



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la
Recherche Scientifique



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة: حقوق.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بلحنافي فاطيمة

جلاليلي فاطيمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... وافي الحاجة.....رئيسا

الأستاذ(ة)..... بلحنافي فاطيمة.....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة)..... لعيمش غزالة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2021

نوقشت يوم: 2022/06/19

شكر وتقدير

بداية الشكر لله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

كما أشكر الأستاذة المؤطرة " أ / أ / بلحنافي فاطيمة "

والتي أشرفت على البحث جعلها الله في ميزان حسناتها يوم لا ظل إلا ظله.

والشكر موصول لجميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية عبد الحميد

بن باديس جامعة مستغانم من درسيني ومن لم يدرسني

وختاما أشكر كل من ساهم معي وساعدني في إنجاز هذا العمل من بعيد أو

قريب ولو بالكلمة الطيبة والدعم المعنوي

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي وتعبتي إلى:

اعز الناس و أقربهم إلى قلبي والدتي العزيزة ووالدي الغالي اللذان كانا
عونا وسندا لي و كان لدمائهما المبارك أعظم اثر في تسيير سفينة البحث
حتى ترسو على هذه الصورة. والى إخوتي أدامهم الله نعمة لا تزول وزملاء
دريج الدراسة أنار الله لهم الطريق كما اهدي تحياتي إلى أقاربي
واشكرهم على دعمهم ومساندتهم في إكمال هذا المشوار.

فاطيمة الزهراء

مقدمة

شهدت علاقة العمل منذ القدم تطورا مستمرا و هو ما يستدعي منا إلقاء نظرة و لو بسيطة عن هذا التطور عبر الحقب التاريخية و مختلف الحضارات القديمة ، ففي الحضارة الرمانية لم يكن العمل أو بالأحرى علاقة العمل مبنية على أسس أو قواعد مقننة بل كانت بين العبيد الذين يقومون بالعمل وطبقة الأسياد الذين يأمرؤن بتنفيذ تلك الأعمال.

وأخذ موضوع علاقة العمل باعتباره نتيجة حتمية عن إبرام عقد العمل، حيزا كبيرا من اهتمامات مختلف التشريعات ورجال الفقه والقانون، ذلك لما له من أهمية بالغة تتدرج في مسار البحث عن تحسين ظروف ممارسة العمل ومن ثمة حماية حقوق العامل وصيانتها واحترام الالتزامات المتبادلة بين المستخدمين والعمال .

كما أن هذا مسار مر بمراحل شهدت مد وجزر كبيرين بين الفئتين، إذ أن كل جانب حاول الحصول على أكبر قدر من القوة بهدف السيطرة وبسط منطقته، غير أن الملاحظ أن جانب المستخدم كان الطرف الأقوى في هذه العلاقة، ولعل ذلك يرجع إلى ما يمتلكه من سلطة ونفوذ ومال في مواجهة غيره، وهو الأمر الذي أدى وكما سبقت الإشارة إليه لأخذ هذه العلاقة مأخذ الجد بهدف وضع حد للتعسف الذي قد يصدر من الطرف الأقوى وحماية للطرف الضعيف، وذلك عن طريق سن قوانين تنظم وتحمي العلاقات الناشئة عن مختلف الأنشطة التي تدخل في إطار ممارسة العمل، وهو ما يعكس أيضا ترسانة القوانين المتعلقة بهذا المجال .

وقد وفق المشرع حينما جعل عبء إثبات السبب الجدي لإنهاء علاقة العمل يقع وإلا كان مخالفا للتشريع لأنه الطرف القوي في العلاقة التعاقدية، على عاتق المستخدم، وفي نفس الوقت لم يضع العامل في موقف سلبي من مسألة الإثبات، ثم بعد ذلك أعطى للقاضي سلطة تقدير وسائل الإثبات التي يقدمها الأطراف، لينتقل في المرحلة الثانية بعد التأكد من ثبوت الوقائع ونسبتها إلى العامل، إلى تقدير مدى جدية

سبب التسريح ما إذا كان يبرر ذلك معتمدا على معيار موضوعي مستمد من تأثير الخطأ على نشاط المؤسسة، ومعيار ذاتي، ومما سبق نطرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل؟

تكمن أهمية الدراسة من خلال ما يبدو لنا من فجوات تعترى الدراسات والبحوث وحتى النصوص القانونية المنظمة لعلاقة العمل بين العامل والمستخدم خاصة تلك المتعلقة بصور إنهاء علاقة العمل، ومن ثم فإن دراستنا هذه تسعى جاهدة من خلال تسليط الضوء على الموضوع بشكل تفصيلي، إلى سد تلك الثغرات وذلك بالتأصيل لنظرية متكاملة في مجال المحافظة على حقوق العامل من جهة، والوفاء بالتزاماته من جهة أخرى، وكذا بهدف وضع لبنة تتطرق وتسترشد بها الجهات المعنية والمختصة بتنظيم العلاقة بين العامل والمستخدم في الجزائر سواء كانت إدارية أو قضائية من جهة، و من جهة ثانية تتمثل أهمية دراستنا أيضا في أنها تفتح الباب أمام مزيد من الدراسات والأبحاث حول الموضوع.

تم اختار الموضوع لأسباب ذاتية تمثلت في فضول للتعلم في حيثيات علاقة العمل وإنهاؤه بطريقة غير مشروعة، وإثراء المكتبة الجزائرية بمراجع في الموضوع، والتعرف على مدى تناول المشرع الجزائري لهذا الموضوع من جميع جوانبه. استخدمنا الوصفي والمنهج التحليلي في التعليق على مختلف النصوص ذات الصلة بالموضوع.

كما قسمنا البحث إلى فصلين وفق الخطة التنائية إلى:

الفصل الأول: الإنهاء التعسفي لعلاقات عمل في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

الفصل الأول

الإنهاء التعسفي لعلاقات عمل في التشريع الجزائري

تمهيد:

تنشأ علاقة العمل بين العامل والمستخدم بموجب عقد عمل يكون إما مكتوب أو غير مكتوب، وإن كانت الكتابة ليست شرطا لانعقاد علاقة العمل التي تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم، عملا بنص المادة 8 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فإن انعدام هذه الكتابة يجعل علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، وعليه فإن علاقة العمل قد تتخذ شكل عقد عمل غير محدود المدة أو عقد عمل لمدة محدودة يبرم وفقا للأشكال والحالات المنصوص عليها قانونا في المادة 12 من القانون 11/90 المذكور أعلاه.¹

¹المادة 12 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

المبحث الأول: ماهية الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

لا يختلف مفهوم الإنهاء التعسفي عن النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في المادة 124 مكرر من القانون المدني الجزائري والتي يقصد بها استعمال الشخص للسلطات التي يخولها له القانون استعمالا يضر بالغير، ويتحقق ذلك إذا لم يقصد الشخص من استعماله لحقه في الإنهاء سوى الإضرار بالغير.

المطلب الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي

يقصد بالإنهاء التعسفي للعمل بها تحديد من له حق الإنهاء، وهذا يؤدي إلى بحث مفهوم الحق والمصلحة في الفقه، والقوانين ومقارنته بالفقه والقوانين الوضعية في الدول العربية وخصوصا الجزائر وهذا هو موضوع دراستنا ومحور اهتمامنا، أخذين بعين الاعتبار المفهوم وخصائص المصلحة وفقا لبعض أحكام وقواعد الشريعة الإسلامية.

الفرع الأول: تعريف الإنهاء التعسفي في الشريعة الإسلامية والفقه

تنشأ علاقة العمل مصالح لكل من المستخدم والعامل، ثم إن كل طرف من أطراف هذه العلاقة يسعى لحماية مصالحه مستندا إلى أحكام الشرع أو النصوص القانونية التي ترسم كيفية التصرفات، والأفعال المشروعة وغير المشروعة، لذا يقع التعارض أحيانا بين الطرفين في تحديد ماهية المصلحة، هل هي الإبقاء على علاقة العمل، رغم أن المستخدم صار مقتنعا أن هذا العامل لم يعد مفيدا له، بل أصبح عبئا عليه، أم يخول المستخدم إنهاء هذه العلاقة من غير أي قيد باعتباره من يتحمل تعبئة الخسارة إن استمرت علاقة العمل غير المجدية، على الرغم من الخسارة التي تلحق العامل، لما تنهى علاقة عمله، فيفقد الأجر وهو مصدر دخله الوحيد.¹

والمصلحة في الشريعة الإسلامية لها ضوابطها وموازينها الخاصة، مثلما ذهب إلى ذلك فقهاء الشريعة و عامة الأصوليين، وقد عبر على ذلك الدكتور "محمد سعيد رمضان

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 29.

البوطي بقوله: " إن ميزان المصالح في الشريعة الإسلامية مضبوط بحياتي الدنيا والآخرة معا، بل النظرة إلى المصالح الدنيا محكومة بمصالح الآخرة"، لذا فمفهوم الحق أو المصلحة له ارتباط وثيق بمفهوم العدل، وللمصلحة في الشريعة الإسلامية خصائص تتمثل في:¹

1. ميزان المصلحة ليس دنيويا فقط، بل ينظر إلى نتيجة الفعل أو التصرف ومقدار الجزاء الأخروي الذي نوى صاحبه أن يقوم بالعمل ليناله، لاسيما وأن الثواب هو الجزاء الأخروي يدور مع الإيمان والعمل الصالح لوجه الله، وجودا وعدما.
2. اتسامها بصفة مزدوجة فردية، واجتماعية، خاصة وعامة، وغاية الحكم الشرعي التوفيق بين هذه المصالح، بما يتوافق مع حكمة اله من هذا التشريع.
3. المصلحة الدينية هي أولى المصالح ومقدمة على غيرها، وقد أجمع المسلمون على أن مقاصد الشرع خمسة، وهي مرتبة حسب أسبقيتها في الرعاية، وهذه المصالح هي: الدين، العقل، النسل والمال.
4. عبر الأستاذ البوطي عن هذه الخاصية بأنها التي تكون نابعة من حاجتي كلا من الجسم والروح في الأشياء، وليس مجرد لذة مادية، ومن أهم المصالح المعنوية، الإيمان بالله والقصد من كل الأعمال، حتى الشهوانية منها إنما تتم تنفيذا لأمر الله، أو الامتناع عنها امتثالاً لأمر الله، فهذا التوافق بين رغبة الإنسان الحقيقية و قصد الشارع يضيف على هذا النوع من المصلحة صفة المصلحة الحقيقية.

ومقارنة بسيطة بين خصائص المصلحة في النظم القانونية الغربية، والمصلحة في الشريعة الإسلامية، يلاحظ أنهما مختلفتان فنطاق المصلحة هي الحياة عند الغربيين، والدنيا والآخرة في الشريعة الإسلامية، وغاية المصلحة عند الغربيين هي إشباع الرغبات الذاتية المنفعة أو اللذة بينما هي غذاء للجسم والروح في الشريعة الإسلامية، ومصدر

¹أهمية سليمان، ، المرجع السابق، ص 31.

وحدود المصلحة عند الغربيين خليط من الأعراف والدين والفلسفة السائدة، بينما هي في الشريعة الإسلامية من عند الله حسبما ورد في الكتاب والسنة.¹

الفرع الثاني: التعريف القانوني للإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

عرف الإنهاء " التعسفي " أحيانا بالحد وأحيانا بالمثال، سعيا لتحديد مفهوم الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، ومن الذين عرفوا التعسف، الأستاذ " فتحي الدريني " إذ عرفه عند تحديد معنى التعسف، هل يفيد مجاوزة الحق أم يختلف عنه فقال: " المقصود بالتعسف أن يمارس الشخص فعلا مشروعاً في الأصل بمقتضى حق شرعي ثبت له، بغرض أو بغير غرض، أو بمقتضى إباحة مآذون فيها شرعا على وجه يلحق بغيره الأضرار، أو يخالف محكمة المشروعية.

كما نقل عن بعض علماء الأصول مفهوم التعسف بأنه: " عبارة عن تحايل على بلوغ غرض لم يشرع الحق لأجله"، وعرف الأستاذ مصطفى الجمال الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل بأنه: " هو الإنهاء الذي لا يمكن إبطاله كتصرف قانوني وفقا للقواعد العامة في استعمال الحقوق العامة لكنه يعتبر مع ذلك غير مشروع إعمالا للقواعد العامة في استعمال الحقوق والحرمان بصفة عامة.²

واعتبر أن مناط إيقاع الضرر، هو الإرادة الظالمة للمستخدم الذي ينهي علاقة العمل، ومناط الإهمال المستوجب للوم، هو مجاوزة الحدود العادية نتيجة المبالغة في التصرف.

كما أن الأستاذ عبد السلام ذيب يقول: " يكون التسريح الغير شرعي لما يصدر مخالفة للقواعد الإجرائية المحددة قانونا أو اتفاقا، أو لما يصدر مخالفة لقواعد موضوعية قانونية.

