

الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري**بن عزوز بن صابـر****أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق جامعة عبد الحميد****بن باديس مدير مخبر قانون العمل والتشغيل****الملخص :**

إن الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، وأن حق العامل في التعبير عن رغبته فيها من النظام العام ، إذا كانت بعض التشريعات العمالية المقارنة قد ذهبت إلى أن الاستقالة لا تكون إلا في العقود غير المحددة المدة ، فإن المشرع الجزائري لم يشر على ذلك ، وعليه ليس هناك ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة. لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشرطين شكليين هما : شرط الكتابة و شرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، كما ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة الإشعار المسبق وفي هذا الإطار نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بالنص صراحة على ذلك ضمن أحكام مشروع قانون العمل .

الكلمات المفتاحية : الاستقالة ، شرط الإشعار ، انتهاء علاقة العمل ، النظام العام

Abstract :

The resignation is a case of termination of the employment relationship, and the right of the worker to express his desire for public order, if some comparative labor legislation has stated that the resignation is only in the indefinite contracts, the Algerian legislator did not mention this, There is nothing to prevent a worker from exercising his right in fixed-term contracts. The worker's right to resign was never returned; rather, the legislator restricted him to two conditions: the writing requirement and the requirement of prior notice. Law No. 90.11 on labor relations was not subject to any substantive requirement. The worker should also fulfill his / In this context, we believe that Algerian legislators should follow the example of comparative legislation by explicitly stating this within the provisions of the draft labor law.

key words

Resignation, condition of notice, termination of employment relationship, public order.

مقدمة:

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، فالعامل غير أسير لدى صاحب العمل ، وبالتالي إذا رأى من منصب عمل أفضل من المنصب الذي يشغله من حيث ظروف العمل والأجر ، يمكن له اللجوء على هذا الإجراء وضعا حدا للتبعية التي تربطه بصاحب العمل ، ومن ثم ينبغي أن تترجم إرادة العامل في مغادرة منصب عمله بصفة واضحة لا لبس فيها .

إن الاستقالة حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري¹ . لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة، بل اكتفى باعتبارها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل²، وفي غياب التعريف القانوني عرف بعض الفقه الاستقالة على أنها : (الفعل الذي يترك فيه العامل المشروع طوعا وبمبادرة خاصة³ ، بينما عرفها جانب آخر على أنها) تصرف قانوني بالإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد أو نهاية لعقد العمل⁴.

إن حق العامل في إيداء رغبته للاستقالة من النظام العام ، ومن تم لا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على هذا الحق ، ولا المساس به لا في أحكام عقد العمل ولا في الاتفاقيات الجماعية ، كما لا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق وأي تنازل عنه يقع باطلا بطلانا مطلقا⁵ .

ذهب جانب من الفقه إلى أن الاستقالة تكون عادة في العقود غير المحددة المدة ، ولكن ليس ثمة ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة⁶ ، بينما رأى جانب آخر أن الحق في الاستقالة يكون في العقود غير المحددة المدة فقط⁷.

إذا كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فهل يمكن لهذا الأخير ممارسة هذا الحق بصورة مطلقة ؟ أم هناك قيود تحد منه ؟ للإجابة على هذا التساؤل قسم الموضوع إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول شروط ممارسة الحق في الاستقالة، و يخصص المبحث الثاني للآثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق .

المبحث الأول : شروط ممارسة الحق في الاستقالة

الاستقالة كتصرف قانوني تفترض وجود إرادة للعامل تستهدف إحداث اثر قانوني يتمثل في إنهاء علاقة العمل لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشرتين شكلين هما : شرط الإرادة والتعبير الصريح عنها ثم شرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، لذا قسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الشروط الشكلية لممارسة الحق في الاستقالة ، و نخصص المطلب الثاني غياب الشروط الموضوعية في ظل قانون العمل الساري المفعول.

المطلب الأول : الشروط الشكلية للاستقالة

تتمثل الشروط الشكلية لممارسة الحق في الاستقالة في شرط الإرادة والتعبير الصريح عنها وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الأول على أن نخصص الفرع الثاني لشرط احترام مهلة الإشعار المسبق.

الفرع الأول: شرط الإرادة الحرة والتعبير الصريح عنها

إن الإرادة أمر نفسي ، وهي لا تتحقق إلا إذا كان لها مظهر خارجي والمتمثل في التعبير عنها صراحة بالكتابة التي تعتبر شرطا جوهريا من الشروط الشكلية لصحة الاستقالة ، يترتب على تخلف هذا الشرط بطلانها⁸ ، على خلاف ذلك ذهب بعض التشريعات العمالية إلى الاعتراف بالاستقالة كتابية كانت أو شفوية⁹ ، أما

المشرع المصري فقد عدل عن موقفه السابقة حيث اشترط بموجب القانون الساري المفعول أن تكون الاستقالة مكتوبة¹⁰، وهو أيضا ما أقره التشريع المغربي في المادة 34 من مدونة الشغل، التي كرست حق العامل الذي يربطه بصاحب العمل عقد محدد المدة في الاستقالة التي يجب أن تكون مكتوبة مصادق عليها من قبل صاحب العمل مع توجيه نسخة منها إلى مفتش العمل¹¹.

تعد الكتابة قيما شكليا لإثبات الاستقالة، حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية وجدية¹². وعليه فإذا رغب العامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة عليه أن يوجه رسالة مكتوبة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى المستخدم، وأن الكتابة تبين مدى جدية إرادة العامل في اتخاذ هذا القرار. إن الغرض من اشتراط تقديم الاستقالة بموجب رسالة مضمونة أي مؤكدة الوصول مع ما يشعر باستلامها من قبل صاحب العمل، كتوقيعه على وصل استلام بريدي أو تأشير رسالة الاستقالة في مكتبه لهُو دليل قاطع على أن قرار الاستقالة كان جديا وقد اتخذ بعد رؤية وتبصر وتفكير وليس بمجرد تعبير عن انفعال نفسي عابر قد يندم عليه العامل بعد هدوئه أو رجوعه إلى تفكيره السليم¹³.

الفرع الثاني : شرط احترام مهلة الإشعار المسبق

من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة وجوب منح العامل صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، وتسمى هذه المهلة (بمهلة الإشعار أو الإخطار المسبق)، والغرض من هذا الشرط هو تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل، المستقيل تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله¹⁴.

كرس المشرع الجزائري هذا الشرط في المادة 68 من قانون 11/90:

(ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفق الشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية) . يتضح من نص المادة السالفة الذكر أن المشرع الجزائري ترك حرية تقدير وتحديد مدة الإشعار المسبق لأطراف علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي ، وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي أيضا¹⁵. بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، نجد أن هذه المهلة تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، وعلى العموم تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى تأهيل العامل ومنصب عمله مرتفعا ضمن السلم المهني ، وتكون هذه المهلة أقصر كلما كان المنصب أو مستوى العامل منخفضا. وحددت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل المدة ما بين شهر و6 أشهر على النحو التالي 15 شهر واحد لعمال التنفيذ ، شهرين لعمال التأهيل أو التحكم ، 3 أشهر للعمال الإطارات ، 6 أشهر للإطارات العليا¹⁶ ، بينما حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل مهلة الإشعار المسبق بالنسبة للإطارات العليا 12 شهرا¹⁷، بينما أحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة عند تحديد فترة الإشعار المسبق لمختلف الأصناف المهنية إلى فترة التجربة¹⁸

غير أن الإشكال الذي يطرح إذا لم تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل مهلة الإشعار المسبق وهذا ما تم معاينته من خلال الإطلاع على بعض الاتفاقيات الجماعية ، فهل يستطيع رب العمل تحديد مهلة بإرادته المنفردة ؟ وهل يمكن للعامل مغادرة منصب عمله مباشرة بعد تقديم استقالته بحجة أن المدة غير محددة في الاتفاقية الجماعية للعمل ؟

ليس هناك جواب قانوني عن هذا الإشكال في التشريع الجزائري ، بينما يرى جانباً من الفقه أنه يمكن للعامل المستقيل مغادرة منصب عمله مباشرة بعد تقديم الاستقالة مادام أن مهلة الإشعار المسبق غير محددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ولا في عقد العمل¹⁹ ، كما أنه لا يجوز للقاضي الحل محل طرفي علاقة العمل وذلك بتحديد فترة التجربة عند سكوت المستخدم و هو أقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا²⁰ .

ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة التجربة رغم أن المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة على خلاف ذلك نص المشرع المصري في المادة 114 بقولها : " يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة " ، وهو أيضاً ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بالمغرب ، لكون العامل المستقيل ملزم باحترام مهلة الإخطار المسبق وتنفيذ التزاماته التعاقدية خلالها²¹ ، غير أنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل قبل انتهاء المدة المحدد في الإخطار المسبق وهو ما أقره المشرع المصري في المادة 117.

كما أن هناك إشكالا آخر يطرح يتعلق بما مدى مصداقية الاستقالة ، إذا ترك العامل منصب عمله قبل انتهاء المهلة المحددة ؟ استقراء لنص المادة 68 فقرة 2 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، لا يمكن للعامل مغادرة منصب عمله إلا بعد انتهاء المهلة المحددة في الاتفاقية الجماعية ، وإذا غادر العامل منصب عمله قبل انتهاء المدة المحددة ، فإن تصرفه هذا يعتبر تخلياً عن العمل²².

يرى البعض أن هذا التصرف ما هو إلا تعسف في استعمال الحق من طرف العامل المستقيل ، وبالتالي يحق لصاحب العمل أن يطالب العامل المتعسف في استعمال حقه بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي ألحقها بالمؤسسة نتيجة مغادرته لمنصب عمله²³ ، وهو ما اقره المشرع الفرنسي بموجب المادة 4/122 وفي اعتقادنا أنه في هذه الحالة يمكن اللجوء إلى قواعد القانون المدني المتعلقة بفسخ العقد من قبل احد أطرافه بصفة تعسفية .

كما أن هناك إشكال آخر يطرح في مثل هذا المقام يتعلق بمدى نفاذ الاستقالة إذا رفضها صاحب العمل رغم احترام العامل مهلة الإشعار المسبق ؟ وبعبارة أخرى هل يمكن للعامل مغادرة منصب عمله مادام أنه أنهى مهلة الإخطار المسبق رغم رفض صاحب العمل لها ؟

إن الجواب عن هذه الإشكالية لم يرد واضحا لا في النصوص القانونية ولا في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ولكن يمكن القول أنه إذا ثبت أن العامل احترام الإجراءات الشكلية المنصوص عليها قانونا ، باستطاعته مغادرة منصب عمله ، حتى ولو كان رد صاحب العمل سلبيا ، لأن الاستقالة حق معترف به للعامل ، و أن العامل لم يخترق الإجراءات الشكلية الجوهرية المطلوبة لصحة الإستقالة المتمثلة في شرط الكتابة و شرط احترام المهلة المحددة . وفي هذه الحالة لا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العامل بأي تعويض لأن العبرة بالإجراءات لا بالأسباب ، وتمسك صاحب العمل في رفضه للاستقالة يعد إجراء تعسفيا . هل يمكن للعامل أن يضع مهلة إشعار أطول من تلك المحددة في الاتفاقية الجماعية ؟ ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى إلزام المستخدم باحترام المدة التي وضعها العامل الراغب في تقديم استقالته مادام أن هذه المدة في صالحه²⁴.

خلاصة القول لم يعد المشرع الجزائري يتدخل في تنظيم علاقة العمل ، وخاصة تحديد مهلة الإشعار المسبق كما كان عليه في ظل القوانين السابقة الملغاة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²⁵ ، ويرجع سبب ذلك إلى التوجه الاقتصادي الجديد الذي كرسه دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 .

الطلب الثاني موقف المشرع الجزائري من تبرير الاستقالة من تراجع العامل عنها

إذا كان المشرع الجزائري قد ألزم العامل المستقيل باحترام الإجراءات الشكلية السالفة الذكر ، بالمقابل لم يقيد بأي شرط موضوعي ، غير أنه كثيرا ما يتراجع العامل عن الاستقالة لأسباب معينة فما موقف المشرع من هذا التراجع ، وقوفا عند هاتين المسألتين قسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي .

الفرع الأول : موقف المشرع من مسألة تبرير العامل للاستقالة

إن الاستقالة إجراء يخضع في جوهره للسلطة التقديرية للعامل ، وأن هذا الأخير غير ملزم بتسبيب أو تبرير استقالته²⁶ ، لكون نفاذ استقالة العامل لا يتوقف على قبول صاحب العمل لها ، ومن ثم فهو لا يملك الحق في قبولها أو رفضها ، و هو ما كرسه القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى المغربي تحت رقم 97/211 المؤرخ في 1998/10/20 مجلة عدد العدد 55 لسنة 2000 ص 265 .

إن ممارسة الحق في الاستقالة في التشريع الجزائري لا يرتبط بأي شرط موضوعي وهذا يعني أن العامل المستقيل غير ملزم بتسبيب أو تبرير استقالته ، وهو ما على خلاف ما ذهب عليه التشريع المصري عند اشتراطه قبول صاحب العمل لها من خلال نص المادة 119 من القانون الصادر سنة 2003 فالاستقالة في التشريع المصري لا تعتبر تصرف بالإرادة المنفردة للعامل ، لكون هذا التصرف يستلزم قبول صاحب العمل لطلب العامل .

و هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري في ظل أحكام القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، و القانون رقم 06/82 التعلق بعلاقات العمل الفردية، الملغيان بموجب القانون رقم 11/90 الصادرين في ظل الاقتصاد الموجه ، حيث ألزمت أحكامهما العامل الراغب في إنهاء علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة بتسبب و تبرير إستقالته²⁷، وإلا اعتبرت الاستقالة باطلة وعديمة الأثر .

كثيرا ما يقدم العامل استقالته تحت ضغط وإكراه من قبل صاحب العمل ، عدم تمكنه من أجره ، أو تعرضه لضرر مادي ومعنوي بسبب نقله وتحويله من مكان عمل غلى آخر ، أو لجوء صاحب العمل إلى جميع الوسائل لإجبار العامل على تقديم الاستقالة ، وفي هذه الحالة اعتبرت محكمة النقض الفرنسية مثل هذه التصرفات تسريح تعسفي ، لكون الاستقالة لم تكن بناء على رغبة العامل في مغادرة منصب عمله²⁸، فالإرادة في هذه الحالة معيبة بعيب الإكراه والضغط وهو ما ذهبت إليه الغرفة الابتدائية بالدار البيضاء الغربية في حكمها رقم 1123 المؤرخ في 10 نوفمبر 1986 المجلة المغربية للقانون العدد 2 سنة 1986 ص 120.

الفرع الأول : موقف المشرع من مسألة تراجع العامل عن الاستقالة

كثيرا ما يتراجع العامل المستقيل عن استقالته بموجب طلب موجه إلى صاحب العمل نتيجة تسرعه في اللجوء غليها أو لأسباب أخرى و الإشكال الذي يطرح هو هل للعامل المستقيل الحق في العدول عن الاستقالة بعد تقديمها لصاحب العمل ؟.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة وفي اعتقادنا أنه يجب التمييز بين مرحلتين أساسيتين مرحلة تقديم طلب الاستقالة مع انتظار موافقة صاحب العمل عليها ففي هذه الحالة أي قبل صدور موافقة صاحب العمل عليه يمكن للعامل العدول عنها

لكونه لم يصدر أي موقف من قبل صاحب العمل خلال فترة الإشعال المسبق ، أما إذا صدر الموقف الإيجابي من قبل صاحب العمل بالموافقة على طلب الاستقالة ففي هذه الحالة لا يعتد بتراجع العامل عنها إلا إذا وافق المستخدم عن طلب العدول وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة في قرارها رقم 571250 المؤرخ في 2010/04/08 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2010 ص 350.

المبحث الثاني: آثار ممارسة الحق في الاستقالة .

الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، كما أنها حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقته مع الهيئة المستخدمة ، غير أن هناك آثار تترتب على نفاذها تتمثل في حقه من تمكينه من شهادة العمل تثبت مساره المهني لدى الهيئة المستخدمة ، بالإضافة إلى الحقوق المالية المتمثلة في حصوله على الأجر و ملحقاته ، و حقه في التأمينات الاجتماعية خلال فترة محددة ، كما أن للاستقالة آثار سلبية على السكن المهني ، وسوف نتطرق إلى كل هذه العناصر بإيجاز .

المطلب الأول : التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من الأجر و شهادة العمل .

نتطرق من خلال هذا المطلب إلى حق العامل المستقيل في الحصول على أجره الشهري وعلى العلاوات من خلال الفرع الأول ، ثم التزام صاحب العمل بتمكين العامل من شهادة العمل من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من حقه في الأجر و المنح و التعويضات

أثبتت الواقع والنازعات المطروحة أمام الجهات القضائية المختصة أن كثير من العمال الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئات المستخدمة لأي سبب من الأسباب بما فيها الاستقالة يرفضون تمكين العامل المستقيل من أجره المتأخر وكذا المنح و التعويضات المرتبطة بمنصب العمل .

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة ولم يلزم صاحب العمل بتنفيذ التزامه تاركا الموضوع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني ، وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري يلزم صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل بأداء لهذا الأخير أجره المتأخر وجميع المبالغ المستحقة في مدة لا تتجاوز 7 أيام من تاريخ مطالبة العامل بها وهو ما نصت عليه المادة 38 من قانون العمل المصري وعليه فإننا نرى أن يقتدي المشرع الجزائري بما ذهب إليه التشريع المصري في هذا الموضوع .

