



جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إجتماعي

الموضوع:

الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل

• تحت إشراف الأستاذ:

- لعيمش غزالة

• من إعداد الطالبة:

- بن ناصر جمعية

لجنة المناقشة :

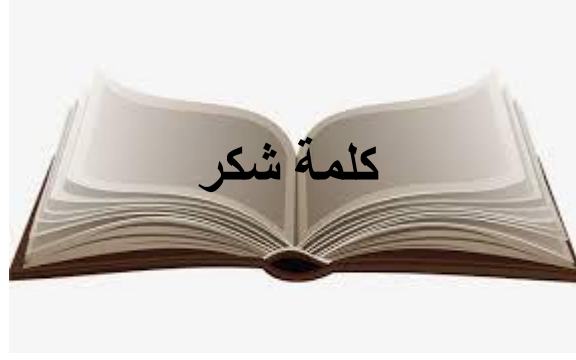
الاستاذة: ..... رئيسا

الاستاذة: ..... مشرفا

الاستاذة: ..... مناقشا

تاريخ المناقشة: 2018/06/09

السنة الجامعية 2017-2018



الحمد لله به تتم خير الاعمال و الذي بحمده يكون خير الاكمال الذي كان لنا خير المعين وفي صبرنا كان نعم اليقين لله نجزي الشاء وتقدم عملا نرجو منه الرضاء بحمده

فاللهم لك الحمد ولك الشكر

واعترافا بالفضل الجميل نتوجه بخالص الشكر والتقدير الى الاستاذة الفاضلة لعمش غزالة التي اشرفت على هذا العمل بتوجيهاتها وارشاداتها ومد يد العون لنا ولا يسعنا الا ان نسال الله يوفقها كل خير وينعم عليها بالصحة والعافية وان يديم عملها ذخرا لكل طالب علم

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كل اساتذة كلية الحقوق والطايم الاداري مع خالص التقدير والى كل من مد لنا يد العون وساندنا في انجاز هذا العمل من قريب او من بعيد

والى من يشجعون اليد التي تحمل القلم ويحبون الكلمة ويعيشون تحت ظلال العلم .

## الاهداء

الحمد لله الذي علم العلم ورفع أهل العمل

ومن كان هداية للناس جميعا سيدنا "محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم"

الى الذي ساندني بثقة لا متناهية الى من كان شمعة تحترق لتضيئ طريقي .....أبي العزيز.

الى التي أنحني لها بكل جلال وتقدير الى نبع حناني الفياض الى سبيل العطاء الى رمز الاشتعال الى من جعل الرحمان الجنة تحت أقدامها .....أمي الغالية.

الى جدتي أطال الله في عمرها .

الى اخوالي وخالاتي واولادهم كل باسمه. الى اعمامي وعماتي واولادهم كل باسمه.

الى اخوتي و اخواتي وخصوصا حبيبتي اكرام الى حبيباتي ورفيقات مشواري الدراسي .

شادولي خديجة مليكة بوزيان بن كراودة وهيبة احمايدي نسرين

الى من جمعني بها القدر مشاركتي الحياة بطلوها ومرها وابتسامتها رفيقة دربي. بن نونة فاطمة.

الى من أهداها القدر لي نعم الاخت والصديقة بن نونة سهيلة

الى كل زملائي وزميلاتي بقسم الحقوق سنة ثانية تخصص قانون اجتماعي .

الى الاستاذة المؤطرة "العيثم غزالة "

الى أعضاء لجنة المناقشة

الى كل من حضر القلب وغاب عن اللسان.

## مقدمة :

ان علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم والناجمة عن اتفاق إرادي وهو عقد العمل<sup>1</sup> وتتسم هذه الفكرة بطابعها الانساني الذي يميل الى حماية مصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل لذا تختلف هذه العلاقة من انواع العلاقات الاخرى<sup>2</sup> لانها تلعب دورا في الحد من الافراط في تطبيق حرية التعاقد لكونها تعتمد بالدرجة الاولى على القوانين والنظم النابعة عن الادارة الجماعية بدلا من الادارة الفردية خاصة التوسع في تطبيق العمل بالاتفاقيات الجماعية الى جانب ماتفرظه الدول من نظم وقوانين تهدف الى المحافظة على الامن والاستقرار الاجتماعي في الدول والعلاقات المهنية ،وقبل الثورة الفرنسية لسنة 1789 كان العامل يلتزم مدى الحياة لضمان عمله وبشروط يملئها عليه صاحب العمل ، وكانت المادة23 من اول قانون عمل فرنسي 1973/07/13 تم تكريس هذا الحق والذي بقي مطبقا في الجزائر الى غاية 1975<sup>3</sup> وقد اخذ المشرع الجزائري بفكرة علاقة العمل واخضعها بقانون علاقات العمل حيث تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي وتقوم هذي العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما التي تترتب عنها حقوق وواجبات وفقا لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات النتيجة لابرامه<sup>4</sup> .

1 راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية 1991 ص78 .

2 فؤاد دهمان، قانون العمل ،التشريعات الاجتماعية الطبعة الثالثة مطبعة الاتحاد دمشق 1965 ص 1.

3 جلال مصطفى قريشي ،شرح قانون العمل الجزائري ،علاقات العمل الفردية ،الجزء الاول،ديوان المطبوعات الجامعية 1975 ص 90 .

4 احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقات العمل الفردية جزء الثاني ص 16 و 17 .

ان عقد العمل كمصطلح حديث العهد لم يشرع في استعماله الا في اواخر القرن 19 حيث كان يعرف فيما سبق بعقد اجارة الخدمات وعقد اجارة الاشخاص، وسبب التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الحاصلة في الجزائر جعلت من تشريع العمل يمر بمراحل حيث تميز المرحلة الاولى بتدخل السلطة العامة في كل مظاهر العلاقة المهنية اما بعد سنة 1990 وتماشيا مع التوجه السياسي الجديد وكذا دخول الجزائر في اقتصاد السوق استوجب تدخل الدولة بسن قوانين ونصوص تنظيمية وتشريعية الى غاية 1994، وبداية اللجوء الى اجراء الحل والتصفية في مواجهة المؤسسات العمومية كان لزاما لتكييف النصوص القانونية العمالية مع المستجدات المهنية وبث آليات جديدة، الا ان المشرع الجزائري لم يهتم بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب تبني تعارف تاخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة للعقد فعرف على هذا الاساس العقد الذي يلزم العامل ببذل جهد لمصلحة رب العامل وتحت اشرافه وتوجيهه مقابل التزام هذا الاخير على تمكينه من الاجر لمدة محددة او غير محددة سلفاً<sup>1</sup> ومن هذا التعريف تتحدد خصائص عقد العمل كالتالي: بتنظيمها باحكام بعلاقات العمل بانه: \*تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما<sup>2</sup> بانه يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي يسعى المشرع بتنظيمها باحكام بعلاقات العمل بانه: \* تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او كتابي وتقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما

1 راشد راشد المرجع السابق ص77.

2 المادة 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 الج.الرسمية العدد 17 المؤرخة في

كما انه عقد معاوضة ملزم للجانبين في حين يلتزم العامل باداء العمل وبراغي كل الالتزامات  
الناجمة عن هذا العقد كما هو منصوص عليه في المادة [9] من قانون علاقات العمل  
11/90 وفي المقابل يلتزم رب العمل بايداء العامل الاجر المستحق طبقا للمادة [6] من  
القانون السالف ذكره ذلك لما يترتب على العامل من حقوق بمجرد انعقاد علاقة العمل .

عقد العمل من عقود المحددة المدة لان تنفيذ هذا العقد يستغرق زمنا يستمر لمدة محددة او  
غر محددة وبالتبعية تقسم عقود العمل الى عقود محددة المدة و غير محددة المدة والمشرع  
لايجبر الى اللجوء لابرام عقود العمل الا في حالات محددة على سبيل الحصر كما هو  
منصوص علي في المادتين 11 و 12 من قانون 11/90 المعدل والمتمم .

عقد العمل ذا اعتبار شخصي ويقصد بالاعتبار الشخصي ان العقد ينصب على جهد الانسان  
فيجب ان يتم اداء العمل من العمال شخصا لانه اذا كانت شخصيته ،امانته و كفاءته محل  
اعتبار ويترتب عن ذلك موت العامل الذي يؤدي لانقضاء العقد طبقا للفقرة الاخيرة من نص  
المادة [66] من قانون 11/90<sup>1</sup>

حاول المشرع الجزائري في تكييف النصوص القانونية حسب ظروف العمل التي تعترضها  
بعض المؤثرات التي تؤدي الى انتهاء علاقة العمل ،فانه لا يخفى ان هذا الانهاء الذي يكون  
بين العامل والمستخدم قد يكون بصورة عادية كالاتقالة التي تعتبر حق من الحقوق المخولة  
للعامل بشرط ان يمنحها لصاحب العمل مباشرة في وثيقة مكتوبة ،انلايتترك منصب عمله  
مباشرة الا بعد انتهاء مدة الاشعار المسبق .كذا لاستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل وهذا  
استنادا عن الاحكام الواردة في القانون المدني الجزائري و تشريع العمل،وكذا انتهاء مدة العقد  
والفسخ والوفاة والاحالة على التقاعد بالاضافة الى ذلك هناك حالات غير عادية تنتهي

---

1 المادة 66 من قانون 11/90 .

بموجبها علاقة العمل والتي تكون اما تسريحاً تأديبياً او تسريحاً تعسفياً ،ولا بد في هذا الصدد من الاعتراف بان هناك تعارض في المصالح ما بين الاطراف ،ويُنْتَسَب هذا التعارض غالبا الى نشوء منازعة بينهما وكون العلاقة التي تربطهما مصدر عقد العمل الذي ارتضاه الطرفان و قبلا بمقتضاه فيكون العامل ملزم باداء عمله مقابل الاجر وتمنح من جهة اخرى سلطة الادارة والرقابة والاشراف على هذا العمل للمستخدم ،لكن هذا الحق ادى الى تعسف اصحاب في انتهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العمال الذي ظل نسبياً خاصة في ظل قانون 11/90 الصادر في 21 افريل 1990 وهو ما ادى الى ضرورة تدخل الدولة من جديد بتعديل القانون المتضمن علاقات العمل ووضع احكام وقواعد من شأنها ان تنظم حالات انتهاء علاقة العمل وتتكفل بتحديد الاسباب الجدية لانهاء علاقة العمل وذلك بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991\_12\_21 المعدل والمنتتم <sup>1</sup> لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

ومن هذا المنطلق كان اختيارنا لموضوع البحث قد انصب على الاسباب او الحالات القانونية لانهاء علاقة العمل ،نظراً لقيمة الموضوع وكذا شغفنا بالتعرف على هذي الحالات التي تؤدي الى انتهاء علاقة العمل ،وكذا راجع لما بذله الكتاب والباحثون والقضاة من جهد في التعريف بآخر اجتهاداتهم ووضعها في متناولنا حيث تناولنا مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية التي تنهي علاقة العمل محاولين بذلك معالجة الموضوع من الناحية الاجتماعية والاقتصادية ،وكذا القانونية من جانب العامل وصاحب العمل شارحين بالتفصيل الحالات التي تؤدي الى انتهاء العلاقة والنتائج المترتبة على ذلك من تعويضات واعادة ادماج وغيرها نظرا لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع على كل ما يخص طرق الانهاء بالاستعانة بقرارات المحكمة العليا في هذا المجال والالمام بالموضوع سواء من الجانب العملي او النظري وذلك بالاعتماد على المنهج

---

1 قانون 11/90 المعدل والمنتتم بقانون رقم 29\_91 مؤرخ في 12 ديسمبر 1991 الج.الرسمية رقم 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

التحليلي الاستنباطي الاستدلالي الذي يتلائم وطبيعة البحث ومن خلال تحليل النصوص القانونية.

هذا ما ادى بنا ل طرح التساؤلات التالية :

-، ماهي الحالات الارادية والارادية لانتهاء علاقة العمل ؟

- ماهي الاخطاء التي يسرح على اساسها العامل تاديبياً ؟

- ماهي الاجراءات المتبعة في انتهاء علاقة العمل ؟ وما هو دور القاضي في مراقبة مدى

احترام هذه الاجراءات ؟

ومن خلالها نستخلص الاشكال القانوني التالي : ماهي الاسباب القانونية لانتهاء علاقة

العمل ؟ وماهي الاثار المترتبة عنها ؟

وللاجابة على هذا الاشكال القانوني نقوم بدراسة تتكون من فصلين : الفصل الاول الموسوم

بالطرق العادية لانتهاء علاقة العمل والذي يندرج ضمنه مبحثين تناولنا في المبحث الاول

انتهاء علاقة العمل لاسباب ارادية والمبحث الثاني انتهاء علاقة العمل لاسباب لارادية .

اما فيما يخص الفصل الثاني فتمحور حول الطرق غير العادية لانتهاء علاقة العمل ونقسم

كذلك الى مبحثين ، في المبحث الاول تطرقنا الى انتهاء علاقة العمل لاسباب المتابعة التاديبية

والقضائية ، اما فيما يخص المبحث الثاني فكان حول الاسباب الاقتصادية لانتهاء علاقة

العمل .



### الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

تقوم علاقة العمل على الكثير من القواعد القانونية التي تحدد طرق انهاءها مما ادى ذلك لوضع حد لتعسف اصحاب العمل في استعمال حقهم ، فنجد ان هناك اسباب نصت عليها المادة 66 من قانون 11/90 المعدل والمتمم<sup>1</sup> ، فهي اسباب قانونية لإنهاء علاقة العمل ذكرت على سبيل المثال واورت النصوص القانونية اسباب اخرى و هو ماسنحاول التطرق اليه<sup>2</sup>.

#### المبحث الاول : انتهاء علاقة العمل لاسباب ارادية .

تنتهي علاقة العمل من طرف صاحب العمل سواء كانت محددة المدة او غير محددة المدة بقرار او بارادة العامل ونقصد بها الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها الى الطرف المتضرر بالمبادرة بانهاء علاقة العمل مع الالتزام باتباع الاجراءات المقررة لذلك والالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر والا اعتبر الانهاء تعسفيا مع مراعات الاجراءات المقررة والالتزامات الواجب احترامها وتطبيقها<sup>3</sup>

#### المطلب الاول:انتهاء علاقة العمل بقوة القانون .

ونقصد بها الحالات التي نصت عليها المادة 66 من قانون 11/90 المعدل والمتمم على ان : \* تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :البطلان او الالغاء القانوني ،انقضاء اجل عقد العمل ذي مدة المحدودة ، الاستقالة ،التقاعد...\* والتي تنتهي بقوة القانون.

<sup>1</sup> قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

<sup>2</sup> ديب عبد السلام ،قانون العمل والتحويلات الاقتصادية دار القصة ،للنشر الجزائر،ص 428.

<sup>3</sup> رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،دار الهومة للطباعة ،اسنة 2002 ص 339.

### الفرع الاول : التقاعد

التقاعد او نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، وهي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل سواء كان العامل او صاحب العمل مادام التقاعد حق معترف به قانونا للعمل عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك<sup>1</sup>

وحسب القانون الجزائري فان استقادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا ببلوغ الرجل السن ستة و ستون سنة (66) و بلوغ المرأة سن خمس وخمسون سنة (55) وقضاء خمسة عشر (15) سنة خدمة فعلية . هي الشروط الاساسية التي تسمح للعامل طلب الاحالة على التقاعد اذ لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه سن التقاعد، وبالتالي لا بد اخذ رأي العامل وموافقته<sup>2</sup> ، حتى ولو استوفى الشرط الثاني، يعني قضاء 15 سنة عمل على الاقل وهو ما تقتضي به المادة 10 الفقرة 2 التي تنص بعدم جواز ان يقرر صاحب العمل وحده احالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد .مزيد خمس سنوات اذا كان قد عمل مدة لا تقل عن 15 سنة ،ونفس الشيء اذا عمل العامل مدة تفوق المدة المقررة ولم يبلغ بعد سن التقاعد العادي ،فلا يمكن للعامل ان يطلب الاحالة على التقاعد ولا يمكن لصاحب العمل اجباره على ذلك . بالنسبة لبعض الفئات كالمجاهدين الذين يستفيدون من تخفيضات خاصة في سن التقاعد مرتبطة بعدد السنوات المؤداة في الثورة التحريرية ، و بحسب نسبة العجز الذي لحقهم ،كما يستفيد ابناء الشهداء من سبع سنوات تضاف الى سنوات العمل لحساب تاريخ احالتهم على التقاعد

كما تخفض سنوات العمل بالنسبة للنساء اللواتي ربين ولدا او عدة اولاد طيلة 9سنوات على الاقل وعلى اساس سنة واحدة عن ولد واحد في حدود 3سنوات ،كما نصت المادة 70 من قانون 11/90 على امكانية احالة العامل على التقاعد المسبق ،ونظم هذه الحالة مرسوم

<sup>1</sup> امال بن رجال ،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،الجزائر 2010 ص 89.

<sup>2</sup> رشيد واضح المرجع السابق .

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

تشريعي 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق فنص على امكانية استقادة العامل من فترة تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية المحددة بالتقاعد ، وذلك ببلوغ الرجل 50 سنة والمرأة 45، على ان تكون السنوات القابلة للاعتماد في التقاعد 20 سنة على الاقل، ويخص هذا الاجراء العمال الذين يمسه اجراء التقليل لسبب اقتصادي<sup>1</sup> وقد اعتبر المشرع الجزائري ان كل من شرط السن والمدة القانونية التي يكون قد عملها العامل من الشروط الاساسية للاحاله على التقاعد العادي، فلا يمكن للعامل ان يطلب الاحالة على التقاعد ولا يمكن لصاحب العمل اجباره على ذلك ، والا نعتبره حكم بالفصل التعسفي الذي يمنح للعامل الحق في التعويض عنه كما هو منصوص في النظم المعمول بها

### الفرع الثاني: انتهاء مدة العمل

تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية وبدون اجراءات او تعويضات من اي طرف في حالة انتهاء الاجل المحدد لها او انتهاء العمل الذي ابرمت من اجله، وينصب عقد العمل محدد المدة على انجاز اعمال ذات طبيعة مؤقتة او موسمية وهي الاعمال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها وبالتالي ينتهي عقد العمل ولا يرتب اي التزام على عاتق طرفيه، الا فيما يتعلق بامكانية الاعلام بنية عدم تجديد العقد من قبل احدهما ، ويمكن ان يفسر السكوت في هذه الحالة او الاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد او تمديده، هنا يتجدد العقد بنفس مدة العقد الاول، وتنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد، ويتعين على صاحب العمل اخبار العامل رغبته في تجديدها، واذا وقع انهاؤها قبل حلول الاجل تعين الالتزام ببعض الاجراءات التي اقرها القانون كتوجيه اخطار مسبق للطرف الآخر

<sup>1</sup> المادة 12 قانون 11/90 والتي حددت شروط ابرام عقد العمل محدد المدة والحالات التي يمكن ابرام هذا النوع .

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

في حالة الاستقالة او حالة تسريح العامل دون خطأ، الى جانب ذلك التزام المستخدم في حالة الاخيرة بمنح العامل منحة التسريح اذا كان منصوص عليها في النظام الداخلي اما اذا كانت المؤسسة لاتملك نظام داخلي فيرجع الى بنود العقد .

اذا قضت المحكمة باعادة ادماج العامل في منصب عمله، فانه حسب اجتهاد المحكمة العليا يجب على القاضي ان يحكم بذلك المدة المتبقية في العقد فقط وليس لمدة غير محددة، الا اذا ثبت ان العقد محدد المدة ابرم مخالفة لشروط المذكورة في نص للمادة 12 من قانون 11/09 \* يمكن ابرام عقد عمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل اوالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة ادناه:<sup>1</sup>

-عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير محددة

-عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ،ويجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه ، عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع ، عندما يبرر ذلك تزايد العمل او اسباب موسمية ،عندما يتعلق الامر بنشاطات او اشغال ذات مدة محددة او مؤقتة بحكم طبيعتها \* .

ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات ،مدة علاقة العمل واسباب المدة المقررة ان القانون 11/90 في مادته 86 يجعل حدا للعلاقة بانتهاء مدة العقد المحدد المدة لا يمنح اي حق مكتسب في تجديدها ،وبالتالي يصبح بدون جدوى التمسك بمسالة تعيين الطرف الذي رفض التجديد ، وان توالي عقود محدودة المدة لا يجعل من علاقة غير محددة المدة ولما ثبت - في قضية الحال - ان العامل لم يدفع امام قضاة الموضوع بانه وظيف على سبيل التجربة فان تعدد عقود العمل المحدودة المدة ولو فاق مجموع مدتها 10 اشهر فان ذلك لا يمنح في حد ذاته

<sup>1</sup> حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الاول ،دار الخطاب 2010 ،ص 35.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

اي حق مكتسب في تجديد العلاقة ، مما يجعل الطعن من هذا القبيل غير مؤسس ويتعين رفضه<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: البطلان او الالغاء القانوني :

ينتج عن اخلال بنود العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط صحة تحت طائلة البطلان وابرز مثال على ذلك هو عدم توافر السن القانونية في العامل فهنا يكون البطلان مطلقا مع بقاء اثار العقد فيما يترتب عنه لصالح القاصر وعلى العموم ينتج البطلان عن تخلف او عدم صحته، كانه عدم حرية الرضا والسبب غير المشروع غير ان الطابع الخاص لهذا العقد يستبعد الاثر الرجعي لبطلان المطلق لبعض الحالات كالاجر، اذ لا يمكن ان يؤدي البطلان الى حرمان العامل من تقاضي اجره عن فترة العمل المنجزة وذلك للاستمرار وتتابع تنفيذ عقد العمل<sup>2</sup>

وهو ما اكدته الفقرة الثانية من نص المادة 135 من قانون 11/90 ، كما ان البطلان لا يحرم العامل من الامتيازات المقررة باحكام القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية ، وقد ذهبت المحكمة العليا الي قول : >انه لا يمكن انهاء علاقة العمل بسبب بطلان العقد الا من تاريخ صدور الحكم ببطلانه <<sup>3</sup> ووفقا للاحكام العامة للقانون المدني تكون علاقة العمل باطلة اذا كانت غير مطابقة للتشريع العمل المعمول به كمخالفة الاحكام المتعلقة بشرط التشغيل -مدة العمل -عمل النساء- تشغيل الاجانب والقصر فمثلا في حالة تشغيل الاجنبي بدون ترخيص اداري تكون علاقة العمل باطلة لانها متولدة عن عقد باطل<sup>4</sup>

<sup>1</sup> حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية جزء الاول ،دار خطاب 2010 .

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ،دار الريحانة للكتابة طبعة 2 .

<sup>3</sup> المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية قرار رقم 49266 الصادر في 02 نوفمبر 1967 المنشور بالمجلة القضائية 1996 العدد 4.

<sup>4</sup> امال بن رجال ،المرجع السابق.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

بالإضافة الى ذلك اذا انعدم احد الشروط لصحة العقد او يختلف ركن من اركانه الجوهرية كالرضا المحل والسبب يترتب عليه البطلان ،اما في عقد العمل فكل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة وبالتالي يترتب عليها الانهاء .

### المطلب الثاني : الاستقالة شروطها واثار ممارسة الحق فيها .

ان الاستقالة من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والاحكام القضائية والاراء الفقهية المعاصرة انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذي العلاقة بحيث يمكن للعامل كلما رأى ان ذلك اصلح له ان يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد،وهي بهذا الشكل طريقة قانونية لانهاء علاقة العمل .

### الفرع الاول :تعريف الاستقالة .

الاستقالة هي رغبة العامل في انهاء علاقة العمل ،وهي حق معترف به للعامل في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما في ذلك التشريع الجزائري .

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة ،بل اكتفى باعتبارها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل<sup>1</sup>،وفي غياب التعريف القانوني عرف بعض الفقه الاستقالة على انها: <الفعل الذي يترك فيه العامل المشروع طوعا وبمبادرة خاصة><sup>2</sup> ،بينما عرفها جانب اخر على انها: <تصرف قانوني بالارادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد او نهاية لعقد العمل<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 66 من قانون 11/90 السالف الذكر \* .. تنتهي علاقة العمل .... الاستقالة \*.

<sup>2</sup> جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل الجزائري ،علاقات العمل الفردية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .1984.

<sup>3</sup> Antoine Mazeaud'droit du travail, Montchrestrien.E.j.A 31 Rue Falguière.paris cedex 15 -1998 .D'editeur 1431 p 332

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

ان حق العامل في ابداء رغبته في الاستقالة من النظام العام ، لا يمكن لصاحب العمل المساس به او الاعتراض عنه لافي احكام عقد العمل ولا في الاتفاقيات الجماعية ، كما لايجوز للعامل التنازل عن هذا الحق، واي تنازل عنه يقع باطلا بطلانا مطلق<sup>1</sup> لكن اذا كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فهل يمكن لهذا الاخير ممارسة هذا الحق بصفة مطلقة ؟ ام هناك قيود تحد منه؟

### الفرع الثاني: شروط ممارسة الحق في الاستقالة :

الاستقالة كتصرف قانوني تفرض وجود ارادة العامل تستهدف اثر قانوني يتمثل في انهاء علاقة العمل لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا، بل قيده المشرع

بشرطين شكليين هما : شرط الارادة والتعبير الصريح عنها ثم شرط الاشعار المسبق

ولم يتعرض القانون 11/90 لاي شرط موضوعي<sup>2</sup>

### اولا: شرط الارادة الحرة والتعبير الصريح عنها :

ان الارادة امر نفسي، فهي لا تتحقق الا اذا كان لها مظهر خارجي تتمثل في التعبير عنها صراحة بالكتابة، التي تعتبر شرطا جوهريا من الشروط الشكلية لصحة الاستقالة ، يترتب على تخلف هذا الشرط بطلانها<sup>3</sup>

تعد الكتابة قيما شكليا لاثبات الاستقالة، حتى لا ينتسب العامل استقالة غير حقيقية وجدية<sup>4</sup> وعليه اذا رغب العامل في انهاء علاقة العمل بارادته المنفردة عليه ان يوجه رسالة مكتوبة

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، طبعة 2003.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر مقال منشور بعنوان الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل، مخبر قانون العمل والتشغيل، العدد 4 سنة 2017.

<sup>3</sup> المادة 68 من قانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>4</sup> جلال مصطفى قريشي، المرجع السابق، ص313.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

مضمونة مع الاشعار بالاستلام الى المستخدم ،وان الكتابة تبني مامدى جدية ارادة المنفردة عليه ان يوجه رسالة مكتوبة مضمونة مع الاشعار بالاستلام الى المستخدم،وان الكتابة تبين ما مدى جدية ارادة العامل ، في اتخاذ هذا القرار والغرض من اشتراط تقديم الاستقالة بموجب رسالة مضمونة اي مأكدة الوصول مع ما يشعر باستلامها من قبل صاحب العمل كتوقيعه على وصل استلام بريدي او تاشيرة رسالة الاستقالة في مكتبه لهو دليل قاطع على ان قراره كان جديا، وقد اتخذ بعد روية وتبصر وتفكير وليس بمجرد تعبير عن انفعال نفسي عابر يندم عليه العامل بعد هدوئه او رجوعه او تفكيره السليم<sup>1</sup>

### ثانيا : شرط احترام مهلة الاشعار المسبق:

من اهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة وجوب منح العامل صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ اعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، والغرض من هذا الشرط هو تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة، التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل تحسبا لاي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله.

ولقد كرس المشرع الجزائري هذا الشرط في المادة 68 من قانون 11/90\* ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفق الشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية\*، ويتضح من خلال نص المادة المشر الجزائري ترك حرية تقدير وتحديد مدة الاشعار المسبق لاطراف علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي

وهو ما ذهب اليه المشرع الفرنسي ايضا وبالرجوع الي الاتفاقية الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، نجد ان هذه المهلة تختلف من مؤسسة الى اخرى، وعلى العموم تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى تأهيل العامل ومنصب عمله مرتفعا ضمن السلم المهني، وتكون هذه المهلة اقصر كلما كان مستوى العامل منخفضاً. وحدثت اغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل

<sup>1</sup> احمية سليمان ، المرجع السابق ص 336 و 337.



## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

المدة مابين 6 اشهر على النحو التالي : شهر واحد لعمال التنفيذ، شهرين لعمال التاهيل لو التحكيم، 3 اشهر لعمال الاطارات، و6 اشهر لعمال الاطارات العليا .

ينما احيالنا بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة عند تحديد فترة الاشعار المسبق لمختلف الاصناف المهنية الى فترة التجربة ،بينما يرى جانب من الفقه انه يمكن للعامل المستقيل مغادرة منصب عمله مباشرة بعد تقديم الاستقالة مادام ان مهلة الاشعار المسبق غير محددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

كما انه لا يجوز للقاضي الحل محل طرفي علاقة العمل وذلك بتحديد فترة التجربة عند سكوت المستخدم<sup>1</sup> وهو ما اقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا<sup>2</sup>.

خلاصة القول لم يعد المشرع الجزائري يتدخل في تنظيم علاقة العمل ،وخاصة تحديد مهلة الاشعار المسبق كما كان عليه في القوانين السابقة الملغاة ،ويرجع ذلك الى التوجه الاقتصادي الجديد الذي كرسه دستور 1989 المعدل و المنتم بدستور 1996.

### الفرع الثالث: آثار ممارسة الحق في الاستقالة

من اثار ممارسة الاستقالة التي يترتب على نفاذها تتمثل في حقه من تمكين العامل من شهادة العمل تثبت مساره المهني لدى الهيئة المستخدمة،بالاضافة الى الحقوق المالية المتمثلة في حصوله على الاجر وملحقاته ،وحقه في التامينات الاجتماعية خلال فترة محددة ،كما ان للاستقالة اثار سلبية على السكن المهني

<sup>2</sup> المادة 118 من الاتفاقية الجماعية SONALGAZ والمادة 117 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان

الاجتماعي والمادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTA.

أولاً: التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من الاجرة وشهادة العمل:

اثبت الواقع والنزاعات المطروحة امام الجهات القضائية المختصة ان اكثر من العمال الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئات المستخدمة لاي سبب من الاسباب بما فيها الاستقالة يرفضون تمكين العامل المستقيل من اجر المتأخر وكذا منح التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، ولم يتطرق المشرع الجزائري الى هذه المسألة ولم يلزم صاحب العمل بتنفيذ التزامه تاركا الموضوع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني ،بالاضافة الى الاجر المتأخر على صاحب العمل ان يمكن العامل المستقيل من حقه في مقابل العطلة السنوية خلال السنة التي سبقت الاستقالة ان لم يكن قد تقضاها<sup>1</sup>

، وكذا جميع المنح والتعويضات المرتبطة بالمنصب خلال تلك الفترة ،ونشير هنا انه كثيرا ما يشارك العامل المستقيل في تحقيق ارباح للمؤسسة ومع ذلك فان صاحب العمل يحرمه من حقه في منحة المردود، وغيرها من المنح والتعويضات التي على عاتقه ومن الاثار المالية للاستقالة توقيف اجر العامل المستقيل فهو امر<sup>2</sup>، منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف (الارتباط الشرطي الاجر والعمل )

في الاجر مادام انه لم يقدم عملا خلال هذه المدة وهذا المبدأ يجد سنده في التشريع الجزائري وحتى في الشريعة الاسلامية التي تعد مصدرا احتياطيا من مصادر القانون الجزائري، وفي هذا الاطار ربط الرسول صلى الله عليه وسلم في قوله :\*اعطوا الاجير حقه قبل ان يجف عرقه \*

كما ان الاستقالة تعتبر سببا من اسباب توقيف الامتيازات المالية الاخرى امثلة ذلك المنح الخاصة التي يقدمها المستخدم في بعض المناسبات، غالبا ماتكون عبارة عن مبالغ نقدية او عينية،كتلك المقدمة في المناسبات الدينية كمنحة اضحية العيد، او التي تقدم نتيجة مناسبات

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 544780 مؤرخ في 2010/01/07 مجلة قضائية رقم 1 لسنة 2010

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر المرجع السابق.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

وطنية مثل عيد العمال ..... تحرمه من الترقية لان هذه الاخيرة مرتبطة هي الاخرى ارتباطا وثيقا بشرط العمل<sup>1</sup>.

**ثانيا: التزام صاحب العمل تمكين العامل المستقيل من شهادة العمل :**

يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل لاي سبب كان بما في ذلك الاستقالة تسليم شهادة العمل تبين تاريخ تشغيله وتاريخ انتهاء علاقة العمل ،وكذا المناصب التي شغلها والفترات المناسبة لها.

حدد المشرع الجزائري البيانات الواجب ذكرها في شهادة العمل والمتمثلة في تاريخ التحاق العامل بالهيئة المستخدمة،تاريخ مغادرته لها ،المناصب التي شغلها ،غير انه يمكن لصاحب العمل ان يضمن شهادة العمل بيانات اخرى منها رقم التسجيل في صندوق الوطني للضمان الاجتماعي<sup>2</sup> بالاضافة الى ذلك يجب ذكر اسم العام وصاحب العمل مع التوقيع على الشهادة من قبل صاحب العمل لكون القواعد العامة تقتضي ذلك ،حيث تعتبر شهادة العمل وسيلة اثبات قيام علاقة الع بين صاحب العمل وان عبء اثبات تسليمها يقع على صاحب العمل لكونه هو من يقع عليه الالتزام بالتسليم،وذلك من خلال اثبات توقيع العامل على استلام الشهادة في سجل خاص بذلك وهذا ما تؤكد المادة 67 من قانون 11/90 المعدل والمتمم

اما في حالة امتناع صاحب العمل تسليم شهادة العمل المستقيل يمكن لهذا الاخير ان يرفع دعوى امام القسم الاجتماعي المختص اقليميا بعد استنفاد اجراءات التسوية الودية للنزاع المنصوص عليها في قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يلتبس من خلالها التزام صاحب العمل تسليمه شهادة العمل ،والجدير بالذكر ان الحكم الصادر بالزام

<sup>1</sup> احمية سليمان،المرجع السابق ص247

<sup>2</sup> المادة 72 من قانون 12/78 الملغى بقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

صاحب العمل بتسليم الشهادة يكون ابتدائيا ونهائيا غير قابل للاستئناف بل للطعن بالنقض امام المحكمة العليا<sup>1</sup>

كما ان المشرع الجزائري رتب على صاحب العمل دفع اجرا للعامل دون ان يسلمه قسيمة الاجر المطابقة للاجر المقبوض او اغفل عنصرا او عدة عناصر يتكون منها الاجر المقبوض عقوبة جزائية المادة 148 من قانون 11/90 السالف الذكر ، غير انه لم يترتب اي جزاء مدني ولا جزائي على مخالفة صاحب العمل تسليم شهادة

شهادة العمل وعلى خلاف ذلك نص المشرع المغربي صراحة على التزام صاحب العمل بالتعويض في حالة عدم تسليم خلال 8 ايام من انتهاء مدة العمل ،لكون رفض او التأخر في التسليم يلحق ضررا بالعامل ،وعليه نرى المشرع الجزائري حدا حدوا المشرع المغربي في الزام صاحب العمل بالتعويض في حالة امتناعه عن تسليم شهادة العمل.

### ثالثا: اثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية :

نقصد باثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية اثارها في مجال الضمان الاجتماعي اي التامينات الاجتماعية ،واثارها على السكن الوظيفي الذي استفاد منه العامل خلال تادية عمله

### أ- اثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي:

مما لاشك فيه ان العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤداة قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترة عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويمكن اثباتها بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل وفي هذا الاطار يبقى العامل مستقيدا من الخدمات العينية لهيئة الضمان الاجتماعي ،مدة سنة كاملة ،تشمل هذه الخدمات الاداءات

<sup>1</sup> المادة 67 من قانون 11/90.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

العينية للتأمين على المرض ،مصاريف العلاج والجراحة والادوية ،الاقامة في المستشفى ،علاج الاسنان واستخلافها والنظارات الطبية والمعالجات بالمياه المعدنية<sup>1</sup>

### ب- اثار الاستقالة على السكن المهني :

كثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى امام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الاجير من السكن المهني،بعد تقديم استقالته،الاصل ان النزاع القائم بين العامل المستقيل او ورثته حول اخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الامور المستعجلة نظرا لتوافر عناصر الاستعجال في النزاع ،غير اننا نلاحظ من الناحية العملية ان مثل هذه النزاعات ترفع انام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة ثم يستأنف فيه امام المجلس القضائي ،ويتم الطعن امام المحكمة العليا بالغرفة الاجتماعية ،وفي هذا الصدد ذهبت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها الصادر رقم 622133 المؤرخ في 02-06-2011 بانه لا يحق البقاء في السكن المهني اذا كانت علاقة العمل قد انتهت بين العامل والمستخدم لاي سبب من الاسباب ،كما انه لا يمكن لمورث العامل المتوفي الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن لوجود علاقة بينه وبين المستخدم<sup>2</sup> وهو الاستقراء الذي كرسته المحكمة العليا قبل صدور القانون رقم 11/90 اذ قضت رفض الطعن الذي تقدم به العامل ضد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لظي مجلس وهران المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة وهران بتاريخ 14/10/1980 القاضي بطرد العامل المستقيل من السكن المهني نتيجة انتهاء علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ناصر خنفاوي،تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ط1992 ص95و96.

<sup>2</sup> الملف رقم 42005،قرار مؤرخ في 2مارس 1987،المجلة القضائية ،عدد 4سنة 1990ص136.

<sup>3</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا،قرار رقم 622133 المؤرخ في 2جوان 2011،مجلة عدد2لسنة 2011 ،ص206.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

لقرار الغرفة الاجتماعية رقم 101073<sup>1</sup> حيث يعاب على مجلس قضاء البلدية كونه اكد بان الفصل كان تعسفيا .

\*التراجع عن الاستقالة :ذهبت المحكمة العليا<sup>2</sup> في ملف رقم 571250 بتاريخ  
2010/04/08

المبدا لا يعتد بالتراجع عن الاستقالة الا اذا وافق المستخدم عليه

حيث طعنت بالنقض الشركة المصرية الجزائرية للتجارة والتصنيع ممثلة في شخص ممثلها الشرعي في الحكم الصادر عن محكمة بئر مراد رايس بتاريخ 2008/03/16 القاضي بالزام المدعي عليها باعادة ادراج المدعي الى منصب عمله الاصلي وتعويض بمبلغ 150.0000.0 دج عن التسريح

حيث ان المطعون ضده لم يقدم مذكرة الرد على عريضة الطعن المرسلة اليه بواسطة خطاب موسي عليه تحت رقم 005549 بتاريخ 2009/04/11 .

حيث ان النيابة العامة تلتزم رفض الطعن وحيث ان المصاريف القضائية قد دفعت  
وعليه فان المحكمة العليا :

في الشكل : حيث ان الطعن الحالي جاء مستوفيا اركانه الشكلية لوقوعه ضمن الاجال ووفق الاجراءات مما يعده من هذا القبيل صحيحا.

في الموضوع: حيث تدعيما لظعنها اودعت الطاعنة مذكرة ضمنيتها وجهين له

<sup>1</sup> الغرفة الاجتماعية لدى مجلس وهران، القسم الاجتماعي، لمحكمة وهران بتاريخ 1980/10/14 الملف رقم 42005 قرار مؤرخ في 2مارس 1987 المجلة القضائية عدد 4 لسنة 1990، ص136.

<sup>2</sup> الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا، ملف رقم 571250 بتاريخ 2010/04/08 مجلة المحكمة العليا العدد الاول 2010 التعسفي .

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

الوجه الاول : ماخوذ من انعدام الاساس القانوني

الوجه الثاني : ماخوذ من القصور في الاسباب

عن الوجهين معا لتكرارهما .

بدعوى ان قاضي الدرجة الاولى اعتبر ان الاستقالة لا يكون لها اي اثر قانوني بعد التراجع عنها في حين انها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بانعفاء علاقة العمل بالارادة المنفردة للعامل وهي ملزمة له بمجرد تبليغها للهيئة المستخدمة ولا تاثير للتراجع عنها ، كما انه ليجوز اي نص قانوني يحدد اجل الرد مع العلم ان المؤسسة في دعوى الحال ردت على طلب الاستقالة خلال فترة الاخطار التي حددها المطعون ضده في رسالته المتضمنة الاستقالة قبل تاريخ 2008/05/30 والتي ارجع اسبابها الى اغراض شخصية لضرورة ملحة وعدم قدرته على اداء مهام مسؤوليته .

حيث يبين فعلا من الحكم المطعون فيه انه لتاسس على ان الاستقالة حق للعامل مادام انه سحبها قبل الموافقة عليها ، وانهاء مهام العامل قبل سحبها وبعد التراجع عن استعمال هذا الحق ، فان طلب الاستقالة ليس له اي اثر قانوني بعد التراجع عنها ، ولا سيما ان المؤسسة استلمت التراجع واشرت عليه ، ونتيجة لذلك اعتبرت المحكمة ان انتهاء علاقة العمل تحت غطاء تقديم الاستقالة هو خرق للقانون وتسريح تعسفي ، في حين ان من الثابت قانونا ان الاستقالة هي حالة من حالات انتهاء علاقة العمل وتعتبر ناتجة عن ارادة واضحة لالابس فيها من طرف العامل وان التراجع عنها لايعتد به ويبقى دون اثر ، ولايلزم المستخدم الا اذا وافق عليه.

ومادام ان المطعون ضده في دعوى الحال قد طلب الاستقالة صراحة ، دون اي لبس ، عن طواعية ودراية وحدد تاريخ انتهاء العلاقة الذي وافقت عليها الهيئة المستخدمة ، فلا يمكن تكيفها باي حال من الاحوال كتسريح تعسفي ، ولما قضى الحكم بخلاف ذلك فانه خالف القانون وعرض ما قضى به للنقض والابطال ، حيث ان المصاريف يتحملها من خسر دعواه .

فلهذه الاسباب : قررت المحكمة العليا :

قبول الطعن شكلا وتاسيسه موضوعا، وإبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن المحكمة بئر مراد رايس بتاريخ 2008/03/16، وإحالة القضية والاطراف امام نفس المحكمة التي اصدرته مشكلة من هيئة اخرى للفصل فيها طبقا للقانون .

**المبحث الثاني: انتهاء علاقة العمل لاسباب لا إرادية .**

نظرا لكون علاقة العمل او مسار علاقة العمل تعترضه بعض المؤثرات التي قد تؤدي الى انتهاءه ،فانه لا يخفى ان هذا الانهاء يرجع لاسباب لا ارادية تكمن في العجز عن العمل، الوفاة ،انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة بالاضافة الى الفسخ والقوة القاهرة.

**المطلب الاول: انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ .**

تنتهي علاقة العمل لاستحالة التنفيذ بمعنى فقد احد اطراف هذه العلاقة ويكون عن طريق العجز الكلي عن العمل او الوفاة او انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة .

**الفرع الاول: العجز الكلي عن العمل .**

ان اصابة العامل بعجز كامل عن العمل بعجز كامل عن العمل يجعل من مبرر استمرار العلاقة قد زال بزوال موضوع العقد ،ومن ثم قد يصاب العامل سواء سبب حادث او مرض مهني او لسبب خارجي يجعل من استحالة التنفيذ قائمة ،حيث وضعت قوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات اجراءات تحمي العامل بشرط اثبات العجز ونسبته طبقا للقانون ساري المفعول كقانون 11-83 و قانون 12-83 قانون 13-83<sup>1</sup> وسببه من طرف خبير قضائي و عرض الملف على لجنة مختصة على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي .

ان حماية العامل الذي اصبح عاجزا عن العمل هو حق يكفله له الدستور بموجب المادة 59 منه التي تنص على : \*ظروف معيشة المواطنين الذين بلغوا من العمل والذين لا يستطيعون القيام به والذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة \* فالمشعر الجزائري اعتبر العجز الكلي عن

<sup>1</sup> المادة 32 من قانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 جويلية 1983 الجريدة الرسمية .العدد 28 .



## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

العمل سبب من اسباب انهاء علاقة العمل ،كما نص عليه قانون 11/90 في المادة 66 فقرة 5<sup>1</sup>

اما فيما يخص العجز لاسباب مهنية واتي يصب اثباتها من طرف المستخدم ،فان ذلك يرجع سواء لصاحب العمل بحكم الاختصاص او السلطة التقديرية للقاضي ،وذلك عندما يدعي المستخدم نقص مهارة وعدم الكفاءة في التنفيذ.فان الظرف الطارئ والقوة القاهرة تعد من الاسباب الحقيقية لانهاء علاقة العمل ويكون الاثبات بشهادة طبية .

حيث ذهبت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في ملف رقم 633215 بتاريخ 2010/02/04 لما يلي:<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الوفاة

كثيرا من الاسباب القانونية التي تؤدي الى انهاء علاقة العمل لان شخصية العامل محل استثمار في العقد،ولا يترتب على الوفاة الطبيعية اي التزام على عاتق رب العمل،الا فيما يتعلق بمنحة الوفاة حسب احكام قوانين الضمان الاجتماعي.

والمقصود هنا وفاة العامل وليس وفاة صاحب العمل،وهو ماتتص عليه صراحة المادة 74 من قانون علاقات العمل 11/90 على: \* اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعامل \* .

اما في حالة مراعاة صاحب العمل يترتب عليها بالاساس انتهاء علاقة العمل حيث تنتقل الالتزامات الى الورثة او من يحل محله الا اذا استحال استمرار لاسباب موضوعية او تقنية او قانونية ،وهذا وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 66 الفقرة 7 من بانون 11/90 السابق ذكره ،وفي هذه الحالة تطبق الاحكام الخاصة لانهاء النشاط القانوني للمؤسسة .

<sup>1</sup> المادة 66 من قانون 11/90 السالف الذكر .

<sup>2</sup> المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ،ملف رقم 633215 قرار بتاريخ 2010/02/04 ،مجلة المحكمة العليا ،العدد الاول 2010.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

كما يمكن ان يكون وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، وبالتالي لا يترتب عليها اي التزام في ذمة صاحب العمل، الا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، وكذلك فما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 و 51 من قانون التامينات الاجتماعية<sup>1</sup>

اما اذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل او مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والامراض المهنية، ففي هذه الحالة يختلف الامر عن الحالة السابقة حيث تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في معاش او ريع الوفاة سارية ومستمرة لصالح ذوي حقوق العامل المتوفي<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة.

وهي حالات وقعت كثيرا بسبب الوضع الاقتصادي الذي عرفته البلاد، ففي هذه الحالة يزول محل العقد من جراء الديون المتركمة للمؤسسة التي تعجز عن تسديدها حيث يزول محل العقد وتنتهي علاقة العمل القائمة بسبب تعرض المؤسسة الى الافلاس وانتهاء النشاط القانوني لها .

اما في حالة تغيير صاحب العمل فقط، فان عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل القديم تبقى قائمة، لان محل العقد مازال موجودا، وتستمر علاقة العمل لاستمرار النشاط القانوني للمؤسسة. وهذا ما ذهبت اليه الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا قرار رقم 53476 بتاريخ 2009/12/03 قضية (ع،م) ضد (ل،س)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المواد 47 و 51 من قانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 الجريدة الرسمية، العدد 28.

<sup>2</sup> احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ط 2001، ص 339 .

<sup>3</sup> الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا قرار رقم 534176 بتاريخ 2009/12/03 مجلة المحكمة العليا، العدد الاول 2011.

**المطلب الثاني: حالات الانتهاء غير واردة في المادة 66 من قانون 11/90**

اضافة الى الحالات السابقة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون 11/90 فان الفقه اشار الى حالات اخرى يمكن ان تستنتج من خلال احكام قانون العمل او من المبادئ العامة في القانون المدني وهي :

**الفرع الاول: الفسخ الاتفاقي :**

استنادا للقواعد العامة في العقود الملزمة لجانبين، يمكن لاحد طرفي عقد العمل المبادرة بفسخ العقد والتحرر من الالتزامات مع ضرورة احترام جميع الاجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي، كالاعلان المسبق في الرغبة في الفسخ الاتفاقي للرقابية القضائية اللاحقة، وبذلك يتحمل الطرف المبادر للفسخ المسؤولية لاثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ<sup>1</sup>

ويلتزم بالمبادرة بالفسخ من جانب صاحب العمل، اتباع الاجراءات ذاتها المعمول بها في الاستقالة، كما سبق بيانها، اما اذا كانت المبادرة لاسباب خاصة بالعمل كتنقل العامل من منصبه لمنصب اخر بسبب عدم الكفاءة، فيلتزم رب العمل بالاجراءات المقررة بالفسخ دون خطأ العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، وان لم يقبل العامل التصرف المنفرد الصادر عن رب العمل، فبامكانه مغادرة منصب عمله قبل انتهاء مدة الاخطار المسبق دون خطأ منه .

**الفرع الثاني : التخلي عن العمل :**

لم ينظر المشرع الجزائري في هذه الحالة ولكنه نص فقط عليها بموجب المادة 70 من قانون 11/90 على بعض المسائل من شأنها التقليل من التسريحات كالاشارة الى التقاعد وعلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص117.

## الفصل الاول: الطرق العادية لإنهاء علاقة عمل

كوسيلة لجا اليها المستخدم، فابرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الاجراء وشروط الاستفاده من منحة التعويض.

فان تحليل هذا النوع من انتهاء علاقة العمل يبين انه لا يؤدي مهناه الحقيقي ذلك ان تسميته توحى بالاستقالة، بينما الامر غير ذلك لان انتهاء عقد العمل يقع باتفاق طرفيه حول محتوى الالتزامات التي تقع عليها بفعل هذا الانتهاء وبالتالي يمكن القول بان هذا النوع من حالات انتهاء علاقة العمل هي حالة انتهاء اتفاقية لاتفاوضية، كما لا يعتبر التخلي عن العمل من طرف العامل كاسلوب قانوني لانتهاء علاقة العمل، بل يعني فقط حالة فسخ الذي يتم على اثره مبادرة من طرف صاحب العمل، ويقوم هذا الاخير بعد ذلك بايداع قبوله على انه ينقض عمله، اما الاسلوب القانوني الذي يؤسس عليه التخلي عن العمل من طرف العامل لانتهاء علاقة العمل، فانه يتمثل في في اتفاق الطرفين الذي بموجبه يتفق طرفا العقد على فسخه، وحسب هذا المفهوم يعتبر هذا النوع من انتهاء علاقة العمل يتقاضى العامل تعويضا من طرف صاحب العمل، فاللجوء من طرف المؤسسات الا ان اسلوب الاستقالة او التسريح التفاوضي في الواقع يعتبر اجراء غير لائق قانونا في كلتا الحالتين مادام ان اسلوب اتفاق الطرفين يكفي في حد ذاته لانتهاء اوفسخ عقد العمل، وذلك طبقا للمادة 106 من قانون المدني التي تنص على ان: \* العقد شريعة المتعاقدين فلايجوز نقضه ولا تعديله الا بارادة الطرفين او الاسباب الي يقرها القانون \* <sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 106 من القانون المدني، امر رقم 58/75 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل1975/09/26 معدل

ومتتم .

الفرع الثالث: القوة القاهرة

تعتبر من حالات استحالة التنفيذ فاذا توفرت ينتهي العقد دون القاء المسؤولية على اي طرف كان في قانون العمل و تطبيقا لهذه القاعدة ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء الى اي اجراء و دون التعويض ، وذلك سواء كان فعل قطع علاقة العمل بسبب المستخدم او بسبب العامل لكن نادرا ما يعمل بالقوة القاهرة .

فالقوة القاهرة تجد لها تطبيقا في هذا المجال علاقات العمل الا انه يكون لها مفهوم خاص يختلف عن القانون المدني في المادتين 127 و 2/138 ، حيث ان المفهوم يحدده الاجتهاد القضائي في ضوء غياب التنظيم القانوني لحالات القوة القاهرة في مجال قانون قانون العمل، فعقد العمل ينتهي بسبب القوة القاهرة دون اللجوء الي اي اجراء ودون تعويض وذلك سواء كان فعل 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 الاتفاقيات الجماعية ينص على منح اعدار مسبق وتعويض عن التسريح في حالة انتهاء علاقة العمل مهما كان السبب غي انتهاء العمل ، غير انها اعتبرت من حالات القوة القاهرة الوفاة وحبس العامل العامل والحريق الذي تكون له اثار تتسبب في استحالة استمرار العمل بصفة مطلقة نهائية اما الكوارث فقليل ما تاخذ بعين الاعتبار لقيام القوة القاهرة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 337.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

### الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة العمل

تنشأ علاقة العمل التزامات متبادلة على عاتق طرفي علاقة العمل، ومن ضمن ماتولده السلطة التي يتمتع بيدها المستخدم او صاحب العمل، الى ان هذه السلطة قد تتجاوز في بعض الاحيان الاجراذات القانونية والاتفاقيات الجماعية وبهذا سوف نتناول من خلال هذا الفصل محثين : انتهاء علاقة العمل لاسباب المتابعة التأديبية والقضائية والاسباب الاقتصادية .

### المبحث الاول: انتهاء علاقة لاسباب المتابعة التأديبية والقضائية :

يتضمن التسريح التأديبي والتسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية،بالاضافة الى التسريح التعسفي. الا ان هذه الاسباب لا تشمل كافة العمال،اذ انه نص لها القانون احكام واجراءات خاصة وذلك قصد حقوق العمال من جهة ومن جهة اخرى حقوق ومصالح صاحب العمل .

### المطلب الاول : التسريح التأديبي

هو من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، اذ يعترف لصاحب العمل بحق ايقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب لخطا الجسيم اثناء تأديبية لعمله اوبمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحه ،ضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة وهو الذي يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام العام والاداب العامة فيستحق العقوبة .

### الفرع الاول:تعريف التسريح التأديبي

رغم ان تحديد تعريف واضح ودقيق للتسريح التأديبي له اهمية وخاصة وملحة لما لذلك تاثير مباشر على العامل من حيث تحقيق استقراره الوظيفي وامنه وحمائته من اي تعسف محتمل من صاحب العمل عند ممارسته لحقه في انتهاء علاقة العمل،ينتج عنه ضرر للعامل فان

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

المشرع الجزائري لم يعطي لنا تعريفا محدد لهذا الاجراء القانوني وانما اكتفى بذكر السبب المؤدي اليه اي الخطا الجسيم المرتكب من العامل اثناء او بمناسبة العمل<sup>1</sup> لقد نصت المادة 66 من قانون 11/90 على الحالات التي تنتهي بها علاقات العمل ومن ضمنها العزل, غير انه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون<sup>2</sup> وعلى عكس قانون 06/82 فان قانون 11/90 اشار الى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي الذي يقع عند ارتكاب العامل الخطا الجسيم<sup>3</sup>

اذا التسريح التأديبي هو العمل الانفرادي الذي بموجبه يبدي صاحب العمل ارادته لانتهاء علاقة العمل ومن ثم فان للتسريح الطابع الانفرادي الذي يكون بمبادرة صاحب العمل ولا تتوقف صحته على قبول العامل, وبموجبه تمنح للمستخدم سلطة توقيع عقوبات تأديبية تختلف حسب اختلاف خطا العامل الذي تسبب في خرق نظام للمؤسسة لانه مسؤول عن حسن سيرها.

وكذلك هو اجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بارادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ معين جسيم بعد مراعاة الاجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن, هدفه المحافظة على حسن سير مشروعه وتحقيق استقراره, ويؤدي الى انتهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة ولهذا اذا كنا نعرف انه لا يوجد في القانون تعريف التسريح التأديبي الا ان المشرع في المادة 75 ذكر بعض الاخطاء الجسيمة التي تعرض مرتكبها لعقوبة التسريح وترك السلطة لصاحب العمل في تحديد الاخطاء التأديبية الاخرى, والجزاءات التي تقابلها من خلال وضع نظام داخلي للمؤسسة<sup>4</sup> وبهذا سنحاول تناول

<sup>1</sup> عبد الرحمان حمدي, قانون العمل, الدار الجامعية, سنة 1987, ص 32 .

<sup>2</sup> المادة 66 من قانون 11/90 السالف الذكر .

<sup>3</sup> قانون 29/91 المؤرخ في 21-12-1991, الجريدة الرسمية عدد 68 .

<sup>4</sup> ديب عبد السلام, المرجع السابق, ص 421.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

موضوع التسريح في تبيان مفهوم الخطأ المهني الجسيم ومضمونه مع تحديده، صورته ثم التطرق الى تكييف الخطأ الجسيم حسب المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

### اولا: مفهوم الخطأ الجسيم:

لقد تولى الفقه اعطاء تعريفات للخطأ الجسيم وذلك لعدم وجود تعريف قانوني له في التشريع الجزائري او في القوانين المقاربة فقد عرفه الدكتور احمية سليمان بانه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به ضررا .بمصالح رب العمل او بممتلكاتها، او يخالف احدى التزاماته المهنية او يلحقه خسائر او اضرار اما رب العمل او بالعمال الاخرين مما يجعل استمرار العمال في العمل امر غير مقبول اما لخطورته بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل<sup>1</sup>

كما عرف بانه "ذلك الانحراف الشديد للعمال عن سلوك الرجل العادي و الحريص معتمدا مخرفا اضرار خطيرة جسمية بالمؤسسة و وسائلها ،اما محكمة النقض الفرنسية فقد عرفته بانه: "فعل او مجموعة افعال خطيرة تنتسب الى العامل الاجير والتي من خلالها يقوم بحرق التزاماته الواردة في عقد العمل او في النصوص القانونية او التنظيمية او المعنية والتي تتجمل استمرار العلاقة بين العامل والمهية المستخدمة مستحيلة "، وقد ذهب: المشرع الفرنسي اشتراط توافر السبب الحقيقي والجدي للتسريح من بعد ان كان لرب العمل مطلق الحرية في الانهاء ما عدا قيد التعسف في استعمال الحق ،عندما هو السبب الحقيقي والجي؟

### 1\_ مفهوم السبب الحقيقي

عرفه الاجتهاد الفرنسي بانه: "السبب اليه يعد موجودا وصحيحا وموضعا في نفس الوقت"

<sup>1</sup> حفيظ بلخير ، الأنهاء التعسفي لعلاقة العمل ، دار الحداثة والنشر والتوزيع بيروت 1985 ص 125 .



\*-ان يكون موضعيا:

اي لا يكون صادر عن اهواء رب العمل ، اي يجب ان يستند الى وقائع موجودة ومحددة ويستطيع اثباتها فشجار عامل مثلا مع زميله سيئا موضوعيا ، بينما القول بان سلوك العمل السيئ فهو شيئا غير موضوعيا .

\*-ان يكون موجودا:

هذا الشرط يخضع لرقابة قضاة الموضوع، فمتى ادعى رب العمل عدم قدرة عامل على اقام بعمله دون ان يثبت عدم قدرته تلك بان كاتب النتائج المحققة من طرفه غير موضوعية فانه يمكن اعتبار تسريح العامل تعسيفا لانه خالي من اي سبب ، فالسبب موجود ،مثال:  
فصل ممرضة لعدم قدرتها على ممارسة عملها،فنيجب على رب العمل تقديم الدليل على ان نتائجها غير مرضية ليكون مبررا،غير انه اذا توصل قضاة الموضوع على ان النتائج كانت مرضية اعتبر تسريحها تعسيفا لعدم وجود السبب الحقيقي.

\*-ان يكون صحيحا:

تحققا لهذا الشرط اذا كان السبب الذي ادعاه رب العمل هو فعلا السبب الذي ادى الى التسريح ولا وجود لسوء نية رب العمل تسريح عاملة بفندق بعد ادعائه انها سرقت ماتبقى من صحن الزبائن السبب صحيح هو الشهادة التي ادلتها في قضية طلاقه مع زوجته

2- مفهوم السبب الجدي:

هو ذلك السبب الذي بكتسي درجة معينة من الخطورة مما يؤدي الى الاخلال بعلاقة العمل ومن ثم استحالة استمرارها نظرا للضرر اللاحق بالمؤسسة

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

وهو مفهوم مقدم من وزير العمل الفرنسي بمناسبة الاعمال التحضيرية والمناقشات التي دارت في البرلمان ،ان تحديد مفهوم الخطا الجسيم غير كافي اذ يجب تحديد مضمونه ومدى الخطا الجسيم،وتحديد طبيعته ونوعه وبالرجوع الى محتوى تشريعات العمل المتلاحقة نجد المشرع الجزائري اعتمد على طريقتين غي ذلك

### ثانيا: مضمون ومدى الخطا الجسيم

تصنف الاخطاء المهنية الى درجتين من حيث سياستها،اخطاء بسيطة لاتؤدي الى الفصل من العمل وهي تصنف عادة الى اخطاء من الدرجة الاولى واخرى من الدرجة الثانية واخطاء من الدرجة الثالثة وهي اكبر خطورة حيث يمكن ان تصل عقوبتها الى الفصل في العمل باطار مسبق وتعويض او لدونها،اما فيما يخص تحديد مضمون الخطا الجسيم فتبقى الاراء حوله متضاربة تعود الى عدة اعتبارات ،وفي العموم ومهما اختلفت هذه المعايير فيمكن تعريف الخطا الجسيم بانه. \* ذلك التصرف الذي يقوم به العامل يلحق به اضرار بمصالح العمال او ممتلكاته او يلحق به خسائر للعمال الاخرين،مما يجعل استمرار العمل في عمل اخر غير مقبول اما لخطورته واما سبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل

اما فيما يخص المشرع الجزائري فانه قد اعتمد على طريقتين في تحديد ثورة الخطا الجسيم

الطريقة التنظيمية والطريقة القانونية<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أبراهيم زكي أخنوع , شرح قانون العمل الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1988 , ص49.

أ- الطريقة التنظيمية:

يتم حسبها تحديد انواع و طبيعة الاخطاء العينة عن طريق النظام الداخلي<sup>1</sup> للمؤسسة و الذي يتم اعداده من طرف صاحب العمل والنظام الداخلي له اهمية في مجال التأديبي فهو الذي يحدد نوع الخطا التأديبي وطبيعته اذ يترتب عن عدم وجوده او خرق إجراءاته تسريحا تعسفيا حتى ولو انه قانونيا ، ونجد المشرع احال على النظام الداخلي واعتمد عليه وفي المجال التأديبي في تحديد الاخطاء المهنية ودجة العقوبة المطابقة لها واجراءات التنفيذ الا ان هذه الطريقة كثيرا ماتكون في صالح العمال او على الاقل لا تحقق العدل والانصاف في توازن المصالح المتناقضة للعمال وارياب العمل.

وهذه الطريقة يمكن التعقيب علمها ب:

1- ان المادة 13- من قانون 90-11 احوالتنا على النظام الداخلي والمعروفون وجود دتباين في الانظمة الداخلية في لخطا يعتبر جسيم في نظام داخلي لمؤسسة ولايعتبر كذلك في نظام داخلي لمؤسسة اخر مثل افشاء السر المعني ، وهناك تحقيق العدالة.

2- المادة 73 سألقة الذكر احوالت على الانظمة الداخلية مما يجعلنا نتساءل بالنسبة للمؤسسات التي تشغل اكثر من 20 عاملا.<sup>2</sup>

ب- الطريقة القانونية :

تتمثل في تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الاخطاء المهنية الجسيمة وكذلك الاجراءات المتبعة للعزل بسببها والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف والاثبات وغيرها<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 77 من قانون 11/90 :\*النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما،القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والانضباط .....\*.

<sup>2</sup> الطالبة نادية حسان،النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ،المجلة النقدية والعلوم السياسية ،كلية الحقوق،جامعة تيزي وزو،العدد الاول 2008 ،ص31.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ولقد اعتمد المشرع الجزائري على هذه الطريقة منذ بداية تشريعات العمل في الجزائر وهذا سواء بمقتضى الامر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975 الذي لم ينص فقط على الخطا الجسيم الصادر من صاحب العمل الذي تناولته المادة 36 التي نصت على الخطا الجسيم وحددته ،كما نص على الخطا الصادر من صاحب العمل بعلاقات العمل الفردية لسنة 1982 التي حددت من خلال مادتيها 71 و 72 الفقرة الاخيرة من مجموعة الاخطاء الجسيمة درجة ثلاثة والعقوبات المقررة لهذا الصنف من الاخطاء ،ونظرا لاهمية هذه الطريقة ولما لها من مزايا و ضمانات للعمال فقد تراجع المشرع عن الطريقة التنظيمية التي اعتمدها في قانون 11/90 وذلك بمقتضى

التعديل الذي ادخل على المادة 37 من قانون علاقات العمل واعاظ صياغتها على النحو التالي: \*يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة \*

وبالتالي حصر المشرع كافة الاخطاء المهنية الجسيمة والملاحظ ان هذه الطريقة توفر حماية اكبر للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل وذلك عند تعديله للمادة 73 من قانون 11/90 المعدلة بقانون 29/91 كما نص الى جانب هاته الاخطاء على اخطاء جسيمة اخرى في قوانين اخرى

وتشمل المادة 73 المعدلة مايلي :

1- اذا رفض العمل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي قد تلحق اضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم اثناء الممارسة العادية لسلطاته ،وهذا يترتب توقيف اجره وتسريحه فورا دون اخطار مسبق او تعويض، اما اذا استند رفض تنفيذ التعليمات المستخدم اذا تعلق باوامر تهدد سلامة الجسدية ،كأن يرفض

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب ،الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 4/73 من قانون 11/90 ،المجلة القضائية ،العدد الاول ،الجزائر 2001 ،ص 21.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

سائق في المؤسسة قيادة شاحنة غير مهية للعمل بها لان هناك احتمال كبير لتعرض حياته للخطر ،لايمكن اعتباره خطأ جسيم يببرر تسريحه ،على اساس عدم تنفيذ التعليمات الرئاسية .

2- اذا افضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات التكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية للهيئة المستخدمة الا اذا ادنت السلطة السلمية بها او اجازها القانون .

3- اذا شارك في توقيف جماعي عن العمل خرقا لاحكام الشريعة الجاري العمل في هذا الجال ومثالها تحريض العمال على الاضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل.

4- اذا قام باعمال عنف وهي الافعال التي من شأنها الحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل.وقد ذهبت المحكمة العليا في هذا الصدد الى العنف المرتكب في اماكن العمل يشكل في حد ذاته خطأ جسيم لايجتاج الى اثباته بحكم جزائي

5- اذا تسبب عمدا في اضرار مادية تصيب البيانات والمنشآت والالات والادوات والمواد الاولية والاشياء الاخرى التي لها علاقة العمل ،ومثالها الاهمال العمدي لاجهزة خطوة كلفن بمراقبتها .

اذا رفض امر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لاحكام التشريع المعمول به ،وهذا يدخل في قبيل رفض اوامر صاح العمل القيام بعمل او مهمة اضطرارية .

اذا تناول الكحول او المخدرات داخل اماكن العمل <sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 73 قانون 11/90 المعدلة بموجب قانون 29/91 المتضمنة الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب اثناء العمل .

ثالثا : تكييف الخطأ الجسيم حسب تطور المادة 73 من قانون 11/90

أ- في ظل قانون 11/90 :

جاء قانون 11/90 خاليا من تحديد الاخطاء التأديبية والعقوبة المترتبة والعقوبة المترتبة عندها اذ تنص المادة 1/73 منه : يتم في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ،وبالتالي اعطى الحرية لصاحب في تحديد الاخطاء الجسيمة وكيفية التسريح وقد قررت المحكمة العليا اعتمادا على النص ان كل طرد:

1 - متخذ على على اساس غير منصوص عليه في القانون الداخلي او غير مصنف كخطا جسيم

2-متخذ مخالفة الاجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي .

3- متخذ في غياب القانون الداخلي.

4- متخذ مخالفة لمقتضيات المادة 79 من نفس القانون ، ويعتبر تعسفيا،ويترتب عليه الامر بالغائه وباعادة ادراج العامل في منصب عمله اذا ماطلب ذلك مع حقه في المطالبة بالتعويض<sup>1</sup>

ب- في قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 :

جاء في نص المادة 2 من قانون 29/91 مكملا لمحتوى المادة 73 من قانون 11/90 التي اتسمت بالغموض حيث صنف الاخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الطرد وهذا بسبب افراط اصحاب العمل في وصف الاخطاء الجسيمة وعملا به فان هذا الاخير يجب ان ينص عليها

<sup>1</sup> المحكمة العليا،الغرفة الاجتماعية،قرار رقم 199417 الصادر في 2000/06/06 منشور بكتاب نيب عبد السلام ،المرجع السابق ص 494.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

القانون وليس النظام الداخلي، كما كان عليه الحال قبل صدور هذا التعديل، وبحسبه فان كل خطأ مصنف كخطأ جسيم في النظام الداخلي للمؤسسة وغير منصوص عليه في القانون لا يعتد به كخطأ جسيم<sup>1</sup>

وبعد التعديل الذي مس المادة 73 اعتبرت المحكمة العليا في مختلف اجتهاداتها ان الاخطاء المدرجة فيها جاءت على سبيل الحصر لا المثال وبالتالي فان تسريح بموجب خطأ غير منصوص عليه في هذه المادة يعد تعسفيا<sup>2</sup>

ويرى الاستاذ ذيب عبد السلام ان المحكمة العليا في اجتهاداتها هذه اخذت بروح النص دون التقيد بمضمونه الضيق وذلك لاسباب هي :

- سرعة التعديل الذي مس نص المادة 73 (عشرين شهرا بين صدوره وتعديله ) .

-نية المشرع في وضع قائمة الاخطاء، فاذا كانت هذه الاخيرة على سبيل المثال فما الفائدة من التعديل ؟

- المؤسسات التي لايرفض عليها القانون وضع نظام داخلي تكون غير مقيدة بالاطفاء الواردة في نص المادة 73 وبالتالي اصحابها في استعمال السلطة التأديبية ضد العامل<sup>3</sup>

**\*تراجع المحكمة العليا عن حصر الاخطاء الجسيمة :**

من قانون 11/90 وعلى ذلك اعتبرت ان الاخطاء الواردة في المادة لم تذكر على سبيل الحصر،كون عبارة \*على الخصوص\* المذكورة فيها،تؤكد وجود اخطاء جسيمة اخرى ترك

<sup>1</sup> بشير هدي،المرجع السابق،ص 120.

<sup>2</sup> المحكمة العليا،الغرفة الاجتماعية،قرار رقم 283600 الصادر في 2004/12/15.

<sup>3</sup> ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 495.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

المشرع تحديدها للنظام الداخلي، طبقا لما هو وارد في نص المادة 2/77 من نفس الوقت، وعليه فإن المادة 73 لم تات بالاطء الجسيمة على سبيل الحصر، وقد جاء في حيثيات القرار انه: > حيث يتبين مما سبق ان قاضي الدرجة الاولى استبعد في حكمه المنتقد تطبيق احكام المادة 2/77 من قانون 11/90 دون مسوغ قانوني كما اعطى تفسيراً خاطئاً لنص المادة 73 لما اعتبر ان الاخطاء الجسيمة المؤدية الى التسريح هي الحالات المذكورة في هذه المادة فقط ومنه يكون اساء تطبيق القانون وقصر في تسبب حكمه وعرضه بذلك للنقض والابطال.

اذا على صاحب العمل ان يقوم عند وضع النظام الداخلي لمؤسسته، بتحديد طبيعته ونوعية الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المقررة لها كما عليه ان يقوم بوضع الاجراءات الواجب اتباعها في حالة التسريح التأديبي للعامل الذي ارتكب خطأ جسيم بمفهوم النظام الداخلي<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: اجراءات وآثار التسريح التأديبي

لقد اعطى المشرع الجزائري الحق لصاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لدرجة خطورة الخطأ المرتكب من قبل العامل وذلك لحماية مصالحه غير انه قيد استعمال هذا الحق بجملة من الشروط والاجراءات تتمثل فيما يلي:

#### \* اجراءات التسريح التأديبي:

يمكن تصنيف هذه الاجراءات الى اجراءات موضوعية واخرى شكلية

#### 1- الاجراءات الموضوعية:

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 210446 في 17/01/2001 المجلة القضائية، لسنة 2002. العدد 2 ص



## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

يحق لصاحب العمل تسريح العامل تاديبيا اذا ما ثبت انه ارتكب خطأ مهنيا جسيما مع وجود مراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم ومنه تتمثل الاجراءات الموضوعية للتسريح التاديبى في :

- ارتكاب خطأ مهني وكيف على انه جسيم ،وقد سبق وان يبين مفهوم الخطأ المهني الجسيم وماينبغي التاكيد عليه هو ان الاخطاء المهنية الجسيمة وردت في المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة على سبيل الحصر<sup>1</sup>

-وجوب مراعاة المستخدم للظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم ،اذا انه يجب على صاحب العمل ان يراعي ظروف وملابسات ارتكاب الاخطاء المحيطة بالعمل ،او ان يبحث عن الدوافع والمبررات التي ادت بالعامل الى ارتكاب مثل هذه الاخطاء

ويتجلى ذلك من خلال الرجوع الى سيرة العامل طوال مدة العقوبة المناسبة له من جهة اخرى ،والملاحظ في هذا الشأن بخصوص قانون العمل الجزائري 29/91 انها جاءت لتحمي الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل ،حتى عند ارتكابه لخطأ مهني جسيم

اذا لا يمكن لصاحب العمل فصل العامل من منصبه بحجة انه ارتكب خطأ جسيم من دون ان يراعي الظروف والملابسات التي احاطت بارتكاب هذا الخطأ ،ودرجة الضرر الناتج عنه ،وهي ما يعرف بالظروف المخففة في القانون الجنائي،كما ان المادة 73 من قانون 11/90 جعلت من ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم ،لا يؤدي بالضرورة الى تسريحه تاديبيا .

### 2- احترام الضمانات المقررة قانونا للعامل المعني بالتسريح :

<sup>1</sup> القاضي دحمان مصطفى ،بحث حول تحليل المادة 73-4 من قانون 11/90 المعدل والمنتم.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

هناك مجموعة من الضمانات التي اخضعها المشرع الجزائري للعامل المعني بالتسريح التأديبي، ذلك حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل، ويظهر هذا جليا بعد تعديل المادة 73 ولكن بداية تجدر الإشارة الى انه قبل تعديل هذه الاخيرة تخول لصاحب العمل بوضعه وهذا اذا كانت المؤسسة تشغل اكثر من 20 عاملا، وفي هذه الحالة ما اذا لجأت المؤسسة الى تسريح العامل في حالة وجود نظام داخلي لم يتم اعداده طبقا للمواد 75،77،79 يعد عملها هذا تسريحا تعسفيا.

غير ان الجديد الذي جاءت به هذه المادة 73-3 من قانون 11/90 بعد تعديلها بقانون 29/91 جاء في نصها مايلي : \* يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن اجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي ويجب ان تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح، استماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه \*

اذن كما هو واضح من خلال نص المادة 73-3 من قانون 11/90 والمدرجة بالمادة 3 من قانون 29/91 انه بالاضافة الى الاجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي هناك اجراءات وجوبية ينبغي على صاحب العمل القيام بها، ذلك لانها تعد بمثابة حقوق دفاع للعمال، والا اعد التسريح تعسفيا<sup>1</sup>

### \* آثار التسريح التأديبي :

ان من اهم آثار التسريح التأديبي هي : اما التسريح مع مهلة الاشعار المسبق والتعويض عن التسريح، واما التسريح بدون مهلة اشعار والتعويض، والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد : متى يستفيد العامل المسرح تاديبيا من مهلة الاشعار المسبق ومتى يحرم منها؟

<sup>1</sup> القاضي دحمان مصطفى المرجع السابق .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ان الاجابة عن هذا السؤال نجدها في النظام الداخلي للمؤسسة اذ انه بالرجوع الى هذا النظام نجدها تحدد طبيعة الاخطاء والعقوبات المقررة لها ،وهي التنزيل من الرتبة او التسريح مع مهلة الاشعار والتعويض او التسريح بدون اشعار والتعويض .

وحسب بعض الانظمة الداخلية فان عقوبة التنزيل وعقوبة التسريح مع مهلة الاشعار المسبق 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 طول مدة مهلة الاشعار من ساعتين مدفوعتين الاجر والحكمة التعويض عن مهلة الاشعار المسبق هي اعطاء العامل المسرح فرصة البحث عن منصب عمر آخر ،ويكون التسريح بدون مهلة الاشعار ولا تعويض عند ارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما ،كما نصت على ذلك المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة والمتممة بقانون 29/91 المتعلق بعلاقات العمل.<sup>1</sup>

اذا يتبين من خلال ماورد في الانظمة الداخلية لبعض المؤسسات الاقتصادية ان التسريح مع مهلة الاشعار والتعويض يكون عند ارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما ،غير انه طبقا لاحكام قانون علاقات العمل فان التسريح سواء كان مع مهلة الاشعار والتعويض او بدونها لا يكون الا عند ارتكاب العامل الاجير خطأ مهنيا جسيما ،ومن ثم كل تسريح خارج عن الحالات المنصوص عليها قانونا يعتبر تسريحا تعسفيا طبقا للمادة 73-1 من قانون 11/90 وهو مايجعل الانظمة الداخلية لبعض المؤسسات الاقتصادية مخالفة للقانون رغم انه مصادق عليها

<sup>1</sup> المادة 36 من النظام الداخلي بديوان الترقية والتسيير العقاري ،مستغانم تم المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل في 30 ماي 1995 ،غير منشور،اذا احتوت هذه المادة على 52 خطأ من الدرجة 3منها تكرار الاخطاء ،من الدرجة الثانية والغياب عن العمل بدون عذر مقبول.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

من قبل مفتشية العمل، ذلك انها اضافت حالات واخطاء اذ ما ارتكبها العامل يكون معرضا للتسريح في حين ان المادة 73 حصرت الالخطاء التي ينجم عنها التسريح التاديبى. <sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة والمقررة للعامل :

لتحديد محتوى الحماية المقررة للعامل ومدى نجاعتها في تحقيق الهدف الذي تنشده اغلب التشريعات العمالية الا وهو تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال، اقر المشرع لصالح العمال وسائل وضمانات ضد تعسف صاحب العمل في استعمال حقه وتمثل في :

#### 1- سماع المستخدم للعامل:

ان هدف المشرع من وراء هذا الاجراء هو استقصاء الحقيقة وذلك من خلال مواجهة العامل بالواقع، الادعاءات الالخطاء الموجهة له، وتحويله حق الدفاع عن نفسه وتحقيق اوجه دفاعه وهذا بمفهوم المادة 73 مكرر 2 اي تبليغ المستخدم للعامل بسبب او اسباب القرار الملزم اتخاذه ثم تمكينه بكل حرية من الادلاء بتصريحاته وتقديم جميع الادلة التي تثبت براءته او ابراز الظروف التي دفعته الى ارتكاب الخطا المنسوب اليه، كل هذا يساعد المستخدم في تقرير جسامته الخطا المرتكب من العامل بمراعاة المعايير او القيود الواردة في هذا المجال في اطار المادة 73 مكرر 1 نظرا لاهمية هذه الاخيرة .

والمشرع الجزائري اوجب قانونا سماع المستخدم للعامل دون النص تفصيلا في الاجراءات الواجب اتباعها لتحقيق هذا الاجراء ككيفية استدعاء العامل والمواعيد او الاجال الي يجب احترامها لاستدعاء وربما ترك هذه المهلة للانظمة الداخلية للامام بها تفصيلا تماشيا مع اختلاف الاعلام وخصوصيتها من قطاع الى آخر <sup>2</sup>

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985 بتاريخ 10/02/1998، المجلة القضائية، عدد 1 لسنة 2000 .

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 128.

2- استعانة العامل المعني بالتسريح تابع للهيئة المستخدمة :

يجوز للعامل المعني بالتسريح ان يختار عاملا ليصطحبه اثناء سماعه من طرف المستخدم بشرط ان ينتمي هذا العامل المرافق له الى نفس الهيئة المستخدمة، اذ لا يحق اختيار عاملا اجنبيا عن المؤسسة المستخدمة<sup>1</sup>، وطبقا للمادة 73 مكرر 2 فانه يمكن للعامل المعني باجراءات التسريح التأديبي اختيار اي عامل تابع للهيئة المستخدمة ويظهر من خلال كلمة \* يمكن \* بان ممارسة هذا الحق اختياري بالنسبة للعامل ان شاء ممارسته وان شاء تنازل عنه . واكتفى المشرع بادراج عبارة \* العامل التابع للمؤسسة \* ومن ثم لم يستثنى النص القانوني مندوبي النقابة اذ يمكن للعامل للاستعانة بهم نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها<sup>2</sup> لكن يلاحظ اشتراط المشرع بموجب النص المذكور ان يكون المساعد الذي يختاره العامل من بين العامل التابعين للهيئة المستخدمة، وبالتالي قد حرمه من اللجوء خارج اطار المؤسسة المستخدمة للاستعانة بشخص اخر يتمتع بمؤهلات اعلى او تكوين احسن في مجال تشريع العمل وهو ما يمثل تقييدا لحرية العامل والمساس بحقه في الدفاع .

3- التبليغ الكتابي لقرار التسريح الى العامل :

بعد استدعاء العامل وسماعه، يقوم رب العمل بتبليغه قرار التسريح ويجب ان يتم ذلك بصفة رسمية وكتابية، سواء كان الفصل مع اشعار مسبق وتعويض التسريح او بدونهما<sup>3</sup> لم يوضح المشرع الجزائري اذا كان قرار التسريح في حد ذاته لا بد ان يكون كتابيا وانما اكتفى بالزام

<sup>1</sup> امال بن رجال، المرجع السابق، ص 37.

<sup>2</sup> المادة 2 من قانون 11/90 مؤرخ في 02 جوان 1990 بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> احمية سليمان، المرجع السابق، ص 359.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

الكتابة فيما يخص التبليغ فقط، لكن بمفهوم المادة 73 مكرر 4 التي تلغي قرار التسريح الصادر دون اتباع الاجراءات القانونية، يفهم منها وجوب اصدار صاحب العمل لقرار التسريح كتابيا، ووجوب تبليغه للعامل كتابيا ايضا حتى يمكن من ممارسة حقه في اللجوء الى القضاء.

وتمكن اهمية هذا الاجراء كذلك في حالة قيام نزاع بحيث ان تتسبب القرار يرسم حدود النزاع بحيث يسهل ويعفي القضاة خلال البحث عن السبب الحقيقي والجدي للتسريح اي عند تقدير جسامة الخطا من النظر في الاسباب الاخرى التي يتذرع بها صاحب العمل خلال قيام الدعوى في حين انها غير واردة ضمن قرار التسريح.

ان التمييز بين النوعين من الخطا الجسيم يرجع الى الظروف التي ارتكب فيها الخطا، ومدى اتساعه ودرجة خطورته الذي الحقه بالمؤسسة ووسائلها وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل الاجير حتى تاريخ ارتكابه .

### المطلب الثاني: التسريح لادانة العامل بتهمة سالبية للحرية:

انطلاقا من الطابع المميز لعلاقة العمل، الذي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين فان استحالة التنفيذ بالنسبة لاحد الاطراف يمنح احدهما حق فسخ عقد العمل، ومن هذه الحالات تتدرج حالة فقد العامل سالبية الحرية بحكم قضائي او تدبير احتياطي او الحكم على العامل بعقوبة سالبية للحرية كالحبس النافذ، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد دون مهلة الاخطار او تعويض<sup>1</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، المرجع السابق، ص 68.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

### الفرع الاول: الافعال التي يعاقب عليها التسريع الجزائي :

ان المادة 73-2 من قانون 11/90 المعدل والمنتتم نصت \*.... وعلاوة على الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي التي يعاقب عليها التشريع الجزائي.... \* و يعتبر هذه الفترة تصرف العامل خطأ الجسيم اذا توافرت فيه الشروط التالية :

أ- ان يشكل التصرف الذي يقوم به العامل جريمة بمفهوم قانون العقوبات الجزائري سواء كانت جنائية ،جنحة او مخالفة ،كلها تعتبر اخطاء جسيمة تجيز لصاحب العمل التسريح التاديبى للعامل والوصف الذي يطلق على تصرف العامل بانه جريمة لايرجع لصاحب العمل بل الى الجهات القضائية المختصة ،وعليه لايجوز لصاحب العمل تسريح العامل بحجة ارتكاب جريمة معينة طالما هذا الاخير لم يدان جزئيا وفقا لما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا<sup>1</sup>

ب- ان يرتكب العامل الخطا الذي يعاقب عليها التشريع الجزائي داخل مكان العمل وعليه لايعتبر خطأ جسيم في حالة ارتكاب العامل جريمة خارج مكان العمل.

ج- صدور حكم جزائي نهائي يثبت ارتكاب العامل الجريمة والخطا الجسيم حتى يصلح لكي يكون سببا لتسريح العامل وتبعاً لذلك لا يكفي مجرد شكوك او توجيه الاتهام لانهاء علاقة العمل ،بل يجب ان يبنى على سبب حقيقي وجدي يثبت بصدور حكم نهائي بالادانة حائز على حجية الشيء المقضي فيه .

باتخاذ قرار الانهاء الوظيفي بعد صدور حكم قضائي يمثل في مفهوم تشريع العمل عقوبة تاديبية ،الا انها في الاصل ممارسة لحق استثنائي في الانهاء طالما انه لامجال في حالات

<sup>1</sup> المجلة القضائية ،العدد الثاني ، الجزائر ،2001، ص 94 .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

الادانة مع التنفيذ او في حالة التلبس مع اتباع الاجراءات التأديبية الالزامية باحالة العامل المعني الى المجلس التأديبي والاستماع اليه والسماح له بالدفاع عن نفسه<sup>1</sup>

وقد انتهت المحكمة العليا بهذا الخصوص الى ان الخطا الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح يجب ان يكون ثابتا بموجب بموجب حكم جزائي نهائي، ان كل عقوبة تأديبية تصدر قبل الحكم بالادانة تكون لاغية وبدون اثر ، كما انه لايمكن متابعة العامل تأديبيا لارتكابه خطا جزائي لم يصدر بشأنه حكم بالادانة ،اما من حيث خطورة الخطا الجزائي او جسامته ،فقد اعتبرت المحكمة العليا ان المشرع يقصد بالالخطاء تلك التي توصف بالجرح والجنايات دون الاخذ بالمخالفات التي تفتقر القصد الجنائي ولا يمكن اعتبارها جسيمة .

وليكون الخطا الجزائي خطا تأديبي ،يجب ان يرتكب في اماكن العمل او بمناسبة او اثناء تادية العمل او اثناء استعمال وسائل النقل التابعة لصاحب العمل خلال الذهاب الى العمل او مغادرته وكذلك الحال اذا ارتكب الخطا الجزائي خارج اماكن العمل وحكم على العامل بعقوبة سالية للحرية فبامكان صاحب العمل تسريحه.

لكن نظرا لخصوصية المنازعة الفردية ،فان بعض الفقهاء اعتبروا ان ادانة العامل لاتعني بالضرورة امكانية استناد المستخدم لهذه الادانة لتبرير التسريح ،لان التسريح لا يكون مبررا الا اذا ارتكب العامل فعلا من شأنه ان يحدث اضطرابا على حسن سير المؤسسة فقد يحدث ان يكون الفعل الذي ارتكبه العامل معاقب عليه جزائيا ولكن ليس من قبيل الافعال التي تبرر التسريح لانه لا يكون من نتائجه عرقلة سير مؤسسته<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سيد محمود،الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات قانون ،سنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001،مقارنة مع التطبيقات لمحكمتي النقض والتميز،دارالثقافة القاهرة، 2004، ص 296 .

<sup>2</sup> المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،قرار رقم 144351 الصادر في 1997/04/29 ،المنشور بالمجلة القضائية العدد 1 لسنة 1997.



## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

الفرع الثاني : سلطة القاضي الاجتماعي في ممارسة الرقابة على التسريح التأديبي :

يقوم القضاء بمراقبة مدى تقييد صاحب العمل بالاجراءات التأديبية الالزامية والتحقق من مدى ملائمة عقوبة العزل او التسريح التأديبي مع الخطا المرتكب من العامل .

### 1- الرقابة القضائية على الشروط الشكلية للتسريح التأديبي :

تنصب الرقابة القضائية على الشروط الشكلية للتسريح التأديبي رقابة قضاء على سلطة توقيع الجزاء، وعلى ضمان احترام حقوق الدفاع من قبل المستخدم وكذا رقابة مدى تطبيق مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات او العقوبات التأديبية واخيرا مدى مراعاة القيد الزمني لتوقيع الجزاء التأديبي .

### رقابة القضاء على سلطة توقيع الجزاء:

ما بين قانون 11/90 الهيئة المخولة بتوقيع او اصدار عقوبة التسريح التأديبي بنص صريح لكن بالرجوع الى المادة 73-2 مكرر بعد التعديل 29/91 التي نصت على الاجراءات التأديبية الالزامية ،ونستخلص ان التسريح التأديبي كاصل عام لم يعد كما كان عليه من قبل ان يخضع للراي المطابق للجنة التأديبية المتساوية الاعضاء ،وانما اصبح من صلاحيات المستخدم الذي يملك سلطة اصدار القرار ويمكنه ان يفوض هذه السلطة الى احد المسؤولين في الهيئة المستخدمة<sup>1</sup> .

فبعد ما كان فقه القضاء يسعى الى التاكيد على جماعية اتخاذ قرار التسريح التأديبي بسبب الخطا الجسيم ويراقب مدى احترام المستخدم لاجراء احالة العامل على لجنة

<sup>1</sup> عمارة نعرورة ،الجديدي علاقات العمل الفردية ،المجلة القضائية،العدد الثاني،الجزائر 1993 ،ص 218

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

التأديب ،واخذ المستخدم رأي مطابق في قرارها، فان التغيير الجديد الذي اقره اجتهاد الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في 2005 واعتبر ان احالة العامل الى لجنة التأديب لم تعد الزامية بموجب القانون الا اذا ورد النص عليها بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وعليه فان القاضي الاجتماعي وفق هذا الاجتهاد الجديد يقوم برقابة النظام الداخلي للهيئة المستخدمة من حيث تضمنه لهذا الاجراء ،فمتى يتبين له النص على وجوبية هذا الاجراء بموجب النظام الداخلي فانه يراقب مدى تقييد والتزام المستخدم به فان ثبت له مخالفته،فانه يملك سلطة الغاء قرار التسريح لعدم مراعاة الاجراءات التأديبية وفقا لنص المادة 73 مكرر 4 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

وهذا الاجتهاد كما سبق الاشارة اليه ،لا يستقيم مع مايرمي اليه نص المادة 73مكرر2 من القانون 11/90 ،من حيث توسيع مجال الضمانات التأديبية المقررة للعامل على اعتبار ان وجود اللجنة التأديبية داخل المؤسسة يمثل في حد ذاته تقليصا لسلطة صاحب العمل في اتخاذ قرار انفرادي بتسريح العمال تاييبا بسبب الخطا الجسيم ،

ويبعد بقدر كبير كل تكييف تعسفي او تسلطي من صاحب العمل للاخطاء الجسيمة <sup>1</sup>

### الرقابة القضائية على ضمان حق الدفاع :

ان مخافة احكام الحماية الاجرائية التي اقرها المشرع بشأن متابعة العامل بسبب الخطا الجسيم ،والتي تبدا بلاعلامه بالتهمة المنسوبة اليه ،واستماع المستخدم اليه، وتمكينه من الدفاع عن نفسه ،وحقه في الاستفادة من عامل يساعده،مع تبليغه بقرار التسريح ضده كتابيا <sup>2</sup>

<sup>1</sup> بشير هدي،المرجع السابق،ص115

<sup>2</sup> همام محمد زهران،قانون العمل ،عقد العمل الفردي ،دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 1997-1998،ص351

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ولذلك تمتد رقابة القضاء في هذا الصدد الى مدى احترام صاحب العمل لحقوق الدفاع، فقد اقر فقه القضاء في احدى اجتهاداته الحديثة بان الاجراءات المنصوص عليها ضمن احكام المادة 73 مكرر 2 من قانون علاقات العمل 11/90 المعدل والمتمم

وعلى هذا الاساس فان الالهية التي اولها المشرع للجانب الجزائي يفتح المجال لتحقيق نوع من الفعالية القضائية في هذا الاطار، حيث يمكن للمحاكم التصريح ببطلان قرار التسريح النادبي، حتى ولو ثبت ارتكاب العامل لخطا جسيم، وفي ذلك تعزيز للحماية المقررة للعمال<sup>1</sup>

**رقابة القضاء على مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات التأديبية :**

لايجوز توقيع اكثر على المخالفة الواحدة بحيث يسود مبدأ عدم الجواز الجمع بين عقوبتين عن فعل واحد هذا المبدأ تقتضيه العدالة واصبح من بين المبادئ المستقر عليها في القضاء الاجتماعي، وفي هذا الصدد قضى اجتهاد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1992/01/29 بانه: {... من المستقر عليه قضاء انه لايجوز التصريح بعقوبتين لنفس الاسباب ومن ثم فان القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية للاجراءات...} هذا التعدد ان كان غير جائز لمخالفته لمبادئ العامة القانونية فليس ثمة ما يمنع من ذلك عندما يجيزه المشرع صراحة، مثلما يجمع بين التسريح التأديبي والحرمان من مهلة الاخطار مع التعويضات او العلاوات<sup>2</sup>

### رقابة القضاء على مراعاة القيد الزمني لتوقيع الجزاء التأديبي :

ان سلطة صاحب العمل في اتهام العامل من حيث الزمن ليست مطلقة، حتى لا يفاجئ العامل بتوجيه التهمة اليه بعد فوات مدة طويلة من ارتكاب الخطا المهني مما قد يعجز معه العامل

<sup>1</sup> المجلة القضائية، عدد خاص الجزائر 2002، ص 184

<sup>2</sup> مسعود منتري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر 2006، ص 121

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

عند اثبات براءته، بالرجوع الى قانون 11/90 نجد انه لم ينص على مدة تقادم حق توقيع الجزاء التأديبي، وهذا امر طبيعي، مادام انه احال بموجب المادة 77 من قانون 11/90 تنظيم هذه المسائل والاجراءات التأديبية الغير منصوص عليها قانونا في المادة 73 مكرر 2 الى المستخدم عن طريق النظام الداخلي.

ولقد اكد القضاء على وجوب تحديد مدة قصوى لمثول العامل امام المحكمة<sup>1</sup>

### رقابة القضاء لموضوعية التسريح التأديبي للعامل :

تنصب رقابة القضاء في هذا الصدد على التناسب بين الخطا المرتكب الجزاء التأديبي، ان هذه الرقابة تختلف حسب اختلاف ما اذا كانت الاخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل الحصر او على سبيل المثال .

وحسب ما اذا راعى المستخدم عند تقديره مدى جسامه الخطا المرتكب من العامل المعايير والقيود الواجب احترامها المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 1

فالقاضي غير مقيد بالوصف او التكييف الذي يعطيه المتعاقدان للخطا، بل يمارس رقابة على هذا التكييف فيحقق من مراعاة المستخدم للشروط الموضوعية والشكلية لتوقيع العقوبة التأديبية، ثم يقدر مدى تناسب هذه العقوبة مع الخطا المرتكب من العامل، وليتسنى له في الاخير مدى تعسف صاحب العمل في اصداره لهذه العقوبة من عدمه، وبعبارة اخرى مدى تجاوز او انحراف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المجلة القضائية، ملف رقم 49106، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا مؤرخ في 1989/03/06، الجزائر 1991 العدد الاول، ص 105

<sup>2</sup> المجلة القضائية، ملف رقم 109688، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا مؤرخ في 1994/04/12، الجزائر 1994، العدد الثاني، ص 130

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

### الفرع الثالث: آثار مخالفة إجراءات التسريح التأديبي :

تنص المادة 4/73 من قانون 29/91 على انه: ( اذا وقع تسريح العامل مخالفة للاجراءات القانونية او الاتفاقية الملزمة ،تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله ) .

اذن اثار مخالفة اجراءات التسريح التأديبي كما تتضح من نص المادة 1-4/73 هي :

1- الغاء المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح التأديبي بسبب عدم احترام الاجراءات

2-الزام المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به .

3-منح العامل على نفقة المستخدم تعويضا ماليا لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله

### الاثر الاول : الغاء المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات:

اذ ما تبين المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية من خلال ملف الفضية بان صاحب العمل لم يحترم الاجراءات القانونية الواجب الاتباع لتسريح العامل تاديبيا،فان المحكمة العليا تقضي بالغاء قرار

التسريح ذلك لانه يعد باطلا كونه جاء مخالفا للقانون ،ومن ثم اعتماد المبدأ الثاني القائم برجوع الحال الى ما كان عليه قبل صدور قرار التسريح ،اي اعتبار علاقة العمل كانها لم تنتهي وعودة الاطراف الى الحالة التي كانوا عليها قبل صدور قرار التسريح.<sup>1</sup>

### الاثر الثاني : الزام المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به :

ان المادة 1-4/73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم ،اعطت فرصة لصاحب العمل القيام بالاجراء الذي كان ينبغي له القيام به قبل ان يصدر قرار التسريح ،ومن ثم تمكين صاحب

<sup>1</sup>ارسالية المحكمة العليا ،رقم 41/96 الصادرة بتاريخ 1996/01/27.

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

العمل من القيام بالاجراء المطلوب يعطي فرصة للتفاهم بين العامل وصاحب العمل ،ومن ثم التنازلي واعادة النظر في تسريح العامل اصلا.

كما ان القيام بالاجراء المطلوب يجعل من قرار التسريح الذي سوف يتخذه صاحب العمل مستقبلا سليما وغير معرض للالغاء من هذا الجانب .

**الاثر الثالث: منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله:**

والملاحظ هنا ان المبلغ المالي للعامل الذي تعرض للتسريح التاديبى مخالفة الاجراءات القانونية او الاتفاقية الملزمة ،هذا المبلغ المالي يعادل الاجر التي كان يتقاضاه العامل اثناء فترة عمله وذلك طبقا للمادة 53 من قانون 11/90 لكن هذا التعويض هل يغطي الفترة التي سبقت الحكم فقط ام تمتد الى مرحلة مابعد الحكم والى غاية التنفيذ ؟

ان من خصائص التعويض انه يمنح ليغطي الضرر الحاصل والواقع والحالي ولا يشمل الاضرار المستقبلية والمحتملة الوقوع ،وبالتالي فان منحه التعويض يكون مقتصر على مرحلة ما قبل الحكم فقط اي تغطية الضرر الحاصل .

### المطلب الثالث: التسريح التعسفي

ان انتهاء علاقة العمل خرقا لاحكام المادة 73 من قانون 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل يعتبر تسريحا تعسفيا .

### الفرع الاول : تعريف التسريح التعسفي وحالاته

**\*التعريف :** لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا للتسريح التعسفي ،انما اكتفى بتبيان الحالات التي يعتبر فيها التسريح تعسفيا.

يعتبر التعسف كل اجراءات مخالفة للقواعد الاجرائية المحددة قانونا واتفاقا، فلصاحب العمل سلطة ايقاف او فصل العامل وذلك بموجب علاقة التبعية التي تربط بين العامل وصاحب العمل وهذا من اجل حماية مصالح كل من طرفي هذه العلاقة، غير ان سلطته مقيدة في حدود الاخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 وذلك قبل تعديلها تركز الانظمة الداخلية

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

مجال تحديد الاخطاء والعقوبات المقررة لها بما في ذلك عقوبة العزل والتسريح التأديبي، وهو ما خلق شكلا كبيرا اذ تباينت الانظمة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية في تحديد الاخطاء التي توجد التسريح فما يعد خطأ جسيم في مؤسسة لايعتبر كذلك في مؤسسة اخرى، وهو ما جعله من المشرع تعديلها بموجب قانون 29/91 ولجأ الى حصر الاخطاء الجسيمة وذلك ضمنا لتعسف اصحاب العمل ولتفادي مشكل آخر فيما يخص المؤسسات التي تشغل اقل من 20 عاملا فهي غير ملزمة بوضع قانوني داخلي وبالتالي ماهي الحالات التي يعتبر فيها التسريح تعسفيا ؟

### \* الحالات التي يعتبر فيها التسريح تعسفيا:

تنص المادة 4/73 المدرجة بالمادة 9 من قانون 29/91 على انه: {اذا حدث تسريح العامل خرقا لاحكام المادة 73 يعتبر تعسفيا} وعليه فان الحالة الاي يعتبر فيها التسريح تعسفيا هي :  
1- اذا وقع خارج حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 73 ،ذلك ام هذه الحالات وردت على سبيل الحصر وهو ما ذهبت اليه المحكمة العليا في قرارها الصادر في 4 جوان 1994<sup>1</sup> .

2- تنص المادة 1-73 المدرجة بالمادة 3 من قانون 29/91 : {يجب ان يراعي المستخدم الظروف التي ارتكب فيها الخطا ...} وعليه في هذه الحالة التي يعد فيها التسريح تعسفيا ،هو عدم مراعاة صاحب العمل الظروف التي ارتكب فيها الخطا اذ انه تعتبر هذه القاعدة أمره لايجوز مخالفتها والا اعتبر تصرفه باطلا وتسريحه تعسفيا وهو ما ذهبت اليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 6 مارس 1989 .

<sup>1</sup> قرار عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 135452، بتاريخ 04/06/1994، المجلة الجزائرية العمل ،العدد 22، لسنة 1998

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

3-تسريح العامل الاجير في غياب النظام الداخلي تنص المادة 73-2: {يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي} .يتبين من هذه المادة انه لا يمكن للمستخدم ان يتخذ قرار التسريح الا بوجود نظام داخلي في مقر الهيئة المستخدمة وبمفهوم المخالفة فان كل تسريح تاديبى متخذ من قبل صاحب العمل في غياب نظام داخلي يعد تعسفيا.

وفي هذا الاطار هناك قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1994/12/20 تحت رقم 111984، وتتخلص وقائع القضية ان (س، و، ل، ب) وحدة الصيانة بعين البيضاء قامت بتسريح المدعو (ن، م) فطعن هذا الاخير في قرار الفصل امام محكمة عين البيضاء مستندا في ذلك غياب اجراء شكلي جوهرى متمثل في انعدام النظام الداخلي، غير ان المحكمة اصدرت حكما ابتدائيا علانيا في 1992/02/24 قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس، فاستأنف العامل المطرود امام مجلس قضاء ام البواقي، فاصدر المجلس قرار بتاريخ 1992/06/20 قضى بتأييد الحكم، فطعن حينها العامل بالمحكمة العليا بتاريخ 1992/10/25 مؤسسا طعنه على وجه واحد وهو مخالفة الهيئة المستخدمة لاجراء جوهرى يتمثل في انعدام النظام الداخلي<sup>1</sup>

فاصدرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرارا نهائيا بتاريخ 1994/12/20 جاء فيه مايلي :>حيث بالرجوع الى ملف القضية والى القرار المنتقد يتضح بان المدعي في الطعن يعتبر التسريح الذي تعرض له تسريحا تعسفيا لعدم وجود نظام داخلي لدى الهيئة المستخدمة، ومتى كانت احكام المادة 73 من قانون 11/90 تقضى بان عقوبة العزل يتم تسليطها في حالة ارتكاب العامل اخطاء مهنية جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، وانه طبقا للمادة 73 من نفس القانون فان النظام الداخلي يحدد طبيعة الاخطاء المهنية ودرجة عقوبتها واجراءات تنفيذها

<sup>1</sup> قرار عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 212611، بتاريخ 2001/02/13، مجلة القضائية 2002، العدد



## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ولما كان من الثابت في قضية الحال ان عقوبة العزل التي سلطت على المدعي تمت في غياب النظام الداخلي مما يعد خرقا لاحكام المادتين 73 و 77 المذكورتين اعلاه.

ولهذه الاسباب قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا وفي الموضوع ابطال قرار المطعون فيه الصادر في مجلس ام البواقي بتاريخ 1992/06/20

4- اذا وقع تسريح العامل خرقا لاجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة يعد تسريحا تعسفيا.

5- عدم اثبات ارتكاب الخطا من قبل العامل، يجعل التسريح التأديبي حتى ولو لم يتم وفقا للاجراءات التأديبية تسريح تعسفيا ،وهو المبدأ الذي اقرته واكدهت المحكمة العليا في عدة قرارات لها، ومنها القرار الصادر بتاريخ 2001/12/31 اذ جاء في حيثياته من الثابت ان الخطا المنسوب لما يكون غير ثابت او غير قائم يجعل قرار التسريح تعسفيا ولو احترمت الاجراءات التأديبية .

6- تسريح العامل عند انتهاء مدة عقد العمل المبرمة مخالفة للمادة 12 من قانون 11/90 ذلك ان عقد العمل محدد المدة ،فينصب على انجاز اعمال ذات طبيعة مؤقتة وهي الاعمال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها واذا علمنا ان ابرام عقد العمل محدد المدة خارج الحالات المذكورة في المادة 12 يجعله غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من نفس القانون <sup>1</sup> ، فاذا يسرح العامل دون صدور خطأ منه وقبل انتهاء مدة العقد ،يعد هو الآخر تعسفيا وقد قررت المحكمة العليا في قرارها انه :{مادام ان علاقة العمل محده المدة تم ابرامها بالمخالفة لاحكام قانون 11/90 خاصة المادة 12 منه الذي يجعلها تتحول بقوة القانون الى عقد غير محدد المدة يستوجب لتسريح العامل ارتكاب خطأ مهني محدد قانونا في النظام الداخلي للمؤسسة } <sup>2</sup> .

<sup>1</sup> المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،قرار رقم 347447 الصادر في 2006/11/08 .

<sup>2</sup> المواد 12 و 14 من قانون 11/90

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

7- تسريح العامل بسبب ارتكاب لخطا يعاقب عليه قانون العقوبات، دون صدور حكم نهائي في هذا الشأن يقضي ادانته .

8- تسريح العامل خلال تعليق علاقة العمل ،اذ تنص المادة 65 من قانون 11/90 على انه :{يعاد ادراج العمال المشار اليهم في المادة 64 في مناصب عملهم بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل}.

وقد ذهبت المحكمة العليا في قرارها رقم 347447 على انه :{لايجوز للمستخدم مباشرة اي اجراء تاديبى خلال فترة تعليق علاقة العمل} <sup>1</sup> .

9- تسريح اجير استوفى شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي طبقا لنص المادة 5 من المرسوم التشريعي 10/94 .

### الفرع الثاني : عبء اثبات السبب الجدي او عدم وجود السبب الجدي للتسريح :

نظرا لما يكتسبه هذا الموضوع من اهمية بالغة فقد كرس المشرع في المادة 3/73 من قانون 29/91 مبدا اثبات السبب الجدي لتسريح من منصب العمل يقع على عاتق رب العمل تدعمه في ذلك قرينة قاطعة على التعسف الى ان يثبت العكس،وبالتالي عدم تعسفه في قرار التسريح الا انه لم يعف العامل من ضرورة اقامة الدليل على ارتكابه الخطا الجسيم وان قرار التسريح كان خرقا لقواعد قانون العمل لاسيما المادة 1/73 كما ان دور القاضي الاجتماعي يظهر جليا في اثبات وجود السبب الجدي وتقدير مدى تعسف رب العمل وذلك من خلال تمكينه من كل وسائل التحقيق التي يراها مناسبة لفض المناسبة <sup>2</sup> .

وبهذا سنتناول دور طرفية علاقة العمل في اثبات وجود السبب الجدي للتسريح.

### اولا: دور رب العمل في اثبات قيام السبب الجدي للتسريح:

<sup>1</sup> محكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،قرار رقم 347447 الصادر في 2006/11/08

<sup>2</sup> عبد الحفيظ بلخيضر،الانتهاء التعسفي لعقد العمل ،رسالة ماجستير 1985،ص343

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

يقوم رب العمل في بعض الاحيان بانهاء علاقة العمل لاسباب خارقة للقواعد القانونية كأن تكون متعلقة بالوضعية الاقتصادية للمؤسسة فيقوم بتسريح العامل بناء على اجراءات التسريح لاسباب اقتصادية طبقا لنص المادة 71 من قانون 11/90 كما يمكن ان يكون سبب التسريح نتيجة لوضعية العامل في حد ذاته مثل حالات العجز عن العمل او ضعف مردوده لاسباب صحية ،وقد يكون سبب خطأ يرتكبه فيؤثر على نشاط المؤسسة وهنا يقع على المستخدم عبء اثبات الاسباب الجدية التي دفعته لاتخاذ قرار التسريح سواء كان ذلك لاسباب اقتصادية او بسبب خطأ تاديبى ،وقد اكدت المحكمة العليا على ان الامر لا يختلف بالنسبة لاثبات سبب قرار التسريح ايا كان سببه اذ جاء في احد قراراته انه " حيث ان عملية التقليل من عدد العمال لا تختلف بالنسبة لاثبات سبب قرار التسريح لانها تشكل فكا للعلاقة التعاقدية بالارادة المنفردة للمستخدم.

