



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



انتهاء علاقة العمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: المهن القانونية والقضائية

تحت إشراف الأستاذة:
يعقوب زينة

من إعداد الطالبتين:

- حامة سلينا
- مسعودي بسمة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة): _____ رئيسا.

الأستاذ(ة): يعقوب زينة _____ مشرفا ومقرا.

الأستاذ(ة): _____ ممتحنا.

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في
مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد
و النجاح بفضلته تعالى مهداة

إلى رفيقة دربي التي قاسمتني كامل مراحل
انجاز هذه المذكرة ، وكانت لي خير معين على
ذلك ، بتشجيعها ، وتفهمها ، وصبرها علي .

إلى أمي وأبي الغاليان حفظهما الله و أدامهما
نورا لدربي .

إلى العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال
من إخوة وأخوات إلى رفقات المشوار اللاتي
قاسمنني لحظاته رعاهم الله ووفقهم

شكر وتقدير

نتقدم بالحمد و الثناء و الشكر لله عز وجل الذي أعاننا في انجاز هذا العمل المتواضع .

نتقدم بالشكر و العرفان الجزيلين إلى الأستاذة يعقوب زينة على تفضلها بالإشراف على هذه المذكرة وعلى كل ما قدمته من نصائح و توجيهات طوال مراحل إعدادها ، و للأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تشريفي بقبولهم مناقشة و تقييم هذا الجهد المتواضع .

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى كافة الذين ساعدونا من قريب أو بعيد .

نسأل الله التوفيق و السداد

سلينا و بسمة

مقدمة

إن العلاقة الترابطية و التكاملية في عالم الشغل تحتاج الى عملية قانونية بين أصحاب العمل والعمال و هذه العملية تسمى بعلاقة العمل حيث يعد العمل أهم عنصر لاستمرارية معيشة الأفراد ذلك انه مصدر قوتهم ورزقهم حيث لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات التي لا تزال بعض الشواهد قائمة عليها إلى يومنا هذا ، و أصبح كقيمة من القيم العليا السامية وتطور الإنسان حتى صارت تلك الأعراف والضوابط التي سادت منذ زمن عاجزة عن تنظيم و تأطير هذا النشاط البشري الذي يعتبر كوجهين لعملة واحدة كونه عنصرا جوهريا و أساسيا للإنتاج بشتى مظاهره ، أيضا أهم مصدر للدخل ، إذ بواسطته يضمن الإنسان العيش الكريم .

لقد كانت في بادئ الأمر علاقة العمل تقوم بين العامل بموجب شروط يضعها المستخدم ويقبلها العامل حتى ولو كانت مجحفة في حقه ، دون أن يكون له اعتراض مادام أنه سيضمن قوته ورزقه لاسيما في بداية القرن التاسع عشر (19) بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية مع ظهور الثورة الصناعي التي شهدتها أوروبا ، ولقد ظل العمال لزمان ليس بالقصير بعيدين كل البعد عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة و الإضطهاد و الإستغلال وتدني الأجور اضافة الى ذلك ظروف العمل السيئة والصعبة وكثرة حوادث العمل ، مما أدى الى ظهور الحاجة إلى وجوب تكوين أو إحداث تكتلات عمالية تطالب بحقوق العمال وهذا عن طريق الضغط على أرباب العمل في رفع مستوى الأجور ومن ثم تحسين وضعية العمال ولقد كانت هذه الأوضاع بمثابة الدافع لتدخل الدولة لتنظيم العالقة بين العمال وأرباب العمل بسنها قوانين تتمحور حول حماية الطبقة العاملة و اعطائها المزيد من المكتسبات تماشيا مع الوضع الإقتصادي و الإجتماعي في الدولة.

لكن تجدر الإشارة إلى أن الدولة لم تكن هي صاحبة المبادرة التلقائية في الدفاع عن حقوق العامل ومكاسبهم ، كما أن هذه الحقوق لم تأتي جزافيا و إنما كانت نتيجة نضال لطبقة العامل عبر هيئاتهم التمثيلية النقابية التي وصلت إلى حد المشاركة في التسيير.

انطلاقاً من هذه الحقيقة الاقتصادية والاجتماعية في نفس الوقت عملت البشرية منذ القدم على إيجاد قوانين واليات تضمن التوزيع العادل للثروة بين مالكي وسائل الإنتاج ومالكي قوة العمل من اجل ضمان نوع من التوازن في المصالح المتضاربة بين المتطلبات الاجتماعية والإنسانية للعمال والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل باعتبار أن كلاهما شريك في العملية الإنتاجية ذلك أن تقرير المزايا الاجتماعية دون دراسة لتبعاتها الاقتصادية على المشروع قد لا يؤدي فقط إلى عجز المشروع عن الوفاء بها بل قد يؤدي إلى خسارته بما يعود بالضرر على صاحب العمل بفقده لرأسماله وعلى العمال بفقدانهم لوظائفهم وعلى المجتمع بأسره بزيادة البطالة وإضعاف القدرة الشرائية وتبرز عن المعادلة المصالح من جهة وعن الإخلال وعدم احترام الالتزامات التي أقرتها القوانين و الاتفاقيات من جهة أخرى ببيروز حالات التشنج والتصدع في العلاقة بين العمال و أصحاب العمل وهذا ما يسمى بمنازعة العمل بشقيها الفردية و الجماعية.¹

ونظراً لتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، و أمام تزايد حدة الصراع بين التكتلات العمالية وأصحاب العمل الذي أصبح يهدد السلم و الأمن الاجتماعيين كان لازماً على الدولة أن تتدخل بوضع قوانين تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل و من ثم إنشاء قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه وتتنوع أحكامه ليعتد روح الأمن والطمأنينة في العلاقة بين العامل وصاحب العمل وقد راعى في ذلك الظروف الاجتماعية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد من جهة والأحوال المادية للمستخدم وسعيه الى دعم وجود المؤسسة و ازدهارها من جهة ثانية.²

ومن ذلك ما ذهب اليه المشرع الجزائري بتعديل قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ووضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل ، والسعي الى الموازنة بين ضمان حقوق العمال وحمايتهم اجتماعياً من جهة و تنظيم سلطات رب العمل وصلاحيته ازاء مستخدميه من جهة اخرى .

¹ غريبية سفيان ، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ، اطروحة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2016 ، ص 1 .

² غريبية سفيان ، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 2

ولا يخفى على احد ان انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بإرادة الطرفين او بإرادة صاحب العمل او العامل كالاستقالة التي تعتبر حق للعامل بضوابط وكذلك الاحالة الى التقاعد اذا ما استوفت شروط القانونية والتنظيمية اللازمة.

وكذلك يمكن لصاحب العمل استعمال حقه في تسريح العامل تأديبيا في حالة ارتكاب العامل لخطأ قد يؤثر على مسار المؤسسة وحياته و هذا ما تدخل عليه المشرع لضبط حرية صاحب العمل في استعمال حقه في التسريح لأسباب تأديبية وكفل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل .

و عليه فإن علاقة العمل قد تنتهي لأسباب خارجة عن ارادة الاطراف او بفعل هؤلاء و هناك من الفقهاء من يصنف حالات انتهاء العقد او اسباب انتهائه على اساس اسباب قانونية سواء كانت عادية او عارضة ، و اسباب اقتصادية ، و يمكن تصنيف هذه الحالات الى صنفين و هما حالات قانونية عادية و حالات قانونية غير عادية .³

يشمل موضوع هذا البحث اهمية بالغة لما له من تأثير على العامل وصاحب العمل غير أنه يمكن تسليط الضوء على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الالهم دون الاغفال بالجانب الاجتماعي والاقتصادي للموضوع ، وتعتبر هاته الأهمية واحدة من الاسباب القوية التي دفعت الى اجراء هاته الدراسة في محاولة معرفة الحالات والاسباب المؤدية الى انتهاء علاقة العمل الفردية .

ونظرا لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع وجب وضع اشكالية تحدد وجهة البحث لتحقيق المبتغى كما يلي :

فيما تكمن الاسباب او الطرق التي تنتهي بها علاقة العمل في التشريع الجزائري ؟

و لدراسة هذه الاشكالية سيتم الإجابة عنها وفق المنهج التحليلي و المقارن المناسب لدراسة الحال ، مع الاستعانة ببعض الأحكام والقرارات القضائية .

³ مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011 ، ص 194

و عليه فقد تم تقسيم هذا البحث الى فصلين ، بحيث تم التطرق في الفصل الأول إلى (الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل) أما في الفصل الثاني تم التطرق الى (انتهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح) .

الفصل الاول

الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

تقوم علاقة العمل على الكثير من القواعد القانونية التي تحدد حالات إنهاءها مما أدى ذلك لوضع حد لتعسف صاحب العمل في استعمال حقهم ، وهذا بتحديد حالات انتهاء علاقة العمل العادية والتي من شأنها الحفاظ على حقوق العمال وذلك وفق ما يسمح به القانون ، ومن بين الوسائل التي وضع لها القانون بعض المبادئ العامة محيلا لتنظيم كيفية تطبيق هذه المبادئ الى اتفاقيات جماعية ، ما يتعلق بانتهاء علاقة العمل حيث جاءت المادة 66 وما بعدها من قانون علاقة العمل مستعرضة الاسباب والحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل عامة ومجردة دون بيان لي أية إجراءات ، وهناك حالات وأسباب لم ترد في نص المادة 66 من قانون علاقة العمل . وهذه الحالات العادية قد تكون نتاجا للطرفين (المبحث الاول) و قد تكون حالات متعلقة بالعقد (المبحث الثاني) .

المبحث الاول: الحالات المتعلقة بالطرفين

بما ان عقد العمل يخضع لإرادة طرفي العلاقة فقد يرغب احد الاطراف في انتهاء علاقة العمل ووضع حد لها سواء بإرادة من العامل كما في حالة الاستقالة و الاحالة على التقاعد او يكون بإرادة الهيئة المستخدمة عندما تكون القوة القاهرة او انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة فمن خلال ما توصل اليه اعلاه فيتضح ان هذه الحالات مرتبطة بما هو متعلق بالعامل (المطلب الاول) وماهو مرتبط بالهيئة المستخدمة (المطلب الثاني) باعتبارها طرفا في هذه العلاقة .

المطلب الاول : الحالات المتعلقة بالعامل

يعتبر العامل الطرف المهم في علاقة العمل، لما يحضى به من عناية شديدة من المشرع لاعتباره الطرف الضعيف فيها، وحمائته من الطرف الآخر من سوء التعسف في استغلال الامتيازات التي منحت له، للمبادرة بإنهاء علاقة العمل متى تضرر من ذلك أو دعت الضرورة إلى ذلك، من خلال إتباع إجراءات قانونية.

لم ينظم المشرع الجزائري في هذه الحالة ولكنه نص فقط بموجب نص المادة 70 من القانون 90-11 على بعض المسائل التي من شأنها التقليل من التسريحات ح كالأحالة الى التقاعد وعلى صندوق التأمين على البطالة ، لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجا اليها المستخدم فابرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الإجراء وشروط الاستفاداة من منحة التعويض .

فإن تحليل هذا النوع من انتهاء علاقة العمل يبين أنه لا يؤدي معناه الحقيقي ذلك أن تسميته توشي للإستقالة ، بينما الامر غير ذلك لأن انتهاء عقد العمل يقع باتفاق طرفيه حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الانهاء وبالتالي يمكن القول بأن هذا النوع من حالات انتهاء اتفاقية لا تفاوضية .

كما لا يعتبر التخلي عن العمل من طرف العامل كأسلوب قانوني بل يعني فقط حالة فسخ الذي يتم على إثره المبادرة من طرف صاحب العمل ويقوم العامل بعد ذلك بإبداء قبوله عل أن

ينقض عقد عمله ، أما الاسلوب القانوني الذي يؤسس عليه التخلي عن العمل من طرف العامل لإنهاء علاقة العمل فإنه يتمثل في اتفاق الطرفين الذي بموجبه يتفق طرفا القد على فسخه وحسب هذا المفهوم يعتبر هذا النوع في انتهاء علاقة العمل تفاوضيا بمعنى أنه بمقابل موافقته على انتهاء علاقة العمل يتلقى العامل تعويضا من طرف صاحب العمل فاللجوء من طرف المؤسسات الا أن اسلوب الاستقالة أو التسريح التفاوضي هو في الواقع يعتبر اجراء غير لائق قانونا في كلتا الحالتين ما دام أن أسلوب اتفاق الطرفين يكفي في حد ذاتها لإنهاء أو فسخ علاقة العمل⁴ .

الفرع الاول : الاستقالة

ورد في نص المادة 68 من قانون 11/90 متضمن علاقات العمل ان الاستقالة حق معترف به للعامل ، لكنه لم يضع لها تعريفا وترك ذلك للفقهاء، وهو ما اتجه له المشرع المصري والفرنسي، ولكن بالرجوع إلى مضمون نفس نص المادة نجد أنها أحالت إلى الإتفاقيات الجماعية في تحديد شروط الاستقالة التي يبدي فيها العامل رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة بتقديمها كتابيا، متى اقتضت الحاجة لها، فعرفت البعض منها الاستقالة على أنها رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل، بينما ذهب بعضها الاخر في اعتبارها حق العامل و اكتفت بتحديد شروطها، ويعتبر هذا الحق من النظام العام، لا يمكن الاعتراض عليه، ولا المساس به لا في محتوى عقد العمل، ولا في الاتفاقية الجماعية.

انطلاقا من المبدأ العام لحرية العمل في إطار علاقة العمل تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الإستقالة من منصب عمله وطلب فسخ العقد والتحلل من الإلتزامات المهنية لذلك تعتبر الإستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد ، ةالتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقة العمل بل اعتبرها حق للعامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها الى صاحب

⁴ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، ص 8 .

العمل في وثيقة مكتوبة وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد إنتهاء فترة الإخطار المسبق وفقا لما هو محدد في الإتفاقية الجماعية⁵.

فمن خلال ذلك تكون للإستقالة في ميدان علاقات العمل طابعا خاص، يمكن القول معه أنها وسيلة غير مألوفة في المعاملات المدنية التي لا تنتهي فيها العلاقة التعاقدية بإرادة طرف واحد، بل باتفاق ارادتين كما جاء الأصل العام المنصوص عليه في المادة 106 من القانون المدني بنصها "العقد شريعة المتعاقدين ،فلا يجوز نقضه او تعديله الا باتفاق الطرفين ،او لأسباب التي يقرها القانون"⁶.

فخروجا عن القاعدة العامة في إنهاء العقد أو علاقة العمل ، تدخل المشرع بحكم خاص في المادة 68 السالفة الذكر بنصه " :على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة ، ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية"⁷

ان الاستقالة وان كانت حق للعامل ، فإن ممارسته هذا الحق ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية ، الأمر الذي يجعل منه حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله و من اهم القيود الواردة على ممارسة هذا الحق، وجوب منح صاحب العمل مهلة بين تاريخ اعلان الرغبة في الاستقالة ، وتاريخ بداية سريانها او ما يعرف بمهلة الاشعار او بالإخطار المسبق ، و ذلك من اجل ان يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل، وعدم تعرض مصالحه للضياع نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله، فإذا لم تراعى هذه المهلة من قبل هذا الاخير فيعد بذلك فسخ تعسفي لعلاقة العمل وتستوجب التعويض ، وتختلف مدة مهلة الاخطار التي تنص عليها كافة القوانين العمالية المعاصرة من قطاع الى قطاع لآخر، ومن

⁶سالم عبد الصمد ، نهاية علاقة العمل في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2020 ، ص16 .

⁷قانون رقم90-11 ، مؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد17 ، مؤرخة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم .

مؤسسة الى مؤسسة اخرى ، وهي بصفة عامة تكون طويلة نسبيا كلما كان المنصب او مستوى العامل منخفض في السلم المهني ، مثل سونلغاز تتراوح هذه المدة ما بين شهر واحد الى ثلاثة أشهر ، بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين ، وشهرين للعمال المؤهلين ، وثلاثة اشهر بالنسبة للإطارات.

اما من الناحية الشكلية والموضوعية لصحة الاستقالة وفق ما ينص عليه القانون والاتفاقيات الجماعية، فإنها تتمثل في وجوب اخضاع هذا التصرف الى الكتابة كما اشرنا سابقا، اذ يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الاسباب والدوافع التي دفعته الى الرغبة فيوضع حد لعلاقة العمل على ان يجيب صاحب العمل على تلك الرسالة في المدة والطريقة المحددة في الاتفاقية الجماعية او النظام الداخلي للعمال، او في عقد العمل، و تقدم الاستقالة الى الهيئة المؤهلة قانونا لاستقبالها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها الا بعد قبولها من طرف المستخدم ، و لا يترتب تصريح العامل على استقالته امام هيئة غير مؤهلة او غير مختصة اي اثر، كما انه لا يجوز له التراجع عنها الا اذا قبل صاحب العمل ذلك ، عملا بالقاعدة العامة في تكوين العقد⁸.

ومن المقرر قانونا أنه لا يمكن في اي حال من الأحوال أن يصدر أي إجراء بالفصل دون رأي الموافق للجنة التأديبية متساوية الأطراف التابعة للمؤسسة المستخدمة ، وتعتبر الإستقالة رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل وتوجيهها إلى رب العمل أو إلى المؤهل لإستقبالها ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم وأن تصريح العامل من إستقالته امام هيئة غير مؤهلة وغير مختصة للنظر فيها لا تترتب أي آثار وبالتالي فالإستناد إليها أمام لجنة تأديبية يكون غير مجدي ولا يعتد بالتراجع عن الإستقالة إلا إذا وافق المستخدم عليها⁹.

⁸ سالم عبد الصمد ، نهاية علاقة العمل في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 17 .

⁹ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 9 .

الفرع الثاني : الاحالة على التقاعد

يعتبر السبب والحالة القانونية لانتهااء علاقة العمل مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك، فقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون 11/90 الإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب لإنهاء علاقة العمل سواء بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل، مادامت العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة¹⁰

وبالتالي التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء علاقة العمل حيث يفترض أن يكون العامل غير قادر على استمرار بالقيام بأعباء عمله فإن انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة العملية ، وه ونهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل فهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل.

و حسب نص المادة 06 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فان علاقة العمل تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل ستين سنة، وبالنسبة للمرأة العاملة خمسة خمسون سنة، كما يشترط ان لا تقل مدة العمل عن خمسة عشرة سنة، وقد تخفض السن القانونية للتقاعد بالنسبة لبعض المناصب العمل التي ينتج عنها ضرر خاص ، وبالنسبة لبعض فئات المجتمع كالمجاهدين الذي يستفيدون من تخفيضات خاصة في سن التقاعد مرتبطة بعدة سنوات المؤداة في ثورة التحرير، وبحسب نسبة العجز الذي لحقهم، كما يستفيد ابناء الشهداء من سبع سنوات تضاف الى سنوات العمل لحساب تاريخ احوالهم على التقاعد، و المرأة التي ربت ولد واحد او عدة اولاد طيلة تسع سنوات، والعمال الذين يعملون في ظروف شاقة¹¹ .

لقد اعتبر المشرع الجزائري ان كل من شرط السن والمدة القانونية التي يكون قد عملها العامل من الشروط الاساسية للإحالة الى التقاعد، فقد منع صاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد ولو بلغ العامل سن التقاعد، اذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني اي اذ لم يكن قد عمل خمسة عشرة سنة ، و هو ما تقضي به المادة 10 فقرة 2 من قانون 12/83 ، التي تنص بعدم

¹⁰ ارشد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية ، دار للطباعة ، الجزائر ، 2002 ، ص 339
¹¹ قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 28 ، المؤرخة في 05 جويلية 1983 ، معدل و متمم .

جواز ان يقرر صاحب العمل وحده احالة العامل على التقاعد مالم يبلغ العامل سن التي تخول له الحق في معاش التقاعد، فلا يمكن للعامل ان يطلب الاحالة للتقاعد و لا يمكن لصاحب العمل اجباره على ذلك، لان الشرطين متلازمين ولا يجوز لأحدهما الاحالة على التقاعد ، بغض النظر الى نوع التقاعد حسب ما أشار المشرع الجزائري فيما ان كان التقاعد العادي او المسبق او النسبي رغم ان هذا الاخير يعتبر الحالة الوحيدة التي يمتلك فيها العامل حق المبادرة بالإحالة على التقاعد دون ان يكون لرب العمل او الهيئة المستخدمة نفس الحق¹² .

1. التقاعد المسبق و النسبي

بالنسبة للتقاعد النسبي و التقاعد المسبق فقد أُلغي بموجب تعديل 2016 لقانون التقاعد ، حيث أصبح فقط التقاعد المسبق في حالة التسريح الاقتصادي ، انما أبقيت هذه الأحكام بالنسبة للأشغال الشاقة فقط ، لكن لحد الساعة لم يحدد التنظيم قائمة هذه الأشغال .

2. التقاعد العادي أو الكلي

يعتبر الصورة العادية للتقاعد حيث يحال على التقاعد الشخص الذي تتوفر فيه الشروط بسن العامل ومدة الخدمة حسب المادة 06 ،من القانون 12/83 السالفة الذكر ، كذلك يمكن رفع هذه السن بإرادة من العامل حسب التعديل الذي طرأ على القانون 12/83 في 2016 بموجب قانون 15 /16 حسب الفقرة ما قبل الخيرة من المادة المعدلة و المادة 7 مكرر المضافة¹³.

الفرع الثالث : العجز الكامل

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل سبب من الأسباب الصحية أو المهنية الجديدة و الحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي تقررها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها ويؤدي العجز الكلي عن

¹²الغربي عبد الرحيم ، أسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 11 .
¹³قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 78 ، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل و يتم القانون رقم 83 -12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 .

العمل بسبب مرض أو حادث عمل إلى إنهاء علاقة العمل ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي نتيجة مرض مهني أو حادث عمل¹⁴.

نص المشرع الجزائري ضمن نص المادة 66 من قانون 11/90 المشار اليه ، على العجز الكلي باعتباره حالة من شأنها ان تنتهي علاقة العمل ، و ذلك بموجب الفقرة الخامسة منها ، إلا أنها لم تبين طبيعة هذا العجز او اسبابه و اكتفى بالإحالة الى التشريع الخاص به ، فعجز العامل بصفة كلية عن العمل يعود اما الى اسباب الصحية او المهنية التي تؤدي الى نهاية علاقة العمل¹⁵.

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض ، إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين و التنظيمات المعمول بها .

و يمكن إثبات العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث العمل ، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الإجتماعية ، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص، أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك صاحب العمل بحكم الإختصاص أو الخبير القضائي عند الإقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية ، و إثبات مدى صحة حجج صاحب العمل ، حيث يلجأ إلى الإدعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريحات الفردية للعمال غير المرغوب فيهم¹⁶.

¹⁴ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 14 .

¹⁵ قانون رقم 11/90 ، المتعلق بعلاقات العمل ، مرجع سابق .

¹⁶ قشيت ابوبكر ، انتهاء علاقة العمل ، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة اطارات وزارة التكوين المهني و التمهين في مجال تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، 2008 ، ص 3 .

الفرع الرابع : الوفاة

ان الوفاة تعتبر من بين اسباب او حالات انتهاء علاقة العمل المتعلقة بالعامل و كذلك بالنسبة للمستخدم و الذي سيتم التفصيل فيه على النحو التالي :

1. وفاة العامل

تعتبر الوفاة من بين الأسباب القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل من العناصر الجوهرية في العقد ، ويمكن أن تكون وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل و بالتالي لا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة صاحب العمل إلا فيما يتعلق بقوانين الضمان الإجتماعي فيما يتعلق بقوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47-51 من قانون التأمينات الإجتماعية ، وبالتالي لا يترتب لذوي الحقوق من قبل صاحب العمل أي حق.

أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، فإنه تبقى آثار علاقة العمل سارية ومستمرة لصالح ذوي الحقوق ، كعاش الوفاة غير أن الآثار المترتبة من عقد العمل قبل الوفاة والتي لها صيغة مالية كالأجور ، التعويض ، المنح ، فإنها تدخل في التركة ويحق للورثة المطالبة بها .

وهناك اتفاقيات جماعية تقضي بمنح حقوق خاصة بوفاة العامل المتمثل الربيع أو كما يطلق عليه باللغة الأجنبية (ou bien une rentele capital décès) ، مثال الاتفاقية الجماعية لشركة سوناطراك أشارت الى منح هذا المبلغ من المال لأحد أقارب العامل عند وفاته (الزوج أو الزوجة أو الأب أو الابن...) حسب الحالة . مثال على ذلك المادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.¹⁷

¹⁷سعيد طريبت ، قانون العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 106- 107 .

كما يمكن ان يكون موت العامل سببا عاما لانتهااء عقود العمل ، سواء منها ما كان خاضعا للقانون المدني او لقانون العمل و جدير بالذكر في هذا الصدد أن المادة 71 من القانون العمل الحالي تنص على انه :**"تنقضي علاقة العمل الاسباب التالية : وفاة العامل حقيقية او حكما . و يكون تقرير وفاة العامل حكما بموجب حكم قضائي نهائي"**¹⁸.

2. وفاة المستخدم:

وهي حالة عادية لانتهااء علاقة العمل لأن وفاة المستخدم لا تؤدي حتما الى انتهائها مع العمال الا في حدود و حالات ضيقة جدا ، و انما عادة ما تنتقل ملكية المؤسسة المستخدمة الى الورثة في القطاع الخاص ، أين تكون ملكية المؤسسة و وسائل الانتاج تابعة للمستخدم .

بينما لا يثور الاشكال بالنسبة للقطاع العام ، حيث أن وفاة مدير المؤسسة الذي تم تعيينه بمقرر اداري ، لا تؤدي الى انقطاع علاقة العمل مع العمال ، بل بمجرد وفاته يتم تعيين مستخلف له لضمان استمرارية العمل بانتظام ، وهذا المبدأ معروف في القانون الاداري ، حيث أن المؤسسة العامة لا تزول بزوال مسيرها .

كما أشار المشرع في المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الى حماية مصالح العمال في حالة تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ، حيث تبقى جميع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل السابقة قائمة ، و لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها قانون علاقات العمل ، وكذا أحكام الاتفاقيات الجماعية .¹⁹

ويمكن أن ينتج عن موت صاحب العمل بإنتهاء علاقة العمل إذا اتبع ذلك حل المؤسسة المستخدمة أو استحالة الاستمرار في وجودها وقيامها لأي سبب من الأسباب الموضوعية أو التقنية

¹⁸ عصام انور سليم ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2002 ، ص 662 .
¹⁹ سعيد طريبت ، قانون العمل الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 14

، هنا يتم تطبيق على مثل هذه الأحكام الخاصة بإنهاء القانوني للنشاط أو للمؤسسة المستخدمة الواردة في المادة 66 من قانون علاقة العمل²⁰ .

المطلب الثاني : الحالات المتعلقة بالهيئة المستخدمة

وفقا لمبدأ المساواة في الحقوق و الالتزامات في التصرفات القانونية منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة ،بعض الصلاحيات من شأنها أن تحافظ بها على الادارة الحسنة على نشاطها و على العلاقات بمختلف اصنافها ،وبالتالي تحمي حقوقها من التعرض للضرر خاصة اذا كان السبب في ذلك يعود الى العامل ،فتتخذ في حقه اجراءات قانونية لجبر هذا الضرر ،فيكون بذلك حالة من شأنها ان تتخذها ،كسبب في انهاء علاقة العمل من خلال ممارستها لصلاحيات قانونية²¹

بالرجوع الى قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الفردية ، المعدل و المتمم نجد ان المشرع قد ادرج و بالتحديد في المادة 66 منه الحالات المتعلقة بالهيئة المستخدمة المتمثلة في انهاء النشاط لهذه الهيئة (الفرع الاول) و كذا القوة القاهرة (الفرع الثاني).

الفرع الاول : انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

انهاء النشاط القانوني للمؤسسة هي حالة اتى بها القانون 11/90 و قد تثار بشأنها منازعة بين العامل و المستخدم كأن يدعي العامل مثلا بان التوقف عن النشاط غير شرعي و كان بفعل غش المستخدم ففي هذه الحالة يتعين على المستخدم ان يثبت ان التوقف عن النشاط شرعي كانيثبت على سبيل المثال انه وقع شطب المؤسسة من السجل التجاري .

هذا فيما يتعلق بالإنهاء القانوني لنشاط القانوني للمؤسسة اما في حالة تغيير وضعيتها فان حقوق العامل تبقى قائمة من بينها احتفاظه بحقه في الأقدمية عملا بأحكام المادة 74 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990²² .

في هذا السياق فقد جاء في قرار للمحكمة العليا :

من الثابت قانونا ان جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم و العمال .

لما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغيير مسير المؤسسة ما دام أنها بقيت متحفظة بطابعها و استمرت في نشاطها تضاف أقدمية العامل المكتسبة الى تلك التي اكتسبها المستخدم السابق فإنهم احسنوا تطبيق القانون .

حيث انه في قضية الحال و كما يستخلص من ديباجته اسباب القرار المطعون فيه و من الوثائق الاجرائية بان الطاعن قد استخلف ابيه و ان المؤسسة الاقتصادية قد انتقلت اليه واحتفظت بطابعها و استمرت في نشاطها و من ثم فان العقد مازال قائما و ان اقدمية العامل التي اكتسبها عند المستخدم الجديدو بفصلهم على هذا النحو فان قضاة الموضوع قد احسنوا تطبيق القانون و سببوا قرارهم و بالتالي فان الوجه غير مؤسس²³ .

إضافة الى أنه كثرت في هذه الآونة الأخيرة حالات انتهاء النشاط القانوني بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد ، ففي هذه الحالة يزول محل العقد من جراء الديون المتركمة على المؤسسة والتي تعجز عن تسديدها .

ويزول محل العقد و تنتهي علاقة العمل القائمة بسبب تعرض المؤسسة للإفلاس وتصفيته وإنهاء نشاطها القانوني ، أما في حالة تغيير صاحب العمل فقط فإن عقود العمل المبرمة معه

²²مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، مرجع السابق ، ص 246 .

²³ المحكمة العليا ، الغرفة المدنية ، قرار رقم 136075 بتاريخ 2020/03/05 ، (عقد العمل) ، العدد الاول ، سنة 2021 .

تبقى قائمة لأن محل العقد ما زال موجود وتستمر علاقة العمل بإستمرار النشاط القانوني للمؤسسة²⁴ .

الفرع الثاني : القوة القاهرة

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة القاهرة أو سبب أجنبي لا يد له فيه ترتب على ذلك إنفساخ العقد بقوة القانون ، و تقتضى التزاماته دون ان تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك، متى كانت استحالة التنفيذ نهائية .

و تتمثل الاستحالة النهائية ، بصفة أساسية ، في اغلاق المنشأة نتيجة القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ، كوقوع كارثة طبيعية اثر زلزال أو حريق أو فيضان ، و انعدام المادة الأولية بسبب الاحتلال أو الحرب أو صدور تشريع يحضر انتاج السلعة التي تنتجها المنشأة و تقرير احتكار حكومي لها .

أما اذا كانت استحالة تنفيذ العقد وقتية فان أثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود الى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة .مثال ذلك عطل المنشأة .و قد سبق أن رأينا أن صاحب العمل لا يلتزم ، كقاعدة عامة ، باجر العامل خلال فترة العطل الراجع الى سبب اجنبي لا يد له فيه .

و لا ينفسخ العقد بقوة القانون في حالة اغلاق المنشأة لأسباب لا تتوافر فيها صفات القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ، كتعطل المنشأة أو صدور قرار اداري بغلقها نتيجة خطأ صاحب العمل او غلق المنشأة تهربا من الضرائب و الدائنين أو غلقها دون اتباع الاجراءات القانونية للإغلاق. فإذا انتهت عقود العمل في هذه الحالات ، كان رب العمل مسؤولا عن تعويض العمال .

²⁴ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 15-16 .

اما اذا كان اغلاق المنشأة مردد توقف صاحب العمل عن ممارسة النشاط بسبب المرض او كبر السن او كساد الاعمال او افلاسه ,فان ذلك يعد مبررا مشروعاً للإنتهاء ينفي عنه وصف التعسف و لا يكون صاحب العمل مسؤولاً عن تعويض العمال .²⁵

²⁵محمد حسين منصور ، قانون العمل : (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية،التسوية و الوساطة و التحكيم ،الاضراب و الاغلاق) ،منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت ، 2010، ص 390-391 .

المبحث الثاني : الحالات المتعلقة بالعقد

لقد حدد المشرع الطريقة التي يتم من خلالها انتهاء عقد العمل ، سواء اكان ذلك العقد محدد المدة او غير محدد المدة الذي ادرج في انقضاء مدة العقد ، حيث اورد احكام خاصة بكل منهما لم تقف عند الانتهاء بذاته ، بل تعدته لتفرض احكاما اخرى وثيقة الصلة به ، اضافة الى حالة الفسخ او ما يسمى بالبطلان الذي يعتبر حالة من حالات الانتهاء المتعلقة بالعقد ، اذ سنتطرق الى انقضاء مدة العقد في (المطلب الاول) و الفسخ او البطلان في (المطلب الثاني).

المطلب الاول : انقضاء مدة العقد

تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة انتهاء الأجل المحدد لها أو انتهاء العمل الذي أبرمت من أجله. وينصب عقد العمل محدد المدة على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية و هي الأعمال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازها ، و بالتالي ينتهي عقد العمل و لا يرتب أي التزام على عاتق طرفيه ، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية علم تجديد العقد من قبل أحدهما ، ويمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة أو الاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد أو تمديده و هنا يتجدد العقد بنفس مدة العقد الأول²⁶.

وتنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد ، ويتعين على صاحب العمل إخبار العامل برغبته في عدم تجديدها ، و اذا وقع إنهاءها قبل حلول هذا الأجل تعين الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرها القانون كتوجيه إخطار مسبق للطرف الآخر في حالة الاستقالة أو في حالة التسريح العامل دون خطأ ، إلى جانب التزام المستخدم في حالة الأخيرة بمنح العامل منحة التسريح إذا كان منصوص عليها في النظام الداخلي أما إذا كانت المؤسسة لا تملك نظام داخلي فيرجع إلى بنود العقد. و اذا قضت المحكمة بإعادة إدماج العامل في منصب عمله ، فانه حسب اجتهاد المحكمة العليا يجب على القاضي أن يحكم بتلك المدة المتبقية في العقد فقط وليس لمدة غير محددة ، إلا

²⁶ الغريبي عبد الرحيم ، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 12 .

إذا ثبت أن العقد محدد المدة أبرم مخالفة لشروط المذكورة في نص المادة 12 من قانون 11/90²⁷.

الفرع الاول : انتهاء عقد العمل محدد المدة

يقصد بالعقد محدد المدة ذلك العقد الذي يتم تعليق انتهائه على تحقق واقعة مؤكدة الحدوث. وعليه فان عقد العمل يكون محدد المدة اذا ما ضرب لانتهائه تاريخ معين كان يتفق الطرفان على انتهائه بتاريخ الاول من شهر ايلول من السنة القادمة ، او اذا ما حدد لسريانه فترة معينة كسنة او شهر او موسم ، كما انه يكون في حكم العقد محدد المدة العقد الذي ابرم لإنجاز عمل معين كجني المحصول او نقل انقاض البناء المهتم .

فاعتبار عقد محدد المدة يكون عبر توافر اي من الصور الثلاثة السابقة ، اذ يمكن استنباط ذلك من نصوص القانون المدني ، فقد نصت المادة (1/801) منه على الاتي : "يجوز ان يكون عقد العمل لمدة محددة او غير محدودة و لعمل معين" ، الامر الذي اكده المشرع أيضا لدى تعريفه لعقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل ، و التي جاء في نصه : "عقد العمل : شفهي او كتابي ... ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين " ، و إذا لم يثبت ان الطرفين اتفقا على مدة معينة ، يعتبر العقد المبرم بينهما مبرما لمدة غير معينة ، يستحق العامل تعويض الصرف و الانذار²⁸.

وعلى أية حال ، فان العقد يعد محدد المدة متى ارتبطت نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، حتى و ان لم يعرف تاريخ تحقق هذه الوقائع على وجه التحديد ، فلا مانع يحول دون اعتبار العقد محدد المدة فيما لو تم ابرامه لإتمام عمل معين و بالرغم من عدم معرفة الطرفين بتاريخ اتمام ذلك العمل الأمر الذي ينطبق كذلك على العقد الذي يبرم لموسم معين كموسم الصيف أو الشتاء ، أو الموسم السياحي أو المسرحي ، كما يعد من هذه العقود العقد الذي يبرمه صاحب العمل مع عامل جديد أثناء ملاحظة أحد عماله أو تأدية أحدهم الخدمة العسكرية ، ففي

²⁷ الغريبي عبد الرحيم ، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 13 .
²⁸ حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الطلبي الحقوقية ، بيروت ، 2003 ، ص 334 .

مثل هذه الحالات يكون العقد محدد المدة على الرغم من عدم معرفة تاريخ انتهائه على وجه الدقة، بل على وجه التقريب بتوقعه في أيام معدودة.

وعلى كل ، فان مسألة تكييف العقد تبقى خاضعة لتقدير القاضي و بغض النظر عن الوصف الذي يطلقه المتعاقدان عليه أو الطريقة التي تم من خلالها تحديد الأجر ، أي حتى و ان كان تحديد الأجر يتم على أساس زمني ، فالقاضي يحدد نوع العقد من خلال استخلاص نية الطرفين و تحديدهما لأجل ينتهي به العقد من عدمه²⁹ .

الفرع الثاني : انتهاء العقد غير محدد المدة

خول المشرع لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة امكانية انهاءه بالإرادة المنفردة في أي وقت.و يتفق هذا الحق مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتع صاحب العمل بحرية ادارة مشروعه، و يتمتع العامل بحرية تغيير العمل.

و من المبادئ الاساسية في القانون الحديث احقية كل من الطرفين في العقود غير محددة المدة بصفة عامة في انتهاء العقد بالإرادة المنفردة و ذلك منعا لتأبيد الرابطة العقدية حماية للحرية الفردية و هو أمر يتعلق بالنظام العام.

يبدو هذا المبدأ بوضوح في مجال علاقة العمل التي تتسم بالطابع الشخصي و ترتبط بحق اساسي من الحقوق الشخصية ألا وهو الحق في العمل ، ومن ثم يحق لكل من العامل و صاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الاخر.

يختلف الانهاء عن كل من الفسخ و الفصل التأديبي. فالانهاء : هو حق صاحب العمل في انهاء الرابطة العقدية بارادته المنفردة في العقد غير المحدد المدة و دون الحاجة لوجود أي اخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية وكل ما هنالك هو ضرورة توافر مبرر للانهاء.

ولكن انتهاء عقد العمل ليس حقا مطلقا بل هو مقيد بقيدتين :

²⁹حامد هيثم المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 256- 257 .

1-وجوب الاخطار.

2-عدم اساءة استعماله أي يجب عدم اللجوء اليه دون مبرر³⁰.

المطلب الثاني : الفسخ او البطلان

تقضي القواعد العامة بأحقية المتعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين ، اذا اخل الطرف الاخر بالتزام ناشئ عنه . لا يقع الفسخ الا بعد اعدار المدين و صدور حكم نهائي به .

يتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بالفسخ او رفضه ، فيجوز له منح المدين اجلا اذا اقتضت الظروف ذلك ، كما يجوز له ان يرفض الفسخ اذا كان ما لم يوف به المدين قليل الاهمية بالنسبة الى الالتزام في جملته ، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه ، الحاجة الى اعدار او حكم ، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه .

يخضع عقد العمل ، أيا كان نوعه او نظامه القانوني للقواعد العامة . الا انه يندر اعمال هذه القواعد من الناحية العلمية لعدم تمشيها مع الطابع الشخصي لعلاقة العمل من جهة و لوجود البديل الاكثر فعالية من جهة اخرى .

لذا يستقر الفقه و القضاء على احقية كل من طرفي عقد العمل في فسخه و لو لم يتضمن شرطا فاسخا صريحا ، دون اللجوء الى القضاء . و لا يكون امام الطرف الاخر سوى الحق في التعويض اذا ثبت انعدام مبرر الفسخ اي عدم اخلاله بالتزاماته.

لم يكتفي المشرع بالقواعد العامة الواردة بصدد الفسخ بل نظمه بأحكام خاصة في قانون العمل ، و هو ما عبر عنه بالفصل .

يعتبر الفصل من الناحية القانونية . نوعا خاصا من الفسخ نظمه المشرع في اطار علاقات

العمل³¹.

³⁰ حامد هيثم المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، ص 405-406.

طبقا لهذا التنظيم لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيما اورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرر للفصل من بينها اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية .

و ينبغي بالإضافة الى ذلك مراعاة قواعد و اجراءات تأديب العامل و اهمها ، وجوب العرض على اللجنة الخماسية التي تصدر قرارها و يكون ملزما سواء بالنسبة لصاحب العمل او العامل ، و العرض على اللجنة امر وجوبي يترتب على تخلفه بطلان الفصل و التزام صاحب العمل باجر العامل . و اذا وقع الفصل التأديبي باطلا جاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل متى اثبت اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية . و لصاحب العمل اعتبار قرار الفصل انهاء للعقد بالارادة المنفردة يخضع لأحكامه التي تعد افضل له بكثير .

كما يجب التفرقة بين الفسخ و الانهاء فالفسخ سبب عم لانحلال العقود الملزمة للجانبين محددة او غير محددة المدة في حالة اخلال أحد الاطراف بالتزاماته . اما الانهاء بالارادة المنفردة فهو سبب خاص بانقضاء العقود المستمرة غير محددة المدة بما في ذلك عقد العمل³² .

الفرع الاول : الفسخ من جانب صاحب العمل

أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد بإرادته المنفردة كجزاء على اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.و قد أورد المشرع عدة تطبيقات لهذا الاخلال سبق ان تعرضنا لها بمناسبة الفصل التأديبي.

و اذا لجأ صاحب العمل الى فسخ العقد فانه لا يلزم باتباع اجراءات و قواعد الفصل التأديبي، و لا يلزم بإخطارالعامل ، ولا يكون مسؤولا عن التعويض عن التعسف في الانهاء، و يخضع للرقابة القضائية ، فاذا نازع العامل في صحة هذا الفسخ تعين على رب العمل اثبات

³¹محمد حسين منصور ، قانون العمل : (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم ، الاضراب و الاغلاق) ، مرجع سابق ، ص 393 .

³²محمد حسين منصور ، قانون العمل : (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية،التسوية و الوساطة و التحكيم ، الاضراب و الاغلاق) ، مرجع سابق ، ص 394 .

الاخلال الواقع من العامل .فاذا تبين عدم وقوع خطأ او بساطته على نحو لا يببر الفسخ التزم بتعويض العامل عما لحقه من ضرر³³.

الفرع الثاني : الفسخ من جانب العامل

لم ينظر المشرع الجزائري في هذه الحالة و لكنه نص فقط بموجب نص المادة 70 من قانون 90-11 على بعض المسائل التي من شأنها التقليل من التسريحات كالأحالة الى التقاعد و على صندوق التأمين على البطالة ، لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ اليها المستخدم فأبرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الاجراء و شروط الاستفادة من منحة التعويض .

يجوز للعامل فسخ العقد بإرادة هاذا اخل رب العمل بالتزام من التزاماته.و يفضل العامل عادة اللجوء الى الاستقالة لانهاء علاقة العمل.الا ان ذلك لا يخل بحقه في التمسك بالفسخ طبقا للقواعد العامة .و تبدو اهمية هذا الحق اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته ، في انه يعفى العامل من مراعاة مهلة الاخطار الواجبة في حالة الاستقالة.

و يعد فسخ العامل للعقد بمثابة تسريح للعامل او فصلا له من الخدمة تترتب عليه جميع اثاره القانونية ، كما يكون له المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي حلت به بسبب الفسخ الراجع الى خطأ صاحب العمل ، اذ يعتبر فسخ العامل للعقد بمثابة انتهاء تعسفي من قبل رب العمل يستحق عنه العامل تعويضا.

و يعبر المشرع عن ذلك بقوله :يجوز للعامل انهاء العقد اذا اخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون او عقد العمل الفردي او الجماعي او لائحة النظام الاساسي

³³المرجع نفسه ، ص 394-395 .

للمنشأة او اذا وقع على العامل او احد ذويه اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله ، و يعتبر الانهاء في هذه الحالة انهاء للعقد من جانب صاحب العمل دون مبرر مشروع³⁴.

فإذا كان العامل هو صاح المبادرة فيطبق عليه الإجراءات و الأحكام المطبقة على الإقتالة كما سبق تبيانها ، واذا كان الفسخ لأسباب خاصة مثل نقل العامل من منصب عمل إالى منصب عمل آخر دون موافقته فذلك يعتبر من الأسباب التي تؤدي ال فسخ العقد ، يمكن للعامل أن يغادر منصب عمله قبل نهاية مهلة الإخطار المسبق مع إحتفاظه بحقوقه المادية المتمثلة في التعويضات المقررة لحالة إنتهاء علاقة العمل بدون خطأ من العامل بمجرد ثبوت التصرف المنفرد من صاحب العمل إذا لم يوافق عليه العامل لهذا التصرف³⁵ .

³⁴ محمد حسين منصور ، قانون العمل : (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم ، الاضراب و الاغلاق) ، مرجع سابق ، ص 395 .
³⁵ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 18 .

الفصل الثاني
إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على
التسريح

الفصل الثاني إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح

إلى جانب الحالات العادية التي تكون سببا في انتهاء علاقة العمل ، توجد حالات غير عادية تعتبر سببا في إنتهاء علاقة العمل . فبالنسبة للسبب الأول نجد حالة التسريح التأديبي المقرر من طرف المستخدم لإرتكاب العامل خطأ جسيم *la faute grave* (المبحث الأول). والسبب الآخر هو التسريح لأسباب إقتصادية ، دون ارتكاب العامل أي خطأ مهني، وكذلك دون إرادة المستخدم(المبحث الثاني).

المبحث الأول : التسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي أو العزل من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه و القضاء و التشريع على حد سواء ، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم (المطلب الأول) أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحها ، و ضمان الانضباط و إستقرار و فعالية النظام في المؤسسة المستخدمة ، وهو ما يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد نظام المجتمع فيستحق العقاب بالتوقيف أو الحبس. ذلك أن تنظيم العمل من الأحكام و القواعد التي يجب إحترامها و إلا تعرض مخالفتها للتأديب.

ونظرا لأهمية الموضوع من الناحية القانونية و الإجرائية نجد أن المشرع الجزائري فرض دائما على صاحب العمل الإلتزام بجملة من الإجراءات في ممارسة سلطته التأديبية من قواعد و إجراءات و السلطة المختصة بتوقيعه جعل منها قيود شكلية سابقة لإتخاذ قرار تسريح العامل تأديبيا (المطلب الثاني).

المطلب الأول : التعريف بالخطأ الجسيم

بالرجوع الى أحكام المادة 2/73 من القانون 11/90 فانها تنص بدورها على أنه : "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي...".

يظهر من خلال النصوص القانونية المذكورة أعلاه أن المشرع الجزائري قد خول لصاحب العمل حق تقرير ما يمكن اعتباره بمثابة أخطاء مهنية و التي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه مع ضرورة الحرص على أن يتم ذلك دون مخالفة ما يتصل بالنظام العام و الآداب العامة، العقد الفردي و الجماعي ، عدم انتهاك حقوق العمال و حرياتهم الشخصية المعترف بها قانونا و دستورا و التي لا يجوز تناولها عن طريق التنظيم ، ذلك أن نطاق خضوع

العامل لأوامر صاحب العمل بمقتضى التبعية التي يتضمنها عقد العمل محددة بحدود العمل المتفق عليه أو الذي يدخل في وظيفته وما يتصل به اتصالاً وثيقاً مؤثراً على حسن أدائه بحسب مقتضياته وأن أي إخلال بذلك يمكن اعتباره بمثابة خطأ مهني .

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه ، القضاء و التشريع على حد سواء حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف و فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بمهامه أو بمناسبة ذلك قصد حماية مصالحه من جهة ، و ضمان استقرار و فعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

الا أن الخلاف الملاحظ على آراء الفقهاء و أحكام القضاء يكمن في مضمون ذلك الخطأ الجسيم أي تحديد تعريفه طبيعته و نوعيته (الفرع الأول) و حالاته وفقاً للمادة 73 من القانون 90-11 (الفرع الثاني) إضافة الى تبيان الخطأ الجسيم في قوانين أخرى خارج الحالات الواردة في المادة المذكورة أعلاه من نفس القانون (الفرع الثالث³⁶) .

الفرع الأول : مضمون الخطأ الجسيم

تصنف الأخطاء المهنية في أغلب القوانين و النظم المقارنة الى درجتين من حيث جسامتها، أخطاء خفية أو بسيطة لا تؤدي الى الفصل من العمل رغم تفاوتها في الأهمية ، وهي تلك التي تصنف عادة الى أخطاء درجة أولى و أخطاء درجة ثانية . و أخطاء أكثر خطورة تصنف عادة كأخطاء من الدرجة الثالثة ، وهي تلك التي تصل عقوبتها أحيانا الى الفصل من العمل ، اما بعد اخطار مسبق وتعويض، أو بدونهما .

اما بالنسبة لتعريف الخطأ الجسيم ، فان هناك صعوبة كبيرة لتحديد طبيعة و مقومات هذا الخطأ و بالتالي التوصل من خلالها الى وضع تعريف شامل له . وذلك لعدة اعتبارات يتعلق البعض منها، بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا النوع من الأخطاء ، مثل مصطلح الخطأ

³⁶بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2010، ص 26-25 .

الجدي *la faute sérieuse* والخطأ الجسيم *la faute grave*³⁷. بينما يعود بعضها الى اختلاف قطاعات النشاط من جهة ، و المستويات المهنية من جهة أخرى . حيث يمكن اعتبار تصرف ما لعامل في مستوى أدنى في السلم الوظيفي أو المهني في قطاع معين ، خطأ بسيط و غير ذي أهمية ، كحالة افشاء طريقة العمل من عامل يدوي في ورشة ما ، أو ترك عامل لمكان عمله في منصب عمل لا يترتب على ترك منصب العمل شاغرا أية مخاطر . وهي التصرفات التي قد تعتبر أخطاء مهنية جسيمة بالنسبة للعمال في مناصب مهنية أعلى في السلم الوظيفي ، أو في بعض الأعمال الخطيرة أو التي تتطلب المراقبة والحضور المستمر في مكان العمل ، أو ما شابه ذلك من الأمثلة الكثيرة و المتنوعة . كما تعود بعض هذه الصعوبات الى اعتبارات تتعلق ببعض الأحكام القضائية التي يختلف تكييفها للتصرفات من نفس الجنس و النوع تارة على أنها أخطاء جسيمة و تارة أخرى على أنها أخطاء بسيطة .

أما فيما يتعلق بتصنيف الأخطاء في القوانين و التنظيمات المقارنة ، هناك أسلوبين ، أو طريقتين اعتمدتا لتحديد طبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة ، وهما الطريقة التنظيمية ، و الطريقة القانونية .

فبالنسبة للطريقة الأولى ، فنتمثل في احالة تحديد مضمون و طبيعة هذه الأخطاء الى الأنظمة الداخلية للعمل ، حيث يتم ذلك في أغلب الأحيان من قبل صاحب العمل ، بعد استشارة أو اعلام ممثلي العمال ، دون أن يكون رأيهم ملزما له ، و ان كان له ما يبرره في أكثر الأحيان ، و لاعتبارات عديدة . الا أنه كثيرا ما لا يكون في صالح العمال ، أو على الأقل لا يحقق العدل و الانصاف في توازن المصالح المتناقضة للعمال و أصحاب العمل . هذا النظام الذي أخذ به المشرع الجزائري في الصياغة الأولى للمادة 73 من قانون علاقات العمل قبل تعديلها ، التي كانت تنص على أنه : "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة ، حسب الشروط

³⁷YACOUB Zina , Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement , (SAE) , Presses Académiques Francophones , Sarrebruck , 2014 , p 50 .

المحددة في النظام الداخلي". هذا الأخير الذي يحدد حسب نص المادة 2/77 من نفس القانون "...طبيعة الأخطاء المهنية ، و درجات العقوبات المطابقة ، و اجراءات التنفيذ".

أما الطريقة الثانية ، فتتمثل في تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية و طبيعة الأخطاء الجسيمة، و كذا الاجراءات المتبعة للعزل بسببها ، و الضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف و الاثبات و غيرها . وهو ما اعتمده المشرع الجزائري بمقتضى التشريعات التعاقدية، سواء بمقتضى الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975 ، الذي لم ينص فقط على الخطأ الجسيم الصادر عن العامل الذي تناولته بالتحديد المادة 36 وما بعدها من نفس الأمر ، بل نص كذلك على الخطأ الذي يصدر من صاحب العمل أو تابعه ، الذي تضمنته المادة 33 من نفس الأمر³⁸ . وهي نفس الطريقة التي اعتمدها مرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية . الذي حددت المادة 71 مجموعة الأخطاء الجسيمة (أخطاء الدرجة الثالثة) بينما حددت المادة 75 الفقرة الأخيرة منه ، العقوبات المقررة لهذا الصنف من الأخطاء بنصها على : " الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة (يترتب عنها) عقوبة تتراوح بين التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية و التسريح بدون مهلة مسبقة، و بدون تعويضات . " الى جانب التسريح بمهلة مسبقة ، و تعويضات ، وفق ما تحدده المادة 74 من نفس المرسوم المتضمنة لقائمة العقوبات التأديبية³⁹ .

الفرع الثاني: حالات الخطأ الجسيم وفقا للمادة 73 من القانون 11/90

ورد في المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدلة و المتممة بالمادة الثانية من القانون 29/91 على أنه يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء

³⁸حمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: (القانون الاتفاقي) ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ، ص 340-341-342 .

³⁹مرسوم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 37 ، مؤرخة في 14 سبتمبر 1982 ، ملغى بالقانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 ابريل 1990 .

جسيمة⁴⁰ و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري و التي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يتحمل ان ينجر عنها التسريح بدون مهلة و بدون تعويض الأفعال التالية :

1- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

2- إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، الا اذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

3- إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

4- إذا قام بأعمال العنف.

5- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البيانات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

6- إذا رفض تنفيذ التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

7- تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل⁴¹.

⁴⁰قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 17 ، مؤرخة في 25 أبريل 1990 ، معدل ومتمم .

⁴¹بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 25-26 .

الفرع الثالث : حالات الخطأ الجسيم الواردة في القوانين الأخرى

لقد أورد المشرع الجزائري حالات أخرى أضفى عليها صفة الأخطاء الجسيمة لكن خارج الحالات الواردة ضمن المادة 73 من القانون 11/90 وذلك في قوانين أخرى مثل قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، أو المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاص بمسيري المؤسسات و المرسوم التنفيذي رقم 93/54 المؤرخ في 1993/02/16 الذي يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية و هي كلها حالات وإن كانت غير واردة ضمن أحكام المادة 73 من القانون 11/90 إلا أن اقترافها من شأنه أن يشكل خطأ مهني جسيم يترتب عليه الفصل عن منصب العمل دون مسؤولية صاحب العمل⁴² و يمكن إيجاز هذه الحالات فيما يلي :

1- حالات الخطأ الجسيم الواردة ضمن القانون 02/90 :

نص المشرع الجزائري في القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب على مجموعة من الأسباب أو الحالات التي تعتبر من الأخطاء الجسيمة المؤدية الى التسريح التأديبي أهمها :

الحالة الأولى : التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون.

وجب الإشارة هنا أن هذه الحالة أشارت اليها المادة 73 من القانون 90-11 السابقة الذكر وكذلك تنص المادة 33 مكرر من القانون 02/90 على ما يلي : " يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل و الذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر ، وفي هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية

⁴²بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، ص 51 .

المنصوص عليها في النظام الداخلي و ذلك في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما⁴³. لذلك تم التطرق اليها كحالة من حالات الخطأ الجسيم الواردة في القانون 90-02 .

الحالة الثانية : عرقلة حرية العمل و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية في حالة احتلالها من طرف العمال المضربين .

ان ممارسة حق الإضراب و إن كان حقا دستوريا إلا أنه لا يجوز للعمال المضربين منع زملائهم من العمال غير المضربين الإتصال بأماكن العمل أو الضغط عليهم بأي شكل من الأشكال للتوقف عن العمل لأن ذلك يشكل بمفهوم المادة 34 من القانون 02/90 التي تنص صراحة على انه يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء طالما انه كلما تعلق الأمر بتوقف جماعي عن العمل إخلالا بالإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال فإنهم لا يمارسون حقا يحميه الدستور و انما تصرفاتهم هذه تشكل مساسا بحقوق العمل و بالتالي خطأ جسيما بمفهوم نص المادة 36 من القانون المذكور الذي يفتح الحق في ممارسة دعوى تأديبية اتجاههم.

الحالة الثالثة : رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه :

تنص المادة 40 من القانون 02/90 على ما يلي : " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما " .

ان التوقف الجماعي عن العمل يفرض على العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان حد أدنى من الخدمة اذا طالب بذلك صاحب العمل و ذلك للحيلولة دون التأثير على العمل و السير الحسن للمؤسسة عن طريق التوقف التام عن العمل الذي يصل في حالة رفض تقديم قدر

⁴³قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 6 ، مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، معدل و متمم .

أدنى من الخدمات الى شل جميع أجهزة المؤسسة مما يهدد هذه الأخيرة حتى في وجودها أحيانا، ومن ثم فإن هذا الضرر الناتج عن التوقف التام للنشاط هو الذي يحول الإضراب من حق مشروع دستوريا الى تصرف غير قانوني مصنف كخطأ جسيم يستحق أقصى جزاء تأديبي ألا وهو التسريح⁴⁴.

2- حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها بموجب المرسوم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29.

لقد نص المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات بدوره على بعض الأسباب أو الحالات التي يؤدي اقرارها الى اعتبارها أخطاء مهنية جسيمة يترتب عليه الفصل عن منصب العمل و تكمن فيما يلي :

الحالة الأولى : الإخلال ببند عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات.

تنص المادة 10 من المرسوم 290/90 على ما يلي : " يمكن هذا الطرف او ذاك ان يضع حدا لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما اذا أخل أحدهما ببند العقد و لاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج و إلتزاماتها وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها".⁴⁵

الحالة الثانية : ارتكاب خطأ جسيم من طرف مسير المؤسسة.

تنص المادة 12 من المرسوم 290/90 على ما يلي : "إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال ، فإن هذا الجهاز يخبر مسير المؤسسة

⁴⁴بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 53-54 .

⁴⁵مرسوم تنفيذي رقم 290-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، مؤرخة في 03 أكتوبر 1990 ، عدد 42 ، معدل و متمم .

المعني بذلك كتابيا ، يخول وقف عقد العمل في حالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيم حقا في عطلة تحدد مدتها العقد⁴⁶.

المطلب الثاني: إجراءات التسريح التأديبي

بالرجوع الى نص المادة 73 مكرر 2 من القانون 11/90 فإنها تنص على ما يلي : "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ، و يجب ان تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني ، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

كما تنص الفقرة الاولى من المادة 4/73 من نفس القانون على ما يلي :

"اذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ او الاتفاقيات الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات ...".

وتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة التي تمكن صاحب العمل من فصل العامل دون إخطار مسبق أو تعويض ، لا يجب أن يفهم بأنه منح صاحب العمل الأداة أو السلاح الذي يمكنه من مواجهة هذه التصرفات والأخطاء دون قيد أو شرط إذ أن المشرع مثلما حافظ بهذا التحديد على مصالح صاحب العمل قد قيد إستعمال هذا الحق بمجموعة من الإجراءات .

إن الملاحظة الأساسية التي تستوقفنا عند استقراء النصين القانونيين المذكورين أعلاه هي أن المشرع رسم مجموعة من القواعد الإجرائية يتعين على صاحب العمل احترامها في ممارسة سلطته التأديبية لكن لا يكون التشريع (الفرع الأول) مصدرها الوحيد بل يمكن أن يكون مصدرها تنظيمي أو تفاوضي كالنظام الداخلي (الفرع الثاني) أو الاتفاقيات الجماعية (الفرع الثالث).⁴⁷

⁴⁶صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 51 الى 57 .

⁴⁷ المرجع نفسه ، ص 82 .

الفرع الأول : إجراءات تأديبية مصدرها التشريع

تجدر الإشارة قبل الخوض في الاجراءات التأديبية التي يكون مصدرها التشريع انه بالرجوع الى المادة 73 من القانون 11/90 الأصلية ، كان المشرع يخول لصاحب العمل لوحده سلطة تحديد الاجراءات التأديبية بموجب النظام الداخلي إلا أنه تم التراجع عن هذا الموقف بموجب القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم لنص المادة 73 من القانون 11/90 بحيث أصبحت المادة 2/73 تلزم قانونا صاحب العمل القيام بمجموعة من الإجراءات التأديبي التي تعتبر جوهرية ولا يمكن الاستغناء عنها و هي التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل ، سماع العامل المعني بالتسريح ، إعلامه بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه.⁴⁸

يبدو أن التسلسل في الإجراءات التأديبية التي يجب على صاحب العمل القيام بها بموجب أحكام المادة 2/73 من القانون المذكور لم يدرج بصفة منهجية ، ذلك أن الإجراء المتمثل في إعلام العامل بإمكانيته اختيار مساعد له يجب أن يسبق وجوب سماعه عن الأفعال المنسوبة إليه وهي المرحلة السابقة ، هي أيضا بطبيعة الحال لتبليغ هذا العامل بقرار تسريحه مما يستوجب ضرورة إعادة النظر في النص بإعادة ترتيب الإجراءات التي يتضمنها:

1 - سماع المستخدم للعامل :

أيا كان الجزاء التأديبي الملزم توقيعه على العامل لابد لاستقصاء الحقيقة من مواجهة العامل بالوقائع ، الادعاءات و الأخطاء الموجهة إليه و تخويله حق الدفاع عن نفسه و تحقيق أوجه دفاعه و ذلك ما نصت عليه صراحة المادة 2/73 من القانون 11/90.

وفي جميع الأحوال فان استيفاء شرط سماع المستخدم للعامل وفقا للأصول القانونية التي تمليها اعتبارات العدالة يعد إجراء جوهريا لا يغني عنه التحقيق الذي تجريه المحكمة و لن يتأتى

⁴⁸قانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 68 ، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ، يعدل و يتم القانون 90-11 .

ذلك إلا بتبليغ المستخدم العامل سبب أو أسباب القرار الملزم اتخاذه ثم تمكينه بكل حرية من الإدلاء بتصريحاته و تقديم جميع الأدلة التي من شأنها تبرئته أو إبراز الظروف التي دفعت به لارتكاب الأخطاء المنسوبة إليه⁴⁹ .

2 - إسعانة العامل المعني بالتسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة

ورد في المادة 2/73 انه يمكن للعامل المعني بإجراءات التسريح التأديبي اختيار أي عامل تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف صاحب العمل ومن ثم يظهر بأن ممارسة هذا الحق أمر اختياري بالنسبة للعامل إن شاء مارسه وان شاء تنازل عنه ، لكن المشرع الجزائري عند تناوله هذا الموضوع اكتفى بإدراج عبارة العامل التابع للمؤسسة ومن ثم وما دام ان النص لم يستثني أي طرف يمكن الاستعانة بمندوبي النقابة نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها.

من جهة أخرى فقد اشترط المشرع بموجب النص القانوني المذكور أعلاه أن يكون المساعد الذي يختاره العامل محل إجراءات التسريح من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة ، لا الإستعانة بشخص آخر يتمتع بمؤهلات أعلى أو بتكوين أحسن في مجال تشريع العمل⁵⁰ و ذلك خلافا للتشريع السابق الذي كان يسمح بذلك بموجب نص المادة 65 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و مما لا مشاحة فيه أن الإجراء الوارد ضمن التشريع السابق يوفر حماية أكثر للعامل لأن المساعد الذي يأتي من خارج الهيئة المستخدمة لا يكون تابع لصاحب العمل لأن المساعد الذي يأتي من خارج الهيئة المستخدمة لا يكون تابع لصاحب العمل مما يوفر لهذا الأخير قدر أكبر من الحماية و يجنبه جميع أنواع المضايقات.

⁴⁹ بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري ، ص 84 .

⁵⁰ YACOUB Zina , Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement , Op , Cit , P. 51 .

1. تبليغ قرار التسريح الى العامل

إن التمتع في الإجراءات الشكلية الواجب القيام بها من طرف صاحب العمل لاتخاذ قرار التسريح بما في ذلك سماع العامل لا يفرض المشرع على صاحب العمل ضرورة تدوين المحادثات التي دارت بين الطرفين لاسيما ما يتعلق منها بالمآخذ و الأخطاء الموجهة للعامل و لا الدفع المقدمة من طرف هذا الأخير للدفاع عن نفسه في محاضر رسمية يمكن الرجوع اليها عند الحاجة لكن بالنسبة لقرار التسريح المتخذ فان المادة 2/73 من القانون 11/90 تفرض على الهيئة المستخدمة ضرورة تبليغ العامل بقرار التسريح الصادر عن صاحب العمل بمجرد الانتهاء من جلسة السماع أو محاولة الصلح كما أطلق عليها النظام الفرنسي ، إنما يشترط أن يتم هذا التبليغ كتابة و تكمن أهمية ذلك في الوقوف عند الآثار المترتبة عن قرار صاحب العمل المتضمن وضع حد لعلاقة العمل بإرادته المنفردة و بموجب ذلك تمكين العامل من اللجوء أمام الجهات الإدارية و القضائية المختصة للطعن في قرار التسريح و الحصول على حقوقه.⁵¹

⁵¹بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 83 الى 88 .

الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي

من بين الصلاحيات المعترف بها من قبل أغلب التشريعات العمالية لصاحب العمل سلطته التنظيمية حيث غالبا ما يلجأ رب العمل في شأن تنظيم العمل ، و الانضباط داخل أماكن العمل إلى الاستغناء عن الأوامر الفردية مستعملا أوامر عامة يضمنها بموجب النظام الداخلي ، مما يحقق له سهولة و أحكام في تنظيم العمل على اعتبار أن النظام الداخلي هو مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل و الوثيقة التي تسير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما تجاوز عدد العمال عشرين .

وتتص المادة 77 من القانون 11/90 على ما يلي : "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية ة الأمن و الانضباط ،

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ " .

لعل الإجراءات الأولى و الأساسية و الجوهرية التي يتعين على الهيئة المستخدمة العمل على تنظيمها بصفة محكمة و دقيقة هي تلك المنصوص عليها قانونا بموجب أحكام المادة 2/73 من القانون 11/90 المتمثلة في استدعاء العامل ، تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه ، تمكينه من اختيار مساعد ، السماع لأوجه دفاعه ، ثم أخيرا تبليغه بقرار التسريح .⁵²

⁵²بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، ص 89-90 .

الفرع الثالث : الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية

بالرجوع إلى أحكام المادة 120 من القانون 11/90 نلاحظ بأن مضمون الاتفاقيات الجماعية هو مناقشة شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية بين كل من الهيئة المستخدمة وممثلي العمال و عند التمعن أكثر في هذه الشروط نجد بأن اهتمامها ينصب حول معالجة مقاييس العمل ، الأجور ، التعويضات و المكافآت... الخ .

مع الإشارة أنه بالمقابل و بالرجوع إلى أحكام المادة 4/74 من القانون 11//90 فإنها تنص على أن : "التسريح الذي يتم مخالفة للإجراءات القانونية و الاتفاقيات الملزمة" ، كذلك الشأن بالنسبة للمادة 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإنها تتطرق بدورها الى العقوبات التأديبية المتخذة من طرف المستخدم ضد العامل دون تطبيق الاتفاقيات الإجبارية".⁵³ أما في حالة رفض أحد الطرفين يمنح للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه ⁵⁴ .

⁵³قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 6 ، مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، معدل و منتم .

⁵⁴بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 92-93 .

المبحث الثاني : التسريح لأسباب إقتصادية

نظم المشرع إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية عن طريق التشريع بموجب المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.⁵⁵

إذ أن تسريح العمال لأسباب إقتصادية ارتبط بالتطور العلمي و التكنولوجي الحديث وما نتج عن ذلك من أزمات مالية و إقتصادية لحقت بالمؤسسات المستخدمة ، إذ حتمت عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال و هو ما اهتمت به مختلف التشريعات كذلك المشرع الجزائري ، من حيث إخضاعه إلى شروط و إجراءات محددة.⁵⁶

المطلب الأول : التعريف بالتسريح لأسباب إقتصادية

إن الأزمات الإقتصادية و المالية الناتجة عن التطور التكنولوجي الحديث و الهيكلي للمؤسسات أصبحت تؤثر سلبيا على علاقات العمل بصفة عامة و على العمال بصفة خاصة ، حيث لم يعد التسريح على إثرها يتم في شكل فردي و لأسباب محددة ، بل أخذ بعدا واسعا فأصبح يتم في شكل جماعي ، وليس لسبب من الأسباب التقليدية بل بمفهوم جديد وهو السبب الإقتصادي.⁵⁷

ولإزالة الغموض الذي يلف المصطلحات و لخصر مفهوم التسريح لأسباب إقتصادية و تبيان العلاقة بين تسريح العمال جماعيا و ربط و تعليل ذلك بالسبب الإقتصادي و جب أولا التعريف بالتسريح لأسباب إقتصادية (الفرع الأول) ثم أنواع هذا التسريح (الفرع الثاني) و بعد ذلك إجراءات هذا التسريح (الفرع الثالث).

⁵⁵ مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26مايو سنة 1994 ، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 34 ، مؤرخة في 01 يونيو 1994 معدل و متمم .

⁵⁶ سالم عبد الصمد ، نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 74 .

⁵⁷ المرجع نفسه ، ص 74 .

الفرع الأول : تعريف التسريح لأسباب إقتصادية

تنص المادة 69 من القانون 11/90 بأنه : "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية ". لا يستخلص من هذه المادة لا من الأحكام الصادرة في هذا المجال ما يمكن من حصر مفهوم التسريح . وما دام أنه لا يوجد معيار من شأنه ضبط هذا المفهوم فإننا نضطر إلى استنتاجه عن طريق استبعاد المفاهيم القريبة من معناه و التي تتمثل في التسريح للأسباب التقليدية و لو يمس مجموعة من العمال التي نصت عليها المادة 66 من القانون 11/90 مثل العزل التأديبي أو انتهاء مدة العقد أو مدة العمل المبرم من أجله العقد .

التسريح للتقليص يشكل فصلا لأسباب إقتصادية ، أي فصل يقوم به صاحب العمل لسبب أو أكثر من الأسباب التي لا تتعلق بشخص الموظف⁵⁸ يمكن تعريفه بأنه إجراء يقوم به مستخدم يتعرض لصعوبات مالية أو ضغوط إقتصادية تضطره إلى إعادة تنظيم العمل وإعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة من أجل زيادة الإنتاج و التقليل من سعر التكلفة يترتب عليه الاستغناء عن جزء من اليد العاملة . ويتم في شكل تسريحات فردية متزامنة كما نصت على ذلك المادة 2/69

وباعتبار التسريح لسبب إقتصادي يشمل مجموعة من العمال و ليس عاملا واحدا فقط ، فانه يمكن أن يكون في فترة زمنية واحدة أو ممتد لعدة فترات أي لعمليات تسريح متتالية نظرا للسبب الإقتصادي الذي مس المؤسسة المستخدمة ، وهو إجراء يتخذه المستخدم عندما يتعرض لصعوبات مالية تفرض عليه للتخفيف من عبئ أجور عدد معين من العمال كحل وحيد لإعادة توازنه المالي و المحاسبي .

كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يذكر تعريفا دقيقا للتسريح الإقتصادي ، بل اكتفى بذكره على أساس الإجراءات الواجب اتخاذها من طرف المستخدم تقاديا للتسريح الذي يعتبر في

⁵⁸Le Ministère Du Travail De L'emploi Et De La Santé , Les Ruptures du contrat de travail ,Mis en page par : Vallein Nadine , coordonné par Schweitzer Magalie , 2^{ème} édition , Paris ,2011, P50 .

نفس الوقت من الصلاحيات المخولة للمستخدم الذي يمر بأزمة اقتصادية أو مالية أو هيكلية لمؤسسته .

وقد تناول الفقه الفرنسي موضوع التسريح الاقتصادي بشكل دقيق ، لا سيما بتعرضه الى الأسباب المؤدية إلى التسريح ، كما أطلق على تسميتها بالأسباب الخارجية و الأسباب الداخلية ، وهناك نوع آخر من الآراء الفقهية التي شملت الأسباب الحقيقية للتسريح و الأسباب الصورية للتسريح ، مع العلم أنه مهما اختلفت الأسباب المؤدية للتسريح لسبب اقتصادي ، فان ذلك لا يتم إلا بالإرادة المنفردة للمستخدم وهو الوحيد القائم على دراية للموضوع و السبب الحقيقي للتسريح.⁵⁹

الفرع الثاني: أنواع الأسباب الاقتصادية

بالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت الموضوع ، نجدتها تميز بين نوعين من الأسباب يتمثل النوع الأول في الأسباب الاقتصادية الظرفية *Motif Économique conjoncturel*⁶⁰ أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل ، أما الحالة الثانية فتتمثل في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم و هيكلية العمل في المؤسسة *Les Motifs Économiques de restructuration de l'entreprise* سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج المعروفة بحالة *Concentration la fusion* أو تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية و تكنولوجيا متطورة، لزيادة الإنتاج و المردودية و تقليل التكاليف و تسهيل العمل و الزيادة في سرعته لاسيما في العصر الحالي حيث كثرت استعمالات الآليات الإلكترونية ذات التسيير الآلي ، المعتمدة على البرمجة المسبقة ، أو ما يعرف بالروبو أي الرجل الآلي ، التي نتج عنها استغناء الكثير من عمالها الذين حلت محلهم هذه الآلات المتطورة. وهي الحالة التي تختلف عن سابقها من حيث

⁵⁹ سعيد طريبيت ، قانون العمل و الضمان الاجتماعي ، ص 136-137 .

COEURET Alain , SOURIAC Marie-Armelle , VERDIER Jean-Maurice , Droit du travail , 11^{ème} édition , ⁶⁰ 1999 , p 452 .

كون صاحب العمل قد قام بإعادة تنظيم و هيكله مؤسسة ، أو تجهيزها بمحض إرادته و بالتالي لا يكون أمام حتمية التسريح الجماعي ، كما كان عليه في الحالة السابقة. وعليه يجب التمييز بين الحالتين من حيث شروط و ضمانات التسريح الجماعي الناتج عن السبب الثاني بالشكل الذي يجعلها أحسن بالنسبة للعامل من الشروط و الضمانات الناتجة عن التسريح في الحالة الأولى⁶¹.

بالنسبة للوضع الفرنسي دائما ، عملت النقابات العمالية بداية من الستينات على أن يكون سبب التسريح فقط في الحالة الأولى ، أي في الأسباب الظرفية و صعوبات خارجة عن إرادة المستخدم، لكن في بداية السبعينات توسع مفهوم السبب الاقتصادي إلى الحالتين معا ، و لم يميز بينهما إلا فيما يخص الأخطار التي جعلها أطول و أوسع في الحالة الثانية من الأولى ، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي في القانون الخاص بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية .

وتجدر الإشارة أنه بالنسبة لحالة انتهاء المشروع في قطاع البناء و الأشغال العمومية ، اعتبر القضاء الفرنسي عقد العمل من العقود المحددة المدة ، و بالتالي فقد أخرج قانون سنة 1975 التسريحات بسبب انتهاء العمل من دائرة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ، تاركا إياها تابعة لقانون سنة 1973⁶²

أما بالنسبة إلى معالجة و تحديد هذه الحالات في القانون الجزائري فإنه لا يوجد أي نص يوضحها، وحتى الاتفاقيات الجماعية حيث اكتفت في كافة الحالات إلى الإشارة سوى إلى ما يعرف بالأسباب المالية أو الاقتصادية ، دون أن تحدد ما إذا كانت ظرفية أو تنظيمية مما أدى في أغلب الأحيان إلى تسريحات جماعية للعمال بسبب تطبيق القانون رقم 88-01 المتعلق باستقلالية

⁶¹أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص 368 .

⁶²سعيد طربيت ، قانون العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 138-139 .

المؤسسات، وذلك في غياب رقابة مفتشية العمل أو عدم فعاليتها و ضعف مستوى تفاوض التنظيمات النقابية أمام مسؤولي المؤسسات المستخدمة⁶³.

المطلب الثاني: الآليات القانونية للتسريح لأسباب إقتصادية

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي ، على إحاطة عملية التسريح لأسباب إقتصادية بعدة آليات و تدابير أولوية يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال الى المرحلة التنفيذية ، وتتمثل هذه التدابير في ضرورة إعداد ملف متكامل حول أسباب و دوافع اللجوء إلى هذا النوع من التسريح (الفرع الأول) ، و عرضه على الجهات الممثلة للعمال الإطلاع عليه (الفرع الثاني) ، ثم التشاور و التفاوض حوله (الفرع الثالث).

الفرع الأول : إعداد الجانب الإجتماعي

إن المبادرة بإجراء التسريح لأسباب إقتصادية تقتضي أن تقدم إدارة المؤسسة المستخدمة تقريرا مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء ، مضمنة إياه كافة الإجراءات المتخذة من قبلها ، أو التي سوف تتخذ لتقاضي هذا الإجراء بهدف تقاضي التسريح، أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح ، و كذلك الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين بهذا الإجراء. على أن بغرض هذا التقرير أو ما يعرف في الفقه الفرنسي بالملف الاجتماعى على لجنة المؤسسة في النظام الفرنسي ، و على لجنة المشاركة في النظام الجزائري⁶⁴.

فبالنسبة للنظام الفرنسي ، فقد منح لجنة المؤسسة صلاحية الإطلاع و الدراسة الدورية سنويا على حصيلة تطور التشغيل في المؤسسة للسنة الماضية ، و برنامج التشغيل و التكوين المسيطر للسنة القادمة و المعد من قبل الهيئة المسيرة للمؤسسة المستخدمة ، على أن توجه اللجنة محضر دراستها لهذا البرنامج خلال خمسة عشر (15) يوما إلى الجهات الإدارية المعنية (4-

⁶³قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 ، المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 2 ، مؤرخة في 13 يناير 1988 ، معدل و متم .

⁶⁴أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 348 .

L 432) من تقنين العمل الفرنسي. كما ألزمت المادة (L321-3) من نفس القانون ، المؤسسة المستخدمة التي تقرر تخفيض عدد العمال لأسباب اقتصادية ، أن تدعو إلى اجتماع لجنة المؤسسة ، وإطلاعها على المشروع ، وعلى أسباب التسريح في كل الحالات حيث تتضمن (حسب هذه النصوص) هذه التدابير القانونية مجموعة من الإجراءات يمكن ذكر أهمها فيما يلي :

- إطلاع اللجنة على الأسباب المالية و الاقتصادية و التقنية التي أدت إلى تقديم مشروع التسريح ، لتبدي اللجنة رأيها ذلك.

- بيان أهمية و عدد العمال الذين سيثملهم التسريح أو مستويات مهتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية.

- وإلى جانب ذلك ، يقدم المستخدم برنامج العمل الذي وضعه من أجل التقليل من عدد العمال الذين سيثملهم التسريح ، و الإجراءات التي سوف يتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين. إلا أن القانون و الاتفاق المهني ، لم يبين طبيعة رأي لجنة المؤسسة فيما إذا كان إجباري أو استشاري.

أما في النظام الجزائري ، فلا تبعد القوانين الحالية كثيرا عن القوانين الفرنسية من حيث المبادئ العامة التي يقوم عليها إجراء التسريح لأسباب اقتصادية. إذ أخذت القوانين الجزائرية الاقتصادية منها و الاجتماعية بأسلوب التسيير المشترك ، إذ استبدلت القوانين الجديدة مجلس العمال بلجنة المشاركة، التي تم تنظيمها بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1990 ، من ذلك نص المادة 4/ 94 التي تتضمن صلاحية هذه اللجنة في ميدان التسريح لأسباب اقتصادية ، بنصها على أنه للجنة المشاركة الصلاحيات التالية⁶⁵ :

⁶⁵أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 348 .

- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

-بتنظيم العمل ، و مقاييس العمل ، و طرق التحفيز ، و مراقبة العمل ، و إعادة توزيع العمال، و توقيف العمل.

-بمشاريع إعادة هيكلة الشغل ، تخفيض مدة العمل ، و إعادة توزيع العمال ، و تقليص عددهم.

على أن يكون إبداء الرأي في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب على اللجنة.

أما في حالة عدم وجود لجنة مشاركة في المؤسسة المعنية ، فإن الرأي يعود للممثلين النقابيين في المؤسسة ، أو خلية النقابة ، فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال ، وفق ما تنص عليه أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتمم و المعدل.

باعتبار أن هذا الإجراء منصوص عليه قانونا ، فإن احترامه يشكل التزام قانوني على المؤسسة المستخدمة ، فالعبرة هنا بالإجراء في حد ذاته ، بغض النظر عن النتيجة.⁶⁶

الفرع الثاني : التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل

من بين مظاهر اهتمام المشرع الجزائري بموضوع التسريح لأسباب اقتصادية ، ما يتعلق بحرصه على اقرار مجموعة من التدابير الأولية التي فرض على المؤسسة المستخدمة التي تعترم التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، أن تقوم بها أو بالبعض منها ، و أن تضمنها الملف الاجتماعي أو le volet social وذلك بهدف الحفاظ على أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل ، والى وضع معايير موضوعية و مجردة و منصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح.

فمنذ البداية عمل المشرع الجزائري على تأكيد هذه الفكرة ، حيث نص في المادة 70 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على أنه : " يجب على المستخدم ، قبل القيام بتقليص عدد

⁶⁶ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 349-350 .

المستخدمين ، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات "... إلا أن عدم تحديد هذا القانون لطبيعة و نوعية الوسائل و التدابير الواجب اتخاذها من قبل المؤسسة المستخدمة لتقاضي تسريح⁶⁷ .

رغم الإجراءات و التدابير القانونية التي وضعها المشرع لتأطير عملية التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، فإنه عمل على ترك الجانب التنظيمي و الإجرائي لأطراف علاقة العمل لتأطير هذه الجوانب عن طريق التفاوض الجماعي بهدف إبرام اتفاقات بشأنها، و تمكين ممثلي العمال من إبداء رأيهم في الموضوع و إعلامهم بالإجراء و التفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتقاضي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية.

وفرض المشرع شروط إجرائية مرافقة لعملية التقليل هادفة إلى حماية العامل من فقدان منصب عمله من أهمها ، إعداد المستخدم لتقرير مفصل يتضمن الأسباب الداعية لهذا الإجراء فعلى صاحب العمل أن يضمن تقريره كافة الإجراءات الازمة التي يراها مناسبة لتقاضي التقليل أو التخفيض من حدته ، وكذا الضمانات القانونية للعمال المعنيين به ، وهو ما عبر عنه المشرع بالجانب الإجتماعي .

ويعرف الجانب الإجتماعي بأنه مجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي بتسريح عماله لاسباب اقتصادية ، كما يجب ان يتضمن هذا التقرير برنامج عمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذي سيشملهم التسريح والإجراءات التي سيتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين مع بيان مستوياتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية ، بعد إعداد صاحب العمل للتقرير المفصل وقبل عرضه على لجنة المشتركة يعرضه على الهيئة المؤهلة قانونا للمصادقة عليه وهذا ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 على أن : "يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها ، على لجنة المساهمة (أي لجنة

⁶⁷أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 351-352 .

المشاركة) و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض⁶⁸.

يرفق الإستدعاء بوثيقة تضمن محتوى الجانب الإجتماعي.

تنتهي الإستشارة بتحرير عرض حال تسجل فيه النقاط الأساسية عما دار في الجلسة و المطلوب من صاحب العمل إرسال الإستدعاء لحضور الإجتماع ويضمنه المعلومات الضرورية لمشروع التسريح الجماعي ، كما عليه أن يدرس بعناية رأي لجنة المؤسسة و يعمل على أخذ رأيها بالحسبان في القرار النهائي الذي سيتخذه و يجب أن يبعث نسخة من عرض حال المحرر إلى اللجنة المشاركة تقوم هذه الأخيرة بدراسته و تفحصه و ذلك في أجل 15 يوم من عرض الأمر عليها أو في حالة الخلاف حول النظام الداخلي ، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا⁶⁹ .

الفرع الثالث : التفاوض الجماعي حول الملف الإجتماعي

هي المرحلة الإجرائية التنفيذية الثانية بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة ، إذ يتوجب على صاحب العمل أو ممثله التفاوض مع ممثلي العمل حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة في تنفيذه ، وعدد العمال المسرحين و الضمانات الممنوحة لهم وغيرها من الجوانب المرتبطة بمضمون التسريح ، ويتم التفاوض مع لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض ولقد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الإلتزام الجماعي التشاورية حول موضوع التسريح بتطبيق أو اتباع الشروط التي تسمح بنجاح وتنفي الإتفاق وتشمل ما يلي :

- اللجوء إلى المصالحة و الوساطة عند اقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال .

⁶⁸قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بشسوية النزاعات الفردية في العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 6 ، مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، معدل و متمم .

⁶⁹ عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 50 .

- قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة و مضمون التسريح الجماعي و التدابير الخقدة بشأنه .
- تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم أو إقتراحاتهم حول الموضوع .

يترتب عن المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل وممثلي العمال تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها ، وعند إقتضاء المسائل محل الخلاف كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه ، بعد إيداع نسخة من محضر الإتفاق من طرف صاحب العمل لدى كاتبة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصين إقليميا .

أي أنه بعد ابداء لجنة المشاركة رأيها في التقرير ، على المستخدم استدعاء المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة من أجل التفاوض الجماعي حول مضمون التقرير ، في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل الى اتفاق حول مضمون الجانب الإجتماعي ، وينتهي هذا التفاوض بتحرير محضر يوقعه الطرفان ، تثبت فيه نقاط المتفق عليه ، و المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف ، التي يتم تسويتها في اطار الإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية للعمل⁷⁰ .

⁷⁰بودو محمد ، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل و تسهيل الانتقالات الإقتصادية ، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، المجلد الأول ، العدد الأول ، سنة 2015 ، ص 41-42 .

خاتمة

خاتمة

بهذا قد حاولنا التطرق إلى موضوع انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 90-11 المعدل و المتمم معتمدين في ذلك على النصوص المستحدثة باجتهادات كل من المحكمة العليا والقضاء الذي كان لهم دور فعال في مجال معالجة النزاعات العمالية بصفة عامة مع كل الصعوبات التي تواجه هذا القانون في المعالجة والتصدي لهذه النزاعات ، من جهة وعدم استقرار نصوصه من جهة أخرى بسبب التعديلات التي طرأت عليه منذ 1990 التي جعلها جاءت بمفهوم غامض وسوء صياغة النصوص القانونية إلى جانب الثغرات والفراغات القانونية ، ورغم المحاولات العديدة والتميزة لاجتهاد القضاة قصد تقويم هذا النظام القانوني وتوسيع مجال ضمانات المقررة للعامل بغية إعادة تحقيق التوازن المفقود لطرفي العلاقة إلا أن تدخل المشرع من جديد قصد سد النقائص التي تم استخلاص البعض منها ضروري وهام لفعالية الحماية المقررة للعامل وبهذا نشير إلى أن انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية وعادية وقد تكون بصورة غير عادية والأصل أن تنتهي علاقة العمل حتما بانتهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة ، إلى جانب ذلك نجد أن القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان إلى أحد الطرفين المتضرر منهما إنهاء علاقة العمل بمراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك.

و لقد أقر للعامل حق الاستقالة لإنهاء علاقة العمل انطلاقاً من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة وهي حق معترف به للعامل يقدمها كتابة للهيئة المستخدمة ، كما تنتهي هذه العلاقة قبل انقضاء أجلها المحدد عن طريق الفسخ الإتفاقي وهذا كثيراً ما يلجأ إليه العامل أو المؤسسة المستخدمة بشرط إخبار الطرف الثاني ومنحه إخطار مسبق كما تنتهي هذه الأخيرة بوفاة العامل وليس بوفاة صاحب العمل ومن جهة أخرى تنتهي بإحالة على التقاعد وهذا طبقاً لما هو منصوص عليه في قانون 83-11 المتعلق بالتقاعد ، بالإضافة إلى هذه الحالات هناك حالات أخرى لإنهاء علاقة العمل بسبب القوة القاهرة بالإضافة إلى التخلي عن العمل . كما نجد أن إنهاء علاقة العمل تكون عن طريق التسريح التأديبي وهو حق معترف به لصاحب العمل للمحافظة على السير الحسن لمؤسسته ويستوجب بالضرورة وجود حماية خاصة تحقق المساواة الفعلية بين طرفي علاقة العمل وتستهدف بالدرجة الأولى ضمان استمرارية علاقة العمل و تحقيق الاستقرار الوظيفي و أمن العامل وحاول المشرع تجسيد ممارسة هذا الحق.

خاتمة

او من خلال التعديلات التي طرأت على قانون علاقات العمل وأصبحت ممارسته مقيدة و ليست مطلقة كما كانت عليه من قبل . فالتسريح التأديبي مما لا شك فيه أن له آثار سلبية على العامل سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية وحتى النفسية لان التسريح العامل لا يؤدي فقط إلى فقدانه منصب عمله و إنما إلى إقصاءه هو وعائلته من الحياة الاجتماعية ، ومن الأنسب أن يبادر المشرع برفع كل لبس أو غموض يحتوي عليه مضمون المادة 73 من قانون 09-11 لتأكيد حدود سلطة صاحب العمل في تكيف ، وتقدير جسامه الخطأ ، وتأكيدا على حالات الخطأ المهني الجسيم الواردة في نص المادة 78 على سبيل المثال لا الحصر وذلك بإضافة المشرع عبارة «...علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء وتلك الواردة في النظام الداخلي تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة... » كما نجد أن عالقة العمل تنتهي بالنسبة للعامل بسبب التسريح لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية وهي التي تفقد العامل حريته بسبب حكم قضائي مما يؤدي به إلى عدم أداء مهامه المعتادة وبهذه الحالة يمكن لصاحب العمل إنهاء عقده بدون مهلة إخطار أو تعويض إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي في حقه.

وبالإستراتيجية التي انتهجتها الجزائر جعلت العديد من المؤسسات تلجأ إلى تسريح أكثر من نصف عمالها وأحيان إنهاء نشاطها ، وهو ما اعتبره المشرع التسريح لأسباب اقتصادية حيث أغفل في تعريف هذا الأخير واكتفي بتحديد المبدأ ، وبهذا يكون قد منح المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة في تكيفه لما يعتبر سبب اقتصاديا مما يؤدي إلى وجود تسريحات تعسفية عديدة التي ينجم عنها سوى انتهاك لحقوق العمال والذي يؤدي بهم إلى البطالة و التهميش وهذا ما يخلف أزمات اجتماعية واقتصادية ، مما أدى بالمشرع إلى وضع ضمانات مقررة للعمال المسرحين تعسفا وذلك عن طريق تعويض مالي أو بإعادة إدماجهم عند إثباتهم لسبب التسريح.

التوصيات :

وعليه نستخلص مجموعة من التوصيات :

1- يجب توسيع من نطاق القانوني لموضوع علاقة العمل وذلك من خلال رفع قيمة

التعويض بالنسبة للعامل في حالة التسريح التعسفي عن الضرر المعنوي .

خاتمة

2- منح القاضي السلطة الكاملة في اكتشاف التعسف ومحاربتة عن طريق إدراجه ضمن المنازعات العمالية .

3- في ما يخص التسريح التأديبي للعامل التأكيد على اتخاذ قرار التسريح جماعيا بدلا من تركه بيد صاحب العمل وحده ، مع توسيع من نطاق الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 مكرر 2 .

4- على المشرع إدراج بعض الحالات الخاصة المتعلقة بإنهاء علاقة العمل ضمن المنظومة القانونية كالتخلي عن العمل من طرف العامل و القوة القاهرة التي لم يحددها في قانون 90-11 و بتحديد مفاهيم كل من التسريح لسبب اقتصادي والتسريح التأديبي لان موضوع إنهاء علاقة العمل هو موضوع حساس بالنسبة لطرفي علاقة العمل فعلى المشرع الجزائري تحديد وضبط كل ما هو غامض لكي لا يكون هناك هدر وهضم لحقوق الفئة الضعيفة .

وفي الأخير نرجو أن نكون قد وفقنا وأفدنا ولو بالجزء القليل من خلال عرضنا المختلف للجوانب المتعلقة بموضوع انتهاء علاقة العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

اولا: الكتب باللغة العربية :

1. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ،الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2012 .
2. قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن : (القانون الإتفاقي) ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،2013 .
3. بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة النشر و التوزيع ، الجزائر ،2010 .
4. حامد هيثم المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 .
5. حسين عبد اللطيف حمدان ،قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ،2003 .
6. راشد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية ،دار هومة للنشر و التوزيع ،الجزائر ،2002.
7. سعيد طربيت،قانون العمل و الضمان الإجتماعي ، دار هومة للنشر و التوزيع ،الجزائر، 2019 .
8. عصام انور سليم ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ،200 .
9. محمد حسين منصور، قانون العمل : (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الفردي عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم، الاضراب و الاغلاق) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2002 .

10. مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011 .

ثانيا : الرسائل و المذكرات الجامعية :

1. سالم عبد الصمد ،نهاية علاقة العمل في القانون الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة احمد دراية ، ادرار، 2020 .
2. عزيزو ايمان ، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي بونعامة ، خميس مليانة، 2018.
3. الغربي عبد الرحيم ،اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، فرع قانون اداري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019 .
4. غربية سفيان ، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2016 .

ثالثا : المقالات العلمية

1. فثيت ابو بكر ، انتهاء علاقة العمل ، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة اطارات وزارة التكوين المهني و التمهين في مجال تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، 2008 .
2. بودو محمد ، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل و تسهيل الانتقالات الاقتصادية ،مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ، العدد الأول ، 2015 .

رابعاً: النصوص القانونية :

أ- النصوص التشريعية :

1. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 6، مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، معدل و متمم .
2. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 6 ، مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، معدل و متمم .
3. قانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 68 ، مؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ، يعدل و يتمم القانون 90-11 .
4. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 17 ، مؤرخة في 25 أبريل 1990، معدل و متمم .
5. قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 28 ، المؤرخة في 5 جويلية 1983 ، معدل و متمم .
6. قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 78 ، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل و يتمم القانون 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 .

قائمة المراجع

7. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو سنة 1994 ، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 34 ، معدل و متمم .

8. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 1975، معدل و متمم.

ب- النصوص التنظيمية :

1- مرسوم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 37، مؤرخة في 14 سبتمبر 1982 ، ملغى بالقانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 ابريل 1990 .

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية ، مؤرخة في 03 أكتوبر 1990 ، عدد 42 ، معدل و متمم .

ج- القرارات :

المحكمة العليا ، الغرفة المدنية ، قرار رقم 136075 مؤرخ في 2020/03/05 ، (عقد العمل)، العدد الاول ، سنة 2021 .

ثانيا: الكتب باللغة الفرنسية

1- Le Ministère Du Travail De l'emploi et De La Santé , Les Rupture du contrat de travail , Mis en page par : Vallein Nadine , coordonné par Schweitzer Magalie , 2^{ème} édition , Paris .

2-COEURET Alain , SOURIAC Marie-Armelle , VERDIER Jean-Maurice, Droit du travail , 11^{ème} édition , 1999.

3-YACOUB Zina , Droit algérien du travail : De l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement , (SAE) , Presses Académiques Francophones , Sarrebruck , 2014.

الفهرس

الإهداء

شكر وتقدير

1	مقدمة
5	الفصل الاول
5	الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل
7	المبحث الاول: الحالات المتعلقة بالطرفين
7	المطلب الاول : الحالات المتعلقة بالعامل
8	الفرع الاول : الاستقالة
11	الفرع الثاني : الاحالة على التقاعد
12	1. التقاعد المسبق و النسبي
12	2. التقاعد العادي أو الكلي
12	الفرع الثالث : العجز الكامل
14	الفرع الرابع : الوفاة
14	1. وفاة العامل
15	2. وفاة المستخدم:
16	المطلب الثاني : الحالات المتعلقة بالهيئة المستخدمة
16	الفرع الاول : انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
18	الفرع الثاني : القوة القاهرة
20	المبحث الثاني : الحالات المتعلقة بالعقد
20	المطلب الاول : انقضاء مدة العقد

- 21 الفرع الاول : انتهاء عقد العمل محدد المدة.....
- 22 الفرع الثاني : انتهاء العقد غير محدد المدة.....
- 23 المطلب الثاني : الفسخ او البطلان
- 24 الفرع الاول : الفسخ من جانب صاحب العمل
- 25 الفرع الثاني : الفسخ من جانب العامل
- 27 الفصل الثاني
- 27 إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح.....
- 29 المبحث الأول : التسريح التأديبي
- 29 المطلب الأول : التعريف بالخطأ الجسيم
- 30 الفرع الأول : مضمون الخطأ الجسيم
- 32 الفرع الثاني: حالات الخطأ الجسيم وفقا للمادة 73 من القانون 11/90
- 34 الفرع الثالث : حالات الخطأ الجسيم الواردة في القوانين الأخرى
- 34 1-حالات الخطأ الجسيم الواردة ضمن القانون 02/90 :
- 34 الحالة الأولى : التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون.
- الحالة الثانية : عرقلة حرية العمل و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية
 في حالة احتلالها من طرف العمال المضربين.....
- 35 الحالة الثالثة : رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه :
- 2-حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها بموجب المرسوم 290/90 المؤرخ في
 1990/09/29
- 36 الحالة الأولى : الإخلال ببنود عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات.
- 37 المطلب الثاني :إجراءات التسريح التأديبي.....

38	الفرع الأول : إجراءات تأديبية مصدرها التشريع
38	1 - سماع المستخدم للعامل :
39	2 - إسعانة العامل المعني بالتسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة
40	1. تبليغ قرار التسريح الى العامل
41	الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي
42	الفرع الثالث : الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية
43	المبحث الثاني : التسريح لأسباب إقتصادية
43	المطلب الأول : التعريف بالتسريح لأسباب إقتصادية
44	الفرع الأول : تعريف التسريح لأسباب إقتصادية
45	الفرع الثاني : أنواع الأسباب الإقتصادية
47	المطلب الثاني : الآليات القانونية للتسريح لأسباب إقتصادية
47	الفرع الأول : إعداد الجانب الإجماعي
49	الفرع الثاني : التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل
51	الفرع الثالث : التفاوض الجماعي حول الملف الإجماعي
53	خاتمة
57	قائمة المراجع
58	قائمة المراجع
63	الفهرس
67	ملخص

ملخص

بهذا نكون قد حاولنا التطرق إلى موضوع اسباب انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11/90 المعدل والمتمم ، معتمدين في ذلك على النصوص المستحدثة باجتهادات كل المحكمة العليا والقضاء الذي كان لهم دور فعال في مجال معالجة النزاعات العمالية بصفة عامة مع كل الصعوبات التي تواجه هذا القانون في المعالجة والتصدي لهذه النزاعات ، ونظرا لحدائته من جهة وعدم استقرار نصوصه من جهة أخرى بسبب التعديلات التي طرأت عليه منذ 1990 التي جلبها جاءت بمفهوم غامض وسوء صياغة النصوص القانونية إلى جانب الثغرات والفراغات القانونية ، ورغم المحاولات العديدة والتميزة للإجتهاد القضائي قصد تقويم هذا النظام القانوني وتوسيع مجال الضمانات المقررة للعامل بغية إعادة تحقيق التوازن المفقود لطرفي العلاقة الا أن تدخل المشرع من جديد قصد سد النقائص التي تم استخلاص البعض منها ضروري و هام لفعالية الحماية المقررة للعامل وبهذا نشيرالى ان انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية وعادية تكون بصورة غير عادية .

Le Résumé

Nous avons essayé d'aborder la question des motifs de la rupture de la relation de travail dans le cadre de la loi 90/11 modifiée et complétée, ces motifs pouvant être d'ordre ordinaire ou exceptionnel. Si pour les motifs ordinaires, il s'agit juste de donner un aperçu explicatif des modalités et des cas où la relation de travail prend naturellement fin, il n'en est pas ainsi pour les motifs exceptionnels, comme le licenciement disciplinaire d'effectif pour raisons économiques. En nous appuyant sur l'interprétation des textes de loi, la jurisprudence et de la cour et en tenant compte des modifications intervenues depuis 1990, il y a lieu de souligner des interprétations ambiguës en raison des lacunes et des vides juridiques. Malgré les nombreuses tentatives de la jurisprudence d'élargir la portée des garanties établies pour le travailleur afin de le protéger contre la rupture abusive de la relation de travail et de rétablir l'équilibre perdu entre les deux parties à la relation, les règles légales en matière de rupture de la relation de travail, notamment en ce qui concerne le licenciement, ont besoin d'une réforme pour combler les lacunes et clarifier les ambiguïtés.