حيث خطورتها او جسامتها[101]، التي ترتب في حال ارتكابها من طرف العامل التسريح بدون مهلة اخطار وبدون تعويض، هي الاخطاء التي لها وصف جنحة او جناية دون الاخد بالمخالفات التي تفتقر للقصد الجنائي[102] والتي لا يمكن اعتبارها جسيمة، والتي ترتكب في اماكن العمل او بمناسبة او اثناء استعمال وسائل النقل

---

[98] راجع المادة 2 من قانون 29/91، المعدلة والمتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90، المتضم ع ع.

[99] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 26.

[100] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 19

[101] خدة فاطيمة، المرجع السابق، ص 10.

[102] الامر رقم 156/66، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الوافق ل 8 يونيو سنة 1966، ج ر ج ج، العدد 702، المضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، انظر المادة 27 منه.

التابعة للمستخدم خلال الذهاب للعمل او مغادرته، او ان يكون خلال اوقات العمل او بمناسبته لكن دفاع عن مصالح المؤسسة[103]، ولا يعتبر خطاء جسيما الفعل الي يرتكبه العامل خارج مكان العمل[104]، وحسب الصياغة التي جاءت فيها المادة 73 من قانون 29/91 ضمن المادة 2 اعلاه نلاحظ عبارة " الاخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي"[105].

فحسب المحكمة العليا لا يكفي لتسريح العامل ان يرتكب فعلا يجرمه التشريع الجزائي، بل يجب اثبات هذا الخطاء الذي ارتكبه العامل من طرف الجهة القضائية المختصة، وان يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الشيء المقضي فيه[106]، وكل عقوبة تصدر قبل هذا الحكم تكون بدون اثر، وذلك احتراما لحق الدستوري هو حق الدفاع، ففي حالة السرقة مثلا: لابد من ان يصدر حكما قضائيا اولا قبل اللجوء الى الاجراءات التاديبية[107]، الا بما يخص بعض الخطاء الجزائية التي نصت عليها نفس المادة 2 في تعديلها لمادة 73، المشار لها اعلاه كاخطاء جسيمة، مثل ارتكاب اعمال العنف[108]، ويجد هذا الاجتهاد اساسه في كونه انه ليس من المعقول ان تعطى صلاحية تكييف الاخطاء الجزائي الى صاحب العمل، حيث المبادئ الدستورية تمنح للمحاكم اختصاصا مانعا في اصدار الاحكام الجزائية[109].

---

[103] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 289603 المؤرخ في 2005/03/16، المنشور بالمجلة القضائية 2005، العدد الاول، ص 117.

[104] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 19.

[105] راجع المادة 2 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون ع ع.

[106] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 211629 المؤرخ في 2002/01/17، المجلة القضائية 2002، العدد 01، ص 173.

[107] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 19

[108] راجع المادة 2 من قانون 29/91، المعدلة والمتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90، المتضمن ع ع.

[109] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 19.

و في انتظار صدور الحكم يمكن ايقاف العامل مؤقتا في انتظار صدور العقوبة التاديبية او العقوبة الجزئية بشرط ان ينص النظام الداخلي على هذا الاجراء، لكن الاشكال يطرح في حالة ما اذا تعذر على العامل الوفاء بالتزاماته نتيجة توقيفه او حبسه احتياطيا، ففي هذه الحالة يعتبر العامل قد اخل بالالتزامات التي يفرضها عليه عقد العمل وبما انه يعتبر بريئا حتى تثبت ادانته فان اداع العامل الحبس الاحتياطي لايكون سببا في انهاء علاقة العمل، وانما سببا فقط لتعليقها[110]، وفقا لما اوردته المادة 64 من قانون ع ع في فقرتها الخامسة التي تنص على مايلي " تعلق علاقة العمل قانونا لاسباب التالية:"..حرمان العالم من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي .."[111]

فاذا صدر حكم يدين العامل يمكن للمستخدم ان يلجا لتسريحه، اما اذا ثبتت برائته بحكم نهائي، فيحق له الرجوع الى منصب عمله[112]، لكنه قد يثار اشكال في اذا رفض صاحب العمل ارجاع العامل تثبت برائته بموجب حكم جزئي، وهذا ما عتبرته المحكمة العليا تسريحا تعسفيا غير معلن عنه يبرر حق العامل في التعويض مقابل الضرر الاحق به[113]، وهي امور ترجع كلها لسلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي تكون له سلطة واسعة في هذا المجال.

كما قد يعتبر مجرد ادانة العامل بتهمة ولو كان العقوبة غير مقترنة بحبسه، كالحكم عليه بغرامة مالية، سببا قد يؤدي الى تسريحه اذ كان لهذه الادانة تاثير على التنظيم و السيرة الحسنة للمؤسسة المستخدمة، قد يكون العامل يشغل منصب حساس، و ادانته تاثر على ثقة الزبائن بالمؤسسة المستخدمة، فيلجا صاحب العمل الى تسريحه حفاظا على سمعة المؤسسة[114].

---

[110] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 20

[111] انظر المادة 64 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[112] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 103.

[113] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 750238 المؤرخ في 2012/06/07، المجلة القضائية 2012، العدد الثاني، ص 444.

[114] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 21.

ايضا قد يرتكب العامل افعالا يعاقب عليها القانون الجزئي خارج علاقة العمل، فهل تمد السلطة التاديبية لصاحب العمل في تسريح العامل؟ فالمبدا العام ان العامل يكون حرا في نفسه وفي تصرفاته خارج اوقات العمل، و لا يكون للمستخدم سلطة تاديبية يمارسها عليه في حالة ما اذا ارتكب افعال خارج اوقات العمل، وفي غير اماكن العمل، الا انه من حيث الواقع يمكن و استثناءا ان تمتد السلطة التاديبية للمستخدم على العامل حتى لو ارتكب افعالا خارج علاقة العمل، عندما تاثر هذه الافعال مباشرة على سمعته، ومصداقية المؤسسة المستحدمة، كان يقوم العامل يشتغل بمؤسسة حارس خارج اوقات العمل بسرقة الزبون في المركز التجاري كان يتردد على المؤسسة المستخدمة مما يشكك في مصداقية هذه الاخيرة[115].

المبحث الثاني: الاساب القانونية العارضة لنهاية علاقة العمل

ان المقصود بهذه الحالات هي الاسباب القانونية التي تعترض ارادة طرفي هذه العلاقة، و التي افرد لها المشرع احكام خاصة تتناسب مع معطياتها وظروف وقوعها، لنهاية علاقة العمل، بهدف ضمان حقوق العامل من جهة وحقوق ومصالح الهيئة المستخدمة من جهة اخرى ، وتتمثل في اسباب قانونية بقوة القانون (المطلب الاول) ، و اسباب قانونية استحالة التنفيذ (المطلب الثاني)

المطلب الاول: اسباب انحلال علاقة العمل بقوة القانون

تعتبر هذه الحالات من ضمن الاسباب التي اوردها المشرع الجزائري ضمن نص المادة 66 من قانون 11/90 المشار لها سابقا[116]، لكن التي تقوم بقوة القانون نتطرق لها على النحو التالي:

الفرع الاول: البطلان او الالغاء القانوني

نص قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، في الفصل الخامس ضمن الباب السابع تحت عنوان حالات البطلان بموجب نصوص المواد 137/136/135 منه، و التي تعتبر اسباب

[115] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 22.

[116] المادة 66 من قانون 11/90 المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، تنص :" تتنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان او الالغاء القانوني، انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.....".

قانونية لانهاء علاقة العمل، لكن بقوة القانون نظرا لوجود سبب او وضع قانوني يجعل علاقة العمل باطلة بطلان مطلق او ملغات قانونيا لقيامها على اسس غير قانونية.

و طبقا للمبادئ العامة للقانون المدني[117]، لما ينعدم احد شروط صحة العقد اي تخلف ركن من اركان الجوهرية كانعدام حرية الرضاء او كان يكون السبب او محل غير مشروع، فيترتب على ذالك البطلان، اما بما يخص عقد العمل فكل علاقة عمل مخالفة للقانون او احكام التشريع المعمول به تكون باطلة، حسب نص المادة 135 الفقرة الاولى من قانون 11/90[118]، كعدم بلوغ العامل السن القانوني او مخالفة شروط التشغيل او مدة العمل خاصة تشغيل النساء او الاجانب، فهذه المخالفات يترتب عليها انهاء علاقة العمل، ويكوم البطلان بحكم قضائي بالرجوع الى القواعد العامة، نظر لغياب نتيجة البطلان في القانون 11/90[119]، وهذا ما ذهبت اليه المحكمة العليا الى القول انه " لا يمكن انهاء علاقة العمل بسبب بطلان العقد الا من تاريخ صدور الحكم ببطلانه"، حيث يكون هذا البطلان باثر رجعي لمن تقرر له ان يطالب بالتعويض[120]، بموجب نص المادة 103 الفقرة الاولى من قانون المدني " يعاد المتعاقد الى حالة التي كان عليها قبل العقد في حالة البطلان العقد او ابطاله، فاذا جاز الحكم بتعويض عادل"[121].

لكن رغم هذا قد يبقى العما قائما وصحيحا مطابق للاحكام العامة، الا ان بعض بنوده تكون مخالفة لاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، فهذه البنود تكون باطلة وتحل محلها احكام القانون

---

[117] الامر رقم 75_58، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

[118] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 135 الفقرة 1 تنص:" تعد باطلة و عديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به".

[119] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 360.

[120] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 15.

[121] الامر رقم 75_58، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

الساري المفعول بقوة القانون، حسب نص المادة 136 من قانون 11/90[122]، فالبطلان في هذه الحالة يصيب البند دون العقد، كان ينص على اجحاف في حقوق المخولة للعامل بموجب التشريع او التنظيم او الاتفاقيات الجماعية، حسب نص المادة 137 من قانون 11/90[123]، او ينص على اجر اقل عن الحد الادنى المضمون، رغم استبعاد هذا الاخير من الاثر الرجعي لبطلان المطلق لعلاقة العمل، اذا لا يمكن ان يؤدي البطلان الى حرمان العامل من تقاضي اجره عن فترة العمل المنجز[124]، وهو ماكدته الفقرة الثانية من النص المادة 135 من القانون 11/90[125]، كما ان البطلان لا يحرم العامل من الامتيازات المقررة باحكام القوانين المتعلقة بالتامينات الاجتماعية وحوادث العمل الامراض المهنية[126].

الفرع الثاني: انقضاء الاجل علاقة العمل

بالرجوع الى نص المادة 66 من القوانين علاقة العمل، التي عددت حالات انتهاء علاقة العمل نجد من ضمنها، حالة انقضاء اجل عقد عمل ذو المدة المحدودة[127]، الملاحظ من ذلك ان المشروع

---

[122] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 136 تنص:" يكون باطلا و عديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف لاحكام التشريعية و التنظمية المعمول بها، و تحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون".

[123] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 137 تنص:" يكون باطلا و عديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية".

[124] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 116.

[125] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 135 الفقرة الثانية تنص:" غير انه لا يمكن ان يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمي تم اداؤه".

[126] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 15.

[127] القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، المادة 66 منه تنص :" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:..... _انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.....".

خص هذه الحالة بعقد العمل محدود المدة فقط، بل تعدى ذلك الى حصر الحالات التي بموجبها يتم ابرام هذا العقد الموجب المادة 12 من قانون ع ع ف، بمقتضى الامر رقم 21/96 المؤرخ 9 يوليو 1996[128]، وذلك تحت رقابة مفتشية العمل، حسب نص المادة 12 مكرر من نفس القانون، اضافة الى رقابة لاحقة من القاضي الاجتماعي لمدى مطابقة هذا العقد لاحكام المادة 12 اعلاه، وذلك بعد اثارة هذه المسألة من له مصلحة في ذلك[129]، وبالتالي ينصب هذا العقد الى انجاز الاعمال ذات الطبيعة المؤقتة او موسمية، وهي الاعمال التي تتطلب بمدة محدودة بانجازه فتنتهي تلقائيا علاقة العمل اذا بانتهاء مدة العقد او انتهاء العمل، (راجع النموذج رقم 4)، دون حاجة لاي اجراء او انهاء متفق عليه، ودون ان يترتب على ذلك اي التزام على عاتق طرفي العلاقة، الا فيما يخص ضرورة اعلام احداهما الاخرى نية في تجديد العقد، ويفسر السكوت في هذه الحالة او استمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد او تمديده بنفس المدة[130]؛

اما اذا حدث الانتهاء قبل انقضاء الاجل القانوني او العمل المتفق عليه فانه يفرض على المبادر بالانهاء اتخاذ الاجراءات التي اقرتها النظم والقوانين المعمول بها، من اهمها توجيه الاخطار المسبق الى طرف الاخر[131]، والذي يضمن نوعين من الاخطار حسب المشروع الجزائري، يتمثل اولهما في اجراء الاشعار المسبق الذي يلتزم به العامل الذي يريد ترك منصب عمله عن طريق الاستقالة، وقد نصت عليها المادة 68 السالفة الذكر من القانون 11/90 المعدل بقانون 29/91[132]، اما النوع

---

[128] الامر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996، ج رج ج، العدد 43 المؤرخة في 10 يوليو، ص 7، المعدل و المتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، انظر المادة 12 منه.

[129] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 697035، المؤرخ في 2013/01/10، المنشور بالمجلة القضائية لسنة 2013، العدد الاول، ص 226.

[130] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 16.

[131] راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، د س، ص 129.

[132] راجع المادة 68 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

الثاني فنصت عليه المادة 73_5 من هذا الاخير، والمتجسد في مهلة الاخطار[133]، التي يلتزم بها صاحب العمل عند الرغبة في التسريح العامل دون اخطاء، وفي هذه الحالة الاخيرة لا يستفيد العامل من احكام المادة 73_4 من القانون 29/90، انما يحكم القاضي عند معاينته انهاء علاقة العمل بطريقة تعسفية حسب الطلب، باعادة ادماج في حدود للفترة المتبقية من العقد او التعويض[134]، او يلتزم المستخدم بمنح العامل منحة التصريح اذا كان منصوص عليها في النظام الداخلي، اما اذا كانت المؤسسة لاتملك هذا الاخير فيرجع المستخدم الى بنود العقد[135].

فاذا تم اللجوء الى حالة انهاء العقد قبل حلول الاجل، فانه تطبق قواعد المسؤولية التقصيرية في القانون المدني[136]، كما تجدر الاشارة هنا الى انه لابد من المشرع ان يقيد الجوء الى هذه الحالة بشروط موضوعية ينص عليها صراحة في القانون لحماية العامل على غرار تشريعات العملية مقارنة كما فعل المشرع الفرنسي، والذي قيد في الحالة بشرط وجود قوة قاهرة تحول دون مواصلة تنفيذ العقد الى غاية وصول الاجل، وهذا اتجاه معقول يقلل من عدم الثبات وعدم الاستقرار في علاقات العمل لاسيما اذا تعلق الامر بعقود العمل محددة المدة[137].

