

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر 02

تحت عنوان:

تعليق و إنهاء علاقة العمل الفردية

التخصص : قانون

الشعبة : حقوق

الاجتماع

تحت إشراف الأستاذة : بن سطا علي جميلة

مقدمة من طرف الطالبة :

أعضاء المناقشة:

دهيمش صفية

لطروش أمينة..... رئيسة

بحري أم الخير.....مناقشة

السنة الجامعية : 2016/2017

الخطوة:

مقدمة.

الفصل الأول: تعليق علاقة العمل الفردية.

المبحث الأول: حالات و إجراءات تعليق علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول: حالات تعليق علاقة العمل الفردية.

المطلب الثاني: إجراءات تعليق علاقة العمل الفردية.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تعليق علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول: الآثار القانونية خلال فترة تعليق علاقة العمل الفردية.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة بعد انقضاء فترة تعليق علاقة العمل الفردية.

الفصل الثاني: إنهاء علاقة العمل الفردية.

المبحث الأول: أسباب و إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول: أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية.

المطلب الثاني: اجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول: الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.

خاتمة.

مقدمة.

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

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

ويسري قانون العمل على كافة علاقات العمل الفردية المبرمة بالجزائر، حتى ولو كانت علاقة العمل تشمل عنصرا أجنبيا طبقا لنص المادة 21 من قانون 11/90 المعدل و المتمم، والتي تسمح للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما مثلا تنص المادة 16 من قانون 11/08 على ضرورة حصول العامل الأجنبي على بطاقة المقيم بالإقليم الوطني وإلا تعرض لعقوبات جزائية.

وأما بالنسبة لمكانة قانون العمل في النظام القانوني فهو من نوع خاص ذو طبيعة مختلطة إذ يعد من جهة فرعا من فروع القانون العام كون أن الدولة تتدخل لتحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، وتضع قواعد أمره حول تشغيل الأحداث والنساء ومن جهة أخرى يعتبر فرعا من فروع القانون الخاص كونه يترك حرية التعاقد للأطراف حول شروط عقد العمل.

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

وعليه فإن علاقة العمل الفردية تنشأ بموجب عقد كتابي أو غير كتابي، ويمكن إثباتها بأية وسيلة كانت ولقد نص المشرع الجزائري على أن هذه العلاقة تصبح قائمة بمجرد

العمل لحساب المستخدم، ويطلق على هذا العقد تسمية عقد العمل ويقصد بعقد العمل بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل الأجير بأن يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً لحساب شخص آخر، طبيعياً أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم وذلك مقابل مرتب.

وبمجرد انعقاد العقد تتولد حالة التبعية بين العامل والمستخدم، إذ يفقد العامل استقلاله ويصبح تابعا لصاحب العمل وهي تبعية قانونية ونصت المادة 8 من قانون 11\90 المعدل و المتمم على أنه يترتب على علاقة العمل آثار قانونية تتمثل في جملة من الحقوق والواجبات، فتعد حقوق العامل إلتزامات تقع على عاتق المستخدم، وما يشكل حقوق المستخدم هي إلتزامات تجب على العمل.

وإن من بين الإلتزامات التي تقع على العامل، بأن يؤدي بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم وأن يساهم في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية وأن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية وأن يراعي تدابير الوقاية الصحية والأمن، وأن يقبل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم وأن يشارك في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف وألا تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم وألا ينافس في مجال نشاطه، ولا يفشي المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة عامة أن لا يكشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طالبتها السلطة السلمية للمستخدم.

وفي مقابل ذلك، يتمتع كل عامل بحق المشاركة في الهيئة المستخدمة والمساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، وممارسة الحق النقابي طبقاً للمادة 56 من الدستور، وله الحق في الراحة وفي الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والحق في الضمان الإجتماعي والتقاعد إضافة إلى الحق في التشغيل الفعلي، والتكوين المهني والترقية في العمل، والدفع المنتظم للأجر المستحق.

وإن كانت الوضعية العادية تقتضي أن الحق في الأجر يكون مقابل الأداء الفعلي للعمل، فهناك بعض الحالات قد تطرأ خلال سريان عقد العمل تؤدي إلى وقف تنفيذ الإلتزامات التعاقدية، وذلك إما بصفة مؤقتة بحيث يعاد إستئناف علاقة العمل بعد زوالها، أو تؤدي إلى قطع علاقة العمل بصفة نهائية فتعد مثلاً حالة الإستداع والإنتداب، والمرض الطويل وعطلة الأمومة، إضافة إلى وضعية الإضراب والتوقيف التأديبي، وحالة التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة المستخدمة من الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وأما الإستقالة والتقاعد والفسخ الإتفاقي، والعجز الكامل عن أداء العمل، وكذا حالة الوفاة

مقدمة _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

والتسريح التأديبي والتسريح لأسباب إقتصادية فهي من الحالات التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع الذي وقع عليه اختياري في النقاط التالية :

- كثرة النزاعات العمالية بسبب توقيف تنفيذ عقد العمل والتي عادة ما تنتهي بتسريح العامل.

- كون أن دراسة كل من أسباب تعليق وحالات إنهاء علاقة العمل الفردية ومعرفة الآثار القانونية المترتبة عليها تساعد القاضي على تحديد حقوق كل من العامل والمستخدم في حالة وقوع نزاع حول تنفيذ الإلتزامات التعاقدية الناتجة عن علاقة العمل.

- اتجاه الجزائر إلى خوصصة المؤسسات الإقتصادية وانتهاج النظام الإقتصادي الحر الذي يرحب المردودية الإقتصادية على الحماية الاجتماعية للعامل، وما يتطلبه من موازنة بين حقوق العامل واحترام سلطة المستخدم في إنهاء علاقة العمل.

ومن ثمة يلاحظ أن معظم النزاعات التي تطرح على القاضي الإجماعي تتعلق بتنفيذ علاقة العمل الفردية، وتنصب أساسا على مطالبة العامل بالرجوع إلى منصب عمله، فهو دائما يتمسك بحقه في العمل ومن ثم تختلف الآثار فيما إذا كان التوقف عن العمل ناتج عن توافر سبب من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل أو ناتج عن حالة من الحالات المؤدية إلى إنهاؤها.

ولذلك ارتأيت تسليط الضوء على الحالات التي قد تعترض تنفيذ الإلتزامات التعاقدية أثناء سريان عقد العمل، والتي تؤدي إلى وقف تنفيذ علاقة العمل الفردية، إما بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية فما هي أسباب تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية ؟ وما هي الآثار القانونية المترتبة على ذلك ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية إتبعنا في بحثنا منهجا تحليليا معتمدة على الخطة الأتي بيانها :

الفصل الأول: تعليق علاقة العمل الفردية

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

كما يمكن أن تشتمل علاقة العمل على فترة التجربة، إذ نصت المادة 18 من قانون 11/90 السابق الذكر على أنه يمكن أن يخضع توظيف العامل الجديد لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

ويدرج كذلك ضمن علاقة العمل عقود التكوين، فمن حق كل عامل الحصول على التكوين المهني والترقية في العمل وبالإضافة إلى ذلك يوجد عقد التمهين الذي يعد عقد عمل من نوع خاص¹، فطبقا للمادة 10 من قانون 07/81 المتعلق بالتمهين، المتمم والمعدل، فإن عقد التمهين يلتزم بموجبه صاحب العمل بإعطاء تكوين مهني منهجي وتام للمتهدن، مقابل إلتزام هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا.

ومن ثمة فإن علاقة العمل الفردية بجميع أشكالها تظل قائمة وسارية المفعول ويرتب حقوق وواجبات في ذمة كلا الطرفين غير أنه أثناء سريان عقد العمل قد تظهر بعض المعطيات تعترض تنفيذ علاقة العمل الفردية، وتؤدي إلى تعليقها، فما هي إذن حالات تعليق علاقة العمل الفردية؟ وما هي الإجراءات تعليق علاقة العمل الفردية؟

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، الصفحة 36.

وللإجابة على هذه التساؤلات قسمت دراستي لهذا الفصل إلى مبحثين، تناولت في المبحث الأول حالات و إجراءات تعليق علاقة العمل الفردية ، ثم في المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة علي تعليق علاقة العمل الفردية .

المبحث الأول : حالات وإجراءات تعليق علاقة العمل الفردية .

باعتبار أن علاقة العمل الفردية من العلاقات الملزمة لجانبين، فإن حق العامل في الحصول على الأجر مرتبط بواجبه المتمثل في أداء عمله بصفة فعلية ودائمة أي القيام بالتنفيذ العيني لالتزامه العقدي والقانوني¹ غير أن المشرع نص على بعض الحالات التي تسمح للعامل بأن يتوقف عن ممارسة عمله، دون أن تتسبب في إنهاء علاقة العمل وإن هذه الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وردت في المادة 64 من قانون 11 /90 المذكور أعلاه، فيكون التعليق ناتج إما بموجب إتفاق الطرفين المتبادل، أو بناء على عطل مرضية أو ما يماثلها، كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي أو أداء العامل التزامات الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط، أو التدريب في إطارها وكذا ممارسة مهمة انتخابية عمومية بالإضافة إلى حرمان العامل من الحرية، ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، أو صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة وممارسة حق الإضراب، أو عطلة بدون أجر.

إن مفهوم تعليق علاقة العمل يدفعنا إلى دراسة الحالات التي تؤدي إليها من جهة، وبيان الإجراءات المتخذة في ذلك من جهة أخرى.

المطلب الأول : حالات تعليق علاقة العمل الفردية .

سيتم توضيح هذه الحالات على النحو التالي بيانه :

1- التعليق بإتفاق الطرفين: قد تطرأ لدى العامل بعض الأسباب الشخصية أو العائلية تمنعه من القيام بالعمل المسند إليه، وذلك بصفة مؤقتة، الأمر الذي يضطره إلى التوقف عن ممارسة عمله، فيتفق مع المستخدم على تعليق علاقة العمل ويرى جانب من الفقه بأن عبارة إتفاق الطرفين لا تؤدي المعنى الحقيقي، ذلك أن الطلب يقدم من قبل العامل ويحضر بقبول المستخدم، أما في حالة التوقيف المؤقت لنشاط المؤسسة فتعلق علاقة العمل بمبادرة صاحب العمل ولا تكون قابلة للتفاوض².

¹- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 89.

²- عيد السلام ذيب، المرجع السابق ذكره، الصفحة 329.

ويرد ضمن باب التعليق باتفاق الطرفين حالة الوضع في الإستداع، ويقصد بها تلك الحالة التي يستفيد فيها العامل من وضعية التفرغ بصورة قانونية للقيام مثلا بأبحاث ودراسات علمية ذات فائدة عامة، أو لقيام المرأة العاملة بتربية ابنها المعاق ويلاحظ أن التشريع الحالي لم يحدد شروط وكيفية اللجوء إلى هذه الوضعية، على خلاف التشريع السابق حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹، على الحالات التي يستفيد فيها العامل من الإستداع وهي:

- حالة المرض الخطير أو وقوع حادث للزوج أو احد الأبناء.

- متابعة دراسة أو بحوث ذات منفعة عامة.

- السماح للعامل بمرافقة زوجه الذي يضطر بسبب عمله إلى تغيير موطنه والانتقال إلى مكان بعيد عن مقر عمل العامل المعني.

- السماح للعامل وبالأخص للمرأة العاملة بتربية ولدها الذي تقل سنه عن خمس سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجاً مستمراً.

ولقد كانت مدة الإستداع محددة بسنة قابلة للتجديد أربع مرات، ونظراً لسكوت القانون الحالي فقد ترك تنظيم مسألة الإستداع للتفاوض الجماعي طبقاً لنص المادة 120 من قانون 11/90 السابق ذكره.

وضعية الإنتداب وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية، إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى، بصفة دائمة ولمدة زمنية محدودة فيلزم بترك مكان عمله للقيام بمهام أخرى، أو أداء واجب قانوني أو إنتخابي معين² وتشمل وضعية الإنتداب حالة ممارسة مهمة نيابية، طبقاً لنص المادة 47 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³ وكذا أداء واجب الخدمة الوطنية، ومتابعة فترة التكوين.

2- التعليق بسبب العطل المرضية وما يماثلها: وهي العطل التي تمنح للعامل بسبب حالته الصحية، البدنية منها والعقلية فهي عطلة ناتجة عن عجز مؤقت عن العمل، بسبب حالة مرضية مؤقتة كحالة المرض طويل المدة إما بسبب حادث عمل، أو مرض مهني بالإضافة إلى العطلة الممنوحة للعاملة بمناسبة الحمل والولادة، أي ما يعرف بعطلة الأمومة ولقد أكد قرار المحكمة العليا رقم 191737 المؤرخ في 2000/04/11 بأن الغياب عن العمل خلال

¹ القانون رقم 06/82 المؤرخ 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الملغى.

² سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 95.

³ أدرجت هذه المادة بموجب قانون رقم 30/91 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/90، والمؤرخ في 1991/12/21، جريدة رسمية عدد 68، سنة 1991.

الفترة المرضية، لا يعد إهمالا لمنصب العمل ولا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل¹ وكما بين قرار المحكمة العليا رقم 321867 المؤرخ في 2005/12/07 بأن العطلة المرضية المثبتة بوصفة طبية توقف علاقة العمل بين المستخدم والعمال².

3. التعليق بسبب الخدمة الوطنية : نصت المادة 1 من الأمر رقم 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، على إلزامية الخدمة الوطنية بالنسبة لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية، والمكملين 19 عام من عمرهم غير أنه إذا كان المدعو للخدمة الوطنية عاملا أو متديرا، فقد نصت المادة 135 من نفس الأمر على أنه يوقف تنفيذ عقد العمل أو التمهير خلال فترة الحضور في الخدمة الوطنية فتعتبر الفترة التي يقضيها العامل في خدمة الوطن، كأنها فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية فيوضع بمجرد إلحاقه بصفوف الجيش في وضعية إنتداب قانوني بقوة القانون³.

4. التعليق لممارسة مهمة إنتخابية عمومية : لقد كرست المادة 56 من الدستور الحق النقابي، وأكدت على هذا الحق المادة 5 من قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل المعدل و المتمم فقد ينتخب العامل لمهمة نيابية على المستوى الوطني كأن يكون نائب في البرلمان، أو على المستوى المحلي في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي كما قد يكلف بمهمة نيابية في تنظيم نقابي وبما أن ممارسة مهمة نيابية قد تتطلب الحضور الدائم والعمل المستمر، بمعنى أن يتفرغ العامل كليا لها الأمر الذي يؤدي إلى تعليق علاقة العمل طبقا لنص المادة 64 من قانون 11/90 السابق الذكر، والمادة 47 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴.

5. حرمان العامل من الحرية: قد يتعرض العامل للحرمان من حريته بسبب توقيفه كمشتبه فيه⁵، أو إيداعه الحبس المؤقت كمتهم⁶، فلا يتمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه المستخدم. وتجسيدا لنص المادة 45 من الدستور التي تعتبر المتهم بريء حتى تثبت الجهة القضائية إدانته، فإن العامل لا يفقد منصب عمله طيلة الفترة السابقة عن الحكم النهائي بالإدانة، وذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة إليه، وسواء أكانت لها علاقة بمجال عقد العمل كتهمة السرقة التي وقت بالمؤسسة المستخدمة أو ليست لها علاقة بعقد العمل.

¹ مشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 334.

² نشرة القضاة، العدد 62، الصفحة 375.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 98.

⁴ القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، 1991، والقانون رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، جريدة رسمية عدد 36، 1996.

⁵ المادة 65 من قانون الإجراءات الجزائية.

⁶ المادة 123 من قانون الإجراءات الجزائية.

غير أن تطبيق هذه القاعدة جعل جانب من الفقه يرى أنها تطرح على القاضي إشكالات قانونية منها : هل أن طول مدة الحبس المؤقت لا يعفي صاحب العمل من إلتزاماته؟ وهل الحبس المؤقت يشمل مدة طرق الطعن¹؟ بالرجوع لأحكام قانون الإجراءات الجزائية لاسيما المادة 123 وما يليها يلاحظ أن المشرع وحرصا على حماية حرية الأفراد، جعل الحبس المؤقت كإجراء إستثنائي، وحدد مدته وكيفية تطبيقه ضمن نصوص قانونية وإن أي خرق لها يجعل حبس المتهم تعسفيا وموجبا للتعويض طبقا لنص المادة 137 مكرر من ذات القانون وعليه فإن مدة الحبس المؤقت لا يمكن أن تطول أكثر مما هو مبين قانونا، ولا يمكن إعتبارها كسببا معفيا لإلتزامات المستخدم.

أما بالنسبة لمدة التعليق بسبب حرمان العامل من الحرية فهي تشمل المدة التي يقضيها العامل في المؤسسة العقابية إلى غاية الإفراج عنه بناءا على أمر من السيد قاضي التحقيق²، أو قرار غرفة الإتهام³، أو بحكم من القاضي المرفوعة أمامه الدعوى⁴ أو بصدور حكم نهائي يقضي بالبراءة.

6- التعليق لسبب تأديبي: قد يرتكب العامل أثناء سير علاقة العمل بعض الأخطاء، لا ترقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم الموجب للتسريح فيقوم المستخدم بتوقيف العامل عن العمل إلى حين إتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه و يرى تيار من الفقه بأن الهدف من هذا التعليق هو منح صاحب العمل الوقت الكافي للقيام بهذه الإجراءات المنصوص عليها قانونا أو في النظام الداخلي، أو لسبب إستحالة بقاء العامل في مكان العمل طيلة هذه الفترة⁵.

ويتم تحديد هذه الأخطاء التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، طبقا للمادة 77 الفقرة 2 من قانون 11/90 السابق الذكر أو بموجب الإتفاقيات الجماعية للعمل.

7- ممارسة حق الإضراب: لقد نصت المادة 57 من الدستور على أن الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون وهو من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل طبقا لنص المادة 5 من قانون 11/90 المذكور أعلاه، ويقصد بالإضراب التوقف الجماعي عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل⁶ ونظرا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والإقتصادية، وضع المشرع أحكام قانونية تبين شروط، وكيفيات ممارسة هذا الحق وحتى يعتبر الإضراب سببا لتعليق علاقة العمل لا بد أن يكون شرعيا، وإلا إعتبر خطأ مهنيا

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 341.

² - المادة 126 من قانون الإجراءات الجزائية.

³ - المادة 127 من قانون الإجراءات الجزائية.

⁴ - المادة 128 من قانون الإجراءات الجزائية.

⁵ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 345.

⁶ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، 2003، الصفحة 138.

جسيماً¹ فلا يشرع فيه إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، ويشترط أن يكون صادراً عن أغلبية العمال عن طريق الإقتراع السري، مع وجوب الإشعار المستخدم مسبقاً بتاريخ ومدة الإضراب، وإحترام الحد الأدنى من الخدمة وهذا ما نصت عليه المادة 24 وما يليها من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب².

وعليه فإن ممارسة الحق في الإضراب بصفة قانونية، يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، حسبما نصت عليه المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم والمادة 32 من قانون 02/90 المذكور أعلاه، وذلك فقط في القطاعات المسموح لها قانوناً بممارسته فهناك بعض الأنشطة أساسية يعرض توقفها، حياة أو أمن أو صحة المواطنين، أو الإقتصاد الوطني للخطر، فيمنع اللجوء إلى الإضراب على القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، الأعوان المدنيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون وذلك عملاً بأحكام المادة 43 من قانون 02/90.

8- التعليق بسبب عطلة بدون أجر: لقد منح المشرع لكل عامل الحق في الراحة³، ويتم تحديد أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر بموجب القانون⁴ فتعتبر فترات الراحة القانونية كفترات عمل مدفوعة الأجر، فلا يعلق خلالها عقد العمل ولقد نصت المادة 49 من قانون 11/90 السالف الذكر صراحة على أنه لا يجوز تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية لكن في بعض الحالات قد يستنفذ العامل حقه في فترات الراحة المحددة قانوناً، لكنه يبقى محتاجاً لأيام راحة أخرى، فلا يكون لغيابه عن العمل خلالها مبرراً قانونياً يسمح له بالحصول على مرتب وفي هذه الحالة يحق للعامل طلب توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة للحصول على عطلة بدون أجر.

أن العطلة بدون أجر تندرج ضمن حالة التعليق باتفاق الطرفين وبما أن القانون لم يوضحها، فقد ترك ذلك للإتفاقيات الجماعية، غير مدة هذه العطلة تكون قصيرة بالمقارنة مع مدة الإستيداع⁵.

¹ المادة 26 من قانون 02/90 السابق الذكر.

² القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6، 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، 1991.

³ المادة 5 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

⁴ المادة 34 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

⁵ عيد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 331.

وبعد إستعراض الحالات المنصوص عليها بالمادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، يجدر التنويه عن سبب آخر من أسباب تعليق علاقة العمل الفردية ورد ذكره ضمن المادة 60 من نفس القانون ويتعلق الأمر بالتكوين أثناء العمل فمن حق كل عامل في إطار علاقة العمل أن يحصل على التكوين المهني والترقية في العمل¹، وفي المقابل يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال² ونظرا لما قد يتطلبه التكوين من تفرغ كلي، أجاز المشرع منح العامل عطلة خاصة أثناء متابعة فترة التكوين، حتى يتسنى له مزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني بشكل جيد سواء أتم التربص داخل نفس المؤسسة المستخدمة، أو تم لدى مؤسسة تكوينية متخصصة، وسواء تم هذا التكوين بالجزائر أو خارجها³.

ومما سبق بيانه يطرح التساؤل التالي : هل تعد أسباب تعليق علاقة العمل واردة على سبيل الحصر أم على سبيل المثال ؟ لا سيما إذا علمنا أن هناك بعض الحالات قد تحتم على المستخدم التوقف المؤقت عن النشاط، وذلك إما لأسباب تقنية أو بسبب القوة القاهرة فهل هذه الحالات تعد هي الأخرى من أسباب تعليق علاقة العمل ؟ وطالما أن المشرع لم يجيب صراحة على هذه الوضعية، واكتفى بالإشارة إليها في المادة 120 من قانون 11/90 السابق الذكر إن التوقف المؤقت لكل أو بعض نشاط المؤسسة المستخدمة، يؤدي إلى تعليق علاقة العمل كإنعدام المواد الأولية للعمل، التوقف المفاجئ للوسائل المستعملة في الإنتاج، والذي يتطلب وقف علاقة العمل قصد إعادة إصلاحها⁴ مما يعرض العمال إلى التوقف عن العمل، وهو ما يعرف بالبطالة التقنية⁵.

وبالتالي إذا سلمنا بوجود حالات أخرى تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، فهل يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للمؤسسة المستخدمة، والإتفاقيات الجماعية أسبابا أخرى لتعليق علاقة العمل؟ بتأكيد يجوز ذلك، لأن التعليق يخدم مصلحة العامل أكثر من المستخدم، خاصة إذا كان التوقف عن العمل مدفوع الأجر فطالما أن للعامل حق الأولوية في الرجوع إلى منصب عمله فلا إشكال يطرح، وهذا ما يذكرنا بحالة المستأجر للمحل التجاري الذي يكون له حق الأولوية عند إعادة البناء للمبنى الموجود به المحل التجاري⁶.

وبالرجوع إلى موقف القضاء نجد قرار المحكمة العليا رقم 199740 المؤرخ في 11/07/2000 إعتبر أن الأسباب المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 11/90

¹ - المادة 5 من القانون رقم 11 /90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

² - المادة 57 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم السابق ذكره.

³ - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق الذكر، الصفحة 99.

⁴ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 351.

⁵ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 104.

⁶ - المادة 177 الفقرة الأخيرة من القانون التجاري.

المعدل و المتمم واردة على سبيل الحصر¹ ومن ثمة إعتبرت في قرارها رقم 166006 المؤرخ في 1998/07/14، بأن الترخيص بالخروج من مكان العمل أثناء ساعات العمل لا يوقف عقد العمل، طالما لم يرد ذكره ضمن المادة 64 المذكورة أعلاه².

وعليه يمكن التوصل إلى الخلاصة التالية، بأنه لحماية العامل الأجير من تعسف المستخدم في إنهاء علاقة العمل لعدم وفائه بالتزامه القانوني والعقدي، وللحفاظ على مناصب الشغل من جهة ولضمان إستمرار الدورة الإقتصادية، وحقوق المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى نص المشرع على وضعيات يعلق بموجبها عقد العمل وهي واردة في المادة 64 من قانون 11/90 المذكور أعلاه على سبيل المثال لا الحصر، بإعتبار أن ممارسة الحق في التكوين منصوص عليه بالمادة 60 من نفس القانون يعد كسبياً للتعليق بالإضافة إلى التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة لكن كان يستحسن أن ينص المشرع الجزائي صراحة على أنه لا تعليق بدون نص، على غرار التشريعات الأخرى³.

وبعد التعرف على أسباب تعليق علاقة العمل، يستلزم الأمر البحث عن الإجراءات المتبعة في ذلك.

المطلب الثاني : إجراءات المتبعة في تعليق علاقة العمل الفردية .

عند توافر سبب من الأسباب القانونية المذكورة أعلاه، يفتح المجال لإمكانية تعليق علاقة العمل الفردية وإن التوقف عن العمل عن طريق التعليق يعتبر حق من حقوق العامل، يمنح له بقوة القانون وهنا يطرح التساؤل التالي : هل يستفيد العامل من وضعية التعليق بصفة تلقائية بمجرد تحقق سبب من أسبابها، أم يتطلب الأمر إتباع إجراءات معينة ؟ وماذا يترتب على عدم إحترامها؟ يقصد بإجراءات تعليق علاقة العمل، تلك الإجراءات الإدارية التي يتم إتباعها من أجل توقيف سريان عقد العمل وتختلف هذه الإجراءات باختلاف سبب التعليق، فقد يكون السبب متعلق بالعامل أو سبب متعلق بالمستخدم.

فإذا كان تعليق علاقة العمل راجعاً لتوافر أسباب تعود إلى العامل، كممارسة الحق في الإضراب، أو عطلة مرضية، أو بمناسبة ممارسة مهمة نيابية أو متابعة فترة التكوين، أو أداء واجب الخدمة الوطنية ففي هذه الحالات فإن المبادرة تكون من العامل، بإعتباره صاحب المصلحة في تعليق عقد عمله، حتى يتمكن من الإستفادة من مزايا التعليق والإحتفاظ بمنصبه، للرجوع إليه بعد إنقضاء هذا السبب فيتقدم العامل بطلب كتابي إلى الهيئة المستخدمة مرفقاً بالوثائق التي تثبت سبب التعليق وتؤيد طلبه فيلتمس بموجبه من

¹ - مشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 338.

² - مشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 331.

³ - نبيلة الزين، قضايا العمل، إجتهاادات، نزاعات عمل فردية - نزاعات عمل جماعية، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة 1، 1992، الصفحة 89.

المستخدم قبول التوقيف المؤقت لعلاقة العمل ويتم إيداع الطلب لدى أمانة المؤسسة التي يزاول بها عمله، ولا يجوز للعامل ترك عمله قبل قبول طلبه من المستخدم.

بيد السؤال الذي يطرح في هذا المنوال، هل يمكن للمستخدم رفض طلب العامل في تعليق علاقة العمل؟ يلاحظ أنه يحق للمستخدم دراسة الطلب والتأكد من صحة سبب التعليق من خلال المرفقات، غير أنه متى تأكد من صحة الطلب فإنه يكون مجبرا على قبول توقيف علاقة العمل، رغم ما قد يتكبد من خسائر وأضرار¹، لاسيما إن كان التوقيف مصحوبا بدفع الأجر كحالة ممارسة التكوين أما إن كان طلب التعليق غير مبرر قانونا، فإن يجوز للهيئة المستخدمة في هذه الحالة رفض طلب العامل، ومن ثم يتمكن هذا الأخير من منازعتها أمام القضاء²، بعد فشل محاولة الصلح عملا بالمادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في علاقة العمل.

ولكن هل يشترط ميعاد معين لتقديم طلب التعليق؟ من المفروض أن العامل الذي يتوافر لديه سبب من أسباب التعليق، أن يسعى في أقرب فرصة لإخطار الهيئة المستخدمة به، حتى يبرر غيابه عن العمل، لأن سبب التعليق يمنعه من مزاولة عمله بصفة عادية ومنتظمة.

وأما إذا كان سبب التعليق راجع لصاحب العمل، أي نظرا لأسباب مؤقتة تؤدي إلى التوقف الكلي أو الجزئي لنشاط المؤسسة، كأن تتعرض مثلا إلى تخريب وسائل إنتاجها فهنا المستخدم هو الذي يبادر بإجراءات التعليق فيتولى إخطار العامل بالوضعية التي يمر بها، عن طريق التعليق في أماكن العمل، أو بعقد إجتماع مع العمال وفي هذه الحالة يكون العامل مجبرا على قبول توقيف علاقة العمل.

وعليه فإن إجراءات تعليق علاقة العمل ليست من النظام العام، ولا يترتب على مخالفتها حرمان العامل من حقه في تعليق علاقة العمل وإنما هي مجرد شكليات يتعين على العامل إتخاذها من أجل إستكمال ملفه الشخصي الموجود على مستوى الهيئة المستخدمة، ومن خلال ذلك يتم بيان وضعية العامل المتخلف عن أداء عمله، حتى لا يعتبر مهملًا لمنصب عمله.

ومن ثمة فإنه بعد توافر إحدى أسباب تعليق علاقة العمل المنصوص عليها قانونا، وإستكمال الإجراءات المتبعة فيها، يتوقف سريان عقد العمل ليعاد إستئنافه بعد إنقضاء فترة التعليق. فما هي إذن الآثار القانونية الناجمة عن هذه الوضعية؟

¹- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 103.

²- المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تعليق علاقة العمل الفردية

إن علاقة العمل تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم، فيترتب عليها جملة من الحقوق والواجبات على عاتق الطرفين¹ فإذا كانت الوضعية العادية لعلاقة العمل تستلزم أن يكون الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل، من قبل العامل الأجير شخصياً فإنه في بعض الأحيان، قد تطرق خلال سريان عقد العمل بعض الحالات، تمنع العامل من ممارسة عمله بصفة مؤقتة وينتج عن هذه الوضعية آثار بحيث تسقط وترتب في نفس الوقت حقوق معينة وعليه نتناول في المطلب الأول، الآثار القانونية المترتبة عن تعليق علاقة العمل في حالة توافر أسبابها القانونية وفي المطلب الثاني، دراسة الآثار الناجمة بعد إنقضاء فترة التعليق.

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال فترة تعليق علاقة العمل الفردية

يقوم عقد العمل على الإعتبار الشخصي، وعند توافر سبب من أسباب التعليق الذي يحول دون وفاء العامل بالتزامه المتمثل في أداء العمل²، تتوقف الإلتزامات الناتجة عن علاقة العمل من جهة وتنشأ من جهة أخرى للعامل ضمانات، وذلك على النحو الآتي بيانه.

1- تعليق الإلتزامات المترتبة عن علاقة العمل

يترتب على عقد العمل جملة من الإلتزامات القانونية والعقدية، وهي إلتزامات متبادلة ناتجة عن إعتبار عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، فما يشكل حقا بالنسبة للعامل يعتبر واجبا على المستخدم ويقصد بالإلتزامات القانونية تلك التي ينص عليها القانون، فيتمتع بها من قررت لمصلحته بمجرد قيام علاقة العمل، ومنها مثلا حق العامل في المشاركة في الهيئة المستخدمة، والحق في الضمان الإجتماعي وفي الراحة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها بالمادتين 5 و6 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم وبالمقابل تقع عليه بقوة القانون الإلتزامات الواردة بنص المادة 7 من نفس القانون، نذكر منها الإلتزام بأداء الواجبات المرتبطة بمنصب عمله.

وأما الإلتزامات العقدية فهي المترتبة عن تطابق إرادتين، أي ما تم الإتفاق عليه في عقد العمل. وبالرغم من أن علاقة العمل تقوم على أساس حرية التعاقد، إذ يلتزم كل من العامل الأجير والهيئة المستخدمة بتنفيذ بنوده حسب ما تم الاتفاق عليه، عملا بنص المادة

¹ - المادة 8 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

² - Amoura Amar, Droit du travail et droit social, guide pratique, el maarifa éditions, 2002, p 67.

106 من القانون المدني التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين إلا أن الواقع العملي يؤكد بأن عقد العمل كثيرا ما يكون من صنع إرادة المستخدم المنفردة، ولا يملك العامل سوى القبول بالشروط التي وضعها المستخدم بسبب ضغط الظروف الاقتصادية والاجتماعية¹ وباعتبار العامل الطرف الضعيف في العلاقة، تدخل المشرع لحمايته من تعسف صاحب العمل، ورسم إطار قانوني للحقوق والواجبات.

ومما سبق يستنتج بأن العلاقة بين العامل الأجير والهيئة المستخدمة هي في الأساس علاقة تعاقدية بالدرجة الأولى، ضمن حدود وإطار الأحكام العامة التي تضعها الدولة² فتظل علاقة العمل قائمة وترتب الإلتزامات على عاتق الطرفين إلى غاية أن يتحقق سبب من أسباب تعليقها، فيتوقف تنفيذ هذه الإلتزامات بصفة مؤقتة.

ويعتبر إلتزام العامل بأداء العمل، وما يقبله من إلتزام المستخدم بدفع الأجر من أهم الحقوق المترتبة على عقد العمل ولقد نصت المادة 80 من قانون 11/90 المشار إليه سابقا على أنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل وبالرجوع إلى المادة 53 من نفس القانون التي أكدت بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرة فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي وبالتالي فإن تعليق علاقة العمل ناتج عن إستحالة العامل للوفاء بالإلتزام المتمثل في أداء العمل، فيترتب على ذلك فقدان حقه في الأجر طيلة فترة التعليق.

