

الذهاب الإرادي فرصة أمام المستخدم للتخلص من العامل

'Voluntary Employment Termination' offers favourable circumstances to employers to remove employers



طالبة الدكتوراه/ ليندة جعفرور

جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر

lyndadjafour@gmail.com

تاريخ القبول للنشر: 2018/06/03

تاريخ الاستلام: 2017/05/25



ملخص:

يعتبر الذهاب الإرادي إنهاء لعلاقة العمل بالتراضي، لكن المشرع لم ينص عليه في المادة 66 قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تتضمن حالات إنهاء علاقة العمل. إن المشرع الجزائري لم ينظم الذهاب الإرادي، اكتفى فقط بالإشارة إليه في مادة وحيدة هي المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة، أقصت هذه المادة مجموعة من العمال من مجال تطبيق هذا المرسوم، كما أقصتهم من الاستفادة من التأمين على البطالة، من بينهم العمال المنهية علاقة عملهم عن طريق الذهاب الإرادي، الأمر الذي يضعف الدور الحمائي لقانون العمل، لذلك يمثل الذهاب الإرادي فرصة لتخلص المستخدم من العامل. الكلمات المفتاحية: الذهاب الإرادي؛ السبب الاقتصادي؛ العقد شريعة المتعاقدين؛ التعويض النقدي؛ ضعف الحماية القانونية للعامل.

Abstract:

Voluntary Employment Termination is a free format written announcement done by the employer to propose a termination date to his /her work in a company. Reference to the voluntary employment termination is not mentioned in article 66 of 90-11 law. This Law specifies some work termination cases but does not regulate or even define what a 'Voluntary Employment Termination' is.

Algerian legislation refers to 'Voluntary Employment Termination' only in article 05 the legislative decree no 94-09, related to unemployment insurance. This article states that some workers are denied access to unemployment insurance benefits, and among them those workers who decided to cease work through a voluntary employment termination letter.

Not enacting a law about 'Voluntary Employment Termination' has weakend the employment legislation protection of the algerian worker. Thus, 'Voluntary Employment Termination' offers favourable circumstances to employers to remove employers.

key words: *voluntary termination employment; economic case; consent makes the law; monetary compensation; weak protection of the worker.*

مقدمة:

تعتبر علاقة العمل أساس الرابطة التعاقدية بين العامل والمستخدم متناقضتي المصالح، العامل يضع نفسه وجهده تحت خدمة وإشراف المستخدم وتصرفه لمدة معينة من الزمن، مقابل الحصول على أجر وبعض الحقوق والمزايا، لضمان العيش الكريم لنفسه ولأسرته فالأجر سبب التزام العامل ومحل التزام المستخدم، أما عمل العامل فهو محل التزام العامل وسبب التزام المستخدم، لوجود تلازم شرطي بين الأجر وأداء العمل.

نظرا لعدم المساواة في المراكز القانونية للعامل والمستخدم لوجود العامل في مركز أضعف من المستخدم، لم يترك المشرع تنظيم علاقة العمل للقواعد العامة ولقاعدة العقد شريعة المتعاقدين المكرسة في المادة 106 من القانون المدني الجزائري⁽¹⁾ على غرار العلاقات التعاقدية الأخرى، بل نظم هذه العلاقة في قانون خاص يتمثل في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾.

يتميز قانون العمل بطابعه الحمائي فهو يسعى الى خلق التوازن بين سلطات المستخدم ومصالح العامل عن طريق تكريس الحد الأدنى من الحقوق المحمية للعمال، فحرية التعاقد في مجال علاقات العمل نسبية ومقيدة بالزامية احترام الحد الأدنى من الحقوق المحمية للعمال، هذه الحقوق غير قابلة للتنازل عنها ولو برضا العامل، لكن المشرع تخلى عن هذه الحماية عند إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي، فلا توجد أي مادة في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تتناول موضوع الذهاب الإرادي، رغم وجود هذا النوع من الانهاء لعلاقة العمل.

النص القانوني الوحيد الذي يشير الى الذهاب الإرادي هي المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-11⁽³⁾، جاء في متن هذه المادة أنه «لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة... أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل... أو ذهاب إرادي»، هذه المادة جاءت بصيغة تحرم العامل المنهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي من الاستفادة من التأمين على البطالة، فالذهاب الإرادي محاط بفراغ تشريعي.