---

[133] القانون رقم 29/91، المعدل والمتمم لقانون ع ع، انظر المادة 3 منه ضمن احكام المادة 73_5.

[134] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 608809، المؤرخ في 2011/06/02، المنشور بالمجلة القضائية 2011، العدد الثاني، ص 191".

[135] القانون رقم 29/91 المعدل والمتمم لاحكام قانون ع ع، المادة 3 ضمن احكام المادة 73_6 تنص:" ..... ويمكن للهيئة المستخدمة ان تفي بالالتزام باعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا لاجرة الكلية الذي يكون قد يتقضاه طوال المدة نفسها.....".

[136] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 668271، المؤرخ في 2012/01/05، المنشور بالمجلة القضائية 2014، العدد الاول، ص 266.

[137] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 84.

المطلب الثاني: اسباب انحلال علاقة العمل لاستحالة التنفيذ

ان علاقة العمل بالرغم من خضوع ابرامها وانهائها الى ارادة اطرافها الا انها في بعض الحالات تخرج عن نطاق ارادتهما خاصة في حالة نفاذها، نتيجة فقدان احد الطرفين هذه العلاقة، بسبب خروج عن ارادته كالعجز الكامل (الفرع الثالث) او وفاة (الفرع الرابع) كما سنبين ذلك بالتفصيل على النحو التالي:

الفرع الاول: العجز الكامل عن العمل

نص المشرع الجزائري ضمن نص المادة 66 من قانون 11/90 المشار له انفا، على العجز الكلي باعتباره حالة من شانها ان تنهي علاقة العمل، وذلك بموجب الفقرة الخامسة منها، الا انها لم يبين طبيعة هذا العجز او اسبابه وكتفى بالاحالة الى التشريع الخاص به[138]، فعجز العامل بصفة كلية عن العمل يعود اما الى اسباب الصحية او المهنية تؤدي الى نهاية علاقة العمل؛

البند الاول: العجز لاسباب صحية

يعتبر في حالة عجز العامل المؤمن له اجتماعيا الذي يعاني عجز في قدرته[139]على موصلة المهام الي ابرمت علاقة العمل من اجلها[140]، او الذي يجعله العجز غير قادر على انه يحصل في اي مهنة كانت على اجر يفوق نصف اجر احد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها[141]، ويشترط المشرع ان يكون العجز كليا سواء كان جسديا او عقليا يستحيل على العامل مواصلة عمله وهذا يعني ان حالة العجز الجزائي لا تؤدي الى انهاء علاقة العمل[142].

---

[138] راجع المادة 66 من قانون 11/90 المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[139] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 345.

[140] عاقلي فضيلة، مقال في تشريع العمل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسير، تخصص GRH، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2014/2013، ص 21.

[141] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 93.

[142] راجع المادة 66 من قانون 11/90 المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

فمن خلال ذلك يمنح العجز لصاحب العمل حق المبادرة لانهاء علاقة العمل مع التزام هذا الاخير بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين المعمول بها[143]، كحق العامل في الحماية في هذه الحالة، الذي يضمن له الدستور بموجب المادة 73منه[144]، وكذلك فيما يتعلق بانتساب العامل الى صندوق الضمان الاجتماعي او التصريح بالمرض او حادث العمل، وعدم اتخاذ صاحب العمل القرار بانتهاء علاقة العمل الا عندما يتم اثبات عجز كليا كما ورد تحديده في التشريع، ولا ينهي عقد العمل الا اذا صدر قرار بعجز العامل كليا عن الجهات المختصة (الضمان الاجتماعي)[145]، ويمكن تقدير وقياس مدى نسبة العجز الكلي طبقا للقوانين السارية المفعول كقانون رقم 11/83 المتعلق بالتامينات الاجتماعية[146]، وقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد[147]، وقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية[148]، ويكون اثبات ذلك بشهادة طبية[149]، الا انه بعض الاحيان يصعب اثبات ذلك كحالة ادعاء المستخدم بعد كفائة العامل اي عجز العامل عن اداء عمله على الوجه الذي يريده بسبب نقص الكفائة المهنية او نقص المهارات في التنفيذ او الخبرة او استعداد

---

[143] احمية سليمان، نفس المرجع، ص 345.

[144] قانون رقم 16_01 المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1437 الموافق ل 6 مارس سنة 2016، ج ر ج ج، العدد 14، المتضمن تعديل الدستور الجزائري، المادة 73 منه تنص:" ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، و الذين لا يستطعون القيام به، و الذين عجزوا عنه نهائيا، مضمونة".

[145] المادة 66 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، تنص:"..... كما ورد تحديده في التشريع".

[146] قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليوا 1983، المتعلق بالتامينات الاجتماعية، ج ر ج ج، العدد 28، انظر المواد 32، 33، 34، 35 منه.

[147] قانون رقم 12/83، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، العدد 28، انظر المادة 11منه.

[148] قانون رقم 13/83، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر ج ج، العدد 28، انظر المواد 42، 43، 44 منه.

[149] قانون 13/83، المتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية، انظر المواد 22، 23، 24، 25، 26، منه.

فكثير ما يجد القاضي الاجتماعي صعوبة في اثبات صحة هذه الادعائات وذلك ان المستخدم او الخبير بحكم الاختصاص هما الوحيدان اللذان بامكانهما قياس درجة الكفائة والتاهيل العلمي لعامل ما في مجال اعمال معينة[150].

البند الثاني: العجز لاسباب مهنية

ان الامراض المهنية على عكس حوادث العمل، تظهر بعد مدة، وتتولد عادة عن المحيط السيء الذي يعيش فيه العامل او المواد الضارة التي يلامسها اثناء تنفيذ عمله[151]، وتعتبر اسباب مهنية كل اعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع الى مصدر او تاهيل مهني خاص[152]، بما في ذلك الفيروس كوفيد 19 المنتشر مؤخرا اذا اصيب به العامل اثناء ادائه عمله، كما تحدد قائمة الامراض المهنية في جدول خاص بذلك[153]، وتتكفل هيئة الاعمال الاجتماعية الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بها متى صرح باصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول وتطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الامراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الاولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل ادناه 15 يوم واقصاه 03 اشهر التي تلي المعاينة الطبية الاولى للمرض[154]، كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الاجرة التي كان يتقاضاها، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة اذا ادى حادث العمل او المرض المهني الى وفاة

---

[150] محمد بعلي الصغير، تشريع العمل في الجزائر، د ج، د ط، مطبعة قالمة، د س، ص 449.

[151] راشد راشد، المرجع السابق، ص 127.

[152] انظر المادة 63 من قانون 13/83، المتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية.

[153] انظر المادة 64 من قانون 13/83، المتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية.

[154] انظر المادة 71 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

العامل المؤمن له[155]، ايضا يستفيد العمال الذين اصيبوا بكوفيد 19 باجازة مدفوعة الاجر او اعانات مرضية طالما هم يعانون عجزا عن العمل[156].

الفرع الثاني: انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

بالرجوع الى قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الفردية، المعدل والمتمم، نجد ان المشرع ادرج ضمن نص المادة 66 منه حالة انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كسبب لانهاء علاقة العمل[157]، و وضع نظاما لتكفل بالعمال المعنيين بها، اي استفادتهم من نظام التامين على البطالة و التقاعد المسبق الذي احدثهما بموجب المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26[158]، لكن بالرغم من ذلك لم يحدد متى يحدث هذا الانهاء[159]، رغم لما له من درجة بالغة الاهمية، ففي ظل القانون القديم كان على المستخدم اثبات ان عدم تنفيذه الالتزامه يرجع لاسباب قاهرة طبقا للقواعد العامة التي تحكم العقود المدنية، وكان يعفى من مسؤولية انهاء علاقة العمل، كلما اثبت وجود تلك الاسباب القاهرة، وهذا ما ذهب اليه الاجتهاد القضائي[160]، لكن الان يكفي للمستخدم ان يثبت انه في حالة توقف شرعي عن النشاط ليعفى من المسؤولية بما ان القانون

---

[155] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 102.

[156] انظر المادة 6 من المرسوم التنفذي، رقم 69/20 المؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق ل 21 مارس سنة 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا(كوفيد 19) و مكافحته، ج ر ج ج، العدد 46.

[157] المادة 66 من قانون 11/90 المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، تنص:" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:..... انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.....".

[158] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 74.

[159] فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محددة المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الخاص، تخصص عقود و مسؤلية، كلية الحقوق، سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، سنة 2017/2016، ص 72.

[160] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 534176، المؤرخ في 2009/12/03، المنشور بالمجلة القضائية 2011، العدد الاول، ص 169.

ذكر صراحة هذه الحالة[161]، التي كثرت في الاونة الاخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد، وحل المؤسسات الاقتصادية وتصفيتها،ففي هذ الحالة يزاول محل العقد لتعرض المؤسسات الى الافلاس او التصفية وزوالها نهائيا[162]، او قيام حالة او وضع قانوني حيث تصبح علاقة العمل باطلة بطلان مطلق او ملغاة قانونا لقيامها على اسس غير سليمة كاتباعها نشاط غير قانوني[163]، اما في حالة تغير المستخدم فحسب فان عقود العمل التي ابرمت معه تبقى قائمة[164].

و لكن بالنسبة لزوال الهيئة المستخدمة فالسؤال المطروح هو لماذا جعل المشرع العمال الذين يفقدون عملهم نتيجة انهاء النشاط القانوني للمستخدم يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي09/94 اعلاه، فهل يدخل هذا الانهاء في اطار التسريح لاسباب اقتصادية؟ فاذا كان ذلك، فلماذا جاء في بند مستقل، وكحالة من حالات انهاء علاقة العمل مستقلة عن حالة التسريح لتقليص من عدد العمال؟ حسب نص المادة 66 اعلاه[165]، فمن استقرائنا لنص المادة 66، فربما ان المشرع جعل حالة التسريح متعلقة بالمؤسسة التي تسرح او تقلص من عدد العمال، ولكن تستمر في نشاطها، اما بالنسبة لهذه الحالة لهذه اي انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة فهي تتعلقة بالعمال المسرحون من المؤسسة التي تنهي نشاطها نهائيا اي لاتستمر في العمل، فاذا كفينا انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة على انه تسريح لسبب اقتصادي[166]، فهذا ينجز عنه تطبيق القواعد المتعلقة بالتسريح وهذا مافعله المشرع الجزائري حين طبق على الحالتين نفس الاحكام، ولكن القواعد التي تطبق على حالة انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة هي قواعد خاصة، نستبعد في

---

[161] شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها و نهايتها، مجلة منازعات العمل و الامراض المهنية، المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الجزء الثاني، د س، ص 78.

[162] فاطمة الزهراء بلهور، المرجع السابق، ص 72.

[163] عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص 21.

[164] عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 415.

[165] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 76.

[166] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 77.

تطبيقها تدابير الحماية الاخرى، والتي يصبح تطبيقها مستحيلا، فليس هناك اولوية في التوظيف بسبب الاقدمية و الخبرة والتاهيل، ولا تقسم للعمل ولا العمل بالتوقيت الجزئي...الخ

غير انه حماية للعامل فقد الزم المشرع الهيئة المستخدمة بالاعلام وتبليغ ممثلي العمال قبل القيام بهذه الاجراءات يجب عليها احترام مهلة الاخطار[167]، وهو ماصت عليه المادة 73_6 من قانون 29/91 السالفة الذكر في الفقرة الاخيرة "لا يحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة"[168]، وعلى العموم فان العمال الذين يفقدون عملهم بسبب انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة يستفيدون من تدابير الحماية التي جاء بها المرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ 1994/05/26، المتعلق بالتقاعد المسبق[169]، والمرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتامين على البطالة[170].

الفرع الثالث: القوة الظاهرة

اشار الفقه الى حالة اخرى خارج عن الحالات السابقة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون ع ع ف ,يمكن أن تستشف من أحكام قانون للعمل أو من المبادئ العامة للقانون المدني، المتمثلة في القوة القاهرة[171]، كما اشار اليها ايضا قانون الاجراءات المدنية و الادارية ضمن المادة 322 منه، فهي احدى صور استحالة تنفيذ العقود بصفة عامة و عقد العمل بصفة خاصة , او التي تؤدي الى انتهائها بقوة القانون دون القاء المسؤولية على اطراف العقد، فهي واقعة قانونية لا داخل

---

[167] فاطمة الزهراء بلهور، المرجع السابق، ص 72.

[168] انظر المادة 3 من قانون 29/91، المعدل والمتمم لقانون 11/90، ضمن احكام المادة 73_6.

[169] مرسوم تشريعي رقم 94_10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، العدد 34، انظر المادة 2، ص 8.

[170] مرسوم تشريعي رقم 94_11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالتامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية، ج ر ج ج، العدد 34، انظر المادة 2، ص 8.

[171] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 78.

لارادة الانسان فيها، او هي كل حدث لا يستطيع الانسان توقعه ولا رده[172]، وعلى هذا الاساس نجد تطبيق هذه الحالة بالقواعد العامة المتعلقة بتنفيذ التزامات التعاقدية طبقا لنصوص المادة 121، 370، 127 من القانون المدني، فانه يجوز انهاء عقد لاستحالة التنفيذ التزامات التعاقدية لحدوث سبب اجنبي خارج عن ارادة الاطراف، غير انه يشترط في الاستحالة التنفيذ التي تترتب عنها انفساخ العقد ان تكون استحالة مطلقة تطرا في الوقت لاحق للعقد، ويكون مصدرها اجنبي[173]، وان تكون القوة القاهرة غير متوقعة، خاصة من صاحب العمل الذي من المفروض ان تتحمل مخاطر الاقتصادية او التابعات[174].

كما تجدر الاشارة هنا الى سؤال مهم في هذا الصدد، هل يعتبر وباء كوفيد_19 قوه قاهرة ام لا؟ فبالرجوع الى القضاء المقارن نجد القضاء الفرنسي قد اعتبر في قرار صادر عن محمكة الاستئناف بكولمار colmar بتاريخ 2020/03/12، ان استحالة حضور المستانف للجلسة لاحتمال اصابته بفيروس كورونا يعتبر قوة قاهرة يسمح بغيابه، وبدوره ايضا قام المشرع المغربي باصدار مرسوم مؤرخ في 2020/03/23 يتعلق بسن احكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و اجراءات الاعلان عنها[175]، اما بما يخص الجزائر ولعدم وجود نص قانوني خاص يواكب الوضع الصحي العام، فان حل الاشكال يكون بتفعيل[176] المادة 322 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية[177].

---

[172] عبد اللطيف خالقي، الوسيط في مدونة الشغل (علاقة الشغل الفردية)، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبقة الوراقة الوطنية، مراكش، سنة 2004، ص 466.

[173] علي فيلالي، الالتزامات (النظرية العامة للعقد)، د ج، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، سنة 2013، ص 467.

[174] بن رجال امال، المرجع السابق، ص102.

