



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

قسم: حقوق

كلية الحقوق والعلوم السياسية

حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. دراجي بالخير

إعداد الطلبة:

❖ زلاسي الأزهر

❖ بلوم صلاح الدين

❖ نسيب جمال

لجنة المناقشة

الصفة	مؤسسة الإنتساب	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	أ.د. خلف بوبكر
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	د. دراجي بالخير
عضوا مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	د. عيواج طالب

الموسم الجامعي: 1444-1445هـ / 2023-2024 م



شكر و عرفان

عملا بقوله تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَ لَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴾ [إبراهيم 07]

نشكره سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا في إتمام هذا العمل

ثم الشكر والفضل بعد الله لأستاذنا الدكتور : . دراجي بالخير

الذي أشرف على هذه المذكرة فكان خير معين وخير مرشد، فقد سهل لنا طريق العمل ولم

يبخل علينا بنصائحه القيمة

فكان نعم المشرف فله منا الدعاء بالتوفيق والسداد دنيا وآخرة

كما نتوجه بالشكر الجزيل ووافر التقدير والامتنان الى الاساتذة أعضاء لجنة المناقشة

وآخر دعونا أن الحمد لله رب العالمين

والصلاة والسلام علي سيد المرسلين

إهداء



أهدي ثمرة هذا العمل إلى
والدي أطال الله في عمرهما
وإلى زوجتي العزيزة التي كان لها الفضل بعد الله في إتمام دراستي
أبنائي " إسكندر وفراس " أجمل هبة وهبني إياها الله في هذه الدنيا
أخوتي وأخواتي مصدر أنسي وبسمتي.

الأزهر زلاسي

أهدي ثمرة جهدي إلى من استمد منهم عزمي وإصراري
إلى من اعتبرهم الحصن المنيع من نوائب الدهر
إلى من رأيت في أعينهم وأفعالهم كل العون والدعم عائلي الكريمة حفظهم الله
أهدي هذا البحث .

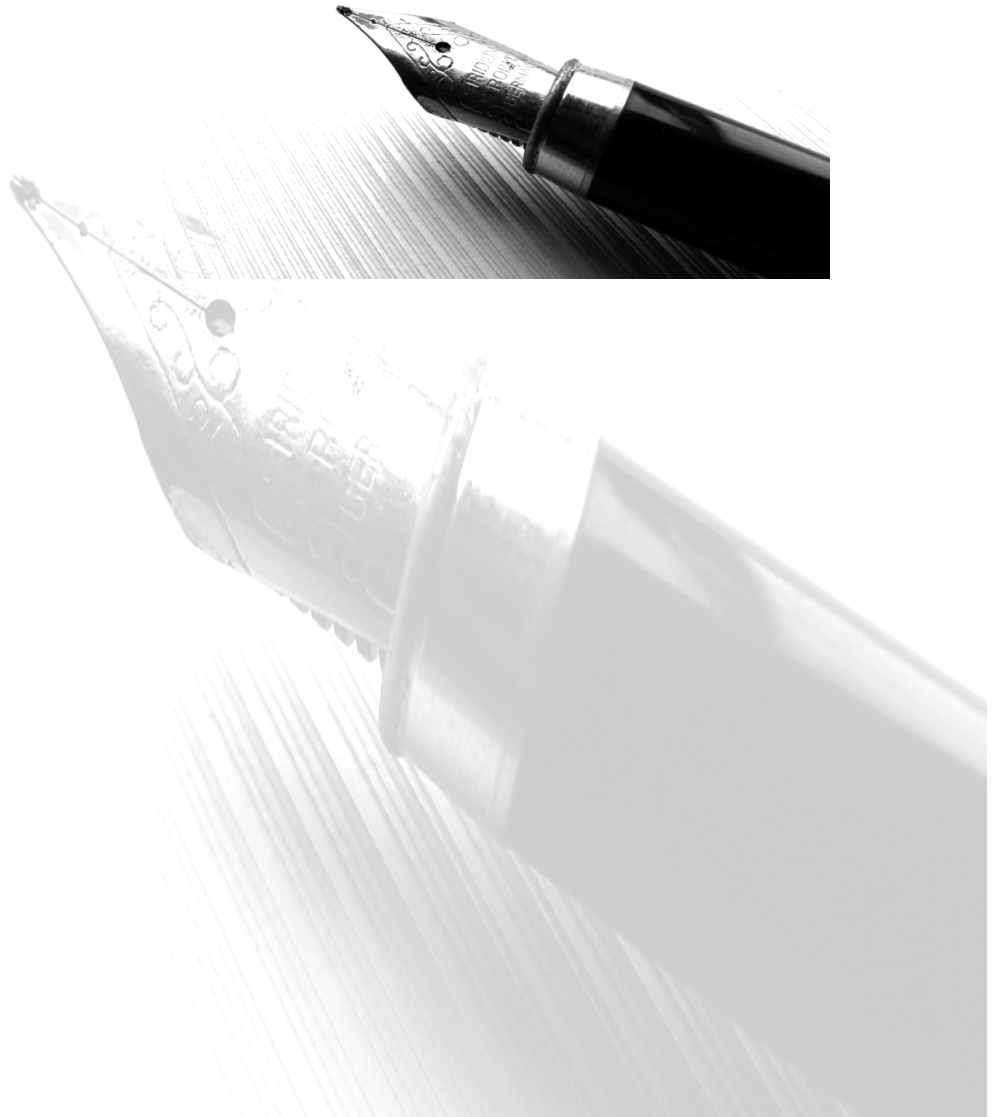
جمال نسويج

أهدي ثمرة جهدي إلى من استمد منهم عزمي وإصراري
إلى من اعتبرهم الحصن المنيع من نوائب الدهر
إلى من رأيت في أعينهم وأفعالهم كل العون والدعم عائلي الكريمة حفظهم الله
أهدي هذا البحث .

بلوه صلاح الدين



مقدمة



مقدمة:

العمل هو أهم عنصر لمعيشة الفرد، حيث يعد مصدر رزق وقوت يومه وقوت أفراد عائلته، حيث مرا على عدة مراحل تاريخية بدءا من النشاط الفردي من أجل قضاء وسد حاجيات العامل الشخصية، حيث نجد علاقة العمل في الأول كانت قائمة على منطق القوة ثم اتجهت نحو السيادة المطلقة وهو سلطان الإرادة في التعاقد، لهذا اتخذت علاقة العمل عدة أشكال من الحضارات القديمة حتى الوصول إلى الحضارات الحديثة حتى مع التطور الاقتصادي لا تزال فكرة العمل إرادية التي في الأصل ترتبط بعقد مبرم بين العامل وصاحب العمل.

حيث تعد حماية العامل عند إنتهاء العقد في القانون يعد موضوعا مهما، حيث تكمن أهميته في فهم الحماية التي يوفرها القانون للعامل عندما ينتهي عقده حيث تعد الحماية للعامل في فترة ما بعد إنتهاء العقد تجسيدا لمفهوم العدالة الاجتماعية وضمان إحترام حقوق العامل في المجتمع حيث يحظى العامل بالحماية بعد إنتهاء العقد من خلال تعديلات إجراءات قامت بها السلطات، عند انتهاء العقد يجب أن يحصل العامل على مجموعة من الحقوق والضمانات التي تكفل له الحماية القانونية والاجتماعية.

حيث تتيح القوانين واللوائح والتشريعات للعامل الإستفادة من التعويض المناسب عند إنتهاء عقده حيث يراعي أيضا في القانون حق العامل الفصل العادل، وذلك بضمان عدم فصله عن العمل بشكل تعسفي أو غير قانوني، حيث يجبر القانون صاحب العمل على إعطاء مبررات واضحة وقانونية قبل فصل العامل من العمل قبل إنتهاء العقد وهذا بهدف عدم إساءة إستخدامه من طرف صاحب العمل وحماية حقوق العامل.

إن قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه وتنوعت احكامه من أجل بث الأمن والطمأنينة في علاقة العمل.

العمل بمقتضى القانون الذي منح الحق للعامل في التعاقد وفسخ العقد وهذا بعمل أول قانون فرنسي وذلك الى غاية 1975 تاريخ صدور أول تشريع جزائري في مجال تنظيم العمل تحت رقم 75 / 31 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بشروط المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ثم جاء القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1957

المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ليضبط الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل وكذا النزاع المتمثل في البطلان القانوني، التصريح الأدبي، التصريح من أجل تقليص عدد السكان.

القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21/04/1990 أدى إلى ضرورة تدخل الدولة لتعديل قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، ووضع أحكام وقواعد تنظم حالات إنتهاء علاقة العمل وتكفل الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل والتكفل بتحديد الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل، وذلك إن القوانين والتشريعات تحتاج إلى تنفيذ قوي وفعال لضمان تحقيق الحماية اللازمة للعامل بعد انتهاء علاقة العمل.

1. اختيار الموضوع

دراسة هذا الموضوع جاءت كهدف لمعرفة حقوق العامل أتجاه الهيئة المستخدمة وذلك من معرفة كيفية الحماية القانونية للعامل، وكذا التعويضات المستحقة للعامل وكيفية التعويض عن الأضرار التي تلحق العامل بعد نهاية عقد العمل المبرم بين الأطراف، ونلاحظ في هذه العلاقة المبرمة بين العامل وصاحب العمل أن العامل أضعف حلقة من ناحية اتخاذ القرارات والتدابير، لذا نجد أن المشرع الجزائري أدخل العامل في حيز وقائي من اجل الحصول على كافة حقوقه.

2. أهمية الموضوع

إن العلاقة بين المستخدم والعامل من شأنها تنشأ نزاعات تؤدي إلى تدخل المشرع وذلك بوضع إجراءات وقوانين تحفظ حماية العامل بعد نهاية عقد عمله عند الوفاة أو العجز الاستقالة والتقاعد إلخ

إشكالية البحث

وبالتالي جاءت الإشكالية العامة للموضوع كالآتي

ماهي الآليات والقوانين التي وفرها المشرع لحماية العامل عند انتهاء علاقة العمل؟

3. المنهج المعتمد

اعتمدنا في معالجتنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي، الذي حاولنا من خلاله إيجاد الإجراءات والنصوص القانونية المتعلقة بحماية العامل بعد نهاية عقد العمل، مع الحرص ان يكون عمليا وقانونيا على ضوء ما استقر عليه المشرع وذلك من أجل الإلمام قدر الإمكان بالمعطيات التي توفرت لديه.

4. خطة البحث

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والدخول إلى صلب الموضوع، ارتأينا أن تكون الخطة مقسمة إلى فصلين وكل فصل مقسم إلى مبحثين وهي كالآتي:

الفصل الأول: توفير الحماية عند انتهاء علاقة العمل

المبحث الأول : الحماية القانونية في حالات الانهاء الارادية

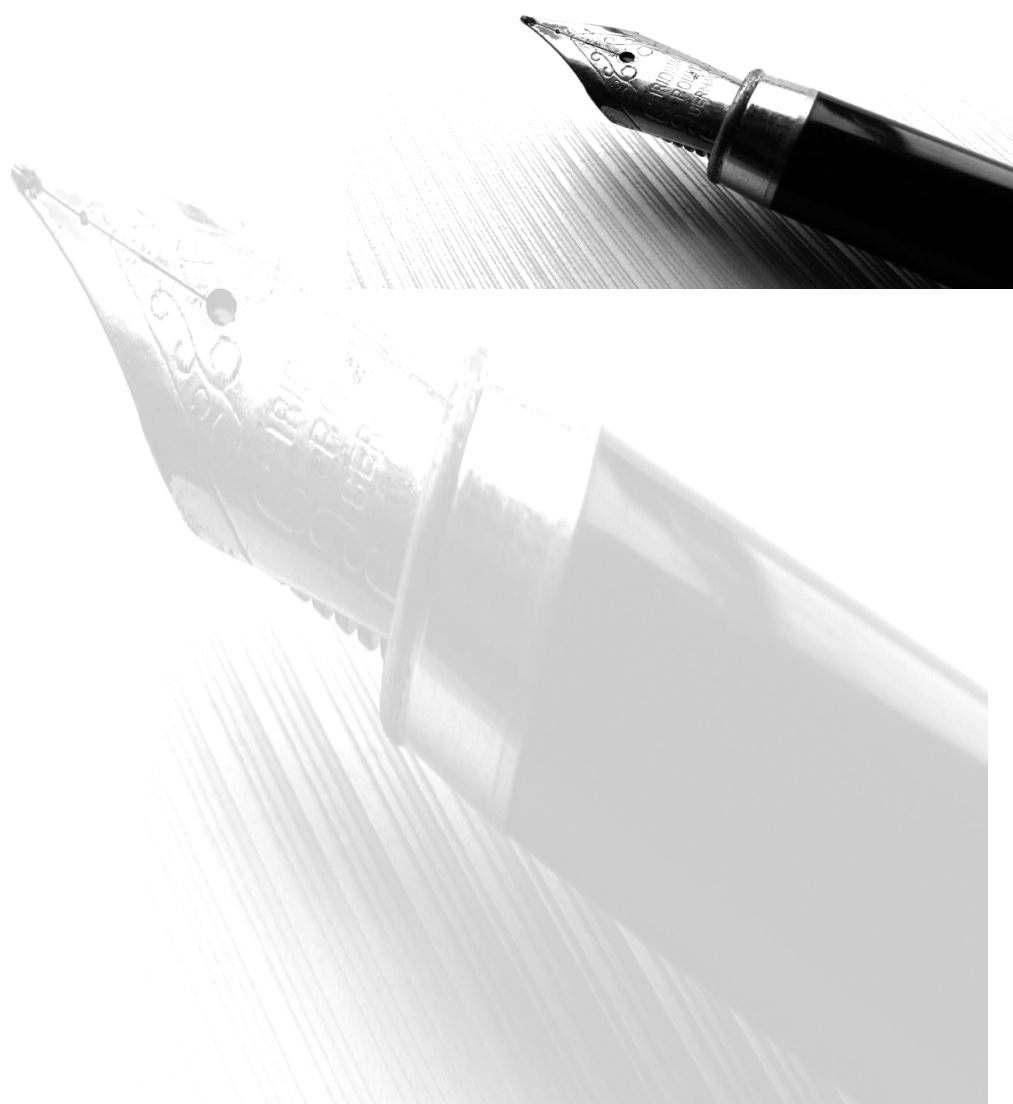
المبحث الثاني : حماية العامل في حالات الانهاء اللارادية

الفصل الثاني: الحماية الموضوعية والضمانات لانتهاء علاقة العمل

المبحث الأول : حق العامل في التعويض

المبحث الثاني : حق العامل في المستندات والوثائق

الفصل الاول: توفير الحماية عند انتهاء علاقة العمل



تمهيد:

وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد والإجراءات القانونية الواجب اتباعها واحترامها عند إنهاء علاقة العمل وهذا من أجل حماية العامل وضمان حقوقه من جهة، وعدم تعسف صاحب العمل من جهة أخرى وتختلف هذه القواعد والإجراءات حسب حالة الإنهاء لهذه العلاقة، وقد تكون حالة الإنهاء إرادية سواء من طرف العامل أو المستخدم أو بإرادة منفردة وهذا ما سنتناوله في المبحث الأول.

وقد يكون إنهاء علاقة العمل لأسباب خارجية عن إرادة طرفي علاقة العمل، سواء بحدوث واقعة مادية يفسخ بها العقد، باستحالة تنفيذه، وكذا بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة وهذا ما سنتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الحماية القانونية في حالات الانهاء الارادية

رغم أن أحكام قانون العمل من النظام العام، فقد تنتهي علاقة العمل بصفة إرادية من طرف المستخدم وذلك من خلال التسريح سواءاً تأديبياً أو لظروف اقتصادية وتنتهي أيضاً بإرادة العامل من خلال الاستقالة أو الذهاب الإرادي وقد تكون بإرادة منفردة بالفسخ الاتفاقي أو القضائي.

المطلب الأول: حالات التسريح بإرادة المستخدم.

بحكم الوضعية الغير متوازنة بين العامل وصاحب العمل فإن التشريع المتعلق بالتسريح يهدف إلى توفير الحماية للعامل للحفاظ على حقوقه، لذا فقد يكون تأديبياً في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم وقد يكون اقتصادياً حين يلجأ رب العمل إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، ففي الحالتين لابد من احترام إجراءات خاصة بهما.

الفرع الأول: التسريح التأديبي

يستند تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل بمناسبته، على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة.

و يطلق على سلطة صاحب العمل هذه " السلطة التأديبية " و تتدرج شدة العقاب الذي يوقعه صاحب العمل على العامل حسب جسامة الخطأ المرتكب اذ قد يقرر صاحب العمل أن الأمر لا يتطلب الاستغناء عن العامل كلية، إنما فقط توقيع جزاء عليه حتى يرتدع عن مسلكه، و يكون مثالا لغيره من العمال، كي لا يقدموا على ارتكاب الأخطاء⁽¹⁾ و الملاحظ هنا هو ذلك الخلاف القائم بين الفقه و أحكام القضاء،

(1) د. أحمد حسن البرعي. الوجيز في القانون الاجتماعي لقانون العمل والتأمينات الاجتماعية . دار النهضة العربية . القاهرة . مصر 1982. ص ص 390 و 391.

و كذلك ادعاءات صاحب العمل، في تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم الذي يجب ان يشكل سبب جديا و حقيقيا للفصل،⁽¹⁾ فمن جهة يعمل الفقه و القضاء على التقليل و التضييق من دائرة مفهوم و مضمون الخطأ الجسيم و من جهة يجتهد أصحاب العمل في التوسع من دائرة الخطأ الجسيم، حفاظا منهم على مصالحهم نظرا لما لهم من سلطة تقديرية في تسليط عقوبات تأديبية.⁽²⁾

ويمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية. أو يلحق به خسائر وأضرار، إما لصاحب العمل أو للعمل، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول، إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.

و تصنيف الأخطاء قد يعود إما للطريقة التنظيمية أو للطريقة القانونية⁽³⁾ ففي الطريقة التنظيمية يسند فيها التصنيف للأنظمة الداخلية للعمل و كذا الاتفاقيات الجماعية، سواء بتصرف منفرد من صاحب العمل، أو بالاشتراك مع ممثلين من العمال،⁽⁴⁾ و هو ما أعيب عليه بأنه لا يحقق ذلك العدل و الإنصاف و التوازن في المصالح المتضاربة للعمال و أصحاب العمل.

و أما الطريقة القانونية، فيسند فيها أمر التصنيف للمشرع نفسه، فيتكفل بتحديد نوعية و طبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، و الإجراءات المتبعة للعزل و الضمانات المقررة للعامل , وهو ما أخذ به المشرع الجزائري منذ بداية ظهور تشريعات العمل.⁽²⁾

(1) المستشار محمد مجدي البتي. التشريعات الاجتماعية. طبعة 2001. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. ص 123.

(2) د. طاهري حسين. المرشد القانوني للمتقاضين. ج1. كيف تحمي حقوقك. دار المحمدية العامة. الجزائر 1996. ص 48.

(3) د. أحيمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ج2. علاقات العمل الفردية. ط2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 1994. ص 285.

(4) المادة 75 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990. المتمم والمعدل بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

وهو ما أخذ به المشرع الجزائري منذ بداية ظهور تشريعات العمل (1) , إلا أنه تخلى عنها في قانون 1990 و سرعان ما تراجع عن تخليه هذا، و عاد ليعتمد الطريقة القانونية، نظرا لما لهذه الطريقة من مزايا و ضمانات.

وتشمل الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يترتب عليها التسريح ما يلي:

- 1- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل.
- 2- إذا أشاع العامل دون إذن صاحب العمل معلومات مهنية تتعلق

بالتكنولوجيا

و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية إلا إذا أجاز ذلك القانون.

3- ارتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل.

4- القيام بأعمال عنف

5- تناول الكحول والمخدرات أثناء العمل

6- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول بها.

7- التسبب عمدا في إلحاق أضرار ببنائيات وأجهزة العمل

وإلى جانب هذه القائمة توجد بعض الأعمال المصنفة على أنها أخطاء جسيمة كعرقلة حرية العمل، ورفض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب. و بصفة عامة فإن تكييف الخطأ الجسيم و تنفيذ قرار التسريح، يخضع لبعض الإجراءات التي يلزم صاحب العمل بإتباعها مثل الأخذ بظروف وملابس ارتكاب الخطأ، والتأكد من النوايا الحسنة أو السيئة التي قد تكون أدت إلى ذلك من خلال الاطلاع على سيرة العامل في مكان العمل.

و يتخذ قرار الفصل من لجنة التأديب، بعد ثبوت الخطأ الجسيم في حق

العامل، و هذا حسب الأحكام الخاصة في النظام الداخلي مع منح العامل ضمانات

(1) المادة 36 من الأمر 75- 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ج. ر عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975

كالاستماع له أو سماع الشهود و إبلاغ العامل بصفة رسمية، حتى لا يكون الإجراء سلاحا في يد الهيئات المستخدمة.(1)

ويحول الاقتراح بالعقوبة إلى صاحب العمل " أو السلطة المخولة " وبناءا عليه يتخذ عقوبة مناسبة، تستلزم الموافقة الصريحة للجنة التأديب، إذا كانت العقوبة الفصل. ويبلغ القرار للمعني خلال مدة أربعة (04) أيام، على ألا تتجاوز تلك المدة ثلاث أشهر من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقط بالتقادم. وللعامل التماس مراجعة الحكم خلال مدة (08) أيام الموالية لتبليغه بمنطوق العقوبة وهذا أمام لجنة التأديب التابعة للمؤسسة.

و للعامل حق الطعن في قرار الفصل و ذلك وفق الإجراءات المنصوص عليها في القانون الساري على منازعات العمل الفردية، (2) إذا كان الفصل تعسفيا فإذا كان تم بخرق أحكام المادة 73 فان المادة تفصل ابتدائيا و نهائيا، بإعادة إدماج العامل في المؤسسة على الحالة التي كان يشغلها قبل الفصل، و إذا رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية.

لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية، بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة إذ يتحتم عليه اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة. وهنا نكون بصدد تسريح

(1) رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للطباعة والنشر. الجزائر 2003. ص 165 .

(2) المادة 21 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل. ج. ر عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

يتجاوز المفهوم التقليدي ويتخذ مفهوماً أوسع ليشمل جماعة أو فئة من العمال، ويسمونه «التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية».

وقد نظم المشرع هذا النوع من التسريح، لم يشر إلى المقصود بالسبب الاقتصادي و لا إلى الوضعيات التي تندرج تحته، و لهذا نجد أنفسنا أمام تفسيرين أولهما مضيق يرى في السبب الاقتصادي إكراها لا يمكن رده متولد عن وضعية السوق، و يمارس ضد صاحب العمل المضطر للتسريح من أجل ضمان حياة المؤسسة، و ثانيهما موسع يدرج تحت السبب الاقتصادي و الاعتبار الاقتصادية التي بالطبع، يكون ضغطها أقل بكثير، و التي تدفع بصاحب العمل لإعادة هيكلة المؤسسة بهدف زيادة الربح و على ما يبدو فان أغلبية الفقهاء تميل نحو تبني التفسير الموسع.(1)

ولقد تعرضت الاتفاقية رقم 108 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 جانفي 1982 لمشكلة إنهاء علاقات العمل، كأثر لخفض حجم قوة العمل داخل المنشأة، وذلك من خلال نصوص القسم الثالث والمعنونة بالأحكام التكميلية الخاصة بالإنهاء لأسباب اقتصادية، تقنية، هيكلية أو في حكمها.

و لقد أظهرت الدراسة التي أعدها مكتب العمل الدولي أن هناك الكثير من الأسباب المرتبطة بضرورات الاستغلال و يمكن أن تقضي إلى خفض حجم القوة العاملة داخل المنشأة، و بواعث هذا التخفيض تكمن في النتائج المباشرة للإجراءات المرتبطة بالسير الداخلي للمنشأة من تحديث التحول إلى الآلية الكاملة في الإنتاج، الترشد، التحول من منتج إلى آخر، أساليب الإنتاج، إغلاق بعض الفروع، كما تكمن في عوامل خارجية صعوبات التسويق، تقلبات الطلب، صعوبات الحصول على

(1) د. راشد راشد. شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري. ط2. ديوان المطبوعات

الائتمان، نقص المواد الأولية، انقطاع إمدادات الطاقة، و إجراءات السلطة العامة المناقشة.(1)

و الأسباب الاقتصادية نستطيع أن نميز فيها نوعين، أسباب اقتصادية ظرفية و أخرى ناتجة عن إعادة تنظيم و هيكله العمل في المؤسسة.(2)

فالأولى هي كل ما كان في حكم الظروف والضغط الخارجية التي لا صلة فيها بإرادة صاحب العمل. أما الأسباب الناتجة عن إعادة الهيكلة وتنظيم العمل في المؤسسة، فسواء أكان ذلك من جراء تجمع عدة مؤسسات (حالة الإدماج) أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق وأجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة لزيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل والزيادة في سرعته، و في هذه الحالة تكون إعادة الهيكلة و تجهيز المؤسسة يتم بإرادة صاحب العمل، مما يتوجب تحسين شروط و ضمانات التسريح الجماعي مقارنة بتلك المقررة في الحالة الأولى

و قد أشار بعض الأساتذة(3) إلى فكرة " إلغاء المنصب " بحيث يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، التسريح المتعلق بعامل لا يخلفه أحد، و تتجسد هذه الفكرة في تشريعات عدة منها التشريع الجزائري.(4) إلا أنه توجد تسريحات تنسب لأسباب اقتصادية و لا تستتبع إلغاء المنصب، و هذا ينطبق على التي يستلزم فيها تبديل تقنيات الإنتاج، استخلاف بعض العمال بغيرهم ممن لهم كفاءات جديدة، و نشير إلى أن حالة انتهاء المشروع أو الورشة لا سيما في قطاع الأشغال العمومية و البناء، و ما يترتب عنها من تسريحات هي خارجة عن دائرة التسريح الجماعي لأسباب

(1) د. عبد الرحمان حسن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية. طبعة 1990. دار الفكر العربي. القاهرة. ص 85

(2) د. أحمد حسن البرعي. المرجع السابق. ص 500

(3) د. راشد راشد . المرجع السابق. ص 238

(4) المادة 04 الفقرة 03 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج . ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978

اقتصادية⁽¹⁾.

و البعض الآخر اعتد فكرة أخرى، فالانتهاء يكون اقتصاديا متى لم تتصل أسبابه بشخص العامل بمفهوم المخالفة.⁽²⁾

وبما أن النص التشريعي غائب، فالمجال مفتوح أمام السبب الاقتصادي الباعث، سواء أكان السبب مؤدي إلى إلغاء منصب العمل، أو كان السبب راجع إلى أي اعتبار غير لصيق. بشخص العامل شريطة إثبات أصله العرضي أو الهيكلي، و منه يكفي الأخذ بأحد المعيارين على أساس أن كل منهما كاف بذاته، أو الأخذ بهما معا على أساس أن كل منهما يكمل الآخر.

وينبغي على صاحب العمل قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية و نظرا للطابع المعقد لهذا الإجراء، التقيد بشروط و تدابير من شأنها التقليل من عدد التسريحات، و وفقا للتشريع الجزائري تتمثل هذه الإجراءات في المبادرة بتخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي المتقطع و الإحالة على التقاعد المسبقة، ثم نقل العمال إلى مؤسسات أخرى.

كما قررت بعض التدابير في شكل مساعدات عمومية لتجنب تقليص عدد العمال⁽³⁾ نذكر منها، إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية و منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات، دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة. و بعد قيام صاحب العمل بالإجراءات و التدابير كإجراء أولي قبل اتخاذ قرار التسريح، و الذي يكون حسب المراحل و الطرق التالية: ⁽⁴⁾

(1) د. أحمية سليمان. المرجع السابق. ص 294

(2) د. همام محمد محمود. الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية طبعة 1986. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر 1986. ص 69

(3) المواد من 02 إلى 04 من المرسوم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 التعلق بالتقاعد ج. ر عدد 34. المؤرخة في ماي 1994

(4) د. أحمية سليمان. المرجع السابق. ص 374

أولاً: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة: ويتضمن جميع الإجراءات السالفة الذكر وهو إجراء إلزامي يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل. مع ذكر أسباب التسريح، ثم يعرض هذا على لجنة المشاركة أو الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال.

ثانياً: التفاوض الجماعي بين صاحب العمل والهيئة المشكلة للعمال حول التقرير: وفي هذه المرحلة يقوم صاحب العمل أو ممثله بالتفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح، والهدف من ذلك تمكين الهيئة الممثلة للعمال من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء، وقد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الالتزام أثناء الاجتماعات التشاورية حول موضوع التسريح بتطبيق وإتباع الشروط التي تسمح بنجاح و تنفيذ الاتفاق و تشمل ما يلي:

- 1- اللجوء إلى المصالحة والوساطة.
 - 2- قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.
 - 3- تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم واقتراحاتهم حول الموضوع.
- ويترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية حقوق أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية نذكر منها، الحق في مهلة الإخطار وتكون مدفوعة الأجر، وكذلك الحق في التعويض والحق في الضمان الاجتماعي وتحصل الاداءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة، وكذلك المنح العائلية في إطار نظام التأمين من البطالة. و كذلك الحق في الحصول على شهادة العمل و تتضمن هذه الشهادة البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة.

المطلب الثاني: حالات الإنهاء بإرادة العامل.

يمكن للعامل أيضا إنهاء علاقة العمل بإرادته وذلك بتقديم الاستقالة أو عن

طريق الذهاب الارادي

الفرع الأول: الاستقالة

للعامل التحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه، كلما قدر أن ذلك أصلح له، و هذا انطلاقا من مبدأ حرية العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف له بها في مختلف القوانين و النظم.(1)

وإن كانت الاستقالة حق للعامل يمارسه متى دعت الضرورة لذلك فان ممارسته لها تبقى مقيدة وليست مطلقة وهو ما يجعل منها حقا نسبيا لا يجوز التعسف، لذلك نرى أن الاستقالة لا يمكن أن تنتج أثرها إلا بقبول صاحب العمل.

و من أهم القيود الواردة على هذا الحق، منح صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة، و تاريخ بداية سريانها و هو ما يعرف بمهلة الإشعار أو الإخطار المسبق، (2) و ذلك من أجل أن يتمكن الطرف الآخر أي صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل، و عدم تعرض مصالحه للاضطراب نتيجة مغادرة العامل. تختلف مهلة الإخطار من قطاع لآخر، و من مؤسسة إلى أخرى، و عادة تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى العامل أو منصب العمل مرتفع ضمن السلم المهني، و تكون أقصر كلما كان المنصب أو مستوى العمل منخفض في السلم المهني ومثال ذلك:

(1) المادة 93 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. ج . ر

عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978

(2) طاهري حسين. المرجع السابق. ص47

(3) د. أحمية سليمان. المرجع السابق. ص 276

(4) المادة 69 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج . ر عدد

09 المؤرخة في فيفري 1982

شركة البناء الجاهزة والخفيفة والألمنيوم، حيث تتراوح ما بين شهر واحد لعمال التنفيذ الغير مؤهلين، وشهرين للعمال المؤهلين، وثلاثة أشهر للإطارات المتوسطة وستة أشهر للإطارات العليا.

أما فيما يخص الناحية الشكلية والموضوعية لصيغة الاستقالة، فإنها تتمثل في وجوب الكتابة، حيث يتوجب على العامل الراغب في قطع العلاقة تحرير وثيقة تتضمن أسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل، وتكون إجابة صاحب العمل حسب الطريقة المحددة في الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أو في عقد العمل الفردي.

ففي حالة قبول الاستقالة ليس هناك أي إشكال يطرح، ما دام العامل قد التزم بمهلة الإخطار، كما بنص عليها القانون والنظام المعمول به، ويثور الإشكال حين يرفض صاحب العمل الاستقالة أو مغادرة العامل منصبه قبل انتهاء مهلة الإخطار.

يمكن القول بالاعتماد إلى جانب من الفقه أن الأسباب التي يبني عليها العامل استقالته ليست قابلة للتقييم و الفحص والمراقبة من قبل صاحب العمل أو القضاء، (1) فما دام العامل يتمتع بكامل قواه العقلية و الأهلية العاملة التي تمكنه من تقدير مصلحته و المحافظة عليها، فلا حاجة للخوض في مدى حجية أو جدية المبررات المؤسسة للاستقالة، و ينحصر دور القاضي و صاحب العمل بمراقبة الإجراءات التي تمت بمقتضاها الاستقالة، فمتى ثبت احترام العامل للإجراءات المعمول بها، يمكنه مغادرة منصب عمله و إذا رفض صاحب العمل الاستقالة بمجرد انتهاء مهلة الإخطار المقررة، دون مطالبته بأي تعويض و لا متابعة لأي سبب إذ أن العبرة ليست بالأسباب و إنما بالإجراءات، لأن رفض صاحب العمل يعتبر رفضا تعسفيا من جانبه. (2)

(1) د. بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية « . ط2. دار الريحانة للكتاب.

الجزائر . ص 110

(2) د. أحمية سليمان. المرجع السابق. ص 339.

أما في حالة ترك منصب العمل قبل انتهاء مهلة الإخطار يعد تعسفا ولصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عما تسبب له من أضرار مادية ومعنوية، وهذا وفق الالتزامات المتبادلة التي تفرضها علاقة العمل والعقود الملزمة للجانبين.

الفرع الثاني: الذهاب الإرادي

ظهرت حالة جديدة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تسمى بالذهاب الإرادي أو الإتفاقي وهي حالة خاصة للإنهاء لم ترد ضمن الحالات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل، ويتم اللجوء إلى هذه الطريقة بين صاحب العمل والعامل الذي يكون في غالب الأحيان إطار رفيع المستوى.

والمقصود هذا الإنهاء أتفاق مشترك بين العامل وصاحب العمل بحل وسط بين الاستقالة والتسريح في إطار قانوني، فما مدى مشروعية هذا الإجراء وما هي الحماية القانونية المقررة للعامل في هذه الحالة؟

أولا: مدى مشروعية الذهاب الإرادي

يمكن أن يكون الذهاب الإرادي كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل، كما يمكن أن يلجأ له صاحب العمل ضمن التدابير المتعلقة بالتقليص من عدد العمال، فرغم العلاقة الموجودة من حيث الواقع بين الذهاب الإرادي و التسريح الاقتصادي، إلا انه يمكن أن نتصور انهاء علاقة العمل عن طريق الاتفاق المشترك بمناسبة حالات أخرى غير تلك المتعلقة بالتسريح.

وأن الهدف من المرسوم التشريعي 09/94 هو المحافظة على الشغل وقيام المستخدم بكل الإجراءات تقاديا للجوء إلى التسريح أو التقليص منه، لذا فإنها العمل عن طرق الذهاب الإرادي يضع كل الإجراءات التي نص عليها المرسوم التشريعي جانبا ، وأيضا فإن المشرع الجزائري لم ينص في قانون علاقات العمل على الذهاب الإرادي

ضمن التسع حالات التي تنتهي بها علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 66 من هذا القانون , وبما أن هذه القواعد من النظام العام نجد أن الذهاب الإرادي حالة مخالف للقانون مالم ينص عليها صراحة .

ثانيا : قصور القواعد العامة للقانون المدني عن حماية العامل

تجزير المادة 106 من القانون المدني على إنهاء العقد عن طريق الاتفاق المشترك بين الأطراف , وعقد العمل من العقود الملزمة للطرفين , فتنتهي علاقة العمل باتفاق الطرفين بعد التفاوض حول الالتزامات المتبادلة بينهما ويكون صاحب العمل عادة هو المبادر في إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي .

وعلى هذا تتوفر في الذهاب الإرادي شروط موضوعية وأخرى شكلية , فالموضوعية تتمثل في أن يكون الاتفاق خالي من عوب الرضا وأن تكون الإرادة حرة وصريحة كما أنه يجب أن يكون سبب ومحل العقد مشروعين . وإذا ثبت عدم توفر شروط الصحة في الاتفاق فيمكن تكييف الذهاب الارادي تسريح تسري عليه القواعد الخاصة بالتسريح التعسفي في حال النزاع , أما الشروط الشكلية فهي ليست ضرورية ماعدا لإثبات وجود هذا النوع من الاتفاق .

المطلب الثالث: الانهاء بإرادة منفردة

حتى يتحرر أحد أطراف علاقة العمل من الالتزامات المترتبة عنها، يمكن أن تفسخ هذه العلاقة سواء من العامل أو من طرف صاحب العمل وهذا بما تقوم عليه العقود الملزمة لجانبين، كما يمكن للطرفين أن يفسخا عقد العمل باللجوء إلى القضاء، وهو ما يعرف بالفسخ القضائي.

الفرع الأول : الفسخ بإرادة منفردة

عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين لذا يمكن لأحد الطرفين أن يطلب من الآخر فسخ العقد , وهنا نتساءل عن حق صاحب العمل على أن ينهي علاقة العمل بإرادة منفردة في غير حالات التسريح التأديبي أو الاقتصادي ؟

أولاً : حق الفسخ بإرادة منفردة .

إذا بادر العامل بإرادته في فسخ عقد العمل فعليه أن يحترم كافة الإجراءات المعمول بها المتعلقة بالإستقالة إذ عليه أن يحترم مهلة الإخطار المسبق كما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي⁽¹⁾.

أما إذا كانت المبادرة من صاحب العمل بفسخ عقد العمل بإرادته المنفردة فتوجد فرضيتن وهذا وفق المادة 73 الفقرة 05 المضافة بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 التي تنص : يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية .

فالفرضية الأولى حسب هذا النص هي أن المشرع يقصد أن العامل يستفيد في حالات إنهاء علاقة العمل من مهلة العطلة إذا لم يرتكب خطأ , ففي هذه الحالة لا يحق لصاحب العمل تسريح العامل بإرادته المنفردة .

أما الفرضية الثانية تشير إلى قصد المشرع بوجود نوع آخر من تسريح العامل وهو التسريح بدون خطأ والذي نستشفه من خلال العبارة الصريحة في المادة 5/73 وهي عبارة : تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ .

ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى فسخ علاقة العمل تعديل العقد من طرف صاحب العمل دون موافقة العامل أو نقل منصب عمله إلى مكان آخر من غير موافقته , وكذا المساس بكرامته أو عقابه ولو لم يرتكب خطأ .

(1) د. أحمية سليمان. المرجع السابق. ص 344

هذه الأسباب التي يتخذها صاحب العمل من أجل إنهاء علاقة العمل غير منصوص عليها صراحة في القانون ولكن قد تكون موجودة في عقد العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية .

ثانيا : مهلة العطلة للعامل الذي لم يرتكب خطأ .

حسب المادة 5/73 المذكورة سابقا فإن علاقة العمل لا تنتهي بمجرد إبداء رأي الطرف الذي يريد فسخ العقد , وإنما تبقى هذه العلاقة قائمة مؤقتا فترة زمنية تسمى " مهلة الاخطار "

وقد نظم المشرع الجزائري مهلة الاخطار في حدود ضيقة حيث أشار إليها بإيجاز في المادتين 5/73 و 6/73 من قانون علاقات العمل الفردية وذلك دون تحديد شروطها وآثارها ولا مدتها تاركا المجال للاتفاقيات الجماعية وهذا ما نصت عليه المادة 8/120 من هذا القانون , وتثير مهلة الاخطار هنا التساؤل بالنسبة للمؤسسات التي ليس لها اتفاقيات جماعية .

فمن خلال المادة 5/73 أنه يشترط لكي يستفيد العامل من مهلة العطلة ألا يكون قد ارتكب خطأ جسيما فالعامل المسرح تأديبيا لا يستفيد من مهلة الإخطار. حيث أن العامل يبقى بمركز عمله ويقوم به بصفة عادية وبدون تقصير منه خلال هذه المدة , وأيضا بالنسبة لصاحب العمل يلتزم بدفع أجرة العامل , والأصل أن مهلة الاخطار تنفذ عينا , إلا أن المشرع في المادة 6/73 فقرة 2 سمح لصاحب العمل بأن ينفذ الإلتزام بمقابل وهذا لإمكانية وجود أسباب جدية لصاحب العمل تجعله لا يرغب في بقاء العامل في مكان العمل أثناء مدة مهلة الأخطار . هذا ومن حق العامل أن يطالب بالمكافآت السنوية المدفوعة خلال هذه الفترة⁽¹⁾. وتختلف مدة مهلة العطلة من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.

الفرع الثاني : الفسخ القضائي

يمكن أن تنتهي علاقة العمل بحكم قضائي عند طلب أحد الطرفين فمتى يكون صاحب العمل والعمال الحق في طلب الفسخ القضائي ؟

أولا : الفسخ عن طريق القواعد القانونية العامة .

يتم فسخ العقد إذا لم يتم أحد طرفي العلاقة بالتزاماته وهذا بعد القيام بإعذار الطرف المرفوع ضده، ولا يتم الفسخ هنا إلا بعد صدور حكم قضائي. (2)

ويكون اللجوء إلى القضاء لفسخ علاقة العمل وذلك لاستبعاد تطبيق القواعد والإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح.

لذلك صاحب العمل كلما سمحت له الفرصة للتحايل من أجل استبعاد القانون المدني واستبعاد تطبيق القواعد الخاصة بقانون العمل التي تمنح الضمانات القانونية للعمال والتي يجب حمايتها عن طريق تقييد اللجوء إلى الفسخ القضائي لإنهاء علاقة العمل بوجود نص قانوني في قانون العمل.

(1) د. راشد راشد. المرجع السابق. ص 227.

(2) د. علي عوض حسين. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد. دار الثقافة للطباعة والنشر. القاهرة 1975. ص 90 .

فإنهاء عقد العمل عن طريق الفسخ القضائي يغني عن الحق في التعويض عن التسريح ومهلة الإخطار وكذا عن احتمال إعادة العامل إلى منصبه .

ثانيا : دور القاضي في حال الفسخ القضائي :

عندما يعرض النزاع أمام القضاء بطلب صاحب العمل فسخ علاقة العمل قضائياً، القاضي هنا يقع بين أمرين في القضية، هما رفض القضية أو اعتبارها حالة

تسريح، لو اعتبرها حالة تسريح فصاحب العمل ربما لم يكن يريد تسريح العامل لعدم تحمل تبعات التسريح من تعويضات،

المبحث الثاني : حماية العامل في حالات الانهاء اللارادية

قد تنتهي علاقة العمل خارج إرادة طرفي هذه العلاقة وذلك عند انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة أو العامل بوجوده في وضع قانوني تصبح فيه علاقة العمل باطلة أو ملغاة قانونا، كما تنتهي بحدوث واقعة مادية يفسخ من خلالها عقد العمل لإستحالة تنفيذه وذلك بإنقضاء الأجل، الوفاة، العجز الكامل، التقاعد أو القوة القاهرة.

المطلب الأول: إنهاء نشاط المستخدم

وهي في حالات عدم تنفيذ العقد، وهي تدخل ضمن حالات الغير الإرادية لإنهاء علاقة العمل، وحالة إنهاء نشاط المستخدم. (القانوني)

الفرع الاول: حالات انهاء نشاط المستخدم

إن إنتهاء نشاط أو إنهاء نشاط المستخدم، هي عدم ممارسة نشاطه مرة أخرى، وإنهاء النشاط القانوني للمستخدم يخص فقط العمال المسرحين، وذلك حسب المادة 2 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين عن البطالة والتي تنص على تطبيق احكام هذا المرسوم التشريعي على كل الأجراء الذين ينتمون إلى القطاع الخاص، الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية أما في حالة تقليص عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم بصفة قانونية ففي هذه الحالة نجد أيضا المادة 2 من القانون 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، وفي حالة اتضاح أن التسريح كان بسبب اقتصادي من طرف المستخدم، فهنا تنطبق عليه قواعد التسريح وهذا ضمن مبادئ وأسس وقواعد المشرع الجزائري، حيث تطبق عليها نفس الأحكام مع مراعاة الخصوصية، فليس هناك أولوية في التوظيف، حسب الأقدمية وكذا الخبرة وتقسيم العمل وتأهيله.

وفي حالة إنهاء أو انتهاء نشاط المستخدم هذا لا يعطيه الحق في عدم إعلام نقابات، قبل أي إجراء يتخذه المستخدم مع إنهاء النشاط وكذا احترام مهلة الإخطار (1) وعليه إن القانون رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26/05/1994 وكذا المرسوم التشريعي 11/26 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة، هو عبارة عن حماية ووقاية للعامل أو العمال، الذين يفقدون عملهم بسبب إنهاء النشاط القانوني للمستخدم

الفرع الثاني: الإلغاء القانوني والبطلان لعقد العمل.

يعد عقد العمل الغير مطابق للتشريع الجزائري، حيث يعد باطلا ويوضع تحت طائلة البطلان، حسب القانون الساري والمعمول به، وكذا وفقا للقواعد العامة للقانون المدني، الغير مطابقة لقانون العمل حسب المواد 135/136/137 من قانون علاقات العمل

إن القاعدة العامة في القانون المدني الجزائري، العقد المبرم بين الأطراف الباطل او المبطل حسب المشرع الجزائري، لا يترك أي أثر، حيث يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها من قبل التعاقد، ويسترد كل طرف ما أخذه من الطرف الآخر. ويعد العقد باطلا بطلانا مطلقا إذا كان العامل لم يبلغ السن القانوني الأدنى، وفي هذه الحالة إن الأثر المترتبة على هذا تعد لصاحبه القاصر.

يتم إستبعاد الأثر الرجعي للبطلان على ما هو متعارف عليه حسب القانون المدني، حيث أنه يتقاضى العامل أجرا عن العمل المقدم منه رغم بطلان العقد.

كما ان العامل يستفيد من كل الإمتيازات حسب الضمان الاجتماعي المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وحوادث العمل، الأمراض المهنية، وفي هذا المقضى يعتبر تطبيقا خاصا مفهوم علاقة العمل التي تحل محل عقد اعمل(2)

¹ المادة 06/73 الفقرة الأخيرة من القانون 11/83 المتعلق بعلاقات العمل .

² د. راشد راشد المرجع السابق. ص 215.

المطلب الثاني استحالة التنفيذ العقد

يمكن ان نميز خمس حالات لانتهاء علاقة العمل نتيجة حدوث واقعة مادية يفسخ لها العقد لاستحالة التنفيذ ، بانقضاء اجل العقد ، وسنبينها في الفروع الاتي ذكرها .

الفرع الأول : انقضاء أجل العقد

بالرجوع الى المبادئ العامة في القانون الجزائري نجد ان ابرام عقد العمل غير محدد المدة هو المبدأ العام اما عقد العمل المحدد المدة فيعد استثناء ، و عليه فحالات عقد العمل محدد المدة جاءت على سبيل الحصر في المادة 12 من الامر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المعدل و المتمم لقانون علاقات العمل ، كما اشارت المادة 12 مكرر من نفس الامر ان اجراءات الرقابة السابقة من قبل مفتش العمل و اللاحقة من قبل القاضي حول مدى مطابقة عقد العمل لنص المادة 12 . و في حالة تسجيل خروقات فان القاضي يستند على المادة 14 و يتحول عقد العمل الى عقد غير محدد المدة⁽¹⁾.

كما ان المشرع الجزائري لم يضع حدا اقصى لمدة العقد بل ترك الامر للأطراف المتعاقدة بذكر ذلك ضمن بنود العقد مع تحديد سبب المدة المختارة.

وفي حالة بقاء العامل في منصبه بعد انتهاء الاجل مع سكوت المستخدم فان هذا يعد تجديدا ضمنيا لعقد عمل غير محدد المدة لعدم وجود عقد مكتوب.

كما يمكن ان تنتهي علاقة العمل المحددة المدة قبل انتهاء المدة المذكورة في العقد او قبل انجاز ما اتفق عليه سواء بتعسف من المستخدم او خطأ من العامل و هنا نكون امام حالتين :

ففي حالة تسريح العامل تعسفيا يستفيد من احكام المادة 73 مكرر 04 من القانون 11/90 للمطالبة بإلغاء التسريح و الرجوع الى منصب العمل للفترة المتبقية من العقد او الحصول على التعويض.

(1) المادة 146 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل

اما في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً حسب مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل فالتسريح يتم وفق الاجراءات القانونية، وليس للعامل الحق في الاستقادة من مهلة الاخطار ولا التعويض.

الفرع الثاني : الوفاة

إن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير اشكالات، فالأمر هنا لا يتعلق بالعامل طبعاً، و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم .

ففي حالة الوفاة الناتجة عن عمل او مرض تبقى اثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل او مرض مهني ولا يمكن الجمع بين الوفاة الناتجة عن حادث عمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

أما إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 الى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية، ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، أما الحقوق الأخرى المتبقية للعامل كالأجر المنح والعلاقات فتدخل في التركة وللورثة الحق في المطابقة بها.⁽¹⁾

كما انه باستقراء نص المادة 47 من القانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل نخلص إلى أن علاقة العمل لا تنتهي مباشرة بوفاة صاحب العمل وإنما العامل حيث تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ولا يمكن ان يطرأ اي تعديل في العلاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

(1) د. ذيب عبد السلام. قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. دار القصة للنشر.

ومع ذلك فإنه يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء علاقة العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة أو استحال استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية وهنا نكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة (1).

الفرع الثالث: التقاعد

التقاعد حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون ، كما يقوم العامل بتقديم طلب الذهاب إلى التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي إجراءات وشكليات محددة. للعامل المحال بطريقة قانونية على التقاعد ، الحق في المعاش وذلك طريق إصدار قرار إداري سواء بطلب من العامل المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل وبالنسبة للحالتين يبقى هذا الإجراء إلزاميا من حيث الشكل ، والسلطة المختصة بإصداره هي سلطة التعيين

ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد السن القانونية للإحالة على التقاعد وهي بلوغ 60 سنة بالنسبة للرجال 55 سنة للنساء ، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيجب بلوغ 65 سنة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء .

كما نص القانون على جملة من الحالات الاستثنائية التي فيها تخفيض عن سن التقاعد ، وحالات أخرى لا يتعد فيها بشرط السن أصلا وهي :

(1) المادة 66 من القانون 11/90 المؤرخ في المتعلق بعلاقات العمل

- ✓ تستفيد المرأة العاملة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن تسع سنوات من تخفيض بما يعادل سنة عن كل طفل دون ان تتجاوز المدة الإجمالية ثلاث سنوات (1) .
- ✓ يستفيد العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص من تخفيض في مقابل أن يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم²
- ✓ يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض خنس سنوات في من التقاعد.
- ✓ يستفيد المجاهدين من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10% من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني , وبتخفيض 06 أشهر عن كل سنه عجز تقدر ب 5% ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته ودون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100%.

(1) المادة 08 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ج . ر عدد28 المؤرخة في

1983/07/05

- ✓ لا يلزم بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.
- ✓ يستطيع كل العمال الاستفادة من تقاعد كلي بطلب منه وبدون شرط السن إذا قضى سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك.
- ✓ كما أحدث المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 13/97 المؤرخ في: 31/05/1997 التقاعد النسبي من خلال المادة 06 مكرر فقرة 02 , مع إنقاص 05 سنوات بالنسبة للنساء.
- ✓ كما تجدر أن العامل الذي قضى 32 سنة من العمل الفعلي من حقه أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن.
- ✓ وهذا بالإضافة إلى وجود قواعد خاصة بتقاعد بعض المحددة قانونا بأحكام خاصة بالإطارات السياسية والتنفيذية في الدولة⁽¹⁾.
- كما يمكن العامل الذي بلغ السن القانونية للتقاعد ولم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة 06 من قانون التقاعد أن يستفيد من اعتماد سنوات تأمين في حدود 05 سنوات كحد أقصى من أجل حجم الاشتراكات.
- ولكي يستفيد العامل مما سبق لا بد أن يقوم صاحب العمل بدفع الاشتراكات الناقصة بدل العامل إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية، بنسبة 12 اشتراك شهري عن كل سنة تأمين محل دفع الاشتراك التعويضي و03 مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تأمين بشرط أن يكون العامل منخرطا في العمل منذ سنتين على الأقل.
- لكن رغم استيفاء العامل لكل الشروط القانونية لتمتعه بحق التقاعد سن قانونية، ومدة الخدمة كذلك جمع الاشتراكات المعتمدة إلا أنه لا يمكن العامل على التقاعد قبل تبليغه قرار منح المعاش.

(1) المرسوم 617/83 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في 05/06/1994 والمرسوم التنفيذي رقم 180/95 المؤرخ في 01/07/1995 وكذا المرسوم الرئاسي 199/01 المؤرخ في 23/07/2001

الفرع الرابع العجز الكلي

يمكن تمييز نوعين من العجز الكلي عن العمل , إما لأسباب صحية أو لأسباب مهنية .

أولاً-العجز لأسباب صحية :

هو العجز الذي يؤدي بالعمال ان يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح أو يجعله غير قادر على أن يحصل في أنة مهنية كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث أو عند تاريخ تلقي العلاج (1) .

يختلف شروط التأمين على العجز باختلاف صفة المؤمن له إن كان عاملاً اجبر أو غير اجبر.

فبالنسبة للعامل الأجر يشترط مايلي:

- أن تكون قدرة العامل المؤمن له على العمل قد نقصت إلى النصف على الأقل.
- أن يقل سن العامل الذكر عن 60 سنة وأن يكون أقل من 55 سنة بالنسبة للإناث مع إنقاص سنة عن كل طفل في حدد 3 أطفال ولدوا على الأقل خلال 9 سنوات.
- على العامل أن عند تاريخ إثبات حالة العجز أو المرض الذي إلى العجز أنه كان يقوم بنشاط مهني يتقاضى عنه أجراً.
- أن يكون العامل قد عمل مدة على الأقل 36 يوم أو 240 ساعة خلال الإثنى عشر (12 شهراً) السابقة أو 108 يوماً أو 720 ساعة خلال الثلاث (3) سنوات السابقة.

(1) المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

فبالنسبة للعامل الأجر غير الأجير فيشترط:

- أن يكون العجز بالنسبة للعامل غير الأجير كاملا ونهائيا يمنعه عن ممارسته أي نشاط كان.
- أن يقل سن العامل عن 65 سنة بالنسبة للذكر وأن يقل عن 60 سنة بالنسبة للإنتى.
- أن يكون مسجلا على الأقل لمدة سنة عند تاريخ المعاينة الطبية للمرض أو الحادث الناجم عن حالة العجز.
- مرور مهلة 6 أشهر على تاريخ أول معاينة طبية للمرض أو الحادث الذي نجم عنه العجز.

ثانيا-العجز الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني:

وهنا يمكن ان نميز بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

1. بالنسبة للعجز الناجم عن الحادث عمل:

إن المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02 والمتعلق بحوادث العمل وأمراض المهنية، وفي المادة السادسة منه عرف حوادث العمل كما يلي: "يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

ويعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء إما:

- قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة المستخدمة، تنفيذاً لتعليمات صاحب العمل.
- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- إثر مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- بالإضافة إلى هذه النقاط المذكورة كما يعد حادث عمل ولو لم يكن العامل

مؤمناً له اجتماعياً الحادث الذي وقع إما:

- أثناء مزولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.
- القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك⁽¹⁾.

(1) المادة 08 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- وكذا حادث العمل الذي يطرأ اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه، أي المسافة بين المكان إقامة العامل ومكان عمله ويأخذ نفس الحكم المكان الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

2. بالنسبة للمرض المهني:

حسب نص المادة 63 من القانون 83 / 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإن كل أغراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر خاص قائمة الأغراض المهنية في جدول خاص بذلك.

وحتى يتم التكفل بالعامل المصاب بمرض المصاب بمرض المهني قبل هيئة الضمان الاجتماعي فعليه التصريح في أجل أدناه 15 يوم وأقصاه 03 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

الفرع الخامس: القوة القاهرة

من مبادئ القانون المدني أ الالتزام ينقضي باستحالة تنفيذه عند القوة القاهرة ونظرت لتميز عقد العمل. فيجب أن تكون القوة القاهرة غير متوقعة وينجم عنها استحالة تنفيذ مطلقة أي لا تجعل من تنفيذ الالتزام مرهق أو أكثر كلفة.

حيث أن من آثار القوة القاهرة إعفاء صاحب العمل من مهلة الإخطار وبالتالي إعفائه حتماً من التعويض عن التسريح ولا التعويض عن الإنهاء التعسفي مدام الإنهاء لم يكن بإرادة صاحب العمل (1).

وتعتبر من حالات القوة القاهرة، حالة الإعصار، الحريق بشرط ألا يكون صاحب العمل قد قصر في احترام القواعد الخاصة بالأمن المفروضة عليه داخل المؤسسة كذلك حالة الحرب، كأن تؤدي الحرب إلى دمار المؤسسة.

وهناك يرى أن المصاعب الاقتصادية ل تمثل قوة القاهرة نظرا لكونها متوقعة باعتبار تدخل ضمن المخاطر الطبيعية التي يتحملها صاحب العمل، كما أنها لا تؤدي إلى استحالة مطلقة في التنفيذ وإنما تؤدي إلى جعله مكلفا أو مرهقا، ثم إنها في الغالب لا ترجع لسبب أجنبي وإنما لسوء إدارة صاحب العمل وهو ما يشكل خطأ منه لا يعفيه من المسؤولية².

أما حالة الإفلاس وتوقف المؤسسة بسبب الأزمة الاقتصادية التي استدعت إغلاقها أو إنقاص عدد عمالها، لا يعتبر قوة القاهرة لأن الأزمة تؤدي عادة لزيادة الأعباء ونفقات المؤسسة ولا تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد استحالة مطلقة، فهي أمور متوقعة ويكون صاحب العمل مسئولا عنها.

كما تجدر الإشارة إلى عدم وجود في التشريع الجزائري نصوصا قانونية تنظم حالات القوة القاهرة حيث ترك المشرع الجزائري تنظيم هذه المسائل إلى الاتفاقيات الجماعية

الفصل الثاني: الحماية الموضوعية والضمانات لانتهاء علاقة العمل



تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل إظهار الحماية الموضوعية وكذا الضمانات التي يظهر عنها الجانب المادي ، وكذا الآثار المترتبة عليها ، حتى بعد إنتهاء علاقة العمل .

إن المشرع لما له من قوة القانون ، حيث أعطى إجراءات وقواعد منظمة لحماية العامل، حيث أن القانون له هدف واضح ألا وهو حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل ، أو إنتهاء العقد ، إن القواعد القانونية والنصوص التنظيمية غايتها الأساسية الإنقاص أو التقليل من الآثار الناجمة عن إنهاء علاقة العمل ، وكذا عدم فقدان العامل لعمله.(1)

حيث أخذ المشرع الجزائري بعين الإعتبار الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل في الأنظمة التقليدية 1 ، وكذا النظم القانونية وكذا الطرق والإجراءات لإنهاء علاقة العمل ، على أساس ضمان حق العامل لحقه من تعويض ، ذوي الحق ، الأمر الذي دفع الدولة لوضع قوانين وأنظمة جديدة متماشية مع الأوضاع الاقتصادية الحديثة ، الهدف منها التقليل من الآثار الناجمة عن إنهاء علاقة العمل ، وهذه النصوص لايمكنها منع صاحب العمل من إنهاء علاقة العمل ، بل تلزمه لدفع التعويضات المنصوص عنها قانونا.(2)

(1) بجاوي المدني ، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر 2008 ، الصفحة 57.

(2) أحميمة سليمان ، المرجع السابق ص 384.

المبحث الأول: حق العامل في التعويض

للعمل الحق في الحصول على التعويضات عند انتهاء علاقة العمل وقد تظهر حليا عند الإجراءات التعسفية كالتسريع غير الشرعي كما قد تستحق اضطراريا كما هو الحال في التسريع الاقتصادي وإنهاء نشاط المستخدم (المطلب الأول)، بالإضافة إلى تعويضات تقرها قوانين الضمان الاجتماعي عند العجز، الوفاة والتقاعد، أو تتقرر اتفاقيا أو قضائيا بحكم كالتعويض عن الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التسريع الغير شرعي

الفرع الأول التسريع التعسفي:

التسريع التعسفي هو الذي ينفذ خرق لقواعد القانون الموضوعية والجوهرية¹ كما نصت المادة 4/73 فقرة 02 من ق ع ع على أن التسريع التعسفي هو الذي يقع خرقا للمادة 73 من ق ع ع.

ومتى تبين للعامل أن تسريحة كان تعسفيا، يلجأ للجهة القضائية المختصة والتي تفضل بحكم ابتدائي ونهائي إما بإعادة إدماج العامل مع احتفاظه بالامتيازات، وإما بمنحة تعويضا في حالة رفض أحد الطريقتين لهذا الإدماج سواء العامل أو المستخدم، هذا التعويض الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل إضافة إلى تعويضات أخرى متحتملة.

حيث أن المشروع ضبط الحد الأدنى للتعويض ولم يحدد الحد الأقصى له مم يصعب من مهمة القاضي في تقدير التعويضات ومع ذلك يمكن للقاضي أن يأخذ بعين الاعتبار اقدمية العامل، سنة إلى غير ذلك من المعايير.

وعليه فيكفي للقاضي أن يعاين الطابع التعسفي للتسريح ويقدر التعويض حسب الضرر الذي لحق العامل.

الفرع الثاني: التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات:

يحق للعامل الذي يتعرض للتسريح المخالف للإجراءات اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح، وهذا ما نصب عليه المادة 4/37 فقرة من القانون علاقات العمل " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله".

وبعد الفصل في الدعوى فإن للعامل الحق في التعويض مالي على المستخدم ي يقل عن الأجر الذي سيتقاضاه العامل يمتد إلى الفترة التي بين قرار التسريح والحكم القضائي.

كما يمكن للعامل أن ينتفع في هذه الحالة بالغرامة التهديدية إذا ثبت أن المستخدم قد رفض إعادة إدماجه في مرحلة تنفيذ الحكم بشرط أن يكون الحكم ممهورا بالصيغة التنفيذية¹.

المطلب الثاني: التعويض عن التسريح الاقتصادي وإنهاء نشاط المستخدم

كرس المشرع الجزائري جملة من التعويضات في حالة التسريح الاقتصادي وإنهاء نشاط المستخدم حماية للعامل، من تعويض نقدي حتى في حالة رفض العامل التحويل إلى مؤسسة أو نشاط آخر، الاستقادة من التقاعد المسبق، وكذا نظام التأمين على البطالة.

(1) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم 159386. المؤرخ في 10/03/1998 المجلة

القضائية 1998. عدد 02 ص 101 .

الفرع الأول: التقاعد المسبق

لقد أصدر المشرع الجزائري نصا خاص بتنظيم التقاعد المسبق وذلك ضمن المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في : 1994/05/26، حيث بموجبها أمكن للعامل الاستفادة من التقاعد تقاديا لعواقب التسريح الاضطراري، لسبب اقتصادي أو بإنهاء نشاط المستخدم .

وهو حق يستفيد منه جميع المنتمين إلى القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي، كما يستفيد من هذا الحق موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون وظيفتهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة.

وعليه فإن كل قرار يتضمن تسريح عامل تتوفر فيه شروط الإحالة على التقاعد المسبق يعد باطلا وعديم الأثر، يعاقب عليه المستخدم3.

كما يقع على عائق المستخدم القيام ببعض الإجراءات الخاصة تتمثل في:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين حسب مكان العمل وتوقيعها من طرف مفتشيه العمل.

تكوين ملف خاص لكل يحتوي على جميع الوثائق التالية:

- شهادة الحالة المهنية للزوج.
- العنوان.
- رقم الحساب البنكي أو البريدي والعنوان.
- شهادة عمل.
- شهادة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي

- كشف للمرتبات التي قضاها العامل خلال اثني عشر (12) شهر الأخيرة لإنهاء علاقة العمل.

- مبلغ الاشتراك لاستحقاق الحقوق.

وبعد ذلك يقوم المستخدم بإيداع طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى صندوق التقاعد، ويخطر العامل المعنيين بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية، التي تتولى فرزها والتحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانوناً.

كما يلزم المستخدم بدفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق، تحسب على حسب سنوات التنسيق على أساس الأجر الشهري المتوسط للعامل خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق، ويقوم كل من المستخدم وهيئة التقاعد بإبرام اتفاقية لتحديد كيفية دفع هذه المساهمة ومددها ويشترط القانون أن تنص الاتفاقية وجوباً على دفع المستخدم لشهرين من أجر العامل على سبيل التنسيق وإعداد رزنامة لأجال الدفع تمتد على فترة لا تتجاوز 24 شعراً ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية.

كما يقع على عائق المستخدم القيام ببعض الإجراءات الخاصة تتمثل في:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين حسب مكان العمل وتوقيعها من طرف مفتشيه العمل. تكوين ملف خاص لكل يحتوي على جميع الوثائق التالية:
- شهادة الحالة المهنية للزوج.
- العنوان.
- رقم الحساب البنكي أو البريدي والعنوان.
- شهادة عمل.
- شهادة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي.

- كشف للمرتبات التي قضاها العامل خلال اثني عشر (12) شهر الأخيرة لإنهاء علاقة العمل.

- مبلغ الاشتراك لاستحقاق الحقوق.

وبعد ذلك يقوم المستخدم بإيداع طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى صندوق التقاعد، ويخطر العامل المعنيين بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية، التي تتولى فرزها والتحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانوناً¹.

كما يلزم المستخدم بدفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق، تحسب على حسب سنوات التنسيق على أساس الأجر الشهري المتوسط للعامل خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق، ويقوم كل من المستخدم وهيئة التقاعد بإبرام اتفاقية لتحديد كيفية دفع هذه المساهمة ومددها ويشترط القانون أن تنص الاتفاقية وجوباً على دفع المستخدم لشهرين من أجر العامل على سبيل التنسيق وإعداد رزنامة لأجال الدفع تمتد على فترة لا تتجاوز 24 شعراً ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية.

حيث يستفيد العامل من معاش تقاعد مسبق يدفع له شهرياً، بالإضافة إلى الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول تقدر ب 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتمنح لكل عامل مستفيد من المعاش زيادة واحدة فقط على الزوج المكفول¹.

أما في حالة ممارسة العامل لنشاط مأجور دون أن يصرح بذلك أمام الهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق فإنه يسقط حقه في الاستفادة من معاش القاعد المسبق، أما في حالة التصريح القبلي فإنه يتعلق ولا يسقط وكذلك وفي حالة القيام ذو منفعة عامة لا يسقط الحق في الاستفادة من معاش التقاعد المسبق.²

الفرع الثاني : نظام التأمين على البطالة

يستفيد من نظام التأمين على البطالة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية (1).

وعليه فالمستخدم مطالب بتقديم ملف خاص بالعامل المعني، إلى الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة ، بالإضافة إلى دفع الاشتراكات وكذلك يستفيد العامل من تعويض شهري عن البطالة يحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل الاثني عشر (12) شهرا التي سبقت تسريحه، بالإضافة إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ولابد من دفع هذا التعويض شهريا دون ان يقل عن يمكن أن يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون أكثر منه بثلاث (03) مرات.

كما حددت المدة الدنيا للتعويض ب 12 شهرا ومدة قصوى لا تتجاوز 36 شهرا.

كما تجدر الإشارة أنه ليس بإمكان العامل الجمع بين تعويض التأمين على البطالة وحالات أخرى محددة حصريا²، كما يلي:

- أي دخل ناجم عن نشاط مهني.
- معاشات العجز والتقاعد و التقاعد المسبق.
- تعويضات العطل المدفوعة الأجر.
- أداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا.

(1) المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة ج ر . عدد 34 المؤرخة في 01/06/1994 .

وهناك حالات يتم فيها إلغاء التعويض عن البطالة: من طرف الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة.

- إذا قام العامل بممارسة نشاطا مهنيا يحقق منه أرباحا دون تصريح مسبق.

- وفي حالة عدم استحالة المستفيدين من أداءات التأمين على البطالة لاستدعاءات الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة عن طريق أعوانها أو أعوان الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل ومفتشيه العمل، فيتم هؤلاء العمال من هذا الحق إذا لم يقدموا أذارا مقبولة³.

- إذا تقاضى العامل أداءات بطريقة غير قانونية أو قد تصريحات خاطئة أو شهادات كاذبة إضافة إلى العقوبات الجزائية.

إضافة إلى استفاة العمل من تعويض شهري عن البطالة كما سبق تفصيله فإنه يستفيد من مجموع أداءات الضمان الاجتماعي والمتمثلة فيها يلي:

- الاستفاة من اداءات عينية للتأمين عن المرض عن الأمومة والمنح العائلية وإذا انتهى حق العمل في التأمين عن البطالة بانتهاء المدة القصوى المحددة في القانون وهي مدة ستة وثلاثين (36) شهرا ولم يستطيع العمل الاندماج في الحياة العملية ثانية فهنا يواصل الاستفاة من الأداءات العينة للتأمين عن المرض والمنح العائلية لمدة اثني عشر شهرا¹.

- تحسب فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

- الاستفاة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق عند الاقتضاء².

- الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التي تؤدها المؤسسة المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة 12 شهر كحد ادني، كما يمكن ان ترفع لمدة اكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية³.

الفرع الثالث: التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي

يستفيد العامل المسرح اقتصاديا في إطار تقليص عدد العمال من تعويض مالي يساوي أجر ثلاث (03) أشهر يدفعه له المستخدم، ويتم حساب هذا التعويض على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه العمل خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة لتسريحه، ولكي يستفيد العمل من هذا التعويض يجب قبول الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، والذي تطرقنا اليه سابقا، حيث يتم دفع هذا التعويض مباشرة بعد تسليم قرار التسريح.

كما يستفيد العمل بعد مرور شهرين على تسريحه من أداءات التأمين على البطالة، إضافة إلى استفادته من حقه في العطلة المدفوعة الأجر⁽¹⁾.

أما بالنسبة للعمال الذين يستفيدون من شغل جديد، أو العمال الذين يحالون على التقاعد، أو التقاعد المسبق، فلا يستفيدون من هذا التعويض بل لهم الحق فقط في التعويض عن العطلة المدفوعة الاجر .

المطلب الثالث التعويض في الحالات الأخرى

إضافة الى ما سبق فإن العامل يستفيد عند إنتهاء علاقة العمل من تعويضات أخرى تتمثل أساسا في معاش التقاعد، التعويض عن العجز، التعويض عن الوفاة، التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد عمل محدد المدة، والتعويض عن مهلة الأخطار .

(1) احميمة سليمان، المرجع السابق، ص 384.

الفرع الأول: التعويض عن معاش التقاعد والعجز

1- التعويض عن معاش التقاعد

المعاش هو منحة أو معاشات، وهو عبارة عن الانتقال من قانون العمل الى قانون الضمان الاجتماعي .

التقاعد هو حق قانوني متى ما توفرت الشروط القانونية للعامل وبلغ السن القانونية التي يصبح على ضوئها غير قادر على العمل . حيث أن معاش التقاعد يستفيد منه العامل متى ما توفرت فيها الشروط القانونية، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتتميته . ويؤمن هذا الحق أو المعاش من طرف الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء¹

عند إنتهاء الخدمة المتفق عليها يحال على التقاعد يتم حسابه على أساس المبلغ الذي يتقاضاه ومدة الخدمة، والأجر ذا أهمية كبيرة في قانون التقاعد

إن الحقوق التقاعدية التي يتحصل عليها العامل على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الإشتراك ويحسب المعاش منه . أي بضرب المعدل الإجمالي الحاصل من ضرب عدد السنوات في نسبة الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي .

1- أولاً: المعاش المباشر

عند إحالة العامل الى التقاعد يستفيد من معاش له محسوب على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه أي الراتبومدة الخدمة².

كما أن الحقوق التقاعدية التي يتحصل عليها العامل مبنية على الأجر .

(1) د. بلورنة احسن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري . دار هومة للنشر و التوزيع . الطبعة 2019 ص 113

(2) د . احميمة سليمان المرجع السابق ص 212

كما تكون منحة التقاعد وهو مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد بإستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للأجراء وغير الاجراء الذين لم يستوفوا مدة الخدمة¹

كما تبين أنه على العامل الذي لم يستوفي مدة 15 سنة في العمل، أن تكون له منحة التقاعد لا بد أن يثبت مزاولته الفعلية لعمله مدة 5 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة لإشتراك على الأقل .

وأن يكون العامل الأجير قد بلغ سن 60 وغير الأجير 65 سنة، وهذا بغض النظر عن جنس العامل والفئة التي ينتمي إليها .

ثانيا: المعاش المنقول لذوي الحقوق

عند وفاة صاحب المعاش يستفيد من مبلغ المعاش الأشخاص الذين كان يعينهم، وذلك من أجل حماية أسرة المتوفي ولا تخضع هذه الاستفادة من شرط السن².

ولا بد أن يكون الزواج شرعيا، وكذا يمكن للأرامل أن يستفيدوا من معاش منقول³ عند وفاة زوجته، ويستحق هذا المعاش من الشهر الذي يلي الوفاة بعد الاثبات الشرعي للزواج ولا يسقط حقه لإعادة الزواج من المعاش، وكذلك يكون للأولاد المكفولين من العامل المتوفي وفق نسب محددة قانونا، من المعاش المنقول كما ذكر المشروع الجزائري ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكون تحت كفالة العامل في حياته.

2- التعويض عن العجز

¹ المادة 47 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/03/22

² المادة 31 -36 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/03/22

³ المادة 32 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/03/22

حيث نجد أن العامل المؤمن له يستفيد من تعويض عن العجز، الذي أصيب به متى ما توفرت فيه الشروط القانونية ونجد أن هذا التعويض يختلف من حيث الرجوع الى أسباب صحية، او أسباب مهنية، ويحسب على أساس السبب الذي أدى الى العجز، وهذا كله مؤدي الى إنهاء علاقته بالعمل.

أولاً: التعويض الكلي للأسباب الصحية

من أجل أن يستفيد العامل من تعويض أي معاش العجز، لابد ان تتوفر فيه الشروط القانونية، والتأمين عن العجز يهدف أساسا الى ضمان الحياة الاقتصادية للعامل، عن طريق منحه معاشا، نتيجة نقص يصيب قدراته النفسية والعضلية.

شروط الاستفادة من معاش العجز

من أجل ان يستفيد العامل من تعويض عن العجز لابد أن تتوفر فيه الشروط القانونية وهي كالآتي

- أن يكون العامل مؤمنا على العجز
- لا يمكن قبول طلب معاش العجز الا إذا كان المؤمن من له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد الا انه، لا يعد بشرط السن بالنسبة للمؤمن له الذي لا يستوفي شرط مدته مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد¹
- أن يصاب العامل بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل .

• عندما ينقضي حق العامل في الأداءات للتأمين عن مرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق، التي تترتب عن التأمين عن العجز دون

¹ المادة 34 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 1983/7/5

إنتظار طلب من العامل المعني بالأمر¹، فتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإخطار العامل بنفاذ عقده من الإستفادة من أداءات التأمين عن المرض ، وخضوعه لنظام التأمين على العجز كما تقوم بإرسال إستمارة معلومات الى المؤمن له، والذي يقوم بملاها وإرسالها الى هيئة الضمان الاجتماعي مرفقة بملف

ويمكن إلغاء المعاش لأسباب التالية

- عند رفض إجراء المراقبة الطبية
- المؤمن له وفاة
- عند مغادرة المؤمن له التراب الوطني نهائيا
- عندما تكون قيمة المعاش أقل او تساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 04 من المرسوم 84/ للتأمينات الاجتماعية.

ثانيا: التعويض عن العجز الكلي الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني

من حق العامل الحصول على تعويض، نتيجة حادث عمل أو سبب مرض مهني، على أساس الأجر المتوسط لتخاضع لإشتراكات الضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا التي تسبق التوقيت عن العمل نتيجة المادة².

للعامل المصاب بعجز كلي ناجم عن حادث عمل،

¹ المادة 35 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983

² المادة 39 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983

او مرض مهني الحصول على تعويض على شكل ريع، كما يستفيد ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل، من منحة الوفاة، وريع يدفع لهم وفق النسب المحددة في القانون .

وهذا كله على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الاجتماعي،

الذي يتقاضاه العامل العاجز من عند مستخدم واحد أو من عند عدة مستخدمين، خلال 12 شهرا التي تسبق التوقيت على العمل نتيجة الحادث.¹

أما إذا عمل العامل المصاب لمدة تقل عن 12 شهرا، وقت انقطاعه عن العمل

نتيجة مرض مهني أو حادث مهني، فالتعويض يحسب على أساس

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل لمدة شهر واحد على الأقل

- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل لمدة تقل

عن شهر واحد.

يساوي مبلغ أجرة المنصب المتوسط التي يتقاضاها خلال 12 شهرا الأخيرة خلال

مضروبة في نسبة العجز ويضاف إليها مبلغ التعويض بنسبة 40%

وفيما إذا كانت، حالة المصاب يشملها التأمين عن العجز، والحق في معاش العجز،

من باب التأمينات الاجتماعية، ترفع قيمة الريع، بحيث تساوي قيمة معاش العجز إذا كانت أقل منها.

ويسدد مبلغ الريع للعامل المصاب شهريا عند، أجل إستحقاقه، وفي مقر سكنه، كما

يمكن الجمع بين الريع ومعاش التقاعد، أو معاش العجز، أو التعويضات اليومية عن التأمين عن المرض والأمومة.

¹ المادة 39 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 1983/7/5

وإذا نتج عن حادث العمل أو مرض مهني، وفاة العامل، فتمنح لذوي حقوقه منحة الوفاة وريع مقدرين بمبلغ 12 مرة من مبلغ الأجر الشهري.

كما أنه لا يمكن جمع معاش ذوي الحقوق مع إيرادات حادث العمل.

كما أنه لا يمنح لعامل أي ريع، إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 بالمئة

كما يمكن للعامل أو ذوي الحقوق تعويض عن الضرر وفق قواعد القانون العام، في حالة ما إذا كان متسبب الحادث شخص من الغير.¹

وإنما يحق له الحصول فقط على رأس مال تمثيلي

الفرع الثاني : التعويض على الوفاة

وفاة العامل المؤمن له تعتبر خسارة بالنسبة لعائلته، وكذا بالنسبة للأشخاص الذين يعيلهم العامل المتوفي، وهذا من ناحية الجانب المادي، والوفاة هي تعتبر خطر إجتماعي يغطي التأمينات الاجتماعية ، حيث يدفع لعائلته المتوفي مبلغا ماديا تحت مسمى منحة الوفاة حيث الهدف منها تعويض ذوي الحقوق مصاريف ناجمة عن الوفاة المؤمن له والإنقطاع المفاجئ لأجرته، ويستفيد منها ذوي الحقوق .

إن هذه المنحة مهما كان سن العامل المؤمن له، المتوفي ومهما كان سبب وفاته،

ومهما كان مدخول ذوي الحقوق، المهم أن يكون للعامل الإمتياز المؤمن له إجتماعيا وأن يكون ذوي الحقوق كما حددهم تشريع التأمينات الاجتماعية، وتكون الوفاة إما طبيعية وإما نتيجة مرض أو حادث مهني .

ويمكن أن نميز بين حالتي الوفاة، وفاة طبيعية أو وفاة نتيجة مرض أو حادث مهني

¹ البابا الخامس من القانون 15/83 من قانون منازعات العمل

أولاً : التعويض عن الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل يستفيد ذوي الحقوق المتوفي من منحة الوفاة¹، وتقدر مبلغ منحة الوفاة 12 مرة مبلغ الاجر الشهري الأكثر نفعاً، المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات، ولا يجب أن يقل مبلغ رأس مال الوفاة عن قيمة 12 مرة المبلغ الوطني الأدنى المضمون، ويدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، لذوي الحقوق وفي حالة تعددها توزع عليهم منحة الوفاة بالتساوي، هذا بالنسبة للأجراء، أما بالنسبة للعمال الغير الأجراء فتساوي رأس مال الوفاة بمبلغ الدخل السنوي الخاضع للإشتراكات.²

تعطي منحة الوفاة للعامل المتوفي الذي يكون قد مارس نشاطاً مهنيًا، حتى تاريخ وفاته، وأن يشترط أنه لم تنتهي علاقة العمل قبل وفاته.

لابد على ذوي الحقوق أن يقدم الوثائق اللازمة أو المطلوبة، التي يفرضها القانون من أجل الإستفادة من منحة الوفاة.

ثانياً: التعويض عن الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني

إذا كانت الوفاة ناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا يستفيد ذوي الحقوق³ من منحة الوفاة ومعاش منقول يتمثل في ريع الوفاة .

تقدر منحة الوفاة ب 12 مرة من مبلغ الاجر الشهري الأكثر نفعاً والذي تحصل عليه الهالك خلال السنة السابقة للوفاة، والمعتمدة كأساس لحساب الإشتراكات، ولا يمكن

¹ المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية والمادة 31 من قانون التقاعد

² المادة 8 من المرسوم رقم 35/85 المؤرخ في 1985/2/9 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص

³ المادة 31 من قانون التقاعد

أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة من قيمة المبلغ الشهري، كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من التأمينات الاجتماعية¹ كما يدفع لكل واحد من ذوي الحقوق ريع، يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع للإشتراكات الضمان الاجتماعي، والذي يتقاضاه الضحية من مستخدم أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقيت عن العمل²

ويحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقية على أسس أمر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة من قيمة معدل ساعات الأجر الأدنى المضمون³.
ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق، ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً.⁴

ويطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المادة 30 إلى 40 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ويعتبر من ذوي الحقوق الزوج، ولكي يستفيد من معاش منقول لابد أن يكون زواجه شرعياً من المالك، وكذلك الأولاد المكفولين مثلما حددتهم المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية.

وهم الأولاد الذين ولدو قبل وفاة الهالك أو خلال 305 أيام التالية لتاريخ وفاته، على الأكثر بالإضافة إلى الأصول المكفولين من طرف العامل المتوفى.

كما يوزع ريع ذوي الحقوق وفق النسبة المحددة قانوناً في المادة 34 من قانون التقاعد، وتتغير هذه النسب حسب تغير عدد ذوي الحقوق، ويستفاد من المعاش ذوي الحقوق من عند

¹ المادة 52 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/2/7 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

² المادة 54 من نفس القانون.

³ المادة 41 من نفس القانون.

⁴ المادة 53 من نفس القانون.

تاريخ الوفاة¹ أما إذا في حالة ما إذا توفي المستفيد من ريع حادث عمل لسبب غير ناجم عن الحادث، فسيستفيد ذوي حقوق من ريع يحسب على أساس ريع المتوفي.²

الفرع الثالث: التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل المحدد المدة والتعويض عن مهلة الأخطار

أولاً: التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل المحدد المدة

ينتهي عقد العمل المحددة إما بإنهاء العمل المتفق عليه أو إنتهاء مدة العقد المبرم بين الطرفين، ولم يتكلم المشرع الجزائري عن أي تعويض يمنح للعامل عند إنتهاء العقد بحلول الأجل، قد يكون هذا الإنهاء للعقد غير المشروع مهما تعدد الحالات ففي هذه الحالة لا بد من تعويض للعامل حسب قواعد القانون المدني.³ محدد لتعويض عن طريق القانون، المادة 09 من 21/96.

1- تحديد التعويض:

المؤرخ في 1996/07/09 المعدلة للمادة 73 مكرر 4 من قانون علاقات العمل حيث قدر التعويض ب 06 مرات أجره العامل،

كما يجوز للطرفين تقدير مبلغ التعويض الذي يكون مستحقا لاحد المتعاقدين نتيجة إخلال المتعاقد الآخر بالتزاماته،

"يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة: وفق المادة 83 من القانون المدني

¹ المواد 30-40 من القانون رقم 12/83 المرجع السابق

² المواد 30-40 من القانون رقم 13/83 المرجع السابق

³ المادة 106 من القانون المدني

التعويض بالنص عليها في العقد أو في إتفاق لاحق وتطبق في هذه الحالة المواد من 176 إلى 181 "

والتعويض يقدره القانون، كما يمكن ان يقدره:

2- كيفية تقدير التعويض.

الأطراف، وقد نجد مبلغ التعويض غير مقدر سواء في القانون أو العقد، ففي هذه الحالة يقدره القاضي حسب المادة 182 من القانون المدني "إذا لم يكن التعويض مقدرًا فالقاضي هو الذي يقدر..."

في قانون العمل يمكن للعامل حقا في أجرة طيلة مدة العقد، ولحرمانه منه يلحق للعامل ضررا ماديا ومعنويا، ما لحق للعامل من خسارة وما فاته من كسب.

ويتدخل القاضي من أجل تخفيض أو زيادة الشرط الجزائي¹ حيث يأخذ القاضي بعينه لإعتبار التعويض لمنافع التي حرم منها العامل مقارنة مع عمله السابق .

ثانيا: التعويض عن مهلة الاخطار

إن المشروع لم يتم بتنظيم مهلة الأخطار، إلا في حدود ضيقة، وهي حالة التسريح المادة 73 مكرر 5 من قانون العمل حيث تركها الى الإتفاقيات الجماعية.

ويكون للعامل أثناء مهلة الإخطار، الحق في ساعتين في كل يوم قابلة للجمع ومأجورة، حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل جديد أو عمل آخر.

¹ المادة 84 الفقرة 02 من القانون المدني

كما يمكن للمستخدم أن يعزل العامل من منصبه، حتى نهاية مهلة الإخطار، ويدفع له الأجرة، التي يكون قد تقضاها لو بقي في عمله إلى غاية إنتهاء مهلة الإخطار، أي الإعفاء من تنفيذ مهلة الإخطار.¹

¹ المادة 73 مكرر 06 من قانون علاقات العمل الفردية

المبحث الثاني: حق العامل في المستندات والوثائق:

كما للعامل الحق في التعويض، كما له الحق أيضا في الحصول على وثائق ومستندات، تهمة عند إنتهاء علاقة العمل، وهذا الحق يشمل القانون، وذلك من طرف صاحب العمل، أو المستخدم وهذه الوثائق والمستندات مهمة بالنسبة للعامل في حال فقدان عمله أو إنتهاء علاقة العمل، وهذا بنص القوانين أو الإتفاقيات الجماعية وهذه الوثائق ذا أهمية للعامل من أجل نزاهة وتبرئة ذمته بوضع نفسه بعيدا عن المشاكل والشبهات، التي تلحق بعد إنتهاء علاقة العمل، وأبرز أهم هذه الوثائق (مطلب أول شهادة عمل مطلب ثاني وهذا لتصفية الحسابات.

المطلب الأول: شهادة العمل:

« تسلم للعامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.¹

المادة 72 من قانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية، يتعين على المؤسسة المستخدمة أن يستلم الأجير عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل، وهذا الإلتزام ذو بعد عام مفروض مهما كانت علاقة العمل أو ظروف إنتهائها.

المادة 232 من القانون المدني إن الأجير يجب أن يطلب الوثيقة من المؤجر وبالتالي فإن الاجير يشتكي من عدم تسليم شهادة العمل، يتعين عليه إثبات ذلك

¹ المادة 67 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

أما المادة 95 من قانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية قررت عقوبة جزائية، تمثل بغرامة مالية من 500 الى 100 يتحملها كل مستخدم لا يسلم شهادة العمل أو يكتب فيها ما يسيء الى العامل.

الفرع الأول: شكل ومضمون شهادة العمل

أولاً: شكل شهادة العمل:

كمبدأ عام تسلم شهادة العمل من قبل المستخدم في شكل مطبوعة خاصة بالمؤسسة أو على شكل إستمارة في حالة ما إذا كانت هذه الإستمارة وختم المؤسسة، وصاحب العمل غير موجودين، فلا بد على المستخدم أن يضع إمضاءه على هذه الإستمارة أي شهادة العمل، وهذا الإمضاء لا بد أن يصادق عليه، القانون ونجد هذا الإمضاء لم يشترط فيه شكلاً معيناً، ومن ناحية أخرى نجد أن العامل قد تحرر شهادة العمل بآلة الكتابة أو مطبوعة، أو باليد وتقدم للمستخدم للإمضاء عليها والختم منها.

ثانياً: مضمون شهادة العمل:

شهادة العمل هي وثيقة تسليم من طرف المستخدم للعامل، لذلك فشهادة العمل لا بد أن تحتوي على بيانات إلزامية وبيانات إختيارية

1- البيانات الإلزامية:

حسب المادة 67 من قانون العمل لا بد أن يذكر في شهادة العمل تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، وكذا لا بد أن تظهر هوية المستخدم والعامل في شهادة العمل .

أ- تاريخ التوظيف:

أي أنه التاريخ الذي بدأ فيه العامل مزاوله نشاطه لدى المستخدم، أو المؤسسة، وفي حالة تحت التجربة، يكون الطرفان مرتبطان بعقد عمل¹

ب- تاريخ إنهاء علاقة العمل:

هو تاريخ خروج العامل من المؤسسة المستخدمة، وهو أيضا التاريخ الذي تنتهي فيه علاقة العمل بين العامل والمستخدم، أو المؤسسة المستخدمة.

ج- المناصب التي شغلها العامل وفترات العمل المناسبة لها

• المناصب التي شغلها العامل:

من الحق العامل المستخدم أن يذكر في شهادة العمل، المنصب الذي إشتغله العامل، لكن هذا لا ينطبق على المنصب الذي شغله العامل في حالة إستخلاف زميل له كان في عطلة وأن يحدد المستخدم العمل الذي شغله العامل تحديدا فعليا.

• فترات العمل المناسبة لها:

لا يكفي ذكر منصب العمل في شهادة العمل، بل لابد من ذكر فترات العمل المناسبة لهذا المنصب، ويجب ذكر المناصب التي عملها العامل مع تحديد الفترة المناسبة له.

ففي حالة أن العامل كان مرتبط بعقد عمل غير محدد المدة وبتوقيت جزئي يسلمه المستخدم شهادة عمل عند إنتهاء علاقة العمل، ويقوم المستخدم بتسليم العامل شهادة العمل عند تجديد كل عقد، وفي حالة تجديده عدة مرات، وتكون ضمن عدة شهادات عمل وهذا في حالة العقد المحدد المدة .

¹ المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

• ذكر هوية المستخدم والعامل:

يجب تحديد هوية المستخدم بذكر إسمه، فهو يحرر ويوقع على شهادة العمل، كما يجب أن تحمل هذه الشهادة البيانات الخاصة بالمؤسسة بما لا يترك مجالاً للشك في صحة وشرعية شهادة العمل، وكذا تحديد هوية العامل أي بذكر إسمه ولقبه.

2- البيانات الإختيارية أو الكمالية:

القانون لا يفرض على المستخدم أن يذكر في شهادة العمل ما يلي:

- إنتهاء علاقة العمل بخطأ من العامل

- أن يذكر الكفاءات المهنية والخدمات التي قدمها للمؤسسة خلال تأدية عمله

كما أن القانون لا يفرض على المستخدم او المؤسسة المستخدمة، ذكر عبارات التقدير ولا عكسها في شهادة العمل، ولاكن ممكن أن تكون ضمن إتفاق مسبق بينهما في العقد، أي بذكر عبارات تصب في مصلحة العامل.

وبكونها إختيارية للطرفين يمكن للعامل أن يعترض على البيانات في شهادة العمل تلحق به ضرراً التي يحررها المستخدم.

كما تجدر الإشارة أن شهادة العمل، قوة ملزمة لمل تتضمنه من معلومات، كما تثبت شهادة العمل أنه كانت هناك علاقة عمل بين العامل والمستخدم فعليا، بالنسبة للغير أو المستخدم، أو المؤسسة المستخدمة، أي ما يعرف بحجية شهادة العمل.

الفرع الثاني: تسليمها وجزاء الامتناع عنها

أولاً: تسليم شهادة العمل.

يسلم المستخدم شهادة العمل للعامل عند إنتهاء علاقة العمل، سواء كان تابعا للقطاع العام أو الخاص، ويعتبر تسليم شهادة العمل، حق مطلوب، وليس محمول، ويجدد القانون جزاء إمتناع المستخدم، للمؤسسة المستخدمة لتسليم شهادة العمل للعامل في حالة الرفض أو التأخر في التسليم، أو في حالة إدراج بيانات غير صحيحة للإلحاق بالضرر للعامل.

ويتم تقديم شهادة العمل وفق ما جاء للمادة 67 من قانون العمل إلا ان العامل في حاجة إليها من قبل، عندما يكون له الحق في ساعتين كل يوم، أثناء مهلة العطلة لبحث فيها عن عمل آخر، او عمل جديد، وهو أثناء هذه المرحلة بحاجة إلى شهادة العمل، كما يمكن إعطاء العامل شهادة عمل مؤقتة يذكر فيها تاريخ تسريح العامل وبداية سريان مهلة مدة العطلة

ثانياً: جزاء الإمتناع عن تسليمها:

عندما يمتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل، سواء بالرفض او التأخير، أو بتحريرها غير المطابق لما نصا عليه القانون بما يؤدي الى ضرر يصيب العامل.

يلجا المستخدم الى عدم تسليم شهادة العمل الى العامل، بناء على نواع أو خلاف بينهما حول علاقة العمل، أمام القضاء خوفا من تأثير ذلك على نتيجة الحكم أو الخصومة أي النزاع الذي بينهما.

وقد يكون الإمتناع عن تسليم شهادة العمل، من أجل إلحاق الضرر بالعامل، خاصة في حالة إستقالته. إن العامل الذي يدعي أن المستخدم، لم يسلمه شهادة العمل، يقع عليه

عبي إثبات، أنه طلبها من المستخدم أو المؤسسة المستخدمة، بما أن هذه الوثيقة مطلوبة وليست محمولة.

وإذا نجح العامل في إثبات إمتناع صاحب العمل، بتسليم شهادة العمل يحق له مطالبة صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة بالتعويض عن الضرر الذي لحقها من جراء ذلك وتكون الجزاءات عن عدم تسليم شهادة العمل، ويؤدي ذلك إلى جزاءات مدنية¹ أو عقوبات جزائية.

وتؤدي الجزاءات المدنية الى المطالبة بالحصول على شهادة العمل، والغرامة التهديدية والتعويض عن الضرر في حين تقضي العقوبات الجزائية التي كان معمولاً بها في ما بعدا الإستقلال بموجب القانون الفرنسي إلا أنه بقانون 1990، لم يتم التطرق إلى عقوبات جزائية إنما الإكتفاء على الجزاءات المدنية².

المطلب الثاني : وصل تصفية الحسابات

وصل وتصفية كل الحسابات بنص القانون 11/90 لم يتم التكلم عن هذه الوثيقة، رغم أنه وصل تصفية حسابات، أي أنه لا يقل أهمية عن شهادة العمل، وهو معمول به في الواقع.

أما إذا كانت إنتهاء علاقة العمل بالتسريح، قد ينتج على ذلك نتائج وخيمة عن العامل مشاكل لا متناهية، والقانون لم يضبط هذا الوصل، من شأنه أن يشدد على سلمية لإنهاء علاقة العمل.

¹ د. علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد دار الثقافة للطباعة والنشر 1975 ص 110.

² د. علي حسن عوض الفصل التأديبي في قانون العمل دراسة مقارنة في التشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية دار الثقافة للطباعة والنشر. القاهرة 1985 ص 365

فكان الأخرى للمشرع تنظيم هذا الوصل، عن طريق نصوص قانونية، وعلى العموم فإن هذه الوثيقة تطرح عدة مسائل من حيث المضمون، وتحريرها والآثار المترتبة عليه، ومنه سنتناول هذا المطلب على فرعين الفرع الأول مضمون وتحرير تصفية الحسابات الفرع الثاني الآثار المترتبة عليه.

الفرع الأول : مضمون وتحرير تصفية الحسابات

إن تصفية كل حساب هي وثيقة يسلمها العامل إلى المستخدم عند إنتهاء علاقة العمل¹، يعترف فيها العامل أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية من المستخدم، وهي كل حقوق العامل الناشئة عن القواعد القانونية، والإتفاقيات الجماعية، وعقد العمل، ويكون ذلك سواء في عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، ومهما كان سبب إنتهاء علاقة العمل، أي مهما كان السبب سواءا كان تسريح تأديبي، إقتصادي، إستقالة .

ويحرر هذا الوصل من نسختين، ويتم النص على ذلك في الوصل فيحتفظ العامل بنسخة وكذا صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة يحتفظ بالنسخة الثانية، ويحرر العامل هذا الوصل عند مغادرته الفعلية لمكان العمل، أي المؤسسة، وأن تكون إرادة اعامل حرة في التوقيع عن الوصل أي أنه لا يجبر على التوقيع على هذا الوصل، وفي حالة ماإذا رفض العامل التوقيع على الوصل لا يعني عدم إستلام كل مستحقاته.

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عليه

عند قيام العامل بالتوقيع على وصل تصفية الحسابات، يعتبر هذا الإقرار من العامل على براءة ذمة المستخدم أو المؤسسة المستخدمة بناء القيم المالية المعلومة في الوصل، وتشمل الاجر، التعويض على التسريح، والتعويض عن مهلة الأخطار

2 اجتهاد قضائي قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية تحت رقم 75980 المؤرخ في 17/2/1992

أولاً : براءة المستخدم :

إن توقيع العامل على الوصل يعتبر براءة ذمة المستخدم من القيم المالية للعامل الطعن في وصل تصفية الحسابات

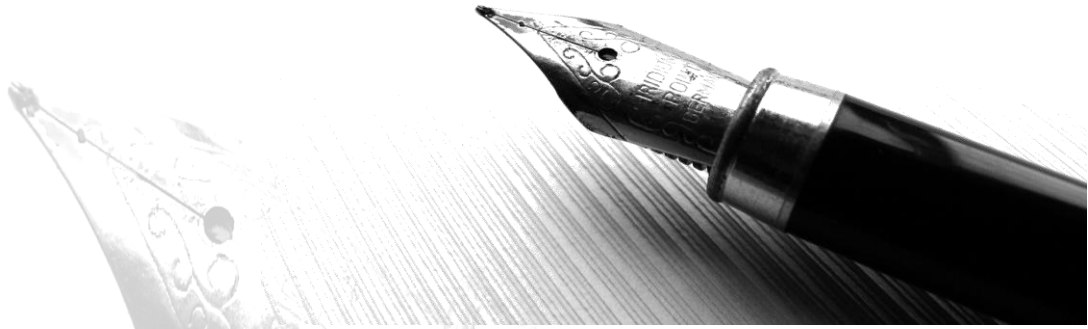
ثانياً : الطعن في وصل تصفية الحسابات :

يمكن للعامل الطعن في هذا الوصل خلال المدة المعلومة فيه كأجل للاحتجاج حول ما جاء فيه، وهذا من خلال التوقيع عليه.

ثالثاً : سقوط حق الاحتجاج :

وهذا عند مرور الآجال المحددة في الوصل أي أنه لا يحق للعامل الاحتجاج على ما جاء في الوصل أي أنه يسقط حقه في الاحتجاج، والوصل لا بد أن يكون علاجياً لا وقائياً. أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يتناول هذا الوصل رغم أنه معمول به في الواقع ولم يمنع العامل من تسليمه للمستخدم.

الخاتمة



في هذه المذكرة، قد تم تناول موضوع حماية العامل عند انتهاء العقد في القانون الجزائري وتم بحث الأسس القانونية لحماية العامل والضمانات التي توفرها القوانين الجزائرية لضمان حقوق العامل لهذه المرحلة ، وتبين أن القانون الجزائري يعطي اهتماما كبيرا لحقوق العامل عند انتهاء العقد ، مع منحه حماية قانونية تم فيها تحديد حقوق العامل في هذه المرحلة ، وقد تم تنظيمها بواسطة العديد من اللوائح والتشريعات المعمول بها في الجزائر وللتغلب على هذه التحديات تتضمن القوانين عدة ضمانات وقرارات رامية الى توفير فرص عمل جديدة ودعم العاملين في بدء أعمالهم الخاصة ، حيث تنص هذه القوانين على حق العمال في الحماية من الاقالات التعسفية وفقدان الظروف المواتية للعمل .

وعليه يمكن أن نطرح جملة من النتائج والتوصيات ليتم الرجوع إليها، على الرغم من التعديلات المتعددة لقانون العمل فإنه بحاجة للمراجعة ليكون أكثر ملائمة لحقوق العامل ومن أهمها:

أولا النتائج:

- التسريح الاقتصادي منظم بمرسوم تشريعي كامل فلا يوجد حجة للتقليص من عدد العمال .

- إلغاء قرار التسريح لا يترتب عنه إعادة إدماج العامل في منصبه، وإنما تصحيح الإجراءات التي يفرضها القانون أو الاتفاقيات الجماعية وكذا النظام الداخلي.

- إن تطبيق القواعد الخاصة بالتسريح التأديبي و خاصة بعد ربط حق العامل المسرح تعسفا في العودة إلى عمله بعدم اعتراض صاحب العمل على ذلك، يولد الشعور لدى العامل بعدم وجود عدالة و عدم الإنصاف بالنظر لما قدمه من خدمات إضافة إلى الأقدمية في المؤسسة، فكثير من القواعد تجعل من رب العمل الذي له حرية التصرف يلعب دور القاضي بينما تجعل العامل في دور المتهم و هذا ما يتنافى مع الهدف المقصود من التنظيم القانوني و هو التقليل من الآثار السلبية لإنهاء علاقة العمل .

ثانيا التوصيات :

- إيجاد حلول ودية بين العامل والمستخدم، لما لها من أهمية في تسوية النزاعات قبل اللجوء الى القضاء .

- إعطاء صلاحيات القاضي القضايا المتعلقة بالتسريح التعسفي خاصة.

- التطرق في التسريح إلى تحديد الأخطاء المنسوبة للعامل، حتى لا يتذرع المستخدم للأسباب أخرى غير منصوص عليها.

- تنظيم مسألة تجديد عقد العمل الصريح والضمني وعقود العمل محدد المدة وكذا مسألة تتابع عقود العمل .

- تبيين ما المقصود بالتسريح المذكور في الفقرة الأولى المادة 73 من قانون العمل.

- تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة بموجب القانون لضمان حق العامل في التعويضات المترتبة على ذلك .

- تحديد مفهوم الأضرار المحتملة المنصوص عليها في المادة 04/73 .

وفي الأخير يتوجب على المشرع الجزائري ، إيجاد حلول قانونية تحمي العامل وتحفظ له حقوقه قانونيا ، والعمل على ملائمتها مع الوضع الاجتماعي الخاص بالعامل ، لكي تصبح هذه الحلول القانونية أكثر تجانس وسيرورة مع المنظومة التشريعية ، وكذا العمل على تقادي الوقوع في تناقض ما بين النصوص القانونية كما يتعين على المشرع الجزائري وضع التدابير اللازمة لحماية حقوق العامل في هذه الفترة الصعبة والحرجة وللتغلب على هذه التحديات الخاصة بالعامل، وكذا الغموض الذي يحيط بالقاعدة القانونية يجعلها ضعيفة لما يعطي لصاحب العمل الحرية واسعة.

Conclusion

In this memorandum, the issue of protecting the worker at the end of the contract in Algerian law was addressed, and the legal foundations for protecting the worker and the guarantees provided by Algerian laws to ensure the worker's rights for this stage were discussed. It was found that Algerian law pays great attention to the worker's rights at the end of the contract, while granting him legal protection in which the worker's rights were determined at this stage, and they were organized by many regulations and legislations in force in Algeria. To overcome these challenges, the laws include several guarantees and decisions aimed at providing new job opportunities and supporting workers in starting their own businesses, as these laws stipulate the right of workers to protection from arbitrary dismissals and loss of favorable working conditions. Accordingly, we can put forward a set of results and recommendations to be referred to, despite the multiple amendments to the Labor Law, it needs to be reviewed to be more appropriate for the worker's rights, the most important of which are:

First, the results:

- Economic dismissal is organized by a complete legislative decree, so there is no excuse for reducing the number of workers. Cancelling the dismissal decision does not result in the worker being reintegrated into his position, but rather in correcting the procedures imposed by the law or collective agreements as well as the internal regulations. The application of the rules related to disciplinary dismissal, especially after linking the right of the arbitrarily dismissed worker to return to his work to the employer's absence of objection to that, creates a feeling in the worker of the absence of justice and unfairness in view of the services he has provided in addition to seniority in the institution, as many of the rules make the employer who has the freedom The act plays the role of the judge while making the worker in the role of the accused, and this is inconsistent with the intended goal of the legal regulation, which is to reduce the negative effects of terminating the employment relationship.

Secondly, recommendations:

- Finding amicable solutions between the worker and the employer, due to their importance in settling disputes before resorting to the judiciary.
- Giving the judge powers in cases related to arbitrary dismissal in particular.
- Addressing the dismissal to identify the errors attributed to the worker, so that the employer does not use other reasons not stipulated.
- Regulating the issue of renewing the explicit and implicit employment contract and fixed-term employment contracts, as well as the issue of the

succession of employment contracts. – Clarifying what is meant by the dismissal mentioned in the first paragraph of Article 73 of the Labor Law.

– Defining the concept of privileges acquired under the law to guarantee the worker's right to compensation resulting from that.

– Defining the concept of potential damages stipulated in Article 73/04.

Finally, the Algerian legislator must find legal solutions that protect the worker and preserve his rights legally, and work to adapt them to the worker's social situation, so that these legal solutions become more consistent and in line with the legislative system, as well as work to avoid falling into a contradiction between the legal texts. The Algerian legislator must also put in place the necessary measures to protect the worker's rights in this difficult and critical period and to overcome these challenges specific to the worker, as well as the ambiguity surrounding the legal rule makes it weak because it gives the employer broad freedom.

قائمة المصادر

والمراجع



قائمة المراجع

أولاً: قائمة المصادر

- 1 . القانون المدني الجزائري.
- 2 - القانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- 3 - القانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- 4 - القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983 معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 04/94 المؤرخ في 11/04/1994 و الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996.
- 5 - القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983 معدل ومتمم ب:
 - المرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 11/04/1994.
 - الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996.
 - الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 01/05/1997.
- 6 - القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج. ر عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06/07/1996
- 7 - القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج. ر عدد 17 مؤرخة في 25/04/1990 المعدل والمتمم ب:
 - الأمر رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.
 - الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 ج. ر عدد 43 المؤرخة في 10/07/1996.
 - الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج. ر عدد 03 المؤرخة في 25/01/1997.
- 8 - القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية.

9 - المرسوم 617/83 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بتقاعد الإطار السامية في الحزب والدولة والمتمم ب :

- المرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في 05/06/1994

- المرسوم التنفيذي رقم 180/95 المؤرخ في 01/07/1995

- المرسوم الرئاسي 199/01 المؤرخ في 23/07/2001

10 - المرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ج. ر عدد 09 المؤرخة في 18/02/1985 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 30/11/1996.

11 - المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بإحداث التقاعد المسبق ج. ر عدد 34 المؤرخة في 01/06/1994.

12 - الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج. ر عدد 39 المؤرخة في 16/05/1975.

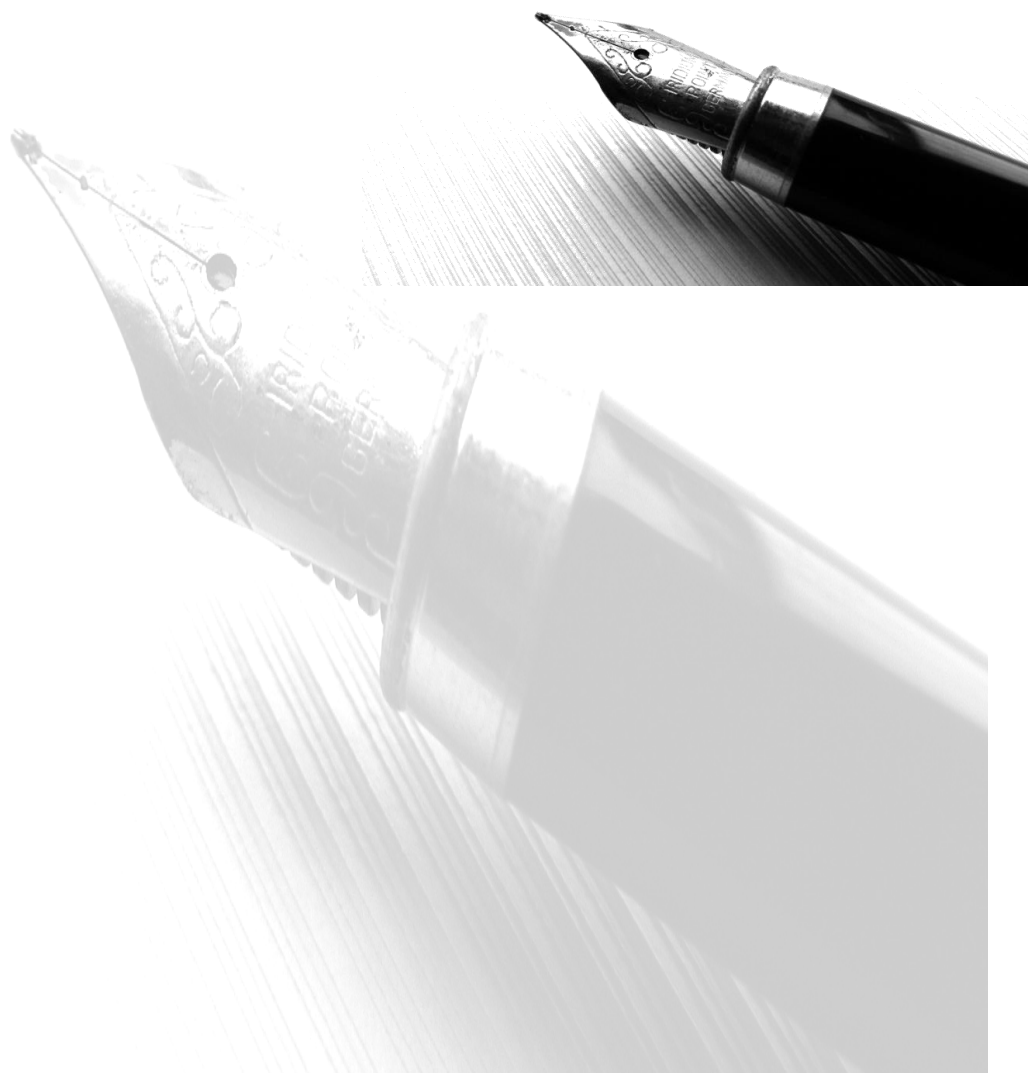
13 - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية تحت رقم 75980 بتاريخ 17/02/1992.

ثانيا: المراجع

1. د. أحمد حسن البرعي. الوجيز في القانون الاجتماعي "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية". دار النهضة العربية. القاهرة. مصر 1982.
2. د. أحميمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر 2012.
3. بلورنة أحسن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة 2019.
4. بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2008.

5. البتي محمد مجدي. التشريعات الاجتماعية. طبعة 2001. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية 2001.
 6. د. بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ". ط2. دار الريحانة للكتاب. الجزائر.
 7. د. راشد راشد. شرح العلاقات الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية الطبعة 1991.
 8. د. ذيب عبد السلام. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. دار القصبه للنشر الجزائر 2003 .
 9. د. طاهري حسين. المرشد القانوني للمتقاضين - كيف تحمي حقوقك. ج 1. دار المحمدية العامة للكتاب الجزائر 1996.
 10. د. عبد الرحمان حسن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية. طبعة 1990. دار الفكر العربي. القاهرة.
 11. د. علي حسن عوض. الفصل التأديبي في قانون العمل دراسة مقارنة في التشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية. دار الثقافة للطباعة والنشر. القاهرة 1985.
 12. د. علي عوض حسن. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد. دار الثقافة للطباعة والنشر 1975.
 13. واضح رشيد. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. طبعة 2003. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر 2003.
 14. همام محمد محمود. الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية. طبعة 1986. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر 1986.
- منكرة ماجيستير بالرحال امال

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وتقدير
-	إهداء
أ	مقدمة
الفصل الاول: توفير الحماية عند انتهاء علاقة العمل	
02	تمهيد
03	المبحث الأول : الحماية القانونية في حالات الانهاء الارادية
03	المطلب الأول : حالات التسريح بإرادة المستخدم .
03	الفرع الأول : التسريح التأديبي
06	الفرع الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية .
11	المطلب الثاني : حالات الإنهاء بإرادة العامل .
11	الفرع الأول : الاستقالة
13	الفرع الثاني : الذهاب الارادي
14	المطلب الثالث: الانهاء بإرادة منفردة
15	الفرع الأول : الفسخ بإرادة منفردة
17	الفرع الثاني : الفسخ القضائي
19	المبحث الثاني : حماية العامل في حالات الانهاء اللارادية
19	المطلب الأول : إنهاء نشاط المستخدم
19	الفرع الاول : حالات انهاء نشاط المستخدم
20	الفرع الثاني: الإلغاء القانوني والبطلان لعقد العمل
21	المطلب الثاني استحالة التنفيذ العقد
21	الفرع الأول : انقضاء أجل العقد

22	الفرع الثاني : الوفاة
23	الفرع الثالث: التقاعد
26	الفرع الرابع العجز الكلي
28	الفرع الخامس القوة القاهرة
الفصل الثاني: الحماية الموضوعية والضمانات لانتهاء علاقة العمل	
31	تمهيد
32	المبحث الأول : حق العامل في التعويض
32	المطلب الأول : التسريح الغير شرعي
32	الفرع الأول التسريح التعسفي:
33	الفرع الثاني : التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات:
33	المطلب الثاني : التعويض عن التسريح الاقتصادي وإنهاء نشاط المستخدم
34	الفرع الأول: التقاعد المسبق
37	الفرع الثاني : نظام التأمين على البطالة
39	الفرع الثالث :التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي
39	المطلب الثالث التعويض في الحالات الأخرى
40	الفرع الأول: التعويض عن معاش التقاعد والعجز
45	الفرع الثاني : التعويض على الوفاة
48	الفرع الثالث: التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل المحدد المدة والتعويض عن مهلة الأخطار
50	المبحث الثاني : حق العامل في المستندات والوثائق :
51	المطلب الأول : شهادة العمل :
51	الفرع الأول : شكل ومضمون شهادة العمل
54	الفرع الثاني : تسليمها وجزء الإمتناع عنها

فهرس المحتويات

55	المطلب الثاني : وصل تصفية الحسابات
56	الفرع الأول : مضمون وتحرير تصفية الحسابات
57	الفرع الثاني : الأثار المترتبة عليه
59	خاتمة
62	قائمة المصادر والمراجع
67	فهرس المحتويات
71	الملخص

المخلص



ملخص البحث:

الملخص

تعد حماية العامل عند إنتهاء العقد في القانون يعد موضوعا مهما، حيث تكمن أهميته في فهم الحماية التي يوفرها القانون للعامل عندما ينتهي عقده حيث تعد الحماية للعامل في فترة ما بعد إنتهاء العقد تجسيدا لمفهوم العدالة الاجتماعية وضمان إحترام حقوق العامل في المجتمع حيث يحظى العامل بالحماية بعد إنتهاء العقد من خلال تعديلات إجراءات قامت بها السلطات، عند انتهاء العقد يجب أن يحصل العامل على مجموعة من الحقوق والضمانات التي تكفل له الحماية القانونية والاجتماعية.

حيث تتيح القوانين واللوائح والتشريعات للعامل الإستفادة من التعويض المناسب عند إنتهاء عقده حيث يراعي أيضا في القانون حق العامل الفصل العادل، وذلك بضمان عدم فصله عن العمل بشكل تعسفي أو غير قانوني، حيث يجبر القانون صاحب العمل على إعطاء مبررات واضحة وقانونية قبل فصل العامل من العمل قبل إنتهاء العقد وهذا بهدف عدم إساءة إستخدامه من طرف صاحب العمل وحماية حقوق العامل.

إن قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه وتتنوعت احكامه من أجل بث الأمن والطمأنينة في علاقة العمل.

العمل بمقتضى القانون الذي منح الحق للعامل في التعاقد وفسخ العقد وهذا بعمل أول قانون فرنسي وذلك الى غاية 1975 تاريخ صدور أول تشريع جزائري في مجال تنظيم العمل تحت رقم 75 / 31 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بشروط المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ثم جاء القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1957 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ليضبط الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل وكذا النزاع المتمثل في البطلان القانوني، التصريح الأدبي، التصريح من أجل تقليص عدد السكان.

ووضع أحكام وقواعد تنظم حالات إنتهاء علاقة العمل وتكفل الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل والتكفل بتحديد الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل، وذلك إن القوانين والتشريعات تحتاج إلى تنفيذ قوي وفعال لضمان تحقيق الحماية اللازمة للعامل بعد انتهاء علاقة العمل.

والهدف من دراستنا لهذا الموضوع هو معرفة حقوق العامل اتجاه الهيئة المستخدمة وذلك من معرفة كيفية الحماية القانونية للعامل، وكذا التعويضات المستحقة للعامل وكيفية التعويض عن الأضرار التي تلحق العامل بعد نهاية عقد العمل المبرم بين الأطراف، ونلاحظ في هذه العلاقة المبرمة بين العامل وصاحب العمل أن العامل أضعف حلقة من ناحية اتخاذ القرارات والتدابير، لذا نجد أن المشرع الجزائري أدخل العامل في حيز وقائي من اجل الحصول على كافة حقوقه. لذلك فإننا درسنا حماية العامل من الناحية القانونية ومن الناحية الموضوعية .

وقد تم تنظيم في الجزائر العديد من اللوائح والتشريعات وقرارات رامية الى توفير فرص عمل جديدة ودعم العاملين في بدء أعمالهم الخاصة ، حيث تنص هذه القوانين على حق العمال في الحماية من الاقالات التعسفية وفقدان الظروف المواتية للعمل .

لذا نستخلص جملة من النتائج والتوصيات ليتم الرجوع إليها، على الرغم من التعديلات المتعددة لقانون العمل فإنه بحاجة للمراجعة ليكون أكثر ملائمة لحقوق العامل ومن أهمها:

- التسريح الاقتصادي منظم بمرسوم تشريعي كامل فلا يوجد حجة للتقليص من عدد العمال .

- إلغاء قرار التسريح لا يترتب عنه إعادة إدماج العامل في منصبه، وإنما تصحيح الإجراءات التي يفرضها القانون أو الاتفاقيات الجماعية وكذا النظام الداخلي.

- إن تطبيق القواعد الخاصة بالتسريح التأديبي و خاصة بعد ربط حق العامل المسرح تعسفا في العودة إلى عمله بعدم اعتراض صاحب العمل على ذلك، يولد الشعور لدى العامل بعدم وجود عدالة و عدم الإنصاف بالنظر لما قدمه من خدمات إضافة إلى الأقدمية في المؤسسة، فكثير من القواعد تجعل من رب العمل الذي له حرية التصرف يلعب دور القاضي بينما تجعل العامل في دور المتهم و هذا ما يتنافى مع الهدف المقصود من التنظيم القانوني و هو التقليل من الآثار السلبية لإنهاء علاقة العمل.

- إيجاد حلول ودية بين العامل والمستخدم، لما لها من أهمية في تسوية النزاعات قبل اللجوء الى القضاء .

- إعطاء صلاحيات القاضي القضايا المتعلقة بالتسريح التعسفي خاصة.

- التطرق في التسريح إلى تحديد الأخطاء المنسوبة للعامل، حتى لا يتذرع المستخدم للأسباب أخرى غير منصوص عليها.

- تنظيم مسألة تجديد عقد العمل الصريح والضماني وعقود العمل محدد المدة وكذا مسألة تتابع عقود العمل . - تبيين ما المقصود بالتسريح المذكور في الفقرة الأولى المادة 73 من قانون العمل.

- تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة بموجب القانون لضمان حق العامل في التعويضات المترتبة على ذلك .

- تحديد مفهوم الأضرار المحتملة المنصوص عليها في المادة 04/73 .

وعلى هذا يتوجب على المشرع الجزائري ، إيجاد حلول قانونية تحمي العامل وتحفظ له حقوقه قانونيا ، والعمل على ملائمتها مع الوضع الاجتماعي الخاص بالعامل ، لكي تصبح هذه الحلول القانونية أكثر تجانس وسيرورة مع المنظومة التشريعية ، وكذا العمل على تقادي الوقوع في تناقض ما بين النصوص القانونية كما يتعين على المشرع الجزائري وضع التدابير اللازمة لحماية حقوق العامل في هذه الفترة الصعبة والحرجة وللتغلب على هذه

التحديات الخاصة بالعامل، وكذا الغموض الذي يحيط بالقاعدة القانونية يجعلها ضعيفة لما يعطي لصاحب العمل الحرية واسعة.

الكلمات المفتاحية : المستخدم - صاحب العمل - العامل - الطعن - الذمة المالية - البيانات الإلزامية - الاخطار - مرض مهني - العجز - معاش - التسريح .

Research Summary:

Protecting the worker upon the expiration of the contract in the law is an important topic, as its importance lies in understanding the protection provided by the law to the worker when his contract ends, as the protection of the worker in the period after the expiration of the contract is an embodiment of the concept of social justice and ensuring respect for the worker's rights in society, as the worker enjoys protection after the expiration of the contract through amendments to the procedures made by the authorities. Upon the expiration of the contract, the worker must obtain a set of rights and guarantees that guarantee him legal and social protection.

As the laws, regulations and legislation allow the worker to benefit from appropriate compensation upon the expiration of his contract, as the law also takes into account the worker's right to fair dismissal, by ensuring that he is not dismissed from work arbitrarily or illegally, as the law obliges the employer to provide clear and legal justifications before dismissing the worker from work before the expiration of the contract, with the aim of preventing its misuse by the employer and protecting the worker's rights .

The labor law, whose content and scope have expanded and whose provisions have diversified in order to spread security and reassurance in the work relationship.

Work under the law that granted the worker the right to contract and terminate the contract, and this was by the work of the first French law until 1975, the date of the issuance of the first Algerian legislation in the field of organizing work under No. 75/31 dated 04/29/1975 regarding the conditions related to the general conditions of work in the private sector, then came Law No. 78/12 dated 08/05/1957, which includes the general basic law for the worker to regulate the normal cases of termination of the work relationship as well as the dispute represented by legal invalidity, moral declaration, declaration in order to reduce the population.

And to establish provisions and rules that regulate the cases of termination of the work relationship and ensure serious reasons for ending the work relationship and undertake to determine the serious reasons for ending the work relationship, as the laws and legislation need strong and effective implementation to ensure the necessary protection for the worker after the end of the work relationship.

The aim of our study of this topic is to know the rights of the worker towards the employing body, by knowing how to legally protect the worker, as well as the compensation due to the worker and how to compensate for the damages incurred by the worker after the end of the employment contract concluded between the parties, and we note in this relationship concluded between the worker and the employer that the worker is the weakest link in terms of making decisions and measures, so we find that the Algerian legislator has included the worker in a protective scope in order to obtain all his rights. Therefore, we studied the protection of the worker from the legal and objective point of view.

Many regulations, legislations and decisions have been organized in Algeria aimed at providing new job opportunities and supporting workers in starting their own businesses, as these laws stipulate the right of workers to protection from arbitrary dismissals and loss of favorable working conditions.

Therefore, we extract a set of results and recommendations to be referred to, despite the multiple amendments to the Labor Law, it needs to be reviewed to be more appropriate to the rights of the worker, the most important of which are:

-Economic dismissal is organized by a complete legislative decree, so there is no excuse to reduce the number of workers.

Cancelling the dismissal decision does not result in the worker being reintegrated into his position, but rather in correcting the procedures imposed by the law or collective agreements as well as the internal regulations. The application of the rules related to disciplinary dismissal, especially after linking the right of the arbitrarily dismissed worker to return to his work to the employer's absence of objection to that, creates a feeling in the worker of the absence of justice and unfairness in view of the services he has provided in addition to seniority in the institution, as many of the rules make the employer who has the freedom The act plays the role of the judge while making the worker in the role of the accused, and this is inconsistent with the intended goal of the legal regulation, which is to reduce the negative effects of terminating the employment relationship.

-Finding amicable solutions between the worker and the employer, due to their importance in settling disputes before resorting to the judiciary.

-Giving the judge powers in cases related to arbitrary dismissal in particular.

-Addressing the dismissal to identify the errors attributed to the worker, so that the employer does not use other reasons not stipulated.

-Regulating the issue of renewing the explicit and implicit employment contract and fixed-term employment contracts, as well as the issue of the succession of employment contracts. - Clarifying what is meant by the dismissal mentioned in the first paragraph of Article 73 of the Labor Law.

-Defining the concept of privileges acquired under the law to guarantee the worker's right to compensation resulting from that.

-Defining the concept of potential damages stipulated in Article 73/04.

Accordingly, the Algerian legislator must find legal solutions that protect the worker and preserve his rights legally, and work to adapt them to the worker's social situation, so that these legal solutions become more consistent and in line with the legislative system, as well as work to avoid falling into a contradiction between the legal texts. The Algerian legislator must also put in place the necessary measures to protect the worker's rights in this difficult and critical period and to overcome these challenges specific to the worker, as well as the ambiguity surrounding the legal rule makes it weak because it gives the employer broad freedom.

Keywords : User - Employer - Worker - Appeal - Financial liability - Mandatory data - Notification - Occupational disease - Disability - Pension - Layoff.