

## الضمانات القانونية الممنوحة للعمال عند انقضاء علاقة العمل

### *Legal protection for workers at the end of the work relationship According*

ط. د تالوتي عثمان<sup>(2)</sup>

جامعة طاهري محمد - بشار (الجزائر)

Ttman22dz@gmail.com

تاريخ النشر

12 أكتوبر 2022

د. قسول مريم<sup>(1)</sup>

جامعة طاهري محمد - بشار (الجزائر)

m.kassoul@yahoo.fr

تاريخ الارسال:

09 أفريل 2022

تاريخ القبول:

01 أكتوبر 2022

### الملخص:

أدرج المشرع الجزائري تسع حالات لإنهاء علاقة العمل في المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ثم نص على أحكام كل حالة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دون أن يعطينا تعريفاً لكل حالة تاركاً هذه المهمة للفقهاء والقضاة أو حتى الاتفاقيات الجماعية التي تكفلت البعض منها بتحديد مفهومها، ونظراً لعدم التوازن في العلاقة بين الأطراف المتعاقدة فقد حاول المشرع تقديم حماية خاصة للعامل عند إنهاء علاقة العمل، إذ تختلف هذه الحماية حسب الإرادة التي بادرت بالإلغاء فيمكن أن يرجع الإنهاء إلى إرادة صاحب العمل كالإسريح التأديبي والإسريح الاقتصادي. وقد يكون الإنهاء بإرادة العامل كالأستقالة وذلك من خلال حفظ حقه في تقديمها مكتوبة أو عن طريق ترك المنصب وفي هذه الحالة صاحب العمل ملزم بتقديم شهادة عمل. كما أن هناك حالات تنتهي فيها علاقة العمل خارج إرادة الطرفين كالوفاء والتقاعد والعجز والإنهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة فتمنح هيئة الضمان الاجتماعي معاش شهري للعامل وذوي حقوقه، أما في حالة البطلان والإلغاء القانوني فيمنح صاحب العمل للعامل أجره عن العمل المؤدى.

**الكلمات المفتاحية:** العامل-صاحب العمل- الحماية- انتهاء -علاقة العمل.

### Abstract:

The Algerian legislator listed nine cases of termination of the work relationship in Article 66 of Law 90-11 related to labor relations, and then stipulated the provisions of each case in the Labor Code and in the Social Security Law without giving us a definition for each case, leaving this task to jurisprudence and the judiciary or even collective agreements that ensured Some of them define their concept, and given the imbalance in the relationship between the contracting parties, this is why the legislator tried to provide special protection to the worker at the end of the work relationship, as this protection varies according to the will that initiated the termination. The termination may be by the will of the worker, such as resignation, by preserving his right to submit it in writing, or by leaving the position, in which case the employer is obligated to submit a work certificate. There are also cases in which the work relationship ends outside the will of the two parties, such as death, retirement, disability, and termination of legal activity. A monthly pension is granted to the worker and his rights. In the case of legal nullity and cancellation, the worker is given a wage for the work performed.

**Keywords :** Worker, employer, protection, termination, employment. relationship.

**مقدمة :**

أدى إنهاء علاقة العمل في ظل مبدأ حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة إلى عدت ممارسات تعسفية من الطرفين، خصوصاً من قبل أصحاب العمل لأن انتهاء هذه العلاقة بالنسبة لهم ليس لها تأثير كبير حيث يقوم صاحب العمل بتعويض هذا العامل بعامل آخر هذا من جهة، ومن جهة أخرى لأن القواعد العامة كفيفة بحماية صاحب العمل، ولكن انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل فإنها تلحق أضراراً بهم نظراً لوجود البطالة وقلة مناصب العمل، ولهذا تدخل المشرع الجزائري وقام بوضع ضمانات عند انتهاء علاقة العمل، وتكمن في القواعد والإجراءات التي يلتزم باحترامها صاحب العمل عند إنهاء علاقة العمل، وتختلف هذه القواعد بحسب الجهة التي بادرت بالإلغاء، ونظم المشرع الجزائري أسباب انتهاء علاقة العمل بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> في المادة 66 منه، وخصص نظاماً قانونياً خاصاً بكل حالة الذي نجده في قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي، ولكن كيف حمى المشرع الجزائري العامل عند إنهاء علاقة العمل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة؟ وما هي الضمانات المقررة للعامل عند إنهاء علاقة العمل؟ ومن هو المسؤول عن هذه الحماية؟

واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تقديم واستعراض موقف المشرع حول مسألة الحماية المقررة للعمال عند انتهاء علاقة العمل والتي تكون إما بإرادة العامل أو صاحب العمل كما قد تنتهي بقوة القانون، وعلى هذا سنتعرض للحماية التي قررها المشرع الجزائري للعمال بعد انتهاء علاقة العمل أولاً للأسباب الإرادية للعامل ولصاحب العمل ثم للأسباب اللاإرادية لكلا الطرفين أي بقوة القانون، وذلك كما يلي:

**المبحث الأول: الضمانات الممنوحة****للعامل عند انقضاء علاقة العمل بإرادة أطراف العلاقة**

تقوم علاقة العمل على حرية العمل ولكن لا يمكن لأحد من أطراف العلاقة إنهاء هذه العلاقة إلا إذا توفرت أحد الأسباب المحددة في المادة 66 من القانون 90-11، ومن هذه الأسباب من تكون بإرادة العامل كالاستقالة والتقاعد ومنهم من تكون بإرادة صاحب العمل كالتسريح التأديبي والتسريح الاقتصادي وعلى هذا سنتطرق للحماية المقررة للعمال في هذه الحالات:

**المطلب الأول: الضمانات الممنوحة للعامل بعد انتهاء علاقة العمل بإرادته**

تنتهي علاقة العمل بإرادة العامل إما بتقديم استقالته أو بترك منصب عمله دون سابق إنذار، ولكن ما هي الحماية التي قررها المشرع الجزائري للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل في الحالتين؟

### الفرع الأول: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة الاستقالة

نصت المادة 3/66 من القانون 90-11 على أن الاستقالة سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، ونص أيضاً في المادة 1/68 منه على أنه: "الاستقالة حق معترف به للعامل"، وبالتالي فالاستقالة هي من الحقوق الممنوحة للعامل يمارسها متى يشاء سواء كان العقد محدد المدد أو غير محدد المدد، ولكن بشروط وهي:

1- أن تكون إرادة العامل حرة عند تقديم الاستقالة: لقد نصت المادة 2/68: "على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل..." أي أن العامل الذي يريد الاستقالة يجب أن تكون إرادته حرة لا يشوبها عيب، وهو عمل إنفرادي صادر من العامل وحده دون ضغط، يعلن فيه صراحة عن نيته في إنهاء علاقة العمل، وهنا يتم بسهولة التمييز بين الاستقالة التي ترجع لإرادة العامل والتسريح التأديبي الذي يكون بإرادة صاحب العمل.

2- أن تكون الاستقالة مكتوبة: وهو ما نصت عليه المادة 2/68 والتي تشترط تقديم الاستقالة مكتوبة لا شفوية، فالكتابة تبين مدى جدية وحقيقة إرادة العامل في اتخاذ هذا القرار، بعد روية وتفكير وليس مجرد تعبير عن انفعال نفسي عابر قد يندم عليه بعد هدوءه.<sup>2</sup>

3- أن لا يغادر منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإشعار وقد نص على هذا الشرط المادة 3/68. وفترة الإخطار هي الفترة الفاصلة بين تاريخ تقديم الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، وفترة الإشعار محددة في الاتفاقيات الجماعية وتكون طويلة نسبياً كلما كان المنصب مرتفعاً ضمن السلم المهني.<sup>3</sup>

ولكن الإشكال المطروح هنا هل العامل ملزم بتبرير استقالته؟ وفي حالة عدم موافقة صاحب العمل على الاستقالة هل يمكن للعامل مغادرة مكان العمل بعد انتهاء مهلة الإخطار رغم عدم موافقة صاحب العمل على الاستقالة؟

حسب رأينا أن العامل غير ملزم بتبرير استقالته لأنه أولاً حق من الحقوق الممنوحة له، ومن جهة أخرى لأنه في الغالب أن العامل يقدم استقالته لأنه وجد منصب عمل بامتيازات أفضل من منصبه الأصلي، كما أنه غير ملزم بقبول الاستقالة من طرف صاحب العمل، لأنه بعد انتهاء مهلة الإخطار يمكن له مغادرة مكان العمل مادام هي حق معترف به للعامل حسب المادة 1/68 من القانون 90-11.

وهناك إشكالية أخرى تطرح ما مصير العامل الذي يبقى بمنصبه بعد نهاية فترة الإشعار؟

لقد اعتبر اجتهد المحكمة العليا هذا البقاء رغم انتهاء فترة الإشعار المسبق، وقبوله من طرف صاحب العمل تجديداً لعلاقة العمل بعد إنهاءها بالاستقالة.<sup>4</sup>

ولكن كيف حمى المشرع الجزائري العامل في حالة الاستقالة؟

1- عن طريق تقديم الاستقالة مكتوبة، فلا يقدم على الاستقالة إلا بعد تفكير لأنه لو كانت شفوية فإنه بمجرد حدوث خلاف مع صاحب العمل فيقول له العامل أنه مستقيل، على عكس تقديمها مكتوبة فإنه عند كتابة أي طلب يكون هناك وقت للتفكير في كيفية كتابة هذا الطلب، وهذه فرصة من أجل مراجعة قراره في الاستقالة.

2- كما أنه إذا كانت الاستقالة شفوية فإنه في حالة النزاع مع صاحب العمل، فيدع هذا الأخير أن العامل قدم استقالته وليس صاحب العمل من قام بتسريحه، وفي الحقيقة لم يكن العامل قد قدم استقالته وإنما صاحب العمل قام بتسريحه، فعلى صاحب العمل في هذه الحالة أن يثبت صحة إدعائه على أن العامل استقال.

3- أما بالنسبة للشرط الثاني وهو فترة الإشعار المسبق فهي لا تعتبر فترة تفكير في الرجوع عن الاستقالة سواء بالنسبة للعامل أو صاحب العمل، لأن الاستقالة تصبح نافذة بمجرد تقديمها، ومن ثم لا يمكن الرجوع فيها،<sup>5</sup> فإذا تراجع العامل عن الاستقالة لا بد من قبولها من طرف صاحب العمل، أما إذا لم يحترم العامل فترة الإشعار وترك منصبه قبل انتهائها فإنه في هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عما لحقه من أضرار مادية ومعنوية لعدم احترامه فترة الإشعار، وفقاً لقواعد الالتزامات المتبادلة التي تفرضها علاقة العمل والعقود الملزمة للجانبين.<sup>6</sup>

### الفرع الثاني: ضمانات العامل في حالة ترك المنصب

نص المشرع الجزائري في المادة 3/66 من القانون 90-11 على الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل، ولكنه لم ينص على ترك المنصب كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل، وبهذا فهل يعتبر ترك المنصب استقالة؟

ولكن لقد سبق ورأينا أن المادة 68 من القانون 90-11 أنه من شروط الاستقالة لكي تكون قانونية أن تكون مكتوبة وأن لا يترك منصب العمل إلا بعد انتهاء فترة الإشعار، وهذين الشرطين غير متوفرين في حالة ترك المنصب، وبالتالي لا يمكن اعتبار ترك المنصب استقالة.

وبالتالي يمكن تعريف ترك المنصب على أنه مغادرة العامل لمنصب عمله دون طلب ودون إشعار مسبق، وترك المنصب يخضع للإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي أو في غياب هذا الأخير تخضع للإجراءات المنصوص عليها في العقد،<sup>7</sup> وهذا على عكس قانون الوظيفة العامة الذي نص في المادة 184 من الأمر 06-03<sup>8</sup> على ترك المنصب والذي يعتبر سبباً لعزل العامل.

ولكن هل يمكن اعتبار ترك المنصب فسخ لعلاقة العمل؟ نصت المادة 141 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب السابقة الذكر على أنه "يؤدي الغياب غير المبرر لمدة 48 ساعة أو أكثر إلى مباشرة إجراءات إنهاء علاقة العمل من جانب واحد." ولكن كيف حمى المشرع الجزائري العامل في حالة ترك المنصب؟

في الحقيقة العامل في هذه الحالة يعتبر هو من أنهى علاقة العمل بإرادته المنفردة ودون احترام للإجراءات القانونية لإنهاء علاقة العمل، ولهذا فإن حقه الوحيد أن يقدم له صاحب العمل شهادة عمل طول فترة عمله، فلا يجوز لصاحب العمل حرمانه من هذه الشهادة كجزاء له، ويستطيع صاحب العمل من متابعة العامل قضائيا عن من لحقه من أضرار جراء التوقف المفاجئ عن العمل.<sup>9</sup>

### **المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للعامل بعد انتهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل**

تنتهي علاقة العمل بإرادة صاحب العمل إما بتسريح العامل لارتكابه خطأ جسيم وهو ما يسمى بالتسريح التأديبي أو بتسريحه لمرور المؤسسة بضائقة مالية وهو ما يسمى بالتسريح الاقتصادي، ولكن ما هي الحماية التي قررها المشرع الجزائري للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل في الحالتين؟

### **الفرع الأول: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة التسريح التأديبي**

يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل متى ارتكب العامل خطأ مهنيًا جسيمًا، أي قيام هذا الأخير بأفعال تلحق أضراراً بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته أو يخالف إحدى التزاماته المهنية، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، واما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.<sup>10</sup> ولكن كيف حمى المشرع الجزائري العامل في حالة التسريح التأديبي؟

من بين الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري في حالة التسريح التأديبي ما يلي:

1- حصر المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم في القانون (حيث نصت كل من المادة 73 من القانون 90-11 والمواد 36 و40 و42 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب<sup>11</sup>)، حيث لا يمكن لصاحب العمل تحديد حالات الخطأ الجسيم في النظام الداخلي<sup>12</sup>، فبصدور القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الذي عدل المادة 73 من القانون 90-11 والتي أصبح بموجبها تحديد الأخطاء الجسيمة من صلاحيات القانون وليس صاحب العمل، وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع صاحب العمل في تحديد الأخطاء الجسيمة، وتشمل ما يلي:

- أ- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل؛ ومنه فإن رفض العامل تنفيذ التزاماته المهنية يؤدي إلى تسريحه دون إخطار أو تعويض.
- ب- إفشاء العامل معلومات مهنية تتعلق بتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع؛ ويتعلق هذا بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها دون إذن مسبق من السلطة السلمية.
- ت- مشاركة العامل في توقف جماعي خرقاً للأحكام التشريعية؛ وهو الإضراب غير الشرعي.
- ث- قيام العامل بأعمال عنف؛ كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل أو المتعاملين مع المؤسسة المستخدمة، وبالتالي إلحاق أضرار بصاحب العمل.
- ج- التسبب عمداً في أضرار مادية تسبب البنائيات والمنشآت...؛ وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق أضرار وخسائر مادية بصاحب العمل.
- ح- تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل، ولكن استقر اجتهاد المحكمة العليا أنه يعتبر تناول الكحول والمخدرات خطأً جسيماً حتى ولو تم خارج المؤسسة مادام كان تأثيره داخل مكان العمل.
- خ- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به؛ ويدخل هذا الخطأ في رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل.<sup>13</sup>
- د- عرقلة حرية العمل ورفض الامتثال لتنفيذ قضائي بإخلاء المحلات المهنية؛ كمنع العمال المضربين العمال غير المضربين أو صاحب العمل من الالتحاق بأماكن العمل وذلك بغلق المؤسسة.
- ذ- رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- 2- تحميل صاحب العمل عبء إثبات الخطأ، وهذا خروجاً عن القواعد العامة في الإثبات التي يكون الإثبات على المدعى حسب المادة 323 من القانون المدني الجزائري.
- يجب على صاحب العمل عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم، حسب المادة 73-1 من القانون 90-11 فحسب هذه المادة يجب على صاحب العمل قبل تسريح أي عامل قام بارتكاب خطأ جسيم أن يراعي على الخصوص الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذا السيرة التي كان يسلكها نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة.
- 3- كما أنه فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل قبل تسريح أي عامل مهما كان الخطأ الذي ارتكبه من إتباع بعض الإجراءات القانونية كما ورد ذكرها في المادة 73-2 من القانون 90-11 على أنه لصاحب العمل قبل تسريح العامل أن يتبع الإجراءات القانونية المحددة في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، والتي يجب أن تتضمن ما يلي:

أولاً- تبليغ قرار التسريح كتابياً: لقد اشترط المشرع وجوب التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل والتحقق من استلام العامل لقرار التسريح، كما يجب أن يحتوي قرار التسريح على الظروف التي تم فيها الخطأ، وموضوع المتابعة وكذا القوانين والنصوص التنظيمية المخترقة.

ويتم هذا الإجراء تفادياً للطعن في قرارات التسريح في جانبها الشكلي، وفي نفس الوقت لمنح العامل فرصة للدفاع عن نفسه في الآجال المحددة في القوانين وفي الأنظمة المسيرة لعلاقات العمل.

ثانياً- استماع صاحب العمل للعامل المعني: وهذا ليتسنى له الدفاع عن نفسه ولإثبات ذلك في محضر خاص يودع في ملفه.

ثالثاً- إمكانية استعانة العامل بعامل آخر: ولو أن المشرع الجزائري لم يحدد في هذه الحالة هل العامل الذي يصطحبه معه هو للدفاع عنه، أم لكي يشهد على الحادثة؟ وإذا كان للدفاع عنه ألا يجدر أن يكون محامياً أفضل من عامل؟ لأن العامل المرافق قد يتعرض لضغوطات من صاحب العمل.<sup>14</sup>

4- حسب المادة 73-1/4<sup>15</sup> إذا قام صاحب العمل بتسريح عامل دون إتباع الإجراءات القانونية أو الاتفاقية فإن المحكمة تلغي قرار صاحب العمل وتلزمه بدفع أجره العامل طول فترة التوقف عن العمل..

أما إذا حدث تسريح العامل دون أن يرتكب أي خطأ جسيم يعتبر تسريحاً تعسفياً حسب المادة 73-2/4 من القانون 90-11، ويترتب عليه في هذه الحالة حسب المادة 73-3/4 من القانون 90-11 إما بإعادة إدماج العامل في منصب عمله مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين فالعامل يمنح تعويضاً مالياً لا يقل عن أجره العامل لمدة 6 أشهر، مع حقه في التعويض عن الضرر الذي أصابه.

ولكن ألا يعتبر أن المشرع الجزائري قد تعسف في حق العامل، حيث منح للعامل الذي يرتكب خطأ جسيماً ولكن صاحب العمل لم يتبع الإجراءات القانونية عند تسريحه فمن حق العامل الرجوع إلى منصب عمله، وفي هذه الحالة لا يكون الخيار لصاحب العمل، يعكس العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً ورغم ذلك يسرّحه صاحب العمل (التسريح التعسفي) مع إتباع الإجراءات القانونية، فإن لصاحب العمل الخيار إما بدفع تعويض لا يقل عن أجره 6 أشهر أو بإعادته لمنصب عمله.

### الفرع الثاني: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة التسريح الاقتصادي

التسريح الاقتصادي هو فصل عامل أو أكثر وفق جدول زمني محدد نظراً لصعوبات اقتصادية أو ضائقة مالية يتعرض لها صاحب العمل تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون عنده، كحل لإعادة توازنه الاقتصادي.<sup>16</sup>

لقد منح المشرع الجزائري للعامل المسرح اقتصادياً ضمانات حتى لا يجد نفسه ودون سابق إنذار بدون أجر، ولهذا أعطى له مجموعة من الحلول:

1- الإحالة على التقاعد.

2- الحق في التعويض: ونص على هذا الحق في المادة 22 من المرسوم 94-09: "يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار تقليص عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح" ولكن المشرع الجزائري قيد هذا الحق بشروط هي كالتالي:

أ- توافر صفة العامل (الأجير) كما جاء تعريفه في المادة 02 من القانون 90-11.

ب- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

ت- أن يكون إنهاء علاقة العمل عن طريق التسريح لأسباب اقتصادية.

ث- أن يستفيد العامل من نظام التأمين على البطالة، ولكن هذا الشرط من شأنه أن يقلص عدد المستفيدين من التعويض.

3- إعادة التوزيع: إعادة تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية.

4- الحق في الحصول على شهادة عمل.

5- الحق في الإحالة على صندوق التأمين على البطالة بالنسبة للعمال الذين تتوفر فيهم شروطه، والتي نصت عليها المادة 6 من المرسوم التشريعي 94-11<sup>17</sup> وهي كالتالي: "يجب للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة أن تتوفر في الأجير المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه الشروط التالية:

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات (3) على الأقل،

- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي،

- أن يكون منخرطاً ويكون سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (6) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

كما نصت المادة 7 على أنه: "يستفيد الأجير، زيادة عن الشروط الواردة في المادة 6 أعلاه

من أداءات التأمين عن البطالة إذا توافرت الشروط التالية:

- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب،

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني،
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرته مفتش العمل المختص إقليمياً،
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل،
- أن يكون مقيماً بالجزائر".

بعد توفر هذه الشروط فإن العامل يستفيد من أداءات شهرية من صندوق التأمين على البطالة لمدة 36 شهراً.

6- الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة: وقد نصت عليها المادة 73-05 من القانون 90-11 وقد أطلق المشرع الجزائري على مهلة الإخطار اسم مهلة العطلة، والحكمة من تقرير هذا هو لتفادي مفاجئة العامل بالإنهاء المتخذ ضده هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى يتمكن العامل من البحث عن عمل جديد.<sup>18</sup>

7- أولوية العامل المسرح في إعادة التشغيل: نص عليه في المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-09، وهي إعادة تشغيل العامل في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه.

### المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة

#### للعامل بعد انتهاء علاقة العمل لأسباب لا إرادية

نصت المادة 66 من القانون 90-11 على أسباب قد تنتهي بها علاقة العمل لا تكون لا بإرادة العامل ولا بإرادة صاحب العمل وإنما تكون بقوة القانون كبطلان العقد لوجود حالة أو وضع قانوني باطل، أو بانتهاء العقد المحدد المدة أو بلوغ العامل سن معينة مما يجب إحالته على التقاعد أو عجز الكامل للعامل مما يجب إحالته على العجز وأخيراً وفاة العامل، وعلى هذا سنتطرق للحماية التي وفرها المشرع الجزائري لكل سبب:

#### المطلب الأول: ضمانات العامل عند إبطال العقد أو الإلغاء القانوني:

نص المشرع الجزائري عن هاتين الحالتين في المادة 1/66 من القانون 90-11، فالبطلان هو وجود حالة أو وضع قانوني باطل فتصبح العلاقة باطلة بطلاناً مطلقاً لقيامها على أسس غير سليمة أو لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمواصلة العمل مثل البطلان لعدم صحة الرضا أو عدم مشروعية السبب، وذلك وفقاً للأحكام العامة في القانون المدني.

كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة لتشريع العمل المعمول به كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل كتشغيل النساء أو تشغيل الأجانب والقصر.<sup>19</sup>

ولكن إذا كان العقد من حيث أركانه نشأ صحيحاً لكنه احتوى على بعض البنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كان يحتوي عقد العمل على أجر أقل من الحد الأدنى المضمون، فالعقد يبقى صحيحاً والبنود هي التي تبطل وتحل محلها أحكام هذا القانون بقوة القانون حسب المادة 136 و137 من القانون 90-11.

أما الإلغاء فيتعلق بصور قانون جديد يلغي أحكام أو عدد أحكام منه، كأن يرفع من العمر الأدنى للتشغيل، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوفر فيهم السن الجديدة.

ولكن كيف حمى المشرع الجزائري العامل في هاتين الحالتين:

1- مبدئياً العقد الباطل لا يولد أي أثر طبقاً للقواعد العامة للبطلان، حيث يرجع المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد، ويسترد كل طرف ما أخذه من الطرف الآخر وفقاً للقواعد العامة وهو ما نصت عليه المادة 103 من القانون المدني، وبما أن في عقد العمل يكون العمل غير قابل للاسترداد، فهنا يحق للعامل المطالبة بالأجر المستحق عن العمل المؤدى بالنظر للفائدة التي تحصل عليها صاحب العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 2/135 من القانون 90-11.

2- تسليم العامل شهادة عمل.

### المطلب الثاني: ضمانات العامل عند انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة

الأصل في عقد العمل أن يكون غير محدد المدة والاستثناء هو قيدها بمدة محددة إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11.

لقد نص المشرع الجزائري على انتهاء علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة في المادة 2/66 من القانون 90-11، وبهذا تنتهي علاقة العمل في عقد العمل المحدد المدة بصفة قانونية في حالة انتهاء الأجل المحدد لها أو بانتهاء العمل المتفق عليه، دون أن يترتب أي التزام على عاتق أي من الطرفين، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بعدم رغبته في تجديد العقد، لأن انتهاء العمل لا يتوجب عليه بالضرورة انتهاء علاقة العمل.

أما إذا حدث وقام أحد أطراف العلاقة بإنهائها قبل انتهاء المدة أو العمل المتفق عليه، هنا نفرق بين حالتين:

1- إذا تم الإنهاء من قبل العامل يلتزم هذا الأخير بمهلة الإخطار المسبق كما هي مقرر في الاتفاقيات الجماعية في حالة الاستقالة، أما إذا ذهب بدون استقالة (ترك المنصب دون إخطار) فيعتبر إنهاء تعسفي يترتب عليه تعويض صاحب العمل.

2- أما إذا تم الإنهاء من قبل صاحب العمل بدون أن يرتكب العامل خطأ مهني جسيم فيعتبر إنهاء تعسفي لعلاقة العمل، ويلتزم هذا الأخير بمنح العامل تعويض كما هو مقرر في حالة التسريح التعسفي المحدد في المادة 73-4 من القانون 90-11 أو عن طريق الاتفاق وفق لقواعد المسؤولية العقدية وهو ما يسمى بالشرط الجزائي، وفي الحالة الأولى القاضي هو الذي يقدر التعويض حسب المادة 182 من القانون المدني.

### المطلب الثالث: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة التقاعد

تنتهي علاقة العمل ببلوغ العامل سن التقاعد حسب المادة 66/8 من القانون 90-11، وقد نظم التقاعد القانون 83-12 المعدل والمتمم<sup>20</sup>، وهو يعتبر من الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال ويأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سن معينة، ولاستفادة العامل من التقاعد لابد من توفر مجموعة من الشروط التي نصت عليها المادة 2/06 من القانون 83-12 المعدل والمتمم وهي: بلوغ العامل 60 سنة من العمر والعاملة 55 سنة، وأن يكون العامل قد أمضى 15 سنة عمل على الأقل، ويجب أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ولكن في هاتين الحالتين يكون بطلب منهما، ولا يمكن لصاحب العمل إحالته على التقاعد إلا في سن 65 سنة بالنسبة للرجل و60 بالنسبة للمرأة حسب المادة 4/06 من القانون 83-12 المعدل والمتمم، ولكن كاستثناء نص عليه المشرع الجزائري في المادة 07 مكرر من القانون 83-12 المعدل والمتمم حيث يمكن تمديد سن التقاعد لأكثر من 65 بالنسبة للرجل و60 بالنسبة للمرأة وذلك بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العادي، والمهن ذات التأهيل النادر والتي يتم تحديدها من خلال قائمة مع تحديد الشروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد السن عن طريق التنظيم.

إن القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد قد ألغى جميع أنواع التعاقد التي كانت معروفة<sup>21</sup> ل يبقى الاستثناء الوحيد بالنسبة للتقاعد النسبي يتعلق بصفة العمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب حسب المادة 07 من القانون 83-12 المعدل والمتمم.

### كيف حمى المشرع الجزائري العامل في حالة التقاعد؟

يستفيد العامل المحال على التقاعد من معاش مباشر يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه، أما في حالة وفاته فيستفيد ذوي الحقوق (كما حددتهم المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية)<sup>22</sup> من معاش منقول.

#### المطلب الرابع: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة العجز

تنتهي علاقة العمل في حالة عجز العامل حسب المادة 5/66 من القانون 90-11، يعتبر الشخص عاجزاً كلياً من لم يستطع العمل في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادر على الكسب بوجه عام، لذلك فإن عقد العمل ينتهي بثبوت عجز العامل على أداء ذات العمل المتفق عليه ولو أنه يستطيع القيام بأعمال أخرى.<sup>23</sup>

والمرشح يشترط حالة العجز الكلي عن العمل فحالة العجز الجزئي لا تؤدي إلى قطع علاقة العمل، والمرشح اشترط أن يصاب بعجز أذهب بنصف قدرته على العمل على الأقل حسب المادة 32 من القانون 83-11 بقولها: "يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصاباً بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل".

يستفيد العامل المصاب بعجز كلي أذهب بنصف قدرته على العمل من معاش عن العجز الذي لحقه، ويختلف هذا التعويض إذا كان العجز لأسباب صحية أو نتيجة حادث عمل وذلك كما يلي:

• العجز لأسباب صحية: للعامل المصاب بعجز كامل عن العمل نتيجة مرض طبيعى الحق في معاش نتيجة عجزه.

• العجز الناتج عن حادث عمل: للعامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني الحق في أداءات في شكل ريع، كما يستفيد ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل من منحة الوفاة وريع يدفع لهم وفق النسب المحددة في القانون.<sup>24</sup>

#### المطلب الخامس: ضمانات العامل بعد انتهاء علاقة العمل في حالة الوفاة:

تنتهي علاقة العمل حسب المادة 9/66 في حالة الوفاة، والمقصود هنا وفاة العامل وليس صاحب العمل، لأنه بوفاته صاحب العمل لا تنتهي علاقة العمل وإنما تبقى علاقة العمل قائمة بين العمال وصاحب العمل الجديد، وهو ما نصت عليه المادة 74 من القانون 90-11: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع العلاقات المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية<sup>25</sup>، إلا أنه استثناءً يمكن أن تنتهي علاقة العمل بوفاته صاحب العمل إذا تبع موت صاحب العمل حل المؤسسة أو استحالة الاستمرار في وجودها.

أما بوفاته العامل فتنتهي علاقة العمل لأنه يتعين على العامل أن يؤدي التزامه بالعمل بنفسه، وذلك لأن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل.<sup>25</sup>

نستطيع أن نقول هنا الحماية لعائلة العامل المتوفى لأن العامل توفى، وهذه الحماية وجدت لأن هذه العائلة كان لها عائل وتوفى (العامل)، وباعتبار قانون العمل قانون اجتماعي ولهذا لا يمكن بين ليلة وضحاها تجد عائلته نفسها بدون معيل مادياً، ولهذا المشرع الجزائري منح لذوي حقوق العامل<sup>26</sup> وهذا مهما كان سنه وسبب الوفاة مجموعة من الحقوق وهي:

- 1- عائداً مالياً يسمى منحة الوفاة وهذا لتغطية مصاريف وفاته.
- 2- يدفع معاش شهري لذوي حقوق العامل المتوفى هذا في حالة الوفاة الطبيعية، أما في حالة الوفاة الناتجة عن حادث عمل فيمنح ريع شهري لذوي حقوق العامل.

#### **المطلب السادس: ضمانات العامل في حالة انتهاء علاقة العمل الإنهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة**

لقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 7/66 من القانون 90-11، لقد أدخل القانون 90-11 سبباً جديداً لإنهاء علاقة العمل وهو الإنهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، ووضع نظاماً للتكفل بالعمال المعنيين هو نفسه الخاص بالعمال المسرحين للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية أي الاستفادة من نظام التأمين على البطالة والإحالة على التقاعد، ومما لاشك أن هذه الحالة للإنهاء تخص التسريح الجماعي، وهذه الحالة كثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد وحل المؤسسات وتصفيتها.

ما دام العمال الذين يفقدون عملهم بسبب إنهاء النشاط القانوني يستفيدون من نفس تدابير الحماية الذي يخضع لها العمال المسرحين لسبب اقتصادي فلماذا أدرج كل حالة في بند خاص في المادة 66 من القانون 90-11؟

فربما جعل المشرع الجزائري حالة التسريح متعلقة بالمؤسسات التي تسرح أو تقلص من عدد العمال ولكن تستمر في نشاطها.

أما هذه الحالة فهي تتعلق بالعمال المسرحين من المؤسسة التي تنهي نشاطها نهائياً، ففي حالة إنهاء النشاط القانوني نستبعد تدابير الحماية الأخرى التي يصبح تطبيقها مستحيلاً كإعادة التوزيع وإعادة التوظيف.

#### **خاتمة:**

لقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد الواجب احترامها لحماية للعامل عند إنهاء علاقة العمل، فهي مجموعة من الضمانات للتقليل من خطر فقدان العامل لشغله، وتختلف هذه الضمانات حسب الجهة التي بادرت بإنهاء علاقة العمل، ولهذا حاول المشرع الجزائري حماية العمال عند انتهاء علاقة العمل سواء كان هذا الإنهاء بإرادة العامل أو صاحب العمل أو بقوة القانون، ومن خلال دراستنا توصلنا لمجموعة من النتائج:

أولاً- إن المشرع الجزائري اشترط شرطان حتى تكون الاستقالة مقبولة وهما أنه لا بد أن تكون مكتوبة حماية للعامل من تعسف أصحاب العمل وثانيا لا بد من وجود فترة إشعار بين تاريخ تقديم الاستقالة وبداية سريانها وهذا حتى يمكن تعويض العامل المستقيل بعامل آخر، أما في حالة ترك المنصب فإن صاحب العمل ملزم فقط بتقديم شهادة عمل.

ثانياً- حصر المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم في القانون، حيث لا يمكن لصاحب العمل تحديد حالات الخطأ الجسيم في النظام الداخلي، كما جعل عبء إثبات الخطأ يقع على عاتق صاحب العمل، وهذا خروجاً عن القواعد العامة في الإثبات التي يكون الإثبات على المدعى.

ثالثاً- لقد فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل قبل تسريح أي عامل مهما كان الخطأ الذي ارتكبه، أن يتبع الإجراءات القانونية المحددة في القانون والنظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، ومن الإجراءات التي فرضها المشرع الجزائري في المادة 73-2 من القانون 90-11 أولاً تبليغ قرار التسريح كتابياً، وثانياً استماع صاحب العمل للعامل المعني ويجوز لهذا الأخير أن يستعين بعامل آخر.

رابعاً- في حالة تسريح عامل دون إتباع الإجراءات القانونية أو الاتفاقية فإنه المحكمة تلغي قرار صاحب العمل وتلزمه بدفع أجره العامل طول فترة التوقف عن العمل، حسب المادة 73-4/1 من القانون 90-11، أما إذا حدث تسريح العامل دون أن يرتكب أي خطأ جسيم في هذه الحالة فالمحكمة تفصل إما بإعادة إدماج العامل في منصب عمله مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين فالعامل يمنح تعويضاً مالياً لا يقل عن أجره العامل لمدة 6 أشهر.

خامساً- منح المشرع الجزائري للعامل المسرح اقتصادياً ضمانات حتى لا يجد نفسه ودون سابق إنذار بدون أجر، وهي إما إحالته على صندوق التأمين على البطالة أو التقاعد.

سادساً- قد تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العامل أو صاحب العمل ولهذا حاول المشرع الجزائري حماية العامل في هذه الحالة، ففي حالة البطلان أو الإلغاء القانوني يمنح العامل أجره عن العمل المؤدى وشهادة عمل، أما في حالة التقاعد، الوفاة والعجز فيمنح العامل أو ذوي الحقوق معاش شهري بالإضافة إلى منحة في حالة الوفاة.

ولكن هذه الحماية لم تكن كافية في بعض الأحيان ولهذا لا بد من إدخال بعض التعديلات لاستدراك النقص الموجود في قانون العمل لرفع اللبس حول مسائل متعددة، ولهذا كان لا بد من إدراج مجموعة من الاقتراحات:

- 1- لا بد من توفير حماية أكبر للعامل في حالة الاستقالة فلم يوضح لنا المشرع الجزائري حالة إذا لم يقبل صاحب العمل طلب الاستقالة، وثانياً إذا غادر العامل منصب العمل بعد انتهاء فترة الإشعار فهل تعتبر الاستقالة مشروعة.
- 2- العمل على تعديل المادة 73-4 من القانون 90-11 لما عرفته من تطبيق متناقض، حيث رتبت بطلان التسريح المخالف للإجراءات أما التسريح التعسفي رغم أنه تعسفي ومع هذا يعطى لصاحب العمل حرية الاختيار بين إرجاع العامل ومنحه تعويض لا يقل عن أجره 6 أشهر، مما يولد لدى العامل عدم وجود عدالة بالنظر إلى أنه لم يرتكب خطأ وتم تسريحه.
- 3- ضرورة إعادة صياغة النص الموجود في المادة 73-2 من القانون 90-11 وذلك بإلغاء شرط استعانة العامل بزميل له في حالة التسريح التأديبي، لأنه من الأفضل استعانة العامل بمحام للدفاع عنه لأنه يتمتع بحصانة وثقافة قانونية وأكثر ضماناً ودفاعاً لحقوق العامل المعني.
- 4- ضرورة إعادة النظر في قيمة التعويض المحددة في المادة 73-2/4 من القانون 90-11 والمقدرة بأجره 6 أشهر، وذلك بجعل قيمة التعويض تتناسب مع أقدمية العامل المسرح تعسفياً وذلك وفق سلم يحدد قيمة التعويض وما يقابلها عن كل مدة عمل.
- 5- لا بد من التطرق لحالة الذهاب الإرادي في قانون العمل لرفع اللبس عن هذه الحالة التي لم ينص عليها القانون كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل.
- 6- لا بد من توفير حماية أكبر للعامل في حالة عقود العمل المحددة، فلا بد أن ينظم المشرع كل تجديد لهذا النوع من العقود الصريح والضمني.
- 7- لا بد على المشرع الجزائري توفير ضمانات أكبر للعامل في حالة التسريح الاقتصادي أو إنهاء النشاط القانوني لأن الحماية التي منحها في هذه الحالة هي إما التأمين على البطالة أو التقاعد إذا توفرت شروط كل منهما، فإذا لم تتوفر شروط أحدهما فما مصير العامل في هذه الحالة.

#### الهوامش:

- <sup>1</sup> - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 المعدل والمتمم بالأمر 97-02 المؤرخ 11 جانفي 1997 والأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
- <sup>2</sup> - عز الدين زوية، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف-دراسة مقارنة-، مجلة صوت القانون، كلية الحقوق جامعة سعيد حمدين الجزائر1، المجلد السابع، العدد 01، ماي 2020، ص 333.334.
- <sup>3</sup> - مثلاً نصت المادة 136/2 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب على أنه: "ويلتزم باحترام أجل الإشعار المسبق تحت طائلة الملاحقات القضائية ما لم تعفيه من ذلك الشركة لاعتبارات خاصة ومبررة قانوناً. تحدد فترة الإشعار المسبق كما يلي؛

• ستة أشهر للإطارات السامية.

• ثلاثة أشهر للإطارات.

• شهرين لعمال المهارة.

• شهر واحد لعمال التنفيذ.

يلزم العامل بتأدية المهام والالتزامات العادية المرتبطة بمنصب عمله خلال هذا الأجل".

الاتفاقية الجماعية، لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب، وهران، 08 جوان 2010، ص44.

<sup>4</sup> - بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي إديسن (الجزائر)، سنة 2009، ص 69.

<sup>5</sup> - شريفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مجلة المحكمة العليا عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، سنة 1997، ص 69.

<sup>6</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية (الجزائر)، سنة 2002، ص 339. هديفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة (الجزائر)، سنة 2002، ص 110.

<sup>7</sup> - الطيب بلول - جمال بلول، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي (الجزائر)، سنة 2007، ص 121.

<sup>8</sup> - الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 08.

<sup>9</sup> - Nasri Hafnaoui, *L'Abondons de poste en droit du travail Algérien (passé, présent et perspectives)*, édition Institut National du travail, 2001, p42. Yves Delamotte et Daniel Marchand: « Le droit du travail en pratique », 12ème édition, 15 juillet 1999, p55.

<sup>10</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 352-353.

<sup>11</sup> - القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 المؤرخة في 06 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1990، ص 125.

<sup>12</sup> - حيث نصت المادة 73-3 على أنه: "كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى صاحب العمل أن يثبت العكس". كما نصت المادة 73-2/4 على أنه: "إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا".

<sup>13</sup> - هديفي بشير، مرجع سابق، ص ص 120.121.

<sup>14</sup> - طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة (الجزائر)، سنة 2013، ص ص 111، 112.

<sup>15</sup> - المادة 73-1/4: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله"

<sup>16</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 366.

- 17 - المادة 21 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لا إرادياً لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 المؤرخة في 27 جويلية 1994، ص 65 المعدل والمتمم بالقانون 89-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، جريدة رسمية عدد 57 المؤرخ في 06 أوت 1998، ص 65.
- 18 - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر (باتنة)، ص ص 254، 255.
- 19 - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 86.
- 20 - ينظم أحكام التقاعد القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج ر عدد 28 المؤرخة 05 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ص 565 المعدل والمتمم بالقانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ج ر عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016، ص 16.
- 21 - إن القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد قد ألغى جميع أنواع التعاقد التي كانت معروفة وهي:
- 1- تقاعد المسبق: ألغها المشرع الجزائري بموجب التعديل الجديد (القانون 16-15) للقانون 83-12 بالمادة 8 منه، وهو خاص فقط بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق وهي 50 سنة بالنسبة للعمال و 45 سنة بالنسبة للعاملات مع توفر 20 سنة من العمل.
- 2- التقاعد النسبي: ألغى المشرع الجزائري بموجب التعديل الجديد (القانون 16-15) للقانون 83-12 للمادة 6 مكرر منه، والتي كانت تنص على التقاعد النسبي (ومن شروطه أن يكون بلغ 50 سنة بالنسبة للعمال و 45 سنة بالنسبة للعاملات، وقد أتم مدة 20 سنة من العمل).
- 3- التقاعد دون شرط السن: إمكانية العامل من الحصول على التقاعد إذا عمل لمدة 32 سنة كاملة ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 32 سنة، حتى ولو لم يبلغ 60 سنة.
- 22 - القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج ر عدد 28 المؤرخة 05 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ص 456، المعدل والمتمم بالأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج ر عدد 42 المؤرخة في 7 جويلية 1996، ص 45.
- 23 - محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2003، ص 149.
- 24 - أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 155.
- 25 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 339.
- 26 - كما أوردتهم المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