[175] عبد الرشيد الطبي، القوة القاهرة و اثرها على التشريع و القضاء، فيروس كوفيد 19 نموذج، مقال تحليلي، المنشور على موقع وزارة العدل https://www.mjustice.dz ، يوم 2020/06/404،ص 6

[176] عبد الرشيد طبي، المرجع السابق، ص 7.

[177] القانون رقم 08_09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل23 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج ر ج ج، العدد 21،المعدل والمتمم، ص 27، تنص المادة 322منه على:"

اما في مجال علاقات العمل نجد لها تطبيق خاص يختلف عن القانون المدني حيث يحدد هذا المفهوم الاجتهاد قضائي في ضوء غياب النظام القانوني لهذه الحالة في هذا المجال[178]، وهذا الاختلاف في تطبيق مقصود خاصة من القضاء، لهدف وحيد هو حماية مصالح العامل البسيط، اضافة الى ذلك، فان اغلبية عقود العمل هي عقود غير محدودة المدة، لذا تقل هنا اهمية النظرية القوة القاهرة، حيث يملك الحق كل من الطرفين في انهاء العقد دون حاجة بالتذرع بوجودها ويضهر هذا الفهوم الخاص من علاقات العمل[179] من خلال مايلي:

ان الكوارث الطبيعية قليلا ما تؤخذ بعين الاعتبار لقيام هذه الحالات[180]، الا انه يمكن ذلك في حالة الاعصار، الحريق بشرط ان لا يكون صاحب العمل قد قصر في احترام القواعد الخاصة بالامن المفروضة عليه داخل المؤسسة، كذالك في حالة الحرب كاحتلال الجيش للمؤسسة، او كان تؤدي الحرب الى دمار المؤسسة او زوالها، كما تكون في حالة سحب رخصة ادارية لممارسة نشاط معين او سحب رخصة العمل من عامل اجنبي[181].

و يختلف تحديد هذه الحالات من التشريع الاخر، فيعتبر القانون الجزائري حالة الوفاة كسبب مستقل لانهاء علاقة العمل[182]، بينما المشرع المصري يعتبرها ضمن حالات القوة القاهرة[183]، ايضا هناك من يرى ان المخاطر الاقتصادية لاتمثل قوة قاهرة فهي متوقعة باعتبار انها تدخل ضمن المخاطر الطبيعية لمشروع التجاري التي يتحملها صاحب العمل، كما انها لاتؤدي الى استحالة

كل الاجال المقررة في هذا القانون ..... يترتب على عدم مرعاتها سقوط الحق، او سقوط ممارسة حق الطعن، باستثناء حالة القوة القاهرة او وقوع احداث من شانها التاثير في السير العادي لمرفق العدالة".

[178] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 347.

[179] بن رجال امال، نفس المرجع، ص 103.

[180] احمية سليمان، نفس المرجع، ص 347.

[181] بن رجال مال، نفس المرجع، ص 103.

[182] راجع المادة 66، من قانون 11/90 المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[183] فؤاد دهان، قانون العمل، التشريعات الاجتماعية، الجزء الاول، الطبعة الثالثة، مطبعة الاتحاد، دمشق، د س، ص 315.

مطلقة في تنفيذ العقد العمل وانهما تؤدي الى جعل تنفيذه مكلف او مرهق، كما انها في الغالب لا ترجع لسبب اجنبي بقدر ما ترجع لسوء تسير الادارة من قبل صاحب العمل، وهو ما يمثل خطاء منه لا يعفيه من المسؤولية[184]، كما يذهب البعض الى ابعد من ذلك والقول حتى ولو ادت الى غلق المؤسسة وانهاء نشاطها، فهذا لايعتبر قوة قاهرة لان المخاطر عادة تؤدي الى زيادة الاعباء والنفقات على المؤسسة، ولاتؤدي الى استحالة مطلقة في تنفيذ العقد، فغالبية الاقتصاديين يعتبرون الازمات الاقتصادية من الحوادث التي يمكن توقعها؛

ايضا يعتبر الافلاس مثل الازمة الاقتصادية لايمثل القوة القاهرة، فهو متوقع ويكون صاحب العمل مسؤول عنه كما انه لا يؤدي حتما الى انهاء العقد اذا قرر وكيل التفليسة الاستمرار في نشاط المؤسسة[185]، اذا فنظرية القوة القاهرة تجد تطبيقا في مجال علاقات العمل الا ان اهميتها في هذا المجال نسبية وتطبيقها ضيق يختلف عنه في القواعد العامة[186].

كما تجدر الاشارة هنا الا انه يمكن اثباب وباء كوفيد 19 كقوة قاهرة في مجال ع ع بمختلف الوسائل المتاحة، كتقديم شهادة طبية تثبت اصابته بالوباء، او الاستناد لمراسيم الحجر المنزلي الصحي الصادر عن الحكومة، او ارفاق القرارات الصادرة عن الادارة الرامية لاتخاذ التدابير الوقائية بسببه[187]، او اثبات استحالة تنقله بسبب الحجر الكلي الذي يمنعه من التنقل لمكان العمل...الج.

فمن خلال كل ذلك تنتهي علاقة العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء الى اي اجراءات وبدون تعويض، وذلك كان قطع علاقة العمل بسبب المستخدم او بسبب العامل، غير ان الاجتهاد الفرنسي قضى بانه يمكن الاتفاق على خلاف ذلك كأن يدرج بند في العقد او في التفاقيات الجماعية ينص على منح اعذار مسبق وتعويض عن التسريح في حالة انهاء علاقة العمل مهما كان السبب في

---

[184] همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، ص 198.

[185] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 104.

[186] فؤاد دهان، نفس المرجع، ص 316.

[187] عبد الرشيد الطبي، المرجع السابق، ص 7.

انهاء عقد العمل، غير انه من حالات القوة القاهرة الوفاة، وحبس العامل، و حريق المؤسسة الذي تكون له اثار تتسبب في استحالة استمرار العمل بصفة مطلقة ونهائي[188]، لكن تراجعت المحكمة النقض الفرنسية في اعتبار هذه الحالة الاخيرة كحالة من حالات القوة القاهرة[189]، فوق لهذا التوجه اعتبرت القوة القاهرة انها ليست سبب مستقل لانهاء عقد العمل، ولكن مجرد سبب حقيقي وجدي للتسريح، وبالتالي في هذه الحالة فان العامل يستفيد من التعويض عن التسريح، وهذا الاجراء لا يعتبر عقاب او جزاء عن تصرف خاطىء لصاحب العمل، وانما هو فقط كنوع من التعويض عن الضرر،للعامل الذي فقد عمله او خسر مع ذلك حقه في الاقدمية و المزايا المتعلقة به[190].

و من اثار القوة القاهرة هو اعفاء صاحب العمل، من مسؤولية انهاء علاقة العمل اذا ثبت وجود هذه الحالة، الا ان الاجتهاد القضائي متشدد في قبولها، كسبب لانهاء علاقة العمل[191]، مثل القضاء الجزائري لما قررت المحكمة العليا ان ايداع العامل السجن لا يبرر الغياب عن العمل، ولا يعتبر قوة قاهرة لانه من المحتمل و المتوقع ان كل جاني يتلقى جزاءه[192]، وعلى هذا الاساس لم يعد لهذه الحالة في مجال علاقات العمل سوا حدود ضيقة جدا مقارنة بالمجالات العامة في القانون المدني.

كما تجدر الاشارة هنا الى انه لابدا من المشرع الجزائري تنظيم حالات القوة القاهرة في تشريع العمل من اجل تسهيل عمل القاضي، اذ لانجد ضمن نصوصه القانونية نظام خاص لهذه الحالة، حيث ترك تنظيم هذه المسألة الى الاتفاقيات الجماعية للعمل، مع العلم ان هذه الاخيرة ليس معمولا

---

[188] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 347.

[189] محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 05_43_914، المؤرخ في 27 جوان 2000، ص 940.

[190] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 106.

[191] شرفي محمد، المرجع السابق، ص 78.

[192] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 160022، المؤرخ في 2000/03/10، المنشور بالمجلة القضائيةن العدد الاول، سنة 2000.

بها في معظم المؤسسات المستخدمة مما يجعل القضاء عاجزا على حماية حقوق العامل لعدم وجود نصوص قانونية او تنظيمية يطبقها على هذه الحالة[193].

الفرع الرابع: الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة حسب نص المادة 9/66 من قانون 11/90[194]، و المقصود بالوفاة هنا هو وفاة العامل وليس صاحب العمل وهو ما اقرته صراحة المادة 74 من ق ع ع بنصها: " اذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستحدمة، تبقي جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير القائمة بين المستخدم الجديد و العامل.

لا يمكن ان يطرا اي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية"[195].

فانطلاق من مبدا ان الشخصية العامل محل اعتبار ومن العناصر الجوهرية في علاقة العمل، فان وفاته تنهي علاقة العمل و لا تستمر مع ورثته (البند الاول)، اما اذا توفي العامل نتيجة لحادث عمل او لمرض مهني فهنا لا تستمر علاقة العمل مع الورثة، ولكن تستمر اثاره المادية فقط (البند الثاني)؛

و على العموم فان الوفاة كسبب لانهاء علاقة العمل لا تثير اشكالات، فالامر هنا لايتعلق بالعامل، وانما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق[196]، وعلى هذا الاساس نتطرق في هذه الحالة الى نقطتين على النحو التالي:

---

[193] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 348.

[194] المادة 66 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم، تنص:" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:....._الوفاة".

[195] المادة 74 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[196] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 85.

البند الاول: الوفاة الطبيعية

اذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، فلا يترتب عنها اي التزام في ذمة صاحب العمل، الا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، فيما يتعلق بمنحه الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 الى 51 من قانون التامينات الاجتماعية[197]، كما يستفيد ذوي الحقوق منها، غير ان الاثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الاجر و العلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها اثر مالي فتدخل في التركة ويجوز للورثة المطالبة بها[198].

البند الثاني: الوفاة نتيجة مرض او حادث مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل او مرض مهني، كما هي محددة في قانون حوادث العمل و الامراض المهنية[199]، فهنا تبقى اثار علاقة العمل المادية المتمثلة في منحه الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحه الوفاة الناتجة عن حادث عمل او مرض مهني، ولا يمكن هنا الجميع بين منحه الوفاة الناتجة عن حادث العمل ومنحه الوفاة على اساس التامينات الاجتماعية[200].

بينما يختلف الامر في حالة وفاة صاحب العمل اذ لا يتنهي مبدئيا علاقة العمل، بل تغير اطراف العلاقة بحيث يصبح عقد العمل محررا بين العامل و ورثة صاحب العمل، او من يحل محله[201]، الا انه استثناء يمكن ان ينتج عن وفاته انتهاء علاقة العمل، اذا تم بعد وفاته حل المؤسسة

---

[197] انظر المواد 47 الى 51 من قانون 11/83، المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

[198] عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 413.

[199] قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

[200] المادة 52 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، تنص:" اذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق.....لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و المنحة الوفاة التي تدفع من باب التامينات الاجتماعية".

[201] عاقلي فضيلة، المرجع السابقن ص 21.

المستخدمة او استحالة استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية[202]، كأن تكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار في التعاقد[203].

[202] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

[203] بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقالولة، دراستة تحليلتة و نقدية، د ج، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة 2014، ص 50,

الفصل الثاني: الطرق غير العادية لنهاية علاقة العمل

قد يعسف المستخدم في استعمال صلاحياته لوضع حد لعلاقة العمل رغم أن السبب غير مشروع و مخالف للإجراءات القانونية و الاتفاقيات الجماعية، كما سنبين ذلك على النحو التالي :

- ❖ الانهاء التعسفي لعلاقة العمل (المبحث الاول)
  - مفهوم انهاء التعسفي لعلاقة العمل
  - نتائج و اثار التسريح التعسفي
- ❖ نهاية علاقة العمل لاسباب اقتصادية (المبحث الثاني)
  - ماهية التسريح لاسباب اقتصادية
  - اثار و ضامانات التقليص لاسباب اقتصادية
  - اثر التكنولوجيا في انهاء علاقة العمل

المبحث الأول : الانهاء التعسفي لعلاقة العمل

بالرجوع إلى واقع علاقة العمل نجد أن معظم القضايا أو أكثرها التي تطرح على القاضي الاجتماعي تكاد لا تخلو من ادعاءات العمال من تعرضهم إلى التسريح المرتبط بمدى سوء النية في ممارسة استعمال الحق من قبل صاحب العمل، وما الإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل إلا صورة من التسريح التعسفي من قبل الهيئة المستخدمة، فما المقصود به؟ وماهية الآثار التي تترتب عليه ؟

المطلب الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

إن المشرع الجزائري لم يحدد تعريف لتسريح التعسفي إنما اكتفى فقط ببيان الحالات التي تعتبر تسريحا تعسفيا[1] كما سنبين لاحقا، إلا أن بعض الفقهاء اعتبروه على انه كل إجراء مخالف للقواعد الإجرائية المحددة في التشريع والاتفاقيات الجماعية[2]، بمعنى أن التصرف الذي يقوم به صاحب العمل مخالف لتشريع العمل، فيكون مشوب بطابع التعسف بغض النظر عن الدافع أو النية[3] الهيئة المستخدمة التي تملك سلطة فصل العامل، و ذلك بموجب علاقة التبعية التي تربطهما من اجل حماية مصالحهما من جهة و حماية استقرار و فعالية النظام في المؤسسة من جهة[4]، لكن هذه السلطة مقيدة وفق الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 2 من قانون 29/91 المشار لها.

---

[1] العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، تسريح العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون العمل، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم قانون الاعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة 2017/2016، ص 44.

[2] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 57.

[3] سهيبي محمد، الانهاء الغير مشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة بالارادة المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، سنة 2016/2015، ص 7.

[4] الغربي عبد الرحيم، المرجع نفسه، ص 57.

الفرع الاول : الحالات التي تعتبر انهاء تعسفي

وفق لنص المادة 3 من قانون 29/91 المشار له سابقا، ضمن نص 73-3 نصها على أن :" كل تسريح فردي، خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا ....."[5].

فمن خلاله يمكن استخلاص الحالات التي اعتبرها المشرع خرقا لأحكام قانون علاقات العمل و التي تعتر تسريحا تعسفيا في النقاط التالي :

أولا : عدم مراعاة صاحب العمل ظروف ارتكاب العامل للخطاء

نصت نفس المادة ضمن أحكام المادة 73-1 على هذه الحالة من خلال إلزام المستخدم أن يراعي عند تحديد وصف الخطاء الجسيم الذي يرتكبه العامل للظروف التي أدت الى لارتكابه، فمخالفة هذا الإجراء يعتبر بذلك خرقا لأحكام القانون[6] اذ تعتبر هذه القاعدة آمرة في صياغتها ولا يجوز مخالفتها وإلا اعتبر تصرفه باطلا و التسريح تعسفيا[7].

ثانيا : تسريح العامل في غياب النظام الداخلي في حالة ضرورة وجوده

كما اشرنا سابقا على انه لا يمكن للمستخدم أن يتخذ قرار التسريح التأديبي إلا بوجود النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، و ان كل تسريح تأديبي اتخذه هذا الأخير في غياب هذا النظام يعد تعسفيا، و هذا ما يفهم من خلال نص المادة 2/73 الفقرة الأولى[8].

---

[5] المادة 3 من قانون رقم 29/91 المعدل والمتممة لاحكام المادة 73 من القانون 11/90 المتضمن ع ع، انظر المادة 73 ــ 3 منها.

[6] المادة 73ــ1 ضمن احكام المادة 3 من قانون 29/91 المعدل و المتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[7] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 74.

[8] نفس المادة 3 ضمن احكام المادة 73ــ2 تنص:" يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه، ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي.....".

ثالثا: تسريح العامل خرقا للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الإلزامية

من خلال نص المادة 73-4 يعد تسريحا العامل تعسفيا آذا حدث ذلك خرقا لأحكام قانون العمل أو اتفاقيات إلزامية[9]، كعدم سماع العامل أو تبليغه بقرار التسريح التأديبي الصادر بحقه، أو عدم السماح له بالاستعانة بشخص آخر للدفاع عنه، و القاعدة العامة أن تسريح العامل قبل إحالته و جوبا على لجنة التأديب يعد تسريحا تعسفيا، خاصة اذا نص النظام الداخلي للهيئة المستخدمة على ذلك[10].

كما يكون التسريح تعسفيا اذ انعدم السبب الحقيقي والجدي للتسريح[11].

رابعا: عدم إثبات مستخدم ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم

بالرجوع إلى نص المادة 3/73 أعلاه، فان عدم إثبات ارتكاب الخطأ من قبل المستخدم، يجعل التسريح التأديبي حتى و لو لم يتم وفقا للإجراءات التأديبية تسريحا تعسفيا، وهو المبدأ الذي أقرته و أكدته المحكمة العليا في عدة قراراتها، ومنها القرار الصادر بتاريخ 2012/12/31 اذ جاء في حيثياته من الثابت أن الخطأ المنسوب لمّا يكون غير قائم يجعل قرار التسريح تعسفيا و لو احترمت الإجراءات التأديبية[12].

خامسا: تسريح العامل مخالفة للمادة 12 من قانون رقم 11/90

يكون ذلك عند مخالفة الحالات و الشروط القانونية لإبرام عقود العمل المحددة المدة المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المشار لها سابقا في الفصل الأول ضمن حالة

---

[9] انظر نفس المادة 3 ضمن احكام المادة 73ـ4، من قانون 29/91 المعدل والمتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[10] انظر نفس المادة 3 من قانون 29/91، ضمن احكام المادة 73ـ2 الفقرة الثانية.

[11] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 58.

[12] المادة 3 من قانون 29/91، المتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90 ضمن احكام المادة 73ـ3 تنص:" كل تسريح فردي،..... يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم ان يثبت العكس".

انقضاء اجل مدة علاقة العمل، مثل مخالفة استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عليه مؤقتا، فيتم تسريحه على هذا الأساس رغم ان القانون يحتفظ له بمنصبه[13].

كما تضيف المادة 14 من نفس القانون انه يعتر العقد العمل المبروم لمدة محدودة خلافا لما نصت عليه المادة 12 السالفة الذكر تسريحا تعسفيا[14].

سادسا: تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطا يعاقب عليه قانون العقوبات، دون صدور الحكم النهائي في هذا الشأن يقضي بإدانته كما اشرنا سابقا[15].

سابعا: تسريح العامل خلال تعليق علاقة العمل، إذ تنص المادة 65 من قانون 11/90 على انه يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 في مناصب عملهم بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل، وقد ذهبت المحكمة العليا إلى انه لا يجوز للمستخدم مباشرة إجراء تأديبي خلال فترة تعليق علاقة العمل "[16].

ثامنا: تسريح العامل أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي طبقا لنص المادة 05 من المرسوم التشريعي 10/94 المتضمن شروط التعاقد المسبق، اذ يمنع اتخاذ هذا الإجراء بقوة القانون وفق لهذه الضوابط، و أي مخالفة لذلك يعتبر تسريحا تعسفيا[17].

عاشرا: تسريح العامل بسبب مشاركته في إضراب احترمت فيه جميع الإجراءات المنصوص عليها في قانون 02/90 المشار له انفا.

---

[13] انظر المادة 12 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[14] راجع المادة 14 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[15] احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 104.

[16] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 529206، بتاريخ 2009/04/01، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، سنة 2009.

[17] المرسوم التشريعي رقم 10/94، يحدث التقاعد المسبق، المادة 5 منه تنص:" يمنع تسريح اجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي".

الفرع الثاني: عبء إثبات التسريح التعسفي

إن عبئ إثبات مدى أو حالة التسريح التعسفي يقع على عاتق طرفي علاقة العمل نتيجة تبادل في الالتزامات الناتجة عن هذا التصرف القانوني بينهما بصفة خاصة، وقد يمتد ذلك إلى طرف آخر خارج عن نطاق هذه العلاقة ليشمل القاضي الاجتماعي لمّا ليرفع النزاع المتعلق بهذا الأمر على مستوى الجهة القضائية المختصة، لذلك سنبين فيما يأتي دور كل منهم في إثبات مدى تعسف المستخدم.

البند الأول: إثبات حالة التعسف من قبل المستخدم

يقوم رب العمل في بعض الأحيان بإنهاء علاقة العمل لأسباب خارقة لقواعد القانونية، فيقوم بتسريح العامل بناء على إجراءات التسريح بغض النظر عن نوعه، أو بناء على أي سبب من أسباب قطع علاقة العمل، كأن يكون بسبب خطأ يرتكبه العامل فيؤثر على نشاط المؤسسة، وهنا يقع على المستخدم عبئ إثبات الأسباب الجدية التي دفعته لاتخاذ قرار التسريح[18]، والتي غالبا ما تتعلق بوقائع مادية[19].

فمسألة الإثبات بالنسبة للمشرع تخضع في تنظيميها للقواعد العامة، اذ ألقاه على المدعي بناء على ما نصت عليه المادة 323 من القانون المدني الجزائري[20]، غير انه في علاقات العمل عمل على حفظ حقوق العامل بقلب أعدة عبئ الإثبات عما هو منصوص عليه في المواد المدنية ، ليثبت المستخدم عدم تعسفه، نظرا للسلطات المخولة له باعتباره صاحب الهيئة المستخدمة، وبناء

[18] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 62.

[19] العربي الحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2007، ص 126.

[20] المادة 323 من قانون م ج تنص :" على الدائن اثبات الالتزام، وعلى المدين اثبات التخلص منه".

على ما ينتج عنه من احتكار لطرق الإثبات[21]، و هذا ما كرسه المشرع في نص المادة 73-3 من القانون رقم 91 /29 المشار له أنفا[22]، كما تضيف المادة 10 من القانون رقم 90/11 المشار له سابقا، أن إثبات هذه العلاقة يمكن أن يكون بكافة وسائل الإثبات[23]، الأمر الذي يمّكن كلا الطرفين هذه العلاقة من إثبات ما يدعيه.

البند الثاني: دور العامل في إثبات التسريح التعسفي

أن المشرع لم يضع العامل في موقف سلبي من الدعوة التي يرفعها كلما كانت بحوزته أدلة لتدعيم أقواله و تزيد من قناعة القاضي، فقلب عبئ الإثبات لا يعني تجريده منه كليا، لتأكيد تعسف المستخدم[24].

فوفق لنص المادة 73 – 3 أعلاه من قانون 91/ 29 [25]، فان قرينة التسريح التعسفي قائمة في كل قرار يتخذه المستخدم بإنهاء ع ع إلى أن يثبت العكس، وعليه فعلى العامل أن يثبت تعسف المستخدم في اتخاذه لهذا القرار، فيما اذا وقع ذلك خرقا لأحكام قانون العمل، وهذا ما يبين أن المشرع ألقى كذلك على العامل عبئ الإثبات، و ذلك حتى لا يضعه في موقف سلبي من الدعوة، فلطالما اقتضت مصلحة العامل إثبات عدم جدية سبب التسريح، فانه يكون من المجدي في الدعوة أن يقدم وسائل الإثبات التي من شانها أن تقنع القاضي بتعسف صاحب العمل في قرار التسريح،

---

[21] سليماني حميدة، تعسف المستخدم في اطار ممارسة سلطاته، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراء، الطور الثالث {ل، م، د}، في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 168.

[22] انظر المادة 3 من قانون 29/91، المتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90، المتضمن ع ع.

[23] راجع المادة 10 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[24] سليماني حميدة، المرجع نفسه، ص 173.

[25] راجع المادة 3 من قانون 29/91، المتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90، المتضمن ع ع.

سواء من حيث عدم وجودا السبب أصلا أو وجوده وعدم صحته أو عدم موضوعيته[26]، غير انه في بعض الأحيان يكون السبب موجود و لكنه غير صحيح و هنا يجب على العامل أن لا يثبت عدم وجودا السبب و إنما عليه أن ينفي أن هذا السبب هو الذي جعل المستخدم يتخذ قرار التسريح، وذلك في إطار الحماية حقه في المنصب أو التعويض عن التسريح[27].

فالعامل يلعب في إطار إثبات تعسف المستخدم أمام القضاء دورا فعالا وايجابيا، على رغم من ضعف الدليل الذي يعرضه لحل النزاع، إلا أن ذلك يساهم في إقناع القاضي الذي يستند إلى مجموعة من المعطيات المعروضة أمامه للوصول إلى الحقيقة، و كذا صاحب الحق من الدعوى[28].

البند الثالث: دور القاضي في الإثبات التعسف

أن استقرارا القضاء و الفقه على حد سواء على ضرورة الحياد الايجابي للقاضي في فض النزاع بصفة عامة و القاضي الاجتماعية بصفة خاصة، اذ مّكن هذا الأخير من تجسيد دورا ايجابيا في تقدير وجود السبب الجدي لتسريح من خلال مناقشة أدلة الإثبات، و أوجه الدفاع التي يقدمها الأطراف بالاعتماد على الوسائل القانونية التي أتاحها له المشرع في مجال التحقيق القضائي[29]، من خلال القيام بكل الإجراءات المتاحة، من فحص الوثائق المقدمة، الاستماع إلى الشهود، بل و إمكانية الانتقال للمعاينة بنفسه او بتكليف احد المستشارين الذين تتكون منهم تشكيلة

[26] عبد الحفيظ بلخضير، الانهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجيستير في القانون، فرع عقود و مسؤولية، جامعة الجزائر، ص 364.

[27] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 80.

[28] سليماني حميدة، المرجع السابق، ص 175.

[29] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 64.

المجلس[30]، والحكم لمن كانت له الحجة أقوى و ذلك استناد إلى مبدأ أن القاضي يحكم بكامل تجرد دون اعتبار للأشخاص أو المصالح.

و يظهر تبني المشرع لمبدأ الحياد الايجابي للقاضي من خلال القواعد العامة في الإثبات الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وفي قانون العمل خاصة ضمن أحكام المادة 73-3 من قانون 29/91 المشار لها أعلاه، التي أسست قرينة على تعسف المستخدم في إنهاء ع ع يعتمد عليها القاضي إلى حين أن يثبت العكس[31]، وفي كل الحالات فانه يرجع له تقدير عناصر الإثبات المقدمة إليه من طرف الخصوم، لان ذلك يدخل ضمن سلطته التقديرية، إلا انه يبقى خاضعا للمبادئ الأساسية في الإثبات، فليس له أن يحكم انطلاق من عمله الشخصي و إتمام أو إحضار حجج الخصوم، ويجب أن يحترم مبدأ المواجهة بين الخصوم، وعلى هذا الأساس اذن ينحصر دوره في تطبيق القانون[32].

و عليه فان المشرع خفف على القاضي عناء الرجوع إلى المبادئ والأحكام العامة للإثبات في القانون المدني، من حيث تبني مفهوم خاص لفكرة التعسف بما يخدم مصلحة العامل و وضع معيار جديدة لا عبرة فيه بتوفر الخطاء الجسيم فقط[33]، بل كل ما يثبت إنهاء علاقة العمل،(راجع النموذج رقم 5)، دون حتى التطرق في هذه الحالة إلى الخطاء الجسيم الذي يتكفل صاحب العمل بإثباته، فهذا المبرر الموضوعي الذي اعتمده المشرع كقاعدة عامة لحماية العامل من خطر التسريح التعسفي والحفاظ على ع ع[34].

---

[30] العيداني ليندا، كريم ليتيسيا، تسريح العمال في القانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون اعمال، تخصص قانون عام للاعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة 2017/2016، ص 49.

[31] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 81.

[32] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 65.

[33] سليماني حميدة، المرجع السابق، ص 175.

[34] سليماني حميدة، نفس المرجع، ص 176.

المطلب الثالث : نتائج و أثار التسريح التعسفي

ان إنهاء علاقة العمل من قبل المستخدم بشكل تعسفي، تنشا عنه للطرف المتعاقد الآخر، حقوق أساسية نتيجة هذا العمل غير مشروع، و كأثر من أثار إنهاء، نتطرق لها بالتفاصيل على النحو التالي :

الفرع الأول : النتائج المترتبة عن التسريح التعسفي

يترتب على الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل عدة نتائج مبنية على أسس قانونية، بحيث ترجع أطراف هذه العلاقة إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التسريح، و هنا تعتبر علاقة العمل كأنها لم تلغى، ويعاد إدراج العامل إلى منصبه، كما يمنح للعامل تعويض مالي بحيث لا يقل عن الاجر الذي كان يتقضاه[35]، و يكون هذا بمثابة تعويض عن الفترة التي انقطع فيها عن العمل كما سنبين على النحو التالي :

البند الاول: إلغاء قرار التسريح و إعادة الإدماج

تنص المادة 09 الفقرة الأولى من قانون 21/26 المعدلة لأحكام المادة 73-4 من قانون90 /11 المشار له أعلاه على:" اذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و /أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به، وتمنح العامل تويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله[36].

فمن خلال مضمون نص هذه المادة يلغي قرار التسريح من قبل القاضي الاجتماعي متى رفع الأمر إليه، فيما يخص تعسف المستخدم في استعمال حقه طبقا للمواد 36-24-19 من قانون

[35] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 66.

[36] المادة 09 من الامر رقم 21/26 المؤرخ في 23 صفر عام 1417، الموافق ل 9 يوليو سنة 1996، يعدل و يتمم القانون رقم 11/90، المتضمن ع ع.

04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، في تسريح العامل اذا ما وقع ذلك مخالفة للإجراءات القانونية و الاتفاقية الملزمة، و يلزم المستخدم باتخاذ الإجراء اللازم خاصة ما تعلق بمصلحة العامل؛

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذه الحالة هل الحكم بإلغاء قرار التسريح يؤدي حتما إلى الأمر بإعادة العامل إلى منصب عمله أو لا ؟ في هذا الشأن فقد قررت المحكمة العليا بان إلغاء العقوبة التادبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر بإرجاع العامل إلى منصب عمله اذا ما طلب ذلك[37]، لأنه بإلغاء العقوبة التأديبية يعود الأطراف إلى الوضعية التي كانوا عليها قبل صدورها، و هو الحل الأقرب إلى المنطق و الفائدة المرجوة من طلب إلغاء قرار الطرد[38].

غير أن التعديل الذي مس نص المادة 73_4 وفق لما ورد أعلاه فان إعادة الإدماج لم تعد مبررة بإلغاء فحسب، وإنما بهدف تصحيح الإجراءات من طرف صاحب العمل في اقرب الآجال وكذلك بإمكانية توصيل الطرفين إلى حل يجنبهما الخصومة[39]، وهذا في حالة عدم احترام المستخدم للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 المشار له سابقا[40]، وهذا وفق لما ورد ضمن الفقرة الأولى من المادة 73 -4 من قانون 29/91 المعدل والمتمم بموجب الأمر 21/26 المؤرخ في 09/07/ 1996 المشار له أعلاه[41].

---

[37] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 104.

[38] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 66.

[39] المادة 73ـ 4 ضمن احكام المادة 09 من الامر رقم 21/96، المعدل و المتمم لقانون 11/90 المتعلق ب ع ع.

[40] مرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية و لاسباب اقتصادية.

[41] راجع احكام المادة 73ـ4 ضمن المادة 9 من الامر رقم 21/96، المعدل و المتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

البند الثاني: التعويض المالي

بتفحص نص المادة 09 أعلاه نلاحظ أن المشرع أورد مصطلح التعويض "على نفقة المستخدم"[42] تفاديا من الوقوع في تناقص مع أحكام المادتين 53 و80 من قانون 11/90 الذي ينبغي أن يكون مطابقا لمضمون نص المادة 81 من نفس القانون التي تعرف الأجر على النحو التالي:" الأجر الأساسي الناجم على التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل ساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لا سيما العمل التناوبي و العمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه"[43].

كما يقتصر هذا التعويض على مرحلة ما قبل الحكم لأنه يهدف إلى تعويض ضرر واقع و حال وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرار لها تحت رقم 157790 مؤرخ في 1998/02/10 [44].

و بهذا يمكننا القول بعد إلغاء قرار التسريح التعسفي وإعادة إدماج العامل في منصب عمله يترتب على عاتق المستخدم تقديم تعويض مالي يكون بمثابة تعويض عن الأضرار التي لحقت العامل خلال فترة التسريح[45].

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن التسريح التعسفي

تكمل آثار التسريح التعسفي لعلاقة العمل في ما هو جبرا للضرر الذي لحق بالعامل نتيجة هذا العمل غير المشروع ، والتي تعتبر كحقوق له نوجزها بالشرح و التفصيل على النحو التالي :

---

[42] راجع المادة 9 من الامر رقم 21/96، المعدل و المتمم لقانون 11/90.

[43] المادة 81 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[44] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 106.

[45] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 71.

البند الاول: حق العامل في إعادة الإدماج مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة

أن التسريح المعتبر تعسفي يمنح للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء لاستفتاء حقه بعد حصوله على وثيقة محضر عدم الصلح من مكتب المصالحة وفق للإجراءات المعمول بها، و له أن يتقدم بدعوى بطلان عقوبة التسريح أمام الجهة القضائية المختصة، و ذلك بواسطة عريضة افتتاحية شارحا فيها طلباته لاسيما إلغاء قرار التسريح وإعادة إدماجه إلى منصب عمله مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو التعويض[46]، وهذا وفق لنفس نص المادة 09 أعلاه ضمن الفقرة الثانية والتي تنص على انه " اذ وجد تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة[47]، و هذا ما اكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 327199 الصادر في 2006/02/01، عن الغرفة الاجتماعية؛

ففي هذه الحالة يقضي القاضي بإلغاء قرار التسريح وإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله مع احتفاظه بكافة امتيازاته المكتسبة[48]، و يقصد بهذه الأخيرة تلك الحقوق القائمة وغير الاحتمالية التي كان يستفيد منها العامل خلال ع ع، أو جملة الامتيازات الفردية و الجماعية الناتجة عن القانون او التنظيم او عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية قبل أن يتم قطعها تعسفيا من طرف المستخدم، و يمكن ذكر بعضها على سبيل المثال: الامتيازات الناتجة عن حالة المرض أو عطلة أو أمومة و مختلف العطل و العلاوات استعمال سيارة العمل لسبب المصلحة و التمتع بالسكن

[46] الغربي عبد الرحيم، نفس المرجع، ص 69.

[47] راجع المادة 9 من الامر رقم 21/96، المعدل و المتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع.

[48] ليب عبد السلام، محاضرة بعنوان علاقة العمل في التشريع الجديد، مجلة منازعات العمل و الاعراض المهنية، الجزء الثاني، ص 10.

الوظيفي[49]، كما تجدر الاشارة هنا الى ان الاجر لا يعتبر من ضمنها في حالة التسريح التعسفي، فهو يدفع مقابل عمل مؤدي[50].

البند الثاني: طلب التعويض عن الأضرار اللاحقة بالعامل

إن إلغاء قرار التسريح لا يعني بالضرورة رجوع العامل إلى منصب عمله، وذلك لأنه يمكن لأحد طرفي علاقة العمل من رفض إعادة الإدماج و الرجوع إلى منصب العمل، وذلك طبقا لما ورد في نص المادة 09 المعدلة لأحكام المادة 73-4 المشار لها أعلاه بنصها "... في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، و يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض"[51].

كما تجدر الإشارة إلى انه يفصح عن هذا الرفض أثناء سريان الدعوى بكيفية لا لبس فيها، ويكفي أن يعلن عنه في مذكرة الرد، غير انه لا يقبل في أي حال من الأحوال أن يعلن عنه عند تنفيذ الحكم بالرجوع أي بإعادة الإدماج[52]، و الا تعرض صاحبه "أي صاحب العمل" إلى الغرامة التهديدية المنصوص عليها بموجب نص المادة 39 من قانون رقم 90 /04 [53]، على أساس أن

---

[49] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 67.

[50] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 712501، المؤرخ في 2012/06/07، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2012.

[51] راجع المادة 09 الفقرة الثانية، من الامر رقم 21/96، المعدل والمتمم لقانون 11/90 المتضمن ع ع.

[52] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 111.

[53] المادة 39 من القانون رقم 04/90 تنص على انه:" في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية المنصوص عليها في المادتين 34 و 35 من هذا القانون".

اللجوء إلى الغرامة التهديدية كحق يكون عندما يرفض صاحب العمل القيام بالالتزام المحكوم بها ضده بموجب حكم قضائي ممهور بالصيغة التنفيذية[54].

أما منح هذا التعويض يحدد على أساس إساءة استعمال الحق في التسريح، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، وهذا خلافا لما اقره المشرع الفرنسي مصدره المادة 73-4 أعلاه[55]، في أن هذا التعويض ذو طبيعيتين، فهو بمثابة غرامة تفرض على صاحب العمل بمجرد تصريحه برفض إعادة إدماج العامل الذي بدوره قد لا يكون تضرر من قرار التسريح لأنه وجد عاملا ممثلا في اقصر الظروف، ومن جهة ثانية له طابع تعويض تدخل في تقديره عدة عوامل منها "ظروف العامل، مساره المهني، مدة البطالة، التنقل من اجل البحث عن العمل، العامل النفسي و الفيزيولوجي،" على أن هذه التعويضات تمنح دفعة واحدة و يكفي أن تمنح المحكمة تعويضا ماليا يفوق الحد الأدنى المقرر قانونا لنستشف في منطقوها أنها دمجت التعويضيين[56].

إلا انه تجدر الإشارة أن القاضي الاجتماعي يجد نفسه هنا في صعوبة لتحديد مقدار هذا التعويض، فما دام انه جاء في النص بأنه لا يمكن أن يقل عن ستة أشهر من العمل فهو مجبر على الحكم به حتى و لو طلب منه اقل من ذلك، فهنا يكون قد وقع في خطا تطبيق القانون[57].

البند الثالث: حق العامل في التعويض عن مهلة العطلة

بالرجوع إلى نص المادة 73-5 من قانون 91 -29 المعدل لقانون علاقات العمل التي تخول للعامل الذي لم يرتكب خطا جسيما الحق في مهلة العطلة و التي تحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية، و كذلك ما نصت عليه أحكام المادة 73-6 من نفس القانون السالف الذكر، فان للعامل

---

[54] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 580532، المؤرخ في 2010/03/04، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2011.

[55] المادة 73ـ4 من الامر رقم 21/96، ضمن احكام المادة 9 منه.

[56] عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 530.

[57] حبيب عادل، نفس المرجع، ص 112.

المسرح طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين لكل يوم قابلتين للجمع، ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر[58]، فان القانون في هذه الحالة منح العامل امتياز بتمكينه من مهلة إخطار تحدد مهلتها الدنيا في الفترة التجريبية له على أن يمنح ساعتين في كل يوم مدفوعتي الأجر عن عمل بديل، و يجب هنا في هذه الحالة على القاضي أن لا يحكم للعامل المسرح بالتعويض عن مهلة الإخطار المحددة بالقانون إلا اذ توافر شرطان و هما :

_ عدم ارتكاب العامل لإحدى الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الفصل في العمل بدون مهلة و بدون تعويض، المشار لها سابقا.

_ عندم حكم القاضي بإعادة إدماج العامل في منصبه، و إلا انتفى الغرض من مهلة الإخطار[59]، لان أساس التعويض عن العطلة في حالة التسريح التعسفي هو حق للعامل يلجا إليه القاضي عند عدم إصداره لحكم بإعادة إدماج العامل كما اشرنا سلفا.

[58] انظر المادة 3 من قانون 29/91، المعدلة والمتممة لاحكام المادة 73 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، ضمن احكام المواد 73ـ5 و 73ـ6 منها.

[59] حبيب عادل، المرجع السابق، ص 114.

المبحث الثاني : نهاية علاقة العمل لأسباب اقتصادية

إن تسريح العمال لأسباب اقتصادية ارتبط بالتطور العلمي و التكنولوجي الحديث و ما نتج عن ذلك من أزمات مالية و اقتصادية لحقت بالمؤسسات المستخدمة، اذ حتمت عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال و هو ما اهتمت به مختلف التشريعات خاصة المشرع الجزائري[60]، من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة[61]، بل واعتبرها سبب من أسباب إنهاء علاقات العمل و هو ما تنص عليه ضمن المادة 66 فقرة 6 من ق .ع.ع[62].

المطلب الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

إن الأزمات الاقتصادية و المالية الناتجة عن التطور التكنولوجي الحديث و الهيكلي للمؤسسات أصبحت تأثر سلبيا على علاقات العمل بصفة عامة و على العمال بصفة خاصة[63]، حيث لم يعد التسريح على إثرها يتم في شكل فردي و لأسباب محدد، بل أخذ بعدا واسعا فأصبح يتم في شكل جماعي، و ليس لسبب من الأسباب التقليدية بل بمفهوم جديد و هو السبب الاقتصادي[64].

الفرع الأول : المفهوم تقليص لاسباب اقتصادية

إن التطرق إلى مفهوم التقليص لأسباب اقتصادية، يتطلب بالخصوص التطرق إلى:

---

[60] الغربي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 41.

[61] انظر المادة 69 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[62] تنص المادة 66 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم،:" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:..... التسريح لتقليص من عدد العمال.....".

[63] محمد حسان هاجر، بن عيسى اسماء، المرجع السابق، ص 56.

[64] بن رجال امال، المرجع السابق، ص 40.

البند الاول: التعريف التسريح لسبب اقتصادي

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، نجد أن المشرع لم ينص على تعريف محدد لتسريح للتقليص من عدد العمال، و إنما اكتفى بالنص على الحالة التي يمكن للمستخدم اللجوء إلى التقليص اذا ما دعت لذلك أسباب و مبررات اقتصادية، فإيجاد تعريف جامع مانع له، ليس بالأمر الهين نظرا للاختلافات الفقهية و القضائية و حتى التشريعية بشأنه، لذا ظهر في تعريفه مذهبان، نتطرق لهما على النحو التالي :

I. أنصار المذهب الضيق

وفق لانصار هذا المذهب فأن السبب الاقتصادي يتمثل في الصعوبات المالية و الفنية التي تواجه المؤسسة، كالخسائر المالية و الظروف الاقتصادية عامة، التي لا يكون للطرفين يد فيها، و حسب هذا المفهوم فانه يبعد كافة الأعمال الإرادية التي يقوم بها المستخدم من اجل تحسين الإنتاج، والزيادة في الأرباح[65]، لكن الشيء الملاحظ على هذا التعريف انه يختلط في مضمونه بينه وبين القوة القاهرة.

إلا انه تجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع قد فصل في هذا الأمر و لم يجعل من الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة بمثابة قوة قاهرة، بالرغم من إن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل و الهيئة المستخدمة، و بالتالي لا يستطيع هذا الأخير أن يدفع بعدم مسؤوليته و التحرير والإعفاء من التعويض لفائدة العامل[66]، الا اذا اثبت تحقق شروط و صور القوة القاهرة المحددة قانونا.

---

[65] معاشو نبالي فطمة، ازالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008/2007، ص 283.

[66] راجع المواد 69 الى 74 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

II. أنصار المذهب الواسع

وفقا لهذا المذهب فقد عرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه التسريح غير المسبب بأسباب تخص شخص العامل، و إنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي ظرفي أو هيكلي، و بالرغم من هذا التداخل الموجود مابين السببين الظرفي و الهيكلي و عدم وجود معيار يفصل بينهما، فان للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح، و بالتحديد في الآجال المقررة مابين استشارة لجنة المؤسسة و إعلام السلطة الإدارية المختصة[67].

فبالرغم من الأهمية التي يكتسبها تحديد هذا المفهوم الا ان المشرع لم يهتم بتحديد هذا المفهوم، ولم يشير إليه في المواد المتعلقة بإنهاء ع ع، و إنما اهتم بالنتيجة التي تتمثل في تقليص عدد العمال، فترك تحديد ذلك للاتفاقيات الجماعية[68]، و للاجتهادات الفقهية[69]، عكس المشرع الفرنسي الذي أخذ بالمفهوم الواسع و حدد الشروط و الإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح[70].

---

[67] عطا الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، اجراءاته و اثاره، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 55.

[68] بوشمال عمر، معزوزي عبد الرؤوف، التسريح لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص للاعمال، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة 2016/2015، ص 288.

[69] _ الاستاذ احمية سليمان، التسريح الجماعي هو:" كل اجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية او تجارية او تقنية تفرض عليه التخفيف او التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه، كحل وحيد لاعادة توازنه الاقتصادي و المالي".