¹ الشهاوي قذري عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 59.

² المرجع نفسه، ص 62.

إن فقدان مناصب العمل في أي لحظة في علاقات العمل غير محددة المدة، ولهذا السبب جلب هذا الموضوع العديد من الاجتهادات والآراء التي تحاول ضمان أفضل حماية العمال في حالة فسخ علاقة العمل.¹

والإنهاء التعسفي هو أحد أشكال إنهاء علاقة العمل، وهناك عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة، وأحكام القانون تبين الطرق التي يحق لصاحب العمل أن ينهي فيها علاقة العمل وهناك شروط وإجراءات واجب اتباعها، ولقد حدد القانون متى يكون الفصل تعسفيا حسب المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.²

وبالنسبة لعقد العمل المحدد المدة هنا يجوز لرب العمل إنهاءه في أي وقت خلال مدة سريانه بشرط أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد. وفيما يخص عقد العمل غير المحدد يجوز لصاحب العمل إنهاءه شريطة إخطار العامل بالكتابة قبل شهر من الإنهاء. القاعدة العامة في القانون الجزائري هي أن تبرم علاقة العمل غير محدد والاستثناء تحديده.³

المطلب الثاني: معايير الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

يعتبر عدم تحديد معيار معين ضمن قوانين العمل يستند إليه القضاء عند فصله في النزاع المعروض عليه، سمح للفقهاء أن يبحث في ذلك مستعينا أحيانا بنصوص القانون المدني، وأحيانا أخرى بالاجتهاد لقضائي، لكن الفقهاء لم يتفقوا على معيار معين، من خلال النصوص القانونية واجتهاد فقهاء القانون الوضعي والشريعة الإسلامية.

¹ الطاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2005، ص32

² المادة 73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

³ طاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص33.

الفرع الأول: المعيار الشخصي لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

اتجهت فئة من الفقهاء إلى ربط التعسف في استعمال الحق بالأسس التقليدية للمسئولية المدنية عن الخطأ، بل نجد هذه الطائفة أيضا انقسمت إلى اتجاهين، اتجاه يأخذ بفكرة الخطأ العمدي كمعيار للتعسف، أي نية الإضرار فقط، بحيث يكون قصد الإضرار هو القصد الوحيد من استعمال الحق، وعلى ذلك لا عبرة بالأضرار التي تلحق بالغير جراء استعمال الحق، إذا لم تكن مقصودة، لأن معيار التعسف هو قصد الإضرار فقط، وهذا الاتجاه قد وضع التعسف في أضيق مجال له، بينما نجد اتجاه آخر يوسع قليلا من النظرية، بحيث يعتبر استعمال الحق تعسفيا كلما توافر هناك خطأ.¹

لكن معيار قيام التعسف على العامل النفسي هو النية، يصعب على القاضي التثبت منه، فهو لا يستطيع أن يغوص في خلجات النفس وبواعثها الحقيقية للوصول إلى هذه النية السيئة، مما يجعل تطبيق النظرية نادرا، بل ترك القاضي يبحث عن النية الداخلية، دون تقييد قد يؤدي به إلى التحكم ولو أن القاضي والفقهاء الفرنسيين قد أقاما قرائن لتسهيل إثبات قصد الإضرار، منها عدم المصلحة أو عدم مشروعيتها إلا أنه رغم هذا فالمعيار جد ضيق، إذ أن التعسف قد يتحقق رغم انتفاء نية الإضرار.²

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

يرى أصحاب هذا الرأي أنه من الصعب معرفة النية وتبنيها، ومنه تقل الأهمية للمعيار الشخصي وحده لمنع الأعمال التعسفية، وذهب البعض مما نادوا بهذا الطرح إلى تبني معايير أخرى مادية يسهل على القاضي إثباتها، وتوسع من نطاق النظرية لحماية الأفراد من الانعكاسات الوخيمة التي تلحق بهم نتيجة اعتبار الحقوق مطلقة، ومن هذه المعايير ما اقترحه العميد 'جوسران' من معيار موضوعي يتمثل في الغرض الاجتماعي

¹ سهبي محمد، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المادة بالإرادة المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة

ماستر، جامعة سعيدة، 2016، ص 47.

² المرجع السابق، ص 48.

للحقوق، فقد رأى أن معيار التعسف يكمن في هدف الحق، ويقول في هذا الصدد بأنه: "الحقوق عبارة عن وظائف ويجب أن تبقى في نطاق وظيفتها هذه التي شرعت من أجل هذه الحقوق وإلا فإن صاحب الحق يكون قد انحرف عن هذه الغاية ويكون متعسفا حقه، لأن العمل التعسفي عمل مخالف لروح وغرض الحق الذي أنشئ من أجله".

لذلك فإن القاضي مجبر عند البث في منازعة قائمة بين المستخدم والعامل للتأكد من مدى سلامة القرار الصادر عن المستخدم من التعسف في استعمال حقه بناء على الموضوع أو المضمون الذي بنى عليه هذا القرار بحيث يجب أن يتحاشى في استعمال حقه الذي خوله إياه القانون ودون الخلط بين ما هو شخصي وما هو موضوعي.¹

المبحث الثاني: طرق الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة

عد جانب من الفقه المسؤولية الناجمة عن التعسف في استعمال الحق في إنهاء العقد من قبل صاحب العمل مسؤولية عقدية، لأنها وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشئ من العقد، وذلك على أساس أن القاعدة العامة في العقود هو وجوب تنفيذها بحسن نية، وإن المسؤولية المترتبة على مخالفة الالتزام بمراعاة مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود مسؤولية عقدية، وإنهاء العقد بالإرادة المنفردة دون مبرر أو وجود عذر جدي للإنهاء يعد إخلالاً بمبدأ حسن النية، ومن ثم يكون الإنهاء لعلاقة العمل تعسفي وغير مشروع.

المطلب الأول: الإحالات العامة

يعتبر الضرر الناشئ عن التعسف في استعمال الحق الناشئ عن العقد لا يقع نتيجة تنفيذ العقد، بل ينشأ عن الإخلال بتنفيذ العقد وإن العاقد عند انحرافه في استعمال حقه بغية الإضرار بالعاقد الآخر، أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة، مما يجعله بذلك متجاوزاً لحدود حقه، ومخلاً بالتزامه بتنفيذ العقد تنفيذاً يتفق مع ما يوجبه حسن النية

¹رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاك الغير مشروع لعقد العمل الفردي لعلاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، العراق، 2005، ص77.

باعتباره التزام ينشأ عن كل عقد، لذلك يترتب دون أدنى شك على التعسف في تنفيذ العقد بطرق مختلفة ن بينها الإحالات العامة والتي سوف نوضحها فيما يلي:

الفرع الأول: في حالة ارتكاب خطأ جسيم

أقرت التشريعات العمالية أن إنهاء علاقة العمل لأسباب تأديبية يكون بناء على أخطاء مهنية يرتكبها العامل وهو ما ينجر عنه ما يسمى بالتسريح التأديبي، غير أن هذه الأخطاء تختلف درجة خطورتها وجسامتها حسب طبيعة العمل وظروف ممارسته وبالتالي لتكون سببا في إنهاء هذه العلاقة وفي تبرير قيام المستخدم وإصداره قرار الإنهاء، لذلك يقتضي الحال منا إعطاء تعريف للخطأ الجسيم و شروطه.¹

تصنف الأخطاء المهنية في أغلب القوانين والنظم المقارنة إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها، أخطاء خفيفة أو بسيطة لا تؤدي رغم تفاوتها في الأهمية إلى الفصل من العمل، وهي تلك التي تصنف عادة إلى أخطاء درجة أولى وأخطاء درجة ثانية وأخطاء أكثر خطورة من الأولى والتي تصنف عادة كأخطاء من الدرجة الثانية أي تلك التي تصل عقوبتها أحيانا إلى الفصل في العمل، إما بعد إخطار مسبق وتعويض أو بدونها.

يخضع الخطأ الجسيم للاعتداد به إلى سببين أساسيين يجب توافرها فيه وهما السبب الحقيقي والسبب الجدي، فكل تسريح لسبب شخصي يكون بناء على سبب مبرر ويكون التبرير مبنيا على سبب حقيقي وجدي.

الفرع الثاني: في حالة عرقلة أو انتهاك الإجراءات

بعد أن كان إنهاء علاقة العمل مقيد بعدم التعسف ووجوب منح الطرف الآخر مهلة عرفت بمهلة الإخطار، غايتها تمكين الطرف الآخر من البحث عن عمل جديد، أو عامل جديد، منعا للضرر الذي يقع عند الانتهاء المفاجئ لعلاقة العمل، غير أن قيادا

¹دهيمس صافية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، 2016، ص28.

ثالثا، بدأ يجد أثرا في بعض التشريعات، وأخذ به بعض الباحثين، وهذا القيد هو قيد خرق الإجراءات الواجب إتباعها قبل اتخاذ قرار الإنهاء أو خلال هذا القرار.¹

لذا فمجال نظرية التعسف في استعمال الحق عند من يأخذ بها، يختلف في قوانين العمل عنه في القوانين المدنية ، سواء اعتبر جزاء خرق الإجراءات هو إلزام المستخدم بإعادة إدراج العامل في منصب عمله، أو اعتبر الجزاء تعويضا نقديا وهو ما ذهب إليه بعض الباحثين، بدل الجزاء المنطقي الذي كان يجب أن يكون وهو التعويض العيني، ومهما كانت طبيعة الجزاء، فإن الإجراءات تختلف من تشريع إلى آخر، بل أنها تختلف ضمن التشريع الواحد من قانون إلى آخر، ولقد ركزت على ما هو الوضع حاليا، خصوصا في الجزائر وفرنسا، ومصر تلك الإجراءات إما أن تكون إجراءات سابقة على اتخاذ قرار الإنهاء، أو إجراءات مرافقة لهذا القرار.²

المطلب الثاني: الإحالات التطبيقية للإنهاء التعسفي لعلاقة العمل

بالنظر إلى حداثة قانون العمل وتطوره المستمر لارتباطه بالتشغيل المرتبط بالتطور الاقتصادي الحديث الذي تشابكت فيه العلاقات، ومن ثمة نظرا لعجز القيود الشكلية والموضوعية للحد من ظاهرتها إنها علاقة العمل بالإرادة المنفردة من قبل المستخدم خصوصا، وعجز المعايير المنصوص عليها ضمن قوانين العمل، أو المستنبطة من فقهاء القانون الوضعي أو فقهاء الشريعة الإسلامية، سمح للقضاء باعتبار حالات أخرى غير مشروعة.

¹بوزايدي خثير، الخطر المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مذكرة إجازة القضاء العليا، الدفعة الرابعة عشر،

الجزائر 2008، ص80.

²المرجع نفسه، ص 81.

الفرع الأول: حالات تتعلق بالإنهاء والعقد

هناك حالات لإنهاء علاقة العمل بطريقة غير مشروعة تتمثل فيما يلي:

أولاً: حالات تتعلق بظروف الإنهاء

إن إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة من قبل أحد الطرفين، قد يكون دافعه غير مشروع، لكن الإنهاء تم بخفة ملومة، فيعتبر الإنهاء التعسفي في الحالتين، كما أن تباين النصوص القانونية، من حيث نطاق الحماية التي توفرها للطرف الذي يكون عرضة لإنهاء العلاقة التي تربطه بالطرف الأخر، لاسيما مدى الحماية التي يوفرها إلى العامل، الطرف الضعيف في علاقة العمل هذه واختلاف الاجتهاد القضائي، وعدم توافق المجتهدين والباحثين على معايير موحدة، والسلطات الواسعة التي يتمتع بها المستخدم في تنظيم مؤسسته.¹

وقد يجد في ذلك سندا لإنهاء عقد العامل، جعل الباحثين يجمعون عددا من الصور والحالات التي اعتبرت المحاكم الفرنسية خاصة إنهاء تعسفي بسبب الدافع إليه، فقد يعلن سببا معيناً للإنهاء، لكن السبب الحقيقي ليس هو السبب المعلن، أو هو السبب الحقيقي غير أنه ليس جدياً، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن السبب المعلن، أو المتمسك به من قبل من قبل المستخدم، ليس سبباً حقيقياً، لكن تلك الحالات والصور يمكن اعتبارها غير مشروعة في النظم القانونية التي تأخذ بمبدأ عدم جواز الإنهاء بالإرادة المنفردة من قبل المستخدم.²

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 101.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 102.

إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، وحددت تلك الأخطاء على سبيل الحصر، مثلما هو الأمر في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والنصوص المرتبطة به على رأي البعض لأن تلك الحالات محددة على سبيل الحصر، غير أن المحكمة العليا وفي اجتهاد لها اعتبرت هذه الأخطاء واردة على سبيل المثال لا الحصر، وذلك في قرار جاء في حيثياته: "قاضي الدرجة الأولى.....أعطى تفسيراً خاطئاً لنص وروح المادة 73 السابقة الذكر أن الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح هي الحالات المذكورة في هذه المادة فقط، ومنه يكون أساء تطبيق القانون وقصر في تسبب حكمه و عرضه بذلك للنقض والإبطال.¹

ومع ذلك أورد بعض هذه الأمثلة للاسترشاد بها في تحديد متى يكون الإنهاء مشروعاً أو غير مشروع، وأرجعت تأسيس بعضها على فكرة الدافع والبعض الآخر على الخفة الملوثة اعتماداً على المادة 73 في فقرتها الأولى من القانون رقم 11/90.² وسوف نتطرق من خلال ما يلي إلى الإنهاء الغير مشروع بسبب الدافع والخفة الملوثة:

1. : إنهاء تعسفي بسبب الدافع:

من ضمن الحالات للإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل سبب الدافع، وهو إنهاء علاقة العمل من قبل المستخدم بسبب تمسك العامل بحق من حقوقه المقررة قانوناً، اتفاقاً أو قضاء مثل رفض العامل العمل لمدة أطول مما يقرره القانون، وكذا رفضه العمل يوم العطلة المقررة قانوناً، وهي يوم الجمعة طبقاً للمادة 33 من القانون رقم 11/90 أو اليوم الذي يقرره الوالي بناءً على السلطات لمخولة له بموجب المادة 38 من نفس القانون، أو رفضه أداء عمل ليس من ضمن أعمال وظيفته، أو عدم قبول العامل لائحة عمل تتضمن شروطاً غير مشروعة أو مخالفة للاتفاق الجماعي.³

¹بوزايدى خثير، الخطر المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مرجع سبق ذكره، ص 85.

²الفقرة الأولى من المادة 73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

³المادة 38 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

وهذه الحالة تعتبر ممنوعة في قانون العمل الجزائري 11/90، حيث نصت المادة 78¹ منه على: "تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول، أو أنهيت علاقة عمله بسبب إبداء رأيه لكونه عضوا في مجلس الإدارة، أو بسبب رفض التفتيش الذي يقوم به الرجل على امرأة، أو بسبب استشارة مفتش العمل، أو لإبلاغه الجهات المختصة بمخالفات تتعلق بقانون العمل، أو بسبب مطالبته بما تتضمنه عقده، أو بندا فيه، أو بتعديل الأجر وفقا لما اتفق عليه، أو مطالبته بدفع الأجر أو رفع دعوى أمام القضاء للمطالبة بحقوقه، أو بعرضه الأمر على مفتش العمل.²

كما قد يكون سبب الإنهاء، هو التخلص من الالتزامات التي نص عليها القانون أو العقد، أو الاتفاقيات الجماعية، مثلما هو الأمر إذا أنهى المستخدم علاقة العمل، قبل التنازل عن المؤسسة لغيره، بهدف حرمان العامل من استمرار قيام علاقة عمله مع المستخدم الجديد، أو إنهاء علاقة العمل قبل سريان قانون أو تنظيم جديد، يكفل حماية أكثر للعمال، أو يتم الإنهاء قبل فترة قصيرة من إنهاء العمل الموكول إليه، والذي يستحق عليه عند انتهائه مكافأة كبيرة، وكذلك يعتبر إنهاء علاقة العمل غير مشروع لأسباب لا علاقة لها بعقد العمل، مثل أداء شهادة ضد صاحب العم، أو لمحاولة انتحار العامل، أو لرفضه أداء الشهادة مثلما يملي صاحب العمل، أو أداء شهادة لصالح عامل سابق.³

2. الإنهاء التعسفي بسبب الخفة الملوثة

يوصف تصرف المستخدم الذي أنهى علاقة العمل بأنه أساء التقدير فيكون الإنهاء نتيجة إهمال أو يقوم بالإنهاء دون ترو، فيكون الإنهاء نتيجة طيش، وقد ضربت عدة أمثلة اعتبر القضاء الفرنسي الإنهاء فيها غير مشروع، وأورد بعضها وهذه الحالات كذلك

¹ المادة 78 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

² عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1993، ص 99.

³ عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص 100.

يمكن أن يعتبر لإنهاء فيها من قبل المستخدم إنهاء غير مشروع لكون السبب غير جدي، ويمكن إرجاعها وتأسيسها على المادة 73 في فقرتها الأولى من القانون رقم 11/90¹ السالف الذكر، والمتعلق بعلاقات العمل، التي نصت: " يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته، والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة"، فنص هذه المادة تضمن مجموعة من العناصر عند تحاذ قرار الإنهاء، يمكن للقاضي أن يعتبر الإنهاء غير مشروع وتعسفيا، وسلطته في ذلك جد واسعة، ومن الأمثلة التي ذكرت وأسست على معيار الخفة الملوثة هي:

اعتبار الإنهاء غير مشروع "تعسفي" إنهاء علاقة العمل لغياب العامل فترة قصيرة بسبب المرض أو عندما يكون العقد موقوفا، أو بسبب المرض مع عدم تقديم شهادة طبية تثبت ذلك، أو بسبب طلب إجازة، أو بسبب كبر السن دون مبرر بعدما عمل العامل جل عمره في هذا المشروع، أو قبل أن يبلغ سن التقاعد مع أنه عامل ممتاز مازال نشطا. وقد اعتبر الأستاذان: "هنري" و "برين" أن الخفة الملوثة أحد المعايير التي يعتمد عليها لتقرير ما إذا كان الإنهاء مشروعاً أو غير مشروع "تعسفي" ويصفها البعض بأنها الفصل دون مبرر وتحقق هذه الصورة أو هذا المعيار اعتماداً على معيار الرجل العادي، أي أن المستخدم العادي لا يعتبر تصرف العامل سبباً للإنهاء.²

¹ الفقرة الأولى من المادة 73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

² عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص 101.

ثانيا: حالات تتعلق بظروف العقد

1. المعاملة الجائرة:

تتخذ المعاملة الجائرة مظاهر شتى منها: مضايقة العاملة من طرف المستخدم، إذلاله وإحراجها، حتى يجعل استمرار قيام العامل بعمله شبه مستحيل، وبالتالي يجد نفسه مضطرا لأن يترك منصب عمله، مثلما هو الأمر إذا لم يقدم المستخدم العمل إلى العامل، أو قدم له عملا تافها لا يتناسب مع قدراته للتقليل من شأنه أو عدم تقديم العمل أصلا، أو التمييز بينه وبين بقية رفاقه.¹

وفي القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، يمكن استشفاف المعاملة الجائرة من مخالفة المستخدم وحرمانه للعامل من بعض الحقوق المنصوص عليها بالمادتين 5² و 6 من ذات القانون³، ومنها: عدم تقديم الشغل، عدم احترام سلامة العامل البدنية والمعنوية بالاعتداء عليه، عدم حفظ كرامة العمال بالإساءة إليهم، أو التمييز بين العمال في منصب العمل خلافا للقواعد المعتمدة عند إسناد الوظائف أو الترقية، التفرقة في الخدمات الاجتماعية وكل المنافع الأخرى، فكل تصرفات المستخدم التي تهدف إلى حرمان العامل من بعض حقوقه الأساسية أو كلها، حقوقه المرتبطة بالعمل نفسه، تعتبر معاملة جائرة، حتى لو لم تقع فعلا عملية الإنقاص من تلك الحقوق، واضطر العامل بسبب تلك المعاملة أن يترك عمل حمايته لحقوقه، فإن المستخدم يعتبر الطرف المنهي لهذه العلاقة وبطرق غير مشروعة، وبالتالي يتحمل المسؤولية كاملة.⁴

¹ عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص102.

² المادة الخامسة من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

³ المادة السادسة من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

⁴ عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص 103.

في حين اعتبر البعض أن الإنهاء قد يكون مشروعاً بحسب الأصل، لكنه يصبح غير مشروع، بسبب ما يعنّيه من تصرفات المستخدم، سواء كانت تلك التصرفات مقترنة بالإنهاء نفسه، من حيث الوقائع أو مقترنة بالإنهاء من حيث التوقيت، أو ترجع في أساسها لظروف إبرام عقد العمل، فهذا الإنهاء يمكن أن يكون غير مشروع طبقاً للمادة 73 في فترتها الأولى من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، لعدم مراعاة أقدمية العامل، وعدم وقوع الضرر، وبالتالي فخطورة هذا الخطأ قليلة، لا تبرر الإنهاء، وإنهاء علاقة العمل عامل له أقدمية 25 سنة عمل فيها بشكل جيد، مع منعه من التواجد بأماكن العمل خلال مهلة الإخطار، لأن صاحب العمل قد اتبع طريقة تؤدي سمعة العامل أمام زملائه، ومعارفه، بما توحى به من ارتكابه خطأ جسيم أدى إلى طرده فوراً، ومن الأمثلة كذلك إنهاء علاقة عمل عامل لم يقدم شهادة تمدد عطلته المرضية.¹

الفرع الثاني: المساس بحرية العامل

إن إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة من قبل المستخدم يكون تعسفياً، إذا مس بحرية العامل الأساسية، مثل حرية التعبير والعقيدة والحريات النقابية، وقد يمس بالحريات الشخصية للصيقة بالفرد.²

وكل القوانين الأساسية في المجتمعات تقرر حماية خاصة لبعض الحريات، حتى أصبحت تعرف تلك الحريات، بالحريات الأساسية، وقد نص الدستور الجزائري لسنة 1996 من خلال المادة 29³ منه على أنه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط

¹ عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص 104.

² صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة الإجازة القضائية، الدفعة الرابعة عشرة، 2006، ص 22

³ المادة 29 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المتضمن المصادقة على تعديل الدستور الجزائري .

أو ظرف آخر، شخصي، أو اجتماعي"، ونصت المادة 32¹ منه: "الحرية الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة...."، في حين نصت المادة 35² من نفس الدستور على أنه "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحرية، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوي"، ونصت المادة 36³ أيضا على ما يلي: "لا مساس بحرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي".

واعتبر البعض أنه من بعض الحريات الأساسية للعمال، الحرية العامة، الحرية النقابية، حرية الرأي، وحرية الإدلاء بالشهادة، كما اعتبر البعض الآخر أن "حرية الفكر والعقيدة، والحرية النقابية هي حقوق أساسية في جماعتنا السياسية"، وبالتالي يعتبر إنهاء علاقة العمل بسبب ممارسة العامل لهذه الحريات، أو إحداها، إنهاء غير مشروع" تعسفي".

ولكي يكون الإنهاء غير مشروع، يجب أن لا يتعدى العامل حقوقه المخولة قانونا وقد نصت المادة 05⁴ من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، بتبيان الحقوق الأساسية وهي: ممارسة حق الإضراب، أي الإضراب لمشروع وفقا للقانون، التفاوض الجماعي فيما يخص تعديل شروط العقد عموما، أو لإبرام اتفاقات أو اتفاقيات جماعية، المشاركة في الهيئة المستخدمة، حق العمال أن يكونوا ممثلين لزملائهم لدى الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي، التقاعد، الاستفادة من إجراءات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة والمساهمة في الوقاية من النزاعات.

¹المادة 32 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المتضمن المصادقة على تعديل الدستور الجزائري

²المادة 35 المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المتضمن المصادقة على تعديل الدستور الجزائري

³المادة 36 المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المتضمن المصادقة على تعديل الدستور الجزائري

⁴المادة الخامسة من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

وتتمثل الحالات التي تمس بالحرية الشخصية للعامل الذي يكون سببه يؤدي إلى المساس بالحرية الشخصية للعامل، لاسيما وأن المستخدم مبدئياً، لا يجوز له التدخل في الحياة الشخصية للعامل، وبالتالي كل إنهاء بالإرادة المنفردة لعلاقة عمل غير المحددة المدة، من قبل المستخدم، يكون إنهاء غير مشروع "تعسفي" إذا كان سببه لصيق بحياة العامل الشخصية أو كانت الغاية تدمير حياة العامل، مثل الإنهاء بسبب زواج العاملة ثانية بعد الطلاق، بحجة تنافيه مع العمل، لكنه استثناءً يجوز الاعتداء بالحياة الشخصية للعامل ويعطي للمستخدم حق التدخل في الشؤون الشخصية له، إذا كان لتلك التصرفات تأثير على العمل، أو المؤسسة، فالقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، اعتبر نص المادة 6¹ منه احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل وعدم التمييز، من الحقوق، وبالتالي فكل ما من شأنه المساس بهذه الحقوق يعتبر خطأً من قبل المستخدم، وإذا ما اتخذ المستخدم تصرفاً يمس بهذه الحقوق، يعتبر إنهاء غير المشروع "تعسفي".²

¹المادة السادسة من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

²صالحى احمد، المرجع السابق، ص23.

الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل
الغير محددة المدة

تمهيد:

منح المشرع للمستخدم سلطة إيقاف أو تسريح العامل، ويكون ذلك بموجب علاقة التبعية التي تربطه بالعامل، والهدف من ذلك حماية مصالح المستخدم من جهة، وضمان الاستقرار وفعالية النظام في المؤسسة من جهة أخرى، غير أن سلطة المستخدم هذه مقيدة في حدود الأخطاء الجسمية المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90-11 حيث تركت للأنظمة الداخلية مجال تحديد الأخطاء المتعلقة بعلاقات العمل قبل تعديلها والعقوبات الموافقة لها، بما فيها عقوبة العزل أو التسريح التأديبي وهو ما خلق مشكلا كبيرا، إذ تباينت الأنظمة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية في تحديد الأخطاء التي توجب التسريح، فما يعد خطأ جسيماً في مؤسسة معينة.

المبحث الأول: الطرق الودية الداخلية لفض نزاعات العمل

يمكن تعريف النزاع الفردي في العمل على أنه كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، والمستخدم أو ممثله من جهة أخرى، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في عقد العمل، أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، الذي ينتج ضرر للطرف الآخر، ما لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

وخول للعامل في إطار النزاع الفردي حق اللجوء إلى طرق التسوية الودية لاسترجاع حقوقه، والتي تأخذ شكلين أو طريقتين أولهما اللجوء إلى التظلم أمام الأجهزة الداخلية للهيئة المستخدمة وثانيهما اللجوء إلى المصالحة أمام مفتش العمل.

المطلب الأول: إجراءات التسوية الودية وفقا للقانون والاتفاقيات الجماعية للعمل

يعتبر احتواء التسوية الودية في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل المبرمة بين الممثلين النقابيين للعمال وممثلي المؤسسة المستخدمة، دليل عن تفادي المشرف تعسف المستخدم، حيث تنص المادة 3 من قانون رقم 04¹/90 على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

الفرع الأول: مضمون إجراءات التسوية الودية وفقا لاتفاقيات العمل الخاصة

يمكن أن يضمن النظام الداخلي للهيئة المستخدمة على إجراءات التسوية الودية لحل النزاع، خاصة أن النظام الداخلي يتم المصادقة عليه من طرف ممثلي العمال، وهو ما احتوى عليه النظام الداخلي لملمبة ذراع بن خدة من خلال نص المادة 67 حيث

المادة 03 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 26 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في علاقات العمل.¹

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

تنص: " لكل عامل اتخذ ضده إجراء عقابي بطلب منه في أن يستقيل ويسمع من طرف رئيسه الإداري".

وهو ما تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للصناعات الالكتروتقنية في نص المادة 91 أنه في حالة نزاع عمل فردي يرفع العامل أمره أمام السلطة السلمية، وذلك قصد حل الخلاف، ليعرض النزاع أمام مفتشية العمل إقليمياً، وحسب ما ينص عليه قانون رقم 04/90، وهو ما نصت عليه المادة 92 من النظام الداخلي لمؤسسة الصناعات الالكتروتقنية.¹

أما عن أجال رفع التظلم أمام السلطة السلمية، فحددت في نص المادة 68 من النظام الداخلي لمبنة ذراع بن خدة بثمانية أيام من تاريخ إخطار العامل كتابة بالعقوبة المقررة ضده، كما يجب على مصدر القرار أن يرد على تظلم العامل، قصد تأكيد مصيره أو تخفيفه، أو حتى إلغاء العقوبة المقررة ضده، إذا ما تبين وجود مبالغة في تكييف الوقائع التي ترمي إلى إجحاف أو نقص من حقوقه المقررة له قانوناً.²

أما في حالة صدور عقوبة التسريح في حق العامل، يتعين عليه رفع أمره ثانية أمام الرئيس المدير العام في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ إبلاغه بالعقوبة، حيث تنص على أن: " يمارس حق الطعن في غضون الثمانية أيام (08) الموائية للإخبار بالعقوبة بطلب مكتوب موجه إلى المسئول المعني.

- يلتزم هذا الأخير بإجابة العامل.

- إما بتأكيد العقوبة الصادرة

¹ بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، مداخلة ألقيت في الملتقى الوطني الثاني، جامعة

جيجل، 2010، ص 113.

² المرجع نفسه، ص 114.

- إما بتخفيف أو بإتقال أو بإلغاء العقوبة عندما يبدو أن الوقائع كانت فيها مبالغة، أو مخففة أو أثبتت فقط بهدف إرادي للإساءة إلى العامل....الخ.

يمكن للعمال اللذين تعرضوا لعقوبة نهائية من الدرجة الثالث وبعد استنفاد جميع طرق الطعن الداخلية، الطعن لدى الرئيس المدير العام في غضون أجل أقصاه 15 يوما بعد إخبارهم بالعقوبة....."¹.

ويمكن من خلال تحليل نص المادة 67 و 68 من النظام الداخلي لملمبة ذراع بن خدة إدراج طرق وأساليب تسوية النزاع وديا، بتحرير طلب مكتوب من طرف العامل يوجهه لمصدر لقرار، قصد سماعه في غضون 8 أيام التي تلي مباشرة إبلاغ العقوبة، وفي حالة صدور عقوبة نهائية من الدرجة الثالث، يمكن للعامل بعد استنفاد طرق الطعن أمام رئيسته المباشر أن يمارس طعنا آخر أمام الرئيس مدير العام في غضون أجل أقصاه 15 يوما التي تلي إخبار العامل بالعقوبة.²

الفرع الثاني: مضمون إجراءات التسوية الودية وفقا لاتفاقيات العمل الجماعية

لا يعتبر النظام الداخلي الوثيقة الوحيدة التي يمكن أن تحتوي على إجراءات التسوية الداخلية لحل النزاع، فحماية للعلاقة التعاقدية من الضياع، أعطى المشرع لكل من المستخدم من جهة والمنظمة النقابية من جهة أخرى، صلاحية تحديد إجراءات حل النزاع وديا في محتوى لاتفاقيات الجماعية للعمل، فعرفت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الاسمنت ومشتقاته النزاع الفردي كالتالي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقات العمل التي تربط الطرفين ما لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة."³

¹ بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 115.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

³ سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2016، ص 144.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

وتتلخص إجراءات التسوية الداخلية لحل النزاع حسب الاتفاقية السالفة الذكر، فيما تضمنته المادة 255 على وجوب عرض النزاع أمام الرئيس المباشر كتابة، حيث تنص: "يعرض العامل أمره كتابيا على المسئول المباشر".

كما نصت هذه الاتفاقية على إجراءات الرد على رسالة العامل، ويكون ذلك كتابة، بعد ثمانية أيام من إشعاره بالنزاع، وهو ما نصت عليه المادة 256 من نفس الاتفاقية: "يتعين على الرئيس المباشر تقديم جواب خطي خلال ثمانية أيام مفتوحة من تاريخ الإشعار"¹.

أما في حالة إحجام الرئيس المباشر عن الرد أو عدم رضا العامل بالجواب المقدم من طرفه، يرفع أمامه مرة ثانية إلى المستخدم أو ممثله القانوني كدرج ثانية لحل النزاع القائم، أين يلتزم بالرد في أجل 15 يوما من تاريخ الإشعار وهو ما تضمنته المادة 257 من الاتفاقية حيث جاء فيها: "في حلة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى المستخدم أو ممثله القانوني بعد رأي معلل للهيئة المسيرة تلزم الهيئة المسيرة بالرد في أجل 15 يوم على الأقل من تاريخ الإشعار".

ويحق للعامل الذي استنفذ جميع الإجراءات لحل النزاع وديا أمام كل من رئيسه المباشر والمستخدم أو ممثله القانوني، أن يرفع أمره إلى مفتش العمل المختص إقليميا، بعد الرد السلبي من طرف الهيئة المستخدمة أو حتى عند عدم الرد، وهو ما نصت عليه المادة 258 من نفس الاتفاقية، حيث تنص: "بعد استنفاد الإجراءات العلاجية المنصوص عليها في المواد 248-250 يمكن للعامل إشعار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون".

¹سليمانى حميدة، المرجع السابق، ص 145.

غير أنه عادة ما لا تدرج اتفاقية الصناعات الالكترووتقنية التي أحالت إجراءات تسوية النزاع الفردي وديا إلى ما هو معمول به في تشريع العمل.¹

المطلب الثاني: إجراءات التسوية الخارجية للنزاع

تنتهي علاقة العمل بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، كما تنتهي في حالة وجود وضع قانوني تصبح فيه علاقة العمل باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة، وهنا حالات أخرى للإنهاء لعلاقات العمل وتكون بالإرادة المنفردة للمستخدم ومنه تسريح تعسفي للعامل، ما يضطر بهذا الأخير إلى التوجه للقضاء للمطالبة بحقوقه، وهنا يوجد إجراءات تسوية النزاعات خارجية وهذا ما سوف نتحدث عنه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: التسوية أمام مكتب المصالحة

إن المشرع الجزائري وبدخوله مرحلة الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون رقم 90/03 المتعلق بمفتشية العمل² وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90/04³ وأصبح دور مفتش العمل في هذه القوانين وسيلة اتصال بين العمال ومكتب المصالحة، وبقي مفتش العمل يتلقى العرائض والشكاوى ليحيل الملف لمكتب المصالحة وتوجيه الاستدعاء إلى أطراف النزاع لحضور الاجتماع الذي يتم بعد 8 أيام على الأقل من تاريخ استلام وإذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المستدعى من جديد وإذا تعينت للمرة الثانية يحرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعى وفي حال غياب هذا الأخير تطبق القواعد العامة المتعارف عليها.

¹ سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 146.

² القانون رقم 90/03 المؤرخ في 60 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.

³ القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

وفي حالة أنه لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة يحرر عدم الصلح وتسليح نسخ للأطراف وفقا للمادتين 19 و 30¹ من القانون رقم 90/04 أما في حال الاتفاق الجزائي يعد المكتب محضرا بالصلح لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه أن يحرر محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف.

وحسب المادة 32² من القانون رقم 90/04 فإن محضر المصالحة لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير بذلك حجة على الطرفين لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 90/04 والمواد 135-136-137 من القانون رقم 90/11 لكن بعد تحرير محضر عند الصلح يلجأ صاحب المصلحة للمحكمة الاجتماعية لرفع دعوى قضائية.³ في حين نصت المادة 37⁴ من القانون ذاته على أنه: "على أن تكون العريضة الموجه إلى المحكمة مرفوقة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة، والذي يبين بمقتضاه أن الخلاف بين العامل ورب العمل لم يتم حسمه أو تم فضه بشكل جزئي فعلي المحكمة أن تعين قبل التطرق لموضوع الدعوى إن كان النزاع قد عرض على مكتب المصالحة أم لا على اعتبار أن المادة 19 من القانون رقم 90/04 نصت على سبيل الوجوب بأن يكون كل خلاف فردي في العمل محل محاولة صلح، وبالتالي فهي كما رأينا سابقا في النظام العام.

¹ المادة 19 و 30 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

² المادة 32 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

³ سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 147.

⁴ المادة 37 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

وفي التشريع الجزائري، فإن محضر عدم الصلح يعتبر قيّدا وضعه المشرع يجب استكمالها قبل رفع الدعوى العمالية، وإلا حكم بعدم القبول هذا ما كرسته سابقا المادتين 19 و 37 السالفتين الذكر، كما يرى بعض الأساتذة بأن محضر عدم الصلح هو نوع من الإذن المنصوص عليه في المادة¹ 459 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو قيد وضعه المشرع في ميدان تشريع العمل وجب استيفاءه قبل رفع الدعوى.

الفرع الثاني: تسوية النزاع خارج مكاتب المصالحة

قبل التطرق إلى أسلوب التسوية الداخلية المتبعة في الجزائر ارتأينا أن نتطرق الى تجربة بعض الأنظمة القضائية لما لها من أهمية في فهم الموضوع التسوية الودية لنزاعات العمل خارج إطار القضاء، وفي هذا الصدد تعتمد الولايات المتحدة الأمريكية التقنية الاحترافية ضد التقنية القضائية.²

ويأخذ النزاع فيها من طرف المنظمة النقابية والتي تحاول حله داخل المؤسسة، وفي حالة عجزها تحاول فضه في مستوى أعلى، وهذا في إطار لمصالحة، وإذا عجزت مرة أخرى تلجأ إلى التحكيم لكن في المقابل فإن القانون الفرنسي يعتمد على نظام الطعن التدريجي لحل النزاع داخل المؤسسة ولا دخل للنقابة في ذلك، وهذا ما يجعل الرئيس الإداري للعامل في مركز ممتاز مما أدى بالمشرع إلى إنشاء قضاء العمل وقاية للعامل من تعسف رب العمل، وهذه الطريقة تجعل من النزاع يكتسي طابعا إداريا على اعتبار أن التظلم سيتم على مستوى نفس المؤسسة وفي حالات أخرى أمام الرئيس الأعلى أو التدريجي.³

¹المادة 459 من الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية .

²بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008 ص 61.

³ المرجع نفسه، ص 62.

وفي القانون الجزائري ومن خلال المادة 03 من القانون رقم 90/04¹ فإن المشرع اعتمد تقنية الأنظمة التناوبية والتي تعتمد نظام المصالحة بوجود هيئة مزدوجة التمثيل من العمال وأرباب العمل يرأسها ممثل عن كل طرف بالتناوب توكل مهمة محاولة إيجاد تسوية ودية للنزاع خارج دائرة القضاء.

ومن خلال المادة 04² من القانون ذاته، فإن التسوية للنزاع الفردي للعمل هي توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى حل داخل المؤسسة المستخدمة في إطار تسوية ودية وإدارية للنزاع القائم بينهما، أي أن صاحب العمل إما يقوم بسحب أو تعديل أو إلغاء قراره استجابة لطعن العامل، انطلاقاً مما تضمنته الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة من أحكام، وهذا ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة 3 من قانون رقم 90/04 والتي تمنح الاتفاقية الجماعية للعمل امكانية تحديد الطرق والإجراءات لمعالجة النزاع الفردي للعمل.³

وإذا ما كانت هذه الإجراءات غائبة ولم تنص عليها الاتفاقية الجماعية، فهنا يقدم العامل طعنه إلى رئيسته المباشر، وهذا الأخير ملزم بالرد خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، هنا نكون أمام ما يعرف بالطعن الولائي، أي أمام نفس الجهة المصدرة للقرار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الطعن إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، فالمشرع لم يستخدم عبارة "الرئيس المباشر" لأن أغلب المؤسسات الاقتصادية مع أواخر الثمانينات تخلت عن سلطة الوصاية وأصبح لديها ما يعرف بمجلس الإدارة وهيئة المستخدمين قد تنتخب أو تعين

¹المادة 03 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

²المادة 04 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

³بن رجال أمال، المرجع نفسه، ص.63

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

حسب طبيعة المؤسسة الاقتصادية، وتلزم هذه الهيئة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل جزء أو موضوع الطعن وذلك خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.¹

هذا ما تضمنته المادة 04 السالفة الذكر ، غير أنه كل هذه المراحل والإجراءات ليست ملزمة بل اختيارية، هذا ما أكدته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها رقم 107398 الصادر بتاريخ 30/03/194 في قضية (ز.ع) ضد مؤسسة الاسترجاع عنابة جاء فيها: " يمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية،ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه وكذا النصوص عليها بالمادة 04 نفسها من ذات القانون، أنه لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستقادة من طرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح وفي حالة ما إذا ثبت أن قضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تحترم، فإنهم غير ملزمين بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضرا لهذا الغرض.²

وفي حالة فشل كل من العامل ورب العمل في التوصل إلى اتفاق خلال هذه المرحلة يبقى أمام العامل مرحلة المصالحة لغرض النزاع أمامها، وهذا بعد إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات المحددة قانونا، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 90/04.³

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سبق ذكره، ص 54.

²أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص55.

³المادة 05 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

المبحث الثاني: مباشرة الإجراءات القضائية وأثارها

إن إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة من قبل احد الطرفين، إذا ما تم تنشأ عنه للطرف المتعاقد الآخر، خصوص العامل حقوق أساسية كأثر من آثار الإنهاء، مثل حق التقاضي والحق في التعويض والحق في الحصول على شهادة عمل.

ثم إن تمييز قضاء العمل من حيث تشكيلته وقواعد اختصاصه جعله مميزا من حيث إجراءات التقاضي أمامه، سواء من الناحية الشكلية أو الناحية الموضوعية.

ولعل فرض المشرع لإجراء الصلح قبل رفع الدعوى يعد كنتيجة لهذه الخصائص والتي يهدف من ورائها إلى فض النزاع عن طريق أسلوب ودي خارج مرفق القضاء، وكذا تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة، ومن جهة تخفيف العبء على المحاكم من كثرة القضايا التي لا تحتاج إلى تسوية قضائية لبساطة أسبابها وسهولة حلها، وتعتبر هذه الإجراءات مدنية بصفة عامة، وأحكام القانون رقم 90/04 بصفة خاصة.¹

المطلب الأول: رفع الدعوى في القسم الاجتماعي

تختلف الأنظمة في مختلف دول العالم في تحديد تشكيلة معينة للمحكمة الفاصلة في منازعة العمل الفردية، فنجد من التشريعات التي يقتصر على أعضاء تشكيلة أقسامها الاجتماعية على القضاة فقط وأخرى تعتمد أسلوب تعيين المساعدين تارة من جهة العمال وتارة أخرى من جهة أصحاب العمل لمدة محددة وبموجب قرار من وزير العدل، كما تعتمد أنظمة أخرى على أسلوب الانتخاب لتعيين المساعدين أي: يتم انتخاب مساعدين من العمال ومساعدين من أصحاب العمل ليكونوا أعضاء في تشكيلة القسم الاجتماعي، ومن بين هذه التشريعات التشريع الجزائري.

¹ دهبمس صافية، ، مرجع سبق ذكره، ص 44.

الفرع الأول: إجراءات رفع الدعوى في القسم الاجتماعي

جاء القانون رقم 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على المصالحة الأولية بعبارة: "الوقاية من النزاعات الفردية للعمل وتسويتها"، وذلك إذا ما تحقق نزاع عمل وفقا للمادتين 02 و 20¹ من نفس القانون الذي يوجب محاولة حله داخل الهيئة المستخدمة ونصت عليه المادة 03 من القانون نفسه أن يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" ويشترط لتنفيذ هذه الاتفاقيات أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون.

ومن الضمانات مقررة للعامل، وفي حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03⁰³ يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يجيبه خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار وفقا لنص المادة 04 من نفس القانون وفي حالة عدم رضا العامل أو عدم الرد بمضمونه يرفع الأمر للهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة وتلزم هذه الهيئة بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وهذه المادة تعالج حالته كون العامل يعمل في مؤسسة صغيرة العلاقة فيه مباشرة بين العامل والمستخدم ولا يوجد مصلحة مستخدمين.²

¹ المادة 20 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

² دهبمس صافية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 45.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

ويرأس المحكمة الاجتماعية قاضي ويعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين وفقا لما تنص عليه المادة¹ 08 من القانون 09/04 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 500 في فقرتها الثانية من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتنفيذ وتعليق إنهاء العمل والتكوين والتمهين، والاختصاص النوعي من النظام العام، وبالتالي يجوز إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، أما الاختصاص المحلي فهو غير متعلق بالنظام العام ولا بد من تمس من قرار لمصلحته وإبدائه قبل الدفع في الموضوع نصت عليه المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في فقرتها الثامنة: " في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل وتنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه وفي حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض منهي يزول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعى".

وإذا بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام المحكمة الاجتماعية، كما نصت عليه المادة 36 من قانون 90²/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ونرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك التي تشير إليها المادة³ 503: " ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا".

¹ المادة 08 القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

² المادة 36 من القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

³ المادة 503 من الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية

كما أن هذا القانون قد أضاف بأنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع دعوى، كما تقرره المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

الفرع الثاني: طبيعة الأحكام القضائية وطرق الإثبات

تتخذ طرق الإثبات في الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل غير المحددة المدة، وتتسم بطبيعة تميزها سوف نتعرف على هذا فيما يلي:

أولاً: طبيعة الأحكام القضائية الصادرة

بالرجوع إلى القانون 11/90 المعدل بموجب القانون 29/91 إلي تضمن الفقرة الرابعة للمادة 73 بنصها على أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفا خرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء التسريح أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تثبت بحكم ابتدائي نهائي بمعنى في هذه الحالة يصدر الحكم غير قابل للاستئناف وقابلا للطعن بالنقض أو التماس إعادة النظر.

وتقوم المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا بالفصل إما بإعادة إدماج العامل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر لمدة 6 أشهر من العامل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابل للطعن بالنقض²

وخلاصة للقول فإن جميع الأحكام التي تؤسس فيها الدعوى على الطابع التعسفي للتسريح أو على مخالفة الإجراءات التأديبية تكون ابتدائية ونهائية.³

¹المادة 504 من الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية .

²طاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 71.

³طاهر قرين، المرجع السابق، ص 72.

ثانيا: طرق إثبات النزاع

بالعودة إلى أحكام قانون العمل رقم 9/11 وخاصة المادة 73 منه في فقرتها الثالثة¹ نجد أن المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات والاتفاقيات الدولية للعمل، تبنى نظرية تحميل المستخدم عبء إثبات سبب التسريح باعتباره الطرف القوي في علاقة العمل ولم يعتمد على القواعد العام في الإثبات في إلقاء عبء الإثبات على المدعي الذي هو طالب التعويض المترتب على الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، ولكن في نفس الوقت فإنه لم يعفه كليا من عبء الإثبات بل جعله يتحمل جزءا من الإثبات فيعمل على إقامة الدليل على عدم جدية سبب الطرد، وأن قرار الطرد جاء خرقا لقواعد قانون العمل إذ أن الماد 73 في فقرتها الثالثة تنص على أنه: " كل تسريح جاء خرقا لهذا القانون يعتبر تعسفيا".²

ولكل من المستخدم و العامل دور في إثبات السبب الجدي للتسريح سوف نحاول تفصيل النقاط فيما يلي:

1. دور العامل في الإثبات:

تقتضي القواعد العامة في الإثبات أن كل مدعى عليه إثبات دعواه، وإلا كانت دعوى غير مؤسسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن نص المادة 73-3 عندما نصت على أن: " كل تسريح جاء خرقا لهذا القانون"، يفهم منه أنه على العامل أن يثبت تعسف المستخدم في قرار التسريح الذي جاء خرقا لأحكام قانون العمل، وهذا ما يفيد أن المشرع قد أبقى على دور العامل في الإثبات، وذلك حتى لا يضعه في موقف سلبي من الدعوى. وبما أن السبب الذي يستند إليه المستخدم في اتخاذ قرار التسريح حتى لا يكون مخالفا للقانون هو في نفس الوقت سبب موجود وصحيح وموضوعي أي أنه جدي يبرر إنهاء

¹الفقرة الثالثة من المادة 73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

²المرجع نفسه، ص73.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

علاقة العمل، فإنه تبعا لذلك يقع على العامل عبء إثبات تخلف أحد عناصر السبب الجدي حتى يتمكن من إثبات تعسف المستخدم في إنهاء علاقة العمل، وهو الرأي الذي دعمته المحكمة العليا في قرارها الذي جاء فيه ، ولكن حيث أن الحكم المطعون فيه أسس قضاءه على ما جاء في النظام الداخلي من وجوب تبليغ المؤسسة بكل غياب في ظرف 48 ساعة فإن إدعاء الطاعن بأنه أخبر رئيسه المباشر يقع عليه عبء إثباته، ففي هذا القرار فإن المحكمة العليا جعلت إثبات التسريح بسبب الغياب خلال المهلة القانونية يقع على عاتق العامل.¹

وبما أن الفقرة الثانية من المادة 73 من القانون رقم 11/90 السابقة الذكر تلزم المستخدم الذي قرر تسريح العامل أن يبين له في رسالة الإعلام بإنهاء علاقة العمل الأسباب التي كانت وراء قرار التسريح وحماية لحقه في التعويض عن التسريح لتعسفي يكون مجبرا على تقديم وسائل إثباته التي من شأنها إقناع القاضي بعدم صحة السبب على أن يقع تقدير السبب بالنظر إلى الوقت الذي وقع فيه التسريح، وهو في ذلك ليس مقيدا بوسيلة معينة وإنما يجوز له إثبات تعسف المستخدم بكافة الوسائل الإثبات بما في ذلك القرائن كأن يعتمد على وقائع أو أفعال صدرت عن المستخدم بتاريخ سابق عن قرار التسريح.²

لكنه في بعض الأحيان يكون السبب موجودا ولكنه غير صحيح، وهنا يجب على العامل أن لا يثبت عدم وجود السبب وإنما أن ينفي أن يكون هذا السبب هو الذي جعل المستخدم يتخذ قرار التسريح، وقد يكون سبب التسريح موجودا وصحيحا لكنه غير موضوعي وليكون سبب التسريح موضوعيا يجب أن يترجم إلى مظاهر خارجية يمكن التحقق منها.

¹ دهيمس صفية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مرجع سبق ذكره، ص 58. ¹

² المرجع نفسه، ص 59.

