

الدرس الثامن:

تعليق وانتهاء علاقة العمل:

أ- تعليق علاقة العمل: الإطار القانوني لتعليق علاقات العمل نصت عليه المادة 64، حيث أوردت مجموعة من الحالات تؤدي إلى توقيف سريان عقد العمل لمدة مؤقتة، مع احتفاظ العامل بزوال حالة التعليق بالرجوع إلى منصبه مالم يكن التعليق أصلاً بداية لاتخاذ إجراء التسريح كحالة ارتكاب خطأ يعود تقدير جسامته (من الدرجة الجسيمة أو الرابعة) للقضاء.

أولاً- حالات تعليق علاقات العمل: تتمثل حالات التعليق التي يستفيد منها العامل ذو العلاقة النهائية سواء بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة.

1- اتفاق الطرفين المتبادل: لم يشر المشرع إلى كيفية ممارسة التعليق بالاتفاق المتبادل بين الطرفين، وعليه يكون أمر تنظيم مثل هذا الفراغ للمصادر المهنية ولاسيما للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

وعلى العموم يبنى الاتفاق في الغالب على تقديم العامل لطلبه ليوافق عليه صاحب العمل، بغض النظر عن الأسباب، التي قد تشير إليها سلفاً بنود الاتفاقية الجماعية أو العقد الفردي، أو رأى صاحب العمل ضرورة لمثل اللجوء إلى حالة التعليق.

2- العطل التأمينية: تلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي. وهي:

- المرض
- بسبب العجز من الدرجة الأولى وهي فقدان القدرة على العمل بنسبة 50% أو أكثر دون أن تصل فقدان الاستطاعة على العمل بشكل كامل أي بنسبة 100% وهذا مايعتبر عجزاً من الدرجة الثانية،
- حادث العمل،
- مرض مهني،
- الأمومة مادة 32 و33 من المرسوم 2/84، وهناك 14 أسبوعاً.
- المرض لفترة قصيرة،
- المرض الطويل الأمد.

3- العطلة بدون أجر أو الإحالة على الاستياداع: حالة استنفاض في توضيحها قانون الوظيفة العمومي، بأن أورد تفاصيلها المرتبطة بتعليق العلاقة لسبب عائلي أو شخصي (المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20):

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل، وفقا للشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية سيما، بعد موافقة المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة، وترتب عليها توقيف الأجر والترقية على العموم ومنها الترقية في الدرجات.

ومن بين الحالات التي يتأسس عليها طلب العامل:

- 1) حالة مرض خطير أو حادث أو إعاقة أصاب الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء المتكفل بهم،
- 2) للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة،
- 3) للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر،
- 4) للسماح للعامل والمرأة العاملة خاصة بتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا،
- 5) لأغراض شخصية بعد اشتراط مدة من الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة.

ونؤكد أن قانون علاقات العمل، لم يشر إلى مثل هذه الحالة ولم يتكلم عنها وتركها للتفاوض، أو إدراجها ضمن إحدى الحالات المذكورة في المادة 64 من ق.ع.ع.

4- الخدمة الوطنية أو الاستدعاء للتعينة العامة وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها:

5- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.

6- حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم نهائي: والمقصود حالتين: الحبس الاحتياطي، وأن المتابعة الجزائية لا تتعلق بارتكاب خطأ مهني.

7- التعليق لسبب تأديبي، بانتظار صدور قرار تأديبي.

8- الإضراب: ويمنع أيضا فيه تسديد الأجر، ونلاحظ في الوظيف العمومي، استثناء لذلك، وهو إمكانية تسديد الأجر مع القيام بالاعتطاع حسب فترة التوقف بسبب الإضراب على أن لا تتعدى ثلاثة أيام عن كل شهر.

وكذلك يمنع الاعتطاع في شهر رمضان، شوال، ذي الحجة وشهر الدخول المدرسي.

9- التكوين، وفترة التربص بالخارج، أو التكوين بالخارج.

10- الأسباب التقنية والقوة القاهرة.

11- حالات خاصة أخرى مذكورة في قانون الوظيف العمومي: ولا مانع أن تطبق في مجال علاقات العمل إذا اتفق عليها طرفي علاقة العمل ضمن مصادرهم المهنية. ومنها:

1-11- وضعية القيام بالخدمة أو وضعية تحت التصرف: وهي وضع

الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها.

أو تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.

2-11- وضعية الانتداب:

1-2-12- انتداب بقوة القانون: يتم انتداب الموظف بقوة القانون

لتمكينه من ممارسة:

- وظيفة عضو في الحكومة،
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،
- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ماتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

2-2-12- انتداب باتفاق: يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من

ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

3-12- وضعية خارج الإطار: وهي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف

بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 33 من المرسوم المذكور أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.

ثانيا- نتائج تعليق علاقة العمل: ويفضي التعليق، إن قلنا أن التزامات رئيسية

لأطراف العلاقة يتوقفون عن تأديتها، أن يؤدي هذا إلى:

1- عدم تسديد الأجر، فنتيجة استفادة العامل من عطلة مثلا أو ذهاب لأداء الخدمة

الوطنية أو القيام بالدراسة أو للعناية بالأسرة، يؤدي مقابل عدم تقديم العمل إلى توقيف المستخدم لتسديده الأجر.

وقد وصل الاجتهاد إلى اعتبار أن العامل الذي ليس بإرادته وخطأ أن علفت علاقة عمله كما هو حالة حبسه احتياطيا ثم يقضى له بالبراءة، ومادام أنه لم ينجز عملا، فلن يستفيد من الأجر، ولكن مقابل ذلك له أن يطلب التعويض.

2- منع اتخاذ إجراء تأديبي أثناء التعليق: بنى القضاء اجتهادا، يفضي إلى أن

زوال عنصر التبعية بالضرورة يؤدي ذلك إلى فقدان صاحب العمل لسلطته التأديبية، قياسا على ماجاءت به المادة 49 من قانون علاقات العمل التي تمنع على صاحب العمل التعرض للعامل أثناء عطلة السنوية، وكذلك بالاعتماد على ماورد من قواعد قانونية في الوظيف العمومي.

وهكذا مهما كان سبب تعليق علاقة العمل، لا يمكن أن يحتج على العامل أثناءها بارتكاب خطأ مهني، وبالتالي اتباع الإجراءات التأديبية ضده.

(عامل والتأمين على البطالة وهو في حالة مرض).

(أو توجيه إنذار بالالتحاق بالمنصب والعامل في فترة مرضية).

3- رجوع العامل إلى عمله: تؤكد المادة 65 من قانون علاقات العمل على أن أحد

أهم آثار تعليق علاقة العمل -SUSPENSION- في إعادة إدماج العامل إلى منصبه أو منصب مماثل.

ونجد أن القانون لم يتكلم عن نقطتين تتمثل الأولى في الفترة المسموح بها للالتحاق بمنصب العمل، وهنا نجد استثناءا واردا في قانون الخدمة الوطنية حددها بثلاثة أشهر، والنقطة الثانية تتعلق بمنصب العمل الملائم، لاسيما لو أن العامل كان قد فقد بعضا من قدراته المهنية بسبب المرض ... مثلا.

4- احتساب بعض فترات التعليق كفترات عمل مماثلة: مثلما تنص عليها المادة

11 من قانون التقاعد، وهي:

تكون في حكم فترات عمل:

(1) كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية.

(2) كل فترة إنقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد إستنفد حقوقه في التعويض شريطة ان تعترف هيئة الضمان الإجتماعي بالعجز البدن عن مواصلة العمل أو إستئنافه.

(3) كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل.

(4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.

(5) كل فترة أدى خلالها العامل إلتزامات الخدمة الوطنية.

(6) كل فترة أدبت خلالها التعبئة العامة.

(7) كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة،

(8) كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق.

وبالإضافة إلى هذه الحقوق تقع على المستفيد من حالة التعليق، بعض الالتزامات، أهمها:
- عدم الاشتغال أو ممارسة أي نشاط مهني أثناء فترة التعليق لعلاقة العمل،
- والخضوع لإجراء الرقابة والتحقق الذي تجريه هيئة الضمان الاجتماعي أو الهيئة المستخدمة.

ب- انتهاء علاقة العمل:

أولاً- الحالات غير المتصلة بالتسريح لإنهاء علاقة العمل: إن من يطلع على تشريع علاقات العمل الجزائري يكشف أن أحد المسائل التي اعتنى بها هذا التشريع (ونقصد بذلك التنظيم اللائحي) هو إنهاء علاقة العمل، لاسيما ماتعلق بارتكاب العامل للخطأ الجسيم المؤدي إلى عقوبة الطرد أو التسريح.

ويعود بنا هذا الأمر إلى ضرورة تقييد إرادة أطراف العلاقة، ولاسيما من يمتلك سلطة التأديب في ممارسة صلاحياته العقابية. فالقانون رقم 11/90 وإن ترك عند إصداره سنة 1990 هذا الأمر بيد رب العمل، فإنه لاحظ بتمكين رب العمل أولاً بتحديد الأخطاء الجسيمة وثانياً بتكليف الأفعال حسب تلك القواعد أن أصبحت مسألة الطرد حسب إرادة صاحب العمل، فله ما شاء أن يكيف من الأفعال ما يناسبه لتسهيل من يشاء طرده ولو لم يكن العامل جدياً قد ارتكب من الأخطاء ما يستدعي طرده وإنهاء علاقة عمله.

ولهذا تراجع المشرع الجزائري في أول تعديل حدث بعد 18 شهراً من إصدار النص الأصلي في أول أبريل سنة 1990، وتعلق كله بموضوع الإنهاء للعلاقة (ولاسيما المادة 73 المتعلقة بالتسريح لأسباب تأديبية).

وهكذا نستنتج أن مسألة إنهاء العلاقة لا بد لها من شروط وضوابط وأحكام يتقرر تحديدها قانوناً، ولا يكون فيها دوراً لإرادة الأطراف غير المتوازنة.

وهذا ما تدعم أيضاً عند إصدار المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، والذي زاد ضبطاً لمسألة التسريح اللاإرادي الناتج عن أسباب اقتصادية، بعدما أن كان إطارها لا يتعدى أربع مواد (من المادة 69 إلى المادة 72 من قانون 11/90).

فإلى أي مدى يتدخل التشريع في إنهاء علاقة العمل؟

وإجابة على ذلك سندرس في الجانب الأول حالات الإنهاء لعلاقة العمل العادية وفي جانب ثان حالات الإنهاء غير العادية الناجمة عن أسباب تأديبية أو اقتصادية.

قد وردت حالات إنهاء علاقات العمل في المادة 66 من قانون رقم 11/90، والحالات العادية قد يصفها الفقه أيضا بالحالات غير المتصلة بالتسريح، وهي إما أنها تنتهي بقوة القانون أو بإرادة العامل وسنأتي على تناولها حسب الترتيب الوارد في نص قانون علاقات العمل (المادة 66).

1- البطلان أو الإلغاء القانوني: كما سبق وأن ذكرنا أن علاقة العمل تنشأ بمجرد اتفاق إرادة الأطراف ولا تحتاج لعقد مكتوب. فالكاتب ليست ركنا، وإنما شرط لإثبات محدودية مدة العلاقة إن توجهت إرادة أطراف علاقة العمل لذلك حسب الحالات المحددة في المادة 12 من قانون علاقات العمل.

وضمن الأحكام الخاصة، إضافة إلى الأحكام العامة لبطلان العقود، أن نجد أحد أبرز حالات البطلان وجود العامل قاصرا سواء أقل من 19 سنة فيما يخص التشغيل ليلا (المادة 28) أو في الأعمال الخطيرة المضرة بسلامة وأمن صحته (المادة 16) أو أقل من 19 سنة ويساوي أو يزيد عن 16 سنة بالأشتغال في باقي الأعمال بشرط ترخيص من ولي العامل الشرعي، وأقل من 16 سنة بالمنع مطلقا من التشغيل.

ونشير أن حالة البطلان المطلق للعقد لا تسقط حقوق العامل وما رتبته العقد له من آثار وامتيازات لاسيما الأجر مثلما تنص على ذلك المادة 135 من قانون علاقات العمل.

2- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة: إن الإشكالية الرئيسية بعقود العمل المحددة المدة تتعلق بمدى احترام صاحب العمل للحالات والشروط الشكلية والموضوعية لإبرام تلك العقود.

وهي عقود تنتهي بانتهاء المدة المحددة في العقد. وقد تعلق العلاقة لأحد الأسباب المذكورة قانونا وهنا توجه الاجتهاد القضائي إلى تكملة هذه المدة بعد رفع تعليق العلاقة.

3- الاستقالة: ورد حكم الاستقالة في المادة 68 من قانون علاقات العمل بالإضافة إلى تحديد دور للاتفاقية الجماعية في تنظيم بعض الجوانب المتصلة بالإشعار المسبق كأثر لها.

وأكد التشريع على أن الاستقالة أحد الحقوق المقررة للعامل في إنهاء علاقة عمله مع المستخدم، ولا يمكن بأي حال الاعتراض عليه لمن يخضعون لقانون علاقات العمل لممارسة حق الاستقالة لأي سبب كان وإلا اعتبر ذلك إخلالا بمسألة من النظام العام الاجتماعي.

⌘ شروط الاستقالة : - الكتابة : وعلى خلاف القضاء

الفرنسي الذي وسع من الإدلاء بالاستقالة، وبالاكتفاء بما هو موجود من تشريع جزائري أن نقر بأن الاستقالة كشرط أول لا بد أن يعبر عنها بوثيقة مكتوبة ويدلى فيها بشكل واضح وصريح دون أي لبس بتلك الرغبة بإنهاء العلاقة دون أن يرتبط ذلك كما وصل إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي

بعقوبة تأديبية أو أنها ناتجة لخرق حقوق وأخلاقيات العامل كأن يتعرض لتحرش، أو أن تقدم الاستقالة أثناء تعليق علاقة العمل.

وكذلك الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي لم يشترط شروط شكلية معينة، فإنه اعتد بكل استقالة لعامل ولم لم يدلي بها كتابة بمجرد إجراء تصفية الحساب.

- تقديم إشعار مسبق:

ويقع عند ممارسة العامل لحق الاستقالة التزاما رئيسا يتمثل في منح صاحب العمل مهلة زمنية لتعويضه، في إطار ما يسمى بالإشعار المسبق، تحدد مدته بالاتفاق يبدأ حسابها (أي المدة) من تاريخ تبليغ الاستقالة.

كما يقع التزام نصت عليه العديد من الاتفاقيات الجماعية كذلك، يتمثل في منح العامل ذاته تخفيضا في ساعات العمل قصد تمكينه من البحث عن عمل آخر.

ومما قضت به المحكمة العليا بهذا الشأن:

- أن العامل يلزم بدفع تعويض لصاحب العمل عن الضرر المتمثل في عدم احترام التزام الإشعار المسبق.

- اشتراط إفادة المستخدم بحقوقه بقبول الاستقالة، ومنها تخلي العامل عن السكن الوظيفي، وكأن القضاء يسن لنا حكما أن الاستقالة لا يسري مفعولها على المستخدم إلا إذا قبلها.

- استبعاد القرائن للدلالة على استقالة العامل، لاسيما التوقيع على تسلم حسابه النهائي

(SOLDE TOUT COMPTE).

ولو أن والحال كذلك أن تسلم الحساب النهائي وإخلاء الذمة إجراء يزيد تأكيدا على رغبة العامل في الاستقالة وقبولها من صاحب العامل، ويجنب أي شبهة مع الإنهاء المفاجئ للعلاقة بالاستقالة كالسرقة والاستحواذ على مستلزمات الهيئة المستخدمة.

ولذا نجد في الحياة العملية (وكانه طلاق بالتراضي) الاتفاق كلا طرفي علاقة العمل على إنهاء العلاقة وتمكين كليهما من حقوقه دون أي نزاع.

4- العجز الكامل عن العمل: إن تساؤلات عديدة تطرح بشأن هذا العجز الذي

يصاب به العامل الأجير وينهي علاقة عمله. فانطلاقا من المفهوم المعطى له في قانون الضمان الاجتماعي، إذ أن المشرع عند استعماله مصطلح "عجز" فقط، دون أن يميز بين العجز الناتج في إطار علاقة العمل والذي يأخذ شكل حادث عمل أو مرض مهني يتم التكفل به وفق شروط وقواعد خاصة يحددها القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وبين

العجز الناتج خارج نطاق علاقة العمل والذي ينبغي بالأحرى تسميته بالعجز غير المهني بدلا من عبارة "عجز" لوحدها المتكفل به في إطار أحكام قانون التأمينات الاجتماعية⁽¹⁾.

ويعرف العاجز بمفهوم المادة 33 قانون التأمينات الاجتماعية⁽²⁾ بأنه ذلك العامل الذي يصاب أثناء فترة تأمينه بنقص أو انعدام القدرة على أداء العمل المعتاد، بصورة مؤقتة أو دائمة، ولسبب لا علاقة له بالعمل⁽³⁾. ومن هذا المنطلق ينبغي على المشرع الجزائري استخدام مصطلح العجز غير المهني في قانون الضمان الاجتماعي حتى لا يقع المخاطب في متهاتات النصوص القانونية، ويمكنه مثلا من التوجه مباشرة إلى أحكام التأمين على العجز المقرر في قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان سببه غير مهني، وإلى أحكام التأمين على حوادث العمل إذا كان سببه مهنيا⁽⁴⁾. ونشير أن العمال الأجراء وحدهم من يستفيدون من التأمين عن النوعين من العجز (العجز المهني-الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني- وغير المهني) وبجميع أصنافه أو درجاته.

والقانون يحدد ثلاث أصناف من العجز: الدرجة الأولى تتمثل في فقدان نصف القدرة على العمل أو أكثر، والعجز من الدرجة الثانية هو انعدام القدرة على العمل، أما العجز من الدرجة الثالثة فهو بالإضافة إلى عدم القدرة التامة للمؤمن له على العمل حاجته إلى مساعدة الغير⁽⁵⁾. كما نلاحظ غياب النص القانوني الذي يحدد كيفية إثبات نسب العجز، رغم أن المادة 63 من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر عام 1983 أشارت إلى تحديد شروط إثبات العجز عن العمل عن طريق التنظيم، والذي لوقتنا الحالي لم يصدر بعد. ويبقى هذا الأمر محل اجتهاد من طرف هيئات الضمان الاجتماعي التي تعتبر أن الأجير عاجزا من الدرجة الأولى إذا كان الأجر الذي يتقاضاه عن عمله بعد الإصابة لا يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها مثلا. ولكن قد يصعب إثباته في حالات عديدة أخرى.

وبالتالي من هذا التوضيح فإن حالة العجز الدائم من الصنف الثاني والثالث هما المؤديتان إلى إنهاء علاقة العمل، بشرط تواصل حالة العجز لغاية بلوغ العاجز سن التقاعد المساوية لكل الجنسين 60 سنة دون أن يطرأ تحسن عليها، وإلا إذا انخفضت نسبة العجز بما يسمح على

(1) أو كما تسميه المادة 70 فقرة 01 من قانون رقم 11/83 بـ "معاش العجز من التأمينات الاجتماعية".

(2) المادة 33 من قانون التأمينات الاجتماعية: «يُقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني».

(3) راجع أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص. 159 وما بعدها.

(4) راجع المادة 42 فقرة 02 من المرسوم رقم 27/84 المحدد لكيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون التأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 01 فبراير 1984، والصادر في ج.ر.ل. 14-02-1984، ص. 211، والتي تنص على الآتي "..." غير أن الأمراض والجروح وضروب العجز البدني الخاضعة لتشريع خاص لا تؤخذ بعين الاعتبار في تقدير حالة العجز".

(5) و نود الإشارة هنا أن النص العربي الوارد في المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 قد يفهم منه فقدان العامل الربع من قدراته عن العمل ما دامت أنها صيغت كالآتي: «يعد في حالة عجز تام المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربع..» والأصح استبدال عبارة الربع بالربع.

القدرة على العمل أن تعتبر الحالة تعليقا لعلاقة لعلاقة العمل وليس إنهاء لها وبالتالي إلزام العامل بالرجوع إلى منصب عمله أو منصب آخر يراعى فيه ظروفه الصحية.

5- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة: إن نشاط المؤسسة ينتهي قانونا إما

بانتهاؤ الغرض -المحدود في الآجال- الذي لأجله أنشأت المؤسسة، كما لو تعلق الأمر بتأسيس مؤسسة إنجاز ترامواي وهران أو ميترو العاصمة. فبانتهاؤ الشخصية القانونية للهيئة المستخدمة يستتبع بالضرورة إنهاء علاقة العمل.

وقد يتقرر إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة لأسباب طارئة لا إرادية تؤدي إلى الإفلاس والتسوية القضائية.

وحالة إنهاء النشاط القانوني للمؤسسات التي عرفتها الجزائر ارتبط بسنوات التسعينات عندما واجهت المؤسسات العمومية الاقتصادية لصعوبات وأزمات اقتصادية، مما جعل الدولة تتخذ بشأنها مجموعة إجراءات كان أهمها حل تلك المؤسسات أو خصصتها طبقا للإجراءات التي نص عليها الأمر رقم 22/95 الملغى بموجب الأمر رقم 04/01.

وتعني الخوصصة بحس نص المادة 3 من الأمر الصادر سنة 2001 أنها نقل الملكية لأشخاص خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية.

ولكن ماذا عن وضعية العمال الاجراء؟ غالبا ما كان العمال يتم تسريحهم طبقا للمرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية لا إرادية، إلا أنه قد يترتب عن عملية الخوصصة والإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط نتيجتين، الأولى تتمثل بالحفاظ على مناصب الشغل ولو على جزء منها كما نصت على ذلك المادة 17 من الأمر رقم 04/01 المعدل سنة 2008، أو تحول العمال الاجراء إلى مالكين لتلك المؤسسة إما لجزء منها أو كل المؤسسة بعد أن يحولوها إلى شركة ضمن الأنماط أو الأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري، مع الإشارة إلى اعتبارهم أصحاب حق شفعة في شراء مؤسستهم وبتخفيض سعر التنازل (يراجع المادتين 82 و29 من الأمر السالف الذكر).

ويستنتج من هذا التحليل كله أنه حتى ولو تغير صاحب العمل فإن علاقة العمل تبقى قائمة وأي تعديل لبنود وشروط العقد والعلاقة تخضع للاتفاق بين العامل أو من يمثله والمالك الجديد صاحب المؤسسة.

ولكن تنتهي العلاقة لو كان صاحب العمل محل اعتبار كأن يكون النشاط الذي يمارسه يخضع لشروط ومؤهلات شخصية لا تتوافر في الخلف العام، لا سيما ما تعلق بالشخص الطبيعي الذي يفقد القدرة على ممارسة نشاطه المهني الحر أو تصيبه المنية. وهنا مثلا كالطبيب والموثق والمحامي الذي بوفاته تنتهي العلاقة التي كانت تربطه مع مستخدميه.

6- التقاعد: إن هذه الحالة يشرحها لنا بالتفصيل القانون رقم 12/83 المتعلق

بالتقاعد، والذي يهدف إلى حماية العمال من خطر الشيخوخة. والإنهاء للعلاقة يتقرر بإرادة

المستخدم فبمجرد توافر شروط الإحالة على التقاعد لا يعود بإمكان العامل الحفاظ على شغله إلا إذا وافقه صاحب العمل على البقاء في منصب عمله أو منصب عمل آخر سواء بعقد عمل غير محدد المدة أو محدد المدة ولكن بنفس الشروط المقررة من المواد 11 إلى 14 من القانون رقم 11/90، أي أن المشرع لم يستدرج ضمن حالات تحديد مدة العقد العقود المبرمة بعد الإحالة على التقاعد.

وحتى لو استمرت العلاقة يصفى معاش العامل المتقاعد وبصفة نهائية عند السن التي أحيل فيها إلى التقاعد ولم يعد القانون يشترط حالياً توفقه عن النشاط بعد الحصول على صفة المتقاعد.

ونجد على خلاف قانون الوظيف العمومي أن كثيراً من المؤسسات الاقتصادية العمومية في الاتفاقيات الجماعية تنص على إفادة عمالها بتعويض نهاية الخدمة الذي غالباً ما يمنح بعد إنهاء العلاقة بحالة التقاعد وغالباً ما يساوي أجره سنتين من العمل.

كما ننبه أن المشرع حماية للعامل الأجير وقبل إنهاء العلاقة يشترط قبل كل شيء إفادة الأجير بصفته كمتقاعد وحصوله على أول معاش.

ولكن لهذه القاعدة بعض الاستثناءات، أهمها ما تعلق بالمجاهدين العمال.

7- الوفاة:

8- القوة القاهرة:

9- الذهاب الإرادي:

ثانياً- الحالات المتصلة بالتسريح لإنهاء علاقة العمل:

1- التسريح التأديبي: يعتبر موضوع التسريح التأديبي أهم المسائل التي تخص علاقات العمل، وكيف وهي أخطر الحالات على مسار العامل المهنية، بحيث تضع حداً للرابطة القانونية التي بفضلها يكسب قوت عيشه، والذي نتيجة هذا التسريح يصبح خارج حكام قانون العمل.

فالعامل الذي يرتكب ما يسمى بالخطأ المهني الجسيم سيكون في وضع يهدد بقاء هذا الأجير في المؤسسة أو منصبه أو مساره المهني أو أجره.

ومن يتولى إجراء المتابعة صاحب العمل ضمن ما يتمتع به من سلطة الإدارة والإشراف والرقابة.

وقد عرفت تشريعات العمل الجزائرية تفالوتا في أحكامها دارت بين التقييد والتوسيع
لسلطة المستخدم التأديبية.

ولكن يبقى الإشارة أن نص المرسوم رقم **302/82** الملغاة أحكامه بصور القانون
رقم **11/90** في مجال علاقات العمل (مع بقاء نفاذه في مجال الوظيف العمومي لما بعد سنة
1990) الأكثر ضبطا وتفصيلا، إذ توجهت أحكامه إلى:

1- تحديد الأخطاء المهنية حسب ثلاث (03) درجات، واعتبار أن الخطأ من الدرجة
الأولى الذي يمس الانضباط العام داخل المؤسسة والعقوبة التي تنقرر بشأنه هي إما التنبيه الشفهي
أو التنبيه المكتوب أو التوبيخ عن العمل من يوم إلى ثلاثة (03) أيام.

وأن الخطأ من الدرجة الثانية ذلك الذي يحدث أضرارا بالمؤسسة بسبب العامل دون
قصد أو تعمد بل نتيجة غفلة أو إهمال، كحال الأخطاء التي ترتكب بخصوص قواعد الصحة
والأمن والنظافة في أماكن العمل (التدخين مع مراعاة نوعية النشاط المهني) والتي تتسبب بضرر
بالمستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة وبإلحاق خسائر بأدوات وآلات العمل، وعقوبة ارتكاب
هذا الخطأ هو التوقيف من 4 إلى 08 أيام.

أما الخطأ من الدرجة الثالثة والذي يعني الخطأ الجسيم بمفهوم القانون رقم **11/90**،
وكمقارنة بين النصين ومالم يعد يحمله النص الجديد:

* الجمع بين أكثر من منصب عمل، اعتبر حينها خطأ جسيما، وكذلك الدفع لمبالغ
مالية غير مستحقة للعامل ولم يبذل مقابلها مجهود أو أي عمل يستحق عنه المكافأة، وأيضا
استخدام وسائل العمل وتجهيزاته للمصلحة الخاصة، أو ارتكاب لأي جنحة أو جناية.

ونقول على العموم ورد بالمرسوم رقم **302/82** إحدى عشرة (11) خطأ مهنيا
بالمقارنة مع سبعة (07) أخطاء الواردة في القانون الحالي.

2- ربط المشرع السابق المتابعة بأجل، بحيث لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على
العامل لو مر على معاينة ارتكابه الخطأ مدة ثلاثة أشهر، أي أن التشريع القديم عرف قاعدة
التقادم.

3- أنه لم تكن بالضرورة عند ارتكاب العامل لخطأ جسيم القيام بالتسريح، بل يمكن
أن تسلط عليه عقوبتين أخريتين غير التسريح بدون مهلة مسبقة وبدون تعويض، بل كان يمكنه أن
يستفيد من عقوبة التخفيض في الرتبة أو التسريح بتعويض وإشعار مسبق.

وهذا الذي أبقاءه قانون الوظيف العمومي، وإن أدرج هذه المرة أربع (04) درجات
من الأخطاء (وبالتالي مايقابل الخطأ الجسيم الوارد ذكره في تشريع العمل حاليا هو الخطأ من
الدرجة الرابعة وليس من الدرجة الثالثة) وذلك ابتداء من سنة **2006**.

وعليه أصبحنا نشهد في الوظيفة العمومية نوعين من الأخطاء المهنية التي ترتكب بقصد وتصنف ضمن الدرجة الثالثة والرابعة.

وضمن ما أضيف كعقوبات إثر التعديل في عدد الدرجات أن أصبح اختصاص الدرجة الثالثة عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري. أما الدرجة الرابعة فإلى جانب التسريح كأقصى عقوبة قد تسلط عندها على الموظف عقوبة التنزيل إلى أسفل رتبة.

4- وأخيرا نشير أن هذا النظام الساري قبل سنة 1990 على علاقات العمل، أجاز العفو ولو لمرة واحدة عن الأخطاء المرتكبة من العامل فإنه أجاز له طلب إلغاء الإجراء بعد سنة بخصوص الخطأ من الدرجة الأولى، وبعد ثلاث سنوات بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة. وهذا يعني إمكانية عودة العامل إلى منصب عمله.

ولكن يبقى إشكال النص القديم، رغم ما تقدم به من حماية واسعة لطبقة الشغيلة، إلا أنه سمح لصاحب العمل، رغم التفاصيل التي وردت بالنص الاجتهاد معه وأخطره (أي الاجتهاد) دراج مالم يتم ذكره كأخطاء من الدرجة الأولى والثانية ضمن الأخطاء الجسيمة. وترافق نتيجة هذا التفسير الذي تقدم به كثير من المسيرين مجموعة من الاجتهادات القضائية تلخصت في أن الأخطاء الجسيمة هي إرادية لا يمكن أن تشمل التصرفات الناتجة عن إهمال ولا مبالاة العامل.

بعض الاجتهادات القضائية :

* أن يمنع عقاب العامل على نفس الخطأ مرتان (فإذا تم التسليط عليه أية عقوبة فلا يرافق ذلك معه عقوبة التسريح (كالتخفيض من الرتبة والتسريح).

* إلغاء قرار الطرد و/أو الحكم الاجتماعي الذي استند على حكم جزائي غير نهائي (كما لوأدين العامل جزائيا في الدرجة الأولى بالتزوير ثم تمت تبرئته فيما بعد إثر الطعن).

* اعتبار أن عدم احترام المسؤول السلمي لايعد رفضا لتنفيذ تعليماته. وأن الطرد يستلزم عدم استجابة العامل لأوامر صاحب العمل بدون مبرر والتي تدخل ضمن الأشغال التابعة لمنصب عمله والتي تؤدي إلى إلحاق أضرار بالمؤسسة.

* أن قرار الطرد لارتكاب أخطاء جسيمة منصوص عليها في قانون العقوبات لا يتخذ إلا بعد إثباته قضائيا (أي وجود حكم جزائي نهائي بالإدانة).

* أن نص القانون يحث المستخدم على مراعاة الظروف المخففة أو المشددة التي ارتكب فيها الخطأ ومدى خطورته (كسيرة العامل الحسنة أو أن له سوابق تأديبية). وبالتالي إذا توافر ظرفا أو

ظروفاً مخففة، قد تجنب العامل الطرد. ولكن أكد الاجتهاد القضائي أن لارقابة بشأن الظروف المخففة والمشددة للعامل المرتكب لخطأ جسيم.

2- التسريح لأسباب اقتصادية.