

تطبيق تشريع العمل في الجزائر

وزارة العدل
برنامج التعاون مشروع إصلاح العدالة
مداخلة السيد القليب بلولة

الفصل الأول:

تذكير تاريخي:

قبل أن نتال الجزائر استقلالها يمكننا القول ببساطة أن تطور قانون العمل المسجل بفرنسا لم يمتد في مجموعته على العمال الجزائريين الموجودين تحت رحمة المعمرين،

كل تشريع العمل المدرج في قانون العمل الفرنسي والذي يطبق سوى جزء منه في الجزائر، غير أنه ظل بعيدا عن الجزائر بربط باستثناء بعض المعشوظين.

العنوان الأول:

لقد قرر قانون العمل الصادر في 31/12/1962، الذي صوّت عليه الجمعية التأسيسية في آخر لحظة بموافقة العمل بالتشريع الفرنسي المعمول به إلى غاية 31/12/1962 باستثناء بعض أحكامه المخالفة لسيادة البلاد، وعند طبق جميع التشريع الفرنسي خلال مدة طويلة في الجزائر قبل وصول الإصلاحات.

وبشكل إجمالي يطبق قانون العمل على جميع العمال أو مستخدمين التجارة والصناعة والمهن الحرة والفاحة والبحرية التجارية وحديثا مستخدمين البيت، وذلك بالاتحاد للنشأطات الخاضعة لقانون العمل يمنحه طابع القانون المعاصر بصفة معتبرة من حيث الكم بسبب التنمية غير المألوفة للعمل التابع، وبالإضافة إلى هذا الطابع يمتد قانون العمل إلى المجالات التي كانت تخضع آنذاك للتشريع الاشتراكي حصرا، كما أن الشأن في الجزائر حيث كان يتعايش نظامان قانونيان، قانون عمال القطاع الاشتراكي وذلك الذي يحكم عمال القطاع الخاص. وفي الختام حول هذه النقطة، يخص قانون العمل في منازك السكان النشيطون سواء تعلق الأمر بالإنجاز في النظام الحر أو عمال مؤسسات قطاع الدولة (الاشتراكي سابقا).

أ- سمات قانون العمل:

تاريخيا قانون العمل منذ مدة طويلة كفرع من القانون الخاص، غير أننا نؤكد بأن قانون العمل يبعد أكثر فأكثر من البصمة المدنية لا سيما بسبب كميّات إعداده، يتضمن قوانين العمل إذن خصوصيات تجعله مستقلا بالإضافة إلى طابعه المؤكد للقانون المعاصر.

ب- خصوصيات قانون العمل:

- أنه قانون شطب،
- يهدف إلى التخلص من وصاية القانون المدني،
- ينو أن يضمّن نفسه استقلالية.

ج- دور قانون العمل في الحياة السياسية والاجتماعية:

من الصعب فصل قانون العمل عن صراع الطبقات أكيدا أن كل نظام قانوني يعكس ايدولوجية ما، وتؤكد هذه الوضعية في الجزائر عند دراسة نصوص مأخوذة تطبيقا للأيدولوجية الاشتراكية، وبالمقابل فإن الأيدولوجية الرأسمالية تجسدت بفرديّة وتحريّة اقتصادية تستلكن تدخل للدولة، أدت إلى ظهور تشريع أو تنظيم يضع الأجراء في وضعية سيطر عندما يتعلق الأمر على الخصوص بالفسخ عقد العمل من جانب واحد، وهو مبدأ في صالح الهيبة المستخدمة على الخصوص، ولقد وقّعت نتائج هذه الأيدولوجية الانفرادية المؤسسة على فكرة الحرية تنمية قانون العمل بضمّن التوازن بين الأجراء والهيئات المستخدمة.

ولقد انتظرنا بداية زوال الانفرادية للتيار الية لكي نرى ظهور القوانين الاجتماعية التي تلغي جنحة الإحتلال، حيث تسمح لأجراء اللجوء للإضراب للحصول على تحسين ظروف عملهم وأجرهم. وسيمتد ظهور النقابية بالاشتراك مع مساهمة تدخل الدولة دفع جديد لقانون العمل الذي سيمثل كذلك اشتغال منظمة متخصصة لأمم المتحدة: منظمة العمل الدولية، وللتذكير منذ 1962 إلى يومنا هذا، صادقت الجزائر على 51 اتفاقية أو توصية.

العنوان الثاني: التطور التاريخي لقانون العمل في الجزائر:

يجب التمييز بين ثلاث فترات عند وصف تطور قانون العمل في الجزائر:

- الفترة الانتقالية التي تنقسم بدورها إلى مرحلتين، مرحلة الجهاز التنفيذي المؤقت و مرحلة المرافعة بالعمل بالتشريع الفرنسي المعمول به آنذاك.

- فترة الأيدولوجية الاشتراكية ما بين 1971 و 1989.

- فترة الانفتاح الليبرالي موضوع دستور سنة 1989.

وخلال هذه الفترات الثلاث سيعرف قانون العمل تطورات في غاية السرعة، وفي بعض الأحيان مع قطعة عنيفة مع الماضي دون انتقال فعلي.

أ- الفترة الانتقالية:

قبل نيل استقلالها لم تتوفر الجزائر على أي نص قانوني خارج المؤسسات التي وضعتها جبهة التحرير الوطني، أي المجلس الوطني للشورى الجزائرية والحكومة المؤقتة للجمهورية الجزائرية وجيش التحرير الوطني.

وخارج النصوص الفرنسية لم يكن للبلاد وضع قانوني، وبأخرى نصوص تتبع قانون العمل.

إنه بداية الفترة الانتقالية التي تتضمن مرحلتين تلك النتائج من اتفاقات إيفيان وتلك النابعة من الإعلان عن الاستقلال، مرحلة تنتهي بصدر دستور سنة 1963، متبوع بانتخاب الجمعية الوطنية بتاريخ 20/12/1964.

ب- ظهور النصوص الأولى المباشرة بقانون اجتماعي بضمّن مصالح الأجراء:

وهناك نصان يستحقان الذكر:

- المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22/03/1963 والمتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية بالإضافة إلى المستثمرات الفلاحية الشاغرة،
- المرسوم رقم 63-153 المؤرخ في 25/04/1963، والمتعلق بمراقبة الشغل وتوظيف اليد العاملة.

النص الأول يحدث التسيير الذاتي نظام يسمح للعمال المتعنين بأن يسيروا بأنفسهم المؤسسة وأن يكونوا المستفيدون الرئيسيون من أمل الوصول للملكية الاجتماعية، ويظهر بسلل الأهداف الموكلة أصلا للتسيير الذاتي لم يتم بلوغها لأسباب لا تعود كلية للعمال.

وبدخل النص الثاني رقابة الدولة على التشغيل الذي كان متروكا لتقدير الهيبة المستخدمة التي أصبحت من الآن فصاعدا ملازمة باحترام القواعد المتعلقة بوظيف اليد العاملة على الخصوص، وهذا منذ الأشهر الأولى للاستقلال تم التأكيد على الخيار المؤبد للعمال، وتؤكد نصوص أخرى صدرت فيما بعد هذه الرؤية للدولة الجزائرية، كل هذا يجعلنا نعتقد بأن حكومة بن بلة كانت تنوي تجسيد الخيار الاشتراكي في الفور رجالة منه لا رجعة فيه.

وفيما بعد فإن السلطة المنبثقة من انقلاب 19 جوان 1965 قد جعلت الخيار الاشتراكي أكثر جذريا بإصدار نصوص مؤيدة تماما للعمال.

وسيتّرجم إضفاء الطابع الجزري على الخيار الاشتراكي بإلغاء النصوص الفرنسية التي كانت تدخل توازنا في العلاقات ما بين الهيئات المستخدمة والمستخدمين، ومن ثم لم تمنح الكلمة لأرباب العمل الخواص إلى غاية سنة 1989، ولا قانون التصويت ضمن بعض مؤسسات العمل مثل المجالس المنتخبة التي كانت متشعبة للأعضاء بالعضوية، ومن ثم أصبح المساعدون بموجب التشريع الاشتراكي كلهم عمال مفترطين وجوبيا في الاتحاد العام للعمال

المؤسسة، يتعين على الأطراف أن يتوجهوا للجان الانضباط المتساوية الأعضاء بحيث حدد الجهاز التنفيذي (في مرسوم 29/04/1975) قواعد تشكيلها. وسيرها.

ز- بخصوص الخدمات الاجتماعية:

من الآن فصاعدا تلزم الهيئة المستخدمة المساهمة في تمويل الخدمات الاجتماعية ويحدد مرسوم صادران في 29/04/1975 كقياسات تسيير الخدمات الاجتماعية وتمويلها.

القانون الأساسي العام للعمل:

لقد أعاد القانون الأساسي العام للعمل صياغة تشريع العمل برمته، تلك هي فكرة جديدة لقانون العمل الذي يعتمد كأساس إيديولوجي على الميثاق الوطني ودستور سنة 1976، و عرف العامل كشخص يعيش من منتج عمله سواء كان فكري أو بدني، وسيؤزل القانون الأساسي العام للعمل دون إجراء أي تقييم. العنوان القانون: الفترة الليبيرالية الناتجة عن دستور

1989، 21/04/1990:

السمة المميزة لهذه الفترة تتمثل في إلغاء الصريح أو الضمني لجميع نصوص الخبير الاشتراكي.

- الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 8/11/1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29/04/1975 والمتعلق بالشروط العامة للعمل،

- المواد من 01 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 28-78 المؤرخ في 05/08/1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعمل،

- القانون رقم 81-81 المؤرخ في 21/02/1981 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

- القانون رقم 81-81 المؤرخ في 27/06/1981 والمتعلق بالعمل السنوية،

- القانون رقم 82-86 المؤرخ في 27/06/1982 والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية الفردية للعمل ومجموع

النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

وبعبارات أخرى فإنها 19 سنة من المجهودات التشريعية الدوابة التي صرفت دون أي تفسير مقبول.

التحولات التي أدخلها تشريع العمل الجديد:

- التخلي عن قواعد التوحيد التي تحكم العمل الخاص:

تم إعادة إدخال فصل واضح ما بين العمل بالمعهوم التقليدي وأعران الدولة التابعين لقانون أساسي خاص، قانون الوظيفة العمومي السابق.

- الرجوع لتبسيط التقليدي لفسخ عقد العمل من جانب واحد:

تم التأكيد على الحقوق الأساسية للعامل مع الرجوع لوع من إعادة التوازن في العلاقات بين الهيئات المستخدمة والمستخدمين بتحديد التزامات العامل، ومن ثم أصبح باستطاعة الهيئة المستخدمة اللجوء للتسريح بشروط وحسب يتمثل في دفع تعويض

الوزير مع ضمان حقوق للعامل دون البحث عن توازن ضروري بين الحقوق والواجبات لقناني "رد فعل معاكس".

الشروط المسبقة للتدخل التشريعي:

قصد ضمان نجاح تام يستعاض التدخلات التشريعية بوزير سريعة، ولكن قبل كل شيء كانت السلطة التي في البداية "الخاص من قانون 31/12/1962 التي استمرت العمل بالتشريع الفرنسي إلى إشعار آخر".

- إلغاء قانون 31/12/1962:

قررت السلطة في سنة 1973 إلغاء هذا القانون وتظهر الأسباب المتفرع بها نوعا ما مغرطة، بحيث لم يكن من الضروري في الدولة الجزائية تسيير قرارها استبعاد تشريع دولة أخرى ذي سيادة.

التدخلات الأولى لقانون العمل:

أ- بخصوص الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص:

وسيجوز أو نص مستوحى من الاشتراكية "أول قانون جزائري للعمل"، يتضمن عدة نصوص، منها المؤرخ في 29/04/1975 والمتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

ب- بخصوص عدالة العمل:

يعطي النص المتعلق بعدالة العمل للمحاكم مهمة إعادة إصاح العمال المرحون بصفة تعسفية أو بصفة غير قانونية، ويساعد القاضي المالك بترأس المحكمة التي تفصل في المجال الاجتماعي مساعدان يمثلان العمال حصريا.

ج- صلاحيات مفتشيات العمل:

بالنسبة لأصحاب هذه الفكرة، وينبغي حماية العمال في المصعب وفي المنيع وعلى مستوى المؤسسة فبالإضافة إلى الحماية النقابية، يمكن الدولة التدخل عن طريق مفتشيات العمل التي زادة على مهامها التقليدية يمكنها تقديم عموية ضد أي مخالفة لتشريع العمل لا سيما يفرض ضريبة حسب عدد العمال.

د- بخصوص حماية الأجور:

ووصلت حماية العمال إلى غاية المحافظة على جزء من أجورهم في حالة العجز، وحتى في إطار التخلي عن العائلة، وذلك هو الهدف المذكور في النص المتعلق بحجز الأجور وبالتنازل عن المرتبات.

هـ- بخصوص حماية الحق النقابي في القطاع الخاص:

وقصد استكمال هذا العمل التشريعي، فإن الحق النقابي الذي يمثل حرية أساسية، حدد بالمرسوم المؤرخ في 29/04/1975، والمتعلق بحماية الحق النقابي في القطاع الخاص ويضاف هذا النص لأمر سنة 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعامل في القطاع الخاص

و- بخصوص سير لجان الانضباط المتساوية الأعضاء:

قبيل إخطار العدالة في حالة نزاع فردي داخل

الجزائريين الذي كان دوره حاسما لا سيما ضمن المؤسسة الخاصة، فقط بعد دستور سنة 1989 نجد النظام المتساوي الأعضاء ضمن المؤسسات المكلّفة بالبيت في المنازعات ما بين الهيئات المستخدمة والمستخدمين.

ج- صدور النصوص المستلهمة من الإيديولوجية الاشتراكية:

تبعا لتأكيد على الخيار الاشتراكي، أصبحت النصوص التي أخذ بها المجلس التأسيسي تشكل عائقا.

وكانت السلطة الحاكمة مرغبة بأن تخرج في هذه النصوص ذي الطابع الإيديولوجي خيارات البلاد والتشريع حسب ذلك، وأصبح صدور هذه النصوص استعجالي ويشكل أولوية.

و تلك فترة تنسم بعقد المفاتيح والمؤتمرات الجوية والوطنية قصد إعداد نصوص مستوحاة من الاشتراكية.

أول نص ذات صبغة إيديولوجية هو ميثاق المؤسسة الاشتراكية، المعن عن جملة من الإصلاحات التي ستتم في أجل في غاية السرعة كما أن السلطة كان ينتظر مواقف معادية.

وعلى أن ننكر المقطع المتضمن في تدخل يومين خلال خطابه بتاريخ 05/07/1965.

"من الآن فصاعدا فإن الاشتراكية الشفوية قد ماتت، وسنبدأ في تشييد الاقتصاد اشتراكي".

من دون شك أن كلمات يومين لن تبقى حبرا كما ورق، ومباشرة كن في نفسه تشييد دولة مستقرة، كما أعلن عن ذلك وللتوصل إلى ذلك قرر في البداية

استرجاع الثروات الوطنية.

وبتاريخ 24/02/1971 تاريخ ذكرى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، أعلن تأميم المحروقات.

وفي سنة 1971 تم في نهاية الأمر توضيح المضمون الإيديولوجي لقانون العمل في الميثاق المتضمن تنظيم المؤسسات الاشتراكية، وستكون

العلاقات ما بين الهيئات المستخدمة والعمال محل نصوص للعامل لين قطع حقوق اجتماعية مرتبطة

بنشاطاتهم ولكن حقوق في تسيير المؤسسة، وحتى

عمال المؤسسة الخاصة لم ينسوا، بل خلاف ذلك

سيؤفرون على المزيد من الحقوق التي تسمح لهم على الخصوص بسالحوه للإضراب قصد تلبية

مطالبهم.

العنوان الثالث: تدخل الدولة في تكوين قانون العمل على نطاق واسع:

يستذكر علم الشغل بالجزائر سنوات 1971-1989 التي تم أعدت وصدرت خلالها نصوص هامة، ولا يمكن لأي بلد دام التأكيد على أنه يتوفر على تشريع غني كهذا لصالح العمال، كل شيء كان يتم كما لو أن حزب العمال وصل إلى السلطة، لقد شرعت الجزائر في بعزم في سياسة إصدار نصوص مع الإصرار في

التسريح.

- النظام الداخلي، الأداة الوحيدة للاتضابط:

هو الذي يحدد تصنيف الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات الموافقة وإجراءات تنفيذها.

- العودة للتفاوض الجماعي كأسلوب لتحسين

ظروف العمل والأجر:

لقد جعل المشرع عن تقرير ييسر إزها الجوء للتفاوض الجماعي قصد التوصل لاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية من أجل تحسين ظروف العمل.

- الرجوع لعمد التقليدي لتمثيل المستخدمين:

تم إعادة إدخال مندوبي المستخدمين بموجب قانون 21/04/1990، ويتصرفون على عدد مسن الصلاحيات التي تختلف تماما من تلك المخولة للتفويض النقابي بموجب التشريع الاشتراكي الملغى. وتقر بارج مشروع سنة 1990 لقانون العمل كما كان يصدر من التشريع الفرنسي لسنة 1962 دون الإصلاحات اللاحقة والاجتهاد القضائي الذي لا يستهان به، ويكفي مثال توضيح هذه الوضعية هو التسريح الذي يحاط في فرنسا على سبيل المثال بعدد من الشروط التي تصعب من الجوء لعمد التسريح، وتلتخص كيف تشكل علاقة العمل أو عقد العمل.

العنوان الخامس: نشأة عقد أو علاقة العمل ذي المدة غير المحددة:

حسب تعابير القانون فإن علاقة العمل تنشأ بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، ويمكن أن يكون دليل وجودها فقط بالعمل لحساب هيئة مستخدمة، غير أن علاقة العمل هذه تخضع لنيية تشريعية إرادية.

البنية التشريعية الإرادية:

يجب أن نعرف إذا بأن بعض نصوص قانون العمل أو الضمان الاجتماعي تطبق بفعل الواقع منذ اللحظة التي يشتر فيها العامل الموظف في العمل، غير أنه ينبغي أن نأخذ بعين الاعتبار الشروط الشرط التقديري للقانون المدني.

- القدرة على التعاقد:

القدرة هي أهلية شخص أن يكون صاحب حق ويمارسه، على الهيئة المستخدمة، كما هو الشأن بالنسبة للأجير، أن تكون قادرة على التعاقد، وعلى العموم فإن المزاخ من شخص غير مؤهل يكون باطلاً لأن العقد يمكن أن يبطّل.

- الرضى:

الرضى ضروري ويمسئزوم وجود إرادة واعية ومؤكدّة للعائد، ويتشكل حالما يتبادل الأطراف إرادتهم المطابقة.

- الموضوع:

يشتمل هدف عقد العمل في تنفيذ عمل من قبل أجير مقابل مرتب تتكفل به الهيئة المستخدمة وينبغي تحديد العمل الواجب تنفيذه بوضوح ولا يجب أن يؤدي إلى التباس وكون عقد العمل باطلاً إذا كان الموضوع غير مشروع أو مخالف للنظام العام والأخلاق.

الدليل:

في قانون العمل كما في المجال التجاري، يمكن أن يكون الدليل بسك وسيلة والأفضل من ذلك يمكن إعداد دليل عقد عمل كما سبق ذكره سابقاً فقط بالعمل لقاعدة هيئة مستخدمة.

بطان العقد:

في القانون العام فإن البطان عندما يكون مطلقاً يمكن أن يؤدي لإلغاء عقد بائث رجعي، ويعترف القانون إذن لأحد المتعاقدين المشتركين بالحق في إلغاء عقد.

غير أنه في قانون العمل، سوى في حالات استثنائية، لا يمكن إلغاء العقد بائث رجعي لأنه يكون أنتج آثاره التي لا يمكن إلغاؤها مثل العمل الذي سبق للعامل إنجاز، ومع ذلك فإن تشريع العمل ينص على هذا الاحتمال في ثلاث حالات يمكن فيها للقاضي أن يطلب بطان عقد متنازع فيه، كما يمكن هذا الأخير الإعلان عنه تلقائياً.

في المقام الأول يمكن أن ينتج هذا البطان عن عدم مطابقة العقد تشريع العمل، فإن علاقة العمل بأكملها مستهدفة، إنها على سبيل المثال فريضة عقد عمل يكون موضوعه غير شرعي.

وفي المقام الثاني فإن القانون لا يعان ببطان سوى كل بند عقد عمل مخالف للأحكام التشريعية أو التنظيمية، وذلك على سبيل المثال عندما يقبل الأجير بند تعاقدي يسمح للهيئة المستخدمة بأن تجعله يعمل

بما بعد مدة السعة اليومية المرخص لها.

وفي المقام الثالث فإن القانون يصرح بأنه باطلاً وعدم الأثر كل بند من عقد عمل يخرق في مفهوم مضاد للحقوق الممنوحة للعامل من قبل القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، وفي هذا الظرف يكون الأجير قد قبل على سبيل المثال

أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون.

آثار العقد:

ينتج عقد العمل المبرم حسب الشروط المذكورة كل آثاره بما في ذلك إلغاء غير المنصوص عليها في العقد ولكن المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به، وهذه مهمة قانون العمل الذي يكون تطبيقه من النظام العام.

نهاية العقد:

يمكن وضع حد لعقد العمل حسب عدة كيفيات المنصوص عليها تعاقدياً أو قانونياً ويكفي التذكير هنا بالجانب الشاعرة.

النهاية العادية:

وتكون ب وفاة العامل، التقاعد، العجز التام عن العمل كما هو محدد في التشريع، التناضع، انقضاء عقد العمل ذي المدة المحددة، الاستقالة.

2- حالات الأخرى لنهاية عقد العمل التي يمكن أن

تثير اعتراضات: التسريح، التسريح من أجل تقليص التعداد، البطان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل، النهاية القانونية

لنشاط الهيئة المستخدمة.

وبجانب عقد العمل ذي المدة غير المحددة الذي يمنع مزايا معينة عند قطعها، يرخّص القانون إبرام عقد ذي مدة محددة.

العنوان السادس: عقد العمل ذي المدة المحددة:

من خصوصية عقد العمل ذي المدة المحددة أنه ينص حتماً على فترة ينتهي على إثرها من إنتاج آثاره، ويمنح غياب تعيين المدة للعقد طابعاً غير محدد.

العناصر الأساسية لعقد العمل ذي المدة المحددة:

قصد تقادي قدر الإمكان نزاع محتمل يجب على عقد العمل أن يكون مكتوباً لا سيما لبيان مدته، ومع ذلك لا يستثنى أن يبرم مثل هذا عقد شفهي، وفي هذه الحالة فإن الدليل الذي يقدم بأية وسيلة يكون من الصعب بانه.

ميدان نشاط عقد العمل ذي المدة المحددة:

يحدد النشاط الذي يعاقب جنائياً كل تجاوز، ميادين العمل أن يكون مكتوباً لا سيما لبيان مدته، ومع ذلك لا يستثنى أن يبرم مثل هذا عقد شفهي، وفي هذه الحالة فإن الدليل الذي يقدم بأية وسيلة يكون من الصعب بانه.

ويشتمل على الخصوص بالمبادئ الآتية:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود

أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد،

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف أصلي في منصب

تعيّن مؤقتاً والذي يتعين على الهيئة المستخدمة أن

تقتطعه بمنصب العمل.

- عندما يتعلق الأمر بالنسبة للهيئة المستخدمة بالقيام

بأشغال دورية ذات طابع منقطع،

- عندما يبرر ذلك زيادة حجم العمل أو عندما تبرر

ذلك أسباب فصلية،

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو مناصب شغل ذي

مدة محدودة أو هي مؤقتة.

من المهم الإشارة إلى أن مقتضى العمل المختص

إقليمياً مؤهل لتتأكد من أن عقد العمل ذي المدة

المحددة يبرم في أحد الحالات التي ذكرها القانون

صراحة.

ويهدف هذا التحديد من المشرع لضمان استقرار

منصب الشغل مع تحديد سلطات رؤساء المؤسسات

في مجال التوظيف ذي المدة القصيرة، وفي فترة

الأزمة الاقتصادية يمكن أن تنسأل إن لم تكن هذه

الروية من شأنها كبح مرونة منصب الشغل وعلى

عكس ذلك ينبغي تشجيع عقد العمل ذي المدة

المحددة.

المسألة المتنازع فيها لإعادة تجديد أو التجديد

الضمني لعقد العمل ذي المدة المحددة:

في الوضع الراهن للتشريع، هل يمكن لعقد العمل ذي

المدة المحددة أن يكون موضوع تجديد؟

هل التجديدات المتتالية مفرط فيها؟ في هذه الحالة هل

يجد عقد العمل طابعه للمدة غير المحددة؟ ومن جهة

عقد الأمومة:

نقل اتخاذ المشرع تدابير خاصة من أجل حماية بعض فئات العمال منها العاملات عند تاريخ ولادتهن وعندما تصبحن أمهات.

وبحسب قانون 21/04/1990 هذه المسألة لعلل المرض أو العطل المشابهة كما هو منصوص عليه في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، وفي النهاية فإن القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هو الذي حدد المدة بأربعة عشر أسبوعاً.

أداء الخدمة الوطنية:

لا تترك المادة 64 الفقرة 3 من قانون 21/04/1990 أي مجال للغموض:

بطرأً توقف علاقة العمل قانوناً... عند أداء التزامات الخدمة الوطنية وكذا فترات الإبقاء أو الحفظ في إطار الاحتياط.

وتستثني المادة 65 بالتقريب بأن إعادة الإدماج يجب أن تتم قانوناً بعد انتهاء الفترة التي تسببت في التوقف.

الحالات الخاصة للعهد الانتخابية:

ويهدف النص المعمول به ممارسة مهمة عمومية انتخابية ولا يتعلق الأمر سوى بالمتنخبين المدعويين للممارسة مثل هذه المهمة.

العطلة بدون أجر:

وتقرض العطلة من دون أجر المنصوص عليها في المادة 64 اتفاق جميع الأطراف.

التوقيف:

وبطراً تحت تأثير الاتفاق المتبادل للأطراف.

التوقيف التأديبي:

يمكن للعمال الذي يرتكب خطأ تأديبياً أن يكون محل توقيف في انتظار فصل الهيئة المستعمدة، واحتمالاً مجلس التأديب حول الوقائع المنسوبة له، وخلال التوقيف التأديبي لا يفسخ عقد العمل، ويمكن للقاضي أن يصرح بتعسف التوقيف الذي يتجاوز الأجل المنصوص عليه.

الحرمان من الحرية:

وبمثل حرمان الحرية من الحرية ما لم تعلن إدانته وتصيب نهائية سلباً في توقيف علاقة العمل، غير أنه يمكن لهذه الحالة المتكررة لتوقيف علاقة العمل أن تجد أسساً في قرينة البراءة.

ويمكن للجنة المدة للحجز الوقائي، وهو ما يحدث كثيراً، أن يثير مشاكل عدماً لا تستطیع الهيئة المستعمدة المحافظة على منصب عمل العامل المعني بسبب ضرورات المؤسسة.

وذلك ليس رأي محكمة حسين داي التي أمرت بإعادة إدماج أجبر بعد أربع سنوات غياب.

الأسباب لرجاء الهيئة المستعمدة:

يمكن للأسباب الاقتصادية أن تدفع بالهيئة المستعمدة إلى غلق مؤقت لمؤسسته وإلى تدابير تسريع أو توقيف علاقة العمل لجزء من المستخدمين.

وبديها تكمن الفاتدة في مثل هذا التمييز في العقوبة، إذا ارتكب الأجير خطأ جسيماً كما هو محدد في القوانين أو النظام الداخلي، يمكن أن يكون محسناً التسريح دون إشعار مسبق ولا تعويضات، وهذه من دون وضعية العامل الذي يشارك في إضراب غير شرعي، الشيء الذي يعتبره القانون خطأ مهني جسيم، ينبغي إذن التحقق من الطابع اللاشعري للإضراب؟

ولذلك هو السؤال الذي سنخصص له تطورات أكثر عند التطرق لنظرة علاقة العمل.

ولنتفحص هذه الأسباب لتوقيف عقد العمل والنتائج المترتبة عنه.

هـ أسباب توقيف علاقة العمل:

لقد ميز المشرع بوضوح بين حالات التوقيف المنصوص عليها في القوانين وتلك التي يمكن أن تكون محل اتفاق بين الأطراف، كما حدد أسباب التوقيف الراجعة للأجراء وتلك الراجعة للهيئات المستعمدة.

الأسباب الراجعة للأجراء:

في حالة التوقف المؤقت لتنفيذ العمل، تتوقف بعض الآثار المرتبطة بالعقد من إنتاج آثارها، ويحد العقد نفسه موقفاً مؤقتاً.

المرض:

كان الفضل للتشريع السابق في تنظيم الغيابات بسبب المرض مع فرضه للأجير تقديم شهادة طبية تسلمها المؤسسات الاستشفائية أو الأطباء المحلفون أو طبيب الهيئة للهيئة المستعمدة، ولقد سبق للملكة العليا في زمن التشريع السابق أن ذكرت بمضرة احترام إجراءات تسليم الشهادة الطبية المنصوص عليها في التنظيم.

لم يكفل التشريع الحالي عن هذه المسألة، وهو فراغ بإمكان النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية تسويته لتفادي قدر الإمكان النزاعات حول صلاحية الشهادة الطبية.

حالة الإضراب:

وتعتبر المادة 73 من القانون المتعلق بعلاقات العمل كخطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى التسريح دون أجل عطلة ولا تعويض، المشاركة في التوقف الجماعي والمدير عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال.

كما نضيف بأن العقوبة الجنائية ممكنة عندما يعيق المضررون حرية العمل.

كما يعاقب جنائياً على المساس بممارسة حق الإضراب.

العلل لأسباب شخصية:

لقد نصت عليها على الخصوص مختلف القوانين الأساسية أو الأنظمة الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية في حالة الحوادث العائلية: الزواج والازدياد والوفاة، عندما تنص على ذلك مثل تلك المنصوص فإنهم يمثلون أيضاً سبباً لتوقيف العقد.

أخرى هل يضع التجديد الضمني للعقد ذي المدة المحددة في صف العقود ذي المدة غير المحددة مع النظام القانوني المرتبطة؟ أسئلة تستدعي إجابات. وبخصوص التجديد فإن القانون بقي أبكم بينما تعتبر المحكمة العليا بأن العقد يمكن أن يحدد.

عقد العمل ذي المدة المحددة لمسيرى المؤسسات:

يمكن تجديد هذا العقد بمبادرة من الأطراف، وبقتل من الأحكام المحددة في المادة 12 من قانون 21/04/1980.

الحالات التي يمكن أن تؤثر في تنفيذ العقد ذي المدة المحددة:

أ- التغيير بالتراضي:

الحالة المعادة هي الحالة التي يتفق فيها العامل والهيئة المستعمدة في تعديل العقد في أي نقطة منه ولكن مع احترام تسريع العمل، كما يمكن الأطراف بموجب ملحق تعديل فقط بعض بنود العقد بحيث يبقى النية السالفة صالحة مع ملحق.

ب- التغييرات الأحادية الطرف:

يمكن الهيئة المستعمدة أن تغير فسخ العقد قبل حلول الأجل المتفق عليه بالتسريع بعدة أسباب، ومع ذلك يبقى ملازمًا بالتأخر أم أنها دفع الأجور المستحقة وإلى غاية النهاية المرتبطة للعقد.

ويصبح التعديل متنازع فيه عندما يرفضه الأجير حتى وإن لم يؤثر على العقد في أحكامه الأساسية.

ج- التعديلات في حالة الأخطاء التأديبية:

يمكن فسخ العقد ذي المدة المحددة قبل حلول الأجل بسبب خطأ تأديبي، يجب على الهيئة المستعمدة تبرير الخطأ المنسوب للأجير.

إن تحديد الخطأ الأساسي لحل النزاع الذي يعترض الهيئة المستعمدة والأجراء.

نعترف أن المشرع ترك في أول الأمر ذلك للهيئة المستعمدة لكي يفسح في نظام داخلي عن الأخطاء والعقوبات وعندها أدرك المشرع بأنه لا يستطيع أن يترك النظام الداخلي لو حده، ومن ثم الهيئة المستعمدة تحديد الأخطاء والعقوبات، وبالتالي حدد

في المادة 73 من قانون 21/04/1990، المعدل والمتمم، الأخطاء المصنفة خطيرة التي من شأنها أن تؤدي إلى التـسريح دون أجل عمل عطلة ولا التعويضات، وهناك قرار للمحكمة العليا يرخـص للهيئة المستعمدة أن تنص على أخطاء تؤدي إلى تسريح دون أجل العطلة ولا تعويضات.

د- التمييز بين الخطأ البسيط والخطأ الجسيم:

لاحظنا بأن تحديد الخطأ الجسيم من اختصاص القانون ومنذ اجتهدت قضائية للمحكمة العليا من اختصاص الهيئة المستعمدة مع إدراجها في النظام الداخلي.

يمكن للخطأ البسيط أن يؤدي إلى عقوبات أقل قسوة ولكن ليس التسريح أو أكثر من ذلك التسريح متطابق من أجل عطلة واحتمالاً تعويضات، ومثل هذا التسريح يكون قريباً من التسريح دون خطأ جسيم.

أخذ بعين الاعتبار مصالح الأطراف تقليص إلى حد معقول، التزم أصبح مفرطاً (المادة 107) من القانون المدني).

الغيابات المتكررة:

الغيابات متقنة ويمكن تلك التي ليست مبررة أن تكون محل عيوب، وتكمّن الصعوبة في الغيابات المتكررة والتي ليست مبررة بصفة جديّة، وفي مثل هذه الحالة يمكن الهيئة المستخدمة اتخاذ عيوبات ضد الأجير صاحب الغيابات المتكررة، وعند الخصوص عندما تنصّر مثل تلك الغيابات بالمؤسسة.

العجز البدني المترتب عن حادث عمل أو مرض مهني:

ينص القانون كسبب لقطع علاقة العمل العجز التام عن العمل كما هو محدد في التشريع، كيف يكون الحال عندما يكون هذا العجز قسطن جزئي ويكون الأجير ذو استئناف عمله، بناء على رأي طبيه ولكن مع تقليص نشاطاته المعتادة؟ أمكن للهيئة المستخدمة معارضة إعادة الإجماع؟ إنهما نفس الوضعية عندما يتغيّب المستخدم مراراً مع التذرع بالمرض، وفي كلتا الحالتين يتوقف الأمر على المنصب المشغول من الأجير الذي يتغيّب مراراً بسبب المرض، ومن المصنفة المسببة للهيئة المستخدمة ولتعداد مؤسساتها.

سلوك الأجير:

يمكن للسلوك الانطوائي بل العذواني لعامل أن يعرض الباسور الحسن لعلاقات العمل. ومثل هذا السلوك يمكن أن يكون محل عيوبات منها التشريح، لا سيما عندما يرفض المعنى أن يصلح نفسه، والأمر عندما يحضر أجير زملاًه وللخفيف من وتيرة العمل بهدف الإضرار بالهيئة المستخدمة.

نقص الكفاءة المهنية:

غالباً ما يتم التذرع بنقص الكفاءة المهنية كسبب للتشريح، ما بعد الفترة التجريبية وما بعد هذه الفترة يخضع قطع علاقة العمل لشروط أخرى التي يؤدي عدم احترامها إلى مسؤولية الهيئة المستخدمة بسبب التشريح التعسفي غير أن الهيئة المستخدمة يمكن أن تتذرع بالتدليس.

نقص النتائج:

يمكن أن ينص عقد التوظيف، بالاتفاق مع الأجير، على إنجاز نتيجة، ولا يتعلق الأمر هنا بخطأ مهني، ولكن بشرط تسجيل في عقد العمل والذي لا يتحقق.

توقيف رخصة السبارة:

يمكن للهيئة المستخدمة تشريح السائق الموظف بهذه الصفة والذي يتم توقيف رخصة سبائه على إثر عدة مخالفات لقانون المرور بالتذرع فقط بهذا السبب وعلى الخصوص إذا كانت رخصة السبائية هي السبب الوحيد للتوظيف.

اللباس:

هناك مؤسسات حيث تنظم اللباس، ويمكن للأجير الذين يستهين بلباسه أن يكون محل عيوب، وهكذا

حالات انتهاء علاقة العمل التي يمكن أن تؤدي إلى نزاعات:

والحالات التي يكثر عددها هي تلك التي غالباً ما تنبثق نزاعات بسبب عدم احترام الكيفيات المنصوص عليها في النصوص أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية،

فلنتنصّ هذه الحالات:

- تشريح أجير لم يرتكب خطأ،

- تشريح تأديبي،

- تشريح من أجل تقليص التعداد،

- تشريح الأشخاص المحميين.

قطع العمل أجير لم يرتكب خطأ:

ويشير قانون 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل فقط لعبارة تشريح دون توضيحات إضافية، وتروى المادة 66 الفقرة 4 -قطع علاقة العمل على إثر تشريح، وفي صلب النص، يتعلق الأمر بالتشريح باستثناء كل نعت آخر.

وتنص المادة 66 المعمول بها صراحة كشكل قطع علاقة العمل التشريح دون توضيح، ولتذرع المادة 73-5 الجديدة أي مجال للشك بخصوص تشريح عامل لم يرتكب خطأ جسيم:

"يعطي التشريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في أجل عطلة تحدد مدته الدنيا في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

وعند عرض قانون 21/04/1990 خلال مداخلة نشرتها مجلة المحكمة العليا لم يذكر السيد ديب عبد السلام الذي كان آنذاك رئيس الغرفة الاجتماعية تشريح الإجراء الذين لم يرتكبوا خطأ جسيماً بينما القانون ينص على ذلك صراحة.

الأسباب التي يمكن للهيئة المستخدمة إشارتها:

إنها أسباب لم يذكرها القانون صراحة والتي يمكن أن يشير إليها القصد والنظام الداخلي والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، وبالفعل ينبغي التذكير بأن كل تشريح فردي يطرأ خرقاً للقانون يعتبر تعسفياً، ويتعين على الهيئة المستخدمة تقديم الدلائل المخالف.

الفترة التجريبية غير المقتنة:

يمكن للهيئة المستخدمة أن تضع حداً في أي وقت لعلاقة العمل خلال الفترة التجريبية.

العطلة المرضية الممدة:

خلال العطلة المرضية التي يتم التأكد منها حسب الشروط المنصوص عليها في التأمين على المرض، توقف علاقة العمل عند انقضاء فترة المرض بإعاد إجماع الأجير في منصب عمله أو في منصب ذو مرتب موافق يضمن القساؤون المرتب وليس المنصب.

أمكن لأجير ممتددة عطلته المرضية بسلاً نهاية أن يحضر بسهولة على إعادة إجماعه؟

أمكن للهيئة المستخدمة التذرع بالقوة القاهرة لاستخلاف الأجير، أي فسخ عقد العمل؟ حسب القانون المدني، يمكن القاضي تبعا للطرف وبعد

وتنظم النصوص المعمول بها اللجوء للتشريح الفردي أو الجماعي لأسباب قضائية، ويمكن الهيئة المستخدمة القيام بتقليص التعداد الذي يتمثل في إجراء التشريح الجماعي الذي يتجسد بالتشريحات الفردية الممتدة.

ولا يفرّز مثل هذا الإجراء إلا بعد التفاوض الجماعي أو حسب الكيفيات المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

الفصل الثاني: قطع علاقة العمل:

يثير قطع علاقة العمل أسئلة هامة تتعلق بالمذهب والاجتهاد القضائي، وبطرق إثبات خطأ جسيم من الأجير، وبأثر المزيد من الاعتراضات، ويمثل تقدير الخطأ مسألة واقع ينبغي لقضاء الموضوع، ولقد ذكرت المحكمة حديثاً بهذا المبدأ.

ونصت المادة 73 من قانون 21/04/1990 قبل تعديلها بأن التشريح التأديبي يطرأ حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

وبالتالي لا يمكن القضاء دون خرق القانون الأخذ بالخطأ الجسيم إلا إذا كان منصوص عليه في النظام الداخلي.

ولم يحدد قانون 21/04/1990 قائمة الأخطاء الجسمية التي يمكن أن تؤدي إلى التشريح دون إشعار مسبق ولا تعويضات مثل على سبيل المثال رفض تنفيذ تعليمات الهيئة المستخدمة إلا بعد تعديله، وسبق المحكمة العليا في زمن القانون السابق أن أفتت قراراً اعتبر تشريحا تصفييا بينما رفض الأجير تنفيذ تعليمات الهيئة المستخدمة.

ونظر لهذا النص، على الأقل في جانبته الأساسية يجب أن نتساءل إن لم يعد مشروع سنة 1990 إدخال حرية الفسخ التي أبعداها التشريع الاشتراكي لسنة 1975.

القانون التعديلي لسنة 21/12/1991 سد الثغرة لأنه من ثم يكون من صلاحية المشرع تحديد الأخطاء الجسمية وخارج هذه الأخطاء الجسمية وخارج هذه الأخطاء وشروط تنفيذها، يعتبر التشريح تعسفياً.

وبعد ذلك من جديد، عاد مبدأ فسخ عقد العمل بحيث أنه يمكن للهيئة المستخدمة معارضة إعادة إجماع الأجير بصفحة جزء من الأجير، واحتمالها، التعويضات والفوائد.

العنوان السابع: القانون المطبق على قطع علاقة العمل، قانون 21/04/2001: المعدل والمتمم:

أسباب قطع علاقة العمل:

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة،
- الاستقالة،
- التشريح،
- العجز التام عن العمل، كما هو محدد في التشريع،
- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة،

المفهوم بحسبما نجد في الواقع القضائي الراهن بأن رئيس المحكمة الذي يفصل في مجال الاستعجال هو الذي يمكن أن يعتبر أن الإضراب المعلن لم يحترم الإجراءات المسبقة وبالتالي الأمر بتوقيف الإضراب واستئناف العمل وإجلاء الأماكن عند الاقتضاء.

وفي قضية واجبت الخطوط الجوية الجزائرية لتقابة الملاحين، تقابله ملاحى الخطوط الجزائرية، بخصوص إضراب شن في شهر ماي 1996، فإن رئيس محكمة سيدي أمحمد، أصلا في المجال الاستعجالي لاحظ الطابع اللاشعري للإضراب

ترتفع على الفور.

أركان أعمال العنف:

تمثل أعمال العنف خطاً جسيماً يؤدي إلى التسيريح دون تعويضات ولا إشعار مسبق، إذا كان بالإمكان تقديم الإثبات بسهولة عن هذا العنف، فتصنيفها يمكن أن يكون غير أكيد، وتمثل أعمال العنف في نفس الوقت خطاً جنائياً، وينبغي على العدالة تصنيف هذا الأخير والتحقق منه، من جهة تترى المحكمة العليا أن الخطأ يجب أن يتم التحقق منه من قبل الجهة القضائية المختصة على المستوى التقني، باستثناء

الأخطاء المنصوص عليها في القانون.

التسبب طوعاً في أضرار مادية للمدعي والأعمال الفنية والآلات والمواد الأولية وأشياء أخرى تتصل بالعلم:

كما أن المشرع على الخصوص بهذه المسألة مع اعتبار خطأ مهني جسيم أن يرتكب الأجير أعمال عنف وأن يتسبب في أضرار مادية للمدعي والأعمال الفنية والآلات والمواد الأولية وأشياء أخرى تتصل بالعلم، ويمكن أن تؤدي أعمال عنف هذه إلى متاعب جنائية، والمسألة التي تبقى صعبة لكل هي الطابع الطوعي لصاحبها، وبالفعل فإن إتلاف العتاد لا يترتب في غالب الأحيان آثار عمل إرادي، كيف أن نحمل المسؤولية للأجير في هذه الحالة حتى وإن كان معين في نشاط الآلة أو العتاد المتلف؛ ويمكن لشخص آخر فعل ذلك في مكانه فقط لإلحاقه به أو ببساطة للإضرار بأهنية المستخدمة والتسبب في ضرر جسيم لمؤسستها.

ويمكن أن نمشاهد بحالة حدثت لملاح شركة الخطوط الجوية الجزائرية الذي وقف إقلاعه بسبب شيء غير سوي لاحظاه، وسبب الهبوط في شروط كيهذا اضراً مادية خطيرة للطائرة، وبالمقابل لم تسجل أية ضحية بين الركاب، وحسب النظام الداخلي للشركة الجوية فإن هبوط كيهذا، إن لم يكن مبرراً، يمثل مخالفة للتعليمات بحيث أدى إلى حادث، يصنف خطأ جسيم يؤدي إلى التسيريح دون إشعار مسبق ولا تعويض، نذكر هو القرار الذي اتخذته الخطوط الجوية الجزائرية، دون الاستماع مسبقاً للملاح على الخصوص.

واعتبر القاضي سلوك الملاح غير مخطن بحيث أنه

بالتنظيم التكني للعمل، بالصحة، والأمن والانتظام.

الخطأ المهني:

قانون 21/12/1991 هو الذي يحدد الأخطاء

المهنية.

رفض تنفيذ تعليمات الهيئة المستخدمة:

غير أن الرفض يمكن أن لا يمثل خطأ إذا كان للعمال مبرر مقبول لرفض تعليمات هيئة المستخدمة، الفرضية الأخيرة حدوثها في الطابع اللاشعري للتعليمات، وقد يكون عدم التنفيذ قد أضر بالمؤسسة وهو ما يطرأ على مشكلة تقييم الضرر، طبيعته وعلى الخصوص تقديره.

بإلحاق الشرط الخاص بالضرر، منح المشرع سلطات التشريع واسعة للتقاضي، وحده المخول لتقدير الضرر، إلا إذا كان هذا الأخير قابل للتحديد بطبيعته، كما من الممكن أن لا يؤخذ بعين الاعتبار إذا كان الخطأ ليس منسوباً للأجير.

ولقد سبق للمحكمة العليا ليت في هذه المسألة وتعتبر رفض تنفيذ التعليمات كخطأ جسيم من الدرجة الثالثة يؤدي إلى التسيريح دون إشعار مسبق ولا تعويض. وترفض الملن الذي يدعم من بسين الأوجه، غياب نظام داخلي ينص على العقوبة.

وفي قرار أصدر في مدة شهر فاصل، استبعدت المحكمة عقوبة تعتمد هذه المرة على غياب النظام الداخلي بينما العقوبة منصوص عليها في القانون.

وفي الختام: فإن رفض الأجير تنفيذ التعليمات المرتبطة بالترتب المهني دون مبرر مقبول أو تلك التي يمكن أن يضر عدم تنفيذها بالمؤسسة، يمثل خطأ جسيم يؤدي إلى التسيريح دون إشعار مسبق ولا تعويض شريطة أن يكون الرفض مؤسس وإن لا يكون المبرر مقبول. إذا تعلق الأمر بعدم تنفيذ تعليمات، يكفي أن يضر بالمؤسسة.

إفشاء المعلومات:

يرتكب خطأ مهني جسيم العامل الذي يفشئ معلومات مهنية تتعلق بالثغرات أو تكون لوجيا عملية التصنيع أو أسلوب التنظيم أو وثائق داخلية كما يحدد ذلك قانون 21/12/1991.

يجب أن يوضح النظام الداخلي أو العقد المعلومات السرية، وتعرف أن في القطاع العام يمكن أن يؤدي إفشاء معلومات داخلية للمؤسسة إلى عقوبات جنائية ولقد حوت العديد من المحاكمات حول مسائل كهذه سيما عندما يتعلق الأمر بوثائق صادرة من شركات وطنية تتعلق بأمر من صفات.

المشاركة في توقف عمل جماعي ومدير يشترط خرقاً للأحكام القانونية أو التعاقدية:

حق الإضراب معترف به بموجب المادة 57 من الدستور، وتكون مبرسته محل شروط توضح بموجب نص تشريعي خاص. وحسب رئيس الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، يجب إثبات الطابع اللاشعري للإضراب بموجب حكم، ولقد أصدرت المحكمة العليا قراراً حسب هذا

على سبيل المثال، فإن نادل مطعم أو فندق الذي يفضل ارتداء لباس غريب بدلاً من ارتداء البذلة التنظيمية الذي يهمل نفسه تماماً إلى حد إثارة رد فعل الزبائن.

الحياة الخاصة:

القاعدة في هذا المجال هي لكل واحد الحق في احترام حياته الخاصة، ولكن الذي يفرط في حق يمكن أن يصرح بأنه مسئولاً عندما يتسبب في اضطرابات أو في ضرر للغير.

الكل متوقف على طبيعة نشاطات الهيئة المستخدمة والأضرار التي يمكن للأجير أن يتسبب فيها بسلوكه أو حياته الخاصة، في كل حالة، ينبغي البحث إذا أضر سلوك الأجير بسير المؤسسة في أماكن العمل.

الإجراءات المنصوص عليها على عاتق الهيئة المستخدمة:

من أجل تطبيق الإجراءات المسبقة للتسيريح، تفرض على الهيئة المستخدمة وتعين على هذه الأخيرة تبليغ التسيريح كتابياً للعمال والقيام بالاستماع له.

الهيئات المستخدمة التي لها أكثر من عشرين أجيلاً والتي ليس لها نظام داخلي ملزم بنفس الإجراءات المنصوص عليها.

الهيئة المستخدمة التي تشغل أقل من عشرين عامل غير ملزمة بنظام داخلي، وهي ملزمة كذلك بهذه الإجراءات.

أثر التسيريح دون خطأ جسيم للأجير:

يستفيدون من إشعار مسبق ومن ساعتين قابلة للجمع يومياً لتمكينهم من البحث عن عمل.

ليس هناك أي تعويض بنوعان الأقدمية وهذا يظهر تشوه للقانون: المستخدم الذي لا يرتكب أي خطأ جسيم والذي عمل خلال عدة سنوات يمكن أن يسرح دون الاستفادة من تعويض الأقدمية بينما العامل الذي يرتكب خطأ جسيم يستفيد من حماية أفضل ويستفيد من حماية أفضل لأنه يمكنه أن يطلب ويتحصل على تعويضات جد معتبرة إذا لم تأخذ العدالة بالخطأ المنسوب له، وهي الحالة التي غالباً ما نجدها، وهي

ثغرة أخرى من المشرع.

النوع الثامن: قطع علاقة العمل التي تعتمد على خطأ الأجير:

يحدد التشريع الحالي الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى التسيريح دون إشعار ولا تعويض، يوضح القانون بشأنه تعين على الهيئة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار على الخصوص الظروف التي تم فيها الخطأ، مده ودرجة خطورته والضرر الملحق بالإضافة إلى السيرة التي كان يسلكها العامل إلى غاية تاريخ خطئه تجاه المؤسسة للهيئة المستخدمة (1991-73) المدخلة بالقانون 29-91 المورخ في 21/12/1991، تكلم على بعض معايير غير المسبها لتقدير الخطأ التي ينبغي على الهيئة المستخدمة أن تأخذها بعين الاعتبار عند تحديد النظام الداخلي، القواعد المتعلقة

وقف إقلاعه بسبب مقبول.

رفض تنفيذ أمر تسخير:

لقد أعادت الحوادث التي عاشتها الجزائر عند الإضرابات ذات الطابع السياسي حيث لم يتم العمل بالتسريحات كما ينبغي التي أعادت إلى الواجهة هذه الجحشة التي يضاف إليها الخطأ المهني، ويعتبر القانون كخفاصم رفض تنفيذ أمر بتسخير مبلغ طبقا لأحكام التشريع المعمول به، ومن جهة أخرى يمكن أن يؤدي رفض تنفيذ أمر بتسخير إلى عقوبات جنائية.

ولقد تعرض بعض ملاحى الخطوط الجوية الجزائرية لهاتين العقوبتين خلال إضراب سنة 1996 أين لجأت السلطات لتسخير.

استهلاك المشروبات الخفيفة أو المخدرات داخل أماكن العمل:

يعتبر استهلاك المشروبات الخفيفة أو المخدرات ممنوع داخل أماكن العمل، كيف يكون الحال عندما يتوجه العامل للعمل في حالة سكر؟ يمكن للأجهزة الداخلية اعتبار حالة كذه خطأ ليس من الدرجة الثالثة لأن القانون يهدف استهلاك المشروبات أو المخدرات داخل أماكن العمل، والحال نفسه بالنسبة للتخدرات.

الأخطاء الجنائية المرتكبة بمناسبة العمل:

الأخطاء التي يصفها القانون كخطأ جنائي من شأنها أن تؤدي إلى عقوبات منها التسريح دون إشعار مسبق ولا تعويضات، ويفرض القانون كشرط إنجاز المخالفة بمناسبة العمل، الخطأ الجنائي المرتكب في الخارج لا يدخل في مجال تطبيق القانون ولكنه يمكن أن يؤدي إلى عقوبات عندما يضر الخطأ الجنائي بالهيئة المستعمدة.

وفي القانون، العدالة لوحدها يمكنها التحقق من الخطأ الجنائي المنسوب لمتهم والتصريح بالتالي بئانه مسنون، ولا يمكن تسريح أجير اتهمته هيئته المستعمدة بالسرقه إلا إذا صرحت العدالة أنه مذنب. وعليا الأجور الذي يرتكب سرقة يستقبل لتفادي محاكمته.

الأخطاء الناتجة عن النظام الداخلي وعقوباتها:

يحدد القانون الداخلي الأخطاء المهنية وعقوباتها وحسب المادة 75 والمواد المالية من قانون 21/04/1990 أن النظام الداخلي هو الذي يحدد تصنيف الأخطاء المهنية، وبذلك يزداد الهيئة المستعمدة بسلطة يمكن أن تصبح باهضة.

عدم احترام التعليمات المتعلقة بالصحة والأمن:

ينبغي على الأجور احترام تدابير الصحة والأمن التي أعدتها الهيئة المستعمدة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، عندما لا يتم احترام القواعد المنصوص عليها في النظام الداخلي.

الغيابات المتكررة:

لم يدع القانون أي مجال للشك حول الغيابات غير

المرخص بها:

باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون أو التقاضي، لا يمكن للعامل مهما كان وضعه في السلم أن يأخذ أجرا عن فترة لم يعمل فيها دون المساس بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

رفض الخضوع لمرقبة:

يمكن أن تلجأ الهيئة المستعمدة لإحداث رقابة على مختلف المستويات منها تلك المتعلقة بأمن الأشخاص وممتلكات المؤسسة، كما يمكنها إحداث رقابة طبية لاسيما في إطار طب العمل أو أيضا مراقبة المواظبة، وفي جميع هذه الحالات يتعرض العامل الذي يرفض الخضوع لها للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المنافسة غير الزهية:

يمنع القانون أن تكون للعامل مصالح مباشرة أو غير مباشرة أو شركة منافسة، أو متولاهة مع الباطن، باستثناء اتفاق مع الهيئة المستعمدة كما يمنع عليهم القانون منافسة الهيئة المستعمدة في مجال نشاطها. ويمتد هذا المنع للعامل في المنزل.

العنوان التاسع: الإجراءات المنصوص عليها على عتاق الهيئة المستعمدة:

يتعين على الهيئة المستعمدة إخضاع التسريح التأديبي للإجراءات المنصوص عليها في القانون أو النظام الداخلي أو العقد أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، عند الاقتضاء. يؤدي عدم احترام هذه الإجراءات إلى إلغاء التسريح.

كما يتعين عليها تبليغ التسريح كتابيا والقيام بسماع العامل، عندما ينص النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية على إجراءات أخرى، مثل سماع الأجور مسبقا من قبل مجلس التأديب، يجب على الهيئة المستعمدة الخضوع لذلك.

غير أنه حسب المحكمة العليا فإن غياب النظام الداخلي بمثل عدم احترام الإجراءات المسبقة؟ وهذا الموقف المتناقض مع القانون للمحكمة العليا يؤثر بعض التوثيقات المترتبة عن أحكام نفس القانون، وبالعلم فإن المادة 73/2 تنص بأن التسريح يعين مع احترام الإجراءات المسبقة المحددة في النظام الداخلي، وبالتالي فإن الهيئات المستعمدة التي لا تتوفر على نظام داخلي ملزمة به، إلا إذا كانت المحكمة العليا والمادة المذكورة أعلاه يهدفان سوى الهيئات المستعمدة التي يتعين عليها أن تتوفر على نظام داخلي وفي هذه الحالة التوضيح يكون مفيدا.

ولتغطية هذا النص التشريعي والقضائي يكفي الهيئة المستعمدة غير الخاضعة للنظام الداخلي الامتثال لأحكام المادة 2-73.

أثر الخطأ بسبب خطأ مهني:

1- إذا كان التسريح قانوني، ترفض المحكمة دعوى الأجور ابتدائيا ونهائيا.

2- إذا كان التسريح غير قانوني، يلغيه القاضي مع

إزام الهيئة المستعمدة بالقيام بالإجراء المنصوص عليه، يعاد إدماج الأجور ويستفيد من تعويض مالي.

3- إذا تم التصريح بشأن التسريح تعسفي، يأمر القاضي بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإبقاء على الزمات المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين، يستفيد العامل من تعويض مالي واحتماليا التعويضات والفوائد.

وتأمر المحكمة في مرحلة أولى بإعادة الإدماج مع دفع الأجور، ومن ثم لا يمنحوا سوى تعويضات وغالبا ما تتناسب الأجور التي يطالب بها العمال.

من الآن فصاعدا فإن المحكمة العليا تطعن الأحكام التي تمنع الأجور مع مخالفة القانون، لا سيما المادتان 53 و80 من قانون 21/04/1990.

غير أنه، وعلى الرغم من المادة 4-73 الفقرة 2 التي تذكرها سابقا ومعارضة الهيئة المستعمدة، فإن بعض المحاكم مازالت تأمر بإعادة الإدماج.

وعلى الرغم من رفض الهيئة المستعمدة لإعادة إدماج الأجور فإن المحكمة العليا طعنت هذا الحكم الذي أمر بإعادة الإدماج.

القطع التصفي لعلاقة العمل:

التسريح التعسفي هو ذلك الذي يعتمد على خطأ غير مبرر أو الذي لا يعتمد على أي سبب أو عدة أسباب غير مبررة أو غير موصلة.

التسريح الذي يطرأ خلال توقف علاقة العمل:

يطرأ توقف علاقة العمل في الحالات الآتية:

- 1- عندما يكون اتفاق متبادل للطرفين،
- 2- خلال العمل المرضية،
- 3- خلال أداء الخدمة الوطنية،
- 4- خلال ممارسة مهمة عمومية انتخابية،
- 5- في حالة الحرمان من الحرية طالما لم تصدر إدانة نهائية،
- 6- عندما يعلن قرار تأديبي توقف ممارسة الوظيفة،
- 7- خلال ممارسة حق الإضراب، ولكن حسب الشروط المحددة في النصوص،
- 8- خلال العطلة دون أجر.

وحسب القانون يعاد إدماج الأجور أ قانونا في منصب عليهم أو منصب عام بمرتبة مماثل عند انقضاء الفترة التي بررت توقف علاقة العمل.

عندما تقرر الهيئة المستعمدة تسريح أجور خلال التوقيف يجب على هذا الأجور انتظار نهاية التوقيف للمطالبة بإعادة إدماجه؟ وفي هذه الحالة أمكن للهيئة المستعمدة معارضة تطبيق المادة 4-73 من القانون؟ أمكن للقاضي التصريح ببطان التسريح الذي طرأ خلال فترة توقف علاقة العمل؟ وبالفعل فإن القانون لا يرتقب إعادة الإدماج إلا بعد فترة توقف علاقة العمل، للتذكير فإن التسريح خلال التوقيف ممنوع.

التسريح بمناسبة تعديل الوضع القانوني للمؤسسة:

لا يكون أي أثر للتعديل الذي يطرأ على الوضع

- إعادة فحص أشكال ومستويات مرتبات العمل بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية في الدرجات،

- تنظيم والقيام بأعمال تكوين أو إعادة تحويل الأجراء الضرورية لإعادة انتشار التعداد،

- المسهر على الإلغاء التدريجي للجرء للعمل بالساعات الإضافية،

- الإحالة على التقاعد للأجراء الذين بلغوا السن القانونية وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق،

- إدخال تقاسم العمل والعمل بالعمال الجزئي،

- عدم تجديد العقود ذي المدة المحددة ومع ذلك نلاحظ بأن العقد ذي المدة المحددة يمكن تجديده دون قيد وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرار حديث

وتتمثل المرحلة الثانية التي يهل الشروع فيها في القطاع العام، البحث وتنظيم مع الهيئات المستخدمة في الفرع أو القطاع المعني، إعادة انتشار العمال، واللجوء لهذه المرحلة يضع على عاء الهيئة المستخدمة إلزام التعرف بكل العناصر التي وضحا القانون:

التعريف بالعمال الذين سيستفيدون من إجراءات الحماية، إعداد قوائم بالأجراء المعنيين وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد القانوني، والسبق وخدمات التأمين على السيطرة ومناصب الشغل الدبيلة بإعادة الانتشار

وبفرض الاعتماد على الجانب اتفاق جميع الأطراف المعنية: النقابات، لجنة المساهمة والهيئة المستخدمة المعنية.

وينفذ الجانب الاجتماعي الذي يكون محسب اتفاق حسب الأجل والكيفيات المنفق عليها.

عند غياب اتفاق الأطراف، يمكن الأطراف للجوء للوساطة و/أو التحكيم.

يجب أن يرقف اللجوء لتقليص عدد العمال بما يأتي:

- إعداد قرارات فردية تضمن نهاية علاقة العمل.

- دفع تعويضات التسريح ثلاثة أشهر أجور إذا كان العمل يستفيد من التأمين على البطالة،

- إعداد وتبليغ لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين على البطالة وعلى التقاعد المسبق

القوائم الاسمية بالأجراء المعنيين بتقليص عدد العمال.

تعويض العمال بعنوان تقليص عدد العمال:

وهو مدرج بالمرسوم التشريعي رقم 99-01 المؤرخ في 26/05/1994 والمتضمن المحافظة على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يمكنهم فقدان شغلهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34/1994.

وينص قانون 21/04/1990 في صيغته الأولى بأنه بحق للعمال في تعويض الأقدمية مع الإضافة بأنه يمكن للنظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية النص على تعويضات أخرى.

فقدان شغلهم بصفة لا إرادية.

وينص النص على تعويض قدره ثلاثة أشهر أجور ولكن فقط للأجير الذي يستفيد من القبول في نظام التأمين على التقاعد، وهكذا فإن المشرع يمر من طرف إلى طرف آخر.

إن التسريح بسبب تقليص عدد العمال الذي كان يخضع سابقاً لشروط مفرطة، يخضع اليوم لشروط مرنة تتبع معيار التقدير الهيئة المستخدمة ومعددا،

حقاً يتعين على هذه الأخيرة قبل القيام بتقليص عدد العمال، اللجوء لكافة الوسائل التي من شأنها تقليص

عدد التسيريحات من البحث عند الحاجة لتقليص ساعات العمل أو القيام بالإحالة على التقاعد عندما

تسمح النصوص بذلك، كما يتعين عليها تحت طائلة العقوبات التأديبية، استشارة ممثلي العمال، وفي

جميع الحالات وبعد استئذان كل هذه الوسائل فإن القرار يعود له، ويمتلك له التشريع الجديد نوع من

حرية العمل، بحيث يحول على التفاوض الجماعي، بلغت فيها الأزمة الاقتصادية حدود يصعب فيها

انجاز التفاوض حول مسائل معقدة، نتمنى أن

المستقبل سيكبد هذه الزوية وأن الهيئات المستخدمة والعمال يمكنهم إبرام اتفاقات تأخذ بعين الاعتبار في

أن واحد خصوصيات المؤسسة الجزائية، التي أصبحت مضطرة للمردودية والنوعية ومصلحة

العمال الذين يساهمون من دون شك في تنمية هذه المؤسسة، والنص حول المحافظة على الشغل يأخذ

بعين الاعتبار هذه المعطيات.

العنوان العاشر: المحافظة على الشغل وحماية الأجراء:

من الآن فصاعداً يمكن للعمال الذين يفقدون شغلهم لا إرادياً ما يسبب اقتصادياً إما على إثر الانتهاء

القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة الاستفادة من التقاعد المسبق أو في غياب ذلك من التأمين على

البطالة.

يكون تمويل هذين النظامين على عاتق الهيئات المستخدمة والأجراء.

يخضع تقليص التعداد لشروط مسبقة موجهة قدر الإمكان للإبقاء على النشاط ولو مفصلاً للعمال.

ويتعين التأكيد بأن المستخدمين الذين يقومون بإجراءات تهدف إلى تقليص أو تفادي اللجوء

لتقليص عدد العمال، يمكنهم الاستفادة من المساعدات العمومية،

وقبل اللجوء لهذه المرحلة الأخيرة، فإنه يتعين على الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من 09 أجراء

اعتماد جانب اجتماعي يتضمن لزوماً من حليتين:

- وتتضمن المرحلة الأولى تهيئة داخلية موجهة لإزالة عن نشاط أقصى عدد من العمال المهنيين بفقدان شغلهم، ويتعلق الأمر أساساً:

- بالبحث على ملائمة النظام التعويضي، لا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،

القانوني للمؤسسة على عقود العمل الجارية، وتزمر الهيئة المستخدمة الجديدة بتعهدات من سبها.

تحدد تعويض القطع التعسفي لعلاقة العمل:

إذا تم التأكد من خطأ الهيئة المستخدمة، يجب على تعويض القطع التعسفي إصلاح مجمل الضرر.

ومن أجل تقييم الضرر يجب الأخذ بعين الاعتبار كل المصاريف التي صرفها الأجير خلال توظيفه من قبل الهيئة المستخدمة وتلك المترتبة عن الانقطاع غير المبرر.

كما يمكن الأجير عندما تبرز الظروف ذلك المطالبة بإصلاح الضرر المعنوي.

يكون تحديد تعويض القطع التعسفي مستقل عن التعويضات الأخرى المستحقة له:

- تعويض الإشعار المسبق،

- تعويض الأقدمية عندما ينص عليه العقد أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية،

- تعويض العمل،

- وكل التعويضات الأخرى المنصوص عليها احتمالياً في العقد أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

التسريح الجماعي:

لطالما شغل التسريح الاقتصادي بالسلطات العمومية لأنه ينتج عن وضعية اقتصادية مقلقة،

وقصد تفادي اللجوء بالتظام للتسريح بسبب تقليص عدد العمال، أدخلت النصوص بآليات مراقبة مفرطة

أحياناً، وهذا نذكر تاريخي، قبل التطرق للتشريع الحالي، ميساً على إدراك مهمة المسألة أكثر.

والقانون المعاصر يحرص بالتسريح الجماعي عندما تبرز ذلك الأسباب الاقتصادية.

يحدث التسريح الجماعي أو تقليص عدد العمال بعد تفاوض جماعي.

ولا يمكن للهيئة المستخدمة التي سبق لها القيام بتقليص عدد العمال اللجوء في نفس أماكن العمل

لتوظيفات جديدة في نفس الغلات المهنية للعمال المعنيين، لا قبل بالتسيريحات الجماعية إلا إذا كانت

مسبوبة بالجوء للوسائل التي من شأنها تقليص عدد التسيريحات، لا سيما:

- تقليص ساعات العمل،

- العمل الجزئي،

- الإحالة على التقاعد طبقاً للتشريع المعمول به،

- دراسة إمكانيات نقل المستخدمين نحو نشاطات أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تمييزتها أو نحو وحدات

أو مؤسسات أخرى.

يمكن للعمال رفض التحويل المقترح ويمكن أن يستفيدون حينئذ من تعويض عن التسريح بسبب تقليص

عدد العمال كما توضح ذلك المادة 70 من قانون 21/04/1990.

ويظهر أن هذا الحكم مخالف لأحكام المرسوم التنفيذي لسنة 1994 المتضمن المحافظة على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين من شأنهم

ومع ذلك ينبغي التأكيد على الغرض من خصوص دور مفتش العمل للتوصل إلى إعادة إنتاج المندوبين النقابيين موضوع التدابير التأديبية بالاتصال مع نشاطهم النقابي.

تسريح مسيري المؤسسات:

القاعدة القائمة هي حرية فسخ عقد العمل من كلا الطرفين، والتفسير يكمن في طبيعة منصب العمل المشغول والاستجابة للأداء على مسير مؤسسة عملاً تقرر الهيئة المخولة الانفصال عنه، وينتج عن ذلك أن المحكمة التي ترفع لها القضية احتماليًا لا يمكن لها الأمر بإعادة إدماج مسير المؤسسة في منصب عملاً كما لو تعلق الأمر بعامل بسيط، غير أن القرار الصادر من محكمة خنشلة كان كذلك مع الاعتماد على قانون 21/04/1990 بينما يتعلق الأمر بإطار مسير، موضوع خص خاص ينبغي فحصه.

تسريح المرأة العاملة:

خلال الفترات قبل وبعد الولادة، تستفيد العاملات من عطلة الأمومة المنصوص عليها في النصوص (14 أسبوعاً) أو الالتفاتات والاتفاقيات الجماعية. وخلال هذه العطلة توقف علاقة العمل، وعلى إثر فترة التوقيف يكون إعادة الإدماج قانوناً، كل تسريح يطرأ خلال هذه الفترة يعتبر تصفياً.

تسريح المعتمدين:

يمكن أن يطرأ فسخ عقد المعتمدين بمبادرة من كلا الطرفين، بالتراضي أو بقرار قضائي صادر عن المحاكم الفاصلة في المجال الاجتماعي. عندما يتم الأخذ بالطابع الاستعسفي للفسخ، يتعين على الهيئة المستخدمة ما يأتي:

- إصلاح الضرر الذي لحق المعتمدين،
- دفع غرامة يمكن أن تصل إلى خمس مرات المبلغ الذي دفعته الدولة للتكفل بالأجر المسبق والتغطية الاجتماعية للمعتمدين،
- دفع الأتعاف الجبائية التي استأفدت منها،
- دفع رسوم التمهين.

قطع عقد العمل بسبب فيه الأجر:

يتم فسخ علاقة العمل من الأجير عندما يستقيل أو يحل محل الأجير، كما تنتهي علاقة العمل عند وفاة العامل.

الزائمات الهيئة المستخدمة والأجير بعد انتهاء علاقة العمل:

سواء طرأ انتهاء علاقة العمل بصفة عادية أو بتنازع كلا الطرفين، يجب تسليم عدداً من الوثائق من قبل الهيئة المستخدمة تطبيقاً للقانون أو العقد أو الاتفاقيات الجماعية، ويعرض رفض تسليم هذه الوثائق الهيئة المستخدمة للعقوبات.

وفي أول الأمر فإن شهادة العمل التي تثبت تسليمه بعض المتأهل:

في حالة الرفض، بإمكان الأجير أن يتوجه دامتاً للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية التي تصدر قراراً باستدائها ونهايتها، ويمكن أن ترفقه بغير امة

تسريح، تحول أو أية عقوبة تأديبية مهما كان نوعها من قبل الهيئة المستخدمة من جراء نشاطات تعود لمعتمدين.

والملاحظة التي يستدعيها هذا النص تتعلق بإجراء التسريح الذي تجنيه القانون مع الانكفاء فقط بمرحاً مبدأ الحماية عندما لا تحترم الإجراءات المنصوص عليها قبل التسريح،

وفضلاً عن ذلك فإن اختصاص مفتش العمل للتحقق من قانونية التسريح قد زال من قانون 21/12/1990، ونجد بوضوح مرة أخرى ثغرة من المشرع.

المندوبون النقابيون:

القاعدة هي أن الهيئة المستخدمة يجب أن لا تمارس أي ضغط أو اتخاذ أية تدابير تأديبية ضد العمال بسبب نشاطهم النقابي.

إذا كانوا محل تدابير تأديبية بسبب نشاطهم النقابي، يستفيد المندوبون النقابيون من الحماية، ويؤدي عدم احترام هذه القاعدة تدخل مفتش العمل المختص (الهيئة التي يطلب إعادة إدماج المندوب النقابي المعاقب خرقاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون المتعلقة بممارسة الحق النقابي، ومع ذلك يتضمن القانون بعض الغرض حول دور مفتش العمل، فلنتحقق من ذلك:

يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وتعاد له حقوقه بناءً على طلب مفتش العمل حالماً بتأكد هذا الأمر من المخالفة. ولا يؤثر النص كيف سيعيد مفتش العمل المندوب النقابي لمنصب عمله لأنه لا يمكن سوى إرسال طلب للهيئة المستخدمة.

ماذا سيحدث إذا رفضت الهيئة المستخدمة القرار يعود للجهة القضائية المختصة التي تصدر وتصدر قراراً في أجل لا يتعدى 60 يوماً مع التنفيذ المعجل دون الإخلال بالمعاصرة أو الاستئناف.

القانون يقرر بأن المفتش يحرر محضر ويرفعه أمام الجهة القضائية المختصة في حالة الرفض، حيث أن الأمر يتعلق بمخالفة، فلا يمكن لهذه الجهة القضائية سوى أن تكون جانبية، غير أنه على أي أساس يمكن للقاضي القامع أن يأمر بإعادة إدماج مندوب نقابي؟

لماذا لا يمنع الاختصاص للقاضي الاجتماعي الذي يخضع المندوبون النقابيون للأحكام التشرعية أو التنظيمية للعمل، عند ارتكابهم أخطاء مهنية بحتة، يمكن مباشرة إجراء ضدهم بعد إعلام النقابة.

وفي الختام:

فإن مندوبي المستخدمين لا يستفيدون من الحماية التامة على غرار المندوبين النقابيين، إن إجراء التسريح منه الخرق الذي يؤدي من تلقاء نفسه إعادة إدماجه غير محدد من قبل المشرع كما هو الشأن بالنسبة للمندوبين النقابيين.

ويضيف قانون 21/12/1991 في مادته 73-5 بأن "التسريح يعطى الحق بالنسبة للعمال الذي لم يرتكب خطأ جسيماً في أجل عطلة"، ولكن الحكم كما بشر إذا كان يغطي التسريح الجماعي، العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً فإن امتداداً للمادتين 73-5 و 73-6 من قانون 21/12/1991، يمكنه الاستفادة من تعويض أجل العطلة ومن تلك المنصوص عليها، احتماليًا في الاتفاقيات الجماعية.

لقد غير المرسوم التشريعي المتضمن المحافظة على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يمكنهم فقدان شغلهم بصفة لا إرادية تماماً نظم التعويض مع البحث قبل كل شيء على الإبقاء على النشاط حتى ولو مقتصراً للأجراء المعتمدين بفقدان شغلهم.

ولا يحق للأجراء التي انتهت علاقة عملهم بمناسبة تقليص عدد العمال والذين يستفيدون من شغل كتعويض أو القبول للتقاعد العادي أو التقاعد المسبق، من أي تعويض، باستثناء يعنون للحقوق المدفوعة الأجر، إن أمكن.

وبالمقابل فإن العمال الذين يفقدون لا إرادياً شغلهم بسبب اقتصادي أي على إثر الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق أو في غياب ذلك من التأمين على البطالة.

عند وصول الأجراء للتأمين على البطالة يحق لهم في تعويض منه ثلاثة أشهر حسب اعتماداً على الأجر الشهري الخام المتوسط المقاضي خلال اثنتي عشر شهراً التي انتهت علاقة العمل.

يكون تمويل أنظمة التأمين على البطالة والتقاعد المسبق على عاتق الهيئات المستخدمة والأجراء، ومن جهة أخرى يجب أن تكون الهيئة المستخدمة معينة في دفع التعويضات بما في ذلك تلك المحدثة من قبل أنظمة التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.

الخاتمة الحادي عشر: الأحكام المطبقة على بعض التسريحات:

يحمي القانون أكثر فأكثر بعض الأجراء ضد التسريح، وتهدف هذه الحماية بعض الأجراء المعرضين أكثر من الآخرين لعقوبات الهيئة المستخدمة بسبب نشاطهم النقابية أو كممثلين للعمال.

ولقد وسع القانون هذه الحماية لثلاث أخرى من الأجراء بسبب وضعهم القانوني، والمخالفة للقانون العام.

تسريح ممثلي العمال والمندوبين النقابيين:

منذوبي المستخدمين:

نظر الصنف كممثلين للعمال، وظيفة غالباً ما تعرضهم لوضعية نزاع مع الهيئة المستخدمة، أحدث القانون نظام حماية لتفادي تسريحهم فقط من جراء نشاطهم المقرب عن عينتهم.

وعلى مستوى المبادئ فإن فكرة حماية القانون لا تعاني من أي تفسير:

لا يمكن أن يكون أي مندوب مستخدمين محصل

تهديدية يومية منح تعويضات وفوائد.

مخالصة رصيد الحساب:

بغرامة لم يذكر قانون 21/04/1990 هذه الوثيقة المسلمة عند انتهاء علاقة العمل، حيث أن هذه الوثيقة مهمة مثل شهادة العمل.

إعادة المسكن الوظيفي:

ومبدأ الإعادة مطروح في المادة 517 من القانون المدني:

لا يحق للمستفيدين من مسكن يكون شغله تابعا للقعد عمل البقاء في الأماكن.

القاعدة المعتمدة على العموم هي أنه يتوقف على قاضي الاستعجال الأمر بالطرد الذي تطالب به الهيئة المستخدمة، وعلى الخصوص عندما يستقبل الأجير، هذا ما قرره المحكمة العليا.

تقديم الأجور:

لا يذكر ذلك قانون 21/04/1990، هل هي ثغرة من المشرع أم أن هذا الأخير أراد إحالة هذه المسألة للتقادم المنصوص عليه في القانون المدني الذي ينص تقادم مدته سنة بالنسبة للمبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرين بالنسبة لمرتباتهم وبخمس

سنوات عندما يكون الدين دوري وقابل للتجديد. ونشير إلى أن استثناء التقادم يمكن إثباته ولو لأول مرة في الاستئناف. ونشير بأنه في فرنسا فإن قانون العمل يحيل هذه المسألة للمادة 2277 من القانون المدني، وحسب هذا الحكم فإن دعوى دفع الأجور تنتقادم كل خمس سنوات.

* نقيب سابق لمحامي الجزائر.