حيث ان المرسوم التشريعي 04-09 جاء تكفلا بالعمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير ارادية مما يبين انه لايتضمن تاسيس ذو طابع قانوني مميز لعملية التسريح في اطار التقليل والتي تبقى من الاجراءات التسريح الاخرى خاضعة للقواعد القانونية المنصوص عليها في قانون 11/90 لاسيما المادة 3/73 ومادام ان المشرع لم ينص صراحة في قانون 11/90 على وسائل اثبات معينة فانه يجب تطبيق القواعد العامة في الاثبات الواردة في القانون المدني ،بما ان اثبات السبب الجدي لتسريح العامل يتعلق باثبات وقائع مادية يجوز اثباته بكافة ويائل الاثبات من كتابة ،البيينة ،القرائن،الاقرار،اليمين .

كما انه جاء في قانون 11/90 ان على صاحب العمل ان يثبت في رسالة الاعلام بانهاء علاقة العمل بسبب الخطأ الذي ارتكبه حسب ماهو منصوص عليه في المادة 73 من قانون 11/90 او اي كان نوع الخطأ الذي يراه صاحب العمل سببا جديا لتسريح العامل من منصبه .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

### ثانيا: دور العامل في اثبات السبب الجدي لتسريح:

تقضي المادة 73 من قانون 29/91 على ان قرينة التسريح التعسفي قائمة في كل قرار يتخذه المستخدم بانهاء علاقة العمل الى ان يثبت العكس في حين القواعد العامة في الاثبات تقتضي ان عبء الاثبات يقع على عاتق المدعي والا كانت دعواه غير مؤسسة وعليه فعلى العامل ان يثبت تعسف رب العمل في اتخاذ قرار التسريح اذا وقع خرقا لاحكام قانون العمل وهذا حسب ماورد في المادة 73-03: {كل تسريح جاء خرقا لهذا القانون} وهذا مايفيد ان المشرع القى على العامل عبء الاثبات وذلك حتى لا يضيعه في موقف سلبي من الدعوى فلطالما اقتضت مصلحة العامل اثبات عدم جدية سبب التسريح فانه يكون من المجدي في الدعوى فلطالما اقتضت مصلحة العامل اثبات عدم جدية سبب التسريح فانه يكون من المجدي في الدعوى ان يقدم وسائل الاثبات التي من شأنها ان تقنع القاضي بتعسف صاحب العمل في قرار التسريح سواء من حيث عدم وجود السبب اصلا او وجوده وعدم صحته او عدم موضوعيته<sup>1</sup>.

حيث يقع اثبات تخلف احد عناصر السبب الجدي على العامل وذلك حتى يتمكن من اثبات تعسف رب العمل في انهاء علاقة العمل وهذا ماذهبت اليه المحكمة العليا<sup>2</sup>. كما ان على صاحب العمل اثبات قرار التسريح برسالة الاعلام بانهاء علاقة العمل والذي يقع على العامل في اطار حماية حقه في التعويض عن التسريح التعسفي عبء تقديم وسائل اثباته التي من شأنها اقناع القاضي بعدم صحة السبب وذلك بكافة الطرق، غير انه في بعض الاحيان يكون السبب موجود ولكنه غير صحيح وهنا يجب على العامل ان لا يثبت عدم وجود السبب وانما عليه ان ينفى ان هذا السبب هو الذي جعل رب العمل يتخذ قرار التسريح.

<sup>1</sup> عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق

<sup>2</sup> ابمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 167320 بتاريخ 18/12/1998، ص 105

ثالثا: دور قاضي الموضوع في اثبات سبب التسريح:

يمكن دور القاضي الايجابي في تقدير وجود السبب الجدي لتسريح وذلك بمناقشة ادلة الاثبات التي يقدمها الاطراف من خلال الوسائل القانونية التي اتاحها المشرع للقاضي في مجال التحقيق القضائي وقد استقر القضاء والفقهاء على حد سواء على ضرورة الحياد الايجابي للقاضي .

فاذا كان دور القاضي في تطبيق القانون في حين يتولى الخصوم تقديم ادلتهم واوجه دفاعهم ويقوم القاضي بعملية موازنة بين هذه الادلة وبحكم لمن كانت له الحجة اقوى وذلك استنادا الى مبدأ انا القاضي يحكم بكامل تجرد دون اعتبار للاشخاص او المصالح وليس له الحكم في القضية استنادا الى عمله الشخصي وليس له اتمام او احضار حجج الخصوم وقد تأسس هذا المفهوم للحياد التام للقاضي انطلاقا من افكار المذهب الفردي الذي يعتبر ان الدعوى ملك الخصوم ولا يجوز للقاضي التدخل فيها باي وجه فاذا رأى ان الدليل ناقص او مبهما فليس له ان يطلب اكماله او توضيحه ،وقد تبني المشرع الجزائري مبدأ الحياد الايجابي للقاضي ويظهر ذلك خلال القواعد العامة في الاثبات الواردة في قانون الاجراءات المدنية وفي قانون العمل خاصة المادة 73-3 من قانون 29/91 التي اسست قرينة على تعسف المستخدم في انهاء علاقة العمل يعتمدها القاضي الى حين ان يثبت العكس وفي كل الحالات فانه يرجع القاضي تقدير عناصر الاثبات المقدمة اليه من طرف الخصوم لان في ذلك يدخل في صميم عمل القاضي .

وبالرغم من السلطة الواسعة الممنوحة للقاضي في تقدير وسائل الاثبات الا انه يبقى خاضعا للمبادئ الاساسية في الاثبات فليس له ان يحكم انطلاقا من عمله الشخصي وعليه ان يحترم مبدأ المواجهة بين الخصوم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الحفيظ بلخيضر ،المرجع السابق ،ص 92

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

وفي كل الاحوال فهو رغم دوره الايجابي فان ذلك لا يجعل منه قاضي تحقيق مدني لانه لايجوز له البحث عن الوقائع المادية بل يعتمد في ذلك على تقدير وسائل الاثبات التي يقدمها الاطراف.

واللقاضي مطلق الحرية في استقرار النتائج واستخلاص القرائن ،كما يمكن للقاضي دائما في اطار سلطته ان ينتقل الى المؤسسة واماكن العمل للمعاينة وان يطلب من المستخدم افادته بكل وثيقة يطلبها يمكن ان تساعده على كشف الحقيقة .

### الفرع الثالث: الاثار المترتبة على التسريح التعسفي ودور القاضي الاجتماعي :

رتب المشرع المشرع الجزائري ضمانات الى العامل في حالة تسريحه تسريحا تعسفيا وتتمثل في :

#### أ- حق العامل في اعادة الادمج والاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة :

اذا تبين العامل ان تسريحه جاء تعسفيا ،اقام دعوى امام القسم الاجتماعي للمحكمة قصد الغاء قرار التسريح المتخذ ضده <sup>1</sup> ، حيث يرتب نص المادة 73-4 فقرة 2 رجوع العامل الى منصبه عند معاينة الطابع التعسفي للتسريح مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة ،وذلك بعد حصول العامل على وثيقة محضر عدم الصلح يمكن للعامل المسرح تعسفيا ان يقدم بدعوى بطلان عقوبة التسريح امام الجهة القضائية المختصة وذلك بواسطة عريضة افتتاحية شارحا فيها طلباته لاسيما الغاء قرار التسريح واعادة ادمجه الى منصب عمله مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة التي استفاد منها العامل فعلا <sup>2</sup>

او التعويض والاصل ان علاقة العمل انها ذات تنفيذ مستمر لكن يحدث ان تنتهي هذه العلاقة بطريقة غير شرعية <sup>3</sup> ، العامل خرقا لاجراءات المنصوص عليها في المرسوم

<sup>1</sup> ( امال بن رجال ،حماية العامل ،عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،2010،ص 127 و 128

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام ،المرجع السابق،ص521

<sup>3</sup> المرسوم التشريعي 09/94

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

التشريعي 94-09 فعلى القاضي ان يفصل باعادة ادماج العامل الى منصب عمله مع تعويض لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما استمر في عمله .

اما اذا كان التسريح خرقا لاحكام المادة 73-4 ففي هذه الحالة يقضي القاضي بالغاء قرار التسريح واعادة ادماج العامل الى منصبه مع الاحتفاظ بكافة الامتيازات المكتسبة وبهذا يكون المشرع قد وضع حد للجدال الذي وقع قبل تعديل 73-4 حول ما اذا كان الحكم بالغاء مقرر التسريح يؤدي حتما الى الامر برجوع العامل الى منصب عمله ام لا<sup>1</sup> وذلك باجازته صراحة اعادة الادماج اذا طلب ذلك ،كذلك بالرجوع الى المادة 73-4 نجدها تنص على انه في حالة الطرد المعتبر تعسفا تفصل المحكمة باعادة ادماج العامل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة<sup>2</sup>

### ب-التعويض المالي :

نلاحظ ان المشرع اورد مصطلح التعويض المالي تفاديا من الوقوع في تناقض مع احكام المادتين 80 و 53 من قانون 11/90 الذي ينبغي ان يكون مطابقا للمقتضيات المادة 81 والتي تعرف الاجر على النحو التالي :\*الاجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل او مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل الالزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة ،والعلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه \*

ان التعويض يقتصر على مرحلة ما قبل الحكم لانه يهدف الى تعويض ضرر واقع وحال وهذا ماذهبت اليه المحكمة العليا في قرارها ،وبهذا يمكننا القول بعد الغاء قرار التسريح التعسفي واعادة ادماج العامل في منصب عمله على عاتق صاحب العمل تقديم تعويض مالي يكون بمثابة تعويض عن الاضرار التي تلحق العامل خلال فترة التسريح.

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام ،محاضرة بعنوان ،علاقة العمل في التسريح الجديد ،مجلة منازعات العمل والامراض المهنية ،الجزء الثاني .

<sup>2</sup> المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،قرار رقم 157790 المؤرخ في 10/02/1998

\* دور القاضي الاجتماعي في التسريح من العمل :

يكن دور القاضي الاجتماعي فيما يتعلق بالتسريح التعسفي فضلا عن رقابة توافر شروط قبول الدعوى والشروط الشكلية لتوقيع عقوبة التسريح من طرف صاحب العمل عند تسليط العقوبة عليه او عدم تقدير الخطا الجسيم الذي يستوجب التسريح كالسلطة التأديبية ممنوحة للمستخدم وبهذا يمكننا القول بقانونية التسريح والعقوبة تتناسب معه هذه الاخيرة مع الخطا من اختصاص القاضي.

وتجدر الاشارة الى ان موضوع التسريح عاجله قانون 11/90 في مادته 73 جعل التسريح العامل في حالة ارتكاب خطأ جسيم والمادة 77-2 من نفس القانون نص على ان يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة واجراءات التنفيذ وبقي هذا الحال الى ان صدر قانون 29/91 المعدل لنص المادة 73 فنص في المادة 73-2 المضافة على حد ادنى من الاجراءات التأديبية التي ينبغي ان يعيها المستخدم ويجب ان تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح استماع المستخدم العامل المعني الذي يمكنه ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه ،وحيث نلاحظ ان مراقبة المحكمة في ظل التشريع الحالي تختلف عما كانت عليه من قبل فبعدها كان يخضع التسريح لراي لجنة التأديب اصبح من صلاحيات صاحب العمل وحده الذي يملك سلطة اصدار القرار والقاضي ينظر في طلب الغاء العقوبة على ضوء وثائق الملف فيقضي اما بقيام قرينة التعسف في التسريح فيحكم بالغاء مقرر التسريح واما قيام هذه القرينة فيحكم برفض الدعوى لعدم التأسيس واذا الغى القاضي مقرر التسريح فمن شأنه ازالة العقوبة وتمكين العامل من استيفاء حقوقه الناتجة عن التسريح التعسفي <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> المادة 73-2 من قانون 29/91 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 ديسمبر 1991



**المبحث الثاني: الاسباب الاقتصادية لإنهاء علاقة العمل.**

لقد ارتبط تسريح العمال لاسباب اقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من ازمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة، اذ يتحتم عليها اللجوء الى تخفيض عدد العمال ، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة من حيث اخضاعه الى شروط واجراءات محددة وقد اعتبر المشرع التسريح لاسباب اقتصادية سبب من اسباب انهاء علاقة العمل في قانون 11/90<sup>1</sup>

**المطلب الاول : التسريح الجماعي والاسباب الاقتصادية**

امام التطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات والازمات الاقتصادية والمالية التي تعرضت لها اصبح التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي لتجد مفهوما اوسع واعم وهو التسريح الجماعي لاسباب اقتصادية الذي يشرع فيه صاحب العمل بسبب الصعوبات الاقتصادية التي تواجه مؤسسته .

**الفرع الاول: تعريف التسريح الجماعي لاسباب اقتصادية:**

بصفة عامة يمكن القول ان التسريح الجماعي هو فصل عا ملين او اكثر بسبب صعوبات اوضاع اقتصادية اوسبب اعادة تنظيم هيكلي في المؤسسة المستخدمة وذلك وفقا جدول رمزي محدد ومتلاحق او دفعة واحدة .

وفقا لهذا التعريف بان التسريح الجماعي يكمن في اشتراك العمال في السبب لافي العددونقصد هنا بالسبب الصعوبات المالية والتجارية والتقنية<sup>2</sup> كدجز صاحب العمل عن دفع الاجور او التقليل من النشاط او اعادة تنظيم المؤسسة وغيرها من السباب التي تدخل في اطار

<sup>1</sup> المادة 66 من قانون 11/09 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .

<sup>2</sup> احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص364

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

الاسباب الاقتصادية او عليه يخرج من نطاق هذاالتصنيف فصل مجموعة من العمال لا سباب اخرى كان يكون سبب الانتهاء ،اتتهاء مدة العمل او ارتكاب خطأ جسيم ...

ومما تجدر الاشارة اليه ان عبارة التسريح الجماعي لسبب اقتصادي طهر اول مرة في القانون الفرنسي 13 فيفري 1973 والتعليمة الاوربية المؤرخة في 17/02/1975 وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 03جانفي 1975 "استعمل العبارتين معالتسريح الجماعي والفردي لسبب اقتصادي " ،اما بالنسبة القانون الجزائري فقد استعمل كل من وتتمثل بعض هذه الاسباب في :كل العبارات "التسريح الجماعي،التخفيض العددي" ،لكن لم ينص على تعريف التسريح بل حدد اسلوب هذا التسريح واكتفى بالنص على الحالة التي يمكن لرب العمل اللجوء الى التقليل اذا مادعت لذلم اسباب ومبررات اقتصادية ولعلى ذلك راجع الى ان التعريف عادة مايترك للفقهاء الذي له دور في اعطاء تعاريف مناسبة للحالات القانونية التي ينص عليها المشرع ويرجع ذلك لحدثة هذا الاجراء الذي لم يتجسد عمليا الا بعد صدور القانون 11/09 المتعلق بعلاقات العمل ،حيث نص في المادة 66 منه بانه : "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك باسباب اقتصادية.."

كما تدخل المشرع بوضع ميكانيزمات لتنظيم التسريح الجماعي،وانشاء نظام التكفل النسبي بهذه الاعداد الكبيرة من العمال المعنيين التسريح والعاملين بالمؤسسات التي تمت اما اعادة هيكلتها بسبب الخوصصة اولاسباب اقتصادية ،كما منح لهم تشجيعات وحوافز فصدرت مجموعة من المراسيم

التشريعية كان الهدف منها وضع آليات للتخفيض من الضغط الاجتماعي والاقتصادي على العمال المسرحين تتمثل في :

-المرسوم التشريعي 90/49 الصادر في 26/05/1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

-تأسيس نظام التقاعد المسبق بمقتضى المرسوم التشريعي 01/49، ثم التامين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي 11/49، وبموجب هذه الاليات كرس حق المستخدم بالمبادرة بانتهاء علاقة العمل

عن طريق التقليل من عدد العمال اذا برزت اسباب اقتصادية، كما منح تسهيلات وامتيازات للهيئة المستخدمة التي تسعى الى تجنب اللجوء الى هذا الاجراء<sup>1</sup>

وبالتالي يمكن القول متى كان هناك مبرر اقتصادي امكن لرب العمل تسريح عامل او اكثر باخذ شكل التسريحات المتعاقبة والمتزامنة والمتكررة وهو مايميزه عن غيره من التسريحات الاخرى<sup>2</sup>.

واجل هذا لا بد من الاستعانة لبعض الدراسات والمحاولات والاراء الفقهية التي تعرضت وعالجته لسد الفراغ القانوني لاسباب الاقتصادية في احكام القانون 11/90، فمثلا الاستاذ احمية سليمان يقول ان 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 والمالي "<sup>3</sup>

كما نلاحظ من جهة اخرى الدكتور هدي بشير يعبر عنه بانه : " عبارة عن فصل عاملين او اكثر

بسبب الصعوبات او الضغوطات الاقتصادية، يتم في شكل دفعة او دفعات متقاطعة، فنقليل عددوالعمال يبنى على سبب اقتصادي ولا يرتبط بسبب شخصي "<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التشريعي 04/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية عدد 34، ص2 و3

<sup>2</sup> الطالب تيراس مراد، مبدا حقيقة رب العمل في التسريح ونطاق تطبيقاته في ميدان العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق وهران 2001، ص84

<sup>3</sup> احمية سليمان المرجع السابق، ص 366، 367

<sup>4</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص112

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ان تطور العلاقات الاقتصادية ادى الى عدم مساواة دائمة بين العمال وصاحب العمل لهذا كان ينبغي على المشرع ان يورد مفهوما خاصا ودقيقا وذلك من اجل وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي يكون فيها امام تقليص عدد العمال ومن اجل دفع كل غموض حول الموضوع مثلما فعل المشرع الفرنسي في المادة 321-1 من قانون العمل الفرنسي بتعريفه للتسريح الاقتصادي بانه ذلك "التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب او عدة اسباب غير لصيقة بشخص العامل ،والناتج عن الغاء الوظيفة او تحويلها ،او نتيجة لتعديلات جوهرية في عقد العمل المترتبة خاصة على المشاكل الاقتصادية او التحولات التكنولوجية <sup>1</sup>

وبهذا نحاول التطرق الى حالات وانواع الاسباب الاقتصادية

### الفرع الثاني : حالات وانواع الاسباب الاقتصادية:

ان بالرغم من محاولات الفقهية لتعريف السبب الاقتصادي وكذا استقراء المستنتج من المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 الا ان تعريف السبب الاقتصادي ليس بالامر الهين ذلك لتعلقه بمسألة لا يمكن لاحد الوقوف على حقيقتها الا صاحبها اي تقرير مدى عجز المؤسسة ماليا وتجاريا وتقنيا بوصفها من الامور الداخلية له، وبالرجوع الى الدراسات الفقهية والتشريعية التي تناولت الموضوع نجد انها تميز نوعين من الحالات وهي :

#### اولا: الاسباب الاقتصادية الظرفية :

وهي مجمل الظروف والصعوبات والضغوطات الخارجة عن ارادة رب العمل والتي تؤثر في نشاطها وتكون سبب شخص السيولة المالية وبسبب تكديس الاموال او انعدام المواد الاولية، ولا يشترط ان تجمع هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لان الظروف الاقتصادية ليسا ظروف استثنائية تتصف في تحقيقها بعدم التوقع، وانما هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المؤسسة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي <sup>2</sup>

<sup>1</sup> مذكرة تخرج للطالبة القاضية شرشور نادية فاطمة الزهراء، التنظيم القانوني لانتهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، الدفعة 14 المدرسة العليا للقضاء، ص7

<sup>2</sup> حسن عبدالرحمن قدوس، انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة القاهرة 1990، ص90

ثانيا: الاسباب الاقتصادية الناتجة عن اعادة هيكلة العمل في المؤسسة :

وهي جملة من الاسباب التي ترجع في الاصل الى خطأ العامل بل الى رب العمل او المستخدم ،واما لمواجهة صعوبات اقتصادية او فنية او مالية تعترض سير النشاط الذي يزاوله،واما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية ،واما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الابعاء التي تتحملها المؤسسة كتكلفة استخدام القوى العاملة

ولقد تطور مفهوم اعادة الهيكلة تطورا ملحوظا اذ شمل اعادة الهيكلة الصناعية الكبيرة الى اعادة التنظيم القانوني الى التغيير الجذري والكامل

وتتمثل بعض الاسباب في :

-تجمع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة او مايعرف بحالة الاندماج.

-تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق او اجهزة عمل حديثة ذات فعالية تكنولوجية متطورة بغية زيادة الانتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل والزيادة والسرعة

-اعادة توزيع العمل بين الفروع والاقسام والورشات.

-كما يدخل ضمن هذه الاسباب،الاسباب الاقتصادية التي ينجر عنها تعديل مضمون العقد من طرف صاحب العمل تعديلا جوهريا يقابله رفض العامل وذلك بصرف النظر عن مضمون التعديل الجوهري هذا كأن يتعلق بتعديل نوعية العمل او منصب العمل او مكانه او الامتيازات المالية.<sup>1</sup>

بالنسبة الى معالجة وتحديد هذه الحالات في القانون الجزائري لا يوجد اي نص يوضحها ،وحتى الاتفاقيات الجماعية حيث اکتفت في جميع الحالات الاشارة سوى الى مايعرف بالاسباب المالية او الاقتصادية دون تحديد ما اذا كانت ظرفية او تنظيمية .