وللتعرف أكثر على هذا الأثر يستلزم الأمر البحث على ما المقصود بالأجر؟ لقد عرف المشرع أجرة العمل في المادة 80 المذكورة أعلاه بأنها حق للعامل، فيتقاضى بمقتضاه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ثم بيّن بأنه يفهم من عبارة مرتب ما يلي : - الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، - التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة - العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه³ أما عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل فيفهم منها الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالإلتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال⁴.

¹ - صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 14، 2006/2003، الصفحة 1.

² - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 59.

³ - المادة 81 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

⁴ - المادة 82 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

وعليه فإنه يقصد بالأجر، المقابل المالي الذي يتلقاه العامل بمناسبة أدائه الفعلي للعمل. ونظرا لأهمية الأجر فإن المشرع حرص على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون¹، والذي لا يمكن للمستخدم النزول عنه وفي الإجتماع الأخير للثلاثية المكونة من ممثل الحكومة وممثل العمال رئيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين وممثل أرباب العمل، فقد تقرر رفعه من 12.000 دينار² إلى 15.000 دينار وكما ألزم القانون كل مستخدم بضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة وبدون أي تمييز³.

ولكن يتبادر في هذا الصدد السؤال حول طبيعة هذا الأثر المترتب على تعليق علاقة العمل، والمتمثل في عدم تأدية الأجر، فهل يعد كجزءا لإخلال العامل بالتزامه؟ الجواب أكيد بالنفي، لأن جزء الإخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته حسب مضمون المادة 119 من القانون المدني هو الفسخ في حين أن إمتناع العامل الأجير عن أداء مهامه لتوافر سبب من أسباب التعليق يوقف سريان عقد العمل وعليه عدم أداء العامل للعمل يجعل الأجر غير مستحق له وبالتالي إن تقاضى العامل أجرا خلال المدة التي لم يعمل فيها، فإنه يجوز للهيئة المستخدمة أن تطالبه بإرجاعه، لكن على أي أساس هل هو الإثراء بلا سبب أو الدفع الغير المستحق؟ أكيد على أساس الدفع الغير المستحق طبقا للمادة 144 من القانون المدني لأن العامل قد تسلم على سبيل الوفاء ما ليس مستحقا له، ويسقط حق المستخدم في المطالبة بالأجر بمرور 10 سنوات من اليوم الذي يعلم فيه بحقه في الإسترداد⁴.

وبالإضافة إلى عدم تأدية الأجر، يفقد العامل بمناسبة تعليق علاقة العمل أيضا كل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق فلا تدرج فترة التعليق ضمن فترات العمل، ولا تحسب في الأقدمية والترقية والنقاعد ولا يستفيد من فترات الراحة القانونية والعطل، لأنها مرتبطة بالقيام بالعمل الفعلي وتقاس وتحسب على أساس أيام العمل المؤدى⁵ بإستثناء وضعية الإنتداب القانوني كحالة التعليق بسبب أداء الخدمة الوطنية⁶.

يمنع على العامل ممارسة أي نشاط يدر ربحا خلال فترة التعليق⁷، فالمفروض أن العامل قد إستفادة من هذه الفترة لأداء واجب آخر حال بينه وبين أداء عمله بالمؤسسة المستخدمة الأصلية، كما هو الحال بالنسبة لتأدية مهام إنتخابية أو الخدمة الوطنية، أو من أجل إستكمال فترة النقاهة فلا يجوز للعامل التذرع بسبب من أسباب التعليق للبحث عن عمل آخر يوفر له إمتيازات أكثر لما في ذلك من تعطيل لمصالح المستخدم وبالتالي إذا

¹ - المادة 87 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

² - المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 395/06 المؤرخ في 2006/11/12 المتعلق بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

³ - المادة 84 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

⁴ - المادة 149 من القانون المدني.

⁵ - المادة 46 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

⁶ - أحمية سليمان، المرجع السابق الذكر، الصفحة 98.

⁷ - عيد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 330.

إكتشف المستخدم بأن حالات التعليق غير متوافرة من الناحية الواقعية، جاز له قطع علاقة العمل بسبب إهمال العامل لمنصب عمله بدون مبرر شرعي.

وأما إذا قام العامل من تلقاء نفسه خلال فترة التعليق بالعودة لأماكن العمل وبادر في القيام بمهامه قبل رفع حالة التعليق، فيمكن أن تسري عليه أحكام الفضالة، لأنه قام بالعمل دون أن يكون ملزماً به¹ فيجوز لصاحب العمل الإمتناع عن دفع الأجر لأن علاقة العمل لا زالت معلقة وعليه يمكن للعامل اللجوء للقضاء والخيار بين المطالبة بالتعويض على أساس الفضالة²، أو على أساس إستئناف علاقة العمل بعد إثبات إنقضاء سببها³.

وخلاصة القول أنه بمجرد تعليق علاقة العمل، يتم تجميد جميع الإلتزامات المترتبة عنها فالأصل أن العامل لا يستفيد خلال هذه الفترة من كل حقوقه المنصوص عليها قانوناً، إلا أن المشرع وحماية منه للعامل أوجد بعض إستثناءات تضمن له التمتع ببعض الحقوق والتي تعد بمثابة ضمانات له.

2- الضمانات التي يتمتع بها العامل خلال فترة التعليق

إن توقف العامل عن أداء العمل يؤدي إلى تجميد علاقة العمل، ويفقد العامل حقه في الأجر طبقاً للمادة 53 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بيد أنه إذا اعتبرنا أن الحق في تعليق علاقة العمل من الحقوق التي يتمتع بها العامل إذا توافرت لديه أسبابها القانونية، فلماذا إذن يفقد حقوقه خلال هذه الفترة؟ للإجابة على السؤال المطروح، يلاحظ أن تحديد بداية سريان علاقة العمل يعتبر ذو أهمية بالغة، إذ بمقتضاها يتم تحديد بداية سريان الحقوق والإلتزامات بين الطرفين⁴ والأصل أن علاقة العمل لا تقوم إلا عندما يشرع العامل في العمل لحساب المستخدم، فيترتب عنها جملة من الحقوق والواجبات لكلا الطرفين⁵ وعليه إذا توقف العامل لسبب معين عن العمل، يتوقف معه سريان عقد العمل، وبالنتيجة تجمد الحقوق والإلتزامات المترتبة عليه.

وبما أن تخلف العامل عن منصب عمله، يؤدي إلى تعطيل مصالح الهيئة المستخدمة بصفة خاصة، والإقتصاد الوطني بصفة عامة فإنه يجوز إستخلاف العامل الغائب مؤقتاً، ولكن بصفة مؤقتة وعلى سبيل المثال، فقد نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل

¹- المادة 150 من القانون المدني.

²- المادة 157 من القانون المدني.

³- المادة 65 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

⁴- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 49.

⁵- المادة 8 من القانون رقم 11 /90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

والمتمم¹، على أنه عندما يتوقف المساعدون وأعضاء مكاتب المصالحة المرسمون أو الإضافيون عن ممارسة وظائفهم خلال مدة المهمة، يستخلفون خلال المدة المتبقية من المهمة بالمرشحين غير المنتخبين الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات.

غير أن التعليق الذي يكون ناتجا عن ممارسة الإضراب، فله أحكام خاصة إذ بإعتباره حقا دستوريا²، يمنع على المستخدم إستخلاف العمال المضربين، تحت طائلة عقوبات جزائية نصت عليها المادة 57 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب فبالرجوع إلى المادة 33 منه نجدها تنص على أنه يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه بالمادتين 39 و40 منه، بحيث يتحول في هذه الحالة إلى خطأ جسيم.

وإن هذه الضمانة التي خصها المشرع للعامل في حالة تعليق علاقة العمل بسبب ممارسة حق الإضراب منطقية، كون أن الإضراب يعد في حد ذاته وسيلة قانونية لتسوية المنازعات الجماعية، من خلال الضغط على الهيئة المستخدمة ولو سمح المشرع بالإستخلاف فإن الحق في الإضراب يصبح بدون معنى كما أنه لا يكون الإضراب شرعيا ولا يترتب آثاره القانونية، إلا إذا مارسه العمال في إطار القانون³ وإن كان إتجاه من الفقه يرى بأنه يمكن أن يمتد منع الإستخلاف حتى في حالة إثبات الطابع غير القانوني للإضراب⁴ إلا أن المادة 73 من قانون 11/90 السابق الذكر والمعدلة بموجب القانون رقم 29/91⁵، تجعله من بين الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات.

وأما بالنسبة لتعليق علاقة العمل بمناسبة أداء واجب الخدمة الوطنية، فإن فترة الخدمة الوطنية تعد كفترة عمل فعلي، لأن العامل خلالها يؤدي واجبا وطنيا فقد نصت المادة 62 من الدستور بأنه على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية. ومن ثمة يحتفظ العامل خلال هذه الفترة بكل إمتيازاته المهنية كالأقدمية والترقية⁶ بإستثناء ما يتعلق بالأجر وملحقاته⁷.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 288/92 المؤرخ في 6 يوليو 1992، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 273/91، والمتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة.

² - المادة 57 من الدستور.

³ - المادة 24 وما يليها من القانون رقم 02/90 السابق الذكر.

⁴ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 98.

⁵ - المادة 2 من القانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

⁶ - Amoura Amar, pré. Cit., p. 70 : « Durant la période du service national, l'incorpore ne perçoit pas de salaire, mais cette période sera prise en compte dans le calcul de son ancienneté. ».

⁷ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 98.

ولكن يلاحظ أن المادة 54 من قانون 11/90 المذكور أعلاه نصت على أنه زيادة على حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي¹، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية والتعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، والمشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية.

- وفي حدث من الأحداث العائلية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل، وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

وعليه بالرغم من أن العامل قد توقف عن أداء عمله في الحالات المذكورة أعلاه، إلا أن توقفه هذا لا يمنع من تمتعه بالأجر وبالتالي تبقى علاقة العمل قائمة، بل حتى أنه في حالة ما إذا كان التعليق لعقد العمل راجعا لعطلة مرضية، فإن العامل يستفيد من أداءات يتكفل بها صندوق الضمان الإجتماعي²، ولقد بينت المادة 47 من قانون 11/90 السابق الذكر بأن العطلة المرضية طويلة الأمد، لا تخول الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

ومن ثمة يلاحظ أن العامل قد يحتفظ بحقه في الأجر إذا تعلق الأمر بوضعية الإنتداب، كحالة ممارسة مهمة نيابية أو أداء خدمة وطنية، لأنه في هذه الحالة ينتقل من المؤسسة التابع لها بعقد العمل إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محدودة ليزاول مهام³، فيتحصل مقابل ذلك المهام الجديد على مرتب أما إذا كان التعليق ناتجا عن وضعية الإستيداع، فيتوقف حقه في تلقي الأجر، لأنه يستفيد من وضعية التفرغ بسبب ظروف شخصية وعائلية.

¹- قانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

² - Arrêt n° 1206 du 31 mars 2003, Cour de cassation - Chambre sociale : « Attendu, cependant, qu'il résulte de la combinaison des textes susvisés que le salarié victime d'un accident du travail, ou ses ayants droit, ne peuvent agir en reconnaissance de la faute inexcusable que contre l'employeur, quel que soit l'auteur de la faute, et que le versement des indemnités ne peut être mis qu'à la charge de la caisse, laquelle n'a de recours que contre la personne ayant la qualité juridique d'employeur. » www.courdecassation.fr

³- سليمان أممية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 95.

وكما أنه تجدر الإشارة إلى أنه من بين السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل هي سلطة التأديب، التي تمكنه من إتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله¹ غير أن تعليق علاقة العمل تؤدي إلى منع تسليط هذه العقوبات التأديبية طوال فترة التعليق، لأن صاحب العمل يفقد خلالها الحق التأديبي الذي يمارسه على العامل بفعل التبعية التي تنجم عن عقد العمل² وقد أكدت ذلك الفقرة الثانية من المادة 33 من قانون 02/90 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب.

ومما سبق يستخلص أنه رغم تجميد علاقة العمل، فإن فترة التعليق يمكن أن تحسب ضمن فترات العمل للاستفادة من الأقدمية والحصول على الترقية والتقاعد، كما هو الحال بالنسبة لفترة أداء إلتزامات الخدمة الوطنية، أو الإنقطاع عن العمل بسبب المرض³ وإن كان العامل يعفى من بعض إلتزاماته خلال فترة التعليق كالإلتزام بأداء العمل المتفق عليه، فإنه يبقى محتفظا ببعض الحقوق منها الرجوع إلى منصب عمله بعد زوال سبب التعليق.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة بعد إنقضاء فترة تعليق علاقة العمل الفردية

لقد إكتفى المشرع بذكر الآثار الناجمة عن زوالها إذ نصت المادة 65 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل، فما يأخذ على هذا النص أنه لم يميز بين طبيعة عقد العمل الذي يربط الطرفين، فيما إذا كان محدد أو غير محدد المدة، وبالتالي هل يفهم من النص القانوني أن نفس الآثار تسري على العقدين ؟ هذا ما سيتم توضيحه من خلال ما يلي :

1- الآثار المترتبة عن زوال سبب التعليق في عقد العمل غير محدد المدة

إن توافر سبب من أسباب تعليق علاقة العمل، يجعل الآثار المترتبة عن عقد العمل تجمد طيلة فترة التعليق وبما أن العامل يبقى محتفظا خلال هذه الفترة بحقه في الرجوع إلى عمله، عملا بأحكام المادة 65 من قانون 11/90 السابق الذكر، فإن الوضعية العادية أن يرجع لمنصبه، بيد أن ذلك يستلزم أولا رفع وضعية التعليق، فكما كان العامل قد إتبع

¹- سليمان أممية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 197.

²- عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 354.

³- المادة 11 من القانون 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، المتممة بالمادة 6 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، جريدة رسمية عدد 42، 1996.

إجراءات معينة من أجل تعليق عقد العمل، وجب عليه إتباع نفس الإجراءات حتى يتمكن من رفع هذا التعليق، وإستئناف عمله من جديد.

فعند إنقضاء فترة التعليق، يقوم العامل بتقديم طلب كتابي إلى الهيئة المستخدمة، يلتزم من خلاله أحد الأمرين : إما أن يطلب مدة إضافية لتمديد فترة التعليق لعدم زوال سببه، وعليه في هذه الحالة أن يقدم دليلاً على إستمرار وضعيته التعليق، فيدرس المستخدم الطلب وكأنه قدم لأول مرة، فينظر في صحة الوثائق المرفقة أو يطلب العامل رفع وضعيته التعليق، وهنا يكون المستخدم ملزماً بإعادة إدماجه في نفس المنصب أو توفير له منصب آخر مماثل له من حيث الأجر.

وفي هذا الصدد يطرح التساؤل حول ما إذا كان التعليق راجعاً لمرض طويل الأمد، وتسبب ذلك المرض في خفض قدرات العامل الجسدية والعقلية، فهل يظل محتفظاً بنفس المنصب؟ لم يجيب المشرع على هذه الحالة في حين يرى جانب من الفقه أنه يصعب تطبيق نص المادة 65 من قانون 11/90 المشار إليه سابقاً على هذه الوضعية¹ وهو الرأي الراجح لأن المادة فعلاً جاءت عامة، ولم تميز بين حالات التعليق. فلو طبقنا صريح النص، لكان الجواب نعم يحق للعامل الرجوع لنفس المنصب، أو لمنصب مماثل له من حيث الأجر غير أن إنخفاض القدرات العامل بسبب المرض، تجعله غير قادر على القيام بمهامه الأولى² وبالتالي يمكن إعتبار أن وضعية التوقيف علاقة العمل، قد تحولت من مؤقتة إلى دائمة لإنهاء عقد العمل، إذا كان إنخفاض قدرات العامل قد بلغ حد من الجسامة لا يمكن معه إستمرار علاقة العمل أو الموافقة على رفع حالة التعليق مع إدماجه في منصب مناسب لا مماثل، أي مناسب لوضعيته الصحية الجديدة وهذا قد يشكل إنهاء لعقد العمل السابق وإبرام عقد عمل جديد.

وبالنسبة لموقف المحكمة العليا، فموجب قرارها رقم 226439 المؤرخ في 2001/09/12 قد أجازت للهيئة المستخدمة أن تقوم بإرجاع العاملة إلى العمل في منصب أقل من المنصب الأصلي، بعد زوال سبب التعليق المتمثل في عطلة مرضية وذلك إستناداً إلى تقرير طبيب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، والذي رخص للعاملة بالعودة إلى العمل في منصب يتماشى مع قدرتها في العمل والمقدرة بـ50%، فبعدما كانت كاتبة المدير قبل التعليق تم إعادة إدماجها في منصب مأمورة إدارة³.

وبعيداً عن هذه الوضعية السابقة، فإنه لا يجوز للمستخدم رفض طلب إعادة إدماج العامل بعد إنقضاء فترة التعليق إذ يجوز للعامل في الحالة السلبية، اللجوء إلى القضاء

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 356.

² - المادة 7 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

³ - نشرة القضاة، العدد 57، مديرية الدراسات القانونية والوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2006، الصفحة 196.

للمطالبة بإعادة الإدماج والتعويض عن الفترة التي توقف فيها على العمل تبدأ من تاريخ تقديم طلب الرجوع إلى غاية الرجوع الفعلي.

ولقد إعتبرت المحكمة العليا في هذا المنوال بموجب قرارها رقم 168545 المؤرخ في 1999/02/09، بأن بقاء علاقة العمل معلقة بعد الإفراج عن العامل يعد تعسفا من قبل المستخدم، ويجعله مسؤول عن تعويض الضرر اللاحق بالعامل طيلة هذه المدة¹.

ولكن إذا كان التعليق ناتجا عن حرمان العامل من حريته، فعند إنقضاء هذا السبب بالإفراج عنه لظهور براءته يستلزم الأمر التمييز بين حالتين : بالنسبة للأولى، إذا كان المستخدم هو المدعي الذي تسبب في حبس العامل، فإنه يكون في هذه الحالة ملزما بإرجاع العامل لمنصبه الأصلي مع دفع الأجر عن كل المدة التي توقفت فيها علاقة العمل² غير أن المحكمة العليا ترى بأنه لا تكون الهيئة المستخدمة ملزمة بدفع الأجر وإنما تتحمل التعويض عن الضرر الناتج عن قرار توقيف علاقة العمل بناء على المسؤولية التقصيرية المنصوص عليها في القانون العام، قرار رقم 342464 المؤرخ في 2006/09/06³.

أما الحالة الثانية، إذا كان المدعي شخص آخر غير المستخدم، فلا تقع على المستخدم أية مسؤولية، لأن التعليق يرجع لأسباب خارجة عن إرادته وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 200425 المؤرخ في 2000/07/11⁴.

ومع ذلك يبقى للعامل في هذه الحالة، الحق في الرجوع على المدعي الذي تسبب في توقيفه عن العمل، للمطالبة بالتعويض طبقا لنص المادة 137 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية.

وخلاصة القول فإن إنقضاء فترة التعليق تعني إعادة بث الحياة في الإلتزامات الناشئة عن علاقة العمل، بعدما كانت جامدة بين الطرفين فإن كان الأمر كذلك ويسهل تطبيقه على عقد عمل غير محدد المدة، فإن الإشكال قد يطرح في حالة تعليق عقد عمل محدد المدة وكانت فترة التعليق طويلة.

2 - الآثار المترتبة عن زوال سبب التعليق في عقد العمل المحدد المدة

لقد نصت المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ويستنتج من نص

¹ - مشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 341.

² - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 103.

³ - مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2006، الصفحة 265.

⁴ - مشار إليه في مرجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 344.

هذه المادة وجود قرينة قاطعة على أن عقد العمل يعتبر غير محدد المدة في غياب الكتابة¹ وإذا كان الأصل أن يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة، فقد أجاز المشرع في بعض الحالات المنصوص عليها قانوناً أن يكون العقد محدد المدة² وتؤدي مخالفتها إلى تحويل العقد من محدد المدة إلى عقد عمل لمدة غير محدودة³ وبما أن القانون يسمح بتعليق علاقة العمل متى توافرت الأسباب المنصوص عليها، فهل يجوز للعامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل محدد المدة، أن يستفيد من حالات تعليق علاقة العمل؟ بالطبع يجوز ذلك، لأن عقد العمل محدد المدة يرتب بين الطرفين، نفس الحقوق والالتزامات التي ترتبها عقد عمل غير محدود المدة كما أن نص المادة 64 من قانون 11/90 السابق الذكر جاء عاماً، ولم يميز بين ما إذا كانت علاقة العمل نشأت بموجب عقد لمدة محدودة أو غير محدود المدة.

ولكن القول بإمكانية تعليق عقد عمل لمدة محدودة يثير التساؤل حول تطبيق أحكام المادة 65 من نفس القانون، والتي تمنح العامل الحق في العودة لمنصب عمله بعد إنقضاء فترة التعليق، لاسيما إن كانت فترة التعليق طويلة ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة معينة لفترة تعليق علاقة العمل، وإنما تركها لإتفاق الطرفين اللذين يقدرانها على أساس طبيعة السبب المؤدي للتعليق مثلاً إن كان السبب يرجع لعطلة مرضية فإن فترة التعليق تستغرق مدة العلاج، فتتم تجميد آثار علاقة العمل إلى غاية الشفاء الكلي للعامل⁴.

وعليه لو فرضنا أن عقد العمل أبرم مدة سنة تسري من الفاتح جانفي 2009 إلى غاية 31 ديسمبر 2009، وخلال سريان هذا العقد استدعي العامل لأداء الخدمة الوطنية والتي تقدر فترتها بسنتين فما هو مصير هذا العقد؟ بالرجوع للمادة 64 من قانون 11/90 المذكور أعلاه فإن علاقة العمل تعلق قانوناً، ويظل العامل محتفظاً بكافة حقوقه غير أنه عند إنقضاء فترة التعليق، قد يصطدم العامل بإنقضاء مدة عقد عمله فهل يمكن أن نعتبر أن آثار تعليق علاقة العمل في عقود العمل محددة المدة، تمتد لتشمل المدة، بحيث يتم توقيف سريان العقد ليعاد إستئنافه للمدة المتبقية، فيحق للعامل الرجوع إلى عمله ولو كان ذلك خارج الأجل المحددة في العقد الأصلي أو إعتبار أن حق العامل في الرجوع إلى منصبه قد سقط لمرور آجال سريان العقد، ولكن في هذه الوضعية ما الفائدة إذن من تعليق علاقة العمل؟

فنظراً لكثرة عقود العمل محددة المدة في الوقت الحالي، كان على المشرع التدخل لبيان مصير هذه العقود في حالة ما إذ طرأ أثناء سريانها سبب من أسباب التعليق وبما أن

¹ - عبد السلام ذيب، عقد العمل المحدد المدة، نشرة القضاة العدد 57، مديرية الدراسات القانونية والوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2006، الصفحة 18.

² - المادتين 12 و13 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

³ - المادة 14 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

⁴ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 99.

عقد العمل محدد المدة يعتبر إستثناءً على الأصل، ولا يبرم إلا في حالات حددها المشرع بموجب المادة 12 من قانون 11/90 المشار إليه أعلاه والتي تتميز بالطابع المؤقت، فإن تجميد مدة العقد لا يخدم طبيعة هذا العقد وبالتالي لا يمكن إجبار المستخدم على إعادة تشغيل عامل لم يعد محتاج إليه، مثلاً توظيفه خلال إقامة معرض الكتاب وبعد إنقضاء فترة التعليق لم يعد المعرض قائماً.

وخلاصة القول فإنه من آثار تعليق علاقة العمل، جعل العامل يحتفظ بحقه في الرجوع إلى منصب عمله بعد إنقضاء فترة التعليق والأولى بالمستخدم أن يعيد إدماج العامل في نفس المنصب الذي كان يتولاه قبل التعليق، ولو زيادة على العدد المقرر في الهيئة المستخدمة وإذا إستحالة الأمر كأن يكون المنصب الأصلي قد ألغي، وجب عليه إدراجه في منصب مماثل لمنصبه الأصلي من حيث الأجر فلا يقبل العامل بالمنصب المماثل في حالة توافر المنصب الأصلي، وإن كان الغالب أن يمنح أجر مماثل، لمنصب عمل متماثلة من حيث المركز.

هذا وإن المشرع لم يحدد المدة التي يستوجب فيها على العامل تقديم طلب رجوعه للعمل بعد إنتهاء فترة التعليق، بإستثناء حالة التعليق المبنية على أساس أداء العامل لواجب الخدمة الوطنية. فقد نصت المادة 138 من الأمر رقم 103/74 السابق الذكر على أنه، يبقى حق الإدراج مكتسباً للمعنيين خلال فترة ثلاثة أشهر إبتداءً من تاريخ تسريحهم الفعلي. وبالتالي يمكن إعتبار أنه في حالة سكوت المشرع على تحديد المدة التي يحتفظ خلالها العامل بحقه في الرجوع لعمله بعد زوال سبب التعليق، فبطبيق الأحكام العامة يجوز القول بسقوط هذا الحق بمرور أمد التقادم المسقط¹ وإن كانت من مصلحة العامل أن يسعى إلى إستعادة منصبه في أقرب الأجال، حتى لا يعتبر تاركاً له وإذا لم يطلب العامل إعادة إدماجه بعد إنقضاء فترة التعليق، أو إستحالة على المؤسسة المستخدمة إعادته لمنصبه، فإن هذا يفتح المجال إلى إنهاء علاقة العمل، وهذا الموضوع ستنم دراسته في الفصل الثاني على النحو الآتي .

¹- المادة 308 من القانون المدني.

الفصل الثاني : إنهاء علاقة العمل الفردية

لقد سبق وأن رأينا في الفصل السابق، بأن علاقة العمل الفردية تنشأ بين شخصين، أحدهما يعمل لحساب الآخر، وتحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر فيدعى الطرف الأول بالعامل الأجير، والطرف الآخر بالمستخدم ويترتب على هذه العلاقة جملة من الحقوق والإلتزامات غير أنه وأثناء سريان عقد العمل، قد تطرأ بعض الظروف تؤدي إلى تجميد علاقة العمل، وهي التي نص عليها المشرع ضمن الأسباب القانونية المؤدية إلى تعليق علاقة العمل¹، وبين الآثار المترتبة عنها².

ولكن يمكن كذلك أن يعترض تنفيذ علاقة العمل ظروف أخرى، لا تتسبب في تعليقها ولا تعديلها³، وإنما تؤدي إلى قطعها بصفة نهائية ولما كان إنهاء عقد العمل على قدر كبير من الأهمية، فهو يضع حدا لممارسة العامل لحقه الدستوري في العمل⁴، ويقفل في المجتمع مناصب الشغل أمام الشباب، وجب علينا من خلال هذه الدراسة إبراز أهم جوانبه القانونية إذ يلاحظ في الميدان العملي أن أكثر المنازعات التي تطرح على القاضي الإجتماعي، تتعلق بإنهاء عقد العمل.

وباعتبار أن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وتخضع لمبدأ سلطان إرادة، بمعنى أنه لا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون⁵ فإن إنقضاء علاقة العمل يطرح عدة إشكالات، من بينها السعي وراء التوازن الذي يجب أن يتحقق بين حرية المستخدم في التسيير وحماية العامل⁶.

لقد عالج المشرع الجزائري إنهاء علاقة العمل، في الفرع الثالث من الفصل السادس للباب الثالث من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁷، ونظمها في المواد من 66 إلى غاية 73 - 6 منه.

¹ المادة 64 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

² المادة 65 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

³ المادتين 62 و 63 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

⁴ المادة 57 من الدستور.

⁵ المادة 106 من القانون المدني.

⁶ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003، الصفحة 407.

⁷ القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية رقم 86، سنة 1991. والأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 يوليو 1996، جريدة رسمية رقم 43، سنة 1996. والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، جريدة رسمية رقم 4، سنة 1997.

الفصل الثاني _____ إنهاء علاقة العمل الفردية

لإجابة على هذا قسمت دراستي لهذا الفصل إلى مبحثين، بحيث تناولت في المبحث الأول أسباب و إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية، ثم في المبحث الثاني الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية .

المبحث الأول : أسباب و إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية

ولقد اعتمدت في تحليلي لهذا المبحث إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية، ثم تطرقت في المطلب الثاني الي الاجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية.

المطلب الأول : أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية .

لقد نصت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

ولدراسة هذه الأسباب توجد ثلاث تصنيفات، أولاً يمكن تصنيفها من حيث طبيعة السبب إلى ثلاثة أنواع هي : الأسباب القانونية العادية، ويدرج ضمنها : الإستقالة، الوفاة، التقاعد، الفسخ الإتفاقي لعقد العمل، العجز الكامل والظرف الطارئ، وإنهاء المدة وأسباب قانونية عارضة تشمل التسريح التأديبي، الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية، والتسريح لأسباب إقتصادية أو تقنية¹ أما التصنيف الثاني فقسمها إلى أسباب غير متصلة بالتسريح

¹- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 335.

وأسباب مبنية على التسريح¹ ومن خلال إستقراء نص المادة 66 المذكورة أعلاه يمكن تصنيفه بالنظر إلى إرادة العامل في إنهاء علاقة العمل إلى أسباب إرادية، كالإستقالة، وإنقضاء المدة المتفق عليها في العقد وأسباب غير إرادية، كالوفاة، التقاعد، البطلان، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

ولقد إعتمدت في تحليلي لهذا الموضوع على التصنيف الثاني على إعتبار أن المشرع قد أخضع الإنهاء المبني على التسريح إلى إجراءات معينة بهدف توفير حماية أكبر للعامل، وهي تختلف عن الإجراءات المتبعة في باقي الأسباب.

أ - إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح

ويندرج ضمن هذه الفئة الأسباب التالية : البطلان أو الإلغاء القانوني، إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الإستقالة، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد والوفاة وسيتم معالجتها على النحو التالي :

1- البطلان أو الإلغاء القانوني : تنشأ علاقة العمل بين العامل الأجير والمستخدم بموجب عقد كتابي أو غير كتابي²، فهو عقد غير شكلي لأنه لا يشترط فيه الكتابة، وعليه يجوز إثبات علاقة العمل بكافة الوسائل³ فيعتبر عقد العمل عقدا رضائيا تبادليا⁴ ومنتالي التنفيذ، ويخضع للقواعد العامة للعقود⁵ وبالتالي يشترط لصحته ما يشترط في أي عقد، من توافر أهلية التعاقد وخلو الرضا من عيوب الإرادة، ومشروعية المحل والسبب.

فبالنسبة لأهلية التعاقد نصت المادة 78 من القانون المدني على أن كل شخص أهل للتعاقد ما لم يطرأ على أهليته عارض يجعله ناقص الأهلية أو فاقدها وتكتمل أهلية التعاقد ببلوغ الشخص سن الرشد المدني وهو 19 سنة كاملة مع التمتع بالقوة العقلية ولم يحجر عليه⁶ وإنه نظرا لطابع الخاص الذي يمتاز به عقد العمل، فقد يكون المستخدم إما شخصا طبيعيا أو معنويا⁷، فترتبط أهلية التعاقد للشخص المعنوي بإختصاص الجهة أو الشخص الذي يبرم العقد مع العامل أو يوقع عليه أي تتعلق بصحة التفويض الذي يعطى له من قبل مسير المؤسسة⁸ أما فيما يخص العامل الأجير، فنصت المادة 15 من قانون 11/90 السابق الذكر

1- عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 407.

2- المادة 8 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

3- المادة 10 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

4- المادة 57 الفقرة 1 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

5- عبد السلام ذيب، المرجع السالف الذكر، الصفحة 27. ومحمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، 1995، الصفحة 345.

6- المادة 40 من القانون المدني.

7- المادة 2 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم.

8- عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 29.

على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين وعليه يمكن تشغيل القاصر بشرط الحصول على ترخيص مسبق من وليه الشرعي أما إذا قل عمر العامل عن 16 سنة ولم يتعلق الأمر بعقد التمهين إعتبر عقد العمل باطل بطلان مطلق¹ بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية على المستخدم والمنصوص عليها بالمادة 140 من قانون 90/11 المعدل و المتمم، وهذا تكريسا لمبدأ منع تشغيل الأطفال.

أما سلامة الرضا فهي خلوه من عيوب الإرادة، كالغلط في شخصية العامل أو في إحدى صفاته، أو التدليس عندما يقدم العامل للمستخدم شهادات مزورة، أو الإكراه كأن يكون العامل في حاجة ملحة لأجر فيقبل بشروط المستخدم المجحفة الأمر الذي يجعل عقد العمل قابل للإبطال طبقا للمواد 81، 83، 86، 88 من القانون المدني ويزول حق الإبطال بالإجازة الصريحة أو الضمنية²، ويسقط إذا لم يتمسك به صاحبه خلال 5 سنوات³.

وفيما يتعلق بالمحل والسبب فعلى غرار باقي العقود، لا بد أن يكونا مشروعين بمعنى غير مخالفين للنظام العام والآداب العامة وذلك تحت طائلة البطلان المطلق عملا بالمادتين 93 و96 من القانون المدني.

أما إذا كان العقد يشمل على شرط غير مشروع فبالرجوع للمادة 104 من القانون المدني، فإن الشرط يبطل والعقد يظل صحيحا، ما لم يتبين بأن العقد ما كان ليتم بغيره فيبطل العقد كله. مثلا كأن ينص العقد على أجر أقل من الحد الأدنى المضمون أو على ساعات عمل طويلة دون فترات الراحة.

وحتى يكون بطلان عقد العمل سببا لإنهاء علاقة العمل، لا بد من صدور حكم قضائي يثبت ذلك البطلان فمن هو القاضي المختص في ذلك؟ وما هي طبيعة الحكم الصادر فيه؟ وهل يشترط أن يشمل منطوق الحكم عبارة البطلان العقد وبالنتيجة له القضاء بإنهاء علاقة العمل؟ فطبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يختص بالنظر في دعوى البطلان القاضي الإجتماعي، ويفصل فيها بحكم ابتدائي قابل للإستئناف⁴، وبمجرد النطق بالبطلان يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، والنص على ذلك في المنطوق يكون على سبيل التزديد، لأنه مجرد تحصيل حاصل.

كما تجدر الإشارة إلى أنه يجوز لطرفي علاقة العمل اللجوء للقضاء للمطالبة بفسخ عقد العمل لعدم وفاء الطرف الآخر بالتزاماته التعاقدية بدون مبرر قانوني، طبقا للمادة 119 من

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 408.

² - المادة 100 من القانون المدني.

³ - المادة 101 من القانون المدني.

⁴ - المادة 333 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القانون المدني وفي هذه الحالة إذا صدر حكم بالفسخ يزول أساس علاقة العمل مما يؤدي إلى إنهائها بيد أن المحكمة العليا في قرارها رقم 233024 المؤرخ في 2002/03/06 إعتبرت أنه لا يجوز للمستخدم أن يدرج في عقد العمل لمدة غير محدودة بندا يعطي للطرفين الحق في فسخ عقد العمل في أي وقت، لأن ذلك مخالف للقواعد الآمرة للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات المعدل و المتمم العمل لاسيما المادة 66 منه والمواد 135، 136، 137 منه بحيث تعتبر باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع، وكل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية¹ وعليه فإن رفض أحد الطرفين تنفيذ التزاماته جاز للطرف الآخر اللجوء للقضاء للمطالبة بالتنفيذ العيني وإلا إعتبر إنهاء علاقة العمل بدون سبب قانوني، وأصبح موجبا للتعويض للطرف الآخر.

2- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة: يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة في إطار الحالات التي حددها القانون، وهي واردة على سبيل الحصر² فينتهي هذا العقد تلقائيا ودون إتخاذ أي إجراء بمجرد حلول الأجل المتفق عليه أو بإنهاء العمل المتفق عليه ولا يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق الطرفين، إلا بضرورة إعلام الطرف الآخر بنيته في عدم تجديد العقد³ أما إذا إستمر العامل في منصبه بعد ذلك فيعد بمثابة إبرام لعقد جديد ولكن لمدة غير محدود⁴.

وأما إذا رغب أحد الطرفين في وضع حدا لعلاقة العمل قبل إنقضاء المدة أو العمل المتفق عليهما في العقد، فإن ذلك يتطلب توجيه إنذار مسبق للطرف الآخر، كما هو الحال في عقود العمل غير محدودة المدة، والهدف من هذا الإنذار هو منح الطرف الآخر مهلة للتسوية أموره والبحث عن البديل، ويعد العقد منتهيا بمرور الأجل المحدد في الإخطار⁵ وهذا الأمر يذكرنا بالتنبيه بالإخلاء في عقود الإيجار غير محددة المدة⁶.

ولكن تجدر الإشارة في هذا المنوال إلى أنه إذا تبين للمحكمة بأن عقد العمل المبرم لمدة محددة جاء خرقا لأحكام المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، فلا يمكن قبول إنهائه بإنهاء المدة والتمسك بأن العقد شريعة المتعاقدين، طبقا لما جاء به قرار المحكمة العليا رقم 261880 المؤرخ في 2003/12/09⁷ وعليه يشترط أن يكون عقد العمل محدد المدة قد أبرم بطريقة قانونية، حتى يعتبر بلوغ الأجل أو إتمام العمل المتفق عليه، كسببا قانونيا لإنهاء علاقة العمل.

¹ - المجلة القضائية، العدد الأول، 2003، الصفحة 234.

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 409.

³ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 349.

⁴ - عبد السلام ذيب، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق الذكر، الصفحة 25.

⁵ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.

⁶ - قبل تعديل 2007 للقانون المدني، كان عقد الإيجار ينتهي بعد توجيه تنبيه بالإخلاء طبقا للمادة 474 منه. أما حاليا فيشترط أن يكون عقد الإيجار مكتوبا ومحددا المدة فينتهي بإنتهائها دون حاجة لتوجيه تنبيه بالإخلاء.

⁷ - نشرة القضاء، العدد 57، السابقة الذكر، الصفحة 200.

3- الإستقالة¹ : هي عمل إرادي صادر عن جانب واحد، فنصت المادة 68 من قانون 11/90 السالف الذكر على أن الإستقالة حق معترف به للعامل، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية فالإستقالة هي إنهاء لعلاقة العمل بإرادة العامل، ويجب أن تكون صريحة معبر عنها كتابة، فلا يمكن إستنتاجها من عدم إلتحاق العامل بمنصبه بعد إنقضاء عطلة القانونية كما أنه لا يجوز للعامل التراجع عنها²، ولا يمكن لقاضي الموضوع إستبعادها بحجة أن العامل قدمها تحت الضغط دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 411143 المؤرخ في 2007 /12/05³.

ولقد نص المشرع على أنه لا يجوز للعامل مغادرة عمله قبل فترة الإشعار المسبق، وإلا إعتبر متعسفا في إستعمال حقه إلا أن القانون لم يحدد مهلة هذا الإشعار المسبق، وتركها للإتفاقيات الجماعية ويلاحظ أن مهلة الإخطار تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وتكون طويلة إذا كان منصب العامل ومستواه مرتفعان داخل السلم المهني⁴.

ويطرح في هذا الصدد السؤال التالي : هل يشترط قبول المستخدم للإستقالة حتى يعتبر عقد العمل منتهيا؟ لم يجيب المشرع على هذا الطرح، غير أن الفقه بيّن بأن للمستخدم سلطة مراقبة إجراءات تقديم الإستقالة دون البحث في صحة أسبابها، فإن إحترم العامل جميع الإجراءات فلا يمكن للمستخدم رفضها وإلا إعتبر متعسفا⁵ أما المحكمة العليا فأعتبرت في قرارها رقم 200961 المؤرخ في 2000/09/12⁶ بأن تقديم العامل للإستقالة لا يدل على أن علاقة العمل قد إنتهت ما دام المستخدم لم يقدم ما يثبت قبولها.

ولحسم الإشكال كان على المشرع التدخل والنص صراحة على أن الإستقالة الواردة ضمن الحدود والإجراءات القانونية، تعد سببا لإنهاء علاقة العمل فور إنتهاء مدة الإشعار المسبق، ودون حاجة لموافقة المستخدم عليها.

4- العجز الكامل عن العمل : هو الذي يؤدي إلى إستحالة تنفيذ الإلتزامات المترتبة على علاقة العمل بصفة دائمة ويكون العجز الكامل إما لسبب من الأسباب الصحية، كنقص البصر لعامل في وظيفة تتطلب حدة البصر أو سحب رخصة السياقة بالنسبة لسائق المؤسسة المستخدمة أو إصابته بالدوران وهو يعمل بأماكن المرتفعة، وتثبت هذه الحالات

¹- وتدرج ضمن الفسخ الإتفاقي الذي يأتي بمبادرة العامل، سليمان أحمية المرجع السابق الذكر، الصفحة 344.

²- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، المرجع السابق الذكر، الصفحة 410.

³- مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2007، الصفحة 273.

⁴- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 337.

⁵- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 339.

⁶- عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 413.

بشهادة طبية كما قد يكون العجز الكامل ناتج عن سبب مهني، كإدعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية في العامل وهنا يعد المستخدم وحده القادر على تقدير مردودية العمل المنتظر من هذا العامل¹ فيصعب على القاضي تقدير هذا السبب والتأكد منه.

5- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة : فقد تتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية، فتزول من الحياة الإقتصادية وبالنتيجة تنتهي العقود التي أبرمتها مع العمال أما إذا إستمر نشاط المؤسسة وتم تغير صاحب العمل، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة فلا تنهي، وإنما تستمر مع المستخدم الجديد، طبقا للمادة 74 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم وهذا ما عايشته الجزائر خلال سنة 1995 في إطار خصوصية المؤسسات العمومية الإقتصادية.

6- التقاعد : هو النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل الذي أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، أن يطلب الإحالة على التقاعد دون مراعاة شرط السن طبقا للمادة 6 مكرر من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم² وعليه فإن بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد وهو 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة للنساء، لا يترتب عليه بالضرورة إنهاء علاقة العمل لاسيما إذا تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة فلا بد للعامل من إستقاء المدة المتفق عليها قبل إحالته على التقاعد³.

ولقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 338036 المؤرخ في 2006/06/07 بأنه لا يجوز للعامل الذي توافرت فيه الشروط القانونية لأجل إحالته على التقاعد أن يرفض ذلك ويطالب بالإستمرار في عمله، وإن إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد لا يعد تسريحا تعسفيا⁴.

7- الوفاة : ويتعلق الأمر بالعامل لأن شخصيته محل إعتبار فتنتهي علاقة العمل وفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد العامة⁵ أما المستخدم فلا تؤدي وفاته إلى إنتهاء علاقة العمل، بل يجوز إستمرارها مع خلفه عملا بالمادة 74 من قانون 11/90 السابق الذكر.

¹- سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 346.

²- أدرجت بالمادة 2 من الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997، جريدة رسمية عدد 83، 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28، 1983.

³- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، موسوعة قانون العمل - القانون رقم 12 لسنة 2003: التعاريف والأحكام، علاقات العمل الفردية، تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج، تنظيم عمل الأجانب، عقد العمل الفردي، الأجور، الإجازات، واجبات العمال ومسائلهم، التحقيق مع العمال، تنظيم العمل وساعاته وفترات الراحة، تشغيل النساء والأطفال، إنقضاء علاقة العمل، التدريب والتوجيه المهني وتنظيماته وقياس مستوى المهارة وترخيص مزاوله الحرف، منازعات العمل الجماعية، مواقع العمل والإنشاء والتراخيص، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الخدمات الإجتماعية والصحية، أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الإستشارية، العقوبات، تشريعا فقها- قضاء- تطبيقا- صياغة- أحكاما- تحليلا، توزيع المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، الصفحة 257.

⁴- مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، الصفحة 305.

⁵- المادتين 113 و114 من قانون الأسرة.

وبعد إستعراض أسباب إنهاء علاقة العمل غير المتصلة بالتسريح يطرح التساؤل حول ما إذا كانت قد وردت على سبيل الحصر أم المثال؟ يلاحظ بأن الفقه قد أضاف حالتان لم تنص عليهما المادة 66 من قانون 11/90 المذكور أعلاه، وهما القوة القاهرة والذهاب الإرادي¹. فالقوة القاهرة طبقا لقواعد القانون المدني تؤدي إلى إستحالة تنفيذ عقد العمل، كالحريق الذي يشب في المؤسسة المستخدمة أما الذهاب الإرادي فلا يعني به الإستقالة، وإنما صاحب العمل يعرض على العامل تعويضات لإنهاء عقد العمل فهي حالة إنهاء إتفاقية ولقد أقرت بهذه الحالة المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 265708 مؤرخ 2003/12/09 حين إعتبرت أن العامل الذي قدم طلب ذهاب إرادي وتحصل على تعويض عن ذلك، لا يمكن إرجاعه إلى عمله إلا بناء على الإرادة المشتركة للمستخدم والعامل².

وكما يمكن أن يؤدي تعديل العقد إلى إنهاء علاقة العمل، إذا كان التعديل جوهريا ورفضه العامل، كأن يغير له منصبه دون رضاه فيعد إنهاءا لعلاقة العمل من جانب المستخدم ويرتب مسؤوليته³ وعليه يمكن إستخلاص مما سبق أن أسباب الإنهاء جاءت على سبيل المثال.

ونتعرض الآن إلى أسباب إنهاء علاقة العمل المبنية على التسريح، ويندرج ضمنها العزل والتسريح للتقليل من عدد العمال.

ب - إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح

قد منح المشرع صاحب العمل سلطة إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة عن طريق التسريح، ويشمل العزل والتقليل من عدد العمال وندرس هذه الأسباب على النحو التالي :

1- العزل : هو عقوبة تسلط على العامل الذي يرتكب خطأ تأديبيا أثناء حياته المهنية ويكون الخطأ التأديبي إما بسيطا، أو جسيما بحيث تصل الخطورة فيه إلى درجة عالية لا يمكن معها إستمرار علاقة العمل⁴ ولحماية العامل من تعسف المستخدم في إستعمال هذا حقه تدخل المشرع بموجب المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمعدل و المتمم لتحديد الخطأ الجسيم⁵ فعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل وتكون ثابتة بحكم قضائي نهائي⁶ تعتبر على الخصوص الخصوص أخطاء جسيمة الأفعال التالية :

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 408.

² - نشرة القضاة، العدد 57، 2006، السابقة الذكر، الصفحة 204.

³ - حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق الذكر، الصفحة 47.

⁴ - سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، الصفحة 5.

⁵ - معدلة بالمادة 2 من القانون رقم 29/91. أما المادة 73 السابقة فكانت تعتبر الخطأ الجسيم حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

⁶ - قبل صدور الحكم الجزائي النهائي يمكن للمستخدم تعليق علاقة العمل طبقا للمادة 64 من قانون 11/90.

1- رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطته : ويمكن في ظروف غير عادية أن يؤمر العامل بالقيام بعمل يتطلب السرعة ولا يدخل ضمن صلاحياته، ويؤدي الإمتناع عنه إلى إحداث أضرار بالمؤسسة هنا يكون للقاضي السلطة في تقدير هذه الظروف ومدى تأثير نوعية العمل المطلوب على مصلحة المؤسسة¹.

2- الإفضاء بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون : لأن في ذلك مساس بحرية المنافسة، ويمكن أن يشترط المستخدم على العامل الإحتفاظ بالسر المهني حتى بعد إنهاء عقد العمل وذلك تحت طائلة عقوبات جزائية²، ويقع عبء الإثبات على المستخدم.

3- المشاركة في توقف جماعي خرقا للأحكام قانون 02/90 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب : وباعتبار أن الإضراب يشكل حركة جماعية ينظمها القانون حتى لا تؤدي إلى خرق النظام العام³، فكل ممارسة لهذا الحق بطريقة قانونية تؤدي إلى تعليق علاقة العمل كما سبق بيانه في الفصل الأول، أما في حالة مخالفة القانون فينقلب الإضراب من حق موجب لتعليق عقد العمل إلى خطأ موجب لإنهائه، ولا بد من صدور حكم قضائي يقضي بعدم شرعية الإضراب⁴.

4- القيام بأعمال العنف : وبقصد به الإعتداء الجسدي دون اللفظي، ولا يشترط أن يتسبب العنف في عجز معين، بل يكفي أن يثبت بأن الإعتداء وقع داخل أماكن العمل وذلك بإستعمال كافة الطرق القانونية، ودون الحاجة لحكم قضائي يقضي بالإدانة هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 337769 المؤرخ في 2006/06/07⁵.

5- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل : ويشترط إثبات القصد فحادث المرور المؤدي إلى تحطيم مركبة المؤسسة أو الحريق غير العمدي لا يندرج ضمنها ولقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية بأن رفض العامل عن الإقلاع على التدخين داخل أماكن العمل رغم

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابقة الذكر، الصفحة 436.

² - المادة 302 من قانون العقوبات.

³ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 1991، الصفحة 293.

⁴ - ممارسة الحق في إضراب بطريقة شرعية يعد سببا لتعليق علاقة العمل طبقا للمادة 64 من قانون 11/90.

⁵ - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، الصفحة 297.

منع ذلك صراحة في النظام الداخلي للحفاظ على ممتلكات الهيئة المستخدمة بمثابة خطا جسيم¹.

6- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا للقانون : هو أمر إداري يمكن للعامل الطعن في شرعيته أمام القاضي الإداري² ولقد نصت 187 مكرر من قانون العقوبات على أنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من ألف إلى عشرة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ وفقا للأشكال التنظيمية.

7- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل : لما فيه من خطر على أمن المؤسسة، وسلامة الأشخاص المتواجدين بها.

ولقد بينّ المشرع بأن الأخطاء المذكورة أعلاه يحتمل أن ينجر عنها التسريح، بمعنى أن توافر خطأ من تلك الأخطاء لا يترتب عليه بالضرورة التسريح فيمكن أن تقابله عقوبة أخرى ولقد إعتبر الفقه أنها واردة على سبيل الحصر³، وأكدت المحكمة العليا ذلك في قرارها رقم 337769 المؤرخ في 2006/06/07⁴ أما بالنسبة لمسألة ترك المنصب دون مبرر، رغم أن المشرع أغفل النص عليها، فإن الفقه يرى أنها سببا يؤدي إلى الفسخ عقد العمل بعد توجيه إخطار للعامل طبقا للقواعد العامة⁵.

2- التسريح لتقليل من عدد العمال : نصت الفقرة الأولى من المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه يجوز للمستخدم تقليل عدد العمال، إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية فقد تتعرض المؤسسة المستخدمة لصعوبات إقتصادية ومالية، وحتى تتمكن من المحافظة على وجودها داخل الدورة الإقتصادية تضطر إلى التقليل من نفقاتها، وذلك من خلال الإستغناء عن عدد معين من العمال الذين تعجز عن دفع أجورهم.

¹ - Arrêt n° 1213 du 1er juillet 2008, Cour de cassation - Chambre sociale : « Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié, employé d'une cartonnerie, avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur, portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues ; que par ces seuls motifs, elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave. » www.courdecassation.fr

² بوزيدواوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر، 2006/2003، الصفحة 16.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 357.

⁴ مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، الصفحة 297.

⁵ عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 442.

وحرصاً من المشرع على الحفاظ على مناصب الشغل، لا يعتبر التسريح في هذه الحالة سبباً لإنهاء علاقة العمل، إلا إذا كان يشكل الحل الوحيد لإعادة التوازن الإقتصادي والمادي للمؤسسة، ولا بد من بيان وتحديد السبب الإقتصادي فالأسباب الإقتصادية لا علاقة لها بشخص العامل، وتؤدي حتماً إلى حذف مناصب العمل¹ ويتخذ التسريح للتقليص من عدد العمال نوعين هما: التسريح الفردي والجماعي، إذ نصت الفقرة 2 من المادة 69 من قانون 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر على أنه إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة.

ويقصد بالتسريح الجماعي فصل أكثر من عاملين دفعة واحدة، أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة فالعبرة في تكييف التسريح الجماعي هو اشتراك العمال المسرحين في نفس السبب فإن تم تسريح مجموعة من العمال لأسباب أخرى، كإنهاء مدة عقد العمل أو لإنهاء العمل المنفق عليه، أو لإرتكابهم خطأ جسيم²، فلا يعد تقليص من عدد المستخدمين بالمعنى الوارد في نص المادة 69 من قانون 11/90 المذكور أعلاه.

وبما أن إنهاء عقد العمل يجعل العامل في وضعية مزرية، بحيث أنه يفقد عمله ومصدر رزقه³ ويزيد في إرتفاع نسبة البطالة داخل المجتمع فلا بد من أن يخضع الإنهاء إلى إجراءات معينة نص عليها القانون وعلى هذا الأساس يستلزم الأمر دراسة إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية والآثار القانونية المترتبة عنها.

المطلب الثاني : إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية .

قبل إنهاء علاقة العمل الفردية لا بد من إتباع إجراءات معينة، تختلف باختلاف سبب الإنهاء ومن تم سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة الإجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح، ثم إلى تلك الإجراءات المتبعة في حالة الإنهاء لأسباب مبنية على التسريح.

أ - إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح

ويلاحظ أنه إذا تعلق الأمر بالإنهاء بسبب بطلان عقد العمل، وجب على من يهمله الأمر سواء العامل أو المستخدم أو لأي ذي مصلحة رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي⁴، من أجل إستصدار حكم يقضي بالبطلان، حتى يتمكن طرفي العقد الباطل من التحرر من الإلتزامات المترتبة على علاقة العمل ولكن قد يكون موضوع الدعوى بطلان عقد العمل محدد المدة لعدم مراعاته لأحكام القانون، وفي هذه الحالة أقر القانون صراحة

¹ - حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق الذكر، الصفحة 87.

² - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 366.

³ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 407.

⁴ - المادة 102 من القانون المدني.

بأن الجزاء المترتب عليه ليس البطالان بل إعادة تكييفه من عقد محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة طبقاً لنص المادة 14 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية نصت عليها المادة 146 مكرر من نفس القانون.

وأما إن كان الإنهاء راجع لانقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، فإن علاقة العمل تنتهي بقوة القانون في اللحظة التي يتم فيها إنجاز العمل المتفق عليه أو بإنقضاء المدة المحددة فيه صراحة غير أنه ولتفادي التجديد الضمني لعقد العمل يتعين على المستخدم إخطار العامل مسبقاً برفض التجديد أما إذا سكتا الطرفين عند إنتهاء الأجل وإستمر العامل في منصبه فإن ذلك يدل على إتجاه إرادة الطرفين فبرام عقد عمل غير مكتوب ولمدة غير محدودة¹.

وفيما يخص الإنهاء عن طريق الإستقالة، فيجب على العامل أن يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل كتابة فيوجه للهيئة المستخدمة رسالة مكتوبة يبين من خلالها الأسباب والدوافع التي حملته على وضع حد لعلاقة العمل²، مع إحترام الإجراءات وفتره الإشعار المسبق التي تحددها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، قبل مغادرته لمنصب عمله³.

وفي حالة إنهاء علاقة العمل بسبب العجز الكامل عن العمل، والذي يؤدي إلى إستحالة تنفيذ العامل لإلتزامه تجاه المستخدم وجب على العامل أو المستخدم تقديم ما يثبت العجز الكامل، فإن تعلق الأمر بالعجز الجسدي أو العقلي قدم شهادة طبية محررة من قبل طبيب مختص⁴. لكن في حالة إدعاء المستخدم بأن العامل عاجز كلياً عن أداء العمل المخول له لإنعدام الكفاءة المهنية لديه، وجب عليه تقديم الدليل على أساس أن البيئة على من إدعى واليمين على من أنكر.

وكما أن المستخدم ملزم بإخطار العمال برغبته في إنهاء نشاطه القانوني عن طريق التصفية، أو بسبب شهر إفلاسه أما إذا إستمرت المؤسسة في نشاطها وحدث التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فلا تنتهي عقود العمل وإنما تستمر مع المستخدم الجديد⁵ غير أنه يجوز للعامل الذي توافر فيه شروط الإحالة على التقاعد، أن يعلن للمستخدم عن رغبته في الإحالة على التقاعد وفي حالة الوفاة على ذوي حقوق العامل أن يخطروا الهيئة المستخدمة بذلك مع تقديم شهادة الوفاة، حتى تتمكن من تصفية حقوقه لاسيما

¹ - عبد السلام ذيب، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق الذكر، الصفحة 25.

² - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 338.

³ - المادة 68 الفقرة 2 و3 من القانون رقم 11/90.

⁴ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 346.

⁵ - المادة 74 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

إن كانت ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل فيقع عبء إثبات السبب المؤدي إلى قطع علاقة العمل على من يدعيه.

ونظرا لخطورة كل من العزل والتسريح لأسباب إقتصادية، وما ينجر عنهما من فقدان العمال لعدد كبير من مناصب الشغل، مما يؤثر ذلك سلبا على الإقتصاد الوطني، فقد أخضعهما المشرع لإجراءات خاصة.

ب- إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح

قد يرتكب العامل خطأ جسيما، غير أن صاحب العمل يتنازل عن حقه في إنهاء علاقة العمل¹ فتوافر الخطأ الجسيم لا يعني بالضرورة إنهاء رابطة العمل، فقد نصت المادة 73 - 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² المعدل و المتمم على أنه يعلن عن التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع المستخدم للمعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه ومنه لا يصدر قرار التسريح التأديبي إلا بعد إستفاء المراحل التالية :

1- مرحلة التحقيق: فقد نصت المادة 73 - 1 من قانون 11/90 السابق الذكر³ على أنه يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي إرتكب فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله، ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة وعليه يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقق من الخطأ المرتكب، وإبلاغه كتابيا بما نسب إليه، وإستماع إلى أقواله مع تمكينه من حق الدفاع ويتم إثبات ذلك في محضر يودع بملفه الشخصي⁴ ويجب أن يتم التحقيق من طرف لجنة تأديبية محايدة ومتساوية الأعضاء.

2- مرحلة المداولة : تقوم لجنة التأديب المتساوية الأعضاء بالمداولة حول الوقائع المعروضة عليها، من حيث تكييف طبيعة الخطأ الجسيم المرتكب والظروف المحاطة به ودراسة قرار المستخدم الرامي لتسليط عقوبة على العامل.

¹ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، توزيع دار الفكر العربي، 1979، الصفحة 23.

² أدرجت بموجب المادة 3 من قانون 29/91 السابق الذكر.

³ أدرجت بموجب المادة 3 من قانون 29/91 السابق الذكر.

⁴ سعيد طربيت، المرجع السابق الذكر، الصفحة 48.

3- مرحلة إتخاذ القرار : فبعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حق العامل، يتم إتخاذ قرار التسريح وهو من صلاحيات المستخدم فلم يعد كما كان من قبل خاضعا للرأي المطابق للجنة التأديبية¹ ثم لا بد من تبليغه للعامل المعني بالأمر كتابيا.

4- مرحلة الطعن : يمكن للعامل الذي يرى أنه تعرض للعزل بطريقة تعسفية، أن يطعن في القرار المبلغ له أمام مكتب المصالحة²، وله الحق في رفع دعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى طبقا للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وأما بالنسبة للإجراءات المتبعة في حالة التسريح المبني على أسباب إقتصادية، فقد نصت المادتين 70 و71 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، على الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات فيجب على المستخدم القيام بها قبل اللجوء لعملية التقليل وتتمثل فيما يلي : - تخفيض ساعات العمل، - العمل الجزئي³، - الإحالة على التقاعد، - دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

وكما جاء المشرع بالمرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ونظم إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال في الفصل الثالث لاسيما المادة 7 منه وتتمثل هذه القواعد من الناحية الإجرائية في إعداد مخطط إجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، إعلام السلطة الإدارية أي مفتشية العمل وسيتم توضيح ذلك كالآتي :

1- إعداد مخطط إجتماعي: عبّر عنه المشرع بالجانب الإجتماعي كترجمة عن المصطلح الفرنسي " Plan social "، ويقصد به طبقا للمادة 5 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور أعلاه، مجموعة الترتيبات والتدابير الواجب مراعاتها من قبل كل هيئة مستخدمة لأكثر من 9 أجراء فيحرر الجانب الإجتماعي بمبادرة من صاحب العمل ويحتوي على ثلاث أنواع من التدابير، تهدف الأولى إلى تقادي حذف مناصب العمل⁴ بمحاولة تحسين الوضعية الإقتصادية والمالية للمؤسسة كخفض مداخيل العامل مع الإحتفاظ بعمله والثانية

¹ عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1993، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الصفحة 219.
² المادة 19 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل بموجب القانون رقم 28/91 المؤرخ في 1991/12/21، جريدة رسمية رقم 68، سنة 1991.

³ المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، جريدة رسمية عدد 82، 1997، إذ نصت المادة 3 منه على أنه يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل. ويقصد به طبقا للمادة 2 منه كل عمل نقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها أقل من نصف المدة القانونية للعمل.

⁴ Gerard Couturier, droit du travail, les relations individuelles du travail. 3e Ed, presse universitaire de France, Paris 1996, P251.

تهدف إلى تفادي التسريح رغم حذف المنصب كإحالة على التقاعد المسبق والثالثة ترمي إلى إعادة تصنيف العامل في شغل آخر¹.

ولقد نصت المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المشار إليه أعلاه على أنه يتم تصور الجانب الإجتماعي الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متعاقبتين طبقا للمادتين 7 و8 من نفس المرسوم فتشمل المرحلة الأولى مجموعة من الإجراءات تتمثل في مراجعة مستويات الأجور وتنظيم العمل، أما المرحلة الثانية تتمثل في عمليات إعادة توزيع للأجراء المعنيين.

2- التشاور مع ممثلي العمال : طبقا للمادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق لذكر يلزم المستخدم أو من يمثله بعرض محتوى الجانب الإقتصادي بمجرد المصادقة عليه، على لجنة المشاركة، والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض فتقوم لجنة المشاركة طبقا للمادة 94 -4 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بإبداء الرأي حوله خلال أجل أقصاه 15 يوما من تقديم المستخدم لعرض الأسباب.

3- إعلام السلطة الإدارية : يقوم صاحب العمل بإخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح، للتحقق من سلامة الإجراءات.

وطبقا للمادة 15 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر، يتم إيداع نسخة من الجانب الإجتماعي الذي تم الإتفاق عليه، لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصتين إقليميا حتى يصبح نافذا.

وكل مستخدم يقوم بتقليص عدد العمال خرقا لهذه الإجراءات يتعرض لعقوبة مالية، دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم، طبقا لما نصت عليه المادة 146 من قانون 11/90 المذكور أعلاه.

وبعد التعرف على الإجراءات المتبعة لإنهاء علاقة العمل، نستعرض الآثار القانونية المترتبة عليها.

المبحث الثاني : الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية .

بمجرد إنتهاء عقد العمل لسبب من الأسباب السابقة الذكر، تنقضي العلاقة التعاقدية بين العامل الأجير والمستخدم فإن تم هذا الإنهاء بطريقة قانونية فيترتب عليه أثاران يعتبران

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 452.

بمثابة حقوق للعامل ناتجة عن نهاية الخدمة، ويتمثلان في : الحق في الحصول على شهادة العمل، والحق في الأجر عن مدة العمل التي تسبق الإنهاء أما إذا تم إنهاء علاقة العمل بطريقة غير قانونية فينشأ عن ذلك للعامل الحق في منازعة قرار الإنهاء، للمطالبة بإلغائه من جهة وإعادة إدماجه في منصب عمله من جهة أخرى، أو الحصول على تعويض مقابل التسريح التعسفي وعليه يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : نتناول في المطلب الأول الآثار المترتبة عن إنهاء علاقة العمل بصفة قانونية والمطلب الثاني نخصه للآثار الناجمة عن الإنهاء التعسفي، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن إنهاء علاقة العمل بصفة قانونية

تنشأ عن علاقة العمل حقوق وإلتزامات لكلا طرفي العقد¹ وتظل قائمة خلال مدة سريان علاقة العمل إلى غاية أن يطرأ أحد العوامل التي تؤدي إلى تجميدها لمدة مؤقتة²، أو تتهيبها بصفة أبدية³ ويعتبر إنهاء علاقة العمل شرعياً متى تم وفقاً للأسباب والإجراءات المنصوص عليها قانوناً.

ولقد نصت المادة 67 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على ما يلي : يسلم للعامل، عند إنتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها فما المقصود من شهادة العمل، وما هو الغرض من منحها؟ يقصد بشهادة العمل تلك الوثيقة المكتوبة التي يسلمها المستخدم للعامل الأجير عند إنتهاء علاقة العمل ومهما كان سبب الإنهاء، كما يمكن أن تسلم له أثناء سريان علاقة العمل فهي حق للعامل تثبت له فترات العمل المؤدى والمناصب التي تقلدها، وكفاءته المهنية حتى يتمكن من البحث عن عمل آخر كما يمكن إعتبارها وسيلة إثبات على قيام علاقة العمل لاسيما إذا كان عقد العمل غير مكتوب، ومنه نستنتج أن الإنهاء ليس له أثراً رجعياً.

وبما أن شهادة العمل من الحقوق التي يكتسبها العامل بمناسبة أدائه للمهام الموكلة إليه، فيقع على المستخدم واجب تقديمها عند الطلب، فالعامل وحد الذي يقدر متى يحتاج لشهادة العمل بمعنى أنه على العامل أن يتقدم بطلب صريح للحصول على شهادة العمل، سواء أكان ذلك خلال سريان عقد العمل أو بمناسبة إنتهائه فتقدم له هذه الشهادة مجاناً بدون مقابل مالي.

ولكن في حالة إنهاء علاقة العمل، هل يجوز للمستخدم الإمتناع عن تسليم شهادة العمل إلى حين تسليم العامل ما في عهده من وسائل العمل؟ لقد نص المشرع على أنه في

¹ - المادة 8 الفقرة 3 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

² - المادة 64 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

³ - المادة 66 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر.

حالة إمتناع الهيئة المستخدمة عن منح العامل شهادة العمل، يحق لهذا الأخير رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي¹، للمطالبة بتسليم شهادة العمل وحتى كشوفات الرواتب، فثبت فيها المحكمة بحكم ابتدائي ونهائي طبقاً لأحكام المادة 21 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل² أما بالرجوع للقواعد العامة لاسيما المادة 200 من القانون المدني التي تنص على الحق في الحبس، فإنه يمكن القول بإمكانية حبس المستخدم لشهادة العمل مقابل تسليم ما في عهده من وسائل سلمت له بمناسبة العمل وإن كان جانب من الفقه المصري لا يجيز ذلك³.

وبما أن المشرع نص صراحة على أن حق العامل في المطالبة بالأجر يسقط بمرور سنة من تاريخ إستحقاقه⁴ وسكت عن مدة التقادم المسقط بالنسبة لحقه في الحصول على شهادة العمل، فإنه يسقط طبقاً للقواعد العامة أي بمرور 15 سنة من تاريخ إنهاء علاقة العمل الفردية⁵.

وفي هذا الصدد يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي : إذا كان إنهاء علاقة العمل ناتجا عن بطلان عقد العمل، والمعلوم طبقاً للقواعد العامة لاسيما المادة 103 من القانون المدني بأن للبطلان أثر رجعي بحيث يعيد الأطراف إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وإذا كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض عادل فهل يعني ذلك أن الإنهاء بسبب البطلان له أثر رجعي؟ الجواب أكيد بالنفي، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 135 من القانون 11/90 المذكور أعلاه على أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه وبالتالي لا يكون لبطلان عقد العمل أثرا رجعيا.

وإذا كان الإنهاء ناتجا عن وفاة العامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فإن آثار علاقة العمل المادية المترتبة عنها والمتمثلة في منحة الوفاة فتدفع لذوي الحقوق⁶ وطبقاً للمادة 52 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، فإنه لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية⁷.

وبالنسبة للآثار المترتبة على إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية، فقد نصت المادة 22 مرسوم تشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، على أنه يخول الأجير الذي هو محل تسريح، في إطار التقليل من

¹ - المادة 20 من قانون 04/90 السابق الذكر، والمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - قانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، 1991.

³ - قدرى عبد الفتاح الشهاوى، المرجع السابق الذكر، الصفحة 268.

⁴ - المادة 312 من القانون المدني.

⁵ - المادة 308 من القانون المدني.

⁶ - سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 340.

⁷ - المادة 47 من القانون رقم 11 /83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح ويستفيد من أداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه كما نصت الفقرة 3 من المادة 69 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص فالمنع لا يمس إلا مكان العمل أي المنصب الذي وقع فيه التقليص، وعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي حدد مدة هذا المنع بستة أشهر من تاريخ اللجوء لتقليص عدد العمال، فإن المشرع الجزائري سكت عنها¹ فهل يعد هذا المنع مؤبدا أم مؤقتا؟ الراجح أن يكون مؤقتا فقد تحسن الوضعية الاقتصادية والمالية للهيئة المستخدمة، فكان على المشرع الجزائري أسوة بنظيره الفرنسي أن يحدد مدة لهذا المنع.

ولقد إعتبرت المحكمة العليا في قرارها رقم 202970 المؤرخ في 2000/09/12 بأن لجوء الهيئة المستخدمة إلى توظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملتهم عملية التقليص، يعتبر مخالفة لأحكام المادة 69 المذكورة أعلاه².

وأما إذا كان سبب الإنهاء راجع إلى ظرف طارئ أدى إلى إستحالة التنفيذ مثل توقيف نشاط المؤسسة لإنعدام المادة الأولية، يلاحظ بأن الفقه ميز بين حالتين مختلفتين: الحالة الأولى إذا كان الظرف الطارئ من الحوادث المنتظرة نتيجة لطبيعة النشاط، كإحتراق المعمل الذي ينتج الكبريت، فإن صاحب العمل يكون ملزم في هذه الوضعية بتعويض العامل عن الضرر اللاحق به من جراء فقدان منصبه أما إذا كان الحادث من المسائل غير المتوقعة وهي الحالة الثانية، كأن يصدر قرار بنزع ملكية الأرض المشيد عليها المصنع للمنفعة العامة، فلا يكون صاحب العمل ملزما بالتعويض³.

ويستخلص مما سبق أن إنهاء علاقة العمل الفردية بصفة قانونية، يرتب للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل، والأجر المترتب عن فترة العمل التي تسبق الإنهاء، بالإضافة إلى الحق في التعويض إذا كان المستخدم هو من بادر بإنهاء العلاقة دون أن يرتكب العامل أي خطأ وأشار تيار من الفقه إلى أنه إذا كان الإنهاء ناتجا عن الذهاب الإرادي للعامل فإنه لا يستفيد من نظام الضمان الإجتماعي⁴ غير أنه يطرح السؤال التالي: هل بإنهاء عقد العمل يتحلل العامل من جميع الإلتزامات؟ من المقرر قانونا أن إنتهاء علاقة العمل يترتب عليها إنتهاء عنصر التبعية، لكن يبقى العامل ملزما بالمحافظة على السر

¹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 98.

² المجلة القضائية، العدد الأول، 2003، الصفحة 215.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 347.

⁴ - Amoura Amar, op. cit., p. 74 : « Mais à la différence de la compression d'effectifs, les salariés qui optent pour le départ volontaire sont exclus du système de sécurité sociale. »

المهني، وكما يلتزم بعدم منافسة الهيئة المستخدمة لاسيما إذا كانت هذه الأخيرة قد إشتطت عليه ذلك صراحة في العقد.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل .

قبل التطرق للآثار المترتبة على الإنهاء التعسفي، لابد أولاً من تعريفه، فما هو إذن الإنهاء التعسفي؟ نصت المادة 73 - 3 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس. وبالرجوع للمادة 124 مكرر من القانون المدني¹، نجد أنها تنص على ما يلي: يشكل الإستعمال التعسفي للحق خطأ لاسيما في الحالات الآتية: - إذا وقع بقصد الإضرار بالغير. - إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير. - إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة.

ومن خلال إستقراء النصين، يلاحظ أن إستعمال المستخدم لحقه في الإنهاء بطريقة تعسفية يؤدي إلى أحقية العامل في الحصول على تعويض، وهو الأمر الذي يشترك فيه قانون العمل مع القانون المدني إلا أن وجه الإختلاف يبدو جلياً في أن إستعمال الحق لإنهاء علاقة العمل في قانون العمل يشترط وجود مبرر قانوني حتى لا يعد تعسفياً²، ولو كانت الفائدة المرجوة منه قليلة بالنظر للضرر اللاحق بالعامل فلا يلزم بتعويضه فالمستخدم متى تحقق لديه سبب من الأسباب الواردة في المادة 66 من قانون 11/90 المذكور أعلاه، لإنهاء علاقة العمل الفردية، لا تترتب عليه أية مسؤولية تجاه العامل.

وأما بالرجوع للفقهاء فقد عرّف التسريح التعسفي بأنه التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج عن النطاق القانوني³، أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت إرتكابه من طرف العامل⁴ وعليه يمكن أن نعرف الإنهاء التعسفي بأنه ناتج عن إستعمال المستخدم لحقه في إنهاء علاقة العمل بشكل مخالف للقانون.

وتعتبر كأسباب غير مشروعة لإنهاء علاقة العمل الفردية، كل تسريح بسبب اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو العائلية للعامل، أو بسبب الدين أو الرأي السياسي، أو لإنتساب العامل إلى منظمة نقابية في إطار القانون، أو نتيجة تقديم العامل شكوى ضد

¹ - أدرجت بموجب قانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل والمتمم للقانون المدني، جريدة رسمية مؤرخة في 2005/06/26، العدد 44.

² - محمد حسين منصور، المرجع السابق الذكر، الصفحة 368.

³ - المادة 73 من القانون رقم 11/90 المعدلة بموجب المادة 2 من القانون رقم 29/91.

⁴ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 502.

الفصل الثاني ————— إنهاء علاقة العمل الفردية

صاحب العمل طبقاً للقانون، أو بسبب إستعمال العامل لحقه القانوني في العطل والغيابات المبررة، أو نتيجة توقيع الحجز على مستحقات العامل من طرف صاحب العمل¹.

ومن ثمة إذا إتضح للعامل الأجير أن تسريحه وقع بطريقة غير قانونية، جاز له رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي²، وذلك بعد إستيفاء إجراءات التسوية الودية تطبيقاً لنص المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إذ لا بد من أن ترفق العريضة الإفتتاحية للدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة الذي يعد قيماً على رفع الدعوى³ ويجب أن ترفع الدعوى في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى⁴ ويرى بعض الفقه أن الهدف من تحديد الأجل هو وضع حد لتعسف العمال في إستعمال حقهم في المطالبة بالتعويض، وتجنب تضخيم مبالغ التعويض بما يكلف المؤسسات أعباء مالية تفوق قدرتها في بعض الأحيان وتؤثر سلباً على الإقتصاد الوطني بصفة عامة⁵.

ومن خلال صياغة المادة 504 السالفة الذكر فإنه يتضح بأن العامل الذي يتقاعس في رفع دعواه خلال مهلة 6 أشهر من تاريخ تحصله على محضر عدم الصلح، فيترتب عليه كجزاء سقوط حقه في رفع الدعوى، ويكون الحكم الصادر فيها طبقاً لنص المادة 67 من ذات القانون بعدم القبول.

وتحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الأجل وهو ما نصت عليه المادة 38 من قانون 04/90 السابق الذكر، وأكدته المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وينظر القاضي الإجتماعي في موضوع إنهاء علاقة العمل الفردية إلى سبب الإنهاء، ومدى مراعاة الإجراءات المستلزمة في هذا الصدد وبينت المحكمة العليا في هذا المنوال من خلال قرارها رقم 354461 المؤرخ في 2006/12/06 بأن القاضي ملزم بمناقشة الخطأ الوارد في قرار التسريح ولا يجوز له إستبداله بخطأ آخر⁶.

¹- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، المرجع السابق الذكر، الصفحة 255.

- Amoura Amar, op. cit., p.76.

²- المادة 36 من القانون رقم 04/90 والمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³- المادة 37 من القانون رقم 04/90.

⁴- المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁵- أحمد علي محمد صالح، شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الكتاب الثاني: الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية، نشرة القضاة، العدد 64، الجزء الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2009، الصفحة 337.

⁶- مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2006، الصفحة 293.

الفصل الثاني _____ إنهاء علاقة العمل الفردية

ولقد نصت المادة 73 - 4 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ المعدل و المتمم في هذا المنوال على ما يلي :

- إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

- وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

- تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتهيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

- يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

ومن خلال إستقراء المادة المذكورة أعلاه يمكن إستخلاص أن التسريح الواقع مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الإلزامية، يقصد به التسريح المخالف للإجراءات التي يتوجب على المستخدم إتباعها مثلا إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر، أو إجراءات الإحالة على التقاعد² بمعنى غير تلك الإجراءات التأديبية للتسريح في حالة ارتكاب خطأ جسيم، والتي لا يجوز تصحيحها، إذ يجوز للمستخدم إنهاء علاقة العمل لمدة غير محدودة بعد إخطار العامل المعني كتابة وفي الوقت المناسب لظروف العامل، والهدف من الإخطار هو عدم مفاجأة العامل بفقده لمنصب عمله ومنحه فرصة للدفاع عن نفسه³ كما أنه لا يجوز للمستخدم توجيه الإخطار خلال عطلة العامل القانونية⁴، وتحسب مهلة الإخطار ضمن فترات العمل⁵.

وعليه إذا تبث للمحكمة أن التسريح جاء بصفة مخالفة للإجراءات، قضت بإلغاء قرار التسريح مع التعويض المالي لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو إستمر في عمله، ويشمل الفترة الممتدة بين قرار التسريح والحكم القضائي بمعنى إرجاع الأطراف

¹- معدلة بالمادة 9 من الأمر رقم 21/96.

²- المادة 10 المعدلة من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، السابق الذكر.

³ - Amoura Amar, op. cit., p. 76 : « L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit préalablement le convoquer pour un entretien. La convocation doit être faite par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. celle-ci doit mentionner l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien, et la possibilité pour le travailleur de se faire assister. ».

⁴- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، المرجع السابق الذكر، الصفحة 254.

⁵- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، المرجع السابق الذكر، الصفحة 253.

إلى الحالة التي كانا عليها قبل التسريح، فيرجع العامل إلى منصبه وكأن عقد العمل لم ينقطع، ويرى الفقه بأن التعويض المالي ما هو إلا حيلة إبتدعها المشرع حتى لا يتناقض ومقتضيات المادتين 53 و80 من قانون 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر بإعتبار أن الأجر هو مقابل العمل المؤدى¹.

وكما نصت المادة 73 - 4 من قانون 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر على إحتفاظ العامل بالإمتيازات المكتسبة، وهي حسبما عرفها الإجتهد القضائي الفرنسي تتمثل في مجموعة الإمتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة أو في عقد العمل، أو في الإتفاقيات الجماعية، ومنها مثلا إستعمال سيارة المصلحة، الإستفادة من سكن وظيفي² ويرى جانب من الفقه أنه لا يمكن للقاضي أن يمنح من تلقاء نفسه هذه الإمتيازات، حتى ولو كان منصوص عليها قانونا، بل يجب تعدادها والمطالبة بها، لأن القاضي ملزم بالبت في حدود الطلب القضائي ولا يحق له أن يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم أما في حالة رفض أحد الطرفين للإدماج، فيجب أن يعبر عنه أثناء سير الدعوى عن طريق الطلب المقابل، فيمنح القاضي للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر ستة أشهر من العمل، ولو كان الطلب المقدم له أقل من ذلك، فيبقى القاضي ملزما بإحترام هذا الحد الأدنى وبما أن المشرع لم يضع له الحد الأقصى للتعويض فللمحكمة أن تأخذ بعين الإعتبار أقدمية العامل وسنه عند تقديره³.

وبالنسبة للإجتهد القضائي فقد قضت المحكمة العليا في قرارها رقم 199695 مؤرخ 2000/10/10 بأن إلغاء قرار التسريح المعتبر تعسفا والأمر بإعادة إدماج العامل يتعين معه على المحكمة التصريح بالإحتفاظ بالحقوق المكتسبة، وأما في حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج تقضي بتعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة⁴ وأكدت ذلك أيضا من خلال قرارها رقم 327199 المؤرخ في 2006/02/01⁵.

وعليه فإنه من الآثار المترتبة عن إنهاء علاقة العمل، سواء أتمت بطرية قانونية أو تعسفية، حق العامل في الحصول على شهادة العمل عن كل المدة التي قضاها في المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة 67 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ، مع

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 517.

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 521.

³ - عبد السلام ذيب، الحول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون رقم 11/90، المجلة القضائية عدد 2، 2001، الصفحتين 28 و29.

⁴ - المجلة القضائية، العدد الأول، 2001، قسم الوثائق، الصفحة 186.

⁵ - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، الصفحة 257.

الحصول على الأجر عن المدة التي عمل فيها قبل الإنهاء طبقا للمادة 80 من نفس القانون بالإضافة إلى الحق في التعويض عن الضرر اللاحق به جراء فقد منصبه بدون خطأ¹

وأما إذا كان الإنهاء واقعا خلال فترة التجربة، فقد نصت المادة 20 من قانون 11/90 السالف الذكر على أنه يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض، ومن غير إشعار مسبق فلكل من المستخدم والعامل السلطة المطلقة في وضع نهاية للعقد خلال فترة التجربة دون إعطاء أي مبرر²، ولا يترتب عليه للعامل الحق في التعويض.

وفي الأخير يمكن طرح الإشكال التالي، بحيث يمكن أن يتوافر لدى العامل خلال مهلة الإخطار بإنهاء علاقة العمل سبب من أسباب تعليق علاقة العمل كالمرض مثلا، فما مصير الإخطار بالإنهاء؟ وبمعنى آخر هل يجوز للمستخدم إنهاء علاقة العمل خلال فترة تعليقها؟ الراجح أنه يحق لصاحب العمل قطع علاقة العمل في أي وقت إذا كان له السبب قانوني، أما عند إنعدام ذلك السبب فيعتبر إنهاء تعسفا موجبا للتعويض³ وإن كان من المفروض أنه لا يجوز للمستخدم فصل العامل خلال فترة التعليق، بإعتبار أن جميع الإلتزامات المترتبة على علاقة العمل مجمدة بما فيها السلطة التأديبية للمستخدم، فهل يجوز للعامل رفع دعوى والإستناد إلى توافر حالة التعليق من أجل إلغاء قرار التسريح والمطالبة بالرجوع لمنصبه؟ أي هل يمكن للقاضي إلغاء وضعية الإنهاء والتصريح بحالة التعليق؟

للإجابة على هذا السؤال يلاحظ أنه لا يوجد ما يمنع العامل من منازعة المستخدم، وإذا تمكن العامل من إثبات تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل، طبق القاضي عليه أحكام المادة 73 - 4 من قانون 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر. أما الفقه المصري فيرى أنه لا يمكن للعامل رفع مثل هذه الدعوى⁴.

وبالتالي يستخلص مما سبق أن المشرع أراد حماية العامل من تعسف صاحب العمل بمناسبة ممارسته للسلطة التأديبية، وذلك عندما أخضع سلطة المستخدم في إنهاء علاقة العمل إلى رقابة المحكمة، والتي تنصب حول مراقبة مدى إحترام صاحب العمل للإجراءات الشكلية والموضوعية.

¹- سليمان أممية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 345.

²- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، المرجع السابق الذكر، الصفحة 55.

³- مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، خال من سنة النشر، الصفحة 228.

⁴- مصطفى كامل منيب، المرجع السابق الذكر، الصفحة 398.

الخاتمة.

من خلال دراستي لموضوع تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية توصلت إلي إدراك مدى أهمية علاقة العمل الفردية بالنسبة للعامل من جهة، وللإقتصاد الوطني من جهة أخرى، بحيث حظيت بإهتمام كبير من طرف المشرع الجزائري الذي عمد إلى إصدار عدة نصوص قانونية في هذا المجال، وذلك حرصا منه على الحفاظ على مناصب الشغل وحماية العمال الأجراء من تعسف المستخدمين. وإن كانت كثرة هذه النصوص والتعديلات التي عرفتها لاسيما في الآونة الأخيرة، فإن ما يعاب عليها كونها مبعثرة وغير مدرجة في قانون واحد، مما يصعب على القاضي بصفة خاصة ورجل القانون بصفة عامة الإطلاع عليها والتنسيق فيما، بينها سواء من أجل تطبيقها أو دراستها. هذا الأمر الذي دفع بالمعهد الوطني للعمل إلى محاولة جمع البعض من هذه النصوص التشريعية والتنظيمية وإصدارها ضمن مرجع واحد تحت عنوان قانون العمل، والبعض الآخر ضمن مرجع يحمل عنوان قانون الضمان الإجتماعي.

وخلاصة القول فإن قانون العمل ينظم علاقة العمل الفردية التي تنشأ بين شخصين، أحدهما يدعى العامل الأجير الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب الطرف الآخر يسمى المستخدم. وكقاعدة عامة يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة وفي حالات إستثنائية يمكن أن يكون محدد المدة، فنظل هذه العلاقة قائمة وترتب حقوقا وإلتزامات بين الطرفين إلى غاية أن تطرأ عليها بعض الأسباب تؤدي إلى وقفها إما بصفة مؤقتة فتعلق علاقة العمل، وإما أن تكون سببا في قطعها بصفة نهائية.

ويلاحظ أنه في بعض الحالات يمكن أن يكون السبب الذي يؤدي إلى تعليق علاقة العمل سببا في إنهاؤها، مثلا فممارسة الحق في الإضراب، إذا كانت قد تمت بصفة شرعية فإنها تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، في حين أنه إذا كانت هذه الممارسة غير شرعية فإنها تعد بمثابة خطأ جسيما موجبا للعزل، ومن تم إنهاء علاقة العمل. ونفس الشيء بالنسبة لصدور قرار تأديبي يعلق علاقة العمل، فإن ثبت للمستخدم أن العامل إرتكب خطأ جسيما ينجر عنه التسريح فإن علاقة العمل تنتهي بعد إستفاء الإجراءات الواجب إتباعها حتى لا

الخاتمة _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

يعتبر متعسفا في إستعمال حقه. والحال كذلك في حالة صدور عقوبة سالبة للحرية ضد العامل ولم يكن الحكم القضائي قد أصبح نهائيا، فإن علاقة العمل تعلق خلال هذه الفترة، فإن ألغي الحكم نتيجة ظهور براءته وأفرج عنه، جاز له إستئناف عمله. أما إن أصبح نهائيا إما بالتأييد أو بمرور مواعيد الطعن فتنتهي علاقة العمل. فالإرتباط بين التعليق والإنهاء جلي وواضح، إذا في كلا الوضعين يصعب على العامل تنفيذ إلتزامه المتعلق بأداء العمل المتفق عليه، فتكون إستحالة نسبية في حالة التعليق وإستحالة مطلقة في حالة الإنهاء.

ونظرا للآثار التي تترتب على كل من وضعيتي التعليق وإنهاء علاقة العمل والنزاعات التي قد تثور بمناسبةها، فإن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل قد أشار إليها ونظمها ضمن المواد من 64 إلى غاية 74 منه. إلا أنه من خلال دراسة تلك المواد يمكن أن يأخذ عليها ما يلي:

- فقد خصص لموضوع تعليق علاقة العمل المادتين 64 و65 من قانون 11/90 السالف الذكر، وهي قليلة جيدا بالنظر لأهمية هذا الموضوع.

- ولم يتطرق المشرع إلى إعطاء مفهوم لتعليق وإنهاء علاقة العمل، وإكتفى بتعداد الأسباب المؤدية لها، دون أن يبين ما إذا كانت واردة على سبيل المثال أم الحصر. كما لم يبين الإجراءات المتبعة في ذلك.

- وكما أن علاقة العمل يمكن أن تشتمل على فترة التجربة، وبما أن للمادة 19 من قانون 11/90 السالف الذكر تمنح العامل خلال هذه الفترة نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة فهل هناك إمكانية لتعليق علاقة العمل خلال هذه الفترة؟
- بالإضافة إلى أنه لم يبين وضعية تعليق في عقود العمل محددة المدة، والآثار المترتبة في حالة زوال سبب التعليق بعد إنقضاء مدة العقد.

- وبالرجوع للأسباب المؤدية لتعليق علاقة العمل، يلاحظ أنه أن المشرع كان في ظل القانون القديم لاسيما المادة 52 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

الخاتمة _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

والتي كانت تنص صراحة على شروط وكيفيات الوضع في الإستيداع، إلا أنه أغفل ذلك في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- وكما لم يوضح مسألة ترك المنصب، والإجراءات المتبعة فيها.

- ولم يعالج وضعية تعليق علاقة العمل بسبب المرض الذي يفقد العامل قدراته الجسدية والعقلية، هل يظل محتفظا بنفس المنصب الأصلي أم يمكن إدراجه في منصب أقل. أم يمكن إعتبره كسبب لإنهاء علاقة العمل لعدم كفاءة العامل؟

- كما يلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة معينة لممارسة العامل الحق في الرجوع لمنصبه بعد زوال سبب التعليق، بإستثناء وضعية الخدمة الوطنية التي حددها في نص المادة 138 من الأمر رقم 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية بثلاثة أشهر من تاريخ التسريح الفعلي.

- ولم يتم بتوضيح مصير الإستقالة في حالة رفضها من طرف المستخدم، أي هل يشترط لإعتبرها سببا لإنهاء علاقة العمل أن يتم قبولها من قبل صاحب العمل. كان على المشرع التدخل والنص صراحة على أن الإستقالة الواردة ضمن الإجراءات تعد سببا لإنهاء علاقة العمل فور إنتهاء مدة الإشعار المسبق دون حاجة لموافقة المستخدم عليها.

- وفي حالة التسريح لأسباب إقتصادية جعل من بين الحقوق المترتبة عليها منع المستخدم من التوظيف لم ينص على مدة محددة لمنع المستخدم من إبرام عقود عمل في أماكن العمل المعنية بالتقليص، وفيما إن كانت الأولية في التشغيل تمنح للعمال المسرحين. كما بينت ذلك المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 202970 المؤرخ في 2000/09/12 السالف الذكر.

- ولم يبين ما إذا يمكن إعتبر القوة القاهرة كسبب لتعليق أو لإنهاء علاقة العمل. بإعتبار أن علاقة العمل تنشأ بموجب عقد وبالرجوع للقواعد العامة التي تسري على العقود فإن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الإلتزامات مستحيلا وعليه توجب الفسخ بقوة القانون ومعنى ذلك أن زوال عقد العمل يؤدي إلى إنقضاء علاقة العمل وعليه يمكن إعتبرها كسبب للإنهاء لا التعليق.

الخاتمة _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

- ولم يوضح ما إذا كان يجوز إنهاء علاقة العمل خلال فترة التعليق وما هي الآثار المترتبة عليها؟

ومما سبق يمكن تقديم الإقتراحات التالية: يستحسن تقديم تعريف لتعليق وإنهاء علاقة العمل على النحو التالي: يقصد بالتعليق التوقيف المؤقت لعلاقة العمل ينجم عنه تجميد الحقوق والإلتزامات المترتبة عليها، أما الإنهاء فهو قطع علاقة العمل أي وضع حدا للحقوق والإلتزامات المترتبة عليها.

وكما يستحسن إدراج مواد أكثر بالنسبة لتعليق علاقة العمل، وأن ينص بوضوح على أن حالات التعليق والإنهاء واردة على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي يمكن إدراج القوة القاهرة ضمنها.

ويتوجب أيضا تكريس إجتهدات المحكمة العليا ضمن النصوص القانونية، لاسيما تلك المتعلقة بإمكانية إلتحاق العامل بمنصب عمل أقل، في حالة ما إذا أدى المرض الذي كان سببا في توقيف علاقة العمل، إلى عجز يحول دون إدراجه بمنصبه الأصلي. وأن ينص صراحة على منح العمال المسرحين بسبب التقليل لأسباب إقتصادية الحق في الأولوية في حالة قيام الهيئة المستخدمة بالتوظيفات الجديدة.

وعلى المشرع التدخل أيضا لسد الفراغ حول مسألة الإستداع من خلال ذكر الحالات والإجراءات المتبعة فيها كما كان عليه الحال في القانون السابق، وبيبين بأنه يعتبر العامل تركا لمنصبه إذا وجه له المستخدم دعوة للإلتحاق بمنصبه ثلاث مرات وبدون جدوى.

وكذا بالنسبة لتعليق عقود عمل المحددة المدة، بحيث يستحسن أن ينص على أن للعامل الحق في إستعادة منصبه بعد إنقضاء فترة التعليق مادامت مدة العقد لم تنتهي بعد.

وأن يضع قاعدة قانونية صريحة تمنع المستخدم من إنهاء علاقة العمل خلال فترات التعليق. مع تحديد مدة سقوط حق العمل في إعادة إدراجه بمنصبه الأصلي بعد إنقضاء فترة التعليق، حتى يضمن إستقرار المراكز القانونية.

الخاتمة _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

وبالنسبة للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تنص على سقوط حق العامل في رفع الدعوى إذا لم ترفع خلال 6 أشهر الموالية لتحرير محضر عدم الصلح، فكان على المشرع أن ينص صراحة على أن هذا الميعاد ينقطع بوجود مبرر شرعي أسوة بالمادة 316 من القانون المدني كحالة القوة القاهرة، أو أن ترفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة سواء نوعياً أو محلياً، أو أن يعتبر هذا الميعاد مسقط لفعالية محضر عدم الصلح دون الحق في رفع الدعوى، بحيث يتيح الفرصة أمام العامل للحصول على محضر عدم الصلح من جديد حتى يتمكن من إعادة مباشرة الدعوى، طالما لم يسقط بعد حقه الموضوعي.

وفي الأخير وعلى ضوء ما تم إستعراضه، فإنه يمكن بالإضافة إلى التعويض الذي يحصل عليه العامل، أن نقترح توقيع عقوبات جزائية وردعية على المستخدم الذي يرفض تعليق علاقة العمل رغم توافر أسبابها، لحرمان العامل من حقه في العودة لمنصبه بعد إنقضاء فترة التعليق، وكذا على كل من يحاول إنهاء علاقة العمل بصفة تعسفية.

قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية مؤرخة في 8 ديسمبر 1996، عدد 76، المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية مؤرخة في 14 أبريل 2002، عدد 25.

- المرسوم الرئاسي رقم 395/06 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 غشت 1991، جريدة رسمية عدد 38، 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/92 المؤرخ في 6 يوليو 1992، الجريدة الرسمية عدد 55، 1992.

- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، جريدة رسمية عدد 82، 1997.

- الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

قائمة المراجع _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

- الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية،
الجريدة الرسمية عدد 99، 1974.

- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة
الرسمية عدد 78 المؤرخة في 30/09/1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07/80
المؤرخ في 9 غشت 1980، والقانون رقم 01/83 المؤرخ في 29 يناير 1983،
والقانون رقم 21/84 المؤرخ في 24 ديسمبر 1984، والقانون رقم 14/88 المؤرخ في
3 مايو 1988، والقانون رقم 01/89 المؤرخ في 7 فبراير 1989، والقانون رقم
10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية عدد 44 المؤرخة في
2005/06/26.

- الأمر رقم 59 /75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل
والمتمم.

- القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين، جريدة رسمية عدد
26، 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، جريدة
رسمية عدد 56، 1990، والقانون رقم 01/2000 المؤرخ في 18 يناير 2000، جريدة
رسمية عدد 3، 2000.

- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الملغى.

- القانون رقم 11/84 المؤرخ في 9 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة، المعدل
والمتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، جريدة
رسمية عدد 28، 1983، وإستدراك جريدة رسمية عدد 37، 1983، المعدل والمتمم
بالمرسوم التشريعي رقم 04/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، جريدة رسمية عدد 20،
1994، والأمر رقم 17/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، جريدة رسمية عدد 42، 1996.

- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28، 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، جريدة رسمية عدد 20، 1994، والأمر رقم 18/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، جريدة رسمية عدد 42، 1996، والأمر 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997، جريدة رسمية عدد 38، 1997، و القانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999، جريدة رسمية عدد 20، 1999.

- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 28، 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، جريدة رسمية عدد 42، 1996.

- القانون رقم 02 /90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6، 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، 1991.

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية 17، 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، 1991.

- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، 1990، المعدل والمتمم بقانون رقم 30/91 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/90، والمؤرخ في 21/12/1991، جريدة رسمية عدد 68، سنة 1991. والقانون رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، جريدة رسمية عدد 36، 1996.

- القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية مؤرخة في 2 مارس 2008، عدد 11، الصفحة 4.

- القانون رقم 11/08 المؤرخ في 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

- قانون رقم 08/09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية 23 أبريل 2008، العدد 21، الصفحة 3.

المراجع باللغة العربية:

- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، توزيع دار الفكر العربي، 1979.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- عبد السلام ذيب، عقد العمل المحدد المدة، نشرة القضاة العدد 57، مديرية الدراسات القانونية والوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2006.
- عبد السلام ذيب، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون رقم 11/90، المجلة القضائية عدد 2، 2001، قسم الوثائق المحكمة العليا، 2002.
- علي محمد صالح، شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الكتاب الثاني: الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية، نشرة القضاة، العدد 64، الجزء الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2009، الصفحة 329 إلى 350.
- عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1993، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، وطبعة 2002.
- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، 2003.
- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.

قائمة المراجع _____ تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية

- قدرى عبد الفتاح الشهاوى، موسوعة قانون العمل - القانون رقم 12 لسنة 2003: التعاريف والأحكام، علاقات العمل الفردية، تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج، تنظيم عمل الأجانب، عقد العمل الفردي، الأجور، الإجازات، واجبات العمال ومساءلتهم، التحقيق مع العمال، تنظيم العمل وساعاته وفترات الراحة، تشغيل النساء والأطفال، إنقضاء علاقة العمل، التدريب والتوجيه المهني وتنظيماته وقياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف، منازعات العمل الجماعية، مواقع العمل والإنشاء والتراخيص، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الخدمات الإجتماعية والصحية، أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الإستشارية، العقوبات، تشريعها- فقها- قضاء- تطبيقا- صياغة- أحكاما- تحليلا، توزيع المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.

- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 1991.

- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2005.

- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، 1995.

- مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، خال من سنة النشر.

- نبيلة الزين، قضايا العمل، إجتهاادات، نزاعات عمل فردية - نزاعات عمل جماعية، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة 1، 1992

- نبيلة زين، قضايا العمل 1992/1994، مؤسسة جواد للطباعة والتصدير، بيروت، لبنان، الطبعة 1، 1994.

المحاضرات:

- أبركان جميلة، محاضرات حول الإفلاس والتسوية القضائية، أقيمت على الطلبة القضاة بالمدرسة العليا للقضاء، السنة الثانية، الدورة 18، السنة الدراسية 2009/2008، غير منشورة.

المذكرات:

- بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدورة الرابعة عشر، 2006/2003.

- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 14، 2006/2003.

المراجع باللغة الفرنسية:

- Amoura Amar, Droit du travail et droit social, guide pratique, el maarifa éditions, 2002.

- Gérard Couturier, droit du travail, les relations individuelles du travail. 3e Ed, presse universitaire de France, Paris 1996.

المجلات القضائية:

- المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2001.

- المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003.

- مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2006.

- مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق، الجزائر، 2006.

- نشرة القضاة، العدد 57، مديرية الدراسات القانونية والوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2006.

مواقع الإنترنت:

- www. Joradp.dz

- www. Courdecassation.fr

الفهرس:

مقدمة	ص01
الخطة	ص04
الفصل الأول: تعليق علاقة العمل الفردية	ص05
المبحث الأول: حالات و إجراءات تعليق علاقة العمل الفردية	ص10
المطلب الأول: حالات تعليق علاقة العمل الفردية	ص11
المطلب الثاني: إجراءات المتبعة في تعليق علاقة العمل الفردية	ص16
المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على تعليق علاقة العمل الفردية	ص18
المطلب الأول: الآثار القانونية خلال فترة تعليق علاقة العمل الفردية	ص19
المطلب الثاني: الآثار المترتبة بعد انقضاء فترة تعليق علاقة العمل الفردية	ص25
الفصل الثاني: إنهاء علاقة العمل الفردية	ص30
المبحث الأول: أسباب و إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية	ص34
المطلب الأول: أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية	ص35
المطلب الثاني: إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية	ص45
المبحث الثاني: الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل الفردية	ص49
المطلب الأول: الآثار المترتبة عن إنهاء علاقة العمل بصفة قانونية	ص50
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل الفردية	ص53
المراجع	ص61
الفهرس	ص78