وكان القضاء الفرنسي حتى سنة 1990 يؤكد على أن فقدان الثقة أو عدم الوفاق بين المستخدم والعامل يعتبر سببا جديا لإنهاء علاقة العمل، لكن هذا الاتجاه تعرض إلى انتقادات شديدة مما جعل محكمة النقض الفرنسية تغير مفهومها انطلاقا من قرارها الشهير بقرار "السيد فير تيري"، حيث جاء في حيثيات هذا القرار: "إن التسريح لسبب حقيقي لصيق بالشخص يجب أن يكون مؤسسا على عناصر موضوعية وأن فقدان الثقة الذي ادعاه المستخدم لا يكون في ذاته سببا للتسريح".¹

غير أنه بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه رغم تعديل قانون العمل لاسيما المادة 73 بموجب القانون 90/11 والتي استلهم أحكامها من المادة 4-14-222 من قانون العمل الفرنسي إلا أن القضاء الجزائري وعلى الخصوص قرارات المحكمة العليا مازالت تعتمد على التعداد الحصري للأخطاء الجسيمة متقيدة في ذلك بما ورد من أخطاء في المادة 73 وهو الموقف الذي لا يسمح للقاضي بتكليف السبب الجدي للتسريح إذا لم يكن ضمن الأخطاء المذكورة في نص المادة.²

2. دور المستخدم في الإثبات:

أحيانا يذهب المستخدم إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب مشروعة مثل الأسباب المتعلقة بالوضع الاقتصادية للاقتصادية للمؤسسة، فيقوم بتسريح العامل بناء على إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية طبقا للمادة 71 من القانون رقم 90/11³، كما يمكن أن يكون سبب التسريح نتيجة لوضعية العامل في حد ذاته مثل حالات العجز أو ضعف مردوده لأسباب صحية، وقد يكون بسبب خطأ يرتكبه فيؤثر على نشاط المؤسسة، وهنا يقع على المستخدم عبء الإثبات للأسباب الجدية التي دفعته لاتخاذ قرار التسريح سواء كان ذلك

¹ بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة - مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 47.

² المرجع نفسه، ص 75.

³ المادة 71 من القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

اقتصادية أو بسبب خطأ تأديبي ، وقد أكدت المحكمة العليا على أن الأمر لا يختلف بالنسبة لإثبات سبب التسريح أيا كان سببه.

وجاء في أحد قراراتها أنه: " حيث أن عملية التقليل من عدد العمال لا تختلف في وجودها عن عملية التسريح، لأنها تشكل فكا للعلاقات التعاقدية بالإرادة المنفردة للمستخدم وحيث أن المرسوم التشريعي رقم 94/09¹ جاء تكفلا بالعمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية، مما يبين أنه لا يتضمن تأسيس طابع قانوني مميز لعملية التسريح في إطار التقليل والتي تبقى من إجراءات التسريح الأخرى خاضعة للقواعد القانونية المنصوص عليها في قانون 90/11 لاسيما المادة 73-3.

وبما أن المشرع لم ينص صراحة في القانون رقم 90/11 على وسائل إثبات فإنه يجب تطبيق القواعد العامة في الإثبات الواردة في القانون المدني، وطالما أن إثبات السبب الجدي لتسريح العامل يتعلق بإثبات وقائع مادية فإنه يجوز إثباتها بكافة الوسائل الإثبات وهي: الكتابة، البيئة، القرائن، الإقرار واليمين.

وأوجب المشرع المستخدم من خلال المادة 73 فقرة أولى من القانون رقم 90/11 بأن يبين في رسالة الإعلام بإنهاء علاقة العمل الخطأ أو الأخطاء التي ارتكبها العامل والمنصوص عليها في المادة 73 من نفس القانون، على وجه الخصوص، أو أي خطأ تأديبي يراه المستخدم سببا جديا لتسريح العامل من منصب عمله.

وما يؤخذ على المشرع في نص المادة 73 أنه جاء بمجموعة من الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تكون سببا جديا يعتمده المستخدم، في إنهاء علاقة العمل، غير أنه لم يعط تعريفا للخطأ الجسيم وإن كان التعريف هو من المسائل الفقهية التي يتصدى لها الفقهاء، فإن التعريف التشريعي له فوائده في إزالة اللبس والغموض حول المفاهيم القانونية.

¹المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

وعليه فقد عرف الفقه الخطأ الجسيم أو الخطأ التأديبي الذي يكون سببا جديا لإنهاء علاقة اعمل بأنه: " الأمر الذي يجعل الاحتفاظ بعلاقة العمل غير ممكن حتى في مدة الإعلام بالطرد، ويكون بطبيعته سببا جديا، وعرفه القضاء الفرنسي بأنه: " السبب الذي يتطلب باعنا حقيقيا ينطبق مع حقيقة ملموسة وموضوعية متينة".¹

ومهما تعدد مفهوم الخطأ الجسيم فإن المستخدم ملزم بأن يقدم ما من شأنه إثبات حصوله وجدية وموضوعيته، وذلك بأي وسيلة من وسائل الإثبات، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا إذ جاء في حيثيات أحد قراراتها أنه بالرجوع إلى الحكم المطعون فه يتبين منه أنه تطرق لجميع الإجراءات معتبرا أن الطرد تعسفيا لعدم تقديم المؤسسة السند القانوني الذي يثبت الأفعال المنسوبة للعامل.

وفي إثبات الأفعال المنسوبة للعامل السند القانوني قد يكون إقراره بتلك الأفعال، وقد اعتبرت المحكمة العليا أن إقرار العامل بعدم نفيه الوقائع المنسوبة إليه سندا صحيحا لا يحتاج معه المستخدم إلى دليل آخر لإثبات خطأ العامل، حيث جاء في حيثيات قرارها: " ولكن حيث أنه فضلا على أن هذا الوجه لا يوجد ضمن أوجه الطعن المنصوص عليها في المادة 235 قانون إجراءات مدنية وإدارية فإن طلب الطاعة كان بدون موضوع طالما أن الطاعن لم ينفي الواقعة المذكورة، وعليه فإن هذا الوجه غير مجدي".²

كما يمكن للمستخدم أن يستند إلى شهادة الشهود في إثبات خطأ العامل، إلا أن الإثبات بشهادة العمال الذين يعملون لدى المستخدم طرحت إشكالا يتعلق بتجريح الشاهد ويكو بسبب عدم الأهلية أو القرابة أو لأي سبب جدي آخر، خاصة وأن ارتباطهم بعقد العمل لدى المستخدم ومركزهم الضعيف من الناحية الاقتصادية ونظرا لمقتضيات التبعية

¹بناي ياسمين، إجراءات التسريح التعسفي، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، 2016، ص 44.

² المرجع السابق، ص 46.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

للمستخدم تجعل شهادتهم محل تجريح، وهو ما يجعل المستخدم في كثير من الأحيان عاجزا عن إثبات خطأ العامل.

وعليه فإن البعض يرى بإمكانية الأخذ بشهادة العمال ضد العامل لأن الأخطاء الجسيمة التي تقع داخل المؤسسة لا يمكن إثباتها في كثير من الأحيان إلا بشهادة العمال مثل رفض العامل تنفيذ التعليمات المتعلقة بالالتزامات المهنية.¹

غير أنه فيما يتعلق بجانب الاجتهاد القضائي فالمحكمة في هذا المجال لم تجد من القرارات المنشورة ما يفيد أنها أخذ بالطرح، إن كان هناك مبررات موضوعية قوية تسمح بالأخذ بشهادة العامل ضد العامل نظرا لطبيعة الخطأ التأديبي الذي يقع غالبا في إطار محدود ومغلق هو المؤسسة التي تعمل بها العامل، كما أن علاقة العامل الشاهد بالمستخدم قائمة على شروط موضوعية ومصالح متبادلة، وليس لها علاقة بالطابع الشخصي، مما قد يؤثر على شهادتهم من الناحية القانونية دون التأثير بتلك الاعتبارات الشخصية، لأنه في الأخير يبقى لقاضي الموضوع سلطة تقدير تلك الشهادة للأخذ بها أو استبعادها.²

وفي حالة ما إذا كان المستخدم يتمتع بحرية إثبات خطأ العامل طبقا للقواعد العامة في إثبات الوقائع المادية بكافة الطرق ، فإنه يجد نفسه في بعض الأحيان مقيدا بطرق إثبات محددة، وهي الحالة التي يتم فيها تسريح العامل بناءا على خطأ يعاقب عليه التشريع الجزائي، حيث يجب على المستخدم الإدلاء بنسخة من الحكم الصادر ضد العامل بالإدانة على الأفعال التي تشكل جريمة في نظر القانون العام، حائزا لقوة الشيء المقضي فيه وفي نفس الوقت خطأ تأديبيا.

¹ بناي ياسمين ، المرجع السابق، ص47.

² بناي ياسمين، المرجع السابق، ص48.

وإن لم ينص صراحة المشرع على ذلك فإن المحكمة العليا ذهبت إلى أنه لا يمكن الاستناد إلى الحكم بالإدانة إلا إذا كان نهائياً، حيث جاء في حيثيات قرارها: "حيث أنه لا يسوغ صاحب العمل اتخاذ إجراءات التسريح دون تعويض، ولا إنذار على أساس ارتكاب العامل جرائم اختلاس وسوء التسيير، إلا بمقتضى حكم جزائي نهائي، ولا يحق للجنة التأديب أن تحل محل الجهات القضائية".¹

المطلب الثاني: آثار الإجراءات القضائية

يترتب على الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل غير المحددة المدة في جانب الإجراءات القضائية آثار تتمثل في حقوق العامل وهي حق التعويض وحق الحصول على شهادة عمل.

الفرع الأول: الحق في التعويض

يكون التعويض الذي يمكن المطالبة به، إما تعويضاً نقدياً أو تعويضاً عينياً، وتختلف التشريعات العمالية في تحديد القاعدة الأساسية التي تعتمدها عند تقدير التعويض، فالنظم الاشتراكية تعتمد التعويض العيني كمبدأً أساسياً، واستثناءً التعويض النقدي، ومنها التشريع الجزائري في بعض مراحله، أما تشريعات الدول الرأسمالية، ومنها فرنسا والجزائر وفي بعض المراحل، فقد اعتمدت التعويض النقدي مبدأً، واستثناءً الأخذ بالتعويض العيني، إذا اختار القاضي ذلك، ولم يعترض أي من الطرفين.

وبالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية فإن الحق في التعويض لا يقوم إلا بقيام عناصره والمتمثلة في كل من الخطأ، الضرر والعلاقة السببية.²

وعلى خلاف ما كان عليه التشريع في السابق فإن إلغاء قرار التسريح لا يعني بالضرورة رجوع العامل إلى منصب عمله، ذلك أنه يمكن لأحط الأطراف في علاقة

¹بناي ياسمين، المرجع السابق، ص 49.

²بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص 51.

العمل أن يرفض إعادة الإدماج والرجوع إلى منصب العمل وذلك طبقا لما ورد في المادة 73 في الفقرة الثانية والرابعة¹، حيث نصت على أنه: "وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة".

وطبقا لهذه المادة سوف نحاول دراسة هذا الرفض من خلال ما يلي:

1. زمن وكيفية التصريح عن الرفض:

يرى البعض أن حق الرفض إعادة الإدماج وضع لصالح طرفي العقد، فهو يخدم مصالح صاحب العمل الذي أصبح بمقدوره التخلص من أجير لا يرغب فيه، كما أنه تقرر لمصلحة العامل الذي أصبح لا يرغب أن تجمع به بمستخدمه علاقة عمل، أو أثناء تسريحه تمكن من الحصول على عمل آخر يناسبه، وإن كان في الواقع أن استعمال هذا الحق الممنوح من قبل المشرع المتمثل في حق رفض إعادة الإدماج إلى منصب العمل يخدم مصلحة المستخدم أكثر مما يخدم مصلحة العامل، ذلك أن رفض العامل العودة إلى العمل يكاد يكون منعما من الناحية العملية، وذلك نظرا لصعوبة إيجاد العامل منصب آخر في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المؤسسات الاقتصادية².

وبهذا يكون المشرع قد منح قوة لصاحب لعمل على حساب الطرف الضعيف في علاقة العمل، والذي لا يكون أمامه في هذه الحالة سوى المطالبة بالتعويضات المقررة قانونا.

¹ الفقرة الثانية والرابعة من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

² بورحلة نجية، ، مرجع سبق ذكره، ص53.

وعلى العموم يجب أن يفصح عن رفض إعادة الإدماج أثناء سريان الدعوى بكيفية لا لبس فيها، وليس من الضروري أن يصرح عن الرفض بموجب دعوى مقابلة بل يكفي أن يعلن عنه في مذكرة الرد.¹

ولكن لا يقبل في أي حال من الأحوال أن يعلن عن الرفض عند تنفيذ الحكم بالرجوع أي بإعادة الإدماج، وإلا تعرض صاحبه (أي صاحب العمل) إلى الغرامة التهديدية المنصوص عليها بموجب المادة 39 من القانون رقم 04/90² التي تنص على أنها: " في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية المنصوص عليها في المادتين 34³ و 35⁴ من هذا القانون، وهذا المبدأ قد كرسته المحكمة العليا في قرارات لها، قرار رقم 188 158 الصادر بتاريخ 1998/04/14 وقرار رقم 158210 الصادر بتاريخ 1998/07/14 ، ومفادها هو أن اللجوء إلى الغرامة التهديدية كحق يكون عندما يرفض صاحب العمل القيام بالالتزامات المحكوم بها ضده بموجب حكم قضائي مهور بالصيغة التنفيذية.

ويترتب عم ممارسة هذا الحق ما نصت عليه المادة 73 - 2/4 نفسها، وهو منح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن مدة 6 أشهر من العمل، ودون الإخلال بالتعويضات المحتملة، وأمام هذا التعويض يجد القاضي نفسه في صعوبة تحديد مقداره فما دام أنه جاء في النص بأنه: " لا يمكن أن يقل عن ستة أشهر من العمل"، فهو مجبر على الحكم به حتى ولو طلب منه أقل من ذلك، وإذا حدث أن حكم بأقل من ذلك فهنا يكون قد وقع في خطأ في تطبيق القانون.⁵

¹ بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة، المرجع السابق ، ص 54.

² المادة 39 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³ المادة 34 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁴ المادة 35 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁵ بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص 55.

ولكنه هناك صعوبة أخرى تعترض القاضي في مقدار هذا التعويض، وذلك بسبب أن المشرع لم يحدد حداً أقصى له، وطالما أن المحكمة العليا لا تبسط رقابتها عليه لأن الأمر يتعلق بواقعة مادية تخضع لسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، ولذلك ينبغي عند تحديده التعويض الأخذ بعين الاعتبار أقدمية العامل، سنة، الصعوبات التي تعترضه في إيجاد عمل، التنقل من أجل البحث عن عمل، وامتيازات المسار المهني.

لكن منح هذا التعويض ينبغي أن لا يمس بحق العامل في التعويضات الناتجة عن الضرر اللاحق بالعامل نتيجة تعرضه للتسريح التعسفي، والذي يحدد على أساس إساءة استعمال الحق في التسريح، وهذا خلافاً لما أقره المشرع الفرنسي مصدر هذه المادة، في أن هذا التعويض ذو طبيعتين فهو بمثابة غرامة تفرض على صاحب العمل بمجرد تصريحه برفض إعادة إدماج العامل الذي بدوره قد لا يكون قد تضرر من قرار التسريح، لأنه وجد عملاً مماثلاً وفي أقصر الظروف.¹

ومن جهة ثانية له طابع تعويض تدخل في تقديره عدة عوامل منها ظروف العامل مساره المهني، مدة البطالة، التنقل من أجل البحث عن عمل، العامل النفسي والفزيولوجي على أن هذه التعويضات تمنح دفعة واحدة ويكفي أن تمنح المحكمة تعويضاً مالياً يفوق الأدنى المقرر قانوناً لنستشف في منطوقها أنها دمجت التعويضين.

وخلاصة القول فإنه لا يمكن لصاحب العمل تسريح العامل إلا إذا ارتكب خطأ مهناً جسيماً وفق الحالات المحددة حصراً بموجب المادة 37، كما أنه منح العامل الذي ارتكب هذا النوع من الخطأ ضمانات يجب أن يتم ذكرها في النظام الداخلي، وكل تسريح مخالف لذلك يعد تعسفياً، وتحكم المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة ادماج العامل إلى منصب عمله مع الاحتفاظ بامتيازاته المالية المكتسبة، وإما

¹ بورحلة نجية، المرجع السابق، ص 56.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

بالتعويض المالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل في مدة 6 أشهر من العمل في حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج.¹

كما يحق للعامل طلب التعويض عن العطلة وفقاً لما نصت عليه المادة 37 في فقرتها الخامسة من القانون رقم 11/90 المعدل²، التي تخول للعامل لذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة والتي تحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية، وكذلك تنص المادة 73 في فقرتها السادسة من نفس القانون السالف الذكر أن للعامل المسرح الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين لكل يوم قابلتين للجمع ومأجوريتين حتى يتمكن العامل من البحث عن منصب عمل آخر، فإن القانون في هذه الحالة منح العامل امتيازاً بتمكينه من مهلة إخطار تحدد مهلتها الدنيا في الفترة التجريبية للعامل، على أن يمنح ساعتين في كل يوم مدفوعتي الأجر للبحث عن عمل بديل.³

وفي هذه الحالة يجب على القاضي أن لا يحكم للعامل المسرح بالتعويض عن مهلة الإخطار المحددة بالقانون إلا إذا توفر شرطان هما:

أ. عند عدم ارتكاب العامل لإحدى الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الفصل عن العمل بدون مهلة وبدون أي تعويض.

ب. وكذلك عند حكم القاضي بإعادة إدماج العامل في منصبه وإلا انتفى الغرض من منح مهلة الإخطار، لأن أساس التعويض عن العطلة في حالة التسريح التعسفي هو حق للعامل يلجأ إليه القاضي عند عدم إصداره لحكم بإعادة إدماج العامل لأن نص المادة 73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم بقانون 29/91 لم توضح ذلك، وإنما نصت في مجمل المادة 73 مكرر، عن مهلة العطلة في التسريح بصفة

¹ بورحلة نجية ، المرجع السابق ، ص 57.

² المادة 37 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

³ بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص 58.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

عامة، ولهذا نستنتج أنه لا فائدة من التطرق إلى هذه المادة فيما يخص مهلة العطلة والتعويض، فيما إذا صدر الحكم بإعادة الإدماج.

وبخصوص قرارات المحكمة العليا فيما يتعلق بالتعويض عن التسريح التعسفي، فقد جاء قرار لها صدر بتاريخ 31 جانفي 1994 أنه: " من المقرر قانونا أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وفي حالة فصل العامل تعسفيا يأمر القاضي بإعادة دمج العامل في منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له.

وعندما ثبت أن النزاع الحالي يتعلق بفصل العامل تعسفيا، وأن قضاة الموضوع أمروا بدفع الأجور عن المدة التي كان متوقفا فيها عن العمل، فإنهم خالفوا القانون واستحق قرارهم النقض في هذه النقطة فقط.¹

الفرع الثاني: الحق في الحصول على شهادة العمل

يلتزم صاحب العمل بتسليم شهادة عمل إلى العامل، وفق ما نصت عليه المادة 67 من القانون 11/90² المتعلق بعلاقات العمل بقولها: " يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

ولا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة".

¹ بورحلة نجية، المرجع السابق، ص 59.

² المادة 67 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

ولم يشترط القانون عند تسليم شهادة العمل نموذجا محددًا من حيث الشكل فهو يختلف من مؤسسة مستخدمة إلى أخرى، في حين يشترط القانون أن تشتمل شهادة العمل من حيث المضمون على بيانات إلزامية حددتها المادة 67 من قانون العمل.

ويتم تسليم شهادة العمل من طرف المستخدم في شكل استمارة أو مطبوعة خاصة بالمؤسسة وفي حالة عدم وجود هذه المطبوعة أو عدم وجود ختم المؤسسة أو صاحب العمل، فلا بد أن يقوم المستخدم بوضع إمضائه على شهادة العمل، وهذا الإمضاء لا بد أن يكون مصادق عليه، ويمكن أن تكتب شهادة العمل باليد أو بالآلة

الكاتبة، كما يمكن أن يحررها العامل ويوقعها المستخدم أو تكون مطبوعة.

وتحتوي شهادة العمل على بيانات إلزامية وكذلك بيانات اختيارية أو كمالية البيانات الإلزامية حسب المادة 67 من قانون علاقات العمل، لا بد أن يذكر في شهادة العمل تاريخ التوظيف تاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذلك المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، ولكن هذا لا يدع مجال للشك أن هوية المستخدم والعامل يجب أن تظهر في شهادة العمل.¹

ويدون تاريخ التوظيف وهو التاريخ الذي بدأ فيه العامل نشاطه في المؤسسة المستخدمة، وفي حالة العمل تحت التجربة، يكون لطرفان مرتبطان بعقد عمل، فإن تاريخ التوظيف لا بد أن يحدد (عند بداية هذه الفترة).

ويجب تحديد هوية المستخدم عن طريق ذكر اسمه، فهو يحرر ويوقع على شهادة العمل، كما يجب أن تحمل هذه الشهادات البيانات الخاصة بالمؤسسة المستخدمة بشكل لا يترك مجال للشك حول شرعية وصحة هذه الشهادة، بالإضافة إلى ضرورة تحديد هوية العامل بذكر اسمه ولقبه.²

¹ بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص 61.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة

وفي حالة ما إذا طرأت تعديلات على الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال كمبدأ عام فرغم التغيرات المتتالية لأصحاب العمل فمن المنطقي أن المستخدم الأخير هو الذي يكون ملزماً بتسليم شهادة عمل واحدة، يذكر فيها تاريخ التوظيف الأول في المؤسسة المستخدمة.

كما يتم تدوين تاريخ إنهاء علاقة العمل وهو تاريخ خروج العامل من المؤسسة والتاريخ الذي ينتهي فيه علاقة العمل، بغض النظر عن تنفيذ العامل لمهلة العطلة أو إعفائه منها.¹

ولا بد أن يذكر المستخدم المنصب الذي شغله العامل فعلاً، فلا يجوز له مثلاً أن لا يحدد طبيعة العمل الذي كان يمارسه العامل بشكل فعلي، مما يلحق ضرراً بالعامل، كأن يذكر في شهادة العمل أن العامل كان يشغل منصب تقني، وفي الحقيقة هو تقني سامي أو كأن يذكر أن العامل مهندس معماري بدل مهندس مدني، فلا بد من تحديد منصب بشكل لا يترك لبس أو مجال للشك حول المهام التي كانت منوطة بالعامل ونطاق هذه المهام.²

وعليه من حق العامل أن يذكر اسم المستخدم المنصب الذي شغله فعلاً في شهادة العمل، لكن هذا لا ينطبق على المنصب الذي يشغله العامل بصفة مؤقتة لاستخلاف عامل آخر يكون في عطلة.

¹بناي ياسمين، إجراءات التسريح التعسفي، مرجع سبق ذكره، ص73.

²المرجع نفسه، ص74.

ولا يكفي ذكر منصب العمل وإنما أيضا فترات العمل المناسبة لهذا المنصب وإذا شغل العامل عدة مناصب لابد من تحديد طبيعة كل منصب والفترة المناسبة له، ففي حالة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة، ويعمل بالتوقيت الجزئي، فهذا المستخدم يسلمه شهادة عمل عند انتهاء عقد العمل، أما في حالة عقد عمل محدد المدة يقوم المستخدم بتسليم العامل شهادة عمل عند تجديد كل عقد، وفي حالة تجديده عدة مرات نكون أمام عدة عقود عمل محددة المدة، وعدة شهادات عمل.¹

أما في حالة الإعادة تكييف عقد العمل المحدد المدة الى عقد عمل غير محدد المدة من طرف المحكمة، فهنا لا بد أن تشمل شهادة العمل مجموعة المناصب التي شغلها العامل (كلها في شهادة عمل واحدة).

وليس من الضروري أن يذكر في شهادة العمل، الفترات التي علقت فيها فترات العمل مهما كان السبب أو المدة، أما بالنسبة لحالة تعليق علاقة العمل نتيجة عطلة فهي تحسب بمثابة فترة عمل لتحديد الحقوق، وفي حالة تغير صاحب العمل عدة مرات فيجب أن يذكر في شهادة العمل المدة التي شغلها العامل عند كل واحد منهم وطبيعة المنصب الذي كان يشغله.²

ولا يفرض القانون على المستخدم أن يذكر في شهادة العمل مثلا إنهاء علاقة العمل لم يكن بخطأ من العامل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بأن يذكر في الشهادة رأيا يكون في مصلحة العامل حول كفاءته المهنية والخدمات التي قدمها للمؤسسة، بالنسبة للقانون فهو لا يفرض ذكر عبارات التقدير ولا عكسها، لكن في الواقع يمكن عن طريق اتفاق مسبق بين المستخدم والعامل أن يذكر في شهادة العامل عبارات في مصلحة العامل.

¹ www.despace.dz تم زيارة الموقع بتاريخ 2022/04/15 على الساعة 14:15

² نفس الموقع.

وفي حالة ما إذا كان العامل ملتزماً بعدم منافسة المستخدم عند إبرام عقد العمل، فيمكن لصاحب العمل أن يدرج هذا الإلزام في شهادة العمل، لأن ذلك لا يلحق ضرراً بالعامل ولا يقلل من حظوظه في إيجاد عمل، بما أن واجب الوفاء يستدعي من العامل أن يوضح للمستخدم الجديد مدى نطاق حرّيته في التعاقد واحترام واجباته الناجمة عن تعاقدته السابق.¹

ومن جهة ثانية يمكن للعامل أن يعترض على أن يدرج صاحب العمل بيانات في شهادة العمل من شأنها أن تلحق ضرراً به كأن يذكر الأجر الذي كان يتقاضاه، أو شروط تشغيله، أي شروط قبول العامل في المنصب أو أسباب إنهاء علاقة العمل بصفة عامة كل ما من شأنه أن يجعل حصول العامل على منصب شغل جديد أمراً صعباً. ولشهادة العمل قوة ملزمة لما تتضمنه من بيانات سواء للمستخدم أو العامل الجديد، كما تثبت شهادة العمل أن هناك علاقة عمل كانت قائمة فعلاً سواء في وجه صاحب العمل أو بالنسبة للغير.²

1. بالنسبة للعامل:

البيانات الموجودة في شهادة العمل تكون حجة على العامل، يفترض أنه قبل بها صراحة أو ضمناً، فإذا ذكر المستخدم أن إنهاء علاقة العمل كان بسبب الخطأ ارتكبه العامل فإذا لم يحتج على ذلك عند استلام شهادة العمل، ففي حالة وجود نزاع قاضي لا يمكنه استنتاج أن هناك إرادة صريحة في الاستقالة.

كما أن تاريخ تسليم شهادة العمل لا يعني أنه هو نفسه تاريخ إنهاء علاقة العمل من أجل جنحة التزوير واستعمال المزور المعاقب عليه بموجب المادة 228 من قانون العقوبات.

¹بناي ياسمين، إجراءات التسريح التعسفي، مرجع سبق ذكره، ص 75.

²المرجع نفسه، نفس الصفحة.

2. بالنسبة للمستخدم:

كل عبارات التقدير الذي يذكرها المستخدم في شهادة العمل تكون حجة عليه، فيمكن للعامل أن يتمسك بها إذا ادعى صاحب العمل أنه تم تسريح العامل نتيجة خطأ جسيم.

كما تكون شهادة العمل حجة على الغير خاصة الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة، التقاعد، كما أنه إذا التزم المستخدم بإعادة إدراج العامل في وقت لاحق في منصب عمله ويذكر ذلك في شهادة العمل، أي تكون له الأولوية في التوظيف، ففي حالة عدم تنفيذ هذا الالتزام من طرف المستخدم، يمكن للعامل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي يلحقه.

ويجب على المستخدم الجديد أن يتأكد من أن العامل قد تحرر من علاقة العمل السابقة، وإذا كان المستخدم الجديد ينافس المستخدم القديم في نفس النشاط، فهذا يجعله مسئولاً بالتضامن مع السابق ولا يمكنه التملص من المسؤولية.

ويقوم المستخدم بتسليم شهادة العمل الى العامل عند انتهاء علاقة العمل، ويعتبر التسليم بمثابة حق مطلوب وليس محمول، ومتى امتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل سواء عن طريق الرفض أو التأخر في التسليم أو في حالة إدراج بيانات غير صحيحة لإلحاق ضررًا بالعامل يتعرض المستخدم لجزاءات محددة قانوناً.¹

¹بناي ياسمين، المرجع السابق، ص76.

الختامة

الخاتمة:

يعتبر العمل من بين الأسباب التي تساعد على تطوير الاقتصاد الوطني بالنسبة للدولة، وهو المصدر الأساسي للدخل بالنسبة للفرد، ومن ثم نص الدستور الجزائري في المادة 55 منه على أن لكل المواطنين الحق في العمل.

ولما كانت علاقة العمل تربط بين طرفين غير متساوين من حيث المراكز القانونية، إذ يعد العامل طرفا ضعيفا في العقد، فإن المشرع حرص على حمايته ضد تعسف المستخدم الذي قد يحجفه حقوقه، وذلك من خلال تنظيم عالقة العمل بموج عدة نصوص قانونية تشكل ما يعرف بقانون العمل ولقد أطلق الفقه القديم بتسمية القانون الصناعي على قانون العمل وذلك لارتباط عالقة العمل بالصناعة، أما الفقه الحديث فيطلق عليه باسم القانون الاجتماعي ويقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين العمال والمستخدمين، وتبين حقوق وواجبات كل طرف.

ومن ثمة يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وتخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ يلتزم أطراف العقد بتنفيذ بنوده حسب ما تم الاتفاق عليه على أساس أن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين فبمجرد الاتفاق من الطرفين على شروط العقد فإنه لا ينبغي خرق هذه الشروط ووقف تنفيذ علاقة العمل، إلا في الحدود المسموح بها قانونا فال يمكن ألي طرف أن يتصل مما التزم به، وبالتالي يبقى عقد العمل بساري المفعول بين الطرفين وينتج آثاره القانونية طبقا لما ورد في عقد العمل.

لقد أعطى المشرع لـ المستخدم الحق في تسريح العامل وفقا لإجراءات وشروط معينة من جهة، كما قيده وفرض عليه التزامات من جهة أخرى فهو بذلك مخير في جوانب معينة ومجبر في أخرى، غير أن هذا الجبر ليس غرض المشرع منه التقليل أو التقرير من دور المستخدم إنما حماية لمصالحه و في نفس الوقت مصالح العمال.

إن إنهاء علاقة العمل بطرق غير مشروعة غالبا وعادة ما يكون من جانب المستخدم وهو الأمر الذي أدى بنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع التركيز على هذا الجانب دون الخوض في الإنهاء المخالف للتشريع الذي يمكن أن يكون من جانب العامل حتى وإن كان عن غير قصد، والذي يبدو لنا أنه نادر الحدوث وحالاته ضئيلة جدا بالمقارنة مع ما هو ملاحظ على أرض الواقع.

النتائج :

- الإنهاء غير المشروع نص عليه المشرع الجزائري في المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- وفق المشرع حينما جعل عبء إثبات السبب الجدي لإنهاء علاقة العمل يقع على عاتق المستخدم
- يحدد الإطار القانون العام الذي يجب أن يمارس فيه القاضي سلطته الرقابية على الإنهاء المخالف للتشريع
- الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 ما هي إلا حالات على سبيل المثال لا الحصر

التوصيات:

- ضرورة تحديد كل نوع من أنواع التسريحات على حدى حتى يسهل فهمها بالتبعية تسهيل الفصل في القضايا المطروحة بشأنها .
- فيما يخص للتعويض المشار إليه في المادة 4/73 يجب أن يتدخل المشرع ليضع جدول للتعويض حسب أقدمية العامل إذ لا يعقل أن يتقاضى عامل يملك خبرة سنوات تعويضا مثل عامل يملك خبرة 20 سنة، حتى لا يكون هناك إجحاف في حقوق العمال.

- بينت لنا هذه الدراسة بأن المسؤولية المترتبة على الإنهاء غير المشروع للعقد هي مسؤولية عقدية, يحكمها ويرتب آثارها قانون العمل
- إن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من المواضيع الهامة والحيوية, وخاصة في ظل التحول الاقتصادي من النظام الموجه إلى النظام الحر

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الأوامر والقوانين والمراسيم

1. القانون رقم 90/04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.
2. القانون رقم 04/90 المؤرخ في 26 فبراير 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في علاقات العمل. القانون رقم 90/03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفنتشية العمل المعدل والمتمم.
3. القانون رقم 02/90 المؤرخ في 21 فيفري 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
4. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بقانون العمل
5. المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
6. لأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية.
7. المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المتضمن المصادقة على تعديل الدستور الجزائري .

ثانياً: الكتب

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
2. الشهاوي قدري عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003 .

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008 ص 61.
2. بن عزوز بن صابر، إنشاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير جامعة وهران، 2007.
3. بناي ياسمين، إجراءات التسريح التعسفي، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، 2016.
4. بورحلة نجية، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المدة - دراسة مقارنة- مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
5. بوزايد خثير، الخطر المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مذكرة إجازة القضاء العليا الدفعة الرابعة عشر، الجزائر 2008.
6. دهيمس صفية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم،

2016

7. رنا مجيد صالح البياتي، الانتهاء الغير مشروع لعقد العمل الفردي لعلاقات العمل،

دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، العراق، 2005.

8. سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة دكتوراه،

جامعة تيزي وزو، 2016

9. سهبي محمد، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل غير المحددة المادة بالإرادة

المنفردة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، 2016.

10. صالح احمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة الإجازة

القضائية، الدفعة الرابعة عشرة، 2006

11. الطاهر قرين، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة

قسنطينة 2005

12. عامر حمد سليمان، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في التشريع العراقي ، دراسة

مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، مصر، 2002.

رابعاً: المقالات

1. بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، مداخلة أقيمت

في الملتقى الوطني الثاني، جامعة جيجل، 2010.

2. عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني،

1993.

11 فراس عبد الرزاق حمزة، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مقال في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة النهريين العدد السابع، العراق.

خامسا: مواقع الأنترنت

<http://dspace.univ-msila.dz/>

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الواجهة.....	
شكر وعرفان.....	
إهداء.....	
مقدمة.....أ.	
المقدمة	
الفصل الأول: الإنهاء التعسفي لعلاقات عمل في التشريع الجزائري	
تمهيد.....	6
المبحث الأول: ماهية الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....	7
المطلب الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي.....	7
الفرع الأول: تعريف الإنهاء التعسفي في الشريعة الإسلامية والفقہ.....	7
الفرع الثاني: التعريف القانوني لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....	9
المطلب الثاني: معايير الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....	10
الفرع الأول: المعيار الشخصي لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....	11
الفرع الثاني: المعيار الموضوعي لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.....	11
المبحث الثاني: طرق الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة.....	12
المطلب الأول: الإحالات العامة.....	12
الفرع الأول: في حالة ارتكاب خطأ جسيم.....	13

- 13..... الفرع الثاني: في حالة عرقلة أو انتهاك الإجراءات.....
- 14..... المطلب الثاني: الإحالات التطبيقية للإلغاء التعسفي لعلاقة العمل.....
- 15..... الفرع الأول: حالات تتعلق بالإلغاء والعقد.....
- 20..... الفرع الثاني: المساس بحرية العامل.....
- الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإلغاء التعسفي لعلاقة العمل الغير محددة المدة
- 34..... تمهيد.....
- 35..... المبحث الأول: الطرق الودية الداخلية لفض نزاعات العمل.....
- 35..... المطلب الأول: إجراءات التسوية الودية وفقا للقانون والاتفاقيات الجماعية للعمل..
- 35..... الفرع الأول: مضمون إجراءات التسوية الودية وفقا لاتفاقيات العمل الخاصة.....
- 37..... الفرع الثاني: مضمون إجراءات التسوية الودية وفقا لاتفاقيات العمل الجماعية....
- 39..... المطلب الثاني: إجراءات التسوية الخارجية للنزاع.....
- 39..... الفرع الأول: التسوية أمام مكتب المصالحة.....
- 41..... الفرع الثاني: تسوية النزاع خارج مكاتب المصالحة.....
- 44..... المبحث الثاني: مباشرة الإجراءات القضائية وأثارها.....
- 44..... المطلب الأول: رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.....
- 45..... الفرع الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.....
- 47..... الفرع الثاني: طبيعة الأحكام القضائية وطرق الإثبات.....

المطلب الثاني: آثار الإجراءات القضائية.....54

الفرع الأول:الحق في التعويض54

الفرع الثاني:الحق في الحصول على شهادة العمل.....59

.....الخاتمة

.....قائمة المصادر والمراجع

.....فهرس المحتويات

.....ملخص البحث

ملخص البحث

ملخص مذكرة الماستر

نستخلص من هذه الدراسة أن الإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل قد نص عليه المشرع الجزائري في القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وتطرق إليه بنوع من التفصيل في التعديلات التي طالته وربط ذلك بمجموعة من الأخطاء الجسيمة التي تعد سببا حقيقيا وجديا لإنهاء علاقة العمل وهو الأمر الذي يدفعنا إلى القول إن الإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل هو نتيجة لخرق القواعد الإلزامية والتي تتضمن القواعد الاجرائية والموضوعية لقانون العمل .

الكلمات المفتاحية:

1 / الإنهاء غير المشروع 2/ علاقة العمل 3/ العامل 4/ المستخدم 5/ التسريح 6/ قانون العمل.

Abstract of The master thesi

We conclude from this study that the illegal termination of the work relationship was stipulated by the Algerian legislator in Law 11/90 related to the amended and supplemented labor relations and he touched upon it in some detail in the amendments that affected it and linked this to a group of serious errors that are a real and serious reason for the termination of the work relationship, which is the matter Which leads us to say that the unlawful termination of the employment relationship is the result of violating the mandatory rules, which include the procedural and substantive rules of the labor law.

Key words:

1/ Unlawful termination 2/ work relationship 3/ employee 4/ employee 5/ layoffs 6/ labor law.