<sup>1</sup> احمية سليمان ،المرجع السابق،ص368 و369

الفرع الثالث : الضمانات القانونية للعمال المسرحين :

بعد اتباع كافة الاجراءات والاحتياطات الاولية المنصوص عليها ،ربما يجد رب العمل نفسه ملزما باللجوء الى التقليل فيشرع في اعداد قرارات فردية تتضمن انهاء علاقة العمل لكل عامل ،والاسباب الاقتصادية الداعية لذلك لتبلغ له بصفة شخصية طبقا لما جاء في مضمون المادة 69 من قانون 11/90 والتي اشترطت ترجمة التسريح لاسباب اقتصادية في شكل تسريحات متزامنة <sup>1</sup> ،ويترتب عنه شروط معينة باعتباره سبب قانوني وشرعي لانهاء علاقة العمل عدة حقوق او ضمانات للعمال المسرحين التي تخص بحماية قانونية ،حيث اعتبرت هذه الضمانات آثار لعملية التسريح الجماعي من اهمها :

1-الحق في مهلة الاخطار وتكون مدفوعة الاجر تقدر حسب مستوى التاهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الانظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية .

2-الحق في الحصول على تعويض مناسب جراء هذا التسريح اي يمنح للعامل المسرح تعويض عن فقدان منصب العمل ،ويقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال ويساوي على العموم اجر ثلاثة اشهر يتحملها المستخدم .

3-الحق في التوظيف من جديد في حالة حاجة المؤسسة لموظفين جدد .

4-الحق في تحصيل الاجور والتعويضات المستحقة والسرية كالديون على المؤسسة .

5-الحق في الضمان الاجتماعي وتحصيل الاداءات العينية للتامين على الامومة والمرض ،وكذا المنح العائلية وراسمال الوفاة لذوي حقوق المسرح في اطار نظام التامين على البطالة .

6-الحق في الحصول على اداءات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة وذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التامين على البطالة.

7-الحق في الحصول على شهادات عمل فنتضمن كافة المعلومات المتعلقة بسنوات الاقدمية التي قضاها العامل في الهيئة المستخدمة

<sup>1</sup> احمية سليمان ،المرجع السابق ،ص 384

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ان عدم احترام هذه التدابير يؤدي الى بطلان التسريح الذي يسمح بالمحكمة المختصة اقليميا في الغائه او ابطاله بحكم ابتدائي ونهائي من اول جلسة وفق احكام المادة 73-4 من قانون 11/90 والمادة 16 من المرسوم التشريعي.

### المطلب الثاني : شروط التسريح لاسباب اقتصادية:

ينبغي على المستخدم قبل المبادرة بتسريح العمال لاسباب اقتصادية ان لا يلجا الى وضع مجموعة من القيود والتدابير الاولية والاجراءات التي تشمل عدة عمليات يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة اولى قبل الانتقال الى المرحلة التنفيذية وتتمثل فيما يلي

### الفرع الاول: التدابير الاولية لاجراء التسريح الجماعي

ينص المرسوم التشريعي 90/49 على ان كل صاحب عمل يشغل اكثر من 09 عمال اجراء، تقرر

اللجوء الى اعادة ضبط مستويات الشغل والاجور ان تدرج ذلك في اطار الجانب الاجتماع<sup>1</sup>

واول اشكال يطرح هو: كيف هو حال بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 09 عمال فاقل؟

في مثل هذه الحالة يمكن لرب العمل ان يلجا الى الاجراءات المنصوص عليها بنص المادة 07 من قانون 09\_11، اذ تبقى قابلة للتطبيق لعدم تناقضها مع المرسوم التشريعي 90/49 وتتمثل هذه التدابير في:

التخفيض من ساعات العمل .

اللجوء الى العمل بالتوقيت الجزئي.

الاحالة على التقاعد

تحويل العمال الى أنشطة اخرى او مؤسسات اخرى ،يؤخذ بمعيار الاقدمية والخبرة والتاهيل لكل منصب عمل ،في تحديد كفاءات التقليل ،ونظرا للطابع المعقد لمختلف اجراءات

<sup>1</sup> المادة 50 من المرسوم التشريعي 90/49

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

والتدابير الاولية التي تحكم عملية التقليل من عدد العمال وبهذا سوف نعمل على توضيح مختلف المراحل التي يمر بها .

### 1/ اعداد المخطط الاجتماعي :

نص عليه المشرع في المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-09 فاشترط على الهيئة المستخدمة لاكثر من 9 اجراء تقرير اللجوء الى الجانب الاجتماعي ،غير انه لم يعرفه،وعرفه الفقه الفرنسي بانه : "مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من طرف صاحب العمل في تسريحه للعمال لاسباب اقتصادية والهدف منها اولا هو : التقليل من عدد التسريحات وثانيا هو التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح <sup>1</sup> .

ويكون الجانب الاجتماعي في مرحلتين غير ان تدابيرهما غير ملزمة طبقا لنص المادتين 7 و 8 عكس ماكان معمولا به في قانون 31/75 وقانون 12/78 ،الذين نصا صراحة على الزامية اتباع جميع التدابير في اعداد المخطط الاجتماعي ويجد ذلك تبريره في كون هذا الجانب سيعرض للتفاوض مع ممثلي العمال وان اللجوء الى المرحلة الاولى ،قد يغني اللجوء الى المرحلة الثانية ،اذا اسفرت عن نتائج ايجابية .

وتتمثل مراحل الجانب الاجتماعي في :

### المرحلة الاولى :

نصت عليها المادة 7 من المرسوم التشريعي 90/04 وهي :

1- اعادة تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل .

2- اعادة دراسة اشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيها مرتبات الاطارات المسيرة او تجسيد الترقية .

<sup>1</sup> Gerand Couturier, droit du travail ,les relations individuelles du travail. 3ème édition, perse universitaire de France, Paris 1996,p151



## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ويكون الهدف منهما تبيان محاولة تحسين الوضعية المالية للمؤسسة، غير ان الاشكال الذي يطرح : كيف يمكن ان تكون اجور الاطارات المسيرة محل تفاوض بين المستخدم وممثلي العمال في حين ان المرسوم 290/90 اشار الى ان اجورهم تكون محل تفاوض بين جهاز الادارة والاطار المسير ؟

3-تنظيم عملية التكوين التحويلي اجراء ضروري لاعادة توزيع العمال .

ويهدف من هذا الاجراء ،تفادي التسريح رغم المنصب قد حذف ،فالعامل هنا يستفيد من خلال التكوين من منصب آخر،بعد ان تتم عملية اعادة التوزيع داخل المؤسسة نفسها ،او خارجها في اطار نشاط جديد .

4- الالغاء التدريجي للجوء الى العمل بالساعات الاضافية ،كونها تتطلب الزيادة في الاجر بنسبة لاتقل عن 50% من الاجر العادي للساعة .

5-احالة الاجراء الذين بلغو السن القانونية على التقاعد ،واولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق

6-ادخال تقسيم العمل ،والعمل بالتوقيت الجزئي .

7-عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة .

### المرحلة الثانية :

نصت عليها المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي السالف الذكر

1-تنظيم المستخدم عمليات التوزيع لاجراء المعنين بالاتصال مع الفرع او قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني .

2-انشاء أنشطة تدعمها الدولة اذا اقتضى الامر ذلك لصالح الاجراء المعنيين باعادة التوزيع ويمكن حسب المادة 8 لصاحب العمل القيام بهاتين العمليتين او كليهما انا التدابير التي نصت عليها المادة 9 فان الجانب الاجتماعي يجب ان يتضمنها بالضرورة وهي :

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

\* تحديد المعايير والنقايبس ان تسمح بتحديد الاجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في احكام هذا المرسوم التشريعي .

\* شروط اعداد القوائم الاسمية لاجراء الموزعين حسب اماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء ويجب ان يستفيد هؤلاء الاجراء من :

- الاحالة على التقاعد

- الاحالة على التقاعد المسبق

- اداءات التامين على البطالة

- التوظيف التعويضي عن طريق اعادة التوزيع

لم يكتفي المشرع بالتدابير السابقة ،بل منح للمستخدم تحفيزات من اجل السعي للحفاظ على مناصب الشغل ونص عليها في المادة 25 من نفس المرسوم، وهي تمكينه من المطالبة بمساعدات مالية او طلب المساعدة من الادارة المحية بتوظيف العمال المسرحين او تنظيم ورشات عمل لصالحهم<sup>1</sup> .

### 2/التشاور مع ممثلي العمال :

ويكون ذلك باعلام لجنة المساهمة والتفاوض بين المستخدم والنقابات واعلام السلطات الادارية .

### اعلام لجنة المساهمة :

ويكون ذلك كتابيا ويطلعها المستخدم على الاسباب الاقتصادية والمالية والتقنية التي تواجه مؤسسته، وتقوم كذلك بابداء رايها حول الجانب الاجتماعي ،ورغم اهمية راي لجنة المساهمة الا انه يبقى مجرد راي استشاري ،ومن حق رب العمل عدم الاخذ به

### التفاوض بين المستخدم والنقابات العمالية :

<sup>1</sup> المادة 5 من المرسوم التشريعي 04/94 السالف الذكر

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

اشترط القانون ان يكون الطرف المفاوض منظمة نقابية تمثيلية وفي حالة غياب المنظمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية يقوم بالتمثيل العمال ممثلون 41 المتعلق -ينتخبون حسب النسب المحددة في المادة 14 من قانون 41/09 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وفي حالة وقوع خلافات حول المخطط الاجتماعي يمكن للطرف اللجوء الى المصالحة والوساطة والى التحكيم عند الاقتضاء

### اعلام السلطات الادارية :

يقوم رب العمل بتبليغ القوائم الاسمية لاجراء المعنيين بالتقليص الى مفتشية العمل المختصة اقليميا وصندوق التامين على البطالة والتقاعد<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : آثار مخالفة اجراءات التسريح لاسباب اقتصادية

سبق وان ذكرنا بانه الى جانب التسريح التاديبى لايوجد في القانون الجزائري سوى التسريح لاسباب اقتصادية ،وتنص المادة 73-4 من قانون 11/90 المعدل والمتمم بقانون 29/91 على انه : " اذا وقع التسريح مخالف لاجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب احترام الاجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي كان يتقاضاه كما لو استمر في عمله " .

فما طبيعة الاجراءات المقصودة بنص هذه المادة ؟

اذا كان الامر يتعلق بالاجراءات التاديبية فان البطلان الذي يشوبها يتعلق بالنظام العام، لانه متعلق بحقوق الدفاع، وبالتالي لا يمكن تداركه ولا تصحيحه، ويتعين على القاضي اثارته من تلقاء نفسه ،اما اذا تعلق الامر باجراءات غير تاديبية، فانها غير متعلقة بالنظام العام، وللطرف الذي قررت لمصلحته، ان يثيرها قبل اي دفع في الموضوع، وبالتالي يمكن للقاضي ان يمنح اجلا للخصوص لتداركها

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب ،مرجع سابق ،ص 469 و470

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

وبالنظر الى ماسبق ذكره، فان المادة 73-1/4 يتعلق بالاجراءات غير تاديبية اي انه يتعلق باجراءات التسريح لاسباب اقتصادية.

وذهبت المحكمة العليا<sup>1</sup> الى ان نص المادة 73-1/4 متعلق بالتسريح لاسباب اقتصادية وليس لتسريح التاديبى وقد جاء في حيثياتها: " حيث ان تصحيح الاجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-4 المعدلة بالمر 21/96 ليس متعلق بالاجراءات التاديبية لانها من النظام العام ولايمكن تداركها وانما يقصد بها الاجراءات المتخذة التسريح التاديبى.. " تتلخص اثار مخالفة اجراءات التسريح لاسباب اقتصادية في :

الغاء المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات

الغاء المستخدم بالقيام بالاجراءات المعمول بها

منح العامل نفقة المستخدم تعويضا ماليا، لا يقل عن الاجر الذي كان يتقاضاه كما لو استمر في عمله .

**الفرع الثالث : دور القضاء في مراقبة الشروط الاجرائية للتسريح :**

**1/ رقابة مشروعية السبب الاقتصادي :**

لم يحدد المشرع طبيعة السبب الاقتصادي ولم يعرفه ، وبالتالي لم يضع معايير يستند اليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة على وجود السبب الاقتصادي الذي يتذرع به المستخدم.

وبالرجوع لنص المادة 69 من قانون 11/90 نجده وضع شرطا موضوعيا واحد هو: " الصعوبات المالية، الاقتصادية اوالتقنية "، كما نص المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 1994/07/09 الصادر عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية، المتعلق بتطبيق الاحكام الخاصة بحماية الشغل والعمال الاجراء الى ان اللجوء الى التقليل في عدد العمال لا يكون الا اذا بررته ضرورة المحافظة على المؤسسة او كنتيجة حتمية لها. اما المحكمة العليا فقد

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 161053 الصادر في 14 افريل 1998 ، غير منشور

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

ذهبت الى ان القضاء لا يراقب قيام او عدم قيام السبب الاقتصادي كون المخطط الاجتماعي يمر على مراقبة شرعية اجراءات التسريح ،ومدى موافقتها للنصوص القانونية ،وكذا المخالفات التي قد يرتكبها المستخدم كاعادة تشغيل عمال جدد،مراقبة تطبيق التدابير المتفق عليها في المخطط الاجتماعي <sup>1</sup> .

### 2/الرقابة على تنفيذ الشروط الاجرائية :

يراقب القاضي الالتزامات الواقعة على المستخدم ،والتي تشكل ضمانات اساسية لحقوق العمال  
أ\*رقابة تنفيذ اجراء اعداد المخطط الاجتماعي:

سبق وان ذكرنا ان المخطط الاجتماعي يتم في مرحلتين فعل القاضي ان يتأكد من صحة الاجراءات المتخذة،وذهبت المحكمة العليا <sup>2</sup> في قرارها انه : " يجب على القاضي ان يتأكد من استقاء الاجراءات الاجبارية المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي 09/94 والتي تهدف الى حماية العمال وهي بهذه الصفة تهدف الى حماية النظام العام

وقد جاء فيه : "حيث ان المرسوم التشريعي يوجب اعداد المخطط في مرحلتين،حيث ان المحكمة عاينت مجرد استطلاع راي الجهات الادارية والتي ليس لرايها اثر قانوني ومجرد اخذ راي الشركاء لابد على ان المفاوضات قد تمت ،وان مراحل المخطط قد احترمت وتم ايداع المخطط ومحضر الاتفاق بكتابة الضبط لدى المحكمة كما ينص عليه المرسوم التشريعي.

حيث ان المحكمة لم تبين استيفاء الاجراءات الاجبارية ولم تمكن المحكمة من اجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصر الاسباب ويعرضه للنقض.وبالتالي فان اثبات احترام اجراءات التسريح المنصوص عليها قانونا ،يقع على عاتق المستخدم وهذا ما جاء به قرار المحكمة العليا :

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام،قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر 2000 ،ص470

<sup>2</sup> المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،قرار رقم 182508 في 9 جوان 1998 ،غير منشور .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

حيث انه جاء في الحكم المطعون فيه الطاعنة لم تثبت انها احترمت الاجراءات الواردة في المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 مما تبين ان الطاعنة لم تقدم الوثائق امام المحكمة العليا والمتمثلة في تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة، وكذا قائمة العمال المحالين على التامين على البطالة التي لاتقيد احترام مقتضيات المواد 7، 8، 9 من نفس المرسوم، وان هذه الاجراءات المنصوص عليها في هذه المواد من شأنها حماية حقوق العمال وينجر على مخالفتها البطالان<sup>1</sup>

### ب\* رقابة مدى تنفيذ اجراءات التفاوض حول المخطط الاجتماعي:

نص عليها المشرع في المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 ويتم التفاوض بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المساهمة حول الخطة الاجتماعية، ويثبت رب العمل اجراء هذا التفاوض بمحضر يحرر بعد اختتام هذه الاجراءات، موقع من طرف المشاركين فيها، وتوضح فيه نقاط الاختلاف ويلتزم رب العمل بايداعه لدى امانة ضبط المحكمة، ومفتشية العمل المختصة وفقا للاجال والكيفيات المتفق عليها.

### ج\* رقابة القضاء على تنفيذ اجراء اعلام السلطة الادارية :

تتكون السلطة الادارية من مفتشية العمل المختصة اقليميا، صندوق التامين على البطالة والتقاعد المسبق، وعلى القاضي ان يراقب مدى تنفيذ المستخدم لاجراءات التبليغ هذه، ويثبت المستخدم ذلك بتاثير الهيئة الادارية المعنية، على القوائم الاسمية باسماء العمال المبلغة لهم، ومتى عجز عن اقامة هذا الدليل، تقضي المحكمة بعدم مشروعية اجراء التقليل، ويطلان التسريح واعتباره تعسفيا .

### د\* رقابة مدى احترام اجراء تبليغ قرارات التسريح للعمال المعنيين :

يلزم المستخدم بموجب المادة 16 من المرسوم التشريعي السالف الذكر، باعداد مقررات فردية تتضمن انهاء علاقة العمل، وتنص المادة 69 من القانون 11/90 على انه اذا كان يبني

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 175759 الصادر في 9 مارس 1999، غير منشور

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

تقليص العدد بناء على اجراء التسريح الجماعي ،فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزانة وبالتالي فان التسريح لا يمكن ان يسري في حق العامل،مالم يعد له مقرر فردي ويبلغ له تبليغا قانونيا،وهنا يتعين على المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح ،وقد جاء في قرار المحكمة العليا<sup>1</sup> في هذا الصدد انه:"يجب احترام الاجراءات القانونية لاجراء التقليص والمنحصرة في نص المادة 5 الى غاية المادة 15 من المرسوم التشريعي 09/94 .

هـ\*رقابة القاضي على عدم قيام رب العمل باعادة توظيف عمال جدد في مناصب العمال المسرحين :

تنص المادة 69-2من قانون 11/90 على انه:" يمنع على اي مستخدم قام بتقليص عدد العمال اللجوء في اماكن العمل نفسها توظيفات جديدة في الاصناف المهنية المعينة بالتقليص " ففي حالة ما اذا قام المستخدم بتشغيل عمال جدد يقوم القاضي بالتأكد من الصنف المهني الذي تم التشغيل به ،وهذا ماذهبت اليه المحكمة العليا في قرار جاء فيه : " حيث ان المحكمة اكدت بقولها ان المؤسسة قامت بتشغيل 21 عاملا دون تجديد الصنف المهني للمطعون ضده مقارنة مع الاصناف المهنية التي تم التشغيل من جديد فيها وهذا ما يعد انعداما كاملا في الاسباب ...<sup>2</sup>

المطلب الثالث : دراسة حالة مستتبطة من الاجتهادات القضائية :

\* مثال تطبيقي : قضية مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية ضد (د،ا) :

ملف رقم 575386قرار بتاريخ 2011/01/06<sup>3</sup>

جاء ف حيثات المحكمة العليا

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 178850 الصادر في 11ماي 1999، غير منشور .

<sup>2</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 161053 ،الصادر في 14 افريل 1998، غير منشور .

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

حيث طعن مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية لولاية البويرة ممثلا في شخص مديره بالنقض في الحكم الصادر في 19/04/2008 عن محكمة البويرة القاضي بابطال والغاء قرار التسريح المؤرخ في 25/06/2007 المتخذ خرقا للاجراءات القانونية وبالنتيجة الزام المدعي عليه باعادة ادراج المدعي الى منصب عمله الاصلي والزامه بالقيام بالاجراءات المعمول بها قانونا والتعويض بمبلغ 300.000 دج

حيث المطعون ضده التمس رفض الطعن .

حيث النيابة العامة تلتمس نقض الحكم المطعون فيه .

حيث ان المصاريف القضائية دفعت .

في الشكل :

حيث ان الطعن الحالي جاء مستوفيا اركانه الشكلية لوقوعه ضمن الاجال ووفق الاجراءات مما يعده من هذا القبيل صحيحا .

في الموضوع :

حيث تدعيما لطعنه اودع الطاعن مذكرة ضمنها وجهين للنقض،

الوجه الاول: ماخوذ من انعدام او قصور اوتناقض الاسباب ،

الوجه الثاني: ماخوذ من مخالفة القانون والخطا في تطبيقه،

عن الوجه الاول وحده دون الثاني :

بدعوى ان الحكم المطعون فيه تاسس على الطاعن خالف نص المادتين 69 و70 من قانون 11/90 رغم اثبات احترامهما وفقا للوثائق التي قدمها للنقاش باعتبار ان التقليل اجراء استثنائي يلجا اليه لاسباب اقتصادية اتبع الطاعن بشانه الاجراءات المنصوص عليها في المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994. الا ان ممثلي العمال عارضوا اقتراح التقليل رغم الاستدعاءات والرساليات الموجهة لهم كما جاء في



## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

الاقرار القضائي المدون في العريضة المودعة بتاريخ 2007/12/24 من طرف ممثل النقابة الذي يعتبر حجة قاطعة طبقا لنص المادتين 341 و 342 من القانون المدني والمحكمة لم تناقش هذا الدفع بل اعتبر قاضي الموضوع ان عدم موافقة الاجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة يشكل خرقا للاجراءات .واستنتج ان التسريح تعسفي،علما ان مفتشية العمل راكبت وراعت عملية التقليل في جميع مراحلها وحملت ممثلي العمال على التفاوض وذلك بحضورها.كما انها اشرت على قائمة العمال المحالين على صندوق التامين على البطالة او صندوق التقاعد بتاريخ 2007/06/16 مع دفع كل الحقوق قبل تحرير مقررات التسريح.

حيث يبين فعلا من الحكم المطعون فيه انه تاسس على ان المدعي عليه (الطاعن الحالي) قام باتخاذ قرار التسريح الجماعي دون احترام النصوص القانونية المتعلقة به خاصة منها المادة69من القانون رقم11/90 والمواد12. المشاركة الجانب الاجتماعي الذي قدمته المؤسسة وعدم موافقته على تضمينه بموجب المحضر المؤرخ في 2007/05/15. كما انه لم يتم تحرير اتفاق جماعي وايداعه لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل طبقا لنص المادة15من المرسوم التشريعي .

ونتيجة لذلك اعتبر قاضي الموضوع ان التسريح الذي تعرض له المطعون ضده كان انفراديا ومخالفا للاجراءات القانونية ،طبق بشانه احكام المادة 73-4 المعدلة والمتممة بموجب المادة 9 من الامر رقم 21/96 في حين انه ثابت من الوقائع كما وقف عليها قاضي الدرجة الاولى ان الطاعن ،نظرا للالزمة المالية التي كان يمر بها وتنفيذا لتوصيات مجلس الادارة المتعلقة بالجانب الاجتماعي .وبتاريخ 2007/05/15 انعقد لقاء بين الادارة العامة ولجنة المشاركة المتمثلة في رئيسها ونائبه لدارسة الجانب الاجتماعي فعارضه الرئيس بينما وافق عليه نائبه الامر الذي استدعى احداث لجنة متساوية الاعضاء للتفاوض. غاب عنها ثلاث ممثلين للعمال رغم مراسلة الامين العام للفرع النقابي على التوالي يومي 21 و2007/05/26 لغرض نفسه ، الا ان النقابة تخلفت .فاجتمعت المديرية العامة مع رؤساء المصالح لاثبات تقصير النقابة وتحرر محضر محضر بذلك يفيد رفضها للتفاوض حتى يفتح المجال لتجسيد عملية التقليل طبقا لنص المادة16 من المرسوم التشريعي باعداد المقررات الفردية المتضمنة انهاء

## الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة عمل

علاقة العمل مع وضع القوائم الاسمية للاجراء المعنين بالتقليص، حيث بلغت مفتشية العمل المختصة اقليميا التي اشرت عليها بتاريخ 2007/06/16 والى صندوق التامين عن البطالة والصندوق الوطني للتقاعد، كما تم دفع كل المستحقات طبقا لنص المادة 22 من المرسوم المذكور ومستحقاته الصندوقين، وبالتالي فان الاجراءات كلها تمت ولو في غياب الشريك الاجتماعي الذي رفض التفاوض، فكان على هذا الاخير مباشرة الاجراءات المتعلقة بالمصالحة، الوساطة والتحكيم المنصوص عليها في المادة 14 من المرسوم التشريعي والمواد 5 الى 13 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم والمواد من 442 الى 445 من القانون المدني ان تراءى له ذلك ضروريا . على ان اللجوء لهذه الاجراءات ليس الزاميا بل على الطرف الذي يهمله الامر القيام بها دون ان يتحمل الطاعن وحده تقاعس الطرف الاخر . ولما حمله قاضي الموضوع ذلك ووضع على عاتقه مسؤولية فشل التفاوض الجماعي واسند له التسريح بطريقة انفرادية دون ان يبين باسباب قانونية الاسس المعتمد عليها في ترجيح موقف او تفضيل طرف على اخر ، رغم سعي الطاعن وحده لمباشرة كل الاجراءات كما جاء تحليله اعلاه ، دون مناقشة المادة 132 من الاتفاقية الجماعية التي دفعت بها المؤسسة ،فانه ليس فقط قصر في تسبيب ما قضى به ،بل افقده ايضا الاساس القانوني مما يعرض الحكم المطعون فيه للنقض والابطال .

ولهذه الاسباب قررت المحكمة العليا :

قبول الشكل وتاسيسه موضوعا ونقض وابطال الحكم المطعون فيه الصادر بتاريخ 2008/04/19 عن محكمة البويرة واحالة القضية والاطراف امام نفس الجهة التي اصدرته مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها طبقا للقانون .

## الخاتمة:

ان تشريع العمل الجزائري اهتم بالاسباب القانونية لانهاء علاقة العمل وخير دليل على ذلك وجود النصوص المستحدثة المدعمة باجتهاادات قضائية على مستوى المحكمة العليا ، الذي كان لها دور كبير وفعال في معالجة النزاعات العمالية بصفة عامة مع كل الصعوبات التي تواجه القانون والتصدي لهذه النزاعات التي حسب راينا ساهمت في اثراء وتدقيق المفاهيم نظرا لغموض النصوص بحيث وضعت جدا لمجال مناورات ارباب العمل في تعاملهم مع المستخدمين ، وفسرت النصوص بطريقة صارمة مكنت قضاة الموضوع الاستناد بها في اصدار احكامهم بشكل يجعلها موحدة في جميع انحاء الوطن،ونظرا لحدثته من جهة وعدم استقرار نصوصه من جهة اخرى بسبب التعديلات التي طرأت عليه منذ 1990، والمحاولات العديدة والتميزة للاجتهاد القضائي قصد تقويم هذا النظام القانوني ،وتوسيع مجال الضمانات المقررة للعامل بغية اعادة تحقيق التوازن المفقود لطرفي العلاقة،الا ان تدخل المشرع من جديد قصد سد النقائص التي تم استخلاص البعض منها ضروري وهام لفعالية الحماية المقررة للعامل، وبهذا نشير الى ان انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين العامل والمستخدم قد تكون بصورة عادية وقد تكون بصورة غير عادية والاصل ان تنتهي علاقة العمل حتماً بعد انتهاء مدة العقد اذا كان محدد المدة،الى جانب ذلك نجد ان القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان الى احد الطرفين المتضرر منهما انتهاء علاقة العمل بمراعاة الاجراءات المتبعة في ذلك .

كما خول المشرع الجزائري للعامل الحق في الاستقالة لانهاء علاقة العمل انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه العلاقة وهو معترف به لا يمكن الاعتراض ولا المساس به لا بعقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية و تكون كتابية ، كما انه تنتهي هذه العلاقة قبل انقضاء اجل المحدد عن طريق الفسخ الاتفاقي وهذا كثيرا ما يلحاً إليه العامل او المؤسسة المستخدمة بشرط اعلام الطرف الثاني ومنحه اخطار مسبق، كما تنتهي هذه الخيرة بوفاة العامل وليس وفاة صاحب العمل لما هو منصوص في المادة 74 من قانون علاقات العمل ،كما تنتهي بالاحالة على التقاعد طبقا لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد،بالاضافة الى ذلك هناك حالات

قانونية اخرى لانهاء علاقة العمل تكون عن طريق التسريح التاديبى ، الذي حاول المشرع تجسيد ممارسة هذا الحق المعترف به لصاحب العمل للمحافظة على حسن سير مؤسسته والتي تستوجب وجود حماية خاصة تحقق المساواة الفعلية بين طرفي العمل لضمان استمرارية العمل واستقراره الوظيفي وامن العامل .

من خلال التعديلات التي طرأت على قانون علاقات العمل واصبحت ممارسته مقيدة وليست مطلقة كالتسريح التاديبى الذي له آثار اجتماعية و اقتصادية وحتى نفسية لان تسريح العامل لا يؤدي فقط الى فقدان منصبه وانما اقصاه هو وعائلته من الحياة الاجتماعية لذا وفي ظل كل ماسبق لابد من ادخال تعديلات جديدة لرفع كل لبس وغموض يحتوي عليه مضمون المادة 73\_4 من قانون 11/90 لما عرفته من تطبيق سيء ومتناقض من بعض المحاكم وان يبين المشرع ما المقصود بالتسريح المذكور في فقرتها الاولى ان كان تسريحا تاديبيا او تسريحا تعسفيا ،وبما ان المشرع قد نظم التسريح الاقتصادي بمرسوم تشريعي كامل ،فلا حاجة للقول ان المادة 73\_4 فقرة 1 تتعلق بالتقليص من عدد العمال مثل ما لجأت اليه المحكمة العليا هذا من جهة ،ومن جهة اخرى اذا سلمنا ان التسريح المنصوص عليه اعلاه لا يتعلق بالتسريح التاديبى فان هذا يؤدي بنا الى نتيجة غير منطقية، حيث يترتب البطلان على التسريح المخالف للاجراءات ولا يترتب على التسريح التعسفي .

كما ان علاقة العمل تنتهي بالنسبة للعامل بسبب التسريح لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية وهي التي تُفقد العامل حريته بسبب حكم قضائي مما يؤدي الى عدم اداء مهامه المعتادة وبهذه الحالة يمكن لصاحب العمل انهاء عقده وبدون مهلة اخطار او تعويض الى غاية صدور الحكم القضائي النهائي في حقه.

كما اعتبر المشرع ضمنن الاستراتيجية الجديدة المتبعة التي انتهجتها الجزائر جعلت العديد من المؤسسات اللجوء الى تسريح اكثر من نصف عمالها واحيانا الى الغلق وانهاء نشاطها لاسباب اقتصادية ،بهذا يكون قد منح المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة في تكييفه لما يعتبره سب اقتصادي مما يؤدي الى وجود تسريحات تعسفية عديدة التي ينجم عنها انتهاك

لحقوق العمال والذي يؤدي بهم الى البطالة والتهميش وهذا ما يخلق ازمت اجتماعية واقتصادية مما ادى بالمشرع الى وضع ضمانات مقررة للمسرحين عن طريق تعويض مالي او باعادة ادماجهم للحياة العملية عند اثبات سبب التسريح .

وبناء على ذلك نقترح بعض الحلول الاتية :

- ضرورة تعديل قانون العمل رقم 11/90 وهذا حتى يكوه مسايراً للاوضاع الحالية .
  - ضرورة ادراج المشرع بعض حالات انتهاء علاقة العمل ضمن المنظومة القانونية كالتخلي عن العمل من طرف العامل و القوة القاهرة التي لم يحددها قانون 11/90 .
  - وعي العمال بخطورة كل من اجراءات التسريح التاديبي و التسريح الاقتصادي .
  - تفعيل دور مفتشية العمل في ضمان حقوق العمال اثناء وبعد انتهاء علاقة العمل .
  - ضرورة خلق اجهزة رقابية فعالة على مستوى كل هيئة مستخدمة .
  - ضرورة تكوين قضاة في القانون الاجتماعي .
- وفي الاخير نتمنى اننا وفقنا ولو بالقليل في عرضنا للاسباب القانونية لانتهاء علاقة العمل .

## قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية :

### 1/الكتب والمؤلفات :

- 1-فؤاد دهمان،قانون العمل،التشريعات الاجتماعية،مطبعة الاتحاد دمشق 1965
- 2- جلال مصطفى قريشي،شرح العمل الجزائري،علاقات العمل الفردية،الجزء الاول،ديوان المطبوعات الجامعية 1975
- 3- بلخيزر عبد الحفيظ،الانهاء التعسفي لعقد العمل،دار الحداثة للطباعة والنشر بيروت 1986
- 4- عبد الرحمن حمدي،قانون العمل،دار الجامعية 1987
- 5- ابراهيم زكي اخنوع،شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 1988
- 6-حسن عبد الرحمن قدوس،انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية،المطبعة العربية الحديثة القاهرة 1990.
- 7- راشد راشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية 1991
- 8-ناصر حنفاوي،تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري طبعة . 1992.
- 9- محمدالصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،مطبعة قالمة . 1995.
- 10-همام محمود زهران،قانون العمل،عقد العمل الفردي،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية1997/1998
- 11- احمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في الجزائر،علاقات العمل الفردية،الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 1998

- 12- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات قانون 2004 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة القاهرة 2004 .
- 13- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية ،دار الريحانة للنشر والتوزيع الجزائر .2002
- 14- رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة .2002
- 15- ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصة للنشر ،الجزائر 2003
- 16- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الجزائر .2009
- 17- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر .2010
- 18- امال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،دار النشر berti الجزائر .2010
- 19- حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية،الجزء الاول،دار الخطاب 2010

2/ النصوص القانونية والمراسيم :

النصوص القانونية :

القانون المدني الجزائري امر رقم 85/75 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم .

1- قانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05/95 المؤرخ في 11/04/1994 والامر 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 والامر 31/79 المؤرخ في 31/05/1997 والقانون رقم 03/99 في 22/04/1999.

2- قانون 11/09 المؤرخ في 12 افريل 1990 ألتعلق علاقات العمل المعدل والمتمم بقانون 26/91 المؤرخ في 12 ديسمبر 1991 وقانون رقم 96-21 في 09 جويلية 1996.  
المراسيم التشريعية :

1- المرسوم التشريعي 10/94 الصادر في 26/05/1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لارادية .

2- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 يحدث التقاعد المسبق الجريدة الرسمية رقم 43 صادر في 1 جوان 1994.

3- المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 يحدث التامين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون مناصبهم بصفة لارادية لاسباب اقتصادية المعدل والمتمم بقانون رقم 07/98 المؤرخ في 02/08/1998.

المرسوم 04/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية عدد 34.

### 3/المجلات:

1-القسم الاجتماعي لدى مجلس وهران،الصادر بتاريخ 14/10/1980 الملف رقم 42005 مؤرخ في 02/03/1987 المجلة القضائية 1990 عدد 2.

2-المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ملف رقم 49106 صادر في 06/03/1989،المجلة القضائية العدد الاول ،الجزائر .1991.

3-المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية ،ملف رقم 109688 الصادر في 12/04/1994،المجلة القضائية ،العدد الثاني الجزائر 1994.



- 4- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم -43266 الصادر في 1967/11/02، المجلة القضائية 1996 العدد 4.
- 5- ارسالية المحكمة العليا رقم 41/96 الصادر بتاريخ 1996/01/27.
- 6- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 144351 الصادر في 1997/04/29 المجلة القضائية العدد الاول لسنة 1997.
- 7- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 167320 بتاريخ 1998/12/18.
- 8- المحكمة العليا، الملف رقم 157790 بتاريخ 1998/02/10.
- 9- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية قرار رقم 135452 الصادر بتاريخ 1994/06/04 الجزائية للعمل العدد 22 لسنة 1998.
- 10- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية الملف رقم 1558985 بتاريخ 1998/02/10 المجلة القضائية لسنة 2000 العدد الاول.
- 11- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 212611 بتاريخ 2001/02/13، مجلة القضائية العدد الاول لسنة 2002.
- 12- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 210446 في جانفي 2001، المجلة القضائية لسنة 2002، العدد 2.
- 13- المجلة القضائية عدد خاص، الجزائر. 2002.
- 14- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 283600 الصادر في 15-12-2004.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية قرار رقم 182508 الصادر في 9 جوان 1998 غير منشور .
- 15- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 544780 مؤرخ في 2010/01/07 المجلة القضائية العدد الاول لسنة 2010.

16- المحكمة العليا،الغرفة الاجتماعية 622133 المؤرخ في 02/06/2011 المجلة  
القضائية عدد 2 لسنة 2011 .

17- المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية،قرار رقم 175759 الصادر في 9 مارس 1999  
غير منشور .

#### 4/الرسائل والمذكرات :

1- عبد الحفيظ بلخيضر ،الانتهاء التعسفي لعقد العمل دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة  
الماجستير في القانون فرع قانون عقود والمؤسسة ،جامعة الجزائر 1985.1986

2--تيراس مراد،مبدا حقيقة رب العمل في التسريح ونطاق تطبيقاته في ميدان العمل ،مذكرة  
لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي،كلية الحقوق وهران.2001

3- شرشور نادية فاطمة الزهراء ،النظام القانوني لانتهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية،الدفعة  
14 المدرسة العليا للقضاة .2007

4- بشير هدفي،الحماية الوظيفية الاقتصادية في قانون العمل الجزائري ،اطروحة لنيل شهادة  
الدكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار عنابة 2007-2008.

5- فريدة مسعودان ،تسريح العمال لاسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري مذكرة تخرج  
لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاة،وزارة العدل الجزائر الدفعة 16 سنة 2008

#### 5/ المقالات والبحوث المتخصصة :

1- عمارة نعرورة،الجديد في علاقات العمل الفردية ،المنشور بالمجلة القضائية العدد الثاني  
الجزائر 2003.

2- عبد السلام ديب،الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 04/73 من  
قانون 11/09 المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الثاني ،دار القصة 2001 الجزائر .

\* محاضرة بعنوان علاقة العمل في التسريح الجديد،مجلة منازعات العمل والامراض المهنية،الجزء الثاني .

3- الطالبة نادية حسين، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ،المجلة النقدية والعلوم السياسية،كلية الحقوق،جامعة تيزي وزو العدد الاول لسنة 2008/2007.

4- بن عزوز بن صابر ،مقال الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ،مجلة مخبر العمل والتشغيل ،طبعة 4 لسنة 2018/2017.

2/المراجع باللغة الفرنسية :

1.Grérard Couturier, Droit du travail les relations individuelles du travail .ème édition,presse universitaire de france, Paris 1996 3

2 éreAntoine Mazeaud, droit du travail, Montchrestien,E J A Rue Falgui n d'éditeur 1431 1998

## الفهرس:

- 1 ..... كلمة شكر
- 1 ..... مقدمة :
- 1 ..... الفصل الاول: الطرق العادية لانهاء علاقة عمل
- 1 ..... المبحث الاول : انهاء علاقة العمل لاسباب ارادية
- 2 ..... الفرع الاول : التقاعد
- 3 ..... الفرع الثاني: انتهاء مدة العمل
- 5 ..... الفرع الثالث: البطلان او الالغاء القانوني :
- 6 ..... المطلب الثاني : الاستقالة شروطها واثار ممارسة الحق فيها .
- 6 ..... الفرع الاول :تعريف الاستقالة .
- 7 ..... الفرع الثاني: شروط ممارسة الحق في الاستقالة :
- 7 ..... اولاً: شرط الارادة الحرة والتعبير الصريح عنها :
- 8 ..... ثانياً : شرط احترام مهلة الاشعار المسبق:
- 9 ..... الفرع الثالث :آثار ممارسة الحق في الاستقالة
- 10 ..... أولاً: التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من الاجرة وشهادة العمل :
- 11 ..... ثانياً:التزام صاحب العمل تمكين العامل المستقيل من شهادة العمل
- 12 ..... ثالثاً: اثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية
- 16 ..... المبحث الثاني :انهاء علاقة العمل لاسباب لا ارادية

- المطلب الاول: انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ ..... 16
- الفرع الاول: العجز الكلي عن العمل ..... 16
- الفرع الثاني: الوفاة..... 17
- الفرع الثالث: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة..... 18
- المطلب الثاني: حالات الانتهاء غير واردة في المادة 66 من قانون 11/90..... 19
- الفرع الاول: الفسخ الاتفاقي :..... 19
- الفرع الثاني : التخلي عن العمل :..... 19
- الفرع الثالث: القوة القاهرة..... 21
- الفصل الثاني : الطرق غير العادية لانهاء علاقة العمل ..... 22
- المبحث الاول: انهاء علاقة لاسباب المتابعة التأديبية والقضائية : ..... 22
- المطلب الاول : التسريح التأديبي..... 22
- الفرع الاول:تعريف التسريح التأديبي..... 22
- ثالثا : تكييف الخطأ الجسيم حسب تطور المادة 73 من قانون 11/90 ..... 30
- \*تراوح المحكمة العليا عن حصر الاخطاء الجسيمة..... 31
- الفرع الثاني : اجراءات وآثار التسريح التأديبي ..... 32
- \* آثار التسريح التأديبي : ..... 34
- الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة والمقررة للعامل : ..... 36
- المطلب الثاني: التسريح لادانة العامل بتهمة سالبة للحرية:..... 38

- 39 ..... الفرع الاول: الافعال التي يعاقب عليها التسريع الجزائي :
- 41 ..... الفرع الثاني : سلطة القاضي الاجتماعي في ممارسة الرقابة على التسريح التأديبي .. :
- 45 ..... الفرع الثالث : آثار مخالفة اجراءات التسريح التأديبي :
- 45 ..... الاثر الاول : الغاء المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات:
- 46 ..... الاثر الثاني : الزام المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به :
- 46 ..... الاثر الثالث: منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله:
- 46 ..... المطلب الثالث: التسريح التعسفي.....
- 46 ..... الفرع الاول : تعريف التسريح التعسفي وحالاته.....
- 50 ..... الفرع الثاني : عبء اثبات السبب الجدي او عدم وجود السبب الجدي للتسريح : .....
- 54 ..... الفرع الثالث: الاثار المترتبة على التسريح التعسفي ودور القاضي الاجتماعي : .....
- 57 ..... المبحث الثاني: الاسباب الاقتصادية لانهاء علاقة العمل.....
- 57 ..... المطلب الاول : التسريح الجماعي والاسباب الاقتصادية.....
- 58 ..... الفرع الاول: تعريف التسريح الجماعي لاسباب اقتصادية:.....
- 60 ..... الفرع الثاني : حالات وانواع الاسباب الاقتصادية:.....
- 61 ..... اولاً: الاسباب الاقتصادية الظرفية : .....
- 62 ..... الفرع الثالث : الضمانات القانونية للعمال المسرحين :.....
- 63 ..... المطلب الثاني : شروط التسريح لاسباب اقتصادية:.....
- 63 ..... الفرع الاول: التدابير الاولية لاجراء التسريح الجماعي.....

65	.....: المرحلة الاولى
66	.....: المرحلة الثانية
67	.....: اعلام لجنة المساهمة
67	.....: اعلام السلطات الادارية
67	.....: الفرع الثاني : آثار مخالفة اجراءات التسريح لاسباب اقتصادية
69	.....: الفرع الثالث : دور القضاء في مراقبة الشروط الاجرائية للتسريح
72	.....: المطلب الثالث : دراسة حالة مستتبطة من الاجتهادات القضائية
75	.....: الخاتمة
78	.....: قائمة المراجع
85	.....: الفهرس