



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة-  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر  
التخصص: قانون إجتماعي

## الحماية القانونية للعامل عند إنتهاء علاقة العمل

تحت إشراف الأستاذ:  
- عثمانى عبد الرحمان

من إعداد الطالب:  
- بلهاشمي محمد

### أعضاء لجنة المناقشة:

د.بن عيسى أحمد.....رئيسا  
د.عثمانى عبد الرحمان.....مشرفا و مقرا  
أ.هنى عبد اللطيف.....عضوا مناقشا

السنة الجامعية (2016/2015)

\* بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ \*

" ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ، مَا أَنْتَ بِنِعْمَةِ رَبِّكَ  
بِمَجْنُونٍ، وَإِن لَّكَ لَأَجْرًا غَيْرَ مَمْنُونٍ، وَإِنَّكَ  
لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ "

سورة القلم: الآيات من 01 الى 04

## شكر و تقدير

أتقدم بالشكر الجزيل في المقام الأول إلى أستاذي الكريم

عثماني عبد الرحمان

الذي أشرف على إنجاز هذا العمل وتابع كل مراحلہ بسعة صدر وطول نفس

ولم يبخل علي

بأفكاره النيرة ونصائحه القيمة وتوجيهاته الهادفة، فكان طيلة مشوار هذا البحث نعم

المؤطر الفاضل الذي بعث فيّ روح وموضوعية البحث والاكتشاف.

فله مني كل الشكر والتقدير والعرفان وجزاه الله عنا خير الجزاء.

## الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين و إلى زوجتي الغالية

وإبنتي الحبيبة

و إلى كل أساتذتي الكرام كل واحد بإسمه وخاصة الدكتور بن عيسى

أحمد و إلى كل أصدقائي الأعزاء .

## المقدمة

يعد العمل أهم عنصر لمعيشة الأفراد، ذلك أنه مصدر رزقهم و قوت أولادهم، و قد شهد عدة تطورات عبر مختلف المراحل التاريخية بدءاً من النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية وصولاً إلى العمل التابع المأجور، و قد ظل العمال لزمان ليس بالقصير بعيدين كل البعد عن كل أشكال الحماية ، لأنه لا يوجد توازن بين العامل و المستخدم من الناحية الإقتصادية و الإجتماعية ، و القانون المعاصر يضاعف أشكال تدخل الدولة لحماية العامل هذا التدخل الذي فرضته عوامل فكرية و إقتصادية تتمثل الأولى في إنتشار الأفكار التحررية التي تنادي بضرورة تدخل الدولة لحماية العامل،بالإضافة إلى مساعي التنظيمات النقابية التي إستطاعت أن تفرض على الدولة التدخل لسن تشريعات تضمن حماية أكبر للعامل في عالم الشغل غير أنه و مع ذلك فإن أمر إنهاء تعسف أصحاب العمل في إنهاء علاقة العمل و مساسهم بحقوق العمال ظل نسبياً خاصة في ظل قانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 أفريل 1990 و هو ما أدى إلى ضرورة تدخل الدولة من جديد بتعديل قانون 11/90، المتضمن علاقات العمل، و وضع أحكام و قواعد من شأنها أن تنظم حالات انتهاء علاقة العمل.و في هذا الإطار نشير إلى أن انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم و العامل، قد تكون بصورة عادية كالاستقالة التي تعتبر حقاً للعامل يمارسه متى شاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، و أن لا يترك منصب العمل إلى بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق، و كذا استحالة التنفيذ و العجز الكلي عن العمل و ذلك استناداً إلى الأحكام العامة الواردة في تشريع العمل هناك حالات غير عادية تنتهي بموجبها علاقة العمل ، كما أنه يمكن أن ينتهي طبقاً للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين، بالفسخ الانفرادي الذي يستند إلى الإرادة الحرة للطرفين هذا و قد ينتهي عقد العمل بالتسريح التأديبي أي بسبب ارتكاب العامل خطأ جسيم أثناء العمل أو

بمناسبته، و يوجد هذا النوع من التسريح مبرره في حماية مصالح صاحب العمل و عدم الإخلال بالقواعد التي تحكم و تنظم المؤسسة المستخدمة، هذا و لقد كانت عملية تصنيف و تحديد الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بقانون 29/91 ، و من تم اختلاف الأحكام القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامه و البساطة.

إن إنهاء علاقة العمل بين لنا خصوصية قان —ون العم—ل الناشئة عن عدم التوازن بين الأطراف المتعاقدة، فإنتهاء هذه العلاقة بالنسبة للمستخدم شأن قليل الأهمية حيث يلجأ هذا الأخير إلى تعويض العامل المسرح بعامل آخر، فالقواعد العامة كفيلة بحماية المستخدم في حين يؤدي إنتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل لأثر كبير، و بالتالي لا بد من توفير حماية خاصة نجدها في قانون العمل و يكمله قانون الضمان الإجتماعي، لذلك أحاط المشرع إنهاء علاقة العمل بتنظيم قانوني، يتضح من خلاله الحماية المقررة للعامل عند إنهاء علاقة العمل و تكمن هذه الحماية في القواعد التي يلتزم بإحترامها الأطراف عند إنهاء علاقة العمل.

إضافة إلى ما سبق فإن حماية العامل تكون من الآثار المترتبة عن الإنهاء الفعلي لعلاقة العمل متمثلة في التعويضات التي تمنح للعامل كالتعويض عن التسريح التعسفي، التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات و التعويضات التي تمنح للعامل وفق القانون أو الإتفاقيات الجماعية و عقد العمل، كما يلتزم المستخدم بتسليم شهادة عمل حسب ما قرره القانون إضافة إلى وصل تصفي كل حساب و المشرع فرض مجموعة من القواعد الإلزامية التي يجب إحترامها عندما تتجه الإرادة إلى إنهاء علاقة العمل.

كل هذه المشاكل دفعتنا للبحث حول هذا الموضوع قاصدين من وراء ذلك تبصير الطبقة العمالية بإتخاذ الإجراءات اللازمة حتى نتفادي أكبر قدر من الإنهاء لعلاقة العمل ، و لأهمية الموضوع البالغة في المجال الإجتماعي و الدور الذي يلعبه العامل في مجال الإستقرار الإقتصادي و السياسي، و من دوافع إختيار

الموضوع إنتشار ظاهرة تسريح العمال التي أصبحت في تزايد ملحوظ من خلال إستطلاعنا على الواقع

المعاش، و منه فالسؤال الوجيه بالطرح؟

ماهي الحماية القانونية للعامل عند إنهاء علاقة العمل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية فقد تم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

الفصل الأول: النظام القانوني لعقد العمل

المبحث الأول: محددات عقد العمل

المبحث الثاني: أحكام إنهاء علاقة العمل

الفصل الثاني: أثر إنهاء علاقة العمل على العامل

المبحث الأول: حقوق العامل في التعويض

المبحث الثاني: إلتزامات المستخدم والعامل عند إنهاء علاقة العمل

خاتمة.

في ظل مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد فإن قانون العمل يجب أن يظل قانونا محايدا إلا عندما يتجاوز أحد الطرفين علاقة العمل المبنية على هذه الحرية ، بمعنى تجاوز الإطار القانوني الذي يتم فيه إبرام عقود العمل الفردية أو الجماعية هذا الحياد لا يعني فراغه من أي صفة ملزمة حيث نجد أن الكثير من الأحكام و القواعد الموجودة في قانون العمل تتسم بصفة الإلزامية و تهدف للحد من الصراع بين مالكي وسائل الإنتاج و مالكي قوة العمل.



## المبحث الأول : محددات عقد العمل

تحدد ماهية عقد العمل بتعريف هذا الأخير و تعيين طبيعته القانونية و ارتباطه بفكرة علاقة العمل ارتباط وثيقا و تحديد مميزاته و كذا استقلاله عن باقي العقود و عليه سوف نتناول مفهوم عقد العمل و خصائصه في المطلب الأول و كذا عناصر و شروط عقد العمل في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم عقد العمل و خصائصه

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل و قد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عن عدة محاولات يمكن أن نوجزها فيما يلي:

### الفرع الأول: مفهوم عقد العمل عقد العمل

أولا: المحاولات الفقهية: نجد هناك من عرف عقد العمل بأنه « إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمالا مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر و تحت إشرافه مقابل عوض " في حين يرى جانب من الفقه بأنه « إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عملا ماديا تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه " أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو « اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر و هو صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفا " (1)

---

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 15.

ثانيا: المحاولات التشريعية: إن التشريعات الحديثة لا تعرف غالبا عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد التشريعية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، و لم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، إذا انه لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين و قد يكون مكتوب أو غير مكتوب.(1)

و بهذا يكون قد اعتمد ضمنا على تعريف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54 منه على أنه " إتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخريين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما " (2) و بذلك أعتبر عقد العمل عقد مدني و مجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع و أشمل ، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم للقوانين و النظم المعمول بها ، و هذا ما تقضي به المادة 9 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم التي تنص على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " و هذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي .أما بخصوص مصطلح « عقد العمل » فهذا المصطلح حديث العهد ، لم يشرع في استعماله إلا في أواخر القرن 19 حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إجارة الخدمات و عقد إجارة الأشخاص أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر ، و قد اخذ المشرع الجزائري

بمصطلح عقد العمل حيث تنص المادة 9 من قانون علاقات العمل على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة » و تنص المادة 10 منه على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت " أما بالنسبة لطرفي عقد العمل و حسب المشرع الجزائري هما رب العمل و الذي أطلق عليه تسمية المستخدم و الأجير الذي أطلق عليه تسمية العامـل و هذا ما تنص عليه المادة 1 من قانون علاقات العمل يحكم هذا القانون العلاقات الفردية

---

(1) قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 29/90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17 .  
(2) القانون المدني الجزائري

و الجماعة في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين و كذلك المادة 2 منه « يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم فإذا لم يكن للشخص الذي يرتبط بالعمل صفة العامل ، أو لم يكن لمن يؤدي العمل لحسابه صفة المستخدم حسب المادتين 1،2 فلا يمكن أن يكون هناك عقد عمل.

## الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، و تتلخص هذه الخصائص فيما يلي :

### أ: الصيغة الآمرة :

أخذ القول بسلطان الإرادة في التراجع، و ذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد آمرة، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعمه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب، و إلى مبدأ سلطان الإرادة، و يبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."، و لا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم لإخلاله بأحكام قانون العمل، بل يتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات، كما هو الشأن في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم " : يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة

المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

**ب: ذاتية المصدر :** يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزاً عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاماً ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال، و التي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عمالاً أو مستخدمين .

### ج: الاتجاه نحو التدويل :

عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القان —ون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، و التوصيات و الأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول .

### الفرع الثالث: طبيعة و مميزات عقد العمل

إن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل ، أي طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين ضرورة حيث يتوقف على هذا التحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل لاسيما في حالة غياب تعريف قانوني لعقد العمل.

## أولاً: طبيعة عقد العمل

لقد انقسم الفقه الباحث لموضوع الطبيعة القانونية إلى فريقين :

أولاً: النظرية التقليدية : يتزعمها فقهاء المذهب الرأسمالي حيث يعتبرون عقد العمل عقد تأجير الخدمات و الأساس الذي يستندون إليه هو اعتبارهم قوة العمل سلعة كبقية السلع أو بضاعة يضعها صاحبها تحت تصرف من هو بحاجة إلى استعمالها ، و قد وجهت عدة انتقادات أبرزها :

-أنها تفصل بين عنصرين متلازمين، العامل و قوة عمله في حين أنه لا يمكن الفصل بينهما

-اعتبارهم عقد العمل عقد تأجير الخدمات على أساسا حرية التعاقد المبني على أساس سلطان

الإرادة إلا انه ما لبث أن أصبح يخضع للقوانين و النظم المعمول بها (1).

ثانياً: النظرية الحديثة: تنطلق هذه النظرية من الخصائص و المميزات التي أصبح ينفرد بها عقد العمل في ظل القوانين العمالية الحديثة ، حيث تدعو إلى ضرورة تطوير مفهوم عقد العمل و توسيع محتواه ليستوعب مختلف الجوانب و التنظيمات التي أصبح يفرضها قانون العمل الحديث بل ذهبوا الى ابعاد من ذلك إذا اعتبروا عقد العمل مجرد وسيلة شكلية تعبر عن فكرة أوسع و هي علاقة العمل (2) هذه الفكرة التي وجدت صدى كبير لدى التشريعات الحديثة منها التشريع الجزائري .

## ثانياً: مميزات عقد العمل

يخضع عقد العمل للخصائص العامة المقررة في النظام التعاقدى ككل ويمتاز هذا العقد بالخصائص التالية:

أ-عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

(1)أحمية سليمان ، المرجع السابق،ص 87 .

(2)أحمية سليمان ،المرجع السابق ، ص 70 .

العقد الملزم للجانبين هو العقد الذي يرتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين وعقد العمل هو عقد ملزم للجانبين لأنه يرتب التزامات على عاتق كل من الطرفين حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر و يترتب على ذلك انه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها و بالمقابل يحق للعامل أن يتوقف عن عمله طالما أن المستخدم لم يسدد له الأجر و هذا تطبيقاً لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، كما أنه إذا لم ينفذ احد الطرفين التزامه الأساسي بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية جاز

للطرف الأخر طلب الفسخ و هذا ما تنص عليه المادة 20 من قانون علاقات العمل « يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق "

#### ب- عقد العمل من العقود الرضائي

العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة، عن طريق توافق إرادة المتعاقدين و ذلك باقتران الإيجاب و القبول دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء شكلي لانعقاده و يعتبر عقد العمل رضائي (1) يكفي لانعقاده

تطابق إرادتين و هذا ما تنص عليه المادة 9 من قانون علاقات العمل " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " .

#### ج-عقد العمل من عقود المعاوضة

عقد المعاوضة هو الذي يحصل فيه المتعاقد على مقابل لما التزم به أمام المتعاقد الأخر و عقد العمل من عقود المعاوضة لأن العامل يتلقى عوض عن عمله و هو الأجر، و يتلقى المستخدم الأداء الذي قام به العامل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من قانون علاقات العمل 11/90 " يعتبر عمالاً

---

(1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق، ص 27 .

أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ... " د-عقد العمل من العقود المستمرة

العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد متتالي التنفيذ وهذا ما يؤدي إلى النتائج التالية:  
\*يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة .

\*إذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه أي عيوب الرضا فإن إبطاله يستتبع آثار تسري في المستقبل ولا تطبق قاعدة رجعية الآثار المترتبة عن البطلان و يترتب على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن عمل الذي يتم أدائه طبقا للمادة 135 الفقرة 2 من قانون علاقات العمل و كذلك لا يحق للمستخدم المطالبة باسترداد الأجر المدفوع للعامل خلال المدة التي نفذ فيها العمل لكن يلتزم بتقديم شهادة عمل .

يمكن توقيف علاقة العمل خلال مدة لم تنفذ فيها الالتزامات المتقابلة ثم بسريان العقد ينفذ من جديد كل من الطرفين التزاماته مثل حالة المرض و غيرها من حالات توقف علاقة العمل.

ه-عقد العمل من عقود الإذعان :

عقد الإذعان هو الذي لا يملك فيه احد المتعاقدين الحرية الكاملة بما يتمتع به الطرف الآخر بحكم وضعه القانوني بوضع شروط العقد و لا يبقى للطرف الأول إلا حرية قبول العقد برمته او رفضه برمته .

و عقد العمل هو عقد إذعان ذلك أن شروطه و محتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي، وهذه

الشروط موضوعة من قبل المستخدم و ما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضع  
الاقتصادي (1).

## و-الاعتبار الشخصي لعقد العمل

يترتب عليها أن يظهر الاعتبار الشخصي من جهة العامل أكثر مما يظهر من جهة المستخدم، وهذه ميزة العامل يلتزم شخصيا بأداء مهامه اتجاه المستخدم و هذا ما أشارت إليه المادة الاولى « يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين » ، كما أن الاعتبار الشخصي لعقد العمل يؤدي إلى انتهائه في حالة الوفاة ، في المقابل إن الاهتمام بضمان استقرار منصب الشغل أدى إلى استبعاد انتهاء العقد العمل في حالة التصرف في المؤسسة حيث نصت المادة 74<sup>1</sup> فقرة 1 من قانون علاقات العمل "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال "

## المطلب الثاني:عناصر و شروط عقد العمل

عقد العمل هو اتفاق بين العامل والمستخدم يلتزم في إطاره العامل بالعمل لحساب المستخدم تحت إشراف وإدارة وتوجيه هذا الأخير لمدة محددة أو غير محددة ويسود عملية الالتحاق بمختلف مناصب العمل في القطاع العام أو الخاص مبدأ المساواة في تولي الوظائف دون تمييز أو انتقاء قائم على الجنس أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية و من هنا نستنتج العناصر الأساسية و الشروط التي تميز عقد العمل

## الفرع الأول :العناصر الأساسية لعقد العمل

إن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية، عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، عنصر الزمن و هي العناصر التي اجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

---

(1) عبد السلام ديب ، المرجع السابق،ص 27.



## أولاً: عنصر العمل

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل و هو بذلك اعتمد تعريف العقد طبقا للقواعد العامة المادة 54 من القانون المدني، و من بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أن يتطلب توفر بعض الشروط.

أ : الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه

يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص —ص آخر— و هذا ما تنص عليه المادة الأولى، و تتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون ممييزات و مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد ، و تظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل .

ب: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم

يجب على العامل أن يمارس عمله وفق توجيهات و تعليمات المستخدم و النظم التي يضعها و هذا يعني التزام العامل بكل ما يضعه و يحدده المستخدم و أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل على انه " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ، و كذلك المادة 7 فقرة 1 من نفس القانون "... أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم " و يجب على العامل ان يحترم كافة قواعد الأمن و الوقاية في العمل و هذا ما

---

(1)- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

تنص عليه المادة 7 فقرة 4 "... أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم " (1).

ج: التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل عقد العمل من مميزاته أن يفرض على المستخدم أن يوفر كل الأدوات و الوسائل الضرورية للعمل بالشكل الذي لا يعرض العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر و يجب على المستخدم تنظيم العمل بالشكل الذي يسمح بتجديد قوة و نشاط العامل و منع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات كالنساء و الأطفال و هذا ما تنص عليه المادة 28 من نفس القانون "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي" و كذلك المادة 29 فقرة 1 من نفس القانون "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية". (1)

#### ثانيا: عنصر الأجر

إذا كان العمل محل التزام العامل، فالأجر هو محل التزام المستخدم، و لا يمكن الحديث عن العمل دون الحديث عن الأجر .

#### - مفهوم الأجر

هو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم و قد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل، حيث تنص المادة 80 منه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " الأجر : كل ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل وهذا طبقا للمادة 80.

---

(1) القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

## ثالثاً: عنصر الزمن أو المدة

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و جهده و خبرته في خدمة المستخدم و هذه المدة تحدد مبدئياً طبقاً لحرية التعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية و بعض المبادئ التي تنص عليها مثل منع التعاقد لمدى الحياة. و مبدئياً تنشأ علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة إلا إذا اتفق على غير ذلك كتابياً، و في حالة عدم توفر عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة لمدة غير محددة ( 1 )، و كل من المواد 12 ، 13 ، 14 من ق.ع.ع تنص عن عقد العمل المحدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة. أما المدة القانونية للعمل هي أربعون ساعة (40) في الأسبوع و تتوزع هذه الساعات على 5 أيام على الأقل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من الأمر 03/97 الصادر في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل و استثناء على هذه المدة يمكن أن يخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترتب عليها متاعب أو ضغط على الحالة الجسدية و العصبية، و كذلك أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط، و هذا ما تنص عليه المادة 4 من الأمر 03/97، كما يجب أن لا تتعدى فترة أو مدة العمل 12 ساعة في اليوم و هذا ما تنص عليه المادة 7 من الأمر 03/97، وقد ترك القانون صلاحيات تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل و رفعها للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية طبقاً للمادة 3 من الأمر 03/97 « يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية ، و يتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية » (2).

(1) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 36 .

(2) قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، الطبعة الثانية متممة و معدلة، المعهد الوطني للعمل، ص 78 .

## الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل

تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموماً، و عليه يمكن أن نميزها في مايلي :

أولاً: الأهلية نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل .

**1-أهلية العامل:** أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعام —ل بأحكام خاصة، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف 1 قانون (90/11)، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس فإن الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقتها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة .

**2-أهلية رب العمل :** ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصاً طبيعياً، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصاً معنوياً .

أ- رب العمل شخص طبيعي : يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر .

ب- رب العمل شخص معنوي : تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يجيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة.

ثانيا: الرضاء في عقد العمل : يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معيناً، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، و ذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها .

ثالثا- المحل و السبب في عقد العمل :تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر .

### الفرع الثالث : أنواع عقود العمل في قانون 11/90

تنص المادة 11 من ق.ع.ع على انه « يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة » من خلال ما جاء في هذه المادة نستشف أن هناك نوعين من عقود العمل في قانون 11/90، و هي عقود عمل غير محددة المدة و عقود عمل محددة إضافة إلى ما نصت عليه المادة 4 من ق.ع.ع « تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات، و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المتزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هـ ذا القانون و في إطار التشريع المعمول به » ، وهذا ما يعني وجود عقود عمل خاصة أخرى .

## أولاً: عقد العمل غير محدد المدة

كما جاء في نص المادة 11 من ق.ع.ع الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة ، و معنى هذا أن عقود العمل غير محددة المدة هي الأصل و لا يخضع لشكلية معينة بل يكفي أن يتضمن المعلومات الأساسية التي تبين أطراف العقد و محله و سببه من حيث هوية الأطراف ، و تاريخ التشغيل و نوعية العمل و مكانه و الأجر و حقوق و واجبات الطرفين ، و أن تكون بنوده غير مخالفة للقانون و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر و هذا ما تنص عليه المادة 137 من ق.ع.ع « يكون باطلاً و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية » ( 1 )، و أما عن شروط صحة العقد فسنعرض لها في الفصل الثاني و تمر هذه العقود بفترة تجريبية و هذا لإعطاء فرصة لتعارف الطرفين، و إذا انتهت هذه الفترة و كانت مرضية يثبت العامل في منصبه كذلك يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محددة و لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل و يكون ذلك في الحالتين، إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت ، إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخ — دم ، و لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل و هذا ما تنص عليه المادة 13 من ق.ع.ع ، و يقصد بالتوقيت الجزئي العمل أقل من المدة الرسمية على أن لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل .

## ثانياً : عقد العمل محدد المدة

تنص المادة 12 من قانون 11/90 المكمل بالمادة 2 من الأمر 21/96 على 5 حالات تسمح بإبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

(1) قانون العمل ، المرجع السابق، ص 72.

أ: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

ب: استخلاف عامل مثبت

ج: أشغال دورية ذات طابع متقطع

د : تزايد العمل لأسباب موسمية

ه: نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة

\* و هناك حالات غير قانونية لإبرام عقد عمل محدد المدة منها :

\* إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم

\* إبرام عقود محددة المدة لاستخلاف المضربين خلافا لأحكام المادة 33 من قانون 02/90

المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية من التراعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم ، التي تنص على انه « يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين »

\* إبرام عقود العمل محددة المدة للتشغيل وذلك بعد تقليص العمال و هذا خلافا للمادة 69 الفقرة

3 من قانون 11/90 التي تنص على أنه " يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد

المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص " .

\* و يجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة مكتوب

ثالثا: عقود العمل الخاصة

تنص المادة 4 من ق.ع.ع على انه « تحدد عند الاقتضاء ، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم،

النظام النوعي العلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية

و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة ، و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون و في إطار التشريع المعمول به . «من خلال هذه المادة نلاحظ أن قانون 11/90 تناول عقود عمل خاصة بالفئات التالية: عمال المنازل، مسيرو المؤسسات الممثلون التجاريون و مستخدمو البيوت، مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و السفن التجارية و الصيد البحري، علاوة على الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة. غير أنه و منذ صدور قانون 11/90 لم يتخذ إلا نصين اثنين يخصان العمل في المنزل و هو المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 8/12/1997 و مسيري المؤسسات المرسوم التنفيذي 90/290 المؤرخ في 1990/12/29 و اتخذ نص يتعلق فقط بكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل و الترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة و النخبة مرسوم تنفيذي 481/91 المؤرخ في 1991/12/14

### المبحث الثاني: أحكام إنتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل من طرف المستخدم أو العامل أو لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف و لذلك هناك مجموعة من القواعد الواجب إحترامها عند إنهاء علاقة العمل لحماية للعامل وهذا ما سوف نتناوله في المبحث الثاني

### المطلب الأول: تدخل إرادة أحد أطراف عقد العمل لإنتهائه

يمكن تصنيف أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل إلى ثلاثة أنواع من الأسباب أو ثلاثة أصناف وهي: الأسباب القانونية العادية، والأسباب القانونية العارضة، والأسباب الاقتصادية أو التقنية. بحيث تختلف ملابسات وشروط كل صنف عن الآخر، إلى جانب اختلافهما من حيث الإجراءات والآثار التي تترتب عن كل حالة من الحالات.



## الفرع الأول: إنتهاء علاقة العمل بإرادة العامل

للعامل الحق في أن يلجأ إلى إنهاء علاقة العمل بإرادته سواء عن طريق تقديم إستقالته أو عن طريق الذهاب الإرادي

### الحماية في حالة الإستقالة:

يمكن للعامل أن يبدي رغبته في الإستقالة لأن ذلك من النظام العام لا يمكن الإعتراض عليه و لا المساس به لا بعقد العمل و لا الإتفاقيات الجماعية ويمكن أن يقدم العامل إستقالته ليغادر منصب عمله و هو حق خوله القانون بموجب نص المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الفردية

و تثير الإستقالة مجموعة من الإشكالات بتدخل عوامل منها في حالة ما قدم العامل إستقالته بسبب عدم دفع الأجر من طرف صاحب العمل ، كما قد يلجأ صاحب العمل لتعديل شروط العقد كي يدفع العامل إلى تقديم إستقالته للتخلص من الإجراءات و التعويضات الخاصة بالتسريح أولاً-الحماية القانونية للعامل عند تقديم الإستقالة:

المشروع لا يفرق بين علاقة العمل المحددة المدة أو الغير محددة المدة فالحق في صيغة العموم و بيدوا مضمونا في كل الحالات .  
و لقد نظم المشروع الجزائي الإستقالة من حيث الشروط الشكلية فإشترط الشكلية أولاً أن تكون مقدمة كتابيا أي لا تكون شفوية(1).

---

(1)المادة 68 من قانون علاقات العمل الفردية

و يمثل ذلك فرصة للعامل من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الإستقالة ، و هذا ما يطرح مشكل عبئ إثبات الإستقالة و في حالة وجود نزاع فيجب على المستخدم أن يقدم الدليل الكتابي على أن العامل قد إستقال ،هذا بالنسبة للشرط الاول أما بالنسبة للشرط الثاني يتمثل في أن لا يغادر العامل منصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق و فقا للشروط التي تحددها الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية ، و تختلف مدة الإشعار المسبق من قطاع نشاط إلى آخر و من مؤسسة إلى أخرى و تكون نسبيا إذا كان العامل يشغل منصب مرتفعا ضمن السلم المهني ، و تكون أفصر كلما إنخفض المستوى و هي ليست فترة تفكير لا بالنسبة للعامل أو المستخدم و تصبح الإستقالة ملزمة للعامل بمجرد تبليغها للمستخدم و منه فلا أثر لتراجعه بعد إرسالها.

كما ان القانون لم يشترط قبول صاحب العمل لهذه الإستقالة فلا صاحب العمل و لا القاضي له الحق في موازنة و تقييم الأسباب التي دفعت العامل إلى تقديم إستقالته ما دام هذا العامل قد إحترم شرطي الكتابة و الإشعار المسبق ، فالعبرة هنا بالإجراءات و ليس بالأسباب في هذه الحالة، فإذا رفض صاحب العمل الإستقالة يمكن للعامل أن مغادرة منصب عمله بعد إنتهاء فترة الإشعار المسبق بدون أن يطالب بأي تعويض(1) فالقانون لم يشترط لنفاذ الإستقالة قبولها من طرف المستخدم

كما نشير إلى أن العامل المستقيل لا يمكنه الإستفادة من منحة التأمين عن البطالة (2)

---

(1)أحمية سليمان، المرجع السابق ص 339.

(2)المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء اين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية. ج.ر عدد34المؤرخة في 01/06/1994.

و الإستقالة تطرح مجموعة من الإشكالات تتمحور حول:

### 1-تراجع العامل عن الإستقالة:

تصبح الإستقالة صحيحة في حالة ما إذا قدمها العامل كتابية و بطريقة لا تحمل أي لبس فلا يمكن التراجع عنها مهما قصرت المدة التي أبدى بعدها العامل رغبته في التراجع ( 1 )، و ذلك حسب إجتهد المحكمة العليا حول مسألة التراجع عن الإستقالة.

### 2-حول مسألة البقاء في المنصب بعد مرور فترة الإشعار:

في حالة بقاء العامل في منصبه بعد نهاية فترة الإشعار المسبق و قبوله من طرف رب العمل تجديدا لعلاقة العمل .

### 3- حول تقديم الإستقالة تحت الضغط والإكراه:

لا يجوز أن يستفز المستخدم العامل ليقدم إستقالته، ليتهرب من إجراءات التسريح و لا يدفع حقوق العامل من تعويضات مقررة في القانون و الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، يشترط القضاء أن يقدم العامل إستقالته بكل حرية، فلا أثر لها إذا قدمها تحت الضغط أو في حالة غضب شديد أو بإستفزاز من المستخدم.

### 4-حول مسألة إعادة تكييف الإستقالة:

في حالة الغياب الطويلة للعامل و الغير مبرر يجب على صاحب العمل أن يطلب من العامل إما العودة إلى منصب أو إتخاذ ضده الإجراءات النصوص عليها في القانون أو الإتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أي يتخذ الإجراء المناسب ضد العامل

---

(1) ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص410.

## 5-حول الإستقالة و ترك المنصب:

لا يمكن إعتبار حالة ترك المنصب إستقالة فيجب أن تكون مكتوبة ومعتبر عنها بصراحة.

## 6-الإستقالة المقدمة نتيجة عدم تنفيذ رب العمل لإلتزاماته:

يجب على رب العامل ان ينفذ إلتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل حتى لا يدفع العامل للإستقالة من أجل البحث عن عقد عمل آخر.

## الفرع الثاني الذهبي الإرادي:

لم يرد الذهب الإرادي ضمن الحالات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 66 من قانون العمل (تسع حالات)، وإنما فرضها الوضع الإقتصادي الحالي من أجل تلبية مصلحة مشتركة للطرفين، ويتم اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل عن طريق إتفاق مشترك بين صاحب العمل و العامل. أولاً- مدى شرعية الذهب الإرادي:

إن الذهب الإرادي هو نظام عام نسبي أو نظام إجتماعي، يسمح للعامل أن يستفيد من الشروط التي ينص عليها عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعية متى كانت هذه الشروط توفر للعامل ضمانات ومزايا أفضل من التي نص عليها القانون صراحة، ومن هنا فإن إنهاء علاقة العمل عن طرق الذهب الإرادي متى حصل العامل على تعويض و مزايا أكثر لا شك مخالفة للنظام العام الإجتماعي الذي وجد أساسا لحماية كل عامل من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.

ثانيا-قصور القواعد العامة للقانون المدني عن حماية العامل:

بالرجوع إلى المادة إلى المادة 106 من القانون المدني التي تجيز إنهاء علاقة العقد عن طريق الإتفاق المشترك بين الأطراف.

فهو نوع من الإنهاء الرضائي يتطلب إتفاق بين الطرفين ويكون المستخدم عادة هو صاحب المبادرة، ولا بد أن يكون الإتفاق خالي من عيوب الرضا و أن تكون الإرادة حرة و صريحة، ويجب

أن يكون سبب و محل العقد مكشروعين و أن تتوفر لدى المتعاقدين أهلية التعاقد أما الشكاية فهي ليست ضرورية.

يتحصل العامل في حالة الذهاب الإرادي على تعويض يفوق عادة التعويض عن التسريح و أكبر من الذي ستمنحه إياه المحكمة في حالة نزاع، إضافة إلى حصوله على ش هادة عمل تحمل عبارات التقدير و تسمح له بالحصول على وظيفة جديدة بطريقة أسرع.

### الفرع الثاني: إنتهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل

تنتهي علاقة العمل بإرادة المستخدم في حالة التسريح سواء كان تسريحا تأديبيا أو تسريحا إقتصاديا و لقد كان في السابق يطبق نظرية التعسف في لإستعمال الحق، فكان عبئ إثبات التعسف يقع على العامل، مما جعل هذا الأخير يستغني عن المطالبة بحقوقه امام القضاء، ليطبق فيما بعد نظرية الحماية الإجتماعية، فأصبح عبئ إثبات الخطأ يقع على المستخدم فكان ملزما بتبرير سبب التسريح فيكون التسريح تأديبيا في حالة إرتكاب العامل خطأ جسيما ويكون تسريحا إقتصاديا عندما يلجأ رب العمل إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية، ففي كل هذه الحالات المختلفة لا بد من إحترام مجموعة من الإجراءات و وضعها المشرع لعدم ضياع حقوق العامل و تختلف هذه الإجراءات من من تسريح لآخر.

### أولا- التسريح التأديبي:

إن التحديد المسبق لحالات الخطأ الجسيم من بين الضمانات القانونية التي وضعها المشرع الجزائري من أجل حماية العامل في حالة التسريح التأديبي و تحديد حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري و محدد حتى تسد الباب في وجه السلطة التقديرية لصاحب العمل في التوسع في تجسيم الأخطاء و منعا للتعسف في حق العمال تحت غطاء العقوبات التأديبية (1)، وثانيا تحميل المستخدم عبئ إثبات الخطأ الجسيم و الأخذ بعين الإعتبار الظروف المحيطة بهذا الخطأ وثالثا عدم تسريح العامل الذي يرتكب خطأ جزائيا إلا بعد صدور حكم نهائيا بشأنه من المحكمة المختصة.

القيود الإجرائية التي يلتزم بها صاحب العمل أثناء التسريح التأديبي:

1- القيود القانونية المتمثلة في تحديد مفهوم الخطأ الجسيم المؤدي للعزل دون تعويض و عطفة.

2- القيود الإجرائية التي يلتزم بها صاحب العمل أثناء التسريح.

### أولا القيود القانونية:

يتم تسريح العامل بدون مهلة العطفة و بدون تعويض في حالة إرتكابه أحد الأخطاء المحددة في المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية أو إرتكابه خطأ جسيم يعاقب عليه التشريع الجزائري.

### أ-تحديد المشرع لحالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر:

نص المشرع على الحالات التي تشكل أخطاء جسيمة يترتب عنها التسريح التأديبي و هذا ما يتضح لنا من خلال المادة 73 المعدلة بالمادة 02 من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21

(1)-أهمية سليمان، المرجع السابق، ص352

و المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، فجاءت المادة 73 بسبع أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح التأديبي بمعنى أن هاته الأخطاء لا تؤدي حتما للتسريح بل قد تؤدي لعقوبة أقل خطورة ينص عليها النظام الداخلي.

و الأخطاء الجسيمة هي أفعال يقوم بها العامل ، إما بفعل شئ ، أو الإمتناع عن فعل شئ فينتج عنها ضرر وهي كالاتي:

- 1- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتراماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي عينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته
- 2- إفشاء الأسرار: إذا أفشى العمل بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة و يتعلق الأمر هنا بحفظ أسرار العامل و عدم إفشائها للغير بدون إذن السلطة السلمية أو في غير الحالات التي يجيزها القانون .
- 3- إذا اشارك العامل في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا القانون ، كحالة تحريض العمال على الإضراب بغير الطرق القانونية

4- القيام بأعمال عنف: تشكل أعمال العنف في أماكن العمل خطأً جسيماً يؤدي إلى تسريح العامل بدون إخطار أو تعويض ، والعنف المقصود هو الإعتداء جسدياً على شخص آخر أما العنف اللفظي فلا يدخل ضمن هذا التصنيف.

5- التسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل

6- إذا رفض العمل تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه له وفق لأحكام التشريع المعمول به.

7- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل و يكون تناول هاته المواد أثناء العمل أو في مكان العمل.

8- عدم إدراج حالة ترك المنصب ضمن حالات الخطأ الجسيم

كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يدرج حالات الغياب المتكررة ضمن حالات الخطأ الجسيم رغم أن الغيابات المتكررة و الغير مبررة من شأنها أن تؤثر على السير الحسن و الوضع الإقتصادي للمؤسسة المستخدمة.

و هناك قوانين أخرى غير 11/90 نصت على أخطاء جسيمة أخرى كالمشاركة في إضراب غير مشروع و رفض تنفيذ أمر التسخير و رفض القيام بالحد الأدنى من العمل في حالة الإضراب، كما أن المشرع أخذ بعين الإعتبار احتمال صدور نصوص قانونية أو تنظيمية تأتي بأخطاء لاحقاً.

**ب- إثبات الخطأ الجسيم:**

أ- إن عبئ إثبات الخطأ يقع على المستخدم كما أنه من المبادئ المكرسة في إجتهد المحكمة العليا أن الخطأ الذي يؤخذ بعين الإعتبار ذلك الخطأ الذي يبلغ للعامل تسريجه فلا يمكن للقاضي لإستبداله بخطأ آخر كما لا يجوز متابعة العامل أدبيا أكثر من مرة على أساس نفس الخطأ، كما لا يمكن وصف نفس الفعل بعدة أخطاء (1)

(1)-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص334

و لا يجوز تقرير عقوبتين تأديبيتين على نفس الأسباب.

ب-تحديد الظروف المحيطة بالخطأ لحماية للعامل:

رغم أن المادة 73 مكرر جاءت بصيغة الإلزام و الإلجبار من حيث ضرورة مراعاة الظروف التي إرتكب فيها الخطأ و مدى إتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي لحق بصاحب العمل و السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات المؤسسة المستخدمة إلا أنه كل هذه الأمور تدخل في السلطة التقديرية للمستخدم، أي الأمور تبقى نسبية و لذلك إستقر إجتهد المحكمة العليا على أنه ولو أن المادة 73 مكرر جاءت بالصيغة الإلجبارية إلا أنه يستحيل مراقبتها.

**ثانيا-القيود الإجرائية:**

1-تقييد عملية التسريح بإجراءات أولية لحماية للعامل:

عند عملية التسريح يفرض القانون، النظام الداخلي عقد العمل،الإتفاقيات الجماعية مجموعة من الإجراءات الواجب إحترامها من طرف صاحب العمل مهما كان الخطأ الذي إرتكبه العامل و مهما كانت درجة خطورته، و المواد 73 و مايليها من قانون العمل تحدد ماهي الإجراءات الواجب إحترامها من صاحب العمل عند اللجوء إلى التسريح التأديبي و كذلك تحدد الجزاء المترتب عن مخالفة هذه الإجراءات فأولا الإجراءات الواجب إحترامها في مرحلة الأولى و الجزاء المترتب على مخالفة هذه القواعد من صاحب العمل في مرحلة ثانية و على العموم تمر عملية التسريح التأديبي من حيث الإجراءات بالمراحل التالية:

**أ-الإلتزام بالإستدعاء :**

لم تنص المادة 2/73 من قانون علاقات العمل على إستدعاء العامل و إنما نصت فقط على إستماعه فيوجه المستخدم أو رئيس لجنة التأديب الإستدعاء للعامل حتى ولو كان في حالة لا تسمح له بالحضور كحالة المرض أو الحبس.



## 1- شكل الإستدعاء:

لابد أن يكون الإستدعاء مكتوب فيما أن يستدعى العامل عن طريق البريد الموصى عليه مع إشعار بالوصول أو يسلم له في يده على أن يوقع على ذلك أي يمضي على أنه قد إستلم الإستدعاء

## 2- الآجال:

القانون لم يفرض آجال معينة لتوجيه الإستدعاء إلى العامل لكن هناك آجال لابد من أن تحترم، فإذا إكتشف صاحب العمل الخطأ الذي إرتكبه العامل فلا بد أنت لا تمر مدة 3 أشهر فإذا وقع قرار الفصل بعد مرور أكثر من 3 أشهر على تاريخ الوقائع يكون تعسفيا، و الأساس القانوني الذي يعتمد عليه القاضي لإصدار هذه الأحكام هو نص المادة 64 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11-09-1982 كما أن هناك آجال أخرى لم يتكلم عنها القانون الجزائري و هي المهلة ما بين الإستدعاء و إستماع العامل و هذا لكي يتمكن العامل من تحضير نفسه و إختيار عاملا آخر تابع لنفس الهيئة المستخدمة لإصطحابه.

## 3- مضمون الإستدعاء

الإستدعاء هو مجرد رسالة موجهة للعامل تتضمن مشروع تسريح .

## 4- عبيء توجيه الإستدعاء :

يقع إلتزام توجيه الإستدعاء على عاتق صاحب العمل و في حالة عرض نزاع أمام القاضي يجب على صاحب العمل أن يقدم ما يثبت أنه إستدعى العامل فعلا إلى الحضور من أجل سماعه لأما لجنة التأديب(1).

## ب- إستماع العامل

إستماع المستخدم للعامل المعني بالتسريح شرط إلزامي في الإجراءات ذكرته صراحة الادة 2/73 من ق ع ع حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه و هذا ما يقابله في القواعد العامة إحترام حقوق الدفاع.

---

(1)-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية رقم 201438 المؤرخ في 2000/10/10.

## 1-مثول العامل أمام لجنة التأديب:

يكون صاحب العمل ملزماً بإحترام الإجراءات المنصوص عليها في القانون و إذا كان النظام الداخلي أو الإتفاقيات الجماعية تفرض إجراءات أخرى فيجب على صاحب العمل ان يلتزم بها أيضا حيث يتم إتخاذ قرار التسريح بإقتراح من قبل اللجنة بعد أن تستمع للعامل و تمكنه من الدفاع عن نفسه يثبت الخطأ الجسيم في حقه، فتقوم لجنة التأديب بالتحقيق عن طريق مناقشة وقائع وظروف وملابسات وقوع الحادث و سببه و طبيعته،و يكون الطعن في قرارات هاته اللجنة عن طريق طرق الطعن الداخلية.

هذا بالنسبة للمؤسسات التي يكون لها نظام داخلي بينما المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا فهي غير ملزمة بإعداد نظام داخلي ( 1 ) فهل يعني هذا إعفاء صاحب العمل من الإجراءات السابقة للتسريح؟

يكفي أن تطبق ما جاء في القانون و هي الشروط الواردة في المادة 73 مكرر 2 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية و التسريح الذي يتخذه المستخدم في غياب نظام داخلي يعتبر تسريحا تعسفيا بغض النظر عن خطورة الخطأ الذي يكون قد إرتكبه العامل.

## 2-تخلف العامل عن الحضور

قد يتخلف العامل عن الحضور أثناء الإجراءات التأديبية، ويكون ذاك عندما لا يستلم الإستدعاء أو يكون عمدا فيتقاعس عن الحضور. بمعنى انه يرفض المثول:  
أ-غياب العامل لعدم إستلامه الإستدعاء

لا يجوز للعامل أن يتغيب عن هذا اللقاء لأنه يكون لمصلحته بالدرجة الأولى و لكي يتم ذلك لابد من إستدعاء العامل بطريقة قانونية للمثول أمام صاحب العمل أو لجنة التأديب المتساوية الأعضاء و يجب أن يكون العامل قد تسلم الإستدعاء فعلا و إذا رفض إستيلاء هذا الإستدعاء لابد أن يوجد ما يثبت هذا الرفض و عليه فإن عدم سماع العامل بدون خطأ منه يجعل التسريح تعسفيا.

---

(1) -تنص المادة 75من ق ع على "يجب المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين(20)عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال،في حالة عدم وجود هذا الأخير،لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

## ب- رفض المثول من طرف العامل:

في حالة إستدعاء العامل بطريقة قانونية مع وجود ما يثبت أنه قد إستلم الإستدعاء .

إمكانية إستعانة العامل بزميل له:

يجوز للعامل المعني بالتسريح أن يختار عاملا ليصطحبه أثناء سماعه من طرف المستخدم بشرط أن ينتمي هذا العامل المرافق له إلى نفس الهيئة المستخدمة إذ لا يحق إختيار عاملا أجنبيا عن المؤسسة المستخدمة و المادة 73 مكرر 2 لا يتضح من قراءتها إن كان إصطحاب عاملا آخر شرط إلزامي لصحة الإجراءات حيث جاء في المادة عبارة "...الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا..."

## ج- التبليغ الكتابي لقرار التسريح :

بعد إستدعاء العامل و إستماعه يقوم رب العمل بتبليغ قرار التسريح له و يجب أن يتم ذلك بصفة رسمية و كتابية سواء كان الفصل مع إشعار مسبق و تعويض التسريح أو بدونهما.(1)

و التبليغ الرسمي لقرار التسريح شرطا إلزاميا لحماية للعامل مما ينجم عن ذلك من آثار في المستقبل،و يذكر في قرار التسريح الأسباب التي أدت إلى تسريح العامل، فلا يحق للمستخدم أن يستند لاسباب أخرى أمام القضاء غير تلك الواردة في قرار التسريح.

## ثالثا-المراقبة القضائية على شرعية التسريح التأديبي:

إذا تبين للعامل أن تسريجه غير شرعي فمن حقه أن يلجا إلى القضاء للمطالبة ببطالان العقوبة التأديبية الصادرة ضده عملا بالمادة 73 مكرر من قانون العمل وذلك بعد إستنفاذ طرق التسوية الداخلية و إجراءات المصالحة.

قد يكون التسريح تعسفيا أي يخالف القواعد الموضوعية أي المخالف للمادة 73 من القانون 11/90 و هو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق ولكن لم يثبت إرتكابه من طرف العامل(2).

(1)-أهمية سليمان،المرجع السابق،ص359.

(2)-ذيب عبد السلام،المرجع السابق،ص502.

## أ- بالنسبة للتسريح المخالف للإجراءات:

من المفروض أن ينص النظام الداخلي للهيئة المستخدمة على حد أدنى من الإجراءات يتعين على المستخدم إحترامها عندما يلجأ إلى تسريح العمال تاديبيا، على أن ينص هذا النظام الداخلي إلزاميا على ضرورة سماع العامل المعني بالتسريح من طرف صاحب العمل مع إمكانية إصطحابه لزميل له بشرط ان ينتمي إلى نفس المؤسسة المستخدمة إضافة إلى التبليغ الكتابي لقرار التسريح(1) و يتعين على القاضي تفحصها قبل مناقشة الخطأ في حد ذاته إذ هي تتعلق بحقوق الدفاع و عليه إستقر إجتهد المحكمة العليا على أن كل تسريح يكون مخالفا للقانون أو الإتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي هو لاغ و بدون أثر نظرا لطابع النظام العام التي تتسم به هذه الإجراءات فما هو الجزاء المترتب عن مخالفة المستخدم للإجراءات التأديبية .(2)

تنص المادة 73 مكرر 4 الفقرة 1 من القانون 11/90 المعدلة و المتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 على ماييلي "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقيات الملزمة تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر فيعمله..." و الأساس القانوني الذي تعتمد عليه المحكمة العليا من أجل إلغاء قرار الطرد هو نص المادة 73 مكرر 2. أما بالنسبة لمخالفة الإجراءات التأديبية فإن القانون يلزم المستخدم الذي لم يحترم الإجراءات القانونية و /أو الإتفاقية الملزمة أن يقوم بتصحيحها و حسب النص فإن الأمر بالتصحيح يتعلق بكل الإجراءات.

(1)-أنظر المادة 73 مكرر ف مضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 29/12/1991.

(2)-أنظر المادة 73 مكرر 2 مضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 29/12/1991. ج.ر.عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991

## ب- بالنسبة للتسريح المخالف للقواعد الموضوعية:

و هو ما يسمى بالتسريح التعسفي أي التسريح المتخذ خرقا للقواعد الموضوعية و هو الذي نصت عليه المادة 73 مكرر 4 الفقرة 2 بأنه التسريح المتخذ خرقا لأحكام المادة 73 التي حددت حالات الخطأ الجسيم

كما نص المشرع في المادة 3/73 على أن "كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا و على المستخدم أن يثبت العكس" فحسب المادة 3/73 كل تسريح مخالف للقانون يعتبر تعسفيا بغض النظر عن القاعدة عن القاعدة القانونية التي تم خرقها إجرائية أم موضوعية، و على كل حال فمتى ثبت أنه تم التسريح العامل تعسفيا تفصل المحكمة إبتدائيا و نهائيا إما ب :

1- إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتهادات المكتسبة.

2- أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة و يكون الحكم الصادر في الحالتين قابل للنقض.

هناك بعض الفئات العمالية تحضى بحماية خاصة مثل مندوبوا العمال و الممثلين النقابيين، فيكون هؤلاء معرضون أكثر من باقي العمال للتهديد من المستخدم نظرا للمهام التي يقومون بها، ولذا يكون لديهم حماية خاصة صد العقوبات التأديبية والتسريحية فلا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتسريح أو نقل أي مندوب للعمال أو أن يسلط عليه أي عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها بسبب مهمته التمثيلية(1).

---

(1)-أنظر المادة:113 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

كما لا يمكن لصاحب العمل إتخاذ أي إجراء تآديبي ضد عامآ نقابي بدون الإخبار المسبق للمنظمة النقابية كما يعتبر أي عزل لمدوب نقابي خرقا للقانون باطلا و عديم الأثر، و يعاد إدماج المدوب النقابي في عمله و ترد إليه كل حقوقه، و تمتد هذه الحماية إلى غاية سنة بعد إنتهاء المهمة النقابية.

### ثانيا-التسريح الإقتصادي:

لقد أخذ التسريح بعدا واسعا حيث لم يعد يتم في شكل فردي و لأسباب محددة بل أصبح في شكل جماعي ليس لسبب من الأسباب التقليدية بل بمفهوم جديد وهو السبب الإقتصادي. و السبب الإقتصادي للتسريح هو ذلك الذي لا يرتبط بشخص العامل، بل هو أجنبي عنه و هذا ما يقصي السبب التآديبي و الغياب الطويل عن العمل أو الغيابات المتكررة أو السن أو العجز الجسماني أو المهني. و قد يرتبط السبب بالصعوبات الإقتصادية و المالية التي تواجه المؤسسة المستخدمة التي يضطر صاحبها إلى تسريح العمال للإبقاء على حياتها، و من جهة أخرى قد يرتبط السبب الإقتصادي بإعتبارات إقتصادية أخرى مثل التحولات التكنولوجية و إعادة هيكلة المؤسسة التي يقوم بها صاحب العمل لمواجهة منافسة المؤسسات الأخرى أما المرسوم التشريعي 09/90 فلم يحدد ما هو مفهوم السبب الإقتصادي.

و المهم أن المستخدم لا يستطيع اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب إقتصادية إلا بعد إحترام مجموعة من الإجراءات، و هذا ما فعله المشرع الجزائري بإصدار المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 و المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية إذ جاء هذا المرسوم التشريعي بتدابير و قائية لتفادي عملية التسريح، كما نص على الإجراءات الواجب إحترامها من صاحب العمل عند القيام بالتسريح الإقتصادي، و نجد فيه مجموع من الترتيبات الخاصة بحماية الأجراء المعرضين للتسريح الإقتصادي و التي تتمثل أساسا في:

01-توظيف الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب إقتصادية.

02-تقديم مساعدة عمومية من اجل الحفاظ على العمل و ذلك في إطار نصوص قانونية خاصة بذلك.

3-إحداث نظام التقاعد السابق.

4-إحداث نظام التأمين على البطالة.(1)

1-مفهوم الجانب الاجتماعي

نص المشرع الجزائري في المادة 70 من قانون علاقات العمل على الإجراءات التي يجب أن يقوم بها المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال فتص المادة 70 على مايلي:

-تخفيض ساعات العمل

-العمل الجزئي كما هو محدد في القانون.

-الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

-دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل عدد المستخدمين."

كما نصت المادة 69 على مايلي:"...يمنع على أي مستخدم، قام بتقليل عدد

المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل"، ولهذا جاء المرسوم التشريعي رقم 94-09 ليأتي بإجراءات أكثر حماية للعامل.

**مضمون الجانب الاجتماعي:**

يتضمن الجانب الاجتماعي 03 أنواع من التدابير:

الأولى تهدف إلى تفادي حذف مناصب العمل و ذلك بتحسين الوضعية الاقتصادية و المالية

للمؤسسة كتخفيض أجر العامل مع الإحتفاظ بعمله، أو العمل بالتوقيت الجزئي و تقسيم العمل.

أما الثانية فتهدف إلى تفادي اللجوء إلى التسريح رغم حذف المنصب و ذلك بالإحالة على التقاعد و التقاعد المسبق.

---

(1)-راجع في هذا الشأن المادة 03 من المرسوم التشريعي 94/09 المؤرخ في 26/05/1994 و المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية ح. ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

أما الثالثة فتهدف إلى تصنيف العامل في شغل آخر و ذلك بإعادة توزيعه.

ونجد المشرع قد وضع من قبل المواد 69،70،71 من قانون علاقات العمل تدابير أولية لتفادي التسريح أو التقليل منه و هي تدابير لا تتناقض مع المرسوم التشريعي و إنما تكمله ، و لقد ذكرتها المادة 71 من قانون علاقات العمل و المتمثلة في الأقدمية و الخبرة و التأهيل مع إمكانية تحديد صاحب العمل لمقاييس أخرى يعرضها على التفاوض، حيث يبدأ المستخدم بالعمال الأقل أقدمية و الأقل خبرة في المؤسسة ثم العمال الذين يعيلون أقل عدد ممكن من العمال.

### الفرع الثالث: إنتهاء علاقة العمل عن طريق الفسخ

يمكن لأحد الأطراف أن يبادر بفسخ علاقة العمل لكي يتحرر من الإلتزامات المترتبة عنها و ذلك عن طريق فسخ علاقة العمل من جانب العامل أم من جانب صاحب العمل كما يمكن لأحد الأطراف أن يلجأ إلى القضاء لفسخ عقد العمل و هذا ما يعرف بالفسخ القضائي.

### أولا الفسخ بإرادة منفردة:

يحق للعامل أو صاحب العمل أن يطلب فسخ عقد العمل و ذلك إستنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة لجانبين

أ-بالنسبة للعمال:إذا كان العامل هو صاحب المبادرة فعليه أن يحترم كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل ، ويكون و المتعلقة بالإستقالة فلا بد أن يحترم مهلة الإخطار المسبق كما هي محددة في الإتفاقيات الجماعية و العرف و عقد العمل.(1)

ب-بالنسبة للمستخدم:بالرجوع إلى المادة 5/73 مضافة بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 فهي تنص على : "يجوز التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا الإتفاقيات أو الأتفاقيات الجماعية".

الفرضية الأولى: و هي الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل والتي ذكرتها المادة 66. بمعنى البطلان أو الإلغاء القانوني،إنهاء نشاط الهيئة المستخدمة...إلخ أي أن العامل في كل هلاته الحالات يستفيد

(1)-أهمية سليمان،المرجع السابق ص344.



من مهلة العطلة ما عدا العامل الذي إرتكب خطأ و هي حالة العزا أو التسريح التأديبي و هنا يعني وجود نوعين من التسريح ألا و هما التسريح التأديبي و التسريح الإقتصادي.

الفرضية الثانية: و هي وجود نوع ثالث من التسريح و هو التسريح بدون خطأ و يتم الإستدلال من خلال المادة 5/73 حيث ذكرت صراحة عبارة تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ، و العامل هنا يمكن أن يتم تسريحه خرقاً للمادة 73، أي في خارج ما تضمنته المادة 73 من حصر لحالات الخطأ الجسيم. و حق الفسخ بإرادة منفردة و من عيّن الأسباب المؤدية للفسخ كثيرة، كأن يلجأ صاحب العمل إلى تعديل العقد دون موافقة العامل فيعتبر هذا بمثابة إعلان صريح لنية الطرف المبادر بالتعديل على إنهاء علاقة العمل، ذلك أن القانون و العرف و الإتفاقيات كلها تنص على مبدأ إتفاق الطرفين على تعديل عقد العمل، كما يعتبر المساس بكرامة العامل أو عقابه دون أي خطأ من جانبه من أسباب الفسخ كذلك إلى جانب نقل العامل من منصب عمل إلى آخر دون موافقته من الأسباب التي تؤدي إلى فسخ العقد. (1)

ثانياً- إستفادة العامل الذي لم يرتكب خطأ مكن مهلة العطلة:

تنص المادة 5/73 من قانون العمل المضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 على مايلي: "يحول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الإتفاقيات، و/أو الإتفاقيات الجماعية".

لا تنتهي علاقة العمل غير محددة المدة في لحظة التعبير عن إرادة الطرف الفاسخ و إنما تبقى هذه العلاقة قائمة مؤقتاً خلال فترة زمنية تدعى "مهلة الإخطار" أو مهلة العطلة، و ذلك لمنح العامل الوقت الكافي أو نقول القليل من الوقت للبحث عن عمل جديد و في نفس الوقت لكي يتمكن صاحب العمل من إيجاد بديلاً للعامل المغادر لعمله.

-مدة مهلة العطلة: إن مدتها تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية (2)، و تختلف مهلة العطلة

(1)-احمية سليمان، المرجع السابق، ص345.

(2)-راجع المادة 5/73 مضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21.

من قطاع نشاط إلى آخر و من مؤسسة إلى أخرى، فهي تكون عامة طويلة نسبيا كلما كان مستوى العامل و منصب العامل مرتفعا ضمن السلم المهني و العكس و كذلك.

2- شروط مهلة العطلة : فالواضح في المادة 5/73 أنه لكي يستفيد العامل من مهلة العطلة يجب

أن لا يكون قد إرتكب خطأ جسيما فالعامل المسرح تأديبا لا يستفيد من مهلة العطلة.(1)

3- مركز الأطراف أثناء مهلة العطلة: بالنسبة لشروط العمل يلتزم العامل بالقيام بعمله بصفة عادية

أثناء مهلة الإخطار و بدون تقصير منه، أما بالنسبة للأجر فيلتزم صاحب العامل بأن يدفع إلى

العامل أجره أثناء مهلة الإخطار.

4- تنفيذ مهلة العطلة:

تنص المادة 6/73 فقرة 2 على مايلي: "يمكن للهيئة المستخدمة أن تفي بالإلتزامات بإعطاء مهلة

عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاها طوال المدة

نفسها"، و يجب أن تكون قيمة مبلغ التعويض مساوية لمبلغ الأجر و المنافع التي كان سيستلمها

العامل لو إستمر في عمله إلى غاية نهاية مهلة العطلة.

### الفسخ القضائي:

الفسخ القضائي يكون بحكم قضائي تنتهي به علاقة العمل

أولا:الفسخ القضائي للعمل عن طريق القواعد العامة

يتم الفسخ بالتقاضي عندما يطلب أحد الطرفين فسخ العقد إذا لم يفي الطرف الآخر بإلتزاماته

و ذلك بعد إعدار المدين ولا يتم الفسخ هنا إلا بعد صدور حكم القاضي به.(2)

لماذا يلجأ صاحب العمل إلى العدالة و يدفع مصاريف قضائية إضافة إلى الإنتظار شهور طويلة

للفصل في الدعوى في حين يمكن لأحد طرفي علاقة العمل لإتهائها بإرادته المنفردة.

---

(1)-راجع المادة 73من قانون علاقات العمل الفردية

(2)-د.علي عوض حسن،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد،دار الثقافة للطباعة و النشر-القاهرة 1975 ص 90.

ثانيا- دور القاضي في حالة الفسخ القضائي:

يحكم القاضي بعدم قبول الدعوى و لا يكيف القضية على أنها تسريح إلا بطلب أحد الأطراف، حيث القاضي لا يعيد التكييف من تلقاء نفسه ما لم يطلبه أحد الأطراف.

### المطلب الثاني: إنتهاء علاقة العمل لأسباب خاصة

تنتهي علاقة العمل بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كما تنتهي في حالة وجود وضع قانوني تصبح فيه علاقة العمل باطلة بطلان مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة، كما قد تنتهي بحدوث واقعة مادية يفسخ لها العقد لإستحالة التنفيذ المطلقة كحالة إنقضاء الآجال في عقد العمل المحدد المدة، حالة الوفاة، العجز الكامل عن العمل، التقاعد، إضافة إلى حالة القوى القاهرة و الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية

### الفرع الأول: توقف نشاط الهيئة المستخدمة

أوجد القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 سببا جديدا لإنهاء علاقة العمل و هو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ووضع نظاما للتكفل بالعمال المعنيين هو نفسه الخاص بالعمال المسرحين للتقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية و بصفة لا إرادية أي الإستفادة من نظام التأمين على البطالة و التقاعد المسبق الذي أحدثتهما المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994./05/26

#### 1: حالات إنهاء النشاط القانوني :

تعتبر حالة إنهاء النشاط القانوني في المادة 66 من قانون علاقات العمل الفردية كسبا جديدا لإنهاء علاقة العمل، و بالرجوع إلى المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 و المتعلق بالتأمين عن البطالة فهي تنص على " تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع الأجراء المنتمين للقطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم " كما نصت المادة 02 من المرسوم التشريعي 10/94 و التعلق بالتقاعد المسبق على نفس المعنى.

#### 2: تدابير الحماية في حالة إنهاء النشاط القانوني للمستخدم

لقد نصت المادة 6/73 فقرة أخيرة" لا يجرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من إلتزاماتها بإحترام مهلة العطلة"،و على العموم فإن العمال الذين يفقدون عملهم بسبب إنهاء النشاط القانوني للمستخدم يستخدم يستفيدون من تدابير الحماية التي جاء بها المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 و المتعلق بالتقاعد المسبق و المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 و المتعلق بالتأمين على البطالة.

### الفرع الثاني:البطلان أو الإلغاء القانوني

كما هو منصوص عليه في المواد 135،136،137،من قانون علاقات العمل تنحل علاقة العمل قانونيا بقيام حالة أو وضع قانوني بأن تصبح العلاقة باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة.

#### أ:بطلان علاقة العمل المخالفة للقانون

تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة لتشريع العمل المعمول به كـمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل مدة العمل،عمل النساء أو تشغيل الأجانب و القصر،فمثلا في حالة تشغيل أجنبي بدون ترخيص إداري فعلاقة العمل تكون هنا باطلة لأنها متولدة عن عقد باطل ويضع القانون شروطا لصحة العقد تحت طائلة البطلان (1) ذلك وفقا للأحكام العامة للقانون المدني،

#### ب:بطلان بنود العقد المخالفة للقانون والمخلفة لحقوق العامل

قد يبقى عقد العمل قائما و صحيحا رغم مخالفة بعض بنوده للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها،فهذه البنود تكون باطلة و تحل محلها أحكام القانون الساري المفعول بقوة القانون.(2)

الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية فالعامل هنا يكون محميا ولو وافق صراحة على تلك البنود،فيفترض أن رضائه غير سليم (3)،فالبطلان هنا يصيب البند دون العقد،كأن ينص في عقد العمل على اجر يقل عن الحد الأدنى المضمون،أو يتضمن كيفية لحساب مدة العطلة السنوية تختلف

عن الكيفية المقررة قانونا و تكون في غير مصلحة العامل، كما تكون باطلة بنود عقد العمل المححفة للحقوق المخولة للعمال بموجب التشريع أو التنظيم أم بموجب

ثالثا: حماية العامل في حالة عقد العمل الذي بدأ تنفيذه

بما أن العمل المؤدي غير قابل للإسترداد فهنا يحق للعامل المطالبة بالأجر المستحق عن العمل بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم.(4)

كما يكون العقد باطلا بطلان مطلقا إذ لم يبلغ العامل السن القانوني الأدنى للعمل و تبقى الآثار المترتبة عن العقد لصالح القاصر.

فبما أن علاقة العمل هي من نوع خاص، و غالبا ما يكون العامل غير مسؤولا عن هذا البطلان فإنه يتم إستبعاد الأثر الرجعي للبطلان المطلق كما هو معروف في القانون المدني، و بالتالي يتقاضى العامل أجرا عن العمل الذي يتم أدائه رغم بطلان علاقة العمل، كما يستفيد من الإمتيازات المقررة بأحكام قوانين الضمان الإجتماعي المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية.

### الفرع الثالث: إستحالة تنفيذ العقد

قد تنتهي علاقة العمل بحدوث واقعة مادية يفسخ لها العقد لإستحالة التنفيذ المطلقة كحالة إنقضاء عقد العمل محدد المدة بحلول الأجل، حالة الوفاة، حالة العجز الكامل عن العمل، التقاعد، إضافة إلى حالة القوة القاهرة.

---

(1)-أنظر المادة 135 من ق ع ع الفردية.

(2)-أنظر المادة 137 من ق ع ع الفردية.

(3)-أنظر المادة 137 من ق ع ع الفردية

(4)-راجع المادة 2/135 من ق ع ع الفردية المشار إليها سابقا.

لقد ذكر نص المادة 66 حالة إنقضاء الأجل في عقد العمل المحدد المدة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل بصفة عامة و بالتالي لا بد من الرجوع القواعد العامة للعقود، فيمكن أن ينتهي عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد في العقد كما يمكن أن ينتهي قبل حلول هذا الأجل.

-إنهاء عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد.

-إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل حلول الأجل المنصوص عليه في العقد.

أولا-إنهاء عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد

### 1-الإلغاء عند حلول الآجال :

تنتهي علاقة العمل بإنهاء المدة المنصوص عليها في العقد بصفة قانونية، و هذه المرة لم يحددها المشرع بمدة قصوى فالمادة 12 لم تضع حدا أقصى للمدة كما كان الشأن عليه في القانون 06/82 بل على الأطراف أن يذكروا في العقد مدة العلاقة و سبب إختيارها فقط.

### 2-تجديد عقد العمل المحدد المدة:

لم يتكلم القانون الجديد عن موضوع تجديد عقد العمل المحدد المدة و إنطلاقا من المبادئ العامة للقانون، فإن التجديد يكون ممكنا دون تحديد عدد مراته و لكن في حدود يجب أن تبقى معقولة و هو أمر خاضع لتقدير قاضي الموضوع، فينتهي عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد لكن هذا لا يمنع من تجديده بمبادرة من صاحب العمل أو العامل، و يكون التجديد إما صريحا أو ضمنيا:

#### أ-التجديد الصريح:

يتم تجديد عقد العمل المحدد المدة بعقد جديد محدد المدة

#### ب-التجديد الضمني:

يمكن للعامل أن يبقى بمنصبه بعد إنقضاء الأجل المنصوص عليه في العقد و هذا ما يعرف بالتجديد الضمني في التشريع السابق، أما في التشريع الحالي فإنه في حالة التجديد الضمني يتحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة و ذلك لإنعدام وجود العقد المكتوب ووقا ملل جاءت به

المادة 11 من ق ع ع .

ثانياً - إنهاء العقد المحدد المدة قبل إنتهاء الأجل المذكور في العقد:

- إنهاء العقد المحدد المدة قبل الأجل أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه:

يمكن أن ينتهي عقد العمل المحدد المدة قبل إنتهاء المدة المذكورة في العقد أو قبل إتمام العمل المتفق عليه و يجب على صاحب المبادرة بالإنتهاء بالإلتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين و النظم المعمول بها حماية لحقوق و مصالح الطرف الآخر و منها إلتزام منح مهلة الإخطار.

## الفصل الثاني

المستخدم يمكنه أن ينهي علاقة العمل و القانون لا يستطيع منعه و إنما يلزمه بتعويض الضرر على الأقل الذي لحق بالعامل لأن النصوص التشريعية تهدف إلى التقليل من الآثار الناجمة عن إنهاء علاقة العمل.

و يعتبر الضرر الركن الثاني من أركان المسؤولية يسبقه الخطأ و تلحقه العلاقة السببية ، حيث يقوم المستخدم بتعويض العامل عند إنتهاء علاقة العمل عن طريق مبالغ مالية وهي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب السبب وراء إنتهاء علاقة العمل.

وإذا ما توافرت أركان المسؤولية التقصيرية وفقا لما سبق، فإن المسؤول يكون ملزما بالتعويض عن الضرر المباشر الذي تسبب فيه ، فالتعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية وللمطالبة بهذا الجزاء يجب سلوك دعوى المسؤولية التي يرفعها بحمل المسؤول على الاعتراف بالتعويض .



## المبحث الأول: حقوق العامل في التعويض

أورد المشرع الجزائري القاعدة العامة في المسؤولية التقصيرية وهي المسؤولية عن العمل الشخصي ويتبين من هذا النص أن المسؤولية عن العمل الشخصي هي تلك التي تترتب على عمل يصدر من المسؤول نفسه وأن المسؤولية التقصيرية كالمسؤولية العقدية أركانها ثلاثة وهي الخطأ، والضرر والعلاقة السببية بينهما، كما يتضح بأن أساس هذه المسؤولية هو الخطأ، الواجب الإثبات، وعلى المضرور إثباته، فإذا ثبت الخطأ وترتب عليه ضرر للغير فإن مرتكبه يلتزم بتعويض الغير عن هذا الضرر، وللقاضي الأساس حق تقدير قيام الخطأ، كما له حق تقدير إنتفائه، غير أنه يخضع لرقابة المحكمة العليا في عملية تكييفه القانون وستتناول في المطلب الأول حقوق العامل في التعويض وحالات التعويض في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم وخصائص التعويض

يكون التعويض بغض النظر عن خطأ المستخدم أو لا كما أنه لا يقدر التعويض حسب الضرر الذي أصاب العامل بل حسب الأقدمية و الأجر.

### الفرع الأول: مفهوم التعويض

يقصد بالتعويض في مجال المسؤولية المدنية إصلاح ما إحتل من توازن بحالة المضرور نتيجة وقوع

الضرر بإعادة هذا التوازن إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر، فهو جبر الضرر الذي لحق

بالمضرور، وقد نصت المادة 124 من القانون المدني على مايلي:

"كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه

بالتعويض" إضافة إلى المادة 124 المواد التي تليها" 124-125-126-127-130-

"131-132"

-و يقدر التعويض بالنقد، على أن يجوز للقاضي، تبعا للظروف و بناء على طلب المضرور، أن يأمر

بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، أو أن يحكم بأداء أمر معين متصل بالعمل غير المشروع، و ذلك

على سبيل التعويض."

ما يتعذر الحكم بالتعويض العيني في المسؤولية التقصيرية وعليه يتم اللجوء إلى التعويض.

### الفرع الثاني: شروط وخصائص التعويض

يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة و ما فاته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية للعمل غير المشروع وبصرف النظر إذا كان الضرر متوقعا أو غير متوقع، والضرر المباشر يتضمن الخسارة التي أصابت المضرور و الربح الذي فاته.

أ-التناسب بين التعويض و الضرر:القاعدة في تقدير التعويض هي وجوب تحقيق التناسب بينه و بين الضرر دون الإعتداد بجسامة الخطأ،فيجب على القاضي أن يدخل في إعتباره عند تقدير التعويض مقدار الضرر الذي أصاب المضرور وكذلك الظروف الملايئة للمضرور،فالظروف الشخصية التي تتصل بحالة المضرور تأخذ بعين الإعتبار لأن التعويض يقدر بمقدار الضرر الذي لحق المضرور بالذات ،و يتم ذلك على أساس معيار ذاتي و ليس معيارا موضوعيا.

ب-وقت تقدير الضرر: تقدر المحكمة التعويض وقت صدور الحكم القطعي،أي يجب على القاضي الإعتداد بالتغيرات المتعلقة بمقدار الضرر و قيمته و التي تنشأ نتيجة تقلبات الأسعار و تغير القوة الشرائية للنقود و قت وقوع الضرر إلى وقت صدور الحكم القطعي.

### الفرع الثالث:أنواع التعويض

التعويض إما أن يكون نقديا أو عينيا و الأصل في التعويض أن يكون مقسطا وهذا حسب المادة 132 من ق م ووفق المادة 131 من نفس القانون فإن القاضي يقدر مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 181 و 182 مكرر مع مراعاة الظروف الملائمة يكون نقديا أي يقدر بمبلغ من النقود يساوي قيمة الضرر الذي لحق المضرور،إلا أنه يجوز تبعا للظروف و بناء على طلب المضرور أن يكون عينيا أي يحكم بإعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر،إلا أنه غالبا ما يكون التعويض نقدي.

و التعويض يكون نقدا وقد يكون غير نقدي فالأصل يكون التعويض النقدي،فقد يطلب المضرور تعويضا عينيا غير أن القاضي لا يلزم بالإستجابة إلى طلبه و يرى أن الأنسب هو التعويض النقدي، ولا يملك القاضي أن يحكم من تلقاء نفسه دون طلب المضرور بتعويض عيني.

## المطلب الثاني: حالات التعويض

القانون مهما كان الأمر لا يستطيع منع المستخدم من إنهاء علاقة العمل لكن يلزمه على الأقل بتعويض الضرر الذي لحق بالعامل، ويستفيد العامل عند إنتهاء علاقة العمل من تعويض يتمثل في قيم مالية يدفعها له المستخدم ويختلف هذا التعويض حسب سبب الإنتهاء.

### الفرع الأول: التعويض عن التسريح الإقتصادي و إنهاء نشاط المستخدم

يستفيد العمال المسرحون لأسباب إقتصادية أو بسبب إنهاء نشاط المستخدم من تعويض يتمثل في :

1- شغل بتحويل العمال إلى أنشطة أو مؤسسات أخرى، و في حالة الرفض يستفيدون من

التعويض عن التسريح.

2- إحالة على التقاعد

3- إحالة على التقاعد السابق.

4- الإستفادة من نظام التأمين على البطالة.

ولقد أحدث من أجل ذلك المشرع الجزائري في مجال عالم الشغل المرسوم التشريعي الصادر تحت

رقم 09/94 و المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا

إرادية و لأسباب إقتصادية و المدعم بالمرسوم التشريعي الصادر تحت رقم 10/94 المحدث لنظام

التقاعد المسبق و نظام التأمين على البطالة.

أولا التقاعد المسبق:

لقد حدد المرسوم التشريعي رقم 10/94 الفئات العمالية المعنية بالتقاعد المسبق و كذلك الفئات

المستثناة من الإستفادة منه.

و لقد عرف المشرع الجزائري الأجير في المادة 02 من قانون 11/90 و التي تنص إلى: "يعتبر

عمال الأجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل

مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى

المستخدم.

أ-الأجراء المعنيون بالتقاعد المسبق:

يستفيد من التقاعد المسبق جميع الأجراء الذين ينتمون إلى القطاع الإقتصادي العام أو الخاص الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب إقتصادي و يكون ذلك إما بمناسبة تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم(1).

---

(1)-راجع المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليها أعلاه.

## ب-الفئات العمالية المستثناة من الإستفادة من التقاعد المسبق:

لا يستفيد من التقاعد المسبق بعض الفئات العمالية كما هي محددة في القانون على سبيل الحصر و هي كمايلي:

-الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع عن العمل بسبب بطالة تقنية بسبب التقلبات المناخية.

-الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل بسبب حادث أو كارثة طبيعية.(1)

-الأجراء ذو عقد عمل محدد المدة.

-العمال لحسابهم الخاص.

-العمال الموسميون.

-العاملون في بيوتهم.

-العاملون لدى عدة مستخدمين.

-الأجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تآديبي أو إستقالة.(2)

## 2-شروط الإستفادة من التقاعد المسبق:

لكي يستفيد العامل من التقاعد المسبق لا بد من توافر شروط في العامل وتحمل إلتزامات من طرف صاحب العمل.

---

(1)-راجع المادة 03 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر.عدد 34 المؤرخة في 1994/06/01.

(2)-وذلك وفق المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليها سابقا و التي تنص على:"يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الإستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب إقتصادي".

أ-الشروط العامة للإستفادة من التقاعد المسبق:وهي شروط حددتها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 و التي تنص على مايلي:"يجب على الأجير المذكور في المادة 02 أعلاه للإستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط الآتية:  
-أن يبلغ خمسين (50) سنة على الأقل إذا كان ذكرا و خمس و أربعين (45)سنة على الأقل إذا كان أنثى.

-أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل و أن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق و تحوله.

-أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.

أن لا يكون قد إستفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر.

أن لا يكون قد إستفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر".

و متى توافرت هذه الشروط في العامل ،فإنه يستفيد من خدمات التقاعد المسبق و لا يجوز

للمستخدم تسريجه (1) و كل قرار يتضمن تسريح عامل تتوفر فيه شروط الإحالة على

---

(1)وذلك وفق المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليه سابقا و التي تنص على مايلي:يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الإستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب إقتصادي.

التقاعد المسبق يعد باطلا و عديم الأثر و يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 10.000 دج عن كل عامل، إضافة إلى دفع مساهمة تحويل الحقوق تعادل 03 مرات التي كان يفترض أن يدفعها. (1)

إضافة إلى ذلك لا بد أن يدفع العامل حصة الإشتراك الخاصة بالتقاعد المسبق والتي تحدد نسبتها عن طريق التنظيم (2)، و أخيرا إحالة العامل على التقاعد المسبق لا تتطلب موافقة العامل.

#### ب- الشروط الخاصة للإستفادة من التقاعد السابق:

و هي الشروط الخاصة بالعمال الذين نفذ حقهم في التأمين على البطالة و لم يدجوا في الحياة العملية و هي شروط حددتها المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 و تتمثل في :  
- قضاء 20 سنة على الأقل في العمل أو ما يماثله القابل للإعتماد في التقاعد منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة.

- الإشتراك في الضمان الإجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل.

- بلوغ على الأقل خمسين (50) سنة من العمر للذكور و خمس و أربعين (45) سنة للإناث. (3)

- و متى إستوفت هذه الشروط في العمال الذين نفذ حقهم في التأمين على البطالة و لم يدجوا في الحياة العملية، و جب على الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة أن تدفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق لكي يتمكن هؤلاء العمال من الإستفادة من الآداءات المنصوص عليها في مجال التقاعد (4) بالإضافة إلى المساهمة التي يدفعها المستخدم.

#### إلتزامات صاحب العمل:

#### الإجراءات التي يقوم بها المستخدم:

يقع على عاتق المستخدم القيام ببعض الإجراءات الخاصة تتمثل في :

- تحديد قائمة إسمية للعمال المعنيين حسب مكان العمل و توقيعها من طرف مفتشية العمل.

(1)- راجع المادة 31 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق المشار إليه سابقا.

(2)- راجع المادة 287 من نفس المرسوم التشريعي.

(3)- راجع المادة 11 من نفس المرسوم التشريعي

(4)- راجع المادة 12 و 13 من نفس المرسوم التشريعي

تكوين لكل عامل ملف خاص به و الذي يحتوي على:

-شهادة الحالة المهنية للزوج.

-العنوان

-رقم الحساب البنكي أو البريدي و العنوان.

-شهادة عمل.

شهادة إشتراك العامل في الضمان الإجتماعي .

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

-مبلغ الإشتراك لإستحقاق الحقوق.

و يقوم بعد ذلك المستخدم بإيداع طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة

بالتقاعد و يخطر العمال المعنيين بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية،التي تتولى فرزها و التحقق من

توفرها على مختلف الشروط المحددة قانونا و في حالة الأجير الذي يستفيد من التأمين عن البطالة و

ينتهي حقه في ذلك فإن الهيئة المكلفة بالتأمين هي التي تتولى القيام بهذا الإجراء و في الحالتين يجب

أن تثبت الهيئة المكلفة بالتقاعد في الموضوع في أجل شهر يسري من تاريخ الطلب.(1)

---

(1)-راجع المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليه سابقا.



## 2-إلتزام المستخدم بدفع إشتراك خاص بالتقاعد المسبق:

يقوم مستخدمو جميع قطاعات النشاط الوطني بما فيها الدولة بصفتها مستخدما بالدفع إلى الهيئة المكلفة بالتقاعد، حصة الإشتراك المرتبطة بالتقاعد المسبق التي تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.(1)

### الآداءات التي يستفيد منها الأجير في إطار نظام التقاعد المسبق:

يستفيد العامل المحال على التقاعد المسبق والتي توافرت فيه الشروط القانونية:

-معاش تقاعد مسبق شهريا مع زيادة شهرية عن الزوج المكفول، كذلك الآداءات العائلية للتأمين على المرض.

إضافة إلى الآداءات العائلية حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به و رأسمال

الوفاة والمعاش المنقول عند الإقضاء.(2)

### سقوط حق العامل في معاش التقاعد المسبق

يسقط حق العامل في الإستفادة من معاش التقاعد المسبق إذا قام بممارسة نشاطا م أجورا بدون أن يصرح من قبل ذلك أمام الهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق.

### ثانيا:نظام التأمين على البطالة

يستفيد الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية من نظام التأمين عن البطالة المحدث بالمرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 ولقد حدد هذا المرسوم التشريعي فئة العمال التي يمكن لها ان تستفيد من هذا النظام ، كما إشرط توفر شروط خاصة لتحويل الأجير هذا الحق.

(1)-راجع المادة 29 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليه سابقا.

(2)-راجع المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المشار إليه سابقا

## 1-الفئات العمالية المعنية بالتأمين عن البطالة:

يستفيد من نظام التأمين على البطالة العمال الأجراء المنتمين للقطاع الإقتصادي سواء كان القطاع الخاص أو القطاع العام.

كما يجب أن يكون العامل فقد عمله بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية و ذلك في حالة التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.(1)

و نص المشرع على إمكانية تطبيق هذا المرسوم على الأجراء المنتمين لقطاع المؤسسات الإدارية العمومية بشرط أن يصدر نص خاص ينظم هذا التطبيق.

## ب-الفئات العمالية المستثناة قانونا من الإستفادة من التأمين على البطالة:

لقد إستثنى المشرع فئة من العمال لا يمكنهم الإستفادة من نظام التأمين على البطالة و جاء تحديدهم على سبيل الحصر و هم:

-الأجراء الذين هم في إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية أو في إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز عن العمل أو حادث أو كارثة طبيعية.(2)

-الأجراء الذين بلغوا السن القانونية للإحالة على التقاعد.

-الأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على التقاعد المسبق.(3)

-الأجراء ذوي عقود عمل محددة المدة.

---

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

(2)-راجع المادة 03 من نفس المرسوم التشريعي المذكور سابق.

(3)-أنظر المادة 04 من نفس المرسوم التشريعي.

-العمال الموسميون.

-العاملون في المنازل.

-العاملون لحسابهم الخاص.

-العمال ذو عدة مستخدمين.

-العمال الذين فقدو عملهم بسبب نزاع في العمل.

-العمال المسرحون لأسباب تأديبية.

-العامل الذي قدم إستقالته أو حالة الذهاب إرادي.(1)

### شروط الخاصة بالعمال لتحويل الحقوق:

لا بد أن تتوفر في العامل بعض الشروط الخاصة حددها القانون و هي:

-أن يكون منخرطا في الضمان الإجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث(3) سنوات على الأقل.

-أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب إقتصادي .

-أن يكون منخرطاً و يكون قد سدد إشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (6)

أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.(2)

-أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب عمل آخر.

-أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.

-أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء

نشاط المستخدم،تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.

---

(1)-أنظر المادة 05 من نفس المرسوم التشريعي المذكور سابقاً.

(2)-راجع المادة 06 من نفس المرسوم التشريعي .

أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.

- أن يكون مقيما في الجزائر. (1)

إضافة إلى دفع العمال التابعين إلى قطاعات النشاط الوطني بما فيهم العاملون في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى الهيئة المسيرة لنظام التأمين على البطالة جزءا من الإشتراك في الضمان الإجتماعي المخصص لتمويل التأمين على البطالة. (2)

الإلتزامات التي تقع على المستخدم :

لا بد أن يقوم المستخدم ببعض الشكليات لإضافة إلى دفعه بنظام إشتراكات الضمان الإجتماعي و دفع مساهمة تحويل الحقوق.

حالات إلغاء التعويض عن البطالة :

يتم إلغاء تعويض التأمين عن البطالة من طرف الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة في الحالات التالية:

\* إذا قام العمل بممارسة نشاطا مهنيا يحقق منه أرباحا دون تصريح مسبق. (3)

\* كما يتم دفع الأداءات في حالة العامل الذي يتقاضى أداءات بطريقة غير قانونية أو يقدم

تصريحات خاطئة أو شهادات كاذبة إضافة إلى العقوبات الجزائية. (4)

---

(1)-أنظر المادة 07 من نفس المرسوم التشريعي.

(2)-راجع المادة 32 من نفس المرسوم التشريعي.

(3)-أنظر المادة 27 من نفس المرسوم التشريعي المذكور سابق.

(4)-أنظر المادة 38 من نفس المرسوم التشريعي.

\*في حالة عدم إستجابة المستفيدين من أداءات التأمين على البطالة لإستدعاءات الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة عن طريق أعوانها و أعوان الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل و مفتشية العمل، فيتم إقصاء هؤلاء العمال من هذا الحق إذا لم يقدموا أعدارا مقبولة. (1)

### الحق في التعويض النقدي عن التسريح الإقتصادي:

يستفيد العامل المسرح إقتصاديا في إطار تقليص عدد العمال من تعويض مالي يساوي أجر ثلاث(03) أشهر يدفعه له المستخدم(2).

و يتم حساب هذا التعويض على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه العامل خلال إثني (12) عشر التي سبقت تسريحه(3) و لكي يتحصل العامل على هذا التعويض يجب أولا أن يقبل الإستفادة من نظام التأمين على البطالة.

كما يستفيد العامل بعد مرور شهرين على تسريحه من أداءات التأمين على البطالة و هذا التعويض يتم دفعه للعامل مباشرة بعد تسليم قرار التسريح إضافة إلى إستفادته من حقه في العطلة المدفوعة الأجر. (4)

أما بالنسبة للعمال الذين يستفيدون من شغل جديد، أو العمال الذين يحالون على التقاعد، أو يحالون على التقاعد المسبق، فلا يستفيدون من هذا التعويض بل لهم الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر. (5)

---

(1)-أنظر المادة 37 من المرسوم التشريعي .

(2)-أنظر المادة 22 من نفس المرسوم التشريعي .

(3)-أنظر المادة 23 نفس المرسوم التشريعي.

(4)-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص384.

(5)-أنظر المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المذكور سابق.

## الفرع الثاني: التعويض عن التسريح غير الشرعي

يستحق العامل المسرح تعويضا إذا ثبت أنه تم تسريحه مخالفة للقواعد الإجرائية الإلزامية التي يتطلبها القانون أو الإتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أو عقد العمل أو في حالة التسريح المخالف للقواعد الموضوعية وذلك في حالة التسريح التعسفي.

### أولا- التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات:

تنص المادة 4/73 فقرة أولى على مايلي: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه كما لو إستمر في عمله...".  
وعليه فإنه يحق للعامل الذي يتعرض لتسريح من هذا الشكل لأن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الإجتماعية لإلغاء قرار التسريح.

في العمل، و قد منحت المادة 37 من نفس القانون لرئيس القسم الإجتماعي صراحة الإختصاص كما يمكن للعامل أن ينتفع في هذه الحالة بالغرامات التهديدية إذا ثبت أن المستخدم قد رفض إعادة

إدماجه في مرحلة تنفيذ الحكم بشرط أن يكون الحكم مهورا بالصيغة التنفيذية وفقا لما جاء في المادة 39 من قانون 04-90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية التزاعات الفردية للنظر في طلب الغرامة التهديدية.

### ثانيا- التعويض عن التسريح التعسفي:

التسريح التعسفي هو المتخذ مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون 11/90 و هو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت إرتكابه من طرف العامل.

فالتسريح التعسفي هو الذي ينفذ خرقاً لقواعد القانون الموضوعية الجوهرية و هو التعريف الذي خلصت إليه المادة 4/73 فقرة 2 حيث إعتبرت التسريح التعسفي هو ذلك التسريح الذي يقع خرقاً للمادة 73 من ق ع ع .

و متى تبين للعامل أن تسريحه كان تعسفياً، يلجأ للجهة القضائية المختصة و التي تفصل بحكم ابتدائي و نهائي إما بإعادة إدماج العامل مع إحتفاظه بالإمتيازات المكتسبة و إما بمنحه تعويضاً في حالة رفض أحد الطرفين لهذا الإدماج سواء العامل أو المستخدم هذا التعويض الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل إضافة إلى تعويضات أخرى محتملة. بالنسبة للتعويضات الأخرى المحتملة عن التسريح التعسفي:

يمكن للقاضي إلى جانب التعويض عن التسريح التعسفي في حالة رفض إعادة إدماج العامل أن يحكم بمنح العامل تعويضات أخرى محتملة.

و بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية فإن الحق في التعويض لا يقوم بقيام عناصرها و هي الخطأ، الضرر و العلاقة السببية بينهما، و بالتالي يمكن الحكم بالتعويض للعامل عن الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي إرتكبه المستخدم عند إتخاده قرار التسريح و إساءة إستعمال الحق بإعتراضه على طلب إرجاع العامل لشغله، و كذلك الضرر الذي لحقه من جراء صعوبة إيجاد عمل جديد.

و يتعين على العامل أن يثبت هذا الضرر الذي لحق به حسب القواعد العامة في الإثبات وفق المادة 182 ق.م.و هذا التعويض مسألة واقع تخضع لتقدير قاضي الموضوع و لا رقابة للمحكمة العليا عليه.

### المطلب الثالث: التعويضات الأخرى

إضافة إلى ماسبق فإن العامل يستفيد عند إنتهاء علاقة العمل من تعويضات أخرى تتمثل أساساً في معاش التقاعد، التعويض عن العجز، التعويض عن الوفاة و التعويض عن مهلة الإخطار.

أولاً: معاش التقاعد:

هي ليست تعويضات و إنما معاشات أو منح، و تشكل إنتقال من قانون العمل إلى قانون الضمان الإجتماعي.

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش التقاعد هذا المعاش الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفي أثناء حياته كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش و تنميته.

و يؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الاجراء.

**أ- المعاش المباشر:**

**1- معاش التقاعد:**

يستفيد العامل عند إنتهاء خدمته بإحالاته على التقاعد من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل أي الراتب(1)

**2- منحة التقاعد:**

وهو مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد بإستثناء قاعدة الحد الأدنى .

**ثانيا: التعويض عن العجز**

يستفيد العامل المؤمن له من تعويض عن العجز الذي لحق به، متى توافرت فيه الشروط القانونية و يختلف هذا التعويض و طريقة حسابه حسب السبب الذي أدى إلى العجز أي هل العجز يرجع لأسباب صحية أم لأسباب مهنية.

**أ- التعويض عن العجز الكلي لأسباب صحية :**

التأمين على العجز يهدف أساسا إلى ضمان حماية إقتصادية للعامل عن طريق منحه معاشا، نتيجة نقص يصيب قدراته الفيزيائية، مما يجعل دخله ينقص بنسبة معينة فيحق للعامل المؤمن له الإستفادة من آداءات نقدية تصل إلى 100% إذا كان معاش العجز أقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون .

---

(1)-و الراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل خدماته للمستخدم .



## 1- المعاش المباشر:

شروط الاستفادة من معاش العجز: لكي يستفيد العامل من معاش العجز لا بد من أن تتوفر فيه شروط موضوعية عامة كما يجب عليه إحترام شكليات و إجراءات يتطلبها القانون.

أ- الشروط العامة للاستفادة من معاش العجز: وهي كما يلي

- يجب أن يكون العامل مؤمنا على العجز.

- أن يصاب العامل بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل.

- لا يمكن قبول طلب معاش العجز إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد.

### ب الشروط الشكلية:

عندما ينقضي حق العامل في الأداءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الإجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق التي تترتب عن التأمين على العجز دون إنتظار طلب العامل المعني

بالأمر(1)

فتقوم هيئة الضمان الإجتماعي بإخطار العامل بنفاذ حقه من الاستفادة من أداءات التأمين على

المرض، و خضوعه لنظام التأمين على العجز، كما تقوم بإرسال إستمارة معلومات إلى المؤمن له

و الذي يقوم بإملائها و إرسالها إلى هيئة الضمان الإجتماعي مرفقة بوثائق عديدة تختلف حسب ما

إذا كان العامل أجيروا أو غير أجيرو. (2)

\*مدة الاستفادة من المعاش :

إن معاش العجز له دائما طابع مؤقتا، فيمكن ان يكون محل مراجعة أو تعليق أو إلغاء.

### إلغاء معاش العجز:

يتم إلغاء معاش العجز عندما يحدث تحسن مهم و دائم للمؤمن له العاجز، و عندما يسترجع قدرته

على العمل بنسبة تفوق نصف الأجر الذي يتقاضاه عامل ينتمي إلى نفس النشاط المهني.

(1)-المادة 35 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

(2)- لا بد للعامل أن يقدم الملف التالي: 1- بطاقة التسجيل 2- شهادة طبية تثبت العجز و عدم القدرة على مواصلة ممارسة نشاط مهني 3 شهادة

عائلية 4- شهادة ميلاد 5- بطاقة شخصية للحالة المدنية 6- شهادة تثبت عدم مواصلة عمل مأجور 7- شهادة عمل وكشف الراتب.

## الأسباب ذات الطابع الإداري:

يمكن تعليق أو إلغاء معاش العجز لأسباب إدارية

### 1- تعليق معاش العجز: يعلق معاش العجز للأسباب التالية

- حالة ذهاب المؤمن له لأداء واجب الخدمة الوطنية.

- في حالة إستحالة إجراء مراقبة طبية.

- عندما يكون الجمع بين المعاش و الأجر يزيد عن الأجر الممنوح لعامل ينتمي الى نفس النشاط المهني.

### ثالثا: التعويض عن الوفاة

الوفاة هو خطر إجتماعي يغطيه قانون التأمينات الإجتماعية، حيث يدفع إلى عائلة المتوفى والأشخاص الذين لهم هم في عهده عائدا يسمى منحة الوفاة يهدف إلى تعويض ذوي الحقوق عن المصاريف الناجمة عن وفاة المؤمن له والإنقطاع المفاجئ لأجره، ويستحق ذوي الحقوق هذه المنحة، مهما كان سن المتوفى و مهما كان سن المتوفى ومهما كان سبب الوفاة (وفاة طبيعية، جريمة، إنتحار، حادث عادي أو حادث عما و مهما كان مدخول ذوي الحقوق، المهم أن يكون للعامل المتوفى صفة المؤمن له إجتماعيا و أن يكون ذوي الحقوق كما حددهم تشريع التأمينات الإجتماعية.

### أولا التعويض عن الوفاة:

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، يستفيد ذوي حقوق (1) المتوفى من منحة الوفاة، و يقدر مبلغ رآمال الوفاة ب 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و المعتمد كأساس لحساب الإشتراكات ولا يجب أن يقل مبلغ رأسمال

---

(1)-ذوي الحقوق كما جاء تحديدهم في المادة 67 من قانون التأمينات الإجتماعية و المادة 31 من قانون التقاعد.

الوفاة عن قيمة **12** مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، لذوي الحقوق و في حالة تعددهم توزع عليهم منحة الوفاة بالتساوي، هذا بالنسبة للأجراء، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيساوي رأسمال الوفاة مبلغ الدخل السنوي الخاضع للإشتراك. أما إذا كان العامل المتوفي يستفيد من معاش عجز أو معاش تقاعد، أو معاش مسبق أو ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي **50%** على الأقل فيستفيد ذوي الحقوق من رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي (**12** شهرا) لمعاش العجز أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل على أن لا يقل هذا المبلغ عن **75%** من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون (**1**). و الحق في منحة الوفاة يمنح بدون شرط مدة معينة للعمل، فيستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة بمجرد أن يكون العامل المتوفي قد مارس نشاطا مهنيا حتى تاريخ وفاته، و بشرط أن لا تكون علاقة العمل قد إنتهت قبل وفاته و لكي يدفع نظام التأمينات الإجتماعية منحة الوفاة لا بد على ذوي الحقوق إحترام الشكليات التي يفرضها القانون بتقديم الوثائق اللازمة لذلك. (**2**) كما أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات والمنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها. (**3**)

---

(1)-راجع المواد من 47 على 51 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

(2)-الوثائق وهي: 1-شهادة وفاة المؤمن له إجتماعيا 2-شهادة عمل يقدمها المستخدم 3-كشف الراتب 4-شهادة عائلية يثبت الزواج من المالك 5-شهادة مدرسية بالنسبة للأولاد الأكثر من 21 سنة الذين يعملون بموجب عقد تمهين أو طلبة 6-شهادة طبية تثبت إعاقة و إستحالة ممارسة عمل مأجور بالنسبة للأولاد العاجزين أو المقعدين أو المرضى.

(3)-ذيب عبد السلام، المرجع السابق ص 415.

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

إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في قانون حوادث العم — و الأمراض المهنية فهنا يستفيد ذوي الحقوق(1) من منحة الوفاة ومعاش منقول يتمثل في ريع الوفاة.

### 1-منحة الوفاة:

يقدر مبلغ الوفاة بإثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا و الذي تحصل عليه المالك خلال السنة السابقة للوفاة و المعتمد كأساس لحساب الإشتراكات،ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

-ريـع ذوي الحقوق:يدفع لكل واحد من ذوي الحقوق ريع،يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي تقاضاه الضحية لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر 12 شهرا التي تسبق التوقيف عن العمل(2) و يحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز ان تقل قيمته عن 2300 ألفين وثلاث مئة قيمة معد ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.(3)

(1)--حددتم المادة 31 من قانون التقاعد المشار إليه سابقا.

(2)-راجع المادة 54 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

(3)-راجع المادة 41 من القانون 12/83 و المتعلق بالتقاعد

## 2المبحث الثاني :إلتزامات المستخدم و العامل عند إنتهاء علاقة العمل

عند إنتهاء علاقة العمل يلتزم كل من المستخدم و العامل بتسليم وثائق و مستندات قد ينص عليها القانون أو الإتفاقيات الجماعية وتمثل في شهادة العمل التي يقدمها المستخدم للعامل كإثبات للمدة الزمنية التي قضاها عنده و هي ما سنتاوله في المطلب الأول، إضافة لوصل تصفية كل الحسابات التي يلتزم بتقديمه العامل للمستخدم كونه تسلم كل مستحقاته و هو ما سنتاوله في المطلب الثاني .

## المطلب الأول: شهادة العمل (بالنسبة للمستخدم)

يلتزم المستخدم بتسليم وثائق و مستندات إلى العامل هذه الوثائق والمستندات ضمن القانون أو الإتفاقيات الجماعية مثل شهادة العمل أو عدم العمل.

### الفرع الأول: شكل ومضمون شهادة العمل

#### شهادة العمل:

وفق ما نصت عليه المادة 67 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يلتزم صاحب العمل بتسليم شهادة العمل إلى العامل وهي تنص على مايلي: "يسلم العامل، عند إنهاء علاقة شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت و فترات المناسبة لها. لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم

والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك".

أ- تسلم شهادة العمل من طرف المستخدم في شكل إستمارة أو مطبوعة خاصة بالمؤسسة و في حالة عدم وجود هذه المطبوعة أو عدم وجود ختم المؤسسة أو صاحب العمل فلا بد أن يقوم المستخدم بوضع إمضائه على شهادة العمل وهذا الإمضاء لا بد أن يكون مصادق عليه، والقانون لم يشترط شكلا معيناً فيمكن أن تكتب شهادة العمل باليد أو بالآلة الكاتبة أو تكون مطبوعة كما يمكن أن يحررها العامل و يوقعها المستخدم.

ب- تحتوي شهادة العمل على مايلي:

حسب المادة 67 من ق ع ع لا بد أن يذكر في شهادة العمل تاريخ التوظيف، تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذلك المناصب الي شغلت و الفترات المناسبة لها.

1- تاريخ التوظيف: و هو التاريخ الذي بدأ فيه العامل نشاطه في المؤسسة المستخدمة و لا بدج أن يحدد في بداية العقد.

2- تاريخ إنهاء العقد: هو التاريخ الذي تنتهي فيه علاقة العمل، بغض النظر عن تنف العامل لمهلة العطلة أو إعفائه منها.

3- المناصب التي شغلها العامل و فترات العمل المناسب لها: لا بد أن يذكر المستخدم المنصب الذي شغله العامل فعلاً، إذ من حق العامل ان يذكر المستخدم المنصب الذي شغله فعلاً في شهادة العمل. يجب ذكر فترات العمل المناسبة لهذا المنصب و إذا شغل العامل عدة مناصب عمل لا بد من تحديد طبيعة كل منصب و الفترة المناسبة له.

يجب ذكر هوية المستخدم بذكر اسمه، فهو يجرر و يوقع على شهادة العمل كما يجب أن تحمل هذه الشهادة البيانات الخاصة بالمؤسسة المستخدمة بشكل لا يترك مجال للشك حول شرعية و صحة هذه الشهادة بالإضافة إلى تحديد هوية العامل بذكر اسمه و لقبه.

### الفرع الثاني: حجية شهادة العمل

تكون لشهادة العمل قوة ملزمة لما تتضمنه من بيانات سواء بالنسبة للمستخدم أو العامل أو المستخدم الجديد .

#### بالنسبة للمستخدم:

يمكن أن تكون بيانات شهادة العمل حجة على المستخدم مثل عبارات التقدير التي يذكرها ثم يدعي على العامل التسريح نتيجة خطأ جسيم.

(1)- تكون شهادة العمل حجة على الغير خاصة الهيئة المكلفة بتسيير التامين على البطالة، التقاعد.

(2)- من اجل جنحة التزوير و الإستعمال المزور المعاقب عليها بموجب المادة 228 قانون العقوبات.

بالنسبة للمستخدم الجديد: يجب عليه التأكد من أن العامل تحرر من علاقة العمل السابقة

بالنسبة للعامل: البيانات الموجودة في شهادة العمل تكون حجة على العامل، يفترض أنه قبل بها

صراحة أو ضمناً، فإذا لم يحتج العامل عند إستيلائه شهادة العمل وذكر فيها إنهاء علاقة العمل

بسبب خطأ جسيم القاضي لا يمكنه إستنتاج أن هناك إرادة صريحة في الإستقالة.

#### الفرع الثالث: الجزاء الموقع على المستخدم عند إمتناعه عن تسليم شهادة العمل

يقوم المستخدم بتسليم شهادة عمل إلى العامل عند إنتهاء علاقة العمل

## أ: تسليم شهادة العمل

يفترض أن يكون هناك عقد عمل موجود و يحق لكل عامل أن يطلبها مهما كانت الفئة العمالية التي ينتمي إليها، ومتى إمتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل سواء عن طريق الرفض أو التأخر في التسليم أو في حالة إدراج بيانات غير صحيحة لإلحاق ضررا بالعامل يتعرض المستخدم

## ب-الجزاءات في حالة إمتناع المستخدم عن تسليم شهادة العمل

إذا إمتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل سواء بالرفض أو التأخر في التسليم أو بتحرير شهادة عمل بشكل غير صحيح مما يلحق ضرر بالعامل.

و العامل الذي يدعي أن المستخدم لم يسلمه شهادة عمل يقع عليه عبئ إثبات أنه قد طلبها و إذا نجح في إثبات ذلك الإمتناع يجوز له مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء ذلك.

## أ-الجزاءات المدنية:

يمكن للعامل أن يلجأ إلى المحكمة القسم الإجتماعي ليلزم صاحب العمل بتسليمه الشهادة إذا رفض المستخدم تسليم شهادة العمل ،و يمكن أن يصدر القاضي حكمه مرفقا بغرامة تهديدية عن كل يوم تأخير.

## 1-المطالبة بالحصول على شهادة عمل:

إن حق العامل في الحصول على شهادة عمل يخضع للقواعد العامة للقانون المدني

## 2-الغرامة التهديدية:

يمكن للقاضي أن يصدر الحكم بضرورة تسليم شهادة العمل من المستخدم إلى العامل أن يرفق هذا الحكم بغرامة تهديدية خاصة في حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل في عدم تسليم شهادة العمل،و هذا يرجع للسلطة التقديرية للقاضي .

الغرامة التهديدية مستقلة عن التعويض عن الضرر المحتمل الحصول عليه.



### 3-التعويض عن الضرر:

يجب أن يصدر خطأ من المستخدم و يتمثل في عدم تنفيذ إلتزامه بتسليم شهادة العمل أو التأخير في تسليمها أو كأن تكون محررة بشكل غير صحيح بما يلحق ضررا بالعامل، ويجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الضرر الذي لحق العامل و عدم تسليم المستخدم شهادة العمل، ولا يحق للعامل الحصول على تعويض إذا لم يرفض المستخدم تسليمها إياه.

#### المطلب الثاني: وصل تصفية كل الحسابات و الآثار المترتبة عنها

وصل تصفية كل حساب هو وثيقة يسلمها العامل إلى صاحب عند إنتهاء علاقة العمل، يعترف فيها أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية و هي كل حقوق العامل الناشئة عن القواعد القانونية أو الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل و يكون ذلك سواء في عقد العمل محدد المدة، و مهما كان سبب إنهاء علاقة العمل سواء يرجع إلى تسريح تأديبي أو إقتصادي أو إستقالة... إلخ.

#### الفرع الأول: مضمونه و طريقة تحريره

يجرر وصل تصفية كل الحسابات من نسختين و يتم النص على ذلك في الوصل، فيحتفظ العامل بنسخة و يسلم الأخرى لصاحب العمل، حيث أنه ليس هناك شكل محدد لهذا الوصل، فيمكن أن يكون مكتوبا باليد أو بالآلة الكاتبة أو مطبوعا، كما يجب أن يذكر في الوثيقة عبارة "تصفية كل حساب" بخط يد العامل و تكون متبوعة بتوقيعه.

كما يجب أن يجرر هذا الوصل بدون شرط أو تحفظ أو أبدي العامل تحفظات عليه فيكون لذلك أثرا على إبراء ذمة المستخدم إتجاهه، و يشترط في الوصل أن يكون مؤرخا و يحمل تاريخا معينا، و يذكر فيه المدة التي يحق للعامل أن يطعن فيها التي يبدأ حسابها من تاريخ التوقيع عليه و تكون كتابة هذا الأجل بشكل واضح لا يدع مجال للشك أو اللبس.

ويجرر العامل هذا الوصل عند مغادرته الفعلية للمؤسسة، و بما أن عقد العمل لا ينتهي إلا بنهاية مهلة الإخطار فإذا حرر العامل وصل تصفية كل حساب أثناء تنفيذ مهلة الإخطار فهذا لا يبري ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل، أما إذا لم ينفذ العامل مهلة الإخطار بإعفائه منها

فترتب عن هذا الوصل كل آثاره إتجاه المستخدم و العامل

كما يجب أن ينص الوصل على كل القيم و المستحقات المالية التي دفعها المستخدم للعامل، بشكل واضح و صريح ولا يمكن أن يشمل هذا الوصل على ديون لم تنشأ بعد فيمكن أن ينشأ حقا للعامل بعد التوقيع على الوصل مثل التعويض عن عدم إحترام قاعدة الأولوية في تشغيل العامل المسرح.

و يجب أن تتوفر في الوصل شروط الصحة وفقا للقواعد العامة لصحة التصرف القانوني حيث يجب أن يتمتع العامل الذي يحرر الوصل بالأهلية أن يكون راشد و يعرف الكتابة و بما أن هذا التصرف هو مضر بصاحبه فلا يجب أن العامل قاصرا، و إذا كان كذلك لا بد من حضور ممثله الشرعي، و يجب أن تكون إرادة العامل حرة في التوقيع على الوصل ولا يوجد ما يجبره على ذلك، و التوقيع من طرف العامل يفيد أن المستخدم قد دفع له كل مستحقاته.

لكن رفض العامل توقيع هذا الوصل لا يعني أن المستخدم لم يدفع له مستحقاته.

#### الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن تسليم وصل تصفية كل حساب

إن الوصل المحرر بطريقة صحيحة و الذي لم يقع العامل بالإعتراض أو الإحتجاج على ما جاء فيه في الأجل المبين فيه ينجم عنه سقوط حق العامل في الإحتجاج على ما جاء بالوصل.

و توقيع العامل على هذا الوصل يكون بمثابة إعتراف منه على براءة ذمة المستخدم من القيم المالية المذكورة فيه و تشمل الأجر، التعويض عن التسريح، التعويض عن مهلة الإخطار، أي ما يكون في ذمة المستخدم للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها

أما في حالة إستقالة العامل التي تكون غطاءا للتسريح فهنا الوصل لا يحرر صاحب العمل من دفع تعويض للعامل، و من اجل براءة ذمة المستخدم يشترط أن يتضمن الوصل بيانات صحيحة و يوقعه العامل.

### الفرع الثالث: الطعن في وصل تصفية كل حساب

أ- يمكن أن يطعن في هذا الوصل خلال المدة المحددة فيه كأجل للإحتجاج حول ما جاء فيه، ويبدأ حساب أجل الطعن في الوصل من تاريخ التوقيع عليه.

و هذا الطعن في الوصل الذي يقوم به العامل أو من يمثله يجب أن يكون تصرفا لاحقا لإبرام وصل تصفية كل حساب، كما يجب على العامل أن يسبب هذا الإحتجاج فيذكر فيه الحقوق التي يحتج عليها لإعلام المستخدم حول ما هو مطلوب منه فالطعن يكون في أجل محدد، مكتوب، و مسيب.

#### ب: سقوط الحق في الإحتجاج

لا يمكن للعامل أن يحتج حول ما جاء في وصل تصفية كل حساب عند مرور الأجل المحدد في الوصل، أي يسقط حقه في ذلك فيفترض أن المستخدم دفع ما كان للعامل من ديون في ذمته سواء تلك المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل كالأجور أو إنفائها كالتعويضات.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يتناول هذا الوصل بالتنظيم رغم أنه معمول به في الواقع، و لم يمنع العامل من تسليمه للمستخدم

## الخاتمة

\*لقد سعى المشرع دائما لتنظيم علاقة العمل و التقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لشغله و ذلك بوضع حد أدنى من الضمانات القانونية إذ أدخل مجموعة من التعديلات على قانون العمل .

\*حيث تعسف أحد طرفي عقد العمل في اللجوء إلى الإنهاء التعسفي لهذا العقد، يرتب مسؤولية عقدية في جانب من تعسف في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل، فيلتزم بالتعويض نتيجة الضرر الذي ألحقه بالطرف الآخر، ونحن هنا لا نتكلم عن التعسف في إنهاء عقد العمل إنما نقصد تعسف صاحب العمل في فصل العامل وتسريحه من منصب عمله الذي هو مصدر رزق — وقوت أولاده، وسواء كان ذلك بسبب عدم ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم أصلا في حق العامل، أو إن كان التسريح تم خرقا للإجراءات القانونية.

\*و من خلال المادة 73 من القانون 11/90 المعدل و المتمم أثارته في صياغتها عدة إشكاليات فحاولت المحكمة العليا تدارك هذا الغموض بإعطاء تفسيرات على ضوء الإجتهد الفرنسي مصدر هذه المادة.

\*إضافة إلى الأخطاء التي جاءت بها نفس المادة فهل هي على سبيل الحصر أم على سبيل المثال و عليه تدخل المشرع و تطرق لهذه المسألة من خلال تبيان موقف المحكمة العليا من هذه الأخطاء أين إعتبرتها على سبيل الحصر رغم وجود رأي يقول بخلاف ذلك.

\*بالنسبة لقرار التسريح وفقا للمادة 73 مكرر لا يترتب عنه إعادة إدماج العامل في منصبه و إنما تصحيح الإجراءات التي يفرضها القانون أو الإتفاقيات الجماعية و كذلك التنظيم الداخلي.

\*رفع اللبس حول وجود تسريح آخر إلى جانب التسريح التأديبي و الإقتصادي وهو التسريح بدون خطأ من العمل.

\*التحديد بوضوح مفهوم الأضرار المحتملة المنصوص عليها في المادة 4/73.

\*و أخيرا وعلى ضوء ما تم دراسته ينبغي على المشرع في ظل التحولات الإقتصادية أن يتمحصر الحلول و يعمل على ملائمتها لتصبح متجانسة مع المنظومة التشريعية تفاديا للوقوع في تناقض بين النصوص القانونية و لهذا يجب رفع اللبس حول مسائل متعددة و إستدراك بعض النقائص التي لا تخدم الهدف المقصود المتمثل في حماية العامل و التقليل من الآثار السلبية لإنهاء علاقة العمل حيث يجب على المشرع وضع قوانين تتلائم مع الواقع الإجتماعي و نزع الغموض حول القاعدة القانونية التي تعقد من مهمة القاضي و رجال القانون و الممارسين في هذا الميدان و ضمان التطبيق السليم لهذه المواد.

قائمة المصادر

والمراجع

## المؤلفات

1- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2 الجزائر 2002.

2- ذيب عبد السلام: قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصة للنشر، 2003.

3- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991.

4- علي عوض حسن: الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة 1975

5- علي عوض حسن: الفصل التأديبي في قانون العمل-دراسة مقارنة- دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة 1985.

## المذكرات:

بن رجال أمال: حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل-رسالة ماجستير-جامعة الجزائر 2008.  
بوزيداوي الخثير: الخطأ المهني الحسيم و أثره على علاقة العمل-إجازة المدرسة العليا للقضاء-  
2006.

## المقالات:

1- ذيب عبد السلام: علاقة العمل في التشريع الجديد-مجلة منازعات العمل و الامراض المهنية-  
1997 الجزء الثاني-الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا.

2- ذيب عبد السلام: الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون  
11/90\*-المجلة القضائية 2001-عدد 02 الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا.

## النصوص القانونية:

- 1- القانون المدني الجزائري.
- 2- قانون العقوبات الجزائري.
- 3- قانون الضمان الإجتماعي الجزائري.
- 4- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج.ر. العدد 28 المؤرخ في 1983/07/05 و المتمم ب:
  - المرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 1994/04/11.
  - الأمر 96-17 المؤرخ في 06/ جويلية 1996.
- 5- القانون 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ج.ر. عدد 28، المؤرخة في 1983/07/05، المعدل المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
- 6- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، الجريدة الرسمية، عدد 17، المؤرخة في 1990/04/25 المعدل و المتمم ب:
  - الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 1191/12/21، ج.ر. عدد 68 المؤرخة في 1191/12/25.
  - المرسوم التشريعي رقم 94/03 المؤرخ في 11994/04/11.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر. عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996
- الأمر 94-02 المؤرخ في 11 جانفي 1197



الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1197 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 03، 1997.

7- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1194/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر. عدد 34 المؤرخ في 011 جوان 1994.

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

9- المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن إحداث التأمين على البطالة، ج.ر. عدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1994 المعدل و المتمم بالقانون رقم 07/98 المؤرخ في 1998/09/002.

10- المرسوم التشريعي رقم 35/85 المؤرخ في 09 فبراير 1985 المتعلق بالضمان الإجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، ج.ر. عدد 09، 1985 معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 1996/11/30.

11- المرسوم رقم 33-85 المؤرخ في 1985/02/09 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي، ج.ر. عدد 09، المؤرخة في 1985/02/24

## الفهرس

01.....	مقدمة.....
05.....	الفصل الأول: النظام القانوني لعقد العمل.....
06.....	المبحث الأول: محددات عقد العمل.....
06.....	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وخصائصه.....
06.....	الفرع الأول: مفهوم عقد العمل.....
09.....	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل.....
11.....	الفرع الثالث: طبيعة ومميزات عقد العمل.....
16.....	المطلب الثاني: عناصر وشروط عقد العمل.....
16.....	الفرع الأول: عناصر عقد العمل.....
20.....	الفرع الثاني: شروط عقد العمل.....
22.....	الفرع الثالث: أنواع عقد العمل.....
25.....	المبحث الثاني: أحكام إنتهاء علاقة العمل.....
25.....	المطلب الأول: تدخل إرادة أحد أطراف عقد العمل لإنهائه.....
26.....	الفرع الأول: إنتهاء علاقة العمل بإرادة العامل.....
30.....	الفرع الثاني: إنتهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.....
43.....	الفرع الثالث: إنتهاء علاقة العمل عن طريق الفسخ.....

- 47.....المطلب الثاني:إنهاء علاقة العمل لأسباب خاصة
- 47.....الفرع الأول:توقف نشاط الهيئة المستخدمة
- 48.....الفرع الثاني: البطلان أوالإلغاء القانوني
- 50.....الفرع الثالث:إستحالة تنفيذ العقد
- 53.....الفصل الثاني: أثر إنتهاء علاقة العمل على العامل
- 54.....المبحث الأول: حقوق العامل في التعويض
- 54.....المطلب الأول: مفهوم وخصائص التعويض
- 54.....الفرع الأول: مفهوم التعويض
- 55.....الفرع الثاني: شروط وخصائص التعويض
- 56.....الفرع الثالث: أنواع التعويض
- 56.....المطلب الثاني: حالات التعويض
- 56.....الفرع الأول: التعويض عن التسريح الإقتصادي و إنهاء نشاط المستخدم
- 68.....الفرع الثاني: التعويض عن التسريح غير الشرعي
- 69.....الفرع الثالث: التعويضات الأخرى
- 74.....المبحث الثاني: إلتزامات المستخدم والعامل عند إنتهاء علاقة العمل
- 75.....المطلب الأول: شهادة العمل(بالنسبة للمستخدم)
- 75.....الفرع الأول: شكل ومضمون شهادة العمل

- 76.....الفرع الثاني: حجية شهادة العمل.
- 77.....الفرع الثالث: الجزاء الموقع على المستخدم عند إمتناعه عن تسليم شهادة العمل.
- 78.....المطلب الثاني: وصل تصفية كل الحسابات و الآثار المترتبة عنها(بالسنة للعامل).
- 79.....الفرع الأول:مضمونه وطريقة تحريره.
- 80.....الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن وصل تصفية كل حساب.
- 80.....الفرع الثالث:الطعن في وصل تصفية كل حساب.
- 83.....الخاتمة.
- 86.....قائمة المصادر والمراجع.