_ الدكتور هدفي بشير يعبر عنه بانه:" عبارة عن فصل عاملين او اكثر بسبب الصعوبات او الضغوطات الاقتصادية، يتم في شكل دفعة او دفعات متقاطعة، فتقليص عدد العمال ينبني على السبب المشترك ولا يرتبط بالاسباب الشخصية كما هو الشان بالنسبة للتسريح التاديبي او بسبب انتهاء مدة العقد، او يتم في شكل تسريحات متعاقبة او متزامنة، غير ان اسبابها واحدة."

[70] هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع السابق، ص 123.

البند الثاني: الشروط

إن مختلف الإجراءات التي يقوم بها المستخدم في حق العامل يجب ان تكون محاطة بمجموعة من التدابير و الشروط القانونية، فتسريح أي معامل ليس بالأمر الهين و للقيام بهد الإجراء وجب توفر مجموعة من الشروط الضرورية الغير قابلة للنقاش أو التفاوض[71]، نتطرق لها على نحو التالي:

لم يترك المشرع سلطة المستخدم مطلقة للجوء إلى التسريح للتقليص من عدد العمال، وإنما ربط هذه السلطة بضرورة وجود دوافع اقتصادية تدفع صاحب العمل للجوء التقليص بإرادته المنفردة بقوله:" يجوز للمستخدم للتقليص من عدد العمال اذ بررت ذلك أسباب اقتصادية."[72]

فعند التمعن في نص المادة أعلاه نجد أن الشروط التي يجب على الهيئة المستخدمة التقيد بها، تتمثل في:

ـ **الشرط الأول:** أن يكون السبب سببا حقيقيا حيث أن هذا الأخير لا بد أن يكون موضوعيا موجودا أو صحيحا، أي سبب واقعي ملموس[73].

ـ **الشرط الثاني:** هو كون السبب جديا، و لم يقدم المشرع تعريفا للسبب الجدي، إلا انه يمكن القول بان تقدير جدية باعث الإنهاء يتأسس على معيار مادي ملموس و ليس على معيار قانوني نوعي، و في حالة غياب احد الشرطين أو كليهما فان صاحب العمل يعدّ قد ارتكب خطا ينجر عنه بطلان هذا التصرف لذا فالجمع بين الشرطين أمرا ضروريا[74].

---

[71] بوشمال عمر، المرجع السابق، ص 33.

[72] انظر المادة 69 من قانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[73] فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم القانونية، تخصص القانون، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، ص 5.

[74] عطا الله بوحميدة، المرجع السابق، ص 57.

فتنظيم عملية التسريح عن طريق قواعد قانونية سواء من حيث الإجراءات أو من حيث الموضوع أمرا ضروريا[75]، و هذا ما فعله المشرع بإصدار المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المشار له أنفا، اذ جاء هذا المرسوم التشريعي بتدابير وقائية لتفادي عملية التسريح، كما نص على الإجراءات الواجب احترامها من صاحب العمل عند القيام بالتسريح لأسباب اقتصادية، و بالتالي يمكن القول انه متى كان هناك مبررا اقتصادي يمكن لصاحب العمل تسريح عامل أو أكثر، و هذا التسريح قد ياخذ الشكل التسريحات الفردية المتتابعة أو المتنازلة أو المتكررة، إلا أن أسبابها تكون واحدة أي أسباب اقتصادية، و هو ما يميزها عن غيرها عن حالات التسريح الأخرى[76].

الفرع الثاني: الحالات و انواع تقليص لاسباب اقتصادية

إن صعوبة تحديد تعريف جامع مانع للسبب الاقتصادي المؤدية للتسريح للتقليص من عدد العمال في المؤسسة، جعل من صاحب هذه الأخيرة يتجاوز و صف هذا السبب بعدة أشكال الأمر الذي بموجبه أولى المشرع و بعض الفقهاء إلى تحديد حالاته و أنواعه لكبح المستخدم من وصف أي سبب على انه اقتصادي، ليتنصل من التزاماته التعاقدية و يسريح العامل، كما سنبين ذلك على النحو التالي :

البند الاول: الأسباب الاقتصادية الظرفية:

تتمثل في ظروف و الصعوبات و الضغوط الخارجة عن إرادة صاحب العمل، و التي تأثر سلبا في نشاط المؤسسة، و تكون سبب شح السيولة المالية و سبب تكدس أموال أو انعدام المواد الأولية و لا يشترط أن تجمع في هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لان الظروف الاقتصادية

---

[75] راجع المواد 5 الى 16من المرسوم التشريعي رقم 09/94، المتضمن الحفاظ على علاقات الشغل و حماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية.

[76] تيراس مراد، مبدا حقيقة رب العمل في التصريح و نطاق تطبقاته في ميدان العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002/2001، ص 49.

ليست ظروفا استثنائية تتصف في تحقيقها بعدم التوقع، و إنما هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المنشاة، و ترتبط في مصادرها بمحيطها الاقتصادي[77].

البند الثاني: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة:

يعود الأمر في هذه الحالة إلى الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل لأرادة صاحب العمل[78]، و التسريح للتقليص من عدد العمال يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة، سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري أو الفني[79]، ليتطور الأمر من إعادة الهيكلة الصناعية الكبيرة إلى إعادة التنظيم القانوني ثم إلى التغيير الجدري و الكامل[80]، كما أن هذا التعديل لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية، بل يمكن ان يكون محض اختيار، فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية[81]، نذكر منها على سبيل المثال :

_ تجمع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو ما يعرف بحالة الادماج.

_ تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق أو أجهزة عمل حديثة ذات فعالية تكنولوجية متطورة بغية زيادة الإنتاج و المردودية و تقليل التكاليف و تسهيل العمل و الزيادة في السرعة.

_ إعادة توزيع العمل في المؤسسة بين الفروع و الأقسام و الورشات.

---

[77] حسين عبد الرحمان قدوس، انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، د ج، د ط، القاهرة، د س، ص 90.

[78] عطى الله بوحميدة، المرجع السابق، ص 53.

[79] فتحي وردية، المرجع السابق، ص 82.

[80] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 368 و 369.

[81] فتحي وردية، المرجع نفسه، ص 83.

_ الأسباب الاقتصادية التي ينجر عنها تعديل مضمون العقد من طرف صاحب العمل تعديلا جوهريا يقابله رفض العامل، كأن يتعلق الأمر بتعديل نوعية العمل أو منصب أو مكانه أو الامتيازات المالية[82].

و تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى ما نصت عليه المادة 74 من القانون رقم 11/90 التي بموجبها أقرى المشرع بمبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة[83]، و على هذا الاساس تبقى عقود العمل و أثارها في هذه الحالة سارية المفعول و لا يجوز إجراء أي تعديل فيها إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 62 و63 من قانون العمل 11/90 [84].

الفرع الثالث: اجراءات التقليص لاسباب اقتصادية

أن المشرع منح لصاحب العمل في اطار ممارسته لصلاحياته القانونية الحرية في اللجوء إلى تقليص عدد العمال، و ذلك بتوفر شرط السبب الاقتصادي، إلا أنه ربط هذا الإجراء بضمانات تستفيد منها الفئات المطبق عليها هذا الإجراء في كل من المرسوم 10\94 و11\94، المشار لهم سابقا، غير انه يمكن التطرق لهذه الاجراءات في النقاط التالية:

البند الأول: إعداد المستخدم التقرير و المصادقة عليه

I. إعداد المستخدم للتقرير:

يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إلى هذا الإجراء إعداد تقرير مفصل عن الأسباب المؤدية للتسريح، و كافة الإجراءات التي يراها مناسبة لتفادي التسريح، و كذا الضمانات المقررة للعمال المعنيين به، و هو ما عبر عنه المشرع بمصطلح " الجانب الإجتماعي"، الذي عرفه

[82] تيراس مراد، المرجع السابق، ص 09.

[83] انظر المادة 74 من القانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

[84] راجع المواد 62 و 63 من نفس القانون 11/90.

الأستاذ عطا الله أبو حميدة " بمجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي تسريح عماله لأسباب إقتصادية "[85].

اما المشرع اكتفى فقط بالنص على التدابير الهادفة إلى تفادي أو التقليل من اللجوء إلى تقليص عدد العمال، و تتمثل في محتوى نص المادة 70 من القانون 90\11، كما نص عليها بصفة خاصة في المرسوم التشريعي رقم 94\09 في مادته 05 [86] المشار له انفا.

فالمستخدم اثناء اعداده للتقرير فإنه يمر بمرحلتين نوجزها على النحو التالي:

_ المرحلة الأولى : تتعلق بإجراءات الحفاظ على الشغل لفائدة العمال الأجراء المهددين بالتسريح، والتي تتمثل في إعادة النظر في نظام التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل[87]، و ما يلاحظ عن الإجراء أنه يمس الحقوق المالية للعمال الأجراء المرتبطة بالأجر وملحقاته، بينما يبقى هؤلاء محتفظين بمناصب عملهم.

_ **المرحلة الثانية:** تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لفائدة العمال الأجراء الواردة أسمائهم في قائمة المعنيين بالتسريح، و تتمثل في إحالة الذين يستوفون الشروط القانونية على التقاعد العادي الوارد في المادة 6 من القانون رقم 83\12، و إحالة البعض الآخر المستوفي للشروط القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94\10، على التقاعد المسبق و الباقي من العمال إلى صندوق التأمين على البطالة المذكورة في المرسوم التشريعي رقم 94\11[88].

---

[85] بن عزوز بن صابر، االوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل الى قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 09.

[86] مرسوم تشريعي، رقم 09/94، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، تنص المادة 5 منه على:" يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة 9 أجراء تقرير اللجوء إلى أعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بالجانب الإجتماعي".

[87] بن عزور بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نفس المرجع، ص 10.

[88] بن عزوزبن بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نفس المرجع، ص 10.

II. المصادقة على تقرير المستخدم:

بعد إعداد التقرير ألزم المشرع المستخدم بعرضه على الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة من أجل المصادقة عليه، لكن يثار هنا إشكال حول من هي الأجهزة المقصودة ؟ وما المقصود بالمصادقة ؟

فلم يحدد المشرع المراد بالمصادقة، غير أنه تعرض له عند تحديد صلاحيات مفتش العمل، أهمها المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة، و المقصود بالمصادقة التأكد من مدى مطابقة أحكامه للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل[89].

البند الثاني : عرض التقرير على لجنة المشاركة وممثلي العمل للمصادقة عليه

I. عرض المستخدم التقرير على لجنة المشاركة للمصادقة عليه:

ألزم المشرع المستخدم بعرض التقرير المتضمن الملف الإجتماعي على لجنة المشاركة بعد المصادقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة، فدور لجنة المشاركة في هذه المسألة إستشاري يكمل في إبداء رأيها فيما عرض عليها، و كما هو معلوم أن الرأي الإستشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، لكنه يعد إجراء شكليا جوهريا[90]، يترتب على إغفاله بطلان إجراءات المتعلقة بالتسريح الجماعي، وفي حالة عدم وجودها داخل مقر الهيئة المستخدمة يعرض الملف على مندوبي المستخدمين و يقوم هؤلاء مقامها[91].

II. التفاوض الجماعي حول الملف الإجتماعي بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال:

بعد إبداء لجنة المشاركة رأيها في التقرير، على المستخدم إستدعاء المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة من أجل التفاوض الجماعي حول مضمون التقرير, في شكل لجان مشتركة

---

[89] بن عزوز بن صابر، انعكاسات الازمة الاقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة مستغانم، 2017، ص 11.

[90] بن عزوز بن صابر، انعكاسات الازمة الاقتصادية على علاقة العمل، نفس المرجع، ص 11.

[91] بن عزوز بن صابر، انعكاسات الازمة الاقتصادية على علاقة العملن المرجع السابق، ص 12.

متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى إتفاق حول مضمون الملف الإجتماعي، وينتهي هذا التفاوض بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه نقاط المتفق عليه، والمسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف، التي يتم تسويتها في إطار الإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية للعمل[92].

المطلب الثاني: اثار و ضمانات التقليص لاسباب اقتصادية

ان التقليص لاسباب اقتصادية بالرغم من انه يطغى عليه الجانب الاقتصادي، الا ان القانون قد تدخل لظبط هذه الاسباب و ما ينتج عنها من اثار، كما قرر عدة ضمانات تضمن التوازن لطرفي علاقة العمل سواء من حيث الحقوق و الالتزامات، كما سنبين ذلك على النحو التالي:

الفرع الاول: الاثار الناتجة عن التقليص لاسباب اقتصادية

إن التسريح لسبب اقتصادي كغيره من الالتزامات التعاقدية الأخرى ينشئ بموجبه على عاتق كلا الطرفين حقوق و التزامات، تعكس إرادتهما في شكل أثار ناتجة عن هذا التصرف نتطرق لها بالتفصيل على النحو التالي :

بتمعن مضمون نص المادة 73-4 الفقرة الأولى من قانون 29/91 المعدل لقانون علاقات العمل، المعدلة بموجب الأمر رقم 21/96 المشار لها سابقا، نجد أنها نصت على التسريح لأسباب اقتصادية وما ينتج عنه من أثار[93]، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 213831 الصادرة في 2010/03/21، حيث جاء في حيثياته إن تصحيح الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 4/73-1 المعدلة بالأمر 29/96 ليس متعلق بالإجراءات التأديبية لأنها من

[92] بودو محمد، نظام التسريح لاسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل و تسهيل الانتقالات الاقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الاول، العدد الاول، سنة 2015، ص 42/41.

[93] انظر المادة 9 من الامر رقم 21/96 المعدلة و المتممة لاحكام المادة 73ـ4 من قانون 11/90، المعدل والمتمم.

النظام العام ولا يمكن تداركها، و إنما يقصد بها لإجراءات المتخذة في التسريح غير التأديبي[94]، اي التسريح لأسباب اقتصادية، و على هذا الأساس يمكن تعداد آثاره على النحو التالي :

_ إلغاء المحكمة ابتداء ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، باعتباره تسريح تعسفيا[95].

_ إلزام المستخدم القيام بالإجراءات المعمول بها.

_ منح العامل على نفقة المستخدم تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه كما لو استمر في عمله[96].

كما انها تمتد هذه الآثار لتشمل مجمل الحقوق الأخرى التي يستفيد منها العامل جراء إقدام المستخدم على هذا التصرف القانوني و التي تشمل الضامانات.

الفرع الثاني : الضامانات المقررة لتقليص لاسباب اقتصادية

إن التزام المستخدم و تقيده بإتباع كافة الإجراءات و الاحتياطات الأولية المنصوص عليها عند لجوئه إلى التسريح للتقليص من عدد العمال من خلال إعداد قرارات فردية تتضمن إنهاء ع ع لكل عامل على حدي، و الأسباب الاقتصادية الداعية لذالك لتبلغ له بصفة شخصية، بعد تفاوض

---

[94] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 213831 الصادر في 2010/03/21، المنشور بالمجلة القضائية، لسنة 2010، العدد 2.

[95] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 295759، المؤرخ في 2005/04/13، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2005.

