

د- الحق في الراحة و العطل القانونية : بمقابل إلتزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا⁵⁸ ، فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة⁵⁹ ، ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة.⁶⁰

2/ إلتزامات العامل : و هي ما تمثل حقوق لصاحب العمل تقع على عاتق العامل و منها ما يلي :⁶¹

أ - الإلتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل : حيث أكدت ذلك المادة 7 من قانون 11/90 بضرورة أداء العمل بصفة شخصية و بعناية و مواضبة .

ب - الإلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل : و هي التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

ج- المحافظة على وسائل العمل : و يجب على العامل أن يتخذ كل الإحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل العادي.⁶²

ح- الإلتزام بالسر المهني : و بمقتضى ذلك يلتزم العامل بعدم إفشاء السر المهني خاصة ما تعلق منها بنقل التقنيات و التكنولوجيات للمؤسسة المستخدمة و الذي يعتبر بمثابة خطأ جسيم يؤدي للعزل⁶³ من شأنه التسبب في أضرار للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسات منافسة .

ثانيا : حقوق و إلتزامات صاحب العمل : يتمتع صاحب العامل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الإلتزامات الملقاة على العامل : مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات ، و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل...إلخ

أما تعلق بإلتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل بالمقابل أهم حقوق العامل ، و منها كالإلتزام بدفع الأجرة في آجالها ، و الإلتزام بتوفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العمال...إلخ.⁶⁴

58 - أنظر نص المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل

59 - أنظر نص المادة 33 من قانون 11/90

60 - أنظر نص المادة 37 من قانون 11/90

61 - أنظر المادة 7 من قانون 11/90 ، و من تلك الإلتزامات كذلك ضرورة مراعاة تدابير الوقاية و الصحة ، و كذا تقبل أنواع

الرقابة الصحية الداخلية و الخارجية ، و ضرورة المشاركة في دورات التكوين ، و عدم منافسة المستخدم في مجال نشاطه

62 - Tayeb Balloula ; Droit du travail , édition Dahled int , 1984 , p 123

63 - أنظر نص المادة 73 من قانون 11/90

64 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 93 ، 95

المبحث الثاني

منازعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقة العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العامل و صاحب العمل لأسباب و حجج مختلفة و متنوعة ، الأمر الذي يحتم ضرورة التفكير في تنظيم إجراءات حلها و تسويتها ، و هو ما فكرت به تشريعات العمل الحديثة عن طريق وضع آليات محددة بأحكام قانونية خاصة .

و قد عرف المشرع الجزائري المنازعة الفردية في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"⁶⁵

و المميز للنزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية هي أن الأولى ترتبط بالإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بعكس الثانية التي تهدف تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الإتفاق .

و نظرا لطبيعة المنازعات العمل الفردية ، و ما يترتب عنها من مساس بالحقوق و الإلتزامات المقررة للطرفين ، فإن المشرع الجزائري أحاطها بعناية تنظيمية خاصة ، و بإجراءات تسوية في مختلف مراحلها سواء كانت على المستوى الداخلي (أي داخل المؤسسة) أو على المستوى الخارجي (خارج المؤسسة) .

المطلب الأول

التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل

يستوجب القضاء الجزائري ضرورة المرور عبر إجراءات من شأنها التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، و هو الشرط الجوهري لقبول دعوى المدعي شكلا ، و هذا الإجراء من شأنه التسهيل في حل هذه النزاعات بشكل سريع و التخفيف من عدد القضايا الكبير أمام المحاكم ، و من جهة أخرى لكون أن هذا الإجراء من شأنه المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل بسبب سوء تفاهم في مسألة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية .

1- التسوية الداخلية للنزاع: و المقصود به الوصول إلى تسوية ودية بين طرفي النزاع (العامل و صاحب العمل) بتراجع هذا الأخير عن التصرف أو القرار محل النزاع إستجابة لطلب العامل ، و يتم ذلك حسب ما حددته المادة 3 من قانون 04/90 ن ف ع التي نكرت أن التسوية يمكن أن تتم في إطار الإجراءات و

⁶⁵ - أنظر نص المادة 2 من قانون 04/90 المؤرخ في 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

الأنظمة المحددة في الإتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة لمعالجة النزعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة .

أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 8 أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، و تلتزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار .⁶⁶

الملاحظ في هذا الأسلوب عدم وصوله في الكثير من الأحيان إلى نتائج ملموسة لتعنت و تمسك صاحب العمل بقراراته ، و هو الأمر الذي يتبع بالجوء إلى عرض النزاع على لجنة المصالحة .

2 - التسوية عن طريق المصالحة : و يهدف هذا الإجراء تقريبا وجهات النظر بين طرفي النزاع بغرض الوصول إلى حل يرضى الطرفين يقوم به طرف ثالث .

في ظل قانون 04/90 فقد عهدت هذه المهمة - بعكس ما كان سابقا أين كانت من مهام مفتشية العمل - إلى لجنة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل ليصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيط إتصال بين العمال و بين هذه اللجنة .

أ- تشكيل مكتب المصالحة : حسب نص م 6 من قانون 04/90 يتكون مكتب المصالحة من عضوين (02) ممثلين للعمال وعضوين (02) ممثلين لصاحب العمل على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر (06) مع إشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغييره أو حصول مانع له .

و يتم إختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الإقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات و بتعيين من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا .

ب - إختصاص مكتب المصالحة : فيما يتعلق بإختصاص مكاتب المصالحة ، فتميز هنا بين الإختصاص الإقليمي و الإختصاص الموضوعي .

فالنسبة للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ، تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/61 الصادر بتاريخ 1991/8/21 بأنه يؤسس لكل دائرة إختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من

66 - أنظر نص المادة 4 من قانون 04/90

أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ، و يمكن في حالة إتساع المنطقة أو كثرة النزاعات أن تكون هناك مكاتب مصالح في نفس دائرة مفتشية العمل تنشأ بقرار وزاري مشترك بين وزير العمل و وزير العدل .

أما بالنسبة للاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة ، فهو يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها قانون 11/90 سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة ، و يستثنى منها فقط النزاعات المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية التي لها قانون خاص بها بإعتبارها تخص الموظف و ليس العامل .

ج - إجراءات المصالحة : في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل كما سبق الذكر ، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا ، حيث يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل - المدعي - حسب نص المادة 26 من قانون 04/90 على أن يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (3) أيام من تقديم العريضة بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليه (العامل و صاحب العمل أو العكس) إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونيا (محاميه أو ممثل نقابي حسب نص المادة 27 من قانون 04/90 ، و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية و إلغائها حسب نص المادة 28 من القانون السالف الذكر .

أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ، فيتم استدعائه من جديد لإجتماع مصالح جديدة يعقد في أجل أقصاه (08) أيام من تاريخ الاستدعاء حسب مقتضيات المادة 29 من قانون 04/90 ، و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون أي عذر ، يحرر محضر بعدم المصالحة ، تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتسنى له مباشرة الدعوى القضائية حسب نص المادة 30 من قانون 04/90 ، على أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجا لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، و ذلك تحت طائبة سقوط الحق في رفع الدعوى .⁶⁷

د- تنفيذ اتفاقات الصلح : يتضح من خلال قراءة القانون المنظم لتسوية المنازعات الفردية أنه ليس لمكتب المصالحة أي سلطة على طرفي النزاع (العامل أو صاحب العمل) ، و أن كل ما يمكن أن يصل إليه هو

⁶⁷ - أنظر نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

إيجاد حل لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الأمر أو الحكم من مكتب المصالحة ، و هو ما يعني أن تنفيذ هذا الإتفاق يرجع لإرادة الأطراف أنفسهم ، و هو ما أكدته المادة 33 من قانون 04/90 بأنه " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجال التي يحددها ، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوما من تاريخ الإتفاق " .

إلا أن الملاحظ أنه قد يطرح تنفيذ إتفاق الصلح إشكالات معينة تتعلق برفض تنفيذ محتواه ، و هو ما حاول المشرع الجزائري إحاطته بنوع من الضمانات التي من شأنها أن تعطي فاعلية في التنفيذ من خلال فرض الغرامات التهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ محضر المصالحة ، و هو ما أكدته المادة 34 من القانون السالف ذكره أين أكدت أنه " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي عليه نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما " .

و هذه الغرامة التهديدية يبدأ سريانها بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ و التي لا تتجاوز 15 يوما في كل الأحوال ، و يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل قانونا حسب نص المادة السالفة الذكر .

المطلب الثاني

التسوية القضائية للنزاع

يعتبر اللجوء للمحاكم آخر مرحلة من مراحل النزاع بعد فشل محاولة الصلح ، فيقوم الطرف الذي له مصلحة (العامل أو صاحب العمل) برفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية .

1 - تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية - القسم الإجتماعي :

تتشكل المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية بحسب نص المادة 8 من قانون 04/90 من قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين على أنه يجوز أن تتعقد بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي ، و في حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة ، بينما تشكيل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي أو المحكمة العليا يضم القضاة فقط دون وجود تمثيل للعمال و المستخدمين .

2 - إختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية :

أ - الإختصاص الإقليمي : حسب مقتضيات المادة 24 من القانون السالف الذكر ، و كذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة إختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

ب - الإختصاص النوعي : و قد نصت على الإختصاص النوعي المادة 20 من قانون 04/90 ، حيث أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة .

و قد حدد القانون نوعين من المسائل التي تختص بها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و هما :

النوع الأول : أحكام المحاكم الابتدائية و النهائية : و هو ما نصت عليه المادة 21 من 04/90 عندما تتعلق الدعوى أساسا ب :

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإلزامية .

- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي (و الجدير بالذكر أن تسليم شهادات العمل و كشوف الرواتب أمر ملزم بالنسبة لصاحب العمل بموجب المادة 67 من قانون 11 /90) .

و عليه فإنه بصدد الحالات السالفة الذكر حصرا تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية حكما ابتدائيا و نهائيا .

النوع الثاني : أحكام المحاكم القابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون :

طبقا لنص المادة 22 من قانون 04/90 فإن المسائل التالية التي يكون فيها حكم المحكمة مشمولا بالنفذ المعجل :

1 - تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل .

و في هذا الإطار نصت المادة 128 من قانون 11/90 أنه يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقية المذكورة .

2 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مصالحة : و هو الإتفاق المبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام

مكتب المصالحة بإعتبار أن محاولة الصلح أمر إجباري و سابق لكل دعوى قضائية أمام المحاكم الفاصلة في المسائل المستعجلة إلا في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج إقليم البلاد أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل ، و كما سبقت الإشارة سالفا ، فإنه يمكن أن تكون بأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير .

3- دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة : بحيث أنه إذا لم تتجاوز هذه الرواتب و التعويضات لستة أشهر ، فإن الحكم في هذه المسائل يكون محل تنفيذ معجل دون كفالة ، أما إذا تجاوزت هذه الرواتب الستة أشهر ، فيمكن حينها أن تكون بكفالة ، و للإشارة فإن هذه الأحكام قابلة للإستئناف أمام الغرفة الإجتماعية بالمجلس القضائي .

المبحث الخامس

أسباب و حالات إنتهاء عقد العمل

ذكر قانون 11/90 في المادة 66 منه حالات و أسباب إنتهاء علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل على النحو التالي :

1 - البطلان أو الإلغاء القانوني : و مفاد هذه الحالة أن علاقة العمل إذا جاء إبرامها مخالفا للشروط المستوجبة قانونا ، فإنه يترتب عنه البطلان في مواجهة صاحب العمل دون العامل الذي له الحق في المطالبة بالتعويض عن الفترة التي قضاها في العمل لفائدة صاحب العمل ، و مثال ذلك مخالفة السن القانونية للشغل .

2 - إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة : و مفاد ذلك أن علاقة العمل تنتهي بحلول الأجل الذي تم تحديده في عقد العمل ذي المدة المحددة الذي يعتبر إستثناء عن الأصل (عدم تحديد المدة) ، لكن ينبغي الإشارة هنا أن عقد العمل ذي المدة المحددة يمكن أن يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة في حالات و أوضاع معينة ذكرها القانون ، و في هذا الصدد ذكرت المادة 12 من قانون 11/90 أنه بإمكان إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في حالات الآتية :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة ، و مثال ذلك قيام المؤسسة بتشغيل خبير مختص في الحسابات لفائدة المؤسسة في مدة محددة ، أو تشغيل مترجم لفترة محددة بمناسبة تنظيم ملتقى يخص المؤسسات .

- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا بسبب أداء واجب الخدمة الوطنية أو أداء مهام إنتخابية أو عطل مرضية .

- أو عندما يتعلق الأمر بتزايد العمل في مناسبات موسمية كالأعياد الدينية أو الدخول المدرسي أو العطل المدرسية ، أو أن يتعلق الأمر بإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع ، و مثال ذلك القيام بأعمال صيانة أجهزة المؤسسة أو القيام بأشغال الطلاء أو ترميم المؤسسة .

- أو أن الأمر يتعلق بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها ، كالنشاطات المتعلقة بقطاع البناء أو الأشغال العمومية التي يتميز بطبيعته و خصوصيته الذي يحتم اللجوء فيه إلى عقود عمل محدده المدة .

و ينبغي في كل الحالات أن يتم تبيان بدقة في عقد العمل مدة هذه العلاقة ، و كذا أسباب المدة المقررة بها .

و في هذا الإطار ذكرت المادة 12 مكرر من نفس القانون أن مفتش العمل المختص إقليميا يتأكد بحكم الصلاحيات المخولة له من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون ، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل ، و بناء على ذلك يمكنه إعلام صاحب العمل بالمخالفة لئتم تصحيح العقد .

و عليه فإن مخالفة العقد للشروط المحددة بموجب المادة 12 يحوله إلى عقد عمل لمدة غير محدودة ، أي بإمكان القاضي تقدير مخالفة صاحب العمل للقانون في هذا الإطار .

إلى جانب هذه الحالات المخصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 فإن التساؤل يدور حول تجديد العقود المحددة المدة ، ذلك أن الأصل أن القانون يبيح لأطراف علاقة العمل إمكانية تجديد العقد المحدد المدة بعد نهاية المدة المحددة في بنوده ، و هو ما يتركنا نتساءل حول عدد المرات التي يسمح بها تجديد العقد ؟ ففي القوانين السابقة (أمر 31/75 ش و ط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص) ، و كذا قانون 06/82 نص على أن تجديد العقد في أكثر من مرة يحول عقود العمل المحددة المدة إلى عقود عمل دائمة أي غير محددة المدة .

أما بالنسبة للقانون الحالي 11/90 فهو بعكس سابقه لم يتطرق على الإطلاق إلى هذه النقطة ، و لم يشر إلى عدد المرات التي يسمح بها تجديد العقد ، و من ثم بالنتيجة تحويله إلى عقود دائمة .

3 - الإستقالة : و هو الحق المعترف به قانونيا و قضائيا ، و مفاد هذا الحق أن العامل يعبر عن رغبته بإرادته و بدون أي إكراه على إنهاء علاقة العمل و من كل الإلتزامات المفروضة عليه بموجب هذا العقد ، وهذا الحق المعترف به من قبل المشرع الجزائري عبر مختلف قوانينه نص عليه القانون الحالي 11/90 في المادة

03/66 و المادة 68 ، لكن حدد له شروطا تتمثل في ضرورة أن يبدي العامل هذه الرغبة كتابيا للهيئة المستخدمة و ضرورة أن يحترم المهلة الممنوحة لصاحب العمل بموجب إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية .

و بعد إحترام هذه الإجراءات (الكتابة و الإشعار المسبق) ، يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بدون أي إشكالات قد تنشور من خلال مطالبة صاحب العمل بالتعويض إن لحقه من ضرر من جراء تلك الإستقالة .

4 - الوفاة : و مفاد هذه الحالة أن وفاة العامل بالتالي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل القائمة بينه و بين صاحب العمل أما وفاة صاحب العمل فلا تؤثر على هذه العلاقة بإعتبار أن المؤسسة المستخدمة تنتقل ملكيتها إلى الورثة الذين يحلون محل صاحب العمل .

5- التقاعد: التقاعد من بين أهم الحقوق المعترف بها للعامل ، و يتحقق بتوافر الشروط السالف ذكرها .

6 - إنتهاء علاقة العمل بسبب العجز الكلي أو الكامل : و قد أشار في هذا الصدد قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، أن هيئة الضمان الاجتماعي هي من تتكفل بالتأكد من حالة العجز التي أصابت العامل و كذا التعويضات المناسبة له .

7 - التسريع التأديبي و التسريع الإقتصادي :

أ- التسريع التأديبي : لم يتطرق قانون 11/90 إلى الخطأ التأديبي و ترك تحديده إلى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، إلا أنه بتعديل نص المادة 73 بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى العزل و أشارت إلى نوعين ، الأول يتمثل في تلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل، أما النوع الثاني عن الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل و هي :
1- رفض العامل بدون أي تبرير تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بإلتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

2- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة .

3- المشاركة في توقف جماعي و تشاوري في العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل .

4- إرتكاب أعمال عنف .

5- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و الآلات و المواد الأولية و كل ما له علاقة بالعمل .

6- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول .

7- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل .

و حتى يكون للتسريح التأديبي شرعية قانونية ينبغي إحترام و مراعاة جملة من الإجراءات و التي يمكن حصرها في عدة نقاط كما يلي :

أ - ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف و ملابسات إرتكاب هذا الفعل و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذا سيرة العامل تجاه عمله ، و هو ما ذهبت إليه المادة 3/73 من قانون 11/90

ب - أن يكون قرار التسريح التأديبي تم وفق ما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة بالإستماع إلى العامل المعنى ، و يمكنه أن يختار أحد العمال للدفاع عنه حسب مقتضيات المادة 3/73 .

ج - وجوب تبليغ العامل بقرار التسريح بصفة كتابية ، و هو إجراء جوهري يستوجب على الهيئة المستخدمة احترامه المادة 1/73 .

و عليه ، فإن عدم إحترام هذه الإجراءات الجوهرية من شأنها إعتبار قرار تسريح العامل تسريحا تعسفيا ، و هو ما أكدته المادة 3/73 بأن " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا ، و على المستخدم أن يثبت العكس " ، و في نفس السياق فقد أكدت المادة 4/73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 و المعدل هو الآخر بالأمر رقم 21/96 بأن وقوع التسريح مخالفة للإجراءات القانونية المستوجبة يعتبر تسريحا تعسفيا ، و يلزم المحكمة المختصة إلغاؤه بموجب حكم ابتدائي و نهائي ، مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا تقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله .

و تفصل المحكمة المختصة بصفة ابتدائية و نهائية إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بإمتهانته المكتسبة أو في حالة الرفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات .

ب - **التسريح الاقتصادي** : تجلت في القوانين الحديثة ظاهرة التسريح لأسباب إقتصادية نظرا للصعوبات المالية التي تعرفها المؤسسات المستخدمة ، و بموجب ذلك يتم الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة لتعويض العجز الذي تعرفه هذه المؤسسة في دفع أجور هؤلاء العمال .

و يتضمن القانون في تنظيم هذه العملية (التسريح) على عدة إجراءات يقوم بها صاحب العمل في مرحلة أولى قبل مباشرة المرحلة الثانية التنفيذية ، و هو الأمر الذي شرحه المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا

إرادية ، و يطبق هذا المرسوم على المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من 9 عمال

المرحلة الأولى : يحدد مرسوم 09/94 إجراءات الحفاظ على مناصب الشغل

- تكييف النظام التعويضي لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل

- إعادة دراسة أشكال و مستويات مرتبات العمال

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال (ممارسة نشاط جديد يقوم صاحب العمل بتكوين العمال)

- تجميد الترقيات .

- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

- إحالة العمال على التقاعد إذا ما بلغوا السن القانوني ، و إحالة كذلك من يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق

- إدخال التقسيم في العمل و العمل بالتوقيت الجزئي (العمل بنظام الأفواج عوض التوقيت الكامل) مع

تخفيض الأجور .

- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة

كما قرر المرسوم السالف ذكره تدابير أخرى تتمثل في مساعدات قدمتها الدولة لتجنب تسريح العمال تتمثل

في تخفيض أو الإعفاء الجبائي و تقديم إعانات التمويل الدورات التكوينية أو التحويلية لصالح إجراء المؤسسة .

المرحلة الثانية : يوجب المشرع الجزائري ضرورة المرور بالإجراءات التالية :

- ضرورة عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة في تقرير يتم شرح فيه مختلف الإجراءات المتخذة قبل

اللجوء لعملية التسريح لإبداء رأي هؤلاء في أجل لا يتعدى الـ 15 يوما من تاريخ تقديم هذا التقرير .

- ضرورة التفاوض من صاحب العمل و لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين للعمال في إجتماعات دورية حول

هذه العملية ، و هو إجراء جوهري من شأن الإخلال به تعريض هذه العملية للبطلان ، و يمكن للأطراف

لضمان سير و نجاح تنفيذ الاتفاق الإلتزام بالشروط التالية :

- إمكانية اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم بين الطرفين .

- قيام المؤسسة المستخدمة بعرض و شرح الجوانب الإقتصادية و المالية للمؤسسة و مبررات التسريح و التدابير

المتخذة .

- قيام ممثلي العمال من التعبير عن آرائهم و إقتراحاتهم في حل النزاع .

و تنتهي المفاوضات بين الطرفين بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع إيداع

نسخة من محضر الإلتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا .