

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

Prior notice as a restriction to avoid abrupt termination of employment contract - Comparative study-

بنور سعاد *

كلية الحقوق - جامعة مستغانم

nour@univ-mosta.dz

تاريخ إرسال المقال: 2021-08-01 تاريخ قبول المقال: 2022-12-24 تاريخ نشر المقال: 2022-03-31

الملخص:

قد يترتب على إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة مخاطر وخيمة، سواء بالنسبة للعامل الذي يفقد مصدر رزقه فجأة فيجد نفسه بطالا، وسواء بالنسبة لصاحب العمل الذي يحرم من عامل ذي كفاءة عالية، وقد يؤدي إنهاء العمال لعقودهم في نفس الوقت إلى الاضطراب المفاجئ لسير العمل بالمؤسسة، ولذلك كان لابد من مواجهة المفاجأة في إنهاء علاقة العمل من خلال اشتراط الإخطار المسبق الذي يعد تصرفا قانونيا يعلن فيه أحد المتعاقدين إلى الآخر بإنهاء عقد العمل عند انقضاء أجل معين، وسنحاول من خلال هذه الدراسة التركيز على الإخطار الموجه للعامل المسرح، من خلال التعرف شروط تطبيقه والآثار المترتبة عليه في التشريعين الجزائري والمقارن.

الكلمات المفتاحية: إخطار، مهلة، تسريح العامل، المستخدم، تعويض، عقد العمل

Abstract:

Termination of the employment relationship with an unilateral will may pose serious risks, both for a worker who abruptly loses his livelihood and finds himself unemployed, and for an employer who is deprived of a highly qualified worker, while at the same time terminating their contracts may lead to the sudden disruption of the good functioning within the enterprise. It was therefore necessary to prevent the surprise in terminating the employment relationship by requiring prior notification, Through this study, we will try to focus on the notice addressed to the dismissed worker, by identifying, conditions for its application and implications for Algerian and comparative legislation.

Keywords: Notice, deadline, layoff, employee, compensation, employment contract

المقدمة:

إن الأثر الأكبر الذي يترتب عن إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة هو مفاجأة الطرف الآخر بانتهاء العقد، لذلك كان لا بد من من تقييد هذا الإنهاء بالإخطار المسبق الذي يعد تصرفا قانونيا يعلن فيه أحد

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

المتعاقدين الى الآخر بإنهاء عقد العمل عند انقضاء أجل معين، والغاية من إمهاله مدة معينة هو منع المفجأة، وإتاحة الفرصة للإستعداد للوضع الجديد والتصرف لإيجاد البديل.

حرصت أغلب التشريعات العمالية على إقرار حق طرفي عقد العمل بإنهائه بالإرادة المنفردة، لما قد يحمله من فوائد لكلا المتعاقدين، فيتيح للعامل الحصول على عمل أو أجر أفضل، كما يمكن صاحب العمل من الاستغناء عن بعض العمال لمواجهة الظروف الاقتصادية، وبالمقابل فقد يترتب عن هذا الإنهاء مخاطر وخيمة، سواء بالنسبة للعامل الذي قد يفقد مصدر رزقه فجأة فيجد نفسه بطالا، وسواء بالنسبة لصاحب العمل فقد يحرمة من عامل ذي كفاءة عالية، وقد يؤدي إنهاء العمال لعقودهم في نفس الوقت إلى الاضطراب المفاجيء لسير العمل بالمؤسسة، ولذلك كان لابد من مواجهة المفجأة في إنهاء عقد العمل عن طريق شرط الإخطار المسبق المحدد بفترة زمنية، ولكن هل كل إنهاء لعلاقة العمل يخضع للإخطار المسبق؟ وما حكم إنهاء علاقة العمل دون إخطار مسبق؟

للإجابة على هذه الاشكالية انتهجنا المنهج التحليلي والمقارن لمعرفة الأحكام المنظمة للإخطار المسبق وفقا ما جاء به المشرع الجزائري مقارنة بما ورد في بعض التشريعات المقارنة، والتطبيقات القضائية له على أرض الواقع.

المبحث الأول: أحكام الإخطار المسبق لانتهاء عقد العمل

وإن اختلفت تسمية الاخطار بالاشعار أو الانذار أو التنبيه، فإن الإخطار المسبق هو إعلان يوجه من أحد طرفي عقد العمل غير المحدد المدة الى الطرف الآخر معلنا فيه عن إرادته بإنهاء علاقة العمل لسبب مشروع بانقضاء المهلة التي يستوجبها القانون، منعا للمفجأة ومن أجل إتاحة الفرصة للتصرف وإيجاد البدي، والاطار المسبق على هذا النحو يعتبر تصرفا قانونيا بالإرادة المنفردة، إذا ما صدر عن العامل فإنه يأخذ شكل الاستقالة، أما إذا صدر عن صاحب العمل قصد به الصرف عن الخدمة ويخضع لأحكام التصرفات القانونية بصفة عامة¹.

باعتبار الإخطار أو الاشعار المسبق تصرف قانوني من جانب واحد، فإنه لا ينتج أثره تطبيقا للقواعد العامة إلا في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه اليه، لذلك يمكن للعامل أن يسحب الإخطار طالما لم يصل الى علم صاحب العمل²، واشتراط الاخطار أمر يتعلق بالنظام الحمائي ومن ثم لا يجوز الاتفاق مقدما على إعفاء صاحب العمل منه، غير أنه يجوز الاتفاق على إعفاء العامل منه³.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان دار النهضة العربية، بيروت، دون ذكر سنة النشر، ص 362.

² أحمد حسن برعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.

³ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 362.

المطلب الأول شروط الإخطار المسبق لإنهاء عقد العمل

إذا أردنا التحدث عن الشروط القانونية للاشعار المسبق لانتهاء عقد العمل من طرف المستخدم نجد أن التشريع الجزائري تطرق فقط في المادة 73 الفقرة 05 الى شرط مدة الاشعار المسبق التي أحال تحديد حدها الأدنى الى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وأيضا شرط عدم ارتكاب العامل لخطأ جسيم لاستفادته من هذا الحق، وهنا كان لا بد لنا من استخلاص الشروط القانونية للإخطار المسبق في التشريعات المقارنة شأن التشريع الفرنسي والمصري والمغربي وبعض التشريعات العمالية الأخرى باعتبارها أكثر توسعا وتفصيلا لأحكام الاشعار المسبق لانتهاء عقد العمل.

قرر التشريع المصري⁴ للإخطار شروطا عديدة، منها عدم جواز تعليق الانهاء على شرط فاسخ أو واقف، كما لا يجوز توجيه الاخطار أثناء عطلة العامل، ولا تحتسب مهلة الاخطار إلا من اليوم الموالي، والعطلة المرضية لها أثر موقف للإخطار، ويبدأ سريانه من اليوم الموالي، كما لا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شروط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، وقد رتب جزاء عن عدم مراعاة مهلة الاخطار تعويض العامل⁵، الى جانب العديد من الشروط التي أقرتها تشريعات مقارنة أخرى، سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق الى مختلف الشروط التي يقتضيها الإخطار المسبق.

أولا: احترام المدة القانونية للاخطار المسبق

على خلاف أغلب التشريعات العمالية المقارنة التي حددت بشكل واسع ودقيق لمهلة الإخطار¹، لم يحدد التشريع الجزائري مدة الاخطار المسبق لانتهاء عقد العمل، محيلا أمر تحديد مدتها الدنيا الى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، وهذا ما ورد في نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم دون الإشارة الى تحديد المدة القصوى لها.

في حين أقر التشريع العمالي الجزائري حتمية استفادة العامل من ساعتين يوميا قابلتين للجمع للبحث عن عمل آخر، مع إتاحة الفرصة لصاحب العمل بإمكانية الوفاء بمهلة عطلة الإخطار المسبق عن طريق دفع تعويض مساوي للأجرة المستحقة.

⁴ المادة 112 من القانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2013.

⁵ المادة 118 من نفس القانون.

¹ التشريع الفرنسي، المغربي، المصري، اللبناني، وغيرهم.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

ولم يشر الى الزامية تحديد المدة الدنيا فيما يخص الاشعار المسبق الخاص باستقالة العامل من منصب عمله، إذ اكتفت المادة 68 الفقرة 03 من القانون 11/90 بالنص على : ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية".

التشريع العمالي الجزائري أضاف الحماية على الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل، بالزامية تحديد المدة الدنيا للاشعار المسبق في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل في حالة إنهاء عقد العمل من طرف المستخدم، الأمر الذي لم تشر اليه المادة 68 الخاصة بالاشعار المسبق للعامل المستقيل، وهذا ما يتيح لطرفي علاقة العمل الاتفاق على مدة أطول من تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل في حالة إنهاء عقد العمل من قبل المستخدم.

كانت التشريعات الجزائرية السابقة تتفق مع التشريعات المقارنة بشأن التحديد الدقيق لمدة الاشعار المسبق حسب نوعية المهن وأصناف العمال الأجراء واختلاف القطاعات، حيث كان القانون رقم 31/75 الملغى بموجب القانون الحالي رقم 11/90 المعدل والمتمم المنظم لعلاقات العمل، ينص في مادته 41 على تحديد مدة الاخطار المسبق بشهر للعمال البسطاء، وشهرين للأعوان، وثلاث أشهر للإطارات المتوسطة والعليا. وقد كانت الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل للمؤسسات تحدد مدة الاشعار المسبق على أساس أصناف العمال طبقا لما هو منصوص عليه في قانون 31 / 75 السالف الذكر الذي كان يحدد هذه المدة بشكل دقيق مقارنة بالقانون 11/90، واستمرت بعض المؤسسات في النص عليها في اتفاقياتها واتفاقاتها الجماعية للعمل⁶ حتى بعد إلغاء القانون 31/75 في ظل عدم تحديد هذه المدة في القانون 11/90، الأمر الذي جعلها تحل محل العرف الملزم بسبب تواتر استعمالها لمدة طويلة تمتد من 1975 الى 1990 مشكلة لركنه المادي وهو تكرار الاستعمال، وركنه المعنوي المتمثل في الاعتقاد بالزامية تحديدها على ذلك النحو.

حاليا تحدد المدة الدنيا للإشعار المسبق أو مهلة العطلة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل⁷، وهي تختلف من قطاع نشاط الى آخر، ومن مؤسسة الى أخرى، وتحدد نسبة طول أو قصر مدتها بحسب تصنيف العمال في السلم المهني أو مستوى التأهيل المهني للعامل⁸، فتكون أطول نسبيا بالنسبة للإطارات العليا والمتوسطة، وأقصر بالنسبة للعمال البسطاء، فعلى سبيل المثال تتراوح مدة عطلة المهلة في مؤسسة سونلغاز⁹ ما بين شهر واحد لعمال التنفيذ غير المؤهلين، وشهرين للعمال المؤهلين، وثلاث أشهر للإطارات،

⁶ المادة 68 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

⁷ المادة 73 الفقرة الخامسة المضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 11/12/1991 المتمم لقانون 11/90.

⁸ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001، ص127.

⁹ المادة 68 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

في حين تتراوح ما بين شهر الى سنة في مؤسسة سونطراك¹⁰، بمعدل شهر واحد لعمال التنفيذ غير المؤهلين، وشهرين للعمال المؤهلين، وما بين ستة أشهر الى إثني عشر شهرا للإطارات السامية. في حين تقوم بعض التشريعات العربية بتحديد مدة عطلة الاخطار في قانون العمل ذاته، على أساس معايير مختلفة منها معيار الاقدمية¹¹ أو المدة المنفذة من عقد العامل المراد تسريحه، شأن التشريع العمالي اللبناني¹² والمصري¹³، فتراعي هذه التشريعات في مدة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل من خدمة لدى صاحب العمل.

ثانيا: ارتباط الإخطار المسبق بعقد العمل غير المحدد المدة

من شروط مهلة الإخطار أن نكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة، وهذا ما يجعلها معيارا للتمييز بينه وبين عقد العمل المحدد المدة الذي لا ينتهي إلا بانتهاء مدته القانونية، أغلب التشريعات العمالية المقارنة¹⁴ اتفقت بشأن تقرير مهلة الإخطار كقيد لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، تطبيقا لأحكام العديد من الاتفاقيات الدولية شأن أحكام الاتفاقية قم 158 لسنة 1982 الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، التي أوجبت مراعاة مهلة الإخطار قبل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة. ترتبط مهلة الإخطار المسبق كقاعدة عامة بعقد العمل غير المحدد المدة فقط، وعلى نقيض ذلك إذا تعلق الأمر بعقد محدد المدة فإن الطرف الموجه إليه الإنهاء لا يتمتع بحق مهلة الإخطار المسبق وقد أكد القضاء الجزائري ذلك عبر مختلف الحقب الزمنية، ففي قرار للمجلس الأعلى للقضاء في قرار له بتاريخ 1983/04/04، ملف رقم 29691 على أنه: "... من المؤكد قانونا إذا ما تحقق أن عقد العمل بلغ نهايته فإن الأمر لا يتعلق بمهلة الإخطار أو بتعويض عن التسريح"¹⁵.

¹⁰ المادة 269 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك

¹¹ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009، ص 453.

¹² المادة 50 من قانون العمل اللبناني نصها على: "

- شهر واحد، إذا كان قد مضى على تنفيذ العقد ثلاث سنوات فما دون.

- شهران إذا كان قد مضى على تنفيذ العقد ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات.

- أربعة أشهر إذا كان قد مضى على تنفيذ العقد اثنا عشرة سنة فأكثر."

¹³ المادة 111 من قانون العمل المصري حددت مدة الإخطار كما يلي: " يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات."

¹⁴ المادة 43 من مدونة الشغل المغربية تنص: "يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة منفردة مبنيا على احتزام أجل الإخطار..." المادة 110 من قانون العمل المصري، المادة 02/50 من قانون العمل اللبناني، المادة 1/117 من قانون العمل الاتحادي، والمادة 53 من قانون العمل الكويتي، والمادة 75 من قانون العمل السعودي.

¹⁵ المجلة القضائية، العدد 01، سنة 1989، ص 117، مذكور في: عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 241.

ثالثا: عدم ارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما

يعتبر هذا الشرط قاعدة تقليدية فرضها العرف واعتمدتها الاتفاقيات الجماعية وقننها التشريع، إذ بوجود خطأ جسيم تنتهي علاقة العمل بدون مراعاة مهلة الاخطار¹⁶، فلا يحق للعامل الذي ارتكب خطأ جسيما الاستفادة من مهلة الاخطار ولا التعويض عنها، وهذا الشرط تضمنته الفقرة الثالثة من المادة 73 من نفس القانون بذكرها: "...وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاءا جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات..."، كما أكدت عليه الفقرة الخامسة من نفس المادة.

رابعا: شكل الاخطار المسبق

من خلال المادتين 73 الفقرة 05 و 68 الفقرة 03 من قانون العمل المنظمين لمهلة الاخطار المسبق لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، يتبين بأن المشرع الجزائري لم يلزم طرفي عقد العمل بأي شكلية للإخطار سواء كان بصورة صريحة أو ضمنية، شفاهة أو كتابة أو بالإشارة الدالة التي لا تدع مجال للشك¹⁷، مما يجعل إثبات الاخطار يكون بأي وسيلة سواء بالكتابة أو البيينة أو غيرها من وسائل الاثبات عملا بقاعدة حرية الاثبات، و كان يتعين على المشرع أن يقيد الإخطار بالكتابة كما فعلت بعض التشريعات العمالية المقارنة.

اتفقت كل من قوانين العمل المصري واللبناني، والاماراتي والكويتي والسعودي حول يتم الاخطار كتابة¹⁸، ولم تفرق بين العامل وصاحب العمل في اشتراط ذلك، والحكمة من اشتراط الكتابة في الإخطار هو درء أي خلاف حول مبدأ الانهاء بين الطرفين وحول موعد بدء سريان مهلة الإخطار¹⁹. ويرى جانب من الفقه أن الكتابة ليست شرطا لانعقاد الاخطار ولا ركنا لازما لانعقاده، وإنما هي للإثبات²⁰، فيما يرى جانب آخر من الفقه أن الكتابة شرط لانعقاد الإخطار، وذلك حرصا على توفير الحماية باشتراط الكتابة²¹.

¹⁶ عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته، وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 175.

¹⁷ كأن يقوم صاحب العمل بتعويض العامل عن مهلة الاخطار ويمنعه من دخول مكان العمل، حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص 671.

¹⁸ المادة 110 من قانون العمل المصري، المادة 02/50 من قانون العمل اللبناني، المادة 1/117 من قانون العمل الاتحادي، والمادة 53 من قانون العمل الكويتي، والمادة 75 من قانون العمل السعودي.

¹⁹ حسام الدين كامل الأهواني، اسباب انقضاء عقد العمل في ظل قانون رقم 12 لسنة 2003، طبعة 2004، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 158.

²⁰ حسن كيرة، مرجع سابق، ص 759.

المطلب الثاني: حالات عدم اشتراط الاخطار المسبق

مثلما توجد حالات يشترط فيها قبل انتهاء عقد العمل استيفاء شرط الاخطار المسبق، فإنه يوجد حالات لا يشترط فيها توجيه الاخطار المسبق مثل حالة إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة، وحالة القوة القاهرة، وحالة المرأة العاملة في عطلة أمومة، والعمال ذوي العقود محددة المدة، وفيما يلي تفصيل لذلك.

أولاً: عدم توجيه الاخطار المسبق في فترة التجربة

نصت المادة 20 من قانون العمل على أنه يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق، وهذا ما أكد عليه القضاء الجزائري في قرارات له من بينها: قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 03/04/1989، ملف رقم 49.289، الذي ورد فيه: " من المقرر قانوناً أنه يمكن لكلا الطرفين في عقد العمل طوال فترة التجريب إنهاء علاقة العمل بدون إشعار مسبق ولا تعويض، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بمخالفة القانون غير مبرر"²²، وفي قرار آخر لها بتاريخ 18/02/1997 وفي معرض حديثها عن أوجه الطعن المثارة بشأن اشتراط اثبات فشل العامل خلال مدة التجربة لإمكانية طرده، أشارت الى المادة 20 من قانون 11/90 تجيز فسخ علاقة العمل أثناء فترة التجربة من غير تعويض أو إشعار مسبق²³.

ثانياً: عدم توجيه الاخطار المسبق في حالة القوة القاهرة

كقاعدة عامة ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء الى أي إجراء كالاخطار مسبق ودون تعويض عنه باعتبار أن القوة القاهرة²⁴ سبب أجنبي من أسباب استحالة تنفيذ الالتزام وفقاً لقواعد القانون

²¹ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، مرجع سابق، ص 158، أحمد عبد الله محمد علي، الإنهاء بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 120.

²² المجلة القضائية لسنة 1991، العدد 02، ص 121، مذكور في: حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010، ص 30، 31.

²³ قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 18/02/1997، تحت رقم 132163، منشور بالمجلة القضائية العدد 01 لسنة 1997.

²⁴ يميز الفقه بين صورتين من صور القوة القاهرة: الأولى عندما تكون القوة القاهرة من الأمور التي يمكن توقعها أو انتظار حدوثها وممكن تجنبها، مثل الحريق الذي يصيب المؤسسة بسبب إهمال صاحبها، فهنا يبقى صاحب العمل ملتزماً بدفع التعويضات للعامل المسرح ومن بينها تعويض الاخطار المسبق لإنهاء العقد، أما الصورة الثانية فعندما تكون القوة القاهرة بسبب أمر لا يمكن تداركه ولا التنبؤ به وغير متأت عن خطأ صاحب العمل، وهنا لا يقع على عاتق صاحب العمل أي التزام بالتعويض، انظر: القاضي محمد علي الشخبي، المرجع السابق، ص 125.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

المدني، وهذا ما أخذت به بعض التشريعات كالتشريع العمالي المغربي الذي أعفى طرفي عقد العمل من التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة²⁵، غير أن الاجتهاد الفرنسي قضى بأنه يمكن الاتفاق على خلاف ذلك كأن يدرج بند في العقد أو في الاتفاقيات الجماعية ينص على منح إعدار مسبق وتعويض عن التسريح في حالة إنهاء علاقة العمل مهما كان سبب هذا الإنهاء، ففي هذه الحالة لا تعفي القوة القاهرة من هذا الالتزام²⁶.

لم ينظم المشرع الجزائري حالات القوة القاهرة²⁷ تاركا المجال للاتفاقيات الجماعية التي التي قلما يتم العمل بها في المؤسسات الاقتصادية، مما يصعب الأمر على القضاء لحماية حقوق العمال في ممثل هذه الظروف أمام عدم وجود نصوص قانونية أو مهنية يطبقها على هذه الحالات، ويختلف تحديد حالات القوة القاهرة في التشريعات المقارنة من تشريع إلى آخر، فبعضها يعتبر الأعصار والحريق دون تقصير من صاحب العمل، والحرب كقوة القاهرة، فيما يرى البعض أن الصعوبات الاقتصادية لا تمثل قوة القاهرة لإمكانية توقعها، وأيضا لجعل التنفيذ فيها مكلفا ومرهقا لا مستحيلا²⁸، كما يعمل القضاء الى التضييق من قبول القوة القاهرة كسبب لإنهاء علاقة العمل.

ثالثا: عدم توجيه الإخطار المسبق للعاملة الحامل وأثناء عطلة الأمومة

إن أغلب التشريعات تقر مبدأ حظر توجيه الإخطار الى العاملة الحامل أو المجازة بداعي الولادة وذلك حرصا على صحة الأم والأطفال وسلامتهم، من بينها الاتفاقيتين الدوليتين رقم 03 لسنة 1919، ورقم 103 لسنة 1952 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية التي تعتبر أن مجرد الإنذار أثناء هذه الفترة يقع باطلا، وقد سارت أغلب التشريعات²⁹ في الأخذ بهذا المبدأ، وذهبت بعض التشريعات الى مد الحماية الى المرأة طيلة فترة حملها شأن المشرع اللبناني الذي عدل نص المادة 1/52 من قانون العمل الذي كان يحظر توجيه الإنذار الى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس، وبموجب هذا التعديل أصبح من غير الجائز توجيه الإنذار الى الحامل في فترة الحمل بكاملها³⁰.

رابعا: عدم توجيه الإخطار المسبق لإنهاء عقود العمل محددة المدة

²⁵ الفقرة الأخيرة من المادة 43 من مدونة الشغل المغربية تنص: " ..يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة"

²⁶ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 415، 416.

²⁷ المادة 9/66 من قانون العمل الجزائري.

²⁸ همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998، ص 891.

²⁹ منهم على سبيل المثال، التشريع اللبناني، والمغربي، والبحريني وغيرهم.

³⁰ القانون رقم 207 الصادر بتاريخ 2000/05/26.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

المشرع الجزائري كقاعدة عامة لم يشترط الاعذار المسبق لإنهاء عقود العمل محددة المدة، لإنعدام المفاجأة في إنهاء هذه العقود التي تنقضي تلقائيا بحلول أجلها المحدد، غير أنه استثناء تطرق المشرع إلى توجيه الإخطار في حالة ما إذا تقرر إنهاء العمل قبل المدة المتفق عليها في العقد، وهذا ما يستخلص من قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 1997/10/14، ملف رقم 154792، بذكره " إن الإنذار المسبق قبل انتهاء عقد العمل لا يكون إلا في حالة إنهاء العمل قبل المدة المحددة لها، أما إذا وصل عقد العمل إلى نهاية المدة المتفق عليها قبل فإن الإنذار غير مشروط"³¹.

المطلب الثالث: آثار الإخطار المسبق لإنهاء عقد العمل

يترتب على الإخطار المسبق لإنهاء عقد العمل عدة آثار أهمها: استمرارية تنفيذ العقد خلال مهلة الإخطار، وانتهاء العقد بمجرد انتهاء المهلة، واعتبار مهلة الإخطار من النظام العام.

أولاً: استمرار تنفيذ عقد العمل خلال مهلة الإخطار المسبق

بغض النظر عن من وجه الإخطار المسبق، فإن الإخطار بإنهاء عقد العمل لا ينهي لعقد مباشرة بل يستمر ساريا حتى انتهاء مهلة الإخطار، فيبقى عقد العمل قائما بما يقتضي استمرار كلا طرفيه في تنفيذ التزاماته لما يحقق من مصلحة لهما، وهذا ما أقرته التشريعات المقارنة مثل قانون العمل المصري في المادة 114 بنصها: " يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه"، والمادة 47 من مدونة الشغل المغربية بقولها: "يجب على المشغل والأجير خلال أجل الإخطار احترام الالتزامات المتبادلة".

إلزامية الاستمرار في تنفيذ عقد العمل كما كان عليه قبل الإخطار مقتضاه استمرار صاحب العمل في تنفيذ التزاماته اتجاه العامل بتقديم العمل وأداء الأجر، وضمان استناده من حقوقه المقررة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، ولا يجوز له أن يتخذ من إبقاء العقد خلال فترة الإخطار وسيلة لمعاملة العامل معاملة جائرة، وفي المقابل يستمر العامل في تنفيذ التزاماته بأن يؤدي العمل المتفق عليه على الوجه المعتاد، والخضوع لأوامر صاحب العمل والمحافظة على أسرته وعدم منافسته، وبحق لصاحب العمل توقيع الجزاء المناسب على العامل إذا ما أخل بالتزاماته بل وبحق له تسريحه خلال مهلة الإخطار إذا ما ارتكب خطأ

³¹ نشرة القضاء، العدد 55، ص 187، مذكور في حمودي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 38.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

جسيما، وفي هذا الصدد أقر القضاء الفرنسي بإلزام العامل في حال رفضه تأدية عمله أثناء مهلة العطلة بدفع المبالغ التي تمثل الأجر الذي كان سيتقاضاه لو قام بعمله³².

فإذا كان الإخطار المسبق صادر من صاحب العمل، فإنه يحق للعامل لها طوال مهلة الإخطار في الانقطاع عن العمل لمدة ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر طبقا للمادة 73 الفقرة 06 من 29/91 المتمم لقانون العمل، فتعتبر بذلك مهلة الإخطار من مدة العقد تحسب ضمن مدة خدمة العامل حتى ولو توقفت الهيئة المستخدمة عن ممارسة نشاطها خلال تلك المهلة³³.

أما قانون العمل المصري فقد جاء بحكمين لتنظيم الإخطار من قبل المستخدم ، الأول ورد في المادة 116 منه وهو تمكين العامل من التغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، أما الحكم الثاني فقد أجاز إعفاء العامل من العمل نهائيا خلال فترة الإخطار، مع استمرار العقد في إنتاج كافة آثاره، خاصة استحقاق العامل للأجر تطبيقا لنص المادة 117 من نفس القانون³⁴، ولعل هذا ما أخذ به التشريع الجزائري في المادة 73 من القانون 11/90 المتمم والمعدل بنصها: " يمكن للهيئة المستخدمة أن تقي الالتزام بإعطائها مهلة العطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها.....".

ثانيا: انتهاء العقد فور انتهاء مهلة الاعذار المسبق

ينتهي عقد العمل غير المحدد المدة انتهاء تلقائيا فور انتهاء مهلة الإخطار المسبق دون الحاجة إلى إجراء جديد³⁵، لأن نهاية هذه المدة هي التاريخ الذي حدده الإخطار لإنهاء العقد بالارادة المنفردة، وهذا ما أقره المشرع المصري صراحة في قانون العمل³⁶.

وإذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انتهائه، فيجب البحث عما اتجهت إليه إرادتهما: فقد يكون القصد منه تسامح من وجه الإخطار، وإعطاء الطرف الآخر فرصة لتهيئة نفسه للوضع الجديد، وفي هذه

³² Cass.soc, 29 Mars 1995, R ,droit Social, 05/1996 , N°506.

³³ نص الفقرة السادسة من المادة 73 الفقرة 06 من 29/91 المتمم لقانون العمل: " لا يحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة".

³⁴ جاء في المادة 117 من قانون العمل المصري: " لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المدة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار".

³⁵ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، ص 455.

³⁶ المادة 114 من قانون العمل المصري: " يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة".

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

الحالة يجوز العدول عن هذا التسامح، وإنهاء العقد فورا دون الحاجة إلى إخطار جديد، وقد يكون القصد من الاستمرار في تنفيذ العقد العدول عن الإنهاء وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بإخطار جديد³⁷.

ثالثا: مهلة الإخطار المسبق من النظام العام

تخضع مهلة الإخطار لقواعد النظام العام³⁸، فيعتبر الاتفاق على مخالفة أحكامها صحيحا إذا كان أكثر نفعاً للعمال، ويكون باطلا إذا كان في غير مصلحة العامل، وهذا ما أكدت عليه العديد من التشريعات المقارنة كقانون العمل المصري في المادة 115 منه التي نصت: "لا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة"، وهو ما أقرته أيضا مدونة الشغل المغربية في المادة 43 منه بقولها: "...يكون باطلا بقوة القانون كل شرط في عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية أو التنظيمية"، ومن خلال استقراء هذه النصوص نجد التشريع المغربي وإن كان أكثر تفصيلا من غيره من التشريعات، إلا أننا نرى أنه قد أثار نقطة مخالفة أجل الأخطار المحدد قانونا دون إثارة نقطة احتمال الإعفاء من شرط الإخطار التي تطرق لها التشريع المصري بوضوح، على خلاف قانون العمل الجزائري الذي لم يتضمن أي مادة تحدد ضوابط الإخطار ولا الآثار المترتبة على مخالفة قواعده.

المبحث الثاني: التعويض عن مهلة الإخطار المسبق

فرضت التشريعات المقارنة التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار المسبق سواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل³⁹، وأجازت التعويض في صورة أخرى تشمل حالة إعفاء العامل من تأدية مهامه خلال هذه المدة، في حين أن التشريع الجزائري أقر فقط صورة التعويض عن مهلة الإخطار كإجراء بديل عنها، إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل بمقتضى المادة 73 الفقرة السادسة من قانون العمل.

المطلب الأول: صور التعويض عن مهلة الإخطار المسبق

إن الإخطار المسبق يتخذ صورتين: الأولى عندما يكون إجراء بديلا عن عطلة أو مهلة الإخطار، والثاني عندما يكون التعويض كجزاء للإخلال بقواعدها.

أولا: التعويض عن مهلة الإخطار كإجراء بديل عنها

³⁷ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 627.

³⁸ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 625، أيضا عطاء الله بوحמידة، المرجع السابق، ص 175.

³⁹ على سبيل المثال المادة 72 الفقرة 02 من قانون العمل المصري تنص على أن "إذا ألغى العقد بغير مراعاة (مهلة الإخطار)، ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها".

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

قبل التمييز بين صورتَي التعويض عن الإخطار المسبق، يجب التمييز بين الإعفاء من شرط الإخطار الذي حظرته أغلب التشريعات مقرة الزاميته وكونه من النظام العام لا يجوز الاتفاق على الإعفاء منه، وبين الإعفاء من مهلة الإخطار الذي اعتبرته أغلب التشريعات جوازي ويمكن استبداله بالتعويض عنه، وهذا ما أقره التشريع الجزائري في الفقرة 06 من المادة 73 من قانون العمل بنصها: "...ويمكن للهيئة المستخدمة أن تقي الإلتزام بإعطائها مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها...". نلاحظ أن المشرع عندما تحدث عن شرط احترام مهلة العطلة استعمل عبارة "تقي الإلتزام .." ما يعني أن شرط مهلة الإخطار المسبق شرط إجباري لا يمكن إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل بدونه، في حين أنه عندما تكلم عن التعويض عنه استخدم عبارة "يمكن للهيئة المستخدمة"، وهي تفيد الجواز والخيار بين منح العامل مهلة الإخطار وبين التعويض عنها، فإما أن يستفيد من المهلة ويبقى في العمل ويتمتع بحق ساعتين مأجورتين للخروج يوميا لبحث عن عمل أو يتم إنهاء عقد عمله فورا مقابل تعويض عن المهلة.

ونرى أن مثل هذا الإجراء قد يشجع صاحب العمل على الإنهاء الفوري لعقد العمل دون الأخذ بمهلة الإخطار المسبق مقابل أداء تعويض يماثل أجر العامل عن مهلة الإخطار المقررة، بل وكثيرا ما يعتمد أصحاب العمل إلى ذلك ضمانا لانتظام سير العمل في المؤسسة وتوقيا من أي مضايقات أو عراقيل قد تصدر عن العامل فيما لو بقي في العمل خلال مهلة الإخطار، كما أن إعلام العامل بقرار تسريحه يجعله غير متحمسا لمواصلة عمله.

إذن يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مهلة الإخطار من خلال تسريحه للعامل مباشرة لدواعي معينة قد ترتبط بمصلحة المؤسسة، غير أن هذا الإعفاء مقيد بشروط تتمثل في احترام الأشكال القانونية للإخطار، وغياب التعسف من المستخدم، ومقابل دفع كامل الأجر ومستحقاته للعامل المعفى من مهلة الإخطار.

والقضاء الجزائري جسد تعويض مهلة الإخطار عن التسريح في قرار له بتاريخ 10/06/1985 جاء فيه: "...من المقرر قانونا أن العمال المفصولين عن العمل نتيجة إجراء ضغط وتخفيض لعدد العمال لهم الحق في تقاضي تعويضات الإخطار للفصل عن العمل والعطل مدفوعة الأجر وكذا تعويض عن التسريح....." ⁴⁰.

⁴⁰ قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 10/06/1985، ملف رقم 38502، المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 1990، ص 162،
مذكور في عطاء الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 176.

ثانيا: التعويض عن الاخطار كجزاء عن الاخلال بقواعده

إذا كان من الواجب على الطرف الذي ينوي إنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة سبق إخطار الطرف الآخر بذلك قبل الانتهاء بمدة معينة، فإن إخلال الطرف المنهي بذلك سواء بالإنهاء دون إخطار أصلا أو بالإنهاء قبل فوات مدة الإخطار في حالة حصوله، أو جراء الإخلال بقواعده، يلزمه بتعويض الطرف الآخر عن هذه المفاجأة.

إن الانهاء المفاجيء لعقد العمل غير المحدد المدة دون احترام مهلة الإخطار وفي غياب خطأ جسيم من العامل أو قوة قاهرة، يعتبر عملا خاطئا من صاحب العمل، ويستحق العامل نتيجة لذلك تعويضا كاملا لعدم إحترام هذه المهلة⁴¹.

وقد أقر قانون العمل المصري صراحة تعويض العامل جزاء لعدم مراعاة مهلة الإخطار في المادة 118 منه بقولها: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغ يعادل أجره عند مدة المهلة والجزء الباقي منها"، وهو نفس موقف مدونة الشغل المغربية في المادة 51⁴².

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للتعويض عن مهلة الإخطار

أقرت التشريعات التعويض الجزافي كجزاء لعدم مراعاة مهلة الإخطار المسبق عند إنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة، واختلف الفقهاء بشأن الصفة الجزافية للتعويض التي رأى البعض أنها تدعو الى التشكيك في حقيقة اعتباره تعويضا بالمعنى الدقيق، فيذهب بعض الفقهاء الى اعتباره جامعا بين طابع العقوبة المدنية وطابع الأجر، فيما ذهب البعض الآخر الى إعطائه وصف الأجر إذا كان مستحقا للعامل في ذمة صاحب العمل، واعتباره نوعا من الغرامة إذا كان مستحقا لصاحب العمل في ذمة العامل⁴³.

أما بخصوص الصورة الأولى الخاصة بتعويض العامل كإجراء بديل مهلة الإخطار، فيرى البعض أن المبلغ المدفوع في هذه الحالة يكون أجرا وليس تعويضا على أساس أن العامل كان مستعدا لأداء العمل ولم يمنعه منه إلا سبب راجع إلى صاحب العمل⁴⁴، فيما يرى البعض أن هذا الأساس لا يستقيم إلا حيث يكون

⁴¹ عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 176.

⁴² المادة 51 من مدونة الشغل المغربية : " يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الانتهاء تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم".

⁴³ حسن كيرة، المرجع السابق، ص 808.

⁴⁴ محمد لبيب شنب، قانون العمل، الطبعة الثالثة، دون ذكر دار و بلد النشر، 1976، ص 403.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

للعقد وجود، والعقد في هذه الحالة قد انقضى بمجرد إنهاء العقد فوراً لم تسبقه مهلة إخطار، وبالتالي لا يتأتى تكيف المبلغ المدفوع الى العامل بأنه أجر رغم أنه يساوي الأجر خلال هذه المهلة، وإنما يكون تكيفه الصحيح أنه مجرد تعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار وفق التحديد الجزافي الذي فرضه المشرع⁴⁵.

المطلب الثالث: مقدار التعويض عن مهلة الإخطار المسبق

حدد المشرع الجزائري مقدار التعويض عن مهلة الإخطار في حالة إعفاء العامل من مهلة الإخطار بمبلغ يساوي الأجرة الكاملة للعامل المسرح يكون قد تقضاها خلال تلك المدة، وهذا ما تشير اليه المادة 73 الفقرة 06 السالفة الذكر، في حين سكت عن أحقية العامل المسرح للتعويض في حالة عدم احترام الإخطار المسبق وقواعده كالحال الأدنى لمهلة الإخطار مثلاً.

أغلب التشريعات حالياً تأخذ باتجاه القضاء الفرنسي في تحديد التعويض تحديداً جزافياً بالأجر المستحق للعامل طوال مدة عطلة الإخطار أو المدة الباقية منها على حسب الأحوال، بصرف النظر عن ترتب ضرر على مخالفة قواعد الإخطار أو عدم ترتب ضرر، وعمّا إذا كان الضرر المترتب أكبر أو أقل من هذا الأجر⁴⁶.

القضاء الفرنسي أقر بأحقية العامل المعفى من تأدية خدمته فعلياً أثناء مهلة العطلة من تعويض الأجر الكامل وملحقاته ما عدا تعويض المصاريف المهنية وهي تلك العناصر المرتبطة بالأجر مثل العلاوات التي يكون استحقاقها مرتبطاً بشرط الحضور أثناء مهلة العطلة.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بإمكانية اللجوء الى طريقة حساب المعدل السنوي للأجر من أجل تقدير تعويض مهلة إخطار، في حالة ما إذا كان أجر العامل مركباً من جزء ثابت وجزء متغير، بل وذهبت الى حد الأخذ بعين الاعتبار للساعات الإضافية عند حساب المعدل السنوي للأجر إذا ما كانت هذه الساعات تتخذ شكل ثابت ومدعم الأجر للعامل⁴⁷.

خاتمة

بالرغم من أن نصوص الواردة في التشريع الجزائري التي أجازت لكل من طرفي عقد العمل متى كان غير محدد المدة انهاءه بعد إخطار مسبق للطرف الآخر، إلا أن تطبيق هذه النصوص يواجه مشكلة تتمثل في

⁴⁵ حسن كيرة، المرجع السابق، ص 809.

⁴⁶ حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، دون ذكر سنة النشر، ص 807.

⁴⁷ N° 683-45-04, cité par : Christophe radé, R ,droit Social, N°02, 2005, 20/04/2005, Cass.soc, p 933.

مشار اليه في تيرس مراد، المرجع السابق، ص 275.

الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

أنه لم يحدد شروط ولا مدة الإخطار وإنما أحال تحديد مدتها الدنيا الى الاتفاق الجماعي، وبهذا فإن قانون العمل جاء خاليا من تنظيم هذا الموضوع بشكل دقيق على خلاف التشريعات المقارنة، وأن هذا النقص التشريعي يكون عقبة أمام تطبيق حكم القانون بشكل سليم، الأمر الذي يشكل خطرا على العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل الذي قد يفقد منصب عمله بصفة مفاجئة دون احترام لحقوقه.

النتائج

- الزامية تحديد المدة الدنيا للاشعار المسبق في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل في حالة إنهاء عقد العمل من طرف المستخدم وهذا ما يتيح لطرفي علاقة العمل الاتفاق على مدة أطول من تلك المنصوص عليها.
- يؤخذ على التشريع الجزائري عدم تقييد الإخطار المسبق بشكالية معينة مما يطرح إشكالية إثبات الإخطار سيما من طرف العامل في حالة المنازعة العمالية.
- الانهاء المفاجيء لعقد العمل غير المحدد المدة دون احترام مهلة الإخطار يوجب حق العامل في التعويض.
- التشريع الجزائري تطرق فقط الى شرط مدة الاشعار المسبق التي أحال تحديد حدها الأدنى الى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وأيضا شرط عدم ارتكاب العامل لخطأ جسيم لاستفادته من هذا الحق دون ذكر باقي الشروط.

التوصيات

- يتعين على المشرع الجزائري ضبط مصطلح موحد للموضوع، حيث من خلال الدراسة يتضح أن بخصوص إنهاء عقد العمل من طرف العامل يستخدم مصطلح المهلة وبالنسبة للاستقالة ورد مصطلح الاشعار المسبق، وكلاهما يصبان في موضوع واحد وإن اختلفت بعض الآثار.
- يكتنف موضوع الإخطار المسبق نقص تشريعي في قانون العمل الجزائري ندعو الى تداركه.
- إعادة تنظيم قواعد وشروط الإخطار المسبق وفق عدة نقاط أهمها:
- عدم جواز تعليق إنهاء عقد العمل على شرط فاسخ أو واقف.
- عدم توجيه الإخطار أثناء عطلة العامل، و يتعين أن تكون للعطلة المرضية أثر موقف للإخطار.
- عدم يجوز الاتفاق على الاعفاء من شروط الإخطار أو تخفيض مدته
- يتعين تحديد شكالية معينة للإخطار المسبق من أجل مواجهة منازعات إثبات توجيه الإخطار للعامل، فينتعين أن يكون الإخطار مكتوبا مثلما أقرته معظم التشريعات المقارنة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

الاتفاقيتين الدوليتين رقم 03 لسنة 1919، ورقم 103 لسنة 1952 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة.
الاتفاقية قم 158 لسنة 1982 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.
القانون الجزائري رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
القانون الجزائري رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتمم لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.
قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2013.
قانون العمل الفرنسي.

قانون العمل اللبناني رقم 207 الصادر بتاريخ 2000/05/26.
قانون العمل الاتحادي، الصادر بموجب القانون رقم 08 لسنة 1980.
قانون العمل الكويتي، الصادر بموجب القانون رقم 06 لسنة 2010.
القانون رقم 65/99 المتضمن مدونة الشغل المغربية

ثانياً: الكتب

أحمد حسن برعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
أحمد عبد الله محمد علي، الإنهاء بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001.
حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.
حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل قانون رقم 12 لسنة 2003، طبعة ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف ، الاسكندرية، مصر، دون ذكر سنة النشر.
عبد السلام ذسب، قانون العمل الجزائري والتحوللات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.



الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل -دراسة مقارنة-

عطا الله بوحמידة، التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه، اجراءاته، و آثاره، ديوان المطلوعات الجامعية، الجزائر.

محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، دون ذكر سنة النشر.

همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1998

ثالثا: الاجتهاد القضائي

المجلة القضائية للمحكمة العليا ،العدد 01، سنة 1989.

المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد 02 لسنة 1991.

المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد 01 لسنة 1997.

حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010.

Cass.soc,29 Mars1995, R ,droit Social, 05/1996 , N°506.

N° 683-45-04, cité par : Christophe radé, R ,droit Social, 20/04/2005, Cass.soc, N°02, 2005