[96] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 0779082، بتاريخ 2013/12/05، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2014.

جماعي[97]، طبقا لما جاء في مضمون المادة 69 من قانون 11/90، و التي اشترطت ترجمت التسريح لأسباب اقتصادية في شكل تسريحات متزامنة[98]، يرتب على إثره عدة ضمانات أهمها:

_ الحق في مهلة الإخطار، و تكون مدفوعة الأجر تقدر حسب مستوى تأهيل مهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في أنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية.

_ الحق في الحصول على تعويض مناسب جراء هذا التسريح أي يمنح للعامل المسرح تعويض عن فقدان منصب العمل، ويقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال و يساوي على العموم اجر ثلاثة أشهر يتحملها المستخدم.

_ الحق في تحصيل الأجور و التعويضات المستحقة و المدرجة كالديوان على المؤسسة.

_ الحق في التوظيف من جديد في حالة حاجة المؤسسة لموظفين جدد.

_ الحق في الضمان الاجتماعي وتحصيل الادعاءات العينية للتامين على المرض و الأمومة وكذا المنح العائلية و رأسمال الوفاة لذوي حقوق المسرح في إطار نظام التامين على البطالة.

_ الحق في الحصول على أداءات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، وذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التامين على البطالة.

_ الحق في الحصول على شهادات عمل تتضمن كافة المعلومات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في هذه المؤسسة.[99]

---

[97] المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 099773، بتاريخ 2016/03/10ن المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2016.

[98] احمية سليمان، المرجع السابق، ص 384.

[99] مجدي فتحي، مقال علمي في العلوم قانونية وادارية، مقياس قانون العمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة 2010.2011، ص 352.

الفرع الثالث : اثر التكنولوجيا في إنهاء علاقة العمل

إن هدف التكنولوجية هو زيادة الرفاهية للحياة، لكن من الواقع المعاش نرى إنها ستؤدي إلى فقدان الكثيرين لأعمالهم؛

فبالنظر إلى مر العصور نجد أن البشر كانوا بدلا من السير على الأقدام يستخدموا الدواب أولا ثم توالت الاختراعات المعتمدة على نظريات علمية، و ظهرت السيارات ثم الطائرات و الحافلات و القطارات، فبذلك اختفى التنقل باستخدام الدواب وفقد اصحاب هذه المهن عملهم، و بظهور الآلات الزراعية و تقدم فنونها، و مع استخدام مواسير و خزانات المياه فقد السّقاة عملهم، و اذا نظرنا إلى السكن و البناء فسنجد أن الأمر انتهى إلى ناطحات السحاب التي تبني بالآلات التي تعوض أكثر من عشرة عمال، و هكذا أدت التكنولوجيا إلى اختفاء أعمال معينة و خسارة ممتهنيها لمصدر رزقهم[100].

و مع هذه الثورة التكنولوجية أصبح بإمكان الشركات و المؤسسات استخدام الانترنت في عرض منتجاتها و خدماتها عن طريق الأدوات التكنولوجية المطروحة في السوق، كالانترنت و الهاتف والروبوت، كما يمكن لها تسويقها عن طريق تعاملات الالكترونية، وبذلك تجاوز اليد البشرية وعوضها بهذه الوسائل التكنولوجيا، بداية بالكومبيوتر ثم الآلات المتطورة التي استبدلت العقل البشري في العمل، و بسبب ذلك يفقد بعد العمال مناصبهم بحجة مواكبة التطور و الحداثة والزيادة في الإنتاج وغيرها من المزايا، التي أصبحت تستقطب أصحاب المؤسسات، فبعد ما إن كانت توظف العمال ثم تستبدل بعضهم بهذه الوسائل، هاهي اليوم تؤسس من نشأتها على الآلات متطورة و روبوتات بمختلف أصنافها، إلى أن وصل الأمر إلى استحداث مؤسسات اليكترونية يدير كل نشاطها شخص واحد بدل من 20 عاملا أو أكثر، الذين لم يبقى لهم في هذا المجال فرص، إلا ما استثنى منهم نظرا لدرجته العلمية التي تؤهله للإشراف على هذه الوسائل التكنولوجية، التي

[100] محمد زهران، تاثير التكنولوجيا على سوق العمل، عضو هيئة التدريس بجامعة نيويورك، تخصص هندسة وعلوم الحسابات، مقال علمي، نشر يوم الاحد 15 يناير 2017، على الساعة 11:10 على موقع https://www.shorouknews.com/ ، في الساعة 07:22، يوم الاربعاء 03 ماي 2020.

رغم اكتساحها لعلاقات العمل بشكل سريع، نجد معظم التشريعات بصفة عامة والمشرع الجزائري بصفة خاصة لم تهتم بتنظيم و ضبط هذه الثورة التكنولوجية، وما نتج عنها، إلا في بعض الحالات لم يكن لعلاقات العمل فيها ترجيح واسع، مثل اصدر قانون رقم 05/18 المتعلق بالتجارة الالكترونية.

يبقى سؤال مهم هل عدد المناصب التي تخلقها التكنولوجية اقل أم أكثر من عدد العناصر التي تنهيها؟ ليس من السهل الإجابة عن هذا السؤال، و لكن بالنظر إلى عدد السكان نجد أن الخدمات التي يحتاجها كوكب الأرض الان أكثر مما كان يحتاجها في الماضي، إلا انه شخص واحد يمكن أن يقوم بعمل أكثر بكثير من شخص في الماضي نتيجة للتكنولوجيا[101]، فلخلق الكثير من المناصب يحتاج إلى ما هو أكثر من التكنولوجيا، إنما يحتاج إلى الإدارة الرشيدة للتكنولوجيا والقوانين الصارمة في تنظمها.

[101] محمد زهران، المرجع السابق.

الخـــاتـمة

ان معالجة التصرف القانوني انهاء علاقة العمل المتخذ من قبل العامل او الهيئة المستخدمة سواء كان ذلك وفق لاسباب قانونية مشروعة تخضع لارادتهما استناد الى القواعد العامة في القانون المدني او القواعد الخاصة بتشريع العمل بالنظر الى طبيعة هذه العلاقة، او انه قد يخرج عن ذلك ليشمل اسباب اخرى تحكمها قواعد قانونية او انظمة داخلية للمؤسسة، او ان يكون ذلك بمقتضى اسباب غير مشروعة قد تتعلق باحد طرفي هذه العلاقة، او ان يكون خارج عن ارادتهما فتعود بذلك لعوامل خارجية تأثر بشكل بليغ باستحالة استمرار هذه العلاقة، فبالنظر الى تشريع العمل نجد ان الطرق او الاسباب التي على اثرها تتنتهي علاقة العمل، تكمن في مختلف الحالات انهاء علاقة العمل التي نص عليها المشرع الجزائري ضمن نص المادة 66 من قانون رقم 11/90، المعدل و المتمم، بالاضافة الا الحالات الاخرى الغير واردة في ذات المادة، كالفسخ الاتفاقي و القوة القاهرة و تخلي عن العمل من طرف العامل، اضافة الى حالات اخرى جاء بها قانون 29/91 المعدل والمتمم لقانون 11/90، كالتسريح التعسفي، كل هذه الحالات تجعل من استمرار علاقة العمل امر مستحيلا و بذلك تنتهي هذه العلاقة.

النتائج:

فبعد تحليلنا لموضوع انهاء علاقة العمل من مختلف الجوانب، توصلنا لعدة نتائج نتطرق لها على النحو التالي:

_ رغم سعي المشرع الى تنظيم انهاء علاقة العمل من حيث سنه لمتخلف النصوص القانونية التي تضمن حقوق كلا طرفي هذه العلاقة، الا انه واقع هذه الاخيرة يجعل من هذا التنظيم صعب التطبيق على ارض الواقع نظرا الى عدة عوامل اجتماعية او ثقافية او سياسية او اقتصادية.

_ بالنظر الى واقع علاقة العمل نجد ان مبدا سلطان الارادة في انهاء هذه العلاقة اصبح محدودا جدا نظرا لطبيعة هذه العلاقة، وما ينتج عنها من اثار، خاصة بالنسبة للعامل الذي ناديرا ما يتمتع بالخبرة و الدراية الكافية المتعلقة بهذا التصرف القانوني.

_ ان المشرع نظم الى حدا بعيد هذا التصرف القانوني، الا ان غايته المرجوة من هذا التنظيم بقيت جامدة نوعا ما، بالنظر الى الكم الهائل من النزاعات المتعلقة بذات الموضوع التي تشهدها الهيئات القضائية يوميا، و بالنظرا لانعدام الثقافة القانونية لطرفين هذه العلاقة خاصة العامل الذي اصبح يبرم عدة علاقات عمل، و ينهيها خارج عن الاطار القانوني المنظم لها دون ان يعي بخطورة هذا التصرف، فتضيع بذلك كل حقوقه القانونية و ما ينتج عنها.

الاستنتاجات:

نستخلص من دراستنا لهذا الموضوع عدة نقاط نجزها على النحو التالي:

_ قد تنتهي علاقة العمل نتيجة تأثرها بالعوامل الخارجية قسر عن ارادة اطرافها، بالرغم ان المشرع ترك مسالة انهاء هذه العلاقة يخضع لارادة طرفيها.

_ ان التطور التكنولوجي الواسع الذي شهدته التصرفات القانونية بصفة عامة، قد يؤدي الى منعرج خطير في انهاء علاقة العمل، خاصة و انه اعطى ملامح اخرى في الاعتماد على الوسائل التكنولوجيا بصورة مفرطة دون مراعات انعكاساته على علاقة العمل.

المقترحات و التوصيات:

بعد دراسة لهذا الموضوع و محاولة منا النظر مدى تطبيقه على ارض الواقع، خلصنا الى مجموعة من التوصيات نوجزها على النحو التالي:

_ ضرورة اعادة تنظيم التسريح التاديبي كسبب لانهاء علاقة العمل خاصة ما تعلق بمسالة الزام النظام الداخلي فقط على المؤسسة التي تشتغل 20 عاملا او اكثر، بالنظر الى معظم الهيئات المستخدمة التي اصبحت تلجا لهذا النوع من التسريح نظرا لسهولته، و انه غالبا ما يكون في صالحها من حيث الاثار الناتجة عنه.

_ ضرورة اخضاع المؤسسات الى حد ادنى اقل في تشغيل العمال، و التقليل من اللجوء الى انهاء علاقة العمل، للقضاء على البطالة و ما ينتج عنها من اشكاليات.

_ بالنظر الى اكتساح التكنولوجيا لعالم العمل، بداعي مواكبة التطور العلمي و الاقتصادي، اصبح من الضروري سن قوانين تنظم المجال الاليكتروني في علاقات العمل، خاصة و ان معظم العمال في العالم بصفة عامة، و الجزائر بصفة خاصة، اصبحوا معرضين لفقدان مناصب عملهم نهائيا، بالنظر لما تقدمه التكنولوجيا من مزيا تضمن لسوق العمل الجودة و الاتقان و سرعة في الانتاج بوقت اقل مما كان يضمنه العامل.

الملاحق

النموذج رقم 1:

عين المكان في : التاريخ

السيد: فلان الفلاني

عنوان السكن

ولاية.....

إلى السيد/

مدير العمل ـــ

عنوان العمل

الموضوع: استقالة من المنصب الحالي

أعلمكم سيدي أني قد نجحت في مسابقة خارجية لتوظيف الأساتذة الجامعيين المساعدين صنف "ب" بجامعة.....بعد الحصول على ترخيص من هيئتكم مسجل تحت رقم..... /...../..../11 و مؤرخ في.....

وتبعا لهذا، أرجو منكم قبول استقالتي من المنصب الحالي، داعيا المولى عز وجل أن أكون قد وفقت في عملي منذ التحاقي بالمؤسسة، وهذا إعتبارا من تاريخ **13- 11- 2011**.

أحيطكم علما أني التحقت بالعمل في المؤسسة بتاريخ.....

وفي انتظار ذلك تقبلوا سيدي أسمى مشاعر الود والإخاء.

إمضاء المعني

إمضاء مدير

نموذج رقم 2:

الاسم واللقب :.....
الى السيد :
الاطـــــــــــــار :.....

المؤسسة :.....

تاريخ الميلاد.....

تاريخ الدخول للقطاع.....

الموضوع: طلب الاحالة على التقاعد

بعد اداء واجب التحية والتقدير

لي كامل الشرف والتقدير ان اتقدم لسيادتكم السامية بطلبي هذا والمتمثل في طلب الاحالة على التقاعد وذلك بعد توفر الشروط القانونية المطلوبة

علما انني من مواليد :.....

وتاريخ اول دخول للقطاع كان بتاريخ :.....

وارغب في التقاعد ابتداء من :.....

الرجاء اخذ طلبي هذا بعين الاعتبار وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير .

امضاء المعني : مصادقة
موافقة السيد مدير

النموذج رقم 3:

الشركة الـ

قرار اداري

بعد الاطلاع على

-قانون العمل رقم 12 لسنه 2003م

-القرارات المنفذه لقانون العمل

-لائحة تنظيم العمل والجزاءات التاديبية

-توصيات المستشار القانوني للشركة وتحقيقاً للصالح العام للشركة

قرر

مادة (1) : يتم انهاء خدمة السيد والمقرر انتهاء تعاقده المحدد المدة في 2020/09/30م .

على ان يتم انتهاء خدمته أعتباراً من تاريخه لثبوت ارتكابه خطا جسيما بالتحريض على الاضراب بالمخالفة لاحكام المواد 192 ، 193 ، 194 ، 69 / 9 من قانون العمل رقم 12 لسنه 2003م وعقد اجتماع مع عمال المصنع بدون مبرر او اذن من ادارة الشركة وبالمخالفة لتعليماتها وبمخالفة تعليمات وزارة الصحه بشان مكافحة فيروس كورونا المستجد والتحريض على عدم تنفيذ اوامر الشغل وتعليمات المديرين .

مادة (2) على جميع ادارات الشركة كل فيما يخصه تنفيذ هذا القرار.

صدر بتاريخ 21/ 05/ 2020م

مدير عام الموارد البشرية

النموذج رقم 4:

خطاب إنهاء الخدمة بسبب انتهاء مدة العقد

التاريخ _____

السيد _____ المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

بخصوص عقد العمل الموقع معكم بتاريخ _____ يؤسفنا إعلامكم بعدم رغبة الشركة في تمديده.

مع خالص الشكر لكم لخدمتكم في الشركة طوال الفترة السابقة، متمنين لكم دوام التوفيق.
الرجاء مراجعة إدارة الموارد البشرية بالشركة لمتابعة إجراءات المخالصة النظامية.

أطيب التحيات ،،

التوقيع بالاستلام

الاسم _____
التوقيع _____
التاريخ _____

نموذج رقم NA0083

النموذج رقم 5:

خطاب تسريح تعسفي

السيد / ..... صفته ...
ضد
السيد / ..... صفته ...
في الدعوى رقم ..... لسنة .....
المحدد لنظرها جلسة ..... الموافق _/_/___م

أولا : وقائع الدعوى.

تخلص واقعات الدعوى ووفق ما يتضح من صحيفة الدعوى أن المدعي وبموجب عقد عمل مؤرخ _/_/___م التحق للعمل بالشركة المعلن إليها الأولى بوظيفة --- براتب شهري وقدره ---- بخلاف الحوافز واستمر في العمل مدة ---- سنة .

وبتاريخ _/_/___م قامت الشركة المعلن إليها الأولى بفصل ا على زعم أنه تشاجر مع رئيسه المباشر في العمل .

وعلى أثر ذلك تقدم . بشكوى إلى مكتب عمل ---- ضد الشركة المعلن إليها الأولى وبعد التحقيقات قررت اللجنة الخاصة بنظر الشكوى أن قرار الشركة المعلن إليها الأولى جاء تعسفيا ومخالفا للقانون .

وبجلسة / /_/___م أصدرت المحكمة حكمها في مادة مستعجلة والقاضي بوقف قرار فصل ... إحالة الدعوى إلى محكمة ....لنظرها بجلسة _/_/___م.

وبهذه الجلسة قررت المحكمة التأجيل لجلسة _/_/___م لإعلان المعلن إليها الأولى بالطلبات الموضوعية .

ثانياً : الدفوع واوجه الدفاع الموضوعي

الملخـــص:

ان العامل في اطار ممارسته لمختلف الاعمال التي يسعى من وراءها الى كسب قوت يومه، رغم نقص خبرته ودرايته بما هو مقدم عليه من افعال وما ينتج عنها، الا انه يبرم تصرفات قانوية سواء كانت ضمنية او واضحة الشكل مع الطرف الاخر الذي يتمتع بالدراية والخبرة والاحتراف في مجال العمل، الامر الذي بموجبه اولى المشرع للعامل حماية قانونية خاصة باعتباره الطرف الضعيف من خلال منحه الحق و بارادته المنفردة في انهاء هذه العلاقة متى راى ذلك افضل له، وفقا لاجراءات قانونية، لكن دون المساس بحقوق الطرف الاخر، فيكفي بذلك توفر حالة او عدة حالات مشروعة، والتي لا تحرج من دائرة هذه الاسباب التي اقرها له المشرع لوضع حد لهذه العلاقة سواء عن طريق الاستقالة او طلب الاحالة على التقاعد او فسخ العقد رغم ان هذا الاخير قد لا يتطلب في بعض الحالات موافقة الطرف الاخر اي الهيئة المستخدمة، التي اقر لها المشرع ايضا اسباب خاصة بها في انهاء هذه العلاقة سواء وفق لسبب تاديبي، او اقتصادي، او نظرا لتقيد حرية العامل بعقوبة، او قد تخرج عن ذلك لتشمل اسباب تكنولوجية، الا انها قد تتعسف في بعض الاحيان نظرا لخبرتها ودرايتها في استعمال حقها في هذا التصرف، بانهاء علاقة عمل بطريقة غير شرعية، الامر الذي جعل المشرع يتدخل في هذا الصدد لوضع حد لهذا التعسف بتنظيمه، و لحماية العامل من هذا التعسف، بل تعدى ذلك لينظيم مختلف الحالات القانونية الاخرى التي تخرج عن ارادة طرفي هذه العلاقة، سواء تعلق الامر بالوفاة، او العجز، او انهاء النشاط القانوني، او القوة القاهرة، او الالغاء القانوني، او انتهاء مدة علاقة العمل، كل هاته الاسباب تجعل من سير علاقة العمل امر مستحيلا و بذلك تنتهي هذه العلاقة.

كلمات مفتاحية: نهاية _ علاقة العمل_ تشريع الجزائري

قائمة المصادر و المراجع

I. المصادر:

1. القرءان الكريم (رواية ورش)
2. النصوص القانونية:

أ. القوانين:

1) _ قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليوا 1983، المتعلق بالتامينات الاجتماعية، ج ر ج ج، العدد 28.

2) _ قانون رقم 12/83، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، العدد 28.

3) _ قانون رقم 13/83، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر ج ج، العدد 28.

4) _ القانون رقم 11/90، المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ، الموافق ل 21 افريل 1990، المتضمن ع ع، ج ر ج ج، العدد 17، المعدل والمتمم.

5) _ قانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، ج ر ج، العدد 6، المتضمن الوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب.

6) _ القانون رقم 08_09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل23 فبراير 2008، ج ر ج ج، العدد 21، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم.

7) _ القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، المعدل و المتمم، لقانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، العدد 78، الصادر في 31 ديسمبر 2016.

8) _ قانون رقم 16_01 المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1437 الموافق ل 6 مارس سنة 2016، ج ر ج ج، العدد 14، المتضمن تعديل الدستور الجزائري.

ب. الاوامر:

1) _ الامر رقم 156/66، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الوافق ل 8 يونيو سنة 1966، ج ر ج ج، العدد 702، المضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

2) _ الامر رقم 58/75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموالق ل 26 سبتمبر، سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

3) _ الامر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996، ج رج ج، العدد 43 المؤرخة في 10 يوليو، المعدل و المتمم لقانون 11/90، المتضمن ع ع، المعدل والمتمم.

ج. المراسيم:

1) _ المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية و لاسباب اقتصادية، ج ر ج ج، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994.

2) _ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج ر ج ج، العدد 34، المؤرخ في 01 جوان 1994.

3) _ مرسوم تشريعي رقم 94_10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، العدد 34.

4) _ مرسوم تشريعي رقم 94_11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994، المتعلق بالتامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية، ج ر ج ج، العدد 34.

5) _ المرسوم التنفذي، رقم 69/20 المؤرخ في 26 رجب 1441، المواق ل 21 مارس سنة 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته، ج ر ج ج، العدد 46.

د. القرارات:

1) - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 132163، الصادر في 1997/02/18، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1997.

2) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 160022، المؤرخ في 2000/03/10، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، سنة 2000.

3) _ المحكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 05_43_914، المؤرخ في 27 جوان 2000.

4) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 211422، الصادر في 2001/04/11، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2002.

5) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 211629 المؤرخ في 2002/01/17، المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 2002.

6) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 289603، المؤرخ في 2005/03/16، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2005.

7) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 295759، المؤرخ في 2005/04/13، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2005.

8) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 329426، المؤرخ في 2006/09/06، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2006.

9) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 450460، المؤرخ في 2008/07/09، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2008.

10) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 529206، بتاريخ 2009/04/01، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، سنة 2009.

11) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار 571250 الصادر في 2010/04/08، المنشور بالمجلة القضائية، العدد1، لسنة 2010.

12) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 213831 الصادر في 2010/03/21، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2010.

13) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 580532، المؤرخ في 2010/03/04، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2011.

14) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 608809، المؤرخ في 2011/06/02، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 2011.

15) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 534176، المؤرخ في 2009/12/03، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2011.

16) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 750238 المؤرخ في 2012/06/07، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2012.

17) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 697035، المؤرخ في 2003/01/10، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2013.

18) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 0779082، بتاريخ 2013/12/05، المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2014.

19) _ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 099773، بتاريخ 2016/03/10ن المنشور بالمجلة القضائية، العدد الاول، لسنة 2016.

II. المراجع

أ. الكتب:

❖ المراجع العامة:

1) _ العربي الحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2007.

2) _ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، سنة 2002.

3) _ بناني محمد سعيد، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، د ط، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2007.

4) _ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل الى قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.

5) _ بن عزوز بن صابر، نشاة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، سنة 2010.

6) _ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقالولة، دراستة تحليلتة و نقدية، د ج، طبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة 2014.

7) _ بعلي الصغير محمد، تشريع العمل في الجزائر، د ج، د ط، مطبعة قالمة، د س.

8) _ خالقي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل (علاقة الشغل الفردية)، الجزء الاول، الطبعة الاولى، مطبقة الوراقة الوطنية، مراكش، سنة 2004.

9) - ديب عبد السلام، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، د ط، د ج، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

10) _ راشد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ج، د ط، دار هومة للطباعة، سنة 2002.

11) _ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، د س.

12) _ علي فيلالي، الالتزامات (النظرية العامة للعقد)، د ج، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، سنة 2013.

13) _ فؤاد دهان، قانون العمل، التشريعات الاجتماعية، الجزء الاول، الطبعة الثالثة، مطبعة الاتحاد، دمشق، د س.

14) _ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، د ج، د ط، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، د س.

15) _ هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، د ج، د ط، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015.

❖ **المراجع الخاصة:**

1) _ بنصاري ياسين، التسريح التاديبي في التشريع الجزائري، د ج، د ط، دار هومة، الجزائر، 2005.

2) _ حسين عبد الرحمان قدوس، انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية، د ج، د ط، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، د س.

3) _ عجيز محمد احمد، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد،د ج، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008.

4) _ عطا الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، اجراءاته و اثاره، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

ب. رسائل و مذكرات جامعية:

أ. الرسائل:

1) _ بشير هدفي، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراء دولة في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2008/2007.

2) _ سليماني حميدة، تعسف المستخدم في اطار ممارسة سلطاته، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراء، الطور الثالث {ل، م، د}، في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2016.

3) _ فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم القانونية، تخصص القانون، جامعة ملود معمري، تيزي وزو.

4) _ معاشو نبالي فطمة، ازالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008/2007.

5) _ امال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007.

6) _ تيراس مراد، مبدا حقيقة رب العمل في التصريح و نطاق تطبقاته في ميدان العمل، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002/2001.

7) _ سلامي امال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستر في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، سنة 2013/2012.

8) _ فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محددة المدة، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في القانون الخاص، تخصص عقود و مسؤلية، كلية الحقوق، سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، سنة 2017/2016.

ب. مذكرات جامعية:

1) _ العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، تسريح العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون العمل، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم قانون الاعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة 2017/2016.

2) _ الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق العلوم السياسية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغلنم، الموسم الجامعي 2019/2018، نوقشت يوم 2019/09/18.

3) _ بوشمال عمر، معزوزي عبد الرؤوف، التسريح لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص للاعمال، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة 2016/2015.

4) _ بن يبقى بشير، حق العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون دولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، قانون عام، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2018/2017.

5) _ حبيب عادل، التنظيم القانوني لانشاء وانهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 11/90، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، سنة 2016/2015.

6) _ خدة فاطيمة، الرقابة القضائية على مشروعية انهاء علاقة العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، سنة 2018/2017.

7) _ سهيبي محمد، الانهاء الغير مشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة بالارادة المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، سنة 2016/2015.

8) _ عبد الحفيظ بلخضير، الانهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجيستير في القانون، فرع عقود و مسؤولية، جامعة الجزائر.

9) _ محمد حسان، هاجر بن عيسى اسماء، انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11/90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2015/2014.

ج. المجالات:

1) _ ديب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73 من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المجلة القضائية، العدد الاول، الجزائر، 2001.

2) _ حسان نادية، النظام الداخلي في قانون العمل، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد الاول، 2008.

3) _ شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها و نهايتها، مجلة منازعات العمل و الامراض المهنية، المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الجزء الثاني، د س.

4) _ ليب عبد السلام، محاضرة بعنوان علاقة العمل في التشريع الجديد، مجلة منازعات العمل و الاعراض المهنية، الجزء الثاني.

5) _ بودو محمد، نظام التسريح لاسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل و تسهيل الانتقالات الاقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الاول، العدد الاول، سنة 2015.

6) _ بن عزوز بن صابر، انعكاسات الازمة الاقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة مستغانم، 2017.

د. المقالات:

1) _ زهران محمد، تاثير التكنولوجيا على سوق العمل، عضو هيئة التدريس بجامعة نيويورك، تخصص هندسة وعلوم الحسابات، مقال علمي، نشر يوم الاحد 15 يناير 2017، على

الساعة 11:10 على موقع https://www.shorouknews.com/ ، في الساعة 07:22، يوم الاربعاء 03 ماي 2020.

2) _ عاقلي فضيلة، مقال في تشريع العمل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسير، تخصص GRH، جامعة الحاج لخضر، باتنة، سنة 2014/2013.

3) _ مجدي فتحي، مقال علمي في العلوم قانونية وادارية، مقياس قانون العمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة 2010.2011.

قائمة المحتويات

العـــــنـــــــــــــــــــــــــــــوان	الصفحة
المقـــــدمة	أ – د
الفصل الاول: الطرق العادية لنهاية علاقة العمل	
المبحث الاول: الاسباب القانونية العادية لنهاية علاقة العمل	15
المطلب الاول: الاسباب انحلال العلاقة العمل المرتبطة بالعامل	15
الفرع الاول: الاستقالة	16
الفرع الثاني: الاحالة على التقاعد	19
الفرع الثالث: الفسخ الاتفاقي	23
المطلب الثاني: الاسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة	25
الفرع الاول: تخلي العامل عن العمل بسعي من صاحب العمل	25
الفرع الثاني: التسريح التاديبي	26
الفرع الثالث: تسريح العامل لادانته بتهمة سالبة للحرية	36
المبحث الثاني: الاسباب القانونية العارضة لنهاية علاقة العمل	39
المطلب الاول: اسباب انحلال علاقة العمل بقوة القانون	39
الفرع الاول: البطلان او الالغاء القانوني	39
الفرع الثاني: انقضاء اجل مدة العمل	41
المطلب الثاني: اسباب انحلال علاقة العمل لاستحالة التنفيذ	43
الفرع الاول: العجز الكامل	44
الفرع الثاني: انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة	47
الفرع الثالث: القوة القاهرة	49
الفرع الرابع الوفاة	54

الفصل الثاني: الطرق غير العادية لنهاية علاقة العمل	
المبحث الاول: الانهاء التعسفي لعلاقة العمل	59
المطلب الاول: مفهوم الانهاء التعسفي لعلاقة العمل	59
الفرع الاول: حالات التسريح التي تعتبر انهاء تعسفي	60
الفرع الثاني: عبء اثبات التسريح التعسفي	63
المطلب الثاني: نتائج و اثار التسريح التعسفي	67
الفرع الاول: النتائج المترتبة عن التسريح التعسفي	67
الفرع الثاني: الاثار المترتبة عن التسريح التعسفي	69
المبحث الثاني: نهاية علاقة العمل لاسباب اقتصادية	73
المطلب الاول: ماهية التسريح لاسباب اقتصادية	74
الفرع الاول: مفهوم التسريح لاسباب اقتصادية	74
الفرع الثاني: حالات و انواع التقليص لاسباب اقتصادية	78
الفرع الثالث: اجراءات التقليص لاسباب اقتصادية	80
المطلب الثاني: اثار و ضامانات التقليص لاسباب اقتصادية	83
الفرع الاول: الاثار الناتجة عن التقليص لاسباب اقتصادية	83
الفرع الثاني: الضامانات المقررة لتقليص لاسباب اقتصادية	84
الفرع الثالث: اثر التكنولوجيا في انهاء علاقة العمل	87
الخاتمة	88
الملاحق	92
الملخص	98
قائمة المصادر و المراجع	99