بسبب الفراغ التشريعي المحيط بالذهاب الإرادي يتم تبيان كيف أن هذا الفراغ التشريعي يؤدي الى عدم التوفيق بين مصلحة العامل ومصلحة المستخدم؟

الإجابة عن الإشكالية المطروحة يكون عن طريق تبيان كيف أن الذهاب الإرادي هو إنهاء بالإرادة المشتركة لعلاقة العمل (المبحث الأول)، ومن خلال تبيان الآثار المترتبة عن إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الذهاب الإرادي إنهاء بالإرادة المشتركة لعلاقة العمل

يربط عقد العمل طرفين هما العامل والمستخدم، الأول في تبعية قانونية واقتصادية للثاني، يعتبر هذا العقد من العقود المستمرة عبر الزمن ولكن هذا لا يعني أنه يستمر لمدى الحياة، بل يمكن إنهاؤه من طرف المستخدم أو من طرف العامل أو بالإرادة المشتركة لكليهما. يعد الذهاب الإرادي من أوجه إنهاء علاقة العمل بالإرادة المشتركة للعامل والمستخدم لكن المشرع الجزائري لم ينظمه في قانون العمل (المطلب الأول).

نظرا لغياب نص خاص ينظم الذهاب الإرادي يتم الرجوع الى القواعد العامة، لكن خضوع الذهاب الإرادي الى هذه القواعد لا يخدم العامل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الذهاب الإرادي غير منظم في قانون العمل الجزائري

عند البحث في قواعد قانون العمل نجد أن المشرع الجزائري لم يهتم بتنظيم الذهاب الإرادي ولم يحدّد المقصود به (الفرع الأول)، كما أنه لم يهتم بضبطه بسبب اقتصادي (الفرع الثاني)، إضافة الى عدم تحديد المشرع الضوابط الإجرائية المتعلقة بالذهاب الإرادي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: عدم تحديد المشرع للمقصود بالذهاب الإرادي

المشرع الجزائري لم يعرف الذهاب الإرادي، لكن يمكن القول أن الذهاب الإرادي تصرف قانوني بالإرادة المشتركة للعامل والمستخدم عن طريق اتفاق بينهما⁽⁴⁾، وهو إنهاء عن طريق التفاوض أو إنهاء بالتراضي المشترك لعلاقة العمل في إطار خطة للحفاظ على الشغل⁽⁵⁾.

لا يعتبر الذهاب الإرادي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل، فحالات إنهاء علاقة العمل محددة على سبيل الحصر في المادة 66⁽⁶⁾ قانون رقم 90-11 والذهاب الإرادي ليس أحد هذه الحالات، فما الذهاب الإرادي إلا تديب من التدابير التي يتخذها المستخدم للتقليل من عدد التسريحات أو تفاديها⁽⁷⁾، فالمادة 70 قانون رقم 90-11 حددت مجموعة من التدابير للتقليل من عدد التسريحات أو تفاديها في إطار التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية وهذه التدابير واردة على سبيل المثال⁽⁸⁾، لذلك يمكن أن يندرج الذهاب الإرادي ضمنها.

الذهاب الإرادي ليس استقالةً وليس بتسريح لكنه طريق وسط بينهما لإنهاء علاقة العمل، يحقق مصلحة العامل الذي يريد الاستقالة من جهة ومصصلحة المستخدم الذي يرغب في تقليص عدد العمال من جهة أخرى مقابل دفع تعويض للعامل، فلا يمكن فرض الذهاب الإرادي من طرف على طرف آخر، يعتبر أفضل من التسريح من حيث الأثر النفسي على العامل الذي يشارك في تحديد شروط ذهابه، لكن كون الذهاب الإرادي إنهاء اتفاقياً لعلاقة العمل لا يعني أن الإنهاء الاتفاقي لعلاقة العمل مرادف للذهاب الإرادي، لأن الذهاب الإرادي يشترط فيه توفر أسباب اقتصادية⁽⁹⁾، أما الإنهاء الاتفاقي فيكون لنفس الأسباب أو لأسباب أخرى⁽¹⁰⁾.

يشارك كل من الذهاب الإرادي والتسريح لسبب اقتصادي في السبب الاقتصادي وفي كونهما يهيان علاقة العمل، لكن يختلفان لأن الذهاب الإرادي إنهاء لعلاقة العمل عن طريق اتفاق بين العامل والمستخدم، أما في التسريح الاقتصادي فيسرح المستخدم العامل دون رضا هذا الأخير، أضف الى ذلك كون الذهاب الإرادي تدبير من تدابير التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، أما هذا الأخير فهو حالة من حالات إنهاء علاقة العمل المحددة في المادة 66 قانون رقم 90-11.

يختلف الذهاب الإرادي عن الاستقالة فهو إنهاء لعلاقة العمل بالإرادة المشتركة للعامل والمستخدم⁽¹¹⁾، أما الاستقالة فحق معترف به للعامل لإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، يشترط فقط تقديمها كتابة الى المستخدم، ثم يغادر العامل المنصب بعد نهاية فترة الإشعار المسبق المحددة وفقا للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للهيئة المستخدمة⁽¹²⁾، بالإضافة الى كون الاستقالة حالة من حالات الإنهاء المحددة في المادة 66 قانون رقم 90-11 على عكس الذهاب الارادي، أضف الى ذلك استفادة العامل عند الذهاب الارادي من تعويض نقدي⁽¹³⁾ عكس الاستقالة⁽¹⁴⁾.

الفرع الثاني: عدم ضبط المشرع للذهاب الإرادي بسبب اقتصادي

ظهر الذهاب الإرادي لأول مرة في الجزائر في المؤسسات العمومية الاقتصادية أثناء عمليات خصصتها⁽¹⁵⁾، لكن رغم وجود الذهاب الإرادي من الناحية العملية إلا أن المشرع لم ينظمه ولم ينص على ضرورة تبرير الذهاب الإرادي بسبب اقتصادي حتى يكون هذا الأخير مؤسسا ومبررا، رغم كون الأسباب الاقتصادية شرطاً للذهاب الإرادي⁽¹⁶⁾، بالنسبة للسبب الاقتصادي فهو ضابط موضوعي قيد به المشرع المستخدم في إطار التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية⁽¹⁷⁾، لكن المشرع لم يوضح ما هو السبب الاقتصادي⁽¹⁸⁾.

يفتح الموقف السلبي للمشرع الجزائري بسبب عدم تحديده الأسباب الاقتصادية والمقصود بها الباب أمام تأويلات عدة، كما يفتح المجال أمام المستخدم لتكييف كل ما يراه ويحلوه له كأسباب اقتصادية⁽¹⁹⁾، قد يكون السبب الاقتصادي عبارة عن صعوبات اقتصادية، أو تحولات تكنولوجية، أو إعادة تنظيم وهيكلية الهيئة المستخدمة⁽²⁰⁾.

النص على السبب الاقتصادي عند الذهاب الإرادي أمر بالغ الأهمية فهو معيار يسمح بتحديد مدى تعسف المستخدم، لأنه إذا تمكن العامل من إثبات أن السبب الاقتصادي المعلن عنه ليس سبباً جدياً وحقيقياً لإنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الارادي يمكنه اللجوء الى القضاء الاجتماعي لطلب إعادة تكييف الذهاب الإرادي إلى ذهاب إرادي مقنع، أي أنه تسريح تعسفي وليس ذهاباً إرادياً⁽²¹⁾.

كما أن عدم ضبط المشرع للذهاب الإرادي من الناحية الموضوعية بسبب اقتصادي سيؤدي حتماً إلى إفلات إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي من الرقابة، سواء الرقابة الإدارية التي يمارسها مفتش العمل، أو الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الاجتماعي.

الفرع الثالث: عدم تحديد المشرع لضوابط إجرائية عند الذهاب الإرادي

ألزم المشرع المستخدم باحترام مجموعة من الإجراءات عند التسريح التأديبي بموجب المادة 73 مكرر 02 قانون رقم 11-90، كما حدد مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تلزم الهيئة المستخدمة القيام بها عند التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية في المادة 70 قانون 11-90 وفي المرسوم التشريعي رقم 09-94⁽²²⁾.

عند عدم احترام المستخدم للإجراءات المقررة للتسريح يكيف التسريح على أنه تسريح تعسفي، في هذه الحالة تخول المادة 73 مكرر 04 قانون رقم 11-90 للعامل الحق في التعويض لا تقل قيمته عن قيمة الأجور التي كان سيتقاضاها كما لو استمر في العمل⁽²³⁾، لكن العامل لا يستفيد من هذه الضمانة عند الذهاب الإرادي.

عند الرجوع الى قانون رقم 11-90 نلاحظ عدم اهتمام المشرع الجزائري بتكريس حد أدنى من الