



جامعة الجبلالية بونعامة
خمس مليانة



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

اسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر
تخصص: ضمان اجتماعي

إشراف الأستاذ:

◀ / محمد حسان كريم

إعداد الطالبتين:

◀ عزيزو ايمان

◀ محمدي الجوهر

لجنة المناقشة:

رئيسا.

1/ الدكتور: عمروش أحسن

مشرفا ومقررا.

2/ الأستاذ: محمد حسان كريم

مقررا.

3/ الأستاذ: بلكوش محمد

تاريخ المناقشة: 28/05/2018

السنة الجامعية: 2017 - 2018

كلمة شكر

الحمد لله الذي به تتم خير الاعمال وبحمده يكون خير الاعمال الذي كان لنا خير المعين
وفيه صبرنا كان نعم اليقين لله نجزي الثناء ونقدم عملاً نرجو منه الرضا اللهم لك الحمد ولك
الشكر.

اعترفه بالفضل الجميل نتوجه بخالص الشكر والامتنان الى الأستاذ الفاضل "محمد حسان"
الذي أشرفه على هذا العمل بتوجيهاته وارشاده لنا نسأل الله ان يوفقه لكل خير
كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية والطايم الإداري
مع خالص التقدير والاحترام لجامعة الجبالي بونعامه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى كل من مد لنا يد العون وساندونا في إنجاز هذا العمل
المتواضع من قريبه او بعيد ولو بكلمة او دعوة صالحة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى كل الأساتذة الذين مروا بنا على مسارنا الدراسي والى كل
الزملاء والأصدقاء الذين شاركونا بمقاعد الدراسة.

نسأل الله التوفيق والسداد

ايمان والجوهر

الأهداء

الى من رفع راسي عاليا افتخارا بي ... الى قدوتي الأولى في الحياة ... "والدي العزيز"
الى من علمتني الصمود مهما تبدلت الظروف... الى القلب الناصع البياض "والدتي الغالية"
الى من بوجودها اكتسبت القوة والمحبة لا حدود لها جدتي اطال الله في عمرها.
الى روح خالتي واسئلك الله ان يتقبل ثوابه صدقة جارية تصلب الى روحها الكريمة ان شاء الله.
الى من شجعوني ووقفوا بجانبني وكانوا معي على طريق النجاح والخير اخوتي واولادهم واخويا" يحيى
ومعاس"
الى خطيبي الغالي الذي أتمنى من الله ان يجمعني معه بالخير، والى جميع عائلته التي هي عائلتي
الثانية

والى كل عائلتي... كبرها وغيورها

واخص بالذكر صديقتي الغالية والمخلصة ايمان التي ساندتني في اعداد هذه المذكرة

الى كل من احبني في الله اهدي له هذا العمل

"الجوهر"

الأهداء

الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من احمل اسمه بكل افتخار ... الى من كلت انامله ليقدم
لنا لحظة سعادة "والدي العزيز" اطال الله فيما يحب

الى رمز الحب وبلسم الشفاء.. الى بسمه الحياة وستر الوجود ... الى من وسعني رحمتهما صغيرة
واسعدتني رفقتها كبيرة "والدي الحبيبة" ادام الله وجودها معنا
الى فرحة حياتي الى روحي وفؤادي..... " اخي الصغير معاذ"

الى القلوب الطاهرة الرقيقة... والنفوس البرينة.. الى رياحين حياتي اخوتي واخواني واولادهم كل
واحد باسمه ادامهم الله لي فخرا في الدنيا والاخرة

الى من شجعني ووقف دائما الى جانبي وساندني في أفضل واسوء حالاتي

الى من جعل حياتي جميلة في عيني..... "خطيبي العالي" والى كل عائلته

والى كل عائلتي كبيرها وصغيرها

الى صديقتي ورفيقة دربي المخلصة " الجوهرة " التي وقفت بجانبني في اعداد هذه المذكرة

الى كل من احبني في الله اهدي له هذا العمل

" ايمان "

مقدمة

مقدمة:

لقد عرف الإنسان العمل منذ ظهوره على سطح هذه المعمورة ولم يستطع أن يحقق وجوده إلا من خلاله إذ لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات التي لاتزال بعض شواهدنا قائمة الى يومنا هذا، فتبلور مفهوم العمل كقيمة من القيم العليا السامية وتطور مع تطور الإنسان حتى صارت تلك الأعراف والضوابط التي سادت مدة من الزمن عاجزة عن تنظيم وتأطير هذا النشاط البشري الذي يجمع في الوقت ذاته بين كونه عنصرا جوهريا واساسيا للإنتاج بشتى مظهره وبين كونه أهم مصادر الدخل، إذ فضلته يحافظ الإنسان على إستمرارية الحياة.

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 إعتراض مادام أنه سيضمن قوته ورزقه لاسيما في بداية القرن التاسع عشر (19) بإزدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية مع ظهور الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا، ولقد ظل العمال لزمان ليس بالقصير بعيدين كل البعد عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة والإضطهاد والإستغلال وتدني الأجور ضف 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 العلاقة بين العمال وأرباب العمل بسنها قوانين تتمحور حول حماية الطبقة العاملة واعطائها المزيد من المكتسبات تماشيا مع الوضع الإقتصادي والإجتماعي في الدولة.

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

ولو رجعنا عبر التاريخ لوقفنا على حقيقة الصراعات التي كانت تشب بين العامل وأرباب العمل ولا أدركنا أن هذه الطبقة لم تصل إلى الوضع الاجتماعي الذي هي عليه اليوم إلا بعد أن أجتازت عصر الرق والطوائف المهنية مروراً بالعصر الصناعي الذي ذاق فيه العمال وبال المخاطر على اختلافها مما أستدعى ذلك اهتمام ذوي الاختصاص الذين نادوا بتدخل الدولة لمناصرة المستخدمين بإعتبارهم عنصراً أساسياً ومورداً هاماً لثورة الأمم.

صار قانون العمل والحماية الاجتماعية هو الركيزة الأساسية لأي تنمية إقتصادية من زاوية كونه المعني بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأسمال القوة الإقتصادية للدولة، والجزائر كغيرها من الدول التي لم يكن مشروعها بمنأى هذه التطورات وإن كانت له ظروفه الخاصة المتمثلة في حداثة قانون العمل إلا أن ذلك لم يمنعه من تطور السريع من خلال مروره بالعديد من المراحل والفترات المتميزة.

لقد توسع مضمون ونطاق قانون العمل وتنوعت احكامه ليعتد روح الأمن والطمأنينة في العلاقة بين العمل وصاحب العمل، ولقد راعى في ذلك الظروف الاجتماعية للعامل بإعتباره الطرف الضعيف للعقد من جهة والأحوال المادية للمستخدم وسعيه إلى دعم وجود المؤسسة وإزدهارها من جهة ثانية.

مع ذلك فإن تعسف أصحاب العمل في إنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العامل ظل نسبياً خاصة في ظل قانون 90-11 الصادر في 21/04/1990 وهو ما أدى إلى ضرورة تدخل الدولة من جديد بتعديل قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ووضع احكام وقواعد من شأنها أن تنظم حالات

إنهاء علاقة العمل وتتكفل بتحديد الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل وذلك بموجب قانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

نظرا لكون مسار علاقة العمل قد تعترضها بعض المؤثرات التي تؤدي إلى إنهائه لا يخفى أن هذا الإنهاء الذي يجمع بين المستخدم والعامل قد يكون بصورة عادية كإلستقالة التي تعبر حقا للعامل متى يشاء شريطة أن يمنحها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة وأن لا يترك منصب العمل إلا بعد إنتهاء فترة الأشعار المسبق ، وكذا البطلان او الإلغاء القانوني وتتضمن هذه الحالة في حد ذاتها سبب لإنهاء علاقة العمل وهما البطلان والالغاء القانوني ، فالإلغاء القانوني يتعلق بصور قانون جديد يلغي حكم او عدة أحكام ، كان يرفع من العمر الأدنى للتوظيف فذلك يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوافر فيهم السن الجديدة ، أما البطلان فيخص مخالفة أحكام القانون كتشغيل أطفال دون سن السادسة عشر (16) مثلا أو تشغيل النساء في عمل ليلي ففي هذه الحالة يبطل العقد ، كذلك إنتهاء مدة العقد والمقصود بها أن ذلك العقد الذي يتعلق بإنهائه بتحقيق واقعة مؤكدة الحدوث ،وعليه فعقد العمل يكون محدد المدة إذا ضرب انتهائه تاريخ معين كان يتفق الطرفان على انهائه بتاريخ يحدده بينهما ، أما في حالة العجز الكامل عن العمل أن يستحيل على العامل تنفيذ عمله ويؤدي بذلك إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين و التنظيمات المهنية المعمول بها ،كما نجد حالة إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ففي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي العلاقة بسبب تراكم الديون وعدم قدرة المؤسسة على تسديدها كما تتعرض المؤسسة لإفلاس مما يؤدي الى تصفيته وغلقها وبهذا ينتج عنه إنهاء نشاطها القانوني ، كما تعتبر الإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب العامل او بمبادرة من طرف صاحب العمل ، إن العبرة في ذلك يكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة ، أما حالة الوفاة يقوم عقد العمل على الإعتبار الشخصي ذلك

أن شخصية العامل تكون محل إعتبار التعاقد ، ويتميز إلتزامه بالطابع الشخصي لذا تؤدي وفاته إلى إنفساخ العقد.

كما يعتبر التسريح التأديبي من أهم الأسباب الطبيعية او العادية لإنهاء علاقة العمل، والذي يستند الى إرتكاب خطأ مهني جسيم أثناء العمل أو بمناسبته.

بالإضافة إلى أنه من حالات العادية لإنهاء علاقة العمل ، فهناك حالات غير عادية تنتهي بموجبها علاقة العمل ، أما بالتسريح لأسباب اقتصادية والتي تشمل التسريح بالتقليص من عدد العمال الذي يعتبر تسريح جماعي أين يقوم المستخدم بفعل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات إقتصادية يتم في شكل دفعة او دفعات متعاقبة ، او التسريح التعسفي الذي يعتبر تسريح فردي يتم خرقا لأحكام المادة 73 من قانون العمل الجزائري التي حددت لنا الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع فإذا كانت الضروريات الإقتصادية للاستغلال قد تفرض على المستخدم مما يفرضه إستخدام قوى العمل من أعباء ،فإن الضروريات الإجتماعية تفرض في المقابل كفالة إستقرار علاقة العمل بتهيئة الوسائل التي تسمح بتجنب الإنهاء أو تضيق نطاقه إرتكازا من الناحية الموضوعية قد اتسع نطاق الرقابة على مشروعية الباعث الاقتصادي له لذلك فإن الإنهاء ينبغي أن يكون بالنظر إلى المركز الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة ، وليس بالنظر إلى شخص أنهيت خدمته، كذا من الناحية الإجرائية على توسيع نطاق الرقابة بإحترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا وتجسيدها لرقابة في المدى إجراءات التشاور مع ممثلي العمال.

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع المتمثل في إنتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري نظرا لأهمية البالغة التي يكتسبها ، وكذا شغفنا لتعرف على الأسباب والعوامل المؤدية إلى إنهاء العلاقة وكذلك راجع إلى ما يبذله الكتاب والباحثون والقضاة من جهد في طرح آخر إجتهاداتهم ووضعها في

متناول الجميع المهتمين بمجال علاقات العمل ، قد سعينا قدر المستطاع للجمع بين القواعد القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل التي جاءت في نصوص متفرقة ، وقد عملنا على دعم دراستنا حتى لا نترك أي إبهام بصلب الموضوع كون علاقة العمل علاقة مرنة تخضع للظروف المحيطة بها والبنود التي يتضمنها العقد.

ولهذا يشمل الموضوع أهمية كبيرة وبالغها لما له من تأثير على العامل وصاحب العمل مقتصرين على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون إغفال الجانب الاجتماعي والاقتصادي للموضوع لما له من تأثير وأهمية، ولعل هاته الأهمية كانت واحدة من الأسباب القوية التي دفعتنا لإجراء هذه الدراسة محاولين معرفة حالات والأسباب المؤدية إلى إنهاء علاقة العمل سواء من جانب العامل أو صاحب العمل أو بإرادة الطرفين، نحن بدورنا قد حاولنا إضافة ولو جزء بسيط ومتواضع فيما يتعلق بالموضوع.

من خلال معالجتنا للموضوع وجدنا بعض العراقيل صعبت علينا مهمة البحث في الموضوع وهذا راجع لقلة الكتب والمراجع، وقد عملنا ما بوسعنا حتى نعطي الموضوع قيمته الحقيقية وبدون تقصير.

لقد تناولنا مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية تنهي علاقة العمل محاولين بذلك معالجة الموضوع من الناحية الاجتماعية والإقتصادية وكذا القانونية من جانب العامل وصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة شارحين بالتفصيل كل الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل وما يترتب عنها من تعويضات وإعادة الإدماج وغيرها نظرا لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع سنحاول الانطلاق في هذا البحث بوضع إشكالية تحدد لنا وجهة البحث لنحقق المبتغى ونثري فضولنا العلمي.

الإشكالية: كيف نظم المشرع الجزائري الاحكام الخاصة بإنهاء علاقة العمل؟

وترتيباً على ذلك يتوجب علينا دراسة الموضوع من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- كيف تنتهي علاقة العمل؟
- ماهي الحالات الإرادية واللاإرادية لإنهاء علاقة العمل؟
- فيما تتمثل الأخطاء التي على أساسها يسرح العامل تأديبياً؟

من أجل هذا وذاك فقد تناولنا موضوع إنتهاء علاقة العمل متبعين وشارحين بالتفصيل كل الحالات التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل معتمدين على المنهج التحليل لتلاؤمه مع طبيعة الموضوع مقسمين خطة الدراسة إلى فصلين.

حيث تناولنا في الفصل الأول الطرق العادية لإنهاء علاقة العمل وقمنا بتقسيمه إلى مبحثين يتناول المبحث الأول الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل، أما المبحث الثاني قد شمل على إنتهاء علاقة العمل لأسباب المتابعة التأديبية، أما فيما يخص الفصل الثاني فيتضمن الطرق غير العادية لإنهاء علاقة العمل هو الآخر إشتمل على مبحثين، فالمبحث الأول خصصناه للتسريح لأسباب إقتصادية والثاني لتسريح التعسفي.

الفصل الأول:

الطرق العادية لإنهاء علاقة
العمل

الفصل الأول: الطرق العادية لإنهاء علاقة العمل

تقوم علاقة العمل على الكثير من القواعد القانونية التي تحدد طرق إنهاءها مما أدى ذلك لوضع حد لتعسف صاحب العمل في إستعمال حقهم ، وهذا بتحديد حالات إنتهاء 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 الاتفاقيات الجماعية ، ما يتعلق بإنهاء علاقة العمل حيث جاءت المادة 66 وما بعدها من قانون علاقة العمل مستعرضة الأسباب 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 سندرسها في هذا الفصل وذلك بتقسيمه إلى مبحثين : المبحث الأول الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل والمبحث الثاني إنتهاء علاقة العمل لأسباب المتابعة التأديبية.

المبحث الأول: الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل

يقصد بها الأسباب والحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع إلتزام باتباع إجراءات المقررة لذلك، وإلتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر وإلا أعتبر إنهاء عمل تعسفي لعدم مراعات الإجراءات المقررة والإلتزامات الواجب إحترامها وتطبيقها.¹

¹احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص336

المطلب الأول: إنتهاء علاقة العمل بإرادة الطرفين

يعتبر حالة إنتهاء علاقة العمل بإرادة الطرفين تلك الحالات والأسباب المشتركة التي يمكن فيها لأحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل والأنظمة السارية والمعمول بها وتشتمل هذه الحالات الإستقالة والتقاعد.¹

الفرع الأول: الإستقالة

إنطلاقا 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، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقة العمل بل أعتبرها حق للعامل يمارسه عند الإقتضاء شريطة أن يقدمها إلى صاحب العمل في وثيقة مكتوبة وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد إنتهاء فترة الإخطار المسبق وفقا لما هو محدد في الإتفاقية الجماعية.²

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الإستقالة بمهلة الإخطار او الإشعار المسبق حيث يبدأ سريانها منذ إبداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الإتفاقيات الجماعية، وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العمال في المستقبل.³

وتختلف مهلة الإخطار حسب إختلاف مناصب العمل وقطاعاته وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط أو المنخفض في السلم المهني وتتراوح فيما بين شهر واحد وستة أشهر وفقا لما هو معمول به في بعض

¹ بشير هدفي الوجيز، في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر، طبعة 2002، الجزائر، ص109.
² اراجع المادتين 66 الفقرة 03 و68 الفقرة 1 و2 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 26 افريل 1990.
³ بشير هدفي، المرجع السابق، ص109.

المؤسسات¹ وعليه يتضح أن الإجراءات المتبعة في تقديم الإستقالة إلزامية بالنسبة للعامل، إذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن ذكر أسباب ودوافع الإستقالة من منصب العمل، وأن يحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به لذلك يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفا من جانب العامل في إستعمال حقه، يمكن للمستخدم أن يطالبه بالتعويض عن الإضرار التي قد تلحق به بمؤسسته نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون إحترام الإجراءات السابقة، وهذا طبقا للأحكام العامة المقررة للعقود الملزمة لجانبيين.

هذا ويرى جانب من الفقه أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الإستقالة غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها سواء من طرف صاحب العمل، أو القضاء المختص، مادامت صحيحة وواضحة في عباراتها وبمجرد إنتهاء مهلة الأخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الرفض في هذه الحالة يعتبر تعسفا في جانبه².

ومن المقرر قانونا أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يصدر أي إجراء بالفصل دون رأي الموافق للجنة التأديبية متساوية الأطراف التابعة للمؤسسة المستخدمة، و تعتبر الإستقالة رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل و توجيهها إلى رب العمل أو إلى المؤهل لإستقبالها ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم وأن تصريح العامل من إسقالته أمام هيئة غير مؤهلة و غير مختصة للنظر فيها لا تترتب أي آثار و بالتالي فإستناد إليها أمام لجنة تأديبية يكون غير مجدي و لا يعتد بالتراجع عن الإستقالة إلا إذا وافق المستخدم عليها³.

¹أحميه سليمان، مرجع سابق، ص.337.

²أ. بشير هادفي، مرجع السابق ص110.

³حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014 ص80.

الفرع الثاني: التقاعد

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء علاقات العمل حيث يفترض أن يكون العامل غير قادر على الإستمرار بالقيام بأعباء عمله فإن إنتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة العملية وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل فهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل.

وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية لإنهاء علاقة العمل مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك فقد أعتبرت الفقرة 08 من المادة 66 من القانون¹، الإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب القانونية لإنهاء علاقات العمل سواء بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل مادامت العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة.

وحسب نص المادة 06 من القانون² تنتهي علاقة العمل وجوبا ببلوغ الرجل 60 سنة و55 سنة بالنسبة للمرأة على أن تكون المدة الدنيا للعمل تكون تساوي على الأقل المدة المذكورة أعلاه بعمل فعلي ودفع إشتراكات الضمان الاجتماعي.

كما تحدد المادة 10/ف02 منه إلا تقل مدة العمل عن 15 سنة، فلا يمكن إحالة العامل على التقاعد إلى بتوفر هذين الشرطين باستثناء ما ورد في الفقرة 03 من المادة 70 من قانون علاقات العمل التي تحيل العامل على التقاعد المسبق وفقا للتشريع المعمول به.

من أجل ذلك صدر المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي الذي يحدد الشروط التي يستفيد بموجبها العامل لإحالاته على التقاعد المسبق خلال فترة قد تصل 10 سنوات قبل السن القانوني المحدد له وتحدد المادة 07 منه شروط الإستفادة من هذه الإجراءات ببلوغ الرجل 50سنة والمرأة 45 سنة على أن

¹راجع المادة 66 من قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقة العمل، المعدل والمتمم.
²قانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في 5 جويلية 1983.

تكون السنوات القابلة للاعتماد على التقاعد هو 20 سنة على الأقل ويخص هذا الأجراء العمال الذين قد مسهم إجراء تقليص العامل بسبب اقتصادي.¹

كما يمكن أن يخفض السن القانوني للتقاعد بالنسبة لبعض لمناصب العمل التي تنتج عنها ضرر خاص وبالنسبة لبعض فئات المجتمع كالمجاهدين الذين يستفيدون من تخفيضات خاصة في سن التقاعد مرتبطة بعدد السنوات في الثورة التحريرية وبحسب نسبة العجز الذي لحقهم كما يستفيد أبناء الشهداء من 7 سنوات تضاف الى سنوات العمل لحساب تاريخ إحالتهم إلى التقاعد.

ولقد أعتبر المشرع الجزائري أن كل من شرط السن والمدة القانونية التي قد تكون عملها العامل من الشروط الأساسية للإحالة على التقاعد فقد منع صاحب العمل أن يحيل العامل إلى التقاعد ولو بلغ العامل سن التقاعد إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني أي إذا لم يكن قد عمل 15 سنة وهو ما تقضي به المادة 10 في فقرتها 02 من القانون² التي تنص بعدم جواز أن يقرر صاحب العمل وحده إحالة العامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش المتقاعد.

فلا يمكن للعامل أن يطلب الإحالة على التقاعد ولا يمكن لصاحب العمل إجباره على ذلك لأن الشرطين متلازمين ولا يجوز لأحدهما الإحالة على التقاعد، وتعتبر في حكم الفصل التعسفي الذي يمنح العامل الحق في التعويض عنه كما هو منصوص عليه في النظم المعمول بها.

المطلب الثاني: إنتهاء علاقة العمل بقوة القانون

ويقصد بها الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل الواردة في نص المادة 66 من القانون 90-11

والتي تقوم بقوة القانون.

¹رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر، 2002، ص163.
²قانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد.

الفرع الأول: البطلان أو الإلغاء القانوني

ينتج عن إخلال بنود العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط الصحة تحت طائلة البطلان و أبرز مثال على ذلك هو عدم توفر السن القانونية في العامل فهنا يكون البطلان مطلقا مع بقاء آثار العقد فيما يترتب عنه لصالح القاصر و على العموم ينتج البطلان عن تخلف أو عدم صحة أركان عقد العمل كإعدام حرية الرضا و السبب غير مشروع غير أن الطابع الخاص لهذا العقد يستبعد الاثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات كالأجر، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجزة وذلك لإستمرار و تتابع تنفيذ عقد العمل ، وهو ما أكدته الفقرة الثانية من نص المادة 135 من القانون ، كما أن البطلان لا يحرم العامل من الإمتيازات المقررة بأحكام القوانين المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية .

كما يبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم شرعية بعض بنوده حيث يقتصر البطلان في هذه الحالة على البنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والإتفاقية، وفقا لأحكام المادة 136 من القانون السابق الذكر حيث نص على أنه يكون¹ باطلا وعديم الأثر على بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون.²

الفرع الثاني: إنتهاء مدة العقد

تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة إنتهاء الأجل المحدد لها أو إنتهاء العمل الذي أبرمت من أجله ، وينصب عقد العمل محدد المدة على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية وهي الأعمال التي تقضي مدة محدودة لإنجازها وبالتالي ينتهي عقد العمل ولا يترتب اي إلتزام على عاتق طرفيه إلا فيما يتعلق بإمكانية الاعلام بنية عدم تجديد العقد من قبل

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص116.

²قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقة العمل، المعدل والمتمم.

أحدهما ويمكن ان يفسر السكوت في هذه الحالة أي الإستمرار في تنفيذ الإلتزام رغبة في تجديد العقد أو تمديده وهنا يتجدد العقد بنفس لمدة العقد الأول.

أما إذا حدث إنهاء قبل انتهاء المدة ، أو العمل المتفق عليه فإنه يفرض على صاحب المبادرة بإنهاء الإلتزام ببعض الاجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها حمايتا لحقوق ومصالح الطرف الآخر ومنها إلتزام منح مهلة الإخطار المسبق كماهي مقررة في القوانين والنظم والإتفاقيات المعمول بها في حالة الإستقالة ، أو في حالة التسريح بدون خطأ من العامل ، إلى جانب إلتزام صاحب العمل بمنح العامل في الحالة الأخيرة لمنحه التسريح وقد يصل الأمر في معظم الأحيان إلى دفع المرتب الكامل للمدة المتبقية من العقد سواء كان ذلك بإتفاق الطرفين او بمقتضى حكم قضائي الذي يصدر بعدم تقديم عوى إستعجالية لكون التسريح في هذه الحالة يعتبر تسريح تعسفي أي خارج من الحالات القانونية العادية .

أما في حالة إرتكاب العامل لخطأ جسيم وفق ما هو محدد في الإتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للعمال وتم التسريح وفق الإجراءات القانونية والتنظيمية أو الإتفاقية المعمول بها فإن صاحب العمل ليس ملزم باحترام اي إلتزام من الإلتزامات السابقين أي مهلة الإخطار وتعويض التسريح.¹

المطلب الثالث: إنتهاء علاقة العمل لإستحالة التنفيذ

تنتهي علاقة العمل لإستحالة تنفيذها بمعنى فقد أحد أطراف هذي العلاقة ويكون ذلك عن طريق العجز الكلي عن العمل، إنهاء نشاط المؤسسة الوفاة.

¹أحميه سليمان، مرجع سابق، ص 350.

الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية من الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي تقرها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها ويؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض أو حادث عمل إلى إنهاء علاقة العمل ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي نتيجة مرض مهني أو حادث عمل.

طبقا للقوانين سارية المفعول كقانون 11-83 وقانون 12-83 وقانون 13-83¹ يمكن إتباع بعض الحالات العجز العامل عن العمل بمختلف وسائل الإثبات القانونية والعملية كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل الكامل عن اداء العمل الموكل إليه او المختص به بسبب حادث عمل أو مرض مهني أو عجز خارج عن هاذين السببين كإصابة العامل بنقص البصر إذا كانت وظيفته تقتضي منه حدة البصر أو إصابة العامل بمرض يمنعه من العمل في ظروف وأماكن معينة إذا كان منصب عمله يتطلب منه التمتع بصحة جيدة كإصابة العامل بحالات الدوران، عدم التحكم في التوازن الجسمي إذا كان يعمل في أماكن مرتفعة كالعمارات او الرافعات.

وهناك حالات أخرى يصعب إثباتها بصفة دقيقة ومحددة مثل حالة إدعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية للعامل، أي عجز العامل عن اداء عمله عن الوجه الذي يريده او يحدده صاحب العمل بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارات أو الخبرة أو الاستعداد أو ما إلى ذلك.

وكثيرا ما يواجه القضاة مثل هذه الحالات عدة صعوبات لإثبات صحة هذه الإدعاءات، ذلك أن صاحب العمل أو الخبير هما الوحيدان اللذان بإمكانهما إثبات وقياس درجات الكفاءة والتأهيل للعامل في مجال أو

¹راجع المادة 32 قانون 11-83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28.

وظائف معينة، وبالتالي يصعب على العامل من ناحية والقاضي من ناحية أخرى تقدير مدى صحة حجة العمل لأن هذا الأخير هو الوحيد الأقدر والأدرى لقياس وتقدير درجة مردودية العمل المنتظرة من عامل معين، نظرا لتعدد واختلاف النشاطات المهنية، واختيار معايير قياس الكفاءة فيها، كأن يدعي صاحب العمل عدم كفاءة ممثله التجاري. هذه الأسباب التي كثيرا ما تكون تحت غطاء وحجة العديد من حالات التسريع الفردي والتي يصعب بل يستحيل أحيانا على العامل أو القاضي إثبات جدية أو صحته على عكس الحالات والأسباب السابقة.

أما من ناحية صاحب العمل فإن حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد لإستحالة تنفيذ الإلتزام، لكونها تتعلق بقوة قاهرة أو حادث فجائي، كحشوب حريق في مصنع صاحب العمل تتسبب في إتلافه وغيرها من الحالات المشابهة، ويمكن إعتبار توفر شروط الحادث الفجائي بعدم العلم المسبق وعدم القدرة على الدفع، من الحالات التي تجعل صاحب العمل غير ملزم بتعويض العامل عن إنهاء عقد العمل.

لقد نص المشرع الجزائري على العجز كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 الفقرة 5 من قانون علاقة العمل 90-11 "تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: حالات العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع".¹

الفرع الثاني: إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

كثرت في هذه الآونة الأخيرة حالات انتهاء النشاط القانوني بالنسبة للمؤسسات الإقتصادية بسبب تدهور الوضعية الإقتصادية للبلاد، ففي هذه الحالة يزول محل العقد من جراء الديون المتركمة على المؤسسة والتي تعجز عن تسديدها، حيث يزول محل العقد وتنتهي علاقة العمل القائمة بسبب تعرض

¹قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقة العمل، المعدل والمتمم.

المؤسسة للإفلاس وتصفيتها وإنهاء نشاطها القانوني، أما في حالة تغيير صاحب العمل فقط فإن عقود العمل المبرمة معه تبقى قائمة لأن محل العقد مزال موجود وتستمر علاقة العمل بإستمرار النشاط القانوني للمؤسسة.¹

الفرع الثالث: الوفاة

أولاً: العامل

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل من العناصر الجوهرية في العقد، ويمكن أن تكون وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل وبالتالي لا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة صاحب العمل إلا فيما يتعلق بقوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47-51 من قانون التأمينات الاجتماعية²، وبالتالي لا يترتب لذوي الحقوق من قبل صاحب العمل أي حق.

أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حاث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية³، فإنه تبقى آثار علاقة العمل سارية ومستمرة لصالح ذوي الحقوق، كمعاش الوفاة غير أن الآثار المترتبة من عقد العمل قبل الوفاة والتي لها صيغة مالية كالأجور، العلاوة، المنح، فإنها تدخل في التركة ويحق للورثة المطالبة بها.

¹ عيد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003، ص.415

² قانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

³ قانون رقم 83-11/ مؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية العدد 28، متعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

ثانيا: بالنسبة لصاحب العمل

أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها إنتهاء علاقة العمل من الناحية المبدئية، بحيث تنتقل الإلتزامات الناتجة عن هذه العلاقة إلى ورثته الذين يحلون محله¹. وذلك تطبيقا لأحكام المادة -74 من قانون العمل التي تنص على أنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقة العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

كما لا ينتقل عقد العمل إلى من يستخلفه إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد

العمل.²

إلا أنه مع ذلك يمكن أن ينتج عن موت صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل إذا أتبع ذلك حل المؤسسة المستخدمة أو استحالة الاستمرار في وجودها وقيامها لأي سبب من الأسباب الموضوعية أو التقنية، هنا تطبق على مثل هذه الحالات الأحكام الخاصة بانتهاء القانوني للنشاط أو للمؤسسة المستخدمة الواردة في المادة 66 الفقرة 07 من قانون علاقة العمل.

المطلب الرابع: حالات الإنهاء الغير واردة في المادة 66 قانون 90-11

إضافة إلى الحالات السابقة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون 90-11 لإنهاء علاقة العمل العادية إلا أن هناك حالات أخرى وهي الفسخ الاتفاقي، والقوة القاهرة.

الفرع الأول: الفسخ الاتفاقي

إستنادا للقواعد العامة الملزمة للجانبين، يمكن لأحد الطرفين لعقد العمل المبادرة بفسخ العقد والتحرر من الإلتزامات مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي كإعلان

¹احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص339.
²همام محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1997-1998، ص955.

مسبق بالرغبة في الفسخ والتي عادة ما تحدد مدتها الإتفاقيات الجماعية وعقود العمل يمكن ان يخضع الفسخ الإتفاقي للرقابة القضائية اللاحقة وبذلك يتحمل طرف المبادرة للفسخ المسؤولية الإثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق.¹

فإذا كان العامل هو صاحب المبادرة فيطبق عليه الإجراءات والاحكام المطبقة على حالة الإستقالة كما سبق بيانها ، اما إذا جاءت المبادرة بالفسخ من طرف صاحب العمل فيلتزم بكل الضمانات والإجراءات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من العامل كما هي محددة في القانون او النظام او الإتفاقيات المعمول بها اما إذا كان الفسخ لأسباب خاصة مثل نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر دون موافقته فذلك يعتبر من الاسباب التي تؤدي غلى فسخ العقد ، يمكن للعامل ان 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 قبل صاحب العمل إذا لم يوافق عليه العامل لهذا التصرف.²

إن تخلف شرط الإخطار المسبق للفسخ المبني على أسباب جدية وعادلة يؤدي إلى تحول الفسخ الاتفاقي إلى فسخ قضائي يترتب عليه دفع التعويض من طرف المتضرر، ويتحدد مبلغ التعويض كمبدأ عام عن طريق حساب الاجر الذي كان يتقاضاه العامل خلال مدة الاخطار.³

الفرع الثاني: القوة القاهرة

تعتبر القوة القاهرة من حالات إستحالة التنفيذ إذا توفرت وينتهي العقد دون القاء المسؤولية على أي طرف كان، وفي قانون العمل وتطبيقا لهذه القاعدة ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص117.

²أحميه سليمان، مرجع سابق، ص 344.

³جلال مصطفى قريشي، مرجع سابق، ص 320.

إلى أي إجراء ودون تعويض، سواء كان قطع علاقة العمل بسبب صاحب العمل أو بسبب العامل لكن نادرا ما يعمل بالقوة القاهرة.

فالقوة القاهرة نجد لها تطبيقا في مجال علاقات العمل إلا أنه يكون لها مفهوم خاص يختلف عن القانون المدني حيث ان هذا المفهوم يحدده الإجتهد القضائي في ضوء غياب التنظيم القانوني لحالات القوة القاهرة في مجال قانون العمل ، فعقد العمل ينتهي بسبب القوة القاهرة دون اللجوء إلى أي إجراء ودون تعويض لذلك سواء كان قد قطع علاقة العمل بسبب المستخدم أو بسبب العامل غير أن الإجتهد الفرنسي قضى بأنه يمكن الإتفاق على خلاف ذلك كان يدرج بند في العقد أو الإتفاقيات الجماعية ينص على منح عذر مسبق وتعويض عن التسريح في حالة إنهاء علاقة العمل مهما كان السبب في إنهاء عقد العمل ، غير أنه إعتبرت من حالات القوة القاهرة ، الوفاة وحبس العامل والحريق الذي يكون له آثار تتسبب في إستحالة إستمرار العمل بصفة نهائية مطلقة.¹

أما الكوارث الطبيعية فقليلا ما تأخذ بعين الاعتبار لقيام القوة القاهرة.²

المبحث الثاني: إنتهاء علاقة العمل لأسباب المتابعة التأديبية

يعتبر التسريح التأديبي والتسريح لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية من الأسباب التي لا تشمل كافة العامل حيث اقر لها القانون احكام خاصة بها تتناسب مع معطياتها وظروفها قصد ضمان حقوق العامل من جهة وحقوق ومصالح صاحب العمل من جهة اخرى.

¹احمية سليمان، مرجع سابق، ص347.
²عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 415.

المطلب الأول: التسريح التأديبي

يعتبر التسريح التأديبي إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء حيث يعترف في مختلف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، هذا قصد حماية مصالحها، وضمان إستمرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.¹

الفرع الأول: تعريف التسريح التأديبي

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا محددًا لهذا الإجراء القانوني إلا وهو التسريح التأديبي وإنما اكتفى بذكر السبب المؤدي إليه وهو الخطأ الجسيم المرتكب من العامل أثناء وبمناسبة العمل.

التسريح التأديبي هو كل إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ جسيم بعد مراعات الاجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية بهذا الشأن هدفه المحافظة على السير الحسن لمشروعه وتحقيق إستقراره ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.²

الفرع الثاني: الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح

تصنف الأخطاء المهنية في أغلب القوانين والنظم المقارنة إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها إلى أخطاء خفيفة أو بسيطة لا تؤدي رغم تفاوتها في الأهمية إلى الفصل من العمل وهي تلك التي تصنف عادة إلى أخطاء من الدرجة الأولى واطءاء من الدرجة الثانية واطءاء أكثر خطورة تصنف

¹احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 352.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 118.

كأخطاء من الدرجة الثالثة أي تلك التي تصل عقوبتها أحيانا الى الفصل من العمل اما بعد اخطار مسبق او تعويض او بدونهما.¹

أولاً: تعريف الخطأ الجسيم

يمكن تعريف الخطأ الجسيم على أنه ذلك الخطأ الذي تصل فيه الخطورة إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل، وعليه فهو يؤدي إلى نفس نتائج التي تترتب على الإخلال بعقد العمل والذي يأخذ الخطأ الجسيم أحد صورته وأشكاله سواء كان العقد لمدة محددة أو غير محددة والخطأ الجسيم قد يؤدي إلى فقدان الحق في التعويض عن التسريح وعن الإعلان المسبق والحقوق التبعية الأخرى. كما يمكن تعريفه على أنه خطأ يرتكب عن قصد من وعي العمال او عن اهمال إما بفعل شيء أي بتصرف ايجابي صادر عنه أو بالإمتناع عن فعل شيء وهو تصرف سلبي ينتج عنه ضرر.²

ثانياً: حالات الخطأ الجسيم المؤدية للتسريح التأديبي

لتصنيف الأخطاء في القوانين والتنظيمات المقارنة فأنا نجد هناك أسلوبين أو طريقتين إعتدنا عليها لتحديد طبيعة ونوعية الأخطاء المهنية الجسيمة، وهما الطريقة التنظيمية والطريقة القانونية.

2-1- الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون:

تتمثل هذه الطريقة في تكفل المشرع بنفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة وكذلك الإجراءات المتبعة للعزل بسببها والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف والإثبات وغيرها.³

¹ طريبيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 54.

² عيد السلام ديب، مرجع سابق، ص 436.

³ احمية سليمان، مرجع سابق، ص 354.

وقد بين المشرع الجزائري الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة التي يمكن أن يترتب عليها التسريح، وذلك على سبيل الحصر وذلك بمقتضى التعديل الذي ادخل على المادة 79 من قانون علاقة العمل¹ وأعاد صياغتها على النحو التالي:

1- رفض العامل دون عذرا مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل: حيث يؤدي إمتناع العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية إلى توقيف أجره وتسريحه فورا دون إخطار او تعويض لان كل تأخير في تنفيذ الإلتزامات يزيد من درجة الضرر الاحق بصاحب العمل.

2- إذا أشاع دون اذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية: ويتعلق الامر بحفظ اسرار العمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية.

3- إرتكاب أعمال تسبب في توقيف جماعي عن العمل: ومثالها تحريض العامل عن الإضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل.

4- القيام بأعمال العنف: وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل وتحريضهم بالقوة على إهمال العمل.

5- التسبب عمدا في إلحاق أضرار ببيانات وأجهزة العمل: ومثالها الإهمال العمدي بمراقبة أجهزة خطرة كلف العامل بمراقبتها.

6- تناول الكحول والمخدرات أثناء العمل: ويكف تثبت من تناول هذه المواد أثناء العمل أو في مكانه يكيف على انه خطا جسيم حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض صاحب العمل للخطر.

7- عدم تنفيذ امر التسخير المبلغ العامل عمل معين: ويدخل في قبيل رفض اوامر صاحب العمل القيام بعمل أو مهمة إضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال

¹راجع المادة 73 قانون 90-11 المعدلة بموجب القانون 91-29، المتضمنة الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري التي ترتكب اثناء العمل.

العمل المهني، إلى جانب هذه القائمة من الأعمال المحضرة والمكيفة قانوناً على أنها أخطاء مهنية جسيمة توجد عدة أعمال أخرى محددة في بعض القوانين الأخرى، مثل عرقلة حرية العمل ورفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.¹

2-2- الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في النظام الداخلي:

تتمثل في حالة تحديد مضمون وطبيعة هذه الأخطاء في الأنظمة الداخلية للعمل والإتفاقيات الجماعية، حيث يتم ذلك في أغلب الأحيان أما من قبل صاحب العمل، أو الإشتراك بينه وبين ممثلي العمال، سواء كان ملزماً بالأخذ برأي ممثلي العمال، إن لم يكن ملزماً بذلك وهو نظام وإن كان ما يبرره في أكثر الأحيان والإعتبارات العديدة إلا أنه كثيراً ما يكون في صالح العمال، أو على الأقل لا يحقق العدل والإنصاف في توازن المصالح المتناقضة للعمال أو أصحاب العمل.²

ليس للنظام الداخلي أي نص على أخطاء جسيمة إلا تلك التي حددها القانون أو التي تطابق فقط العقوبات من الدرجة الأولى ومن الدرجة الثانية، والأخطاء التي يحددها النظام الداخلي هي الأخطاء التي تقابل توجه الإخلال بالإلتزامات التي تقع على عاتق الأجراء، ويمكن الإشارة إلى هذه الأخطاء كما يلي:

- عدم مراعات التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والامن.

- الغيابات المتكررة.

- المنافسة غير المشروعة.

- عدم إحترام الإلتزامات المستمدة من العقد.³

¹راجع المادتين 36 و40 من قانون 90-، 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية العدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

²احمية سليمان، مرجع سابق، ص 354.

³بلولة جمال بلولة الطيب، انقطاع علاقة العمل، منشورات بريتي الجزائر، 2007، ص 99.

المطلب الثاني: إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل

إن تحديد 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 استعمال هذا الحق بجملة من الشروط والإجراءات تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: إجراءات الفصل التأديبي

يمكن تصنيف هذه الإجراءات إلى إجراءات موضوعية أو شكلية:

أولاً: الإجراءات الموضوعية

يحق لصاحب العمل تسريح العامل تأديباً إذا ارتكب خطأ مهنياً جسيماً مع وجوب مراعات الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم ومنه يتمثل الإجراءات الموضوعية للتسريح التأديبي في

1-1- ارتكاب خطأ مهني كيف على أنه جسيم:

لقد سبق أن بينا مفهوم الخطأ المهني الجسيم، وما ينبغي التأكد عليه هو أن الأخطاء المهنية الجسيمة وردت في المادة 73 من قانون 90-11 المعدلة على سبيل الحصر.¹

1-2- وجوب مراعات المستخدم للظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم:

إذ أنه يجب على صاحب العمل أن يراعي ظروف وملابسات ارتكاب الخطأ المحيطة بالعمل وأن يبحث عن الدوافع والمبررات التي أدت بالعامل إلى ارتكاب مثل هذه الأخطاء ويتجلى ذلك من خلال الرجوع إلى سيرة العامل طوال مدة العقوبة المناسبة له من جهة أخرى والملاحظ في هذا الشأن بخصوص قانون

¹ راجع المادة 73 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقة العمل، المعدل والمتمم.

العمل الجزائري 91-29 على أنها جاءت لتحمي الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل من منصبه بحجة أنه ارتكب خطأ جسيم من دون أن يراعي الظروف والملابسات التي أحاطت بإرتكاب القانون الجنائي كما أن المادة 73 من القانون 90-11 جعلت من إرتكاب العامل لخطأ مهني جسيم لا يؤدي بالضرورة الى تسريحه تأديبا¹، ولا يفوتنا هذا الصدد القول كما أشار إلى ذلك دحمانى مصطفى أن هذه المادة (73 الفقرة 01 من قانون رقم 90-11 المعدلة) والتي تنص على أنه "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي إرتكبه العامل والظروف التي إرتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه وكذلك مراعاة السيرة التي كان يسلكها العامل في تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله وممتلكاته " إن هذه المادة تعد سلاحا قويا في يد العامل في حالة لجؤه إلى القضاء من أجل إلغاء محتواها كما أن هذه المادة اعطت السلطة التقديرية للقاضي بإعتباره وصف الخطأ جسيما أولا .

وفي هذا الإطار جاء قرار المحكمة العليا في ملف رقم 49103 بتاريخ 06 مارس 1989 مؤكدا على ضرورة الأخذ بالظروف المحيطة بالعامل عند إرتكابه الخطأ لتكليفه خطأ إذ قرر أنه متى كانت أحكام المادة 76 من الامر 82-06 تقي بأنه " يجب أن يأخذ بعين الإعتبار في تحديد وتكليف الخطأ الجسيم المرتكب من العامل ظروف إرتكابه ومداه ودرجة خطورته والضرر الناجم عنه وسلوك هذا العامل إتجاه عمله وأملاك المؤسسة المستخدمة إلى غاية إرتكابه للخطأ، فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون "

¹راجع المادة 73 الفقرة 01 من القانون رقم 90-11، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-29، المتضمنة مراعات المستخدم لظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم.

ثانيا: الإجراءات الشكلية

تتمثل فيما يلي:

2-1- ضرورة وجود نظام داخلي للهيئة المستخدمة

إذ تنص المادة 73 الفقرة 02 من القانون 90-11 المتضمن علاقة العمل المعدل والمتمم بالقانون 91-29 على ما يلي " يعلن على التشريع المنصوص عليه في المادة 73 ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي"¹ يفهم من هذا النص أن وجود نظام داخلي في المؤسسة التي تشغل أكثر من 20 عاملا ضروري وذلك لأنه يتم فيه تحديد الإجراءات التأديبية الواجبة إتباعها قبل اللجوء إلى فصل العامل من منصب عمله، كما يقوم صاحب العمل بتحدي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها في النظام الداخلي الذي يعده.

2-2- إحترام الضمانات المقررة للعامل المعني بالتسريح:

هناك مجموعة من الضمانات التي خصها المشرع الجزائري للعامل المعني بالتسريح التأديبي وذلك حمايتا للطرف الضعيف في علاقة العمل ويظهر هذا جليا بعد تعديل المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل ، ولكن بدايتا تجدر الإشارة إلى أنه قبل تعديل المادة 73 من القانون سالف الذكر كانت هذه الأخيرة تخول لصاحب العمل وضع إجراءات تأديبية الواجب إتباعها لتسريح العامل وذلك من خلال النظام الداخلي الذي يقوم صاحب العمل بوضعه وهذا إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 20 عاملا ، وفي حالة إذا لجأت المؤسسة إلى تسريح العامل في حالة وجود نظام داخلي لم يتم إعادته طبقا للمواد 75-77-79 يعد عملها هذا تسريحا تعسفيا .

¹ راجع المادة 73 الفقرة 02 من قانون 90-11، المعدل والمتمم.

غير أن الجديد الذي جاءت به المادة 73 الفقرة 03 من قانون 90-11 بعد تعديلها بقانون 91-29 كما جاء في نصها ما يلي " يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح إستماع المستخدم للعامل المهني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه " ¹.

إذا كما هو واضح من خلال نص المادة 73 الفقرة 03 من قانون 90-11 والمدرجة بالمادة 03 من قانون 91-29 على أنه بالإضافة إلى الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي هناك إجراءات وجوبية وضرورية ينبغي على صاحب العمل القيام بها ذلك لأنها تعد بمثابة حقوق دفاع العامل وإلا عد تسريحا تعسفيا.

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للعامل

لتحديد مضمون أو محتوى الحماية المقررة للعامل ومدى نجاعتها لتحقيق الهدف الذي تنشده أغلب التشريعات العمالية إلا وهو تحقيق الإستمرار الوظيفي للعامل، أقر المشرع لصالح العامل وسائل و ضمانات ضد تعسف صاحب العمل في إستعمال حقة تتمثل في:

1- إستماع المستخدم للعامل:

لقد نص المشرع على سماع العامل من قبل مستخدمه كإجراء قانوني أولي ينبغي عليه القيام به وأن تخلف هذا الإجراء يضحى قرار التسريح غير شرعي، غير أن المشرع لم ينظم هذا الإجراء ولم يضبطه بدقة فيما يخص الإجراءات الواجب إتباعها لتحقيق هذا الإجراء ككيفية إستدعاء العامل والمواعيد

¹راجع المادة 73 الفقرة 03 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

والآجال التي يجب إحترامها لإستدعاء وربما ترك هذه المهمة للأنظمة الداخلية للإلمام بتفصيلها بها تماشياً مع إختلاف الأعمال وخصوصيتها من قطاع إلى آخر.

إن الغرض من السماع هو إعطاء فرصة لكل طرفي في تقدير الوقائع وظروفها ومدى إتساعها وخطورتها والضرر الخاص للمستخدم ، كما أنها فرصة للعامل لإعطاء توضيحات عن كيفية صدور الخطأ ومحاولة إيجاد الحلول المشتركة وتقريب وجهات النظر فلا ربما يعدل المستخدم عن الرأي الذي كان سيتخذه وقد جاءت المادة 73 الفقرة 01 من قانون 90-11 حمايتا للعامل إذا ألزمت المستخدم عن وصفه للخطأ الذي إرتكبه العامل أن يراعي الظروف التي أرتكب فيها الخطأ وسيرة وسلوك العمال ومدى خطورة الخطأ المرتكب وإجراءات سماع العامل ، المنصوص عليها في النظم الداخلية للعمل وتتمثل غالبا في إستدعاء العامل برسالة مضمنة.¹

ب-التبليغ الكتابي لقرار التسريح:

لم يوضحه المشرع الجزائري إذا كان قرار التسريح ذاته لا بد أن يكون كتابيا وإنما أكتفى بإلزام الكتابة فيما يخص التسريح فقط، لكن بمفهوم المادة 73 مكرر 04 التي تلغي قرار التسريح كتابيا ووجوب تبليغه للعامل كتابيا أيضا، حتى يمكن من ممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء.

وتكمن أهمية هذا الاجراء كذلك في حالة قيام نزاع بحيث أن تنصيب القرار برسم حدود النزاع حيث يسهل ويعفي القضاة خلال البحث عن السبب الحقيقي والجدي للتسريح أي عند تقدير جسامة الخطأ من النظر في الأسباب الأخرى التي يتخذها رب العمل خلال القيام الدعوى، في حين أنها غير واردة ضمن قرار التسريح.

¹بشير هدي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة باجي مختار عنابة، 2007-2008، ص128.

لقد أغفل المشرع الجزائري النص على التفاصيل المتعلقة بطريقة تبليغ قرار التسريح التأديبي وشكله، وغيرها من الأمور الأخرى رغم أهميتها الخاصة بالنسبة للعامل وهذا الأغفال من شأنه إضعاف هذه الضمانات والحد من فعاليتها لتحقيق دفاع كامل له.¹

ج- إستعانة العامل المهني بالتسريح يعامل تابع للهيئة المستخدمة:

لقد منحت المادة 73 مكرر 02 من قانون العمل حق العامل في الإستعانة بزميل له كمدافع عنه يشترط أن يكون هذا الأخير ينتمي لنفس المؤسسة التي يعمل فيها العامل بعد سماعه من طرف صاحب العمل ، أن هذا العامل المختار يعتبر مدافعا و في نفس الوقت شاهدا ودوره ايجابي ، وبعد هذا الحق من الحقوق التي كرسها المشرع حمايتا للعامل فله الحق في ممارستها أو التنازل عنها، غير أن المشرع لم يذكر الحقوق التي يستفيد منها العامل الممثل لزميله "تعويضات" والحماية المقررة له مستقبلا إن حاول المستخدم مضايقته بطريقة أو بأخرى لأسباب تمثيله ، لكن ليلحظ إشتراط المشرع بموجب النص المذكور أن يكون المساعد الذي يختاره العامل من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة وبالتالي قد حرمه من اللجوء خارج إطار المؤسسة المستخدمة للإستعانة بشخص آخر يتمتع بمؤهلات أعلى وتكوين أحسن في مجال تشريع العمل وهو ما يمثل تقييدا لحرية العامل والمساس بحقه في الدفاع .

وتبنيها إلى أن هذه الإجراءات جوهرية ولازمة يستوجب على صاحب العمل إحترامها وإلا تحول الفصل لوكان مبررا إلى فصل تعسفي وهو ما قضت به المحكمة العليا في العيد من قراراتها، منها القرار المؤرخ في 15 فيفري 200 ومما جاء في حيثياتها ".....أنه بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتضح أن قاضي الموضوع قد أعتمد في قضائه على كون الطاعة إتخذت قرار الفصل في حق المطعون ضده دون

¹انظر المادة 73 مكرر 04 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

إحترام ما تنص عليه المادة 73 الفقرة 02 من قانون 91-23 لاسيما وجوب العامل قبل صدور القرار.¹

المطلب الثالث: التسريح لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية

إنطلاقاً من الطابع المميز لعلاقة العمل التي تعتبر علاقة ملزمة لجانبين، فإن إستحالة تنفيذ بالنسبة لأحد الأطراف هذه العلاقة يمنح الطرف الثاني حق فسخ العقد، وهي قاعدة متفق عليها في كافة العقود الملزمة لجانبين ومن هذه الحالات تدرج حالة فقد العامل لحرية بسبب حكم قضائي أو تدابير احتياطي أو حكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس والسجن النافذين، حيث يوضع العامل في وضع يستحيل عليه أداء مهامه أو أعماله المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة أو إخطار أو تعويض.²

الفرع الأول: الأفعال التي يعاقب عليها التشريع الجزائي

تنص المادة 73 الفقرة 02 من قانون 90-11 المعدل والمتمم ".....علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي. «يعتبر تصرف العامل خطأ جسيم إذا توافرت فيه الشروط التالية:

أ- أن يشكل التصرف الذي يقوم به العامل جريمة بمفهوم قانون العقوبات الجزائي سواء كانت جنائية أو جنحة أو مخالفة، كلها تعتبر أخطاء جسيمة يجيز لصاحب العمل التسريح التأديبي للعامل والوصف الذي يطلق على تصرف العامل بأنه جريمة لا يرجع لصاحب العمل بل هي الجهات القضائية المختصة وعليه

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص129.
²احمية سليمان، مرجع سابق، ص 362.

لا يجوز لصاحب العمل تسريح العامل بحجة ارتكاب جريمة معينة طالما ان هذا الاخير لم يدان جزائيا وفقا لما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا.

ب- أن يرتكب العامل الخطأ الذي يعاقب عليه التشريع الجزائي داخل مكان العمل وعليه لا يعتبر خطأ جسيم في حالة ارتكاب العامل جريمة خارج العمل.

ج- صدور حكم جزائي نهائي يثبت ارتكاب العامل للجريمة أو الخطأ الجسيم حتى يصلح لكي يكون سببا لتسريح العامل وإتباعا لذلك لا يكفي مجرد الشكوك أو توجيه الإتهام لإنهاء علاقة العمل ، بل يجب أن يبنى على سبب حقيقي وجدي يثبت بصور حكم نهائي بإدانة حائز على حجية الشيء المقضي فيه و إتخاذ القرار قرارا لإنهاء الوظيفي بعد صور حكم قضائي يمثل في مفهوم تشريع العمل عقوبة تأديبية ، إلا أنها في الأصل ممارسة لحق إستثنائي في الإنهاء طالما أنه لا مجال في حالة الإدانة مع التنفيذ أو في حالة التلبس من إتباع الإجراءات التأديبية الإلزامية بإحالة العامل المعني إلى المجلس التأديبي والإستماع إليه والسماح له بالدفاع عن نفسه¹.

وقد إنتهت المحكمة العليا بهذا الخصوص إلى أن الخطأ الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح يجب أن يكون ثابتا بموجب حكم جزائي نهائي، وأن كل عقوبة تأديبية تصدر قبل الحكم بالإدانة تكون لاغية وبدون أي أثر، كما أنه لا يمكن متابعة العامل تأديبا لإرتكاب الخطأ الجزائي لم يصدر بشأنه حكم بالإدانة، أما من حيث خطورة الخطأ الجزائي أو جسامته فقد أعتبرت المحكمة العليا أن المشرع يقصد بالأخطاء تلك التي توصف بالجرح والجنايات، دون الأخذ بالمخالفات التي تفتقر القصد الجنائي ولا يمكن إعتبارها جسيمة.

¹راجع المادة 73 الفقرة 02 من قانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

وليكون الخطأ الجزائي خطأ تأديبي يجب أن يرتكب في أماكن العمل أو بمناسبة أو أثناء تأدية العمل أو أثناء استعمال وسائل التنقل التابعة لصاحب العمل خلال الذهاب إلى العمل أو مغادرته كذلك الحال إذا ارتكب الخطأ الجزائي خارج أماكن العمل وحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية فيمكن صاحب العمل تسريحه¹ لكن نظرا لخصوصية المنازعة الفردية فإن بعض الفقهاء اعتبروا أن إدانة العامل لا تعني بالضرورة إمكانية إستناد المستخدم لهذه الإدانة لتبرير التسريح لأن التسريح لا يكون مبررا إلا إذا ارتكب العامل فعلا من شأنه أن يحدث إضطرابا على حسن سير المؤسسة ، فقد يحدث أن العمل الذي ارتكبه العامل معاقب عليه جزائيا ولكن ليس من قبيل الأفعال التي تبرر التسريح لأنه لا يكون من نتائجه عرقلة سير المؤسسة .

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

يقوم القضاء بمراقبة مع تقييد صاحب العمل بالإجراءات التأديبية الإلزامية والتحقق من مدى ملائمة عقوبة العزل أو التسريح التأديبي مع الخطأ المرتكب من العامل.

أولاً: الرقابة القضائية على الشروط الشكلية للتسريح التأديبي

تنصب الرقابة القضائية على الشروط الشكلية للتسريح التأديبي رقابة القضاء على سلطة توقيع الجزاء وعلى ضمان إحترام حقوق الدفاع من قبل المستخدم وكذا رقابة مدى مراعات تطبيق مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات أو العقوبات التأديبية وأخيرا مدى مراعاة القيد الزمني لتوقيع الجزاء التأديبي.

أ- رقابة القضاء على سلطة توقيع الجزاء:

لم يبين قانون 90-11 الهيئة المخولة بتوقيع أو إصدار العقوبة التأديبي بنص صريح لكن بالرجوع إلى المادة 73 مكرر 02 بعد تعديل بالقانون 91-29 التي نصت على الإجراءات التأديبية

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص364.

الإلزامية، ونستخلص أن التسريح التأديبي كأصل عام لم يكن كما كان عليه من قبل أن يخضع للراي المطابق للجنة التأديبية المتساوية الأعضاء، وإنما أصبح من صلاحية المستخدم الذي يملك سلطة إصدار القرار ويمكنه أن يفوض هذه السلطة إلى أحد المسؤولين في الهيئة المستخدمة.¹

فبعدها كان فقه القضاء يسعى إلى التأكد على جماعية إتخاذ قرار التسريح التأديبي بسبب الخطأ الجسيم ويراقب مدى إحترام المستخدم لإجراءات إحالة العامل على اللجنة التأديبية و أخذ المستخدم بالرأي المطابق لها في قراره فإن التغيير الجديد الذي أقره إجتهاد الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في 2005 وأعتبر ان إحالة العامل على اللجنة التأديبية لم تعد إلزامية بموجب القانون إلا إذا ورد النص عليها بموجب الناظم الداخلي للهيئة المستخدمة وعليه فإن القاضي الإجتماعي وفق هذا الإجتهد الجديد يقوم برقابة النظام الداخلي للهيئة المستخدمة من حيث تضمنه لهذا الإجراء ، فمتى تبين له النص على وجوبية هذا الإجراء بموجب النظام الداخلي ، فإنه يراقب مدى تقيد والتزام المستخدم به فإن تبين له مخالفته فإنه يملك سلطة إلغاء قرار التسريح لعدم مراعات إجراءات تأديبيه وفق لنص المادة 73 مكرر4 من قانون 90-11 المعدل والمتمم .

وهذا الإجتهد كما سبق الاشارة إليه لا يستقيم مع ما يرمي إليه نص المادة 73 مكرر02 من قانون 90-11 من حيث توسيع مجال ضمانات التأديبية المقررة للعامل على إعتبار أن وجود اللجنة التأديبية داخل المؤسسة يمثل في حد ذاته تقليصا لسلطة صاحب العمل في إتخاذ القرار إنفرادي بتسريح العمال تأديبيا بسبب الخطأ الجسيم، ويبعد بقدر كبير كل تكييف تعسفي أو تسلطي من صاحب العمل لأخطاء جسيمة.²

¹ عمار نعوررة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية العدد الثاني، الجزائر 1993، ص218.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص115.

ب- الرقابة القضائية على ضمان حق الدفاع:

إن مخالفة أحكام الحماية الإجرائية التي أقرها المشرع بشأن متابعة العامل بسبب الخطأ الجسيم والتي تبدأ بإعلامه بالتهمة المنسوبة له وإستماع المستخدم إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وحقه في الإستفادة من عمال يساعده، مع تبليغه بقرار التسريح الصادر ضده كتابيا.¹

ولذلك تمتد رقابة القضاء وفي هذا الصدد إلى مدى إحترام صاحب العمل لحقوق الدفاع، فقد أقر فقه القضاء في إحدى إجتهاداته الحديثة بأن الإجراءات المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 73 مكرر 02 من قانون 90-11 المعدل والمتمم.

وعلى هذا الأساس فإن الأهمية التي أولاها المشرع للجانب الإجرائي، يفتح المجال لتحقيق نوع من الفعالية للرقابة القضائية في هذا الإطار، بحيث يمكن للمحاكم التصريح ببطلان قرار التسريح التأديبي حتى ولو ثبت ارتكاب العامل لخطأ جسيم، وفي ذلك تعزيز الحماية المقررة للعامل.

ج- الرقابة القضائية على مبدأ الجمع بين الجزاءات التأديبية:

لا يجوز توقيع أكثر على المخالفة الواحدة بحيث يسود مبدأ عدم جواز الجمع بين عقوبتين عن فعل واحد هذا المبادئ تقتضيه العدالة وأصبح من بين المبادئ المستقر عليها في القضاء الإجتماعي في هذا الصدد قضى إجتهاد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 29/01/1992 بأنه "...من المستقر عليه قضاء أنه لا يجوز التصريح بعقوبتين لنفس الأسباب ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية للجزاءات." هذا التعدد وإن كان غير جائز مخالفته لمبدأ العامة القانونية فليس ثمة ما يمنع من ذلك عندما يجيزه المشرع صراحة مثلما يجمع بين التسريح التأديبي والحرمان من مهلة الأخطار والتعويضات والعلاوات كما سهلها بنص المادة 73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم.

¹همام محمود زهران، مرجع سابق، ص351.

د-رقابة القضاء على مراعاة القيد الزمني لتوقيع الجزاء التأديبي:

أن سلطة صاحب العمل في إتهام العامل من حيث الزمن ليست مطلقة حتى لا يفاجئ العامل بتوجيه التهمة إليه بعد فوات مدة طويلة من إرتكابه للخطأ المهني مما قد يعجز معه العامل عند إثبات براءته وبالرجوع إلى القانون 90-11 نجد أنه لم ينص على مدة تقادم حق توقيع الجزاء التأديبي وهذا أمر طبيعي مادام أنه احال بموجب المادة 77 من قانون 90-11 تنظيم هذه المسائل الإجراءات التأديبية غير المنصوص عليها قانونا في المادة 73 مكرر 02 الى المستخدم عن طريق النظام الداخلي¹.

ثانيا: رقابة القضاء لموضوعية التسريح التأديبي للعمال:

تتصب رقابة القضاء في هذا الصدد على التناسب بين الخطأ المرتكب والجزاء التأديبي، إن هذه الرقابة تختلف حسب اختلاف ما إذا كانت الاخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل الحصر أو على سبيل المثال.

وحسب ما إذا راعى المستخدم عند تقديره مدى جسامة الخطأ المرتكب من العامل المعايير أو القيود الواجب إحترامها والمنصوص عليها في المادة 73 مكرر 1.

فإن القاضي غير مقيد بالوصف أو التكييف الذي يعيظه المتعاقدين للخطأ، بل يمارس رقابة هذا التكييف فيتحقق من مراعاة المستخدم للشروط الموضوعية والشكلية لتوقيع العقوبة التأديبية ثم يقدر مدى تناسب هذه العقوبة مع الخطأ المرتكب من العامل ليتسنى له في الاخير مدى تعسف صاحب العمل في إصداره لهذه العقوبة من عدمه وبعبارة أخرى مدى تجاوز أو إنحراف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية.

¹راجع المادة 77 من قانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

الفصل الثاني:

الطرق غير العادية لإنهاء
علاقة العمل

الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة العمل

تنشأ عن علاقة العمل إلتزامات متبادلة على عاتق طرفي العلاقة ومن ضمن ما تولده السلطة التي يتمتع بها المستخدم إلا أن هذه السلطة نظمها المشرع وجعلها مقيدة بشروط إجرائية وأخرى موضوعية تحد من سلطة المستخدم من جهة وتوفر حماية للعامل من جهة أخرى وهذه الإجراءات هي في حقيقة الأمر آلية لصاحب العمل قصد حماية مصالحه من تلاعب العمال، فمتى ثبت لصاحب العمل أن العامل قام بالإضرار بمصالحه المادية والمعنوية جاز له تسريحه مع إحترام ما أقره المشرع من الإجراءات وكذا الإتفاقيات الجماعية.

وبهذا سنتناول من خلال هذا الفصل مبحثين المبحث الأول التسريح لأسباب إقتصادية ونتناول في المبحث الثاني التسريح التعسفي.

المبحث الأول: التسريح لأسباب إقتصادية

إن مسألة تكيف علاقات العمل مع متطلبات السوق يندرج ضمن المسعى العام للسلطة العامة الذي يهدف إلى الإستجابة لإنشغالات المستثمرين ، وهو ما يفسر لنا محاولة المؤسسة متابعة التطورات التي شملت شتى الميادين من خلال إدخال طرق ووسائل حديثة ذات إنتاج أوفر ومردودية أكثر نتج عنها إستغناء المؤسسة عن عدد هام من مستخدميها في ظرف وجيز ، وبالتالي فإن الضحية سيكون العامل إن لم نقل العمال ، إذا لم يصبح التسريح يشمل الفرد بعينه بل أصبح يعني العمال في مجموعهم ، إذ سمحت القوانين لصاحب العمل والذي تعترضه صعوبات إقتصادية أن يقوم بتقليص العمال فداء للمؤسسة ولكن وفق إجراءات تحددها النظم أو تعالجها الإتفاقيات الجماعية ، وفي الحالتين معا يستبعد تقصير أحد الطرفين في حق الآخر وغالبا ما يكون التقصير من جانب رب العمل مما يستوجب تدخل المشرع¹ الذي

¹ Baali Mohamed Essaghir, législation du travail en Algérie, Edition dar oulum, Alger, 2000.

يراهن على ضمان حد أدنى من الحماية للعمال المقبلين على التسريح وإضفاء الطابع الشرعي على هذا العمل وأن كان بدون خطأ من جانب العامل .

المطلب الأول: وجود السبب الإقتصادي

لم يترك المشرع الجزائري إرادة صاحب العمل مطلقة للجوء إلى التقليل، وإنما ربط هذا الحق بضرورة وجود دافع إقتصادي تدفع رب العمل للجوء إلى التقليل من عدد العمال بإرادة منفردة بقولها " يجوز للمستخدم تقليل عدد العمال إذا بررت ذلك الأسباب الاقتصادية " ¹.

ومن خلال هذا النص يتضح أن السبب الإقتصادي يعد شرطا جوهريا إلى التقليل ويؤدي غيابه إلى إنتفاء سلطة رب العمل في ذلك، ومن أهم ما يميز هذا السبب الإقتصادي كونه لا يرتبط بشخص العامل، بل هو أجنبي عنه ونظرا لخطورته المتمثلة في المساس بمناصب العمل، وكذا العمال فإنه جدير بأن تعرض بالدراسة إلى تعريف هذا السبب وكذا حالاته.

الفرع الأول: تعريف السبب الإقتصادي

لقد إرتبط تسريح العمال لأسباب إقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما أهتمت به التشريعات العمالية الحديثة، من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة. أولاً: إرتبط مفهوم الأسباب الإقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطورا للتكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وسائل وطرق المؤسسات الصناعية والتجارية للتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة لأزمات الإقتصادية والمالية التي تلحق هذه المؤسسات، وقد أدت

¹ راجع المادة 69 من القانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

هذه الأسباب إلى بروز الحاجة للتسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي وأساسي يتخذه أصحاب العمل بفرض التقليل من الأزمات، وإعادة التشغيل مؤسساتهم وفق متطلبات السوق والوضعيات الإقتصادية الجديدة.

إن تعدد واختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب، لذا حاول الفقه في البداية ربط السبب الإقتصادي بالصعوبات والضغطات الظرفية المتولدة عن السوق ثم توسع هذا المفهوم فيما بعد ليشمل كل الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها.

ثانيا: تعريف التسريح الجماعي

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا لتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، عدا ما ورد في الفقرة 02 من المادة 69 من قانون علاقة العمل، والتي نصت على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية، وإذا كان تقليص عدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

وعليه فإن التسريح الجماعي عبارة عن " فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط إقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة " .

فتقليص عدد العمال ينبنى على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي أو بسبب إنتهاء مدة العقد، وبالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسبابها تكون في جميع الحالات الواحدة، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى¹

¹ بشير هدي، مرجع السابق، ص124.

إن المشرع الجزائري لم يقد بتحديد مفهوم السبب الإقتصادي الذي ينبني عليه عملية التقليل وإنما أكتفى بالإشارة فقط إليه فقط وذكر الحالات التي يمكن لرب العمل اللجوء إلى التقليل إذا ما دعت إلى ذلك أسباب ومبررات إقتصادية.

الفرع الثاني: حالات وأنواع السبب الإقتصادي

لتفادي إشكال عدم وجود تعريف لسبب الإقتصادي حاول المشرع النص على حالاته لتتضح من خلالها حقيقة الإضطراب في اللجوء إلى التقليل من عدمه.

وبالرجوع إلى الدراسات الفقهية والتشريعات التي تناولت الموضوع نجدها تميز بين نوعين من الحالات النوع الأول يتمثل في الأسباب الإقتصادية الظرفية والنوع الثاني في الأسباب الإقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة.

أولاً: الأسباب الإقتصادية الظرفية

وهي مجمل الظروف والصعوبات والضغوط الخارجة عن إرادة رب بالعمل والتي تؤثر سلباً في نشاطها وتكون بسبب شحن السيولة المالية وبسبب تكديس الاموال أو إنعدام المواد الأولية، ولا يشترط أن تجمع هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الإقتصادية ليست ظروفًا إستثنائية تتصف بتحققها بعدم التوقع، وإنما هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المؤسسة وترتبط في مصدرها بمحيطها الإقتصادي.¹

¹ حسين عبد الرحمن قدوس، انهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ص90.

ثانيا: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة الهيكلة العمل في المؤسسة

هي جملة الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل الى إرادة رب العمل أو المستخدم والتقليص يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري أو بهيكلها الفني أو كذلك التغيير في هيكلها القانوني، والتعديل الهيكلي لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض إختيار فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه لتحديد العناصر الأزمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.¹

ولقد تطور مفهوم إعادة الهيكلة تطورا ملحوظا إذ يشمل إعادة الهيكلة الصناعية الكبيرة وإعادة التنظيم القانوني إلى التغيير الجذري والكامل تتمثل بعض هذه الأسباب في:

- تجمع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة ما يعرف بحالة الإدماج.
- تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق وأجهزة عمل حديثة ذات فعالية تكنولوجية متطورة بغية زيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل والزيادة في السرعة.
- إعادة توزيع العمل بسبب الفروع والأقسام والورشات.

كما يدخل ضمن هذه الأسباب، الأسباب الاقتصادية التي ينجر عنها تعديل مضمون العقد من طرف صاحب العمل تعديلا جوهريا يقابله رفض العامل وذلك بصرف النظر عن مضمون التعديل الجوهري هذا كان يتعلق بتعديل نوعية العمل أو منصب العمل أو مكانة العمل أو الإمتيازات المالية.²

أن المشرع الجزائري قد أقر بنص المادة 74 من قانون 90-11 مبدا يقضى بإستمرار عقود العمل في حالة حدوث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وعليه تبقى عقود العمل سارية

¹ حسين عبد الرحمان قدوس، مرجع سابق، ص91.

² احمية سليمان، مرجع سابق، ص368.

المفعول في هذه الحالة ولا يجوز إجراء أي تعديل منها إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 62 و63 من قانون العمل الجزائري.¹

المطلب الثاني: شروط التسريح لأسباب إقتصادية

رغم الحق الممنوح للمستخدم في اللجوء إلى النقل من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية إلا أن ذلك لا يمنع المشرع من تقييد هذا الحق بمجموعة من التدابير الوقائية التي تؤدي إلى التقليل من تطبيق هذا الحق، هذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التشريعي 09-94² والتي ستعرض إليه فيما يلي

الفرع الأول: التدابير الوقائية ذات الطابع المالي

إن هذا التدبير يتضمن نقطتين أساسيتين تتمثل الأولى في تكيف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والثانية تتمثل في إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة، أو تجميد الترقية، وستناول كل تدبير على حدة.

أولاً: تكيف النظام التعويضي

يتكون الأجر العادة من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والآخر متغير يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل ، والتي تهدف إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة ، وأما التي تحفزها وتشجعه على تحسين العمل وتطويره الى جانب

¹ راجع المواد 62، 63، 74 من قانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.
² راجع المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ عن الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة في 1994/06/01.

بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو ما شابه ذلك إلا أنها ومتى وجدت هذه العناصر فإنها تعتبر عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة.

لكن في حالة تعرض المؤسسة لسبب اقتصادي يزج بها نحو نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل للحفاظ على استمرارية مؤسسته، تخفيض هذه التعويضات والتحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن أضطر الأمر إلى ذلك لكن بشرط هو ان تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل.¹

ثانياً: إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه " عبارة عما يقبضه العامل نقدا لسد حاجاته مقابل ما يقوم به من عمل لصالح مستخدم وتحت اشرافه " والمادة 87 قانون 90-11 تصنيف أن " يحدد الاجر الوطني الأدنى لمضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ...".²

بعد تحديده لا يمكن لإي من الطرفين المساس بهذا الأجر سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا باتفاق جديد لكن هناك حالات إستثنائية يمكن فيها لرب العمل إعادة دراسة أشكال مرتبات العمل أو مستوياته بما تتماشى والوضعية الإقتصادية للمؤسسة وذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء أي إعادة تصنيف العمل في سلم الأجر وتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على

¹احمية سليمان، مرجع سابق، ص.380

² راجع المادة 87 من قانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

مناصب العمل من جهة وضمن إستمرارية المؤسسة من جهة أخرى، إلا أن هذا التعديل لا يمس مرتبات العمل فقط بل جميع المرتبات بما في ذلك مرتبات الإطارات المسيرة.

لكن هذه الإجراءات المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيراً إلا إذا كان السبب الإقتصادي الذي يواجه المؤسسة ذو طابع مالي، أما إذا كان السبب الإقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة فلا نجد لهذا الإجراءات تفسيراً لهذا فقد نص المشرع على إجراءات أخرى مكملة للإجراءات ذات الطابع المالي هذا ما يأتي الحديث عنه في الفرع الموالي¹

الفرع الثاني: التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل

إن هذا الإجراء يتضمن الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية وإدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئ وأخيراً عدم تجديد عقود العمل محددة المدة وسنتطرق لكل من هذه التدابير في إطار النقاط التالية.

أولاً: الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

إن المدة القانونية للعمل هي " تلك المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة وإدارتها".²

لقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى اهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل ، وصدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون 81-03³ والذي جاء مكرساً لنص المادة التي أقرها القانون السابق أي وهي أربع وأربعون ساعة إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة إلا ان صدر الأمر 97-03

¹ قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2010، ص.77

² قويدري مصطفى، المرجع السابق، ص.82.

³ راجع القانون 81-03، المؤرخ في 21 فيفري 1981، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 08 الصادر 1981/02/24.

ونص في مادته الثانية على ما يلي "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية ، وتوزع هذه المدة على خمسة 05 أيام عمل على الأقل ."

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 07 من نفس القانون على ما يلي "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال إثنتي عشر 12 ساعة".¹

أما ما يتعلق بنظام العمل فقد نص قانون العمل الجزائري على أنه يجب تنظيم العمل المستمر ، والعمل الليلي والتناوبي وتقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعا إستثنائيا وبالتالي فإنه متى إضطرى رب العمل الى اللجوء للساعات الإضافية إقتضى منه ذلك منح العامل تعويضا سواء كان ذلك بصفة متقطعة أو مستمرة ، وهذا التعويض في الساعات الإضافية قد يفوق أحيانا 50% من القيمة الأجرية للمنصب في الساعات العادية² مما يزيد ذلك من تكاليف المؤسسة وحجم الأزمة التي تعاني منها ، لذلك نص المرسوم التشريعي 94-09 على أنه إذا واجهت المؤسسة سببا من الأسباب الإقتصادية التي قد تؤدي إلى تقليص العمال فإنه يكون لرب العمل الحق في إلغاء الساعات الإضافية تدريجيا وذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تفاديا لتقليص كلية.³

ثانيا: إدخال تقسيم العمل وعدم تجديدي العقود المحددة المدة

لقيام مسؤولية كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة للتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل وذلك من خلال ثلاثة طرق: تحديد الموضوعي، تحديد المكاني، والتحديد الزمني.⁴

¹ راجع الامر 97-03 المؤرخ 11-01-1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادر في 12-01-1997.
² راجع المواد 30، 31، 32 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.
³ راجع المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون ملهم بصفة لا إرادية.
⁴ احمية سليمان، مرجع سابق، ص 172.

من هذا المنطلق فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزء وفق ما تنص عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 وذلك بتوزيع العمل بين العمال إستنادا للعمل بالتوقيت الجزء، والذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل.

وفي حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله يمكن لرب العمل الإلتزام بعدم تجديد العقود محددة المدة التي إنتهت دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام الطرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد وذلك من أجل تحقيق نفس الهدف والتقليل من اعباء وتكاليف المؤسسة.¹

الفرع الثالث: التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل

إن هذا الإجراء يعد كذلك من بين الإجراءات الوقائية التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 ويتضمن هذا الإجراء أولا تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل وثانيا إحالة العامل على التقاعد العادي أو التقاعد النسبي وسنتطرق لكل من هاذين المضمونين.

أولا: تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل

تشمل هذه العملية تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتفادي عمليات التسريح ، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلا مهنيا وهذه ضرورة تستوجبها التطورات الإقتصادية الحديثة لاسيما في مجال التكنولوجيا فيلجا صاحب العمل إلى تكوين العامل بدلا من تسريحه هذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية قد تعجز المؤسسات المستخدمة عن توفيرها نظرا للعجز الإقتصادي والمالي الذي تعرفه ويتم تكوين العمال في مراكز التكوين المهني أو في هيئات تكوينية أخرى خاصة ،إلا ان هذا الحل يبقى صعب التحقيق في أرض الواقع نظرا للعجز المالي الذي تعرفه المؤسسات ،فلا يمكنها تمويل تكوين العمال وكان

¹ احمية سليمان، مرجع السابق ص.349

هذا الحل يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة ولا يخفف عنها مما يجعله غير فعال حالياً، فالمشرع جعل من تكوين العمال أمر ثانوي.

ثانياً: الإحالة على التقاعد

يعد التقاعد العادي والتقاعد المسبق طريقان لإنهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري حيث أنه في التقاعد العادي يقتصر الأمر على تحديد السن القانونية وكيفية الإستفادة من هذا الحق.

أما نظام التقاعد المسبق هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنين بالتسريح كحل مؤقت في إنتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد ، ولهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 94-10 للتكفل بهؤلاء العمال ، حيث نص في مادته الثانية على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي وفي إطار تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم".¹

نظراً لكون هذا النظام خاص ومرتببط بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية فقد أخضع المشرع الإستفادة منه لشروط تنص عليها المادة المذكورة أعلاه، حيث تنص على أنه يجب أن يتوفر على:

- سن خمسين (50) سنة بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة (45) على الأقل بالنسبة للنساء.
- يتحصل على مدة عمل تساوي عشرين (20) سنة على الأقل.
- يكون قد دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات السابقة لنهاية علاقة العمل.

¹راجع المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن احداث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 31 ماي 1994.

- لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر
- يدفع صاحب العمل مساهمة جزافية إلى صندوق التقاعد المسبق لتحويل الحقوق لهذا الصندوق كما قررت بعض التدابير في شكل مساعدات عمومية في تجنب تقليص عدد العمال وتتمثل في تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية التشغيل ضمانات للحصول على قروض تمويل إستثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.¹

الفرع الرابع: طريقة إتخاذ قرار التسريح

إن إتخاذ قرار التسريح لأسباب اقتصادية ليس بالأمر الهين لذلك لا يمكن للمستخدم الذي يريد القيام بهذا التسريح أن يباشره من تلقاء نفسه بل لابد ان يقوم بإجراءات أولية متعددة وتتمثل هذه الأخيرة في:

أولاً: إعداد المستخدم لقرار التسريح وعرضه على لجنة المشاركة

إذا كان أهم ما يميز السبب الإقتصادي عن بقية الأسباب الأواخر المهنية لعلاقة العمل هو حذف أو إلغاء مناصب العمل او تحويلها أو تعديلها، فإنه يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إليه إعداد تقرير مفصل عن الأسباب الداعية والمصادقة عليه من طرف الهيئة المكلفة قانوناً بعد ذلك بعرض على لجنة المشاركة لإستشارتها حول مضمون تقرير.

¹راجع المادة 26 من المرسوم التشريعي 94-10، المتضمن احداث التقاعد المسبق.

أ/ إعداد المستخدم لقرار التسريح

فرض المشرع شروط إجرائية مرافقة لعملية التقليل هادفة إلى حماية العامل من فقدان منصب عمله من أهمها، إعداد المستخدم لتقرير مفصل يتضمن الأسباب الداعية لهذا الإجراء¹ لفعلى صاحب العمل أن يضمن تقريره كافة الإجراءات اللازمة التي يراها مناسبة لتفادي التقليل أو التخفيض من حدته، وكذا الضمانات القانونية للعمال المعنيين به، وهو ما عبر عنه المشرع بالجانب الإجتماعي.²

ويعرف هذا الأخير بأنه مجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي بتسريح عماله لأسباب إقتصادية، كما يجب أن 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 المسرحيين مع بيان مستوياتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية³، بعد إعداد صاحب العمل للتقرير المفصل وقبل عرضه على لجنة المشاركة يعرضه على الهيئة المؤهلة قانونا للمصادقة عليه وهذا ما تضمنته المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 .

ب/ عرض القرار على لجنة المشاركة

من بين الإجراءات الداخلية التي تضع لها التسريحات الإقتصادية الجماعية ضرورة إستشارة لجنة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها وذلك بهدف الوصول إلى اتفاق لتجنب هذه التسريحات أو تخفيض عددها أو على الأقل التخفيف من أثارها.

¹ احمية سليمان، مرجع سابق، ص 205.

² راجع المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-09، المتضمن احداث التقاعد المسبق.

³ احمية سليمان، المرجع السابق، ص 206.

تنص المادة 05 من قانون 90-11¹ على أن المشاركة في الهيئة المستخدمة حق معترف به للعامل²، ولقد أكد المشرع الجزائري من خلال هذا القانون على ضرورة عقد إجتماعات دورية بين صاحب العمل بواسطة ممثلهم النقابيين أو المنتخبين في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية.

حددت المادة 94 من قانون 90-11 الصلاحيات الأساسية للجنة المشاركة بينها إبداء الراي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل.

يجب على صاحب العمل أن يعلم لجن المشاركة بمشروع التسريح حتى تتمكن اللجنة من تحضير نفسها وتبدي رأيها في مشروع التسريح وفي الجلسة يتم حوارين إثنيين لإمكانية التخفيض العددي للتسريحات وتقيد النتائج الإجتماعية للتسريح.

تنتهي الإستشارة بتحرير عرض حال تسجل في النقاط الأساسية عما دار في الجلسة والمطلوب من صاحب العمل إرسال الإستدعاء لحضور الإجتماع ويضمنه المعلومات الضرورية لمشروع التسريح الجماعي، كما عليه أن يدرس بعناية رأي لجنة المؤسسة ويعمل على أخذ رأيها بالحسبان في القرار النهائي الذي سيتخذه ويجب أن يبعث نسخة من عرض حال المحرر إلى المديرية الولائية للعمل لتتوبرها بمشروع التسريح ، بعد تقديم المستخدم الجانب الإجتماعي إلى اللجنة المشاركة تقوم هذه الأخيرة بدراسته وتفحصه وذلك في أجل 15 يوم من عرض الأمر عليها أو في حالة الخلاف حول النظام الداخلي ، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.³

¹راجع المادة 10 المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن احداث التقاعد المسبق.

²راجع المادة 05 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

³راجع المادة 94 من القانون 90-11.

ثانيا: التفاوض الجماعي

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 والضمانات 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 إتباع الشروط التي تسمح بنجاح وتنفي الإتفاق وتشمل ما يلي :

- اللجوء إلى المصالحة والوساطة عند اقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرا في هذا المجال.
- قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الإقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المعقدة 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 الاقتضاء المسائل محل الخلاف كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه، بعد إيداع نسخة من محضر الإتفاق من طرف صاحب العمل لدى

كاتبة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا.¹

ثالثا: إخطار الأجهزة الإدارية للعمل

حمايتا للعامل أكد المشرع على ضرورة الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل في حالة التسريح بسبب اقتصادي باستثناء حالات الإفلاس والتنصيف القضائية وحالة نهاية الأشغال

¹بشير هدي ، مرجع سابق، ص126.

التي بالرغم من أنها تكتسي الصبغة الإقتصادية، إلا أنها تخضع للإشراف القضائي المقدمة من صاحب العمل للجنة المشاركة يجب أن تبلغ للإدارة المختصة، فتقديم الطلب يجب أن يحتوي على إسم المؤسسة، وعنوانها، نشاطها، إسم العمال، تاريخ ميلاده، جنسيته، عنوانه، كفاءته تاريخ توظيفه، طبيعة التسريح، إقتصادي مالي ثم رزنامة التسريح.

كما يجب تبليغها بمحاضر إجتماعية التي يجب أن تتضمن اراء وإقتراحات العمال، وعلى مدير العمل (مفتشية العمل) أن يقرر في مدة 20 يوما فغن لم يفعل أعتبر الترخيص حاصلًا.¹

المطلب الثالث: آثار التسريح لأسباب إقتصادية

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين اقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية.

الفرع الأول: إحترام المستخدم لمهلة الإخطار

بعد تبليغ العامل المعني بالتسريح بموجب رسالة مسجلة مع الإشهار بالاستلام الزم المشرع صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل تفصل بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد اثاره وسميت هذه المدة بمهلة الإخطار وعرفها بانها تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الانهاء وذلك قبل حصوله لمدة كافية.²

مهلة الإخطار هي حق العامل ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يوميا مدفوعي الاجر من اجل اتاحة الفرصة له للبحث عن عمل اخر، وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.³

¹بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص127
²انظر المادة 68 من قانون 11-90، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.
³بشير هدي، مرجع سابق، ص116.

تعد القوانين المتعلقة بمهلة الإخطار من النظام العام، ولا يمكن مخالفتها إلا إذا كانت

تحقق مصلحة أكبر للعامل لكن لا يكون ذلك إلا متى توفرت الشروط الآتية:

- أن يكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة.
- أن ترتب المهلة بالتسريح أو الإستقالة.
- أن لا تتعلق بخطأ فادح، إذ بوجود هذا الأخير تتقطع علاقة العمل دون مراعات مهلة الإخطار تكون بداية حساب هذه المدة من تاريخ تبليغ رسالة التسريح ولا تقبل هذه المهلة التوقف فلا الإضراب ولا المرض يوقفهما، لأنها جاءت لوضع حد للممارسة المباشرة لحق الفسخ الإفرادي من طرف صاحب العمل.

اما الآثار المترتبة على إحترام المستخدم لمهلة الإخطار فأنها تختلف بحسب إحترام المعنين لها، فإن تم إحترامها إستمرت علاقة العمل خلالها، وتبقى الإلتزامات المقابلة قائمة كتنظيم الأجر للعامل مقابل العمل إلى حين نهاية هذه المهلة أين يتعين على صاحب العمل دفع الأجور والتعويضات المستحقة للعامل لتنتهي بعدها العلاقة القانونية التي كانت ترتبط بين العامل وصاحب العمل او تعتبر منقضية مدنيا، ما عدا التزام العامل بشرط المنافسة لمدة معينة.

يمكن لصاحب العمل ان يتحرر من هذا الإلتزام ولا ينتظر تاريخ نهاية المهلة إذا إلتزم بدفع المبلغ الذي يساوي الأجر الكامل الذي كان يقتضيه العامل في نفس الوقت هذا بإضافة إلى تعويض مهلة الإخطار، ولا يعفى صاحب العمل من منح مهلة الإخطار للعامل الذي يرغب في تسريحه إلا إذا توقف العمل في مشروعه بفعل قوة قاهرة كإحترق مصنعه أو إنقضاء وصول المواد الأولية بسبب قيام الحرب¹

¹ جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص205

إن لم يتم إحترام هذه المهلة من خلال الإنتهاء المفاجئ لعلاقة العمل في ظل غياب خطأ فادح من العامل، وقوة قاهرة، يعتبر خطأ من صاحب العمل ويستحق العامل نتيجة ذلك تعويضا كاملا لعدم إحترام هذه المهلة.

إلا أن ما يثير الدهشة والإنتباه في ان واحد هو سكوت القانون 90-11 عن مهلة الإخطار فيما يتعلق بالتسريح الجماعي ولم يشر إلى هذه العملية ما عدا فيما يتعلق بالإستقالة.

الفرع الثاني: إستفادة العامل من تعويض التسريح

يقصد بتعويض التسريح ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا والذي يستحقه العامل المسرح إقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وهو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا إستوجب الإنتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعي المصلحة الإقتصادية للمؤسسة ويحق الحماية اللازمة للعامل، ولقد جعله المشرع الجزائري من أهم الإلتزامات الواقعة على عاتق المستخدم والتي تسمح له بتنفيذ قرار التسريح كما تبينه المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09.¹

المشرع لا يهدف من خلال تعويض التسريح إلى معاقبة صاحب العمل، وتجدر الإشارة أن هناك عدة أنواع من التعويضات إلا أن أهمها التعويض العيني والتعويض النقدي.

فالتعويض العيني يقتصر على الحالة التي يكون فيها التسريح تعسفيا لهذا فهو يعد من النظام العام، وكان حينها للقاضي إمكانية الحكم بإعادة إدامج العمال وذلك قبل مرحلة 1990

¹ راجع المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09، المتضمن احداث التقاعد المسبق.

غير أن موقف المشرع تغير بعد هذه المرحلة ونستنتج ذلك من نص المادة 09 من الأمر 21-96 الذي عدل القانون رقم 90-11 ونص في مادته 73 في الفقرتين 3 و 4¹.

أما التعويض النقدي فهو ذلك المبلغ المنصوص عليه قانونا ويستحقه العامل المسرح إقتصاديا ويطلق عليه مصطلح "مكافأة نهاية الخدمة".

المطلب الرابع: الضمانات القانونية للعمال المسرحين

يعد إتباع كافة الإجراءات والإحتياطات الأولية المنصوص عليها سابقا يجد رب العمل نفسه ملزما باللجوء إلى التقليل فيشرع في إعداد قرارات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل لكل عامل على حدى ، والأسباب الاقتصادية الداعية لذلك التبليغ له بصفه شخصية طبقا لما جاء في مضمون المادة 69 من قانون 90-11 والتي إشتطرت ترجمة التسريح لأسباب إقتصادية في شكل تسريحات متزامنة ، ويترتب عنه شروط معينة بإعتباره سبب قانوني وشرعي لإنهاء علاقة العمل عدة حقوق او ضمانات للعمال المسرحين التي تحضي بحماية قانونية حيث أعتبرت هذه الضمانات أثار لعملية التسريح الجماعي من أهمها:

1- الحق في مهلة الإخطار وتكون مدفوعة الأجر تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والإتفاقيات الجماعية.

2- الحق في الحصول على تعويض مناسب جراء هذا التسريح أي بمنح للعامل المسرح تعويض عن فقدان منصب العمل، ويقدر بالإتفاق مع ممثلي العمال ويساوي على العموم أجر ثلاثة أشهر يتحملها المستخدم.

3- الحق في تحصيل الأجر والتعويضات المستحقة والمدرجة كالديون على المؤسسة.

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

¹راجع المادة 73 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

5- الحق في الضمان الإجتماعي، وتحصيل الإِدعاءات العينية للتأمين على المرض والأمومة وكذا المنح العائلية ورأسمال الوفاة لذوي الحقوق المسرح في إطار نظام التأمين على البطالة.

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

7- الحق الحصول على شهادات عمل تتضمن كافة المعلومات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة.

هذا وتمتع الحقوق السابقة بحماية قانونية، حيث ينتج عن الإخلال بها من طرف صاحب العمل نشوء الحق للعامل المعني في رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة والحكم بشأنها إبتدائيا ونهائيا.¹

المبحث الثاني: التسريح التعسفي

إن أكثر القضايا المطروحة أمام القضاء الفاصلة في المسائل الإجتماعية هي تلك المتعلقة بالتسريح التعسفي، إذ لا تكاد تخلو أي جلسة من جلسات القسم الإجتماعي إلا وبها عدد هائل من القضايا التي يدعي فيها العمال تعرضهم إلى التسريح التعسفي من قبل أرباب العمل.

المطلب الأول: حالات التسريح التعسفي

تنص المادة 73 مكرر 04 من قانون 90-11 على انه " إذا حدث تسريح العامل خرقا

لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا " يمكن إستخلاص حالات التسريح التعسفي من خلال

نص هذه المادة كما يلي:

- أولاً: عدم مراعات صاحب العمل ظروف إرتكاب العامل الخطأ:

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص128.

- لقد بين القانون 90-11 عدم مراعات صاحب العمل ظروف إرتكاب العامل الخطأ في نص المادة 73 مكرر 01 على أنه " يجب ان يراعي المستخدم الظروف التي إرتكب فيها الخطأ ... " إذ تعتبر هذه القاعدة أمره في صياغتها ولا يجوز لصاحب العمل مخالفتها وإلا أعتبر تصرفه باطلا وتسريحا تعسفيا.¹

ثانيا: تسريح العامل في غياب النظام الداخلي:

تنص المادة 77 الفقرة 02 على انه " يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ ...".

يتبين لنا من خلال هذه المادة أنه لا يمكن للمستخدم أن يتخذ قرار التسريح بناء على أخطاء ليست واردة في نص المادة 73 من القانون 90-11 إلا بوجود نظام داخلي يحدد فيه الأخطاء والعقوبات المقررة لها، والإجراءات التأديبية الواجب إتباعها وفي غياب هذا النظام الداخلي يعد الإجراء التأديبي المتخذ خلافا لنص المادة 73 تعسفيا.²

ثالثا: تسريح العامل خرقا للإجراءات التأديبية القانونية والإتفاقية الملزمة

التسريح الواقع مخالفة للإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة الذي يجب أن يتضمن طبقا لما نصت عليه المادة 73 الفقرة 02 التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المهني، الذي يمكنه أن يختار عاملا تابعا لنفس الهيئة المستخدمة ليصطحبه، والقاعدة العامة أن تسريح العامل قبل إحالته وجوبا على لجنة التأديب تعد تسريحا تعسفيا

¹ راجع المادة 73 مكرر 01 من قانون 90-11 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

² راجع المادة 77 الفقرة 02 من قانون 90-11.

تجدر الإشارة أن الإحالة على لجنة التأديب تكون إلزامية عندما ينص على ذلك في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

إذا وقع تسريح العامل خرقاً للإجراءات القانونية والإتفاقية الملزمة يعد تسريحاً تعسفياً وهي من بين الإجراءات التأديبية مؤدية الى التسريح.¹

رابعاً: عدم إثبات صاحب العمل ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم

تنص المادة 73 مكرر 03 من قانون 90-11 على " كل تسريح فردي يتم خرق لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس ".²

خامساً: تسريح العامل عند إنقضاء مدة العقد المبرم مخالفة للمادة 12 من قانون 90-11:

ذلك أن عقد العمل محدد المدة ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة وهي الاعمال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازها، وإذا علمنا ان إبرام عقد العمل محدد المدة خارج الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون 90-11 والتي نصت على " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صرحنا أدناه:

- عندما يوظف العامل بتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال او خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب يغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة إجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

¹راجع المادة 73 الفقرة 02 من القانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

² راجع المادة 73 مكرر 03 من القانون 90-11.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات او إشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة يحكم طبيعتها ويبين بدقه

عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل او أسباب المدة المقررة".¹

كما تضيف المادة 14 من نفس القانون أنه يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما

نصت عليه المادة 12 السالفة الذكر تسريحا تعسفي.²

إذ يسرح العامل خلال تعليق علاقة العمل إذ تنص المادة 65 من قانون 90-11 على أنه " يعاد

إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 في مناصب عملهم بعد انقضاء الفترات التي تسبب

تعليق علاقة العمل ".³

تسريح أجبر يستوفي شروط الإستفادة من خدمات التقاعد المسبق بسبب اقتصادي طبقا لنص

المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-10.⁴

المطلب الثاني: عبء إثبات التسريح التعسفي

سعى المشرع الجزائري حفاظا على العلاقة التعاقدية ، وخاصة حماية الإستقرار الوظيفي للعامل

إلى إضفاء نوع من الحماية في مجال الإثبات تتمثل في ضرورة قلبي عبء الإثبات عند اللجوء

اما القضاء ، عكس ما هو معمول به في القواعد العامة التي تقتضي بأن الإثبات على من

أدعى ، لذلك فالملاحظ أنه في مجال علاقة العمل إذا طبقنا هذه القاعدة فإثبات تعسف

المستخدم يقع على العامل ، إلا أنهم نظر لخصوصية العلاقة أوجب على المستخدم إثبات تعسفه

لإعطاء أدلة تثبت حسن نيته ، كما يجوز للقاضي عند فحص الأدلة أن يكون له موقف خاص

به قصد الوصول للحقيقة لذلك سنبين فيما يأتي دور كل منهم في اثبات مدى تعسف المستخدم.

¹ راجع المادة 12 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

² راجع المادة 14 من قانون 90-11.

³ راجع المادة 65 من قانون 90-11.

⁴ راجع المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-10، المتضمن احداث التقاعد المسبق.

الفرع الأول: دور صاحب العمل في الإثبات

يقوم صاحب العمل في بعض الأحيان بإنهاء علاقة العمل لأسباب مشروعة كأن تكون متعلقة بالوضع الاقتصادية للمؤسسة فيقوم بتسريح العامل بناء على إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية طبقاً للمادة 71 من القانون 90-11 كما يمكن أن يكون سبب التسريح نتيجة لوضعية العامل في حد ذاته مثل حالات العجز عن العمل أو ضعف مردوده لأسباب صحية ، وقد يكون بسبب خطأ يرتكبه ، فيؤثر على نشاط المؤسسة وهنا يقع على المستخدم عبء إثبات للأسباب الجديدة التي دفعت لإتخاذ قرار التسريح سواء كان ذلك لأسباب اقتصادية أو بسبب خطأ تأديبي أكدت المحكمة العليا على أن الأمر لا يختلف بالنسبة لأثبات بسبب قرار التسريح أي كان سببه إذا جاء في أحد قراراته أنه " حيث أن عملية التقليل من عدد العامل لا تختلف بالنسبة لإثبات سبب قرار التسريح لأنها تشكل فكا للعلاقة التعاقدية بإرادة منفردة للمستخدم " .

حيث أن المرسوم التشريعي 94-09 جاء تكفلاً بالعمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية مما يبين أنه لا يتضمن تأسيس ذو طابع قانوني مميز لعملية التسريح في إطار التقليل والتي تبقى من جراء التسريح الأخر، خاضعة للقواعد القانونية¹ المنصوص عليها في القانون 90-11 لاسيما المادة 73 الفقرة 03.

وطالما أن المشرع لم ينص صراحة في قانون 90-11 على وسائل إثبات معينه فإنه يجب تطبيق القواعد العامة في الإثبات الواردة في القانون المدني طالما أن إثبات السبب الجدي لتسريح العامل يتعلق بإثبات وقائع مادية فإنه يجوز إثباتها بكافة وسائل الإثبات وهي الكتابة

¹ بومعزة سعيدة، مذكرة ماجيستر لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، المدرسة العليا للقضاء، 2004-2007 ص 25.

البينة، القرائن، الإقرار، اليمين، كما ألقاه على المدعي بناء على ما نصت عليه المادة 323 من

القانون المدني الجزائري " على الدائن إثبات الإلتزام، وعلى المدين إثبات التخلص منه ".¹

كما إلزم المشرع رب العمل في المادة 73 الفقرة 2 من قانون 90-11 أن يثبت في

رسالة إعلان وإنهاء علاقة العمل الخطأ الذي ارتكبه العامل والمنصوص عليها في المادة 73

تحديدا أي خطأ تأديبي يراه المستخدم سببا جديا لتسريح العامل من منصب عمله.²

الفرع الثاني: دور العامل في الإثبات

تقضي المادة 73 من قانون 96-21 على قرينة التسريح التعسفي قائمة في كل قرار

يتخذه المستخدم بإنهاء علاقة العمل إلى أن يثبت العكس في حين أن القواعد العامة للإثبات

تقضي أن عبء الإثبات يقع على المدعي وإلا كانت دعواه غير مؤسمة وعليه على العامل أن

يثبت تعسف رب العمل في إتخاذ قرار التسريح إذا وقع خرقا لأحكام قانون العمل وهذا حسب ما

ورد في المادة 73 الفقرة 03 "كل تسريح جاء خرقا لهذا القانون".³

وهذا ما يفيد أن المشرع ألقى على العامل عبء الإثبات وذلك حتى لا يضعه في موقف

سلبى من الدعوى فطالما إقتضت مصلحة العامل إثبات عدم جدية سبب التسريح فإنه يكون من

المجدي في الدعوى أن يقدم وسائل الإثبات التي من شأنها أن تقنع القاضي بتعسف المستخدم

بقرار التسريح سواء من حيث عدم وجود سبب أصلا أو وجوده وعدم صحته وصحته وعدم

موضوعيته.

حيث يقع عبء الإثبات تخلف أحد عناصر السبب الجدي على العامل وذلك حتى يتمكن من

إثبات تعسف رب العمل في إنهاء علاقة العمل.

¹ راجع امر رقم 75-38 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم، يتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية العدد 30 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

² راجع المادة 73 الفقرة 02 قانون 90-11 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

³ راجع المادة 73 الفقرة 03، قانون 90-11.

وكذلك المادة 73 الفقرة 03 من قانون 91-29 تلزم رب العمل الذي قرر تسريح العامل أن يبين له في رسالة إعلام إنهاء علاقة العمل الأسباب التي كانت وراء قرار التسريح ويقع على العامل في إطار حماية حقه في التعويض من التسريح التعسفي عبء تقديم وسائل إثباته التي من شأنها إقناع القاضي بعدم صحة السبب وذلك بكافة الطرق.¹

غير أنه في بعض الأحيان يكون السبب موجود لكنه غير صحيح وهنا يجب على العامل أن لا يثبت عدم وجود السبب وإنما أن ينفي أن يكون هذا السبب هو الذي جعل رب العمل يتخذ قرار التسريح.

وقد يكون سبب التسريح موجودا وصحيحا ولكنه غير موضوعي ، وقد أثار الطابع الموضوعي بسبب عدم من الإشكالات القانونية ولم يستقر فيها الإجتهد القضائي ، وليكون سبب التسريح موضوعيا يجب ان يترجم إلى مظاهر خارجية يمكن التحقق منها فإذا لم يستند السبب إلى أي فعل محدد وملموس أو إذا كان موجود فقط لدى رب العمل فإنه لا يمكن إعتباره سبب موضوعي وهنا يظهر دور القاضي في تقدير موضوعية سبب التسريح بالبحث في الباعث الحقيقي وراء قرار التسريح لأنه من المستحيل على العامل أن يثبت أمر سلبي موجودا فقط لدى المستخدم ، ولم يترجم إلى أفعال مادية ملموسة كان يدعي رب العمل فقدان ثقته في العامل في هذه الحالة يقع على العامل إثبات العكس ، والعبرة لدى المشرع الجزائري في نص المادة 3 إعتماده على السبب الجدي إذا كان ضمن الأخطاء المحددة على سبيل الحصر.

¹راجع المادة 73 الفقرة 03 من القانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية، العدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

الفرع الثالث: دور القاضي في الإثبات

يكمن دور القاضي الإيجابي في تقدير وجود السبب الجدي للتسريح وذلك بمناقشته أدلة الإثبات التي يقدمها الأطراف من خلال الوسائل القانونية التي أتاحتها المشرع للقاضي في مجال تحقيق قضائي وقد إستقر القضاء والفقهاء على حد السوء على ضرورة الحياد الإيجابي للقاضي فإذا كان دور القاضي ينحصر في تطبيق القانون في حين يتولى الخصوم تقديم أدلتهم وذلك إستناد إلى مبدأ أن القاضي يحكم بكامل تجرد دون إعتبار للأشخاص أو المصالح وليس له الحكم في القضية إستنادا إلى علمه الشخصي وليس إتمام أو إحضار حجج الخصوم وقد تأسس هذا المفهوم للحياد التام للقاضي إنطلاقا من أفكار المذهب الفردي الذي يعتبر أن الدعوى ملك الخصوم ولا يجوز للقاضي التدخل فيها بأية وجه فاذا رأى ان الدليل ناقص أو مبهما فليس له أن يطلب إكماله أو توضيحه.¹

لكن هذا الإتجاه قد تجاوزته معظم التشريعات التي أصبحت تأخذ بالحياد الإيجابي في المنازعات القضائية خاصة في مجال نزاعات العمل الفردية الناشئة عن عقد العمل لإن الأخذ بمبدأ الحياد التام إفرار في الكثير من الأحيان ضياع الحقوق وهو ما يتعارض مع وظيفة القاضي والتي هي في جوهرها تقرير الحقوق لمستحقيها.

وقد تبنى المشرع الجزائري مبدأ الحياد الإيجابي للقاضي ويظهر ذلك من خلال القواعد العامة في الإثبات الواردة في قانون الإجراءات المدنية وفي قانون العمل خاصة المادة 73 الفقرة 03 نت قانون 91-29 التي أسست قرينة على تعسف المستخدم في إنهاء علاقة العمل يعتمدها القاضي إلى حين إن يثبت العكس في كل الحالات فإنه يرجع للقاضي تقدير عناصر الإثبات المقدمة ألية من طرف الخصوم لإن ذلك يدخل في صميم عمل القاضي.

¹بومعزة سعيدة، مذكرة ماجيستر لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، المدرسة العليا للقضاء، مرجع سابق، ص 29.

ورغم السلطة الواسعة الممنوحة للقاضي في تقدير وسائل الإثبات إلا أنه يبقى خاضع لمبادئ الأساسية في الإثبات فليس له أن يحكم إنطلاقاً من عمله الشخصي وعليه أن يحترم مبدأ المواجهة بين الخصوم وفي كل الأحوال فهو رغم دوره الإيجابي فإن ذلك لا يجعل منه قاضي تحقيق مدني لأنه وإن كان أنبط به في تقدير وسائل الإثبات وتكييف السبب الجدي لإنهاء علاقة العمل فإنه لا يجوز له البحث عن الوقائع المادية بل يعتمد في ذلك على تقدير وسائل الإثبات التي يقدمها الأطراف.

ومن جهة أخرى فالمشرع تبنى أيضاً بخصوص إثبات السبب الجدي نظام تحقيق يخول للقاضي كل الوسائل القانونية الكفيلة لتدعيم قناعته للفصل في النزاع وهي حقيقة ملموسة تركز الإتجاه الحديث لدور القاضي في النزاع المدني بصفة عامة وبصفة خاصة في منازعات العمل الفردية وفي هذا المجال يمكن للقاضي إلا يتقيد بما قدمه أطراف النزاع من أدلة إثبات إذا كانت هذه الأدلة قاصرة عن توضيح الحقيقة وإذا أقام الدليل على حجة الوقائع المدعى بها فيتحقق من أجل إزالة الغموض الذي يكشف ملابسات الدعوى فيقرر مثلاً سماع شهادة بعض الأطراف ويوجه الأسئلة التي يراها ضرورية لكشف الحقيقة كما يمكن أن يسمع كل طرف على حدى وللقاضي مطلق الحرية في إستقراء النتائج وإستخلاص القرائن.¹

كما يمكن للقاضي دائماً في إطار سلطته أن ينتقل إلى المؤسسة وأماكن العمل للمعاينة وأن يطلب من المستخدم إفادته بكل وثيقة التي يطلبها يمكن ان تساعده على كشف الحقيقة.

المطلب الثالث: النتائج المترتبة على التسريح التعسفي

إن المشرع عند تحديده للأخطاء الجسيمة والتي يترتب عليها التسريح وإعترافه على غرار التشريعات العمالية بالسلطة التأديبية لصاحب العمل ومنحه حق تسريح العامل الذي يثبت

¹بومعزة سعيدة، مذكرة ماجيستر لإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، المدرسة العليا للقضاء، مرجع سابق، ص30.

في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك قصد حماية مصالحه من جهة وضمان السير الحسن للمؤسسة من جهة أخرى ونظرا لأهمية هذه الحقوق بالنسبة للعامل والحماية القانونية التي خصصها بها المشرع فأنها يمكن ان تكون محل دعوى قضائية إذا ما تعسف المستخدم في إستعمال حقه طبقا للمواد 19،24 و 36 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.¹

الفرع الأول: إلغاء قرار التسريح وإعادة الإدماج

قبل تعديل المادة 73 مكرر 04 من قانون 91-29 وقع جدل حول معرفة ما إذا كان الحكم بإلغاء قرار التسريح يؤدي حتما إلى الأمر بإرجاع العامل إلى منصب عمله أو لا؟ لقد قررت المحكمة العليا بأن إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر بإرجاع العامل إلى منصب عمله إذا ما طلب ذلك لأنه بالغا العقوبة التأديبية يعود الأطراف إلى الوضعية التي كانوا عليها قبل صدورها وهو الحل الأقرب إلى المنطق والفائدة المرجوة من طلب إلغاء قرار التسريح.

أما بعد التعديل نصت المادة 73 مكرر 04 فان إعادة الإدماج لم تعد مبررة بالإلغاء فحسب أو إنما بهدف تصحيح الإجراءات من طرف صاحب العمل في أقرب الآجال وكذا إمكانية توصل الطرفين إلى حل يجنبهما الخصومة وهذا في حالة عدم إحترام المستخدم الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 94-09 وفقا ما ورد في الفقرة الأولى من المادة 73 مكرر 4 من قانون 91-29 المعدل والمتمم بموجب الامر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996.²

¹ القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، جريدة الرسمية، العدد6، الصادرة في 7 فيفري 1990.

² راجع المادة 73 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

يمكن تعرف تقنية إعادة الإدماج على إنها إعادة إرجاع العامل المسرح تعسفا إلى منصب عمله، حيث يحتفظ العامل بحقه في الرجوع إلى منصب عمله او منصب عمل مماثل في حالة تعذر ذلك بسبب شغور المنصب او حذفه في جعل مناصب العمل، وهذا ما يعرف بالتعويض العيني، وهذا ما بينته المادة 73 مكرر 04 من قانون 11-90.¹

الفرع الثاني: التعويض المالي

نلاحظ ان المشرع أورد مصطلح التعويض المادي تفاديا للوقوع في تناقض مع أحكام المادتين 80 و53 من قانون 11-90 الذي ينبغي أن يكون مطابقا لمقتضيات المادة 81 والتي تعرف الاجر على النحو التالي: " الأجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل او مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة على المنطقة، لعلاوة المرتبة بإنتاجية العمل ونتائجه ".
 والسؤال المطروح هل يقتصر هذا التعويض على الفترة التي سبق الحكم ام يغطي ذلك مرحلة ما بعد الحكم إلى غاية التنفيذ؟

يمكن القول ان هذا التعويض يقتصر على مرحلة ما قبل الحكم لأنه يهدف إلى تعويض ضرر وقع حال وهذا ما ذهب اليه المحكمة العليا في قرارها.

كما قد قام المشرع بوضع حد أدنى للتعويض عن التسريح التعسفي الذي لا يقل عن ستة أشهر (6) من الاجر الذي يتقاضاه العامل محل التسريح وهذا ما بينته المادة 73 مكرر 04

¹راجع المادة 53، 80، قانون 11-90 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

وأطلق العنان لحد الأقصى الذي تركت للسلطة التقديرية فيه للقضاء في حالة ما إذ طلب العامل مثلاً أقل من الحد القانوني فلا يجوز أن يقضي القاضي بذلك ولو طلب هو ذلك بنفسه فيما يخص الحد الأقصى للتعويض المحكوم به فإن القاضي ملزم عند استعمال سلطته التقديرية في تقدير الضرر الرجوع إلى قواعد القانون المدني إعمالاً لقاعدة تناسب الضرر والتعويض المحكوم به، وترى المحكمة العليا أنه على القاضي أن يأخذ بعين الاعتبار في تحديد هذا التعويض اقدمية العامل، الصعوبات التي قد تعترض العامل لإيجاد منصب عمل.¹

المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن التسريح التعسفي ودور القاضي في التسريح

من العمل

إذا كان المشرع حدد الأخطاء الجسيمة ومنح صاحب العمل الحق في تسريح العامل الذي ارتكب خطأ من الأخطاء المعتبرة أخطاء جسيمة والتي أوردها على سبيل الحصر في نص المادة 73 من قانون 90-11 بعد تعديلها، فإنما لم تترك هذا الحق مطلقاً في ممارسته بل قيده في عدة إجراءات وشروط وهذا ما كرسه قانون 90-11 العمل والمتمم بقانون 91-29 والأمر 96-21 وذلك بإقراره حقوق العامل يتحملها المستخدم وهذا ما سوف نتطرق له فيما يلي

الفرع الأول: إعادة إدماج العامل مع الإحتفاظ بالإمتيازات المكتسبة

كما هو معلوم أنه حتى تقبل دعوى العامل الذي تعرض إلى التسريح التعسفي أمام الجهات القضائية المختصة فإنه يجب أن يكون قد إستنفذ جميع مراحل التسوية الودية للنزاع القائم بينه وبين رب العمل ، ومن بين هذه المراحل هناك مراحل جوهرية أما مكتب المصالحة فبعد عرضه للنزاع على هذا المكتب عن طريق مفتش العمل وتولي هذا الأخير إستدعاء طرفي النزاع وهما العامل والمستخدم ومحاولة إيجاد حل وسطي يرضي جميع الأطراف فإن قبل كل

¹راجع المادة 73 من قانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

طرف بالحل الودي حرر محضر مصالحة ، وفي حالة إستمرار الخلاف فيحرر عندئذ محضر عدم المصالحة طبقا للمواد 19،36، 37، من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ويمنح للعامل الذي له ان يلجأ إلى القضاء

وذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة العليا الفاصلة في المسائل الاجتماعية ملتصا منها جملة من المطالب والتي تتم بشأنها المصالحة، وهي تتمثل أساس في إلغاء قرار التسريح، إعادة إدماج العامل في منصب عمله، التعويض

الأصل في علاقة العمل أنها ذات تنفيذ مستمر لكن يحدث ان تنتهي هذه العلاقة بطريقة غير شرعية فإذا تم فصل العامل خرقا للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 09-94 فعلى القاضي أن يفصل بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله مع تعويض لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

أما إذا كان التسريح خرقا الاحكام المادة 73 مكرر 04 ففي هذه الحالة يقضي القاضي بإلغاء قرار التسريح وإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله مع إحتفاظه بكافة الإمتيازات المكتسبة وبهذا يكون المشرع قد وضع حدا للجدال الذي وقع قبل تعديل المادة 73 مكرر به حول ما إذا كان الحكم بإلغاء مقرر التسريح يؤدي حتما إلى الامر برجوع العامل إلى منصب عمله أو لا؟¹

وذلك بإجازته صراحة إعادة الإدماج إذا طلب ذلك، كذلك بالرجوع الى المادة 73 مكرر 04 نجدها تنص على انه " إذا وجد تسريح العامل خرقا لأحكام الماد 73 أعلاه يعتبر تعسفا تفصل المحكمة المختصة اما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بالإمتيازات المكتسبة او في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا عن الاجر الذي يتقاضاه

¹ راجع المواد 19 و36 و37 من قانون رقم 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

العامل عن مدة ستة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض".¹

ويقصد بالإمميزات المكتسبة أنها جملة الإمتيازات الفردية والجماعية الناتجة عن القانون والتنظيم وعقد العمل أو الإتفاقية الجماعية على سبيل المثال لا الحصر إذ يمكن ذكر الإمتيازات الناتجة عن حالة المرض أو الأمومة أو مختلف العطل والعلاوة وإستعمال سيارة المصلحة والتمتع بالسكن الوظيفي.

إن إلغاء مقرر التسريح لا يعني حتما رجوع العامل إلى منصب عمله لكن يجب أن يفصح عن هذا الرفض أثناء سريان الدعوى بكيفية لا لبس فيها ويكفي أن يصرح عنه في مذكرات الرد ويقبل في أي حال من الأحوال أن يرفض إعادة الإدماج أثناء تنفيذ الحكم بالرجوع لأنه بعد صدور الحكم يكون أمام إشكالا لتنفيذ وهذا ما يعرض صاحب العمل إلى الغرامة التهديدية المنصوص عليها في المادة 34 من القانون 90-04 وفي نظرنا هذا الإمتياز لصاحب العمل لكي يتمكن من التخلص من الأجير الذي يرغب فيه.

ويتضح من خلال المادة 73 مكرر 04 فقرة 02 أن المشرع تبنى إجتهد المحكمة العليا حول حتمية إرجاع العامل إلى منصب عمله عند إلغاء قرار التسريح، غير أنه في حال رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا، وبالتالي هنا الخاص يقيد العام إذ لا يمكن للعامل الذي بيده حكم إبتدائي نهائي أن يطالب بتوقيع الغرامة التهديدية ضد صاحب العمل الذي رفض الإمتثال إلى حكم القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله.

¹راجع المادة 73 مكرر 04 من القانون 90-11 المعدلة بالمادة 09 من قانون 91-29.

ولكن الملاحظ أن حق رفض إعادة الإدماج هذا الذي منحه المشرع لأحد الطرفين يخدم

مصلحة المستخدم أكثر مما يخدم مصلحة العامل.¹

الفرع الثاني: طلب التعويض عن الأضرار اللاحقة بالعامل

لقد أدرج المشرع الجزائري عبارة الاضرار المحتملة في المادة 73 مكرر 04 دون إدراج

مفهومها، ويتعين على العامل في حالة ما إذا لحقته هذه الأضرار مادية كانت أو معنوية

كالصعوبات التي تعترضه في منصب عمل آخر، مدة بقاءه في البطالة...، أن يثبت هذا الضرر

وفقا للقواعد العامة للإثبات طالما أنه يشير لما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب هذا ما نصت

عليه المادة 182 القانون المدني.

كما يجب أن يشير أيضا إلى ما تضمنه الامر 96-21 الذي أجز صراحتا في المادة

73 مكرر 04 الفقرة 02 إعادة إدماج العامل مما يضع حدا لبعض الجدل حول هذه النقطة

وبالمقابل منح الطرفين حق رفض العودة إلى العمل بمقابل تعويض مالي بمنح العامل بمعنى لا

يمكن أن يفرض على المستخدم إعادة إدماجه وهو لا يريد ذلك بمعنى يعترض على الرجوع ففي

هذه الحالة يأمر القاضي بالتعويض نتيجة ما لحق العامل من أذى نتيجة خطأ صاحب العمل في

تكييف الخطأ وتأثيره على مصيره المهني.

يجد القاضي صعوبة في تحديد مبلغ التعويض وطالما أن النص أورد بأنه لا يمكن أن

تقل قيمة التعويض عن ستة أشهر (6) من الأجر والقاضي مجبر على الحكم بها حتى ولو طلب

منه أقل من هذه القيمة، وإذا حدث وحكم بأقل منها على المحكمة العليا ان تقضي بإستبدال

الأسباب لتصحيح مخالفة القانون غير أن المشرع لم يضع حد أقصى للمدة الممنوحة على سبيل

التعويض مما يشكل صعوبة أمام القضاء.

¹راجع المادة 73 مكرر الفقرة 04 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

الفرع الثالث: دور القاضي الإجتماعي في التسريح من العمل

عمل المشرع الجزائري حفاظا على العلاقات التعاقدية، وخاصة حماية الإستقرار الوظيفي على إضفاء نوع من الحماية في مجال الإثبات، وحماية للعامل يصدر القاضي أحكام متنوعة حسب موضوع النزاع المعروض أمامه.

يكمن دور القاضي فيما يتعلق بالتسريح التعسفي فضلا عن رقابة توافر شروط قبول الدعوى والشروط الموضوعية والشكلية لتوقيع عقوبة التسريح من طرف صاحب العمل عند تسليط العقوبة عليه أو عدم تقدير الخطأ الجسيم الذي يستوجب التسريح كالسلطة التأديبية الممنوحة للمستخدم بهذا يمكننا القول بقانونية التسريح والعقوبة تتناسب وهذا الأخيرة مع الخطأ من إختصاص القاضي.

تجدر الإشارة إلى أن موضوع التسريح عالجته القانون القديم في المادة 73 وما يليها من قانون 06-82 وجعل إتخاذ إجراء الفصل بعد إنتهاء لجنة التأديب متساوية الأعضاء تابعه للمؤسسة برأي موافق، كما نصت المادة 79 الفقرة 02 و 03 من نفس القانون على أنه " في حالة الفصل التعسفي أو خرق الاحكام التشريعية والتنظيمية الساري بها العمل يأمر القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له"

في حين أن القانون 90-11 في مادته 73 جعل تسريح العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيم في المادة 77 الفقرة 02 من نفس القانون نص على أن يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ وبقي الوضع على هذا الحال إلى أن صدر قانون 91-29 المعدل للمادة 73 فتتص في المادة 73 الفقرة 2 المضافة على حد أدنى من الإجراءات التأديبية التي ينبغي ان يتبعها المستخدم¹

¹راجع المادة 73 الفقرة 02 من قانون 11-90، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح، إستماع المستخدم للعامل المهني الذي يمكنه ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه حيث يلاحظ ان مراقبة المحكمة في ظل التشريع الحالي تختلف عما كانت عليه من قبل فبعدما كان يخضع التسريح لرأي اللجنة التأديبية أصبح من صلاحيات صاحب العمل وحده الذي يملك سلطة إصدار القرار والقاضي ينظر في طلب إلغاء العقوبة على ضوء وثائق الملف فيقضي أما بقيام قرينة التعسف في التسريح فيحكم بإلغاء مقرر التسريح وإما بعد قيام هذه القرينة فيحكم برفض الدعوى لعدم التأسيس وإذا ألغي القاضي مقرر التسريح فمن شأنه إزالة العقوبة وتمكين العامل من إستيفاء حقه الناتج عن التسريح التعسفي¹

¹راجع المادة 73 الفقرة 02 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقة العمل.

خاتمة

خاتمة:

إذ كان لابد من كلمة ختامية بعد هذا العرض حول موضوع أسباب إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، معتمدين في ذلك على النصوص المستحدثة بإجتهدات القضاء الذي كان لهم دور فعال في مجال معالجة النزاعات العمالية بصفة عامة مع كل الصعوبات التي تواجه هذا القانون في المعالجة و التصدي لهذه النزاعات ونظرا لحدائته من جهة وعدم إستقرار نصوصه من جهة أخرى بسبب التعديلات التي تطرأ إليه منذ سنة 1990 التي جعلها جاءت بمفهوم غامض وسوء صياغة النصوص القانونية إلى جانب الثغرات والفراغات القانونية، ورغم المحاولات العديدة والمتميزة لإجتهد القضاء قصد تقويم هذا النظام القانوني وتوسيع مجال الضمانات المقررة للعمال بغية إعادة تحقيق التوازن المفقود لطرفي العلاقة إلا أن تدخل المشرع قصد سد النقائص التي تم إستخلاص البعض منها ضروري وهام لفعالية الحماية المقررة للعامل لهذا نشير إلى أن إنتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية وعادية وقد تكون بصورة غير عادية، والأصل تنتهي علاقة العمل حتما بإنهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذ 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.

ولقد أقر للعامل حق الاستقالة للإنتهاء العلاقة انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة وهي حق معترف به للعامل يقدمها كتابيا للهيئة المستخدمة، كما تنتهي هذه العلاقة قبل إنقضاء أجلها المحدد عن طريق الفسخ الاتفاقي وهذا كثيرا ما يلجا 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 طبقا لما هو منصوص عليه في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

إضافة إلى هذه الحالات هناك حالات أخرى لإنهاء علاقة العمل بسبب القوة القاهرة، كما نجد أن إنتهاء علاقة العمل قد تكون عن طريق التسريح التأديبي وهو حق معترف به لصاحب العمل للمحافظة على السير الحسن لمؤسسة ويستوجب بالضرورة حماية خاصة تحقق المساواة الفعلية بين طرفي علاقة العمل وتستهدف بالدرجة الأولى ضمان استمرارية علاقة العمل وتحقيق استقرار الوظيفي وأمن العامل.

حاول المشرع تجميد ممارسة هذا الحق من خلال التعديلات التي طرأت على قانون علاقات العمل وأصبحت ممارسته مقيدة وليست مطلقة. فالتسريح التأديبي له آثار سلبية على العامل سواء من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وحتى النفسية لأن تسريح العامل لا يؤدي فقط الى فقدانه لمنصبه وانما إلى إقصاءه هو وعائلته من الحياة الاجتماعية ومن الأنسب أن يبادر المشرع برفع كل لبس أو غموض يحتوي عليه مضمون المادة 73 من القانون 90-11 لتأكيد سلطة صاحب العمل في تكييف وتقدير جسامه الخطأ.

كما تنتهي علاقة العمل بالنسبة للعامل بسبب تسريحه لإدانته بتهمة سالبة للحرية وهي التي تفقد العامل حريته بسبب حكم قضائي نهائي في حقه.

إن العلاقة الوطيدة التي تربط بين الوضعية الاقتصادية بالأحكام التي تنظم علاقة العمل جعلت قانون العمل يتأثر بالسياسة الاقتصادية، وفي ضوء تحولات الاقتصادية الجديدة التي عرفتها البلاد وتأثيرها المباشر على عالم الشغل، اتجه المشرع الجزائري نحو وضع حد أدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لشغله عن طريق التسريح لأسباب اقتصادية حيث أغفل المشرع في تعريف هذا الأخير و اكتفى بتحديد المبدأ، وبهذا يكون قد منح المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة في تكييفه لما يعتبر سببا اقتصاديا مما يؤدي إلى وجود تسريحات تعسفية عديدة لا ينجم عنها سوى انتهاك لحقوق العمال والذي يؤدي بهم إلى البطالة والتهميش

وهذا يخلف أزمات اجتماعية واقتصادية مما أدى بالمشروع إلى وضع ضمانات مقررة للعمال المسرحين تعسفاً وذلك عن طريق تعويض مالي أو بإعادة إدماجهم عند إثباتهم بسبب التسريح.

وبهذا نستخلص أنه يجب توسيع من النطاق القانوني لموضوع علاقة العمل وذلك من خلال رفع قيمة التعويض بالنسبة للعامل في حالة التسريح التعسفي عن الضرر المعنوي ومنح القاضي السلطة الكاملة في إكتشاف التعسف أو محاربتة عن طريق أدرجه ضمن المنازعات العمالية.

أما فيما يخص التسريح التأديبي للعامل وجب أن يكون إتخاذ قرار التسريح جماعيا بدلا من تركه بيد صاحب العمل لوحده.

كما على المشروع أدرج بعض الحالات الخاصة المتعلقة بإنهاء علاقة العمل ضمن المنظومة القانونية كالتخلي عن العمل من طرف العامل والقوة القاهرة التي لم يحددها في القانون 90-11 وتحديد مفاهيم كل من تسريح تأديبي و الإمتيازات المكتسبة ، كما يجب على المشروع النص صراحة على أن إفصاح العامل او صاحب العمل على الرغبة في إعادة الإدراج يجب ان يتم خلال سريان الدعوى الرامية إلى إلغاء قرار التسريح ،لأن موضوع إنهاء علاقة العمل هو موضوع حساس بالنسبة لطرفي علاقة العمل فعلى المشروع الجزائري تحديد وضبط كل ما هو غامض لكي لا يكون هناك هدر وهضم لحقوق الفئة الضعيفة.

وبهذا نرجو أن نكون قد قدمنا وأفدنا وساهمنا لو بقدر قليل من خلال عرضنا لمختلف الجوانب المتعلقة بأسباب غنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري.

قائمة المراجع

اولا: الكتب باللغة العربية

- 1-أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري، علاقات العمل الفردية ،الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1998.
- 2-أحمية سليمان الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، سنة 2012.
- 3-بشير هدفي، الوجيز في قانون علاقة العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2002.
- 4-بلولة جمال بلول الطيب، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بريتي، الجزائر، سنة 2007.
- 5-جلال مصطفى قريشي،شرح قانون العمل الجزائري،علاقة العمل الفردي،الجزء الاول،سنة 1975.
- 6-حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية، الطبعة العربية الحديثة، القاهرة 1990.
- 7-حمدي باشا القضاء الإجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، سنة2014.
- 8-رشيد واضح، علاقة العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار الهومة، الجزائر، سنة 2002.
- 9-طريبت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبيا،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 2001.
- 10-عبد السلام ديب،قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية،دار القصبة للنشر، الجزائر،2003.
- 11-قويدري مصطفى،عقد العمل بين النظرية وممارسة،دار الهومة للطباعة و النشر،الجزائر،2010.

12- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، سنة 1995.

13- همام محمود زهران، قانون العمل عق العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، سنة 1996.

ثانيا: الدراسات القانونية

1- رسائل

1- بشير هدي، الحماية الوظيفية والإقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي مختار عنابة 2007-2008.

2- مذكرات:

1- الطالبة القاضية سعيدة بومعزة مذكرة لإنهاء التعسفي العلاقة العمل المدرسة العليا للقضاء 2004-2007.

3- مقالات:

1- عمارة نعرورة، الجديد في العلاقات الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 1993.

2- مسعود منتري، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006.

ثالثا: النصوص القانونية

1- القانون 81-03، المؤرخ في 21 فيفري 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 08 الصادرة في 24 فيفري 1981.

2- القانون 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28.

3- القانون 83-، 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 95-05 المؤرخ في 11/04/1994، و الامر 96-18 المؤرخ في 06/07/1996، و الامر 97-13 المؤرخ في 31/05/1997، و القانون 99-03 المؤرخ في 22/03/1999.

4- قانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

5- قانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الاضراب، المعدل و المتمم بالقانون 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

6- قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة في 07 فيفري 1990.

7- قانون 90-11، المؤرخ في 22 افريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل والمعدل والمتمم، بالقانون 91-26 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، و القانون رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996.

رابعاً: المراسيم التشريعية

1- المرسوم التشريعي رقم 94-09 الصادر في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الذين يفقدون أعمالهم لا إرادياً الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جانفي 1994.

2- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق الجريدة الرسمية العدد 34 الصادرة في 1 جوان 1994.

خامساً: الاوامر

1- الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة في 30 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم.

2- الامر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة في 12/01/1997.

3- الامر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 نيتعلق بعلاقات العمل، يعدل ويتم القانون 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادر في 16 جويلية 1996.

سادساً: باللغة الأجنبية

1-BAALI Mohamed Essaghir, Législation du travail en Algérie, Edition Daral

oulum, Alger ,2000.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
07	الفصل الاول :الطرق العادية لانتهااء علاقة العمل
07	المبحث الاول :الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل
08	المطلب الاول :انتهااء علاقة العمل بإرادة الطرفين
08	الفرع الاول :الاستقالة
10	الفرع الثاني: التقاعد
11	المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل بقوة القانون
12	الفرع الاول :البطلان او الإلغاء القانوني
12	الفرع الثاني :انتهاء مدة العقد
13	المطلب الثالث : انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ
14	الفرع الاول: العجز الكلي عن العمل
15	الفرع الثاني :انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
16	الفرع الثالث :الوفاءة
17	المطلب الرابع : احالات الانتهااء الغبر الواردة في المادة 66 من قانون90-11
17	الفرع الأول :الفسخ الاتفاقي
18	الفرع الثاني : القوة القاهرة
19	المبحث الثاني :انتهاء علاقة العمل لأسباب المتابعة التأديبية
19	المطلب الأول: التسريح التأديبي
20	الفرع الاول :تعريف التسريح التأديبي
20	الفرع الثاني : الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح
24	المطلب الثاني : إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل
24	الفرع الاول:إجراءات الفصل التأديبي
27	الفرع الثاني : الضمانات المقررة للعامل

30	المطلب الثالث: التسريح لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية
30	الفرع الاول :الأفعال التي يعاقب عليها التشريع الجزائي
32	الفرع الثاني :سلطة القاضي الاجتماعي في ممارسة الرقابة على التسريح التأديبي
36	الفصل الثاني: الطرق غير العادية لإنهاء علاقة العمل
36	المبحث الأول :التسريح لأسباب اقتصادية
37	المطلب الاول :وجود السبب الاقتصادي
37	الفرع الأول :تعريف السبب الاقتصادي
39	الفرع الثاني: حالات و أنواع السبب الاقتصادي
41	المطلب الثاني :شروط التسريح لأسباب اقتصادية
41	الفرع الاول : التدابير الوقائية ذات الطابع المالي
43	الفرع الثاني :التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل
45	الفرع الثالث :التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل
47	الفرع الرابع :طريقة اتخاذ قرار التسريح
51	المطلب الثالث : اثار التسريح لأسباب اقتصادية
51	الفرع الاول : احترام المستخدم لمهلة الاخطار
53	الفرع الثاني: استفادة العامل من تعويض التسريح
54	المطلب الرابع :الضمانات القانونية للعمال المسرحين
55	المبحث الثاني :التسريح التعسفي
55	المطلب الاول: حالات التسريح التعسفي
58	المطلب الثاني :عبء اثبات التسريح التعسفي
59	الفرع الأول : دور صاحب العمل في الاثبات
60	الفرع الثاني : دور العامل في الاثبات
62	الفرع الثالث : دور القاضي في الاثبات
63	المطلب الثالث : النتائج المترتبة على التسريح التعسفي

64	الفرع الاول :الغاء قرار التسريح و إعادة الادماج
65	الفرع الثاني : التعويض المالي
66	المطلب الرابع : الاثار المترتبة عن التسريح التعسفي ودور القاضي الاجتماعي في التسريح من العمل
66	الفرع الأول :إعادة ادماج العامل مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة
69	الفرع الثاني :طلب التعويض عن الاضرار اللاحقة بالعامل
70	الفرع الثالث :دور القاضي الاجتماعي في التسريح من العمل
72	خاتمة
75	قائمة المراجع
79	قائمة المحتويات