بالإضافة إلى الأجر المتأخر يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل المستقيل من حقه في مقابل العطلة السنوية خلال السنة التي سبقت تقديم الاستقالة إن لم يكن قد تقضاها ، وكذا جميع المنح والتعويضات المرتبطة بالمنصب خلال تلك الفترة ، ونشير هنا أنه كثيرا ما يشارك العامل المستقيل في تحقيق أرباح المؤسسة ، ومع ذلك فإن صاحب العمل يحرمه من حقه في منحة المردودية الفردية والجماعية ، وغيرها من المنح والتعويضات التي على عاتقه.

من الآثار المالية للاستقالة توقيف أجر العامل وباقي الإمتيازات المالية الأخرى الواردة بعد الاستقالة كما تتوقف الترقية المهنية ، ففيما يتعلق بتوقيف أجر العامل المستقيل فهو أمر منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف (الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل)²⁹ . فالأجر مرتبط ارتباطا وثيقا بالعمل المؤدى ومن هنا لا يمكن للعامل المستقيل أن يطالب ، أو أن يتمسك بحقه في الأجر مادام أنه لم يقدم عملا خلال هذه المدة ، وهذا المبدأ يجد سنده في التشريع العمل الجزائري³⁰ وفي الشريعة الإسلامية التي تعد مصدر احتياطيا من مصادر القانون الجزائري ، وفي هذا الإطار ربط الرسول صلى الله عليه وسلم بين الأجر والعمل ارتباطا شريطيا في قوله : (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) .

بالإضافة إلى توقيف أجر العامل المستقيل ، فإن الاستقالة تعتبر سببا من أسباب توقيف الامتيازات المالية الأخرى من أمثلة ذلك المنح الخاصة التي يقدمها المستخدم للعمال في بعض المناسبات ، غالبا ما تكون عبارة عن مبالغ نقدية أو عينية ، كتلك المقدمة في المناسبات الدينية كمنحة أضحية العيد ، أو التي تقدم نتيجة بعض المناسبات الوطنية مثل عيد العمال أو المتعلقة بمناسبة الدخول المدرسي ، كما تشمل المساعدات التي يقدمها صاحب العمل في إطار الخدمات الاجتماعية تضامنا مع العامل عند المصيبة أو أثناء المناسبات السارة كزواج العامل أو ميلاد ابنه من الآثار المالية المترتبة عن استقالة العامل توقيف الترقية ، التي يقصد بها احتلال العامل درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها من قبل ، فهي اعتراف صريح بجدارة ومهارة العامل أثناء قيامه بالعمل المسند إليه ، كما يقصد بها أيضا نقل العامل من منصب عمله الذي كان يشغله إلى منصب أعلى بناء على أقدميته في المنصب القديم أو على كفاءته أو قدرته الفكرية والعلمية التي يتمتع بها³¹.

فالترقية إذا نوعان ترقية في الدرجة وترقية في منصب العمل³² . إن العامل المستقيل من منصب عمله يحرم من الترقية لأن هذه الأخيرة مرتبطة هي الأخرى ارتباطا وثيقا بشرط العمل ، وبالتالي لا يمكن ترقية عامل أنهى علاقة عمله بالهيئة المستخدمة .

الفرع الثاني : التزام صاحب العمل تمكين العامل المستقيل من شهادة العمل
يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل لأي سبب كان بما فيه الاستقالة تسليم العامل شهادة عمل تبين تاريخ تشغيله وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها والفترات المناسبة لها³³ انظر المادة 67 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، غير أن التشريع المغربي ألزم صاحب العمل تسليم شهادة العمل للعامل خلال أجل أقصاه 8 أيام من انتهاء علاقة العمل وإلا كان ملزما بتعويض العامل عن التأخر في التسليم³⁴ تنص المادة 72 من مدونة الشغل المغربية على أنه : " يجب على المشغل عند انتهاء عقد الشغل تحت طائلة أداء تعويض أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه 8 أيام " .

حدد المشرع الجزائري البيانات الواجب ذكرها في الشهادة والمتمثلة في ذكر تاريخ التحاق العامل بالهيئة المستخدمة وتاريخ مغادرته لها والمناصب التي شغلها ، غير أنه يمكن لصاحب العمل أن يضمن شهادة العمل ببيانات أخرى منها رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالإضافة إلى ذلك يجب ذكر اسم العامل وصاحب العمل مع التوقيع على الشهادة من قبل صاحب العمل لكون القواعد العامة تقتضي ذلك .

تعتبر شهادة العمل وسيلة إثبات قيام علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، وأن عب إثبات تسليمها يقع على صاحب العمل لكونه هو من يقع عليه الالتزام بالتسليم ، وذلك من خلال إثبات توقيع العامل على استلام الشهادة في سجل خاص بذلك مثلا ، وفي حالة امتناع صاحب العمل تسليم شهادة العمل للعامل المستقيل

يمكن لهذا الأخير أن يرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي المختص إقليميا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع المنصوص عليها في القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يلتمس من خلالها إلزام صاحب العمل تسليمه شهادة العمل ، والجدير بالذكر أن الحكم الصادر بإلزام صاحب العمل بتسليم الشهادة يكون ابتدائيا ونهائيا غير قابل للاستئناف بل للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا 35 انظر المادة 21 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب على كل صاحب عمل دفع أجرا للعامل دون أن يسلمه قسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو اغفل عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الأجر المقبوض عقوبة جزائية³⁶ المادة 148 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر ، غير انه لم يترتب أي جزاء مدني ولا جزائي على مخالفة صاحب العمل تسليم العامل شهادة العمل ، على خلاف ذلك نص المشرع المغربي صراحة على التزام صاحب العمل بالتعويض في حالة عدم تسليم خلال 8 أيام من انتهاء علاقة العمل العامل المستقيل شهادة العمل أو نتيجة التأخر في تسليمها ، لكون رفض أو التأخر في تسليمها يلحق ضررا بالعامل ، وعليه نرى أن يحدو المشرع الجزائري حدوا المشرع المغربي في إلزام صاحب العمل بالتعويض في حالة امتناعه عن تسليم شهادة العمل.

المطلب الثاني : آثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية

نقصد بآثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية آثارها في مجال الضمان الاجتماعي أي التأمينات الاجتماعية ، وآثارها على السكن الوظيفي الذي استفاد منه العامل خلال تاديته عمله و هو ما سوف نتطرق إليه وسيتناول هذا العنصر مسألة التقاعد والتأمينات الاجتماعية ، أما العنصر الثاني سوف نخصصه لآثار الاستقالة على السكن المهني .

الفرع الأول : آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي

مما لا شك فيه أن العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤداة قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترات عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويمكن إثباتها بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل المستقيل بعد انتهاء علاقة العمل .

السؤال الذي يطرح هل يبقى العامل المستقيل مستفيدا من التأمينات الاجتماعية المقدمة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي ؟ . يقصد بالتأمينات الاجتماعية التأمين عن المرض لفائدة العامل المستقيل ولذوي حقوقه أي زوجته وأبنائه ووالديه إذا كانا تحت كفالتة وفي هذا الإطار يبقى العامل المستقيل مستفيدا من الخدمات العينية لهيئة الضمان الاجتماعي مدة سنة كاملة ، تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى وعلاج الأسنان واستخلافها والنظارات الطبية والمعالجات بالمياه المعدنية³⁷ .

الفرع الثاني : الاستقالة وآثارها على السكن المهني

كثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الأجير من السكن المهني ، بعد تقديم استقالته من منصب عمله ، وهنا يطرح الإشكال التالي : هل يجوز للعامل المستقيل التمسك بحق البقاء في السكن المهني ؟ .

الأصل أن النزاع القائم بين العامل المستقيل أو ورثته حول إخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الأمور المستعجلة نظر لتوافر عناصر الاستعجال في النزاع ، غير أننا لا حظنا من الناحية العملية أن مثل هذه المنازعات ترفع أمام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة ثم يستأنف فيه أمام المجلس ، ويتم الطعن في قرار المجلس أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا .

وفي هذا الصدد ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها رق 622133 المؤرخ في 2011/06/02 مجلة عدد 2 لسنة 2011 ص 206 إلى أنه لا حق للبقاء في السكن المهني إذا كانت علاقة العمل بين المستخدم والعامل قد انتهت لأي سبب من الأسباب ، كما أنه لا يمكن لمورث العامل المتوفى الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن لوجود علاقة بينه وبين المستخدمة ، وهو الاستقرار القضائي الذي كرسته المحكمة العليا قبل صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إذ قضت رفض الطعن الذي تقدم به العامل ضد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لدى مجلس وهران المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة وهران بتاريخ 14/10/1980 القاضي بطرد العامل المستقيل من السكن المهني نتيجة انتهاء علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة 37 الملف رقم 42005 . قرار مؤرخ في 02 مارس 1987 . المجلة القضائية عدد 4 لسنة 1990 ص 136 .

الخاتمة

يتضح من خلال ما سبق ذكره أن الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، وأن حق العامل في التعبير عن رغبته فيها من النظام العام ، إذا كانت بعض التشريعات العمالية المقارنة قد ذهبت إلى أن الاستقالة لا تكون إلا في العقود غير المحددة المدة ، فإن المشرع الجزائري لم يشر على ذلك ، وعليه ليس هناك ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة.

لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشروطين شكلين هما : شرط الكتابة و شرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، كما ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة الإشعار المسبق وفي هذا الإطار نرى ضرورة

تدخل المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بالنص صراحة على ذلك ضمن أحكام مشروع قانون العمل .

لمواجهة إشكالية مغادرة العامل منصب عمله بصورة تعسفية قبل موافقة صاحب العمل عن طلب الاستقالة وقبل انتهاء فترة الإشعار المسبق نرى ضرورة تدخل المشرع على غرار التشريع الفرنسي بغية تمكين صاحب العمل من التعويض عن الضرر الذي لحقه .

إذا كان المشرع الجزائري قد ألزم العامل المستقيل باحترام الإجراءات الشكلية السالفة الذكر ، بالمقابل لم يقيد بأي شرط موضوعي ، وبالتالي فإن العامل غير ملزم بتبرير الاستقالة ، كما نرى ضرورة تدخل المشرع للحسم في مسألة عدول العامل عن الاستقالة .

يجب تجريم الفعل الصادر عن صاحب العمل المتعلق برفض تسليم شهادة العمل لكل عامل انتهت علاقة عمله بالهيئة المستخدمة في مشروع قانون العمل الجديد حماية لمصلحة الطرف الضعيف في العلاقة وتحقيقا للتوازن بين المصلحتين المتناقضتين .

الهوامش

1 المادة 68 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990 ص 562 : (الاستقالة حق معترف به للعامل) .

2 المادة 66 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: (تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : - الاستقالة.

3- انظر الدكتور جلال مصطفى القريشي . شرح قانون العمل الجزائري . (علاقات العمل الفردية) . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر 1984 ص 312.

4Antoine Mazeaud- Droit du Travail- Montchrestien. E.J.A 31 Rue Falguière 75741 Paris Cedex 15 1998 n" d'editeur 1431P 332.

- 5 انظر محمد عزمي بكري - رئيس محكمة الاستئناف - قانون العمل الجديد - الجزء الثاني - دار محمود للنشر والتوزيع القاهرة بدون سنة للطبعة ص 896 بند رقم 489 . وانظر كذلك انظر نيب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا سابقا - دار القصة للنشر الجزائر طبعة 2003 ص 409 .
- 6 انظر الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة 2003 ص 785 . وانظر كذلك محمد أحمد عجيز - الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2008 ص 7 .
- 7 انظر محمد عزمي بكري - رئيس محكمة الاستئناف - قانون العمل الجديد - المرجع السالف الذكر ص 989 بند رقم 533
- 8 المادة 68 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : (على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة) . نفس النص أقرته أغلبية أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة منها المادة 268 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994 و المادة 118 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ المحررة بتاريخ 29 ديسمبر 1991 المعدلة والمتممة بالاتفاقيات الجماعية إلى غاية 1997 و المادة 45 - 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 16 جويلية 2003 . والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية الخاصة بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت . المسجلة بتاريخ 03 جانفي 1998 (اتفاقية غير منشورة) . والمادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم المسجلة بتاريخ 22 فبراير 1998 (اتفاقية غير منشورة) .
- 9 Antoine Mazeaud- Droit du Travail-Montchrestien 1998. P331.
- 10 المادة 119 من القانون رقم 12 المؤرخ في 7 أفريل 2003 جريدة رسمية عدد 14 لسنة 2003 : " لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة " .
- 10 : محمد سعيد بناني رئيس غرفة بالمجلس الاعلى - قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل الجزء الثاني المجلد الثاني طبعة 2007 الرباط ص 948.

- 11 انظر الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة 2003 ص 785 .
- 12 الدكتور جلال مصطفى القرشي-شرح قانون العمل الجزائري - علاقات العمل الفردية- طبعة 1984 ص 313.
- 13 انظر الأستاذ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1998 ص 336 و 337 .
14Gérard Lyon - Caen - Jean Pélissier - Alain Supiot (Droit Du Travail)
17 édition 1994 Dalloz - Page - 256
- 15 انظر المادة 118 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ و المادة 117 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . و المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . و المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO - SER . المادة 121 من الإتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت المسجلة بتاريخ 03 فبراير 1998
- 16 انظر المادة 269 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .
- 17 انظر المادة 85 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر SORASUCRE بمستغانم و المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .
- 18Gérard Lyon - Caen - Jean Pélissier - Alain Supiot - droit Du Travail 17 édition Dalloz 1994 P 256.
- 19 : الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 544780 مؤرخ فـي 2010/01/07
مجلية قضائية رقم 1 لسنة 2010 ص 339.
- 20 المادة 18 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي " .
- 21 انظر المادة 119 من الإتفاقية الجماعية للعمل بمؤسسة ميناء مستغانم السالف ذكرها.
- 22 : قرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الاعلى عدد 297 تاريخ 1 يونيو 1992 ملف رقم 89/9972 غير منشور وذكر القرار في مرجع محمد سعيد بناني قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل الجزء الثاني المجلد الثاني طبعة 2007 الدار البيضاء ص 947 .

- 23 : الدكتور أحمية سليمان . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني طبعة 1998-ديوان المطبوعات الجامعية ص 339.
- 24Soc 21 Nov 1984.Civ. n" 448 . Soc 2 Fev 1993 C.S.B.P 1993 A. 20. - Jean Pélissier - Droit Du Travail - 17 édition 1994 p257 .
- 25 المادة 5 فقرة 2 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج . ر عدد 37 المؤرخة في 13 سبتمبر 1982 ، الملغى بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : (لا يمكن أن تتجاوز فترة التجريب الأجل التالية . . .
- شهر بالنسبة لمستخدمي التنفيذ . - شهران بالنسبة للمستخدمين الماهرين.
- 6- أشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير .-9 أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا .
- 26 Nasri Hafnaoui (La Formation et La Cessation de La Relation de Travail en Droit Positif Algérien) Zakaria Edition Juridique 1992 Page 93.
- 27 المادة 93 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978 صفحة 724 الملغى بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : (الإستقالة حق معترف به ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب) المادة 69 من القانون رقم 82-6 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتضمن علاقات العمل الفردية جريدة رسمية عدد 9 المؤرخة في 29 فبراير 1982 الملغى بالقانون رقم 90-11 السالف الذكر : (بإستثناء حالة الوفاة والتقاعد يقرر انتهاء علاقة العمل في جميع الأحوال بطلب مكتوب من العامل أو بقرار من المؤسسة المستخدمة مع ذكر الأسباب والأحكام القانونية والتنظيمية التي تستند إليها).
- 28cass.Soc. 9 février 1994 D S avril 1994P 381
- 29 : الدكتور أحمية سليمان : (التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري) علاقات العمل الفردية الجزء الثاني طبعة 1998 ص 247 .
- 30- المادة 72 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالف ذكره ، والملغى بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : (لا يمكن دفع الأجر عن مدة لم يعمل فيها العامل ، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون والتنظيم).

- المادة 53 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر : (لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي).
- 31 المادة 12 من المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية : (ينتقل العامل طول حياته من رتبة إلى أخرى ، بإنقاله من منصب عمل إلى منصب آخر مصنف في مستوى مغاير).
- 32 : المادة 61 من القانون رقم 90 - 11 : (تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل او داخل الترتيب السلمي . وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل وإستحقاقه.
- 33 : المادة 6 فقرة 3 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد ج . ر عدد صفحة 1803.
- 34 : المادة 2 من المرسوم رقم 84 . 27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ج . ر عدد 7 المؤرخة في 14 فبراير 1984 : (يخول الحق في الخدمات العينية مدة سنة مدنية كاملة إذا كان الشخص المعني قد عمل مدة 36 يوما على الأقل أو 240 ساعة خلال السنة المنصرمة) .
- 35 : المادة 67 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل السالف الذكر .
- 36 : المادة 517 من القانون المدني الجزائري:(لا حق في البقاء بالأمكنة في الحالات التالية:ـ إذا كانوا يشتغلون الأمكنة بموجب سند تابع لعقد العمل أو في حالة إبطال هذا العقد .
- 37 الملف رقم 42005 . قرار مؤرخ في 02 مارس 1987 . المجلة القضائية عدد 4 لسنة 1990 ص 136 . انظر ناصري حفناوي . تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري طبعة 1992 ص 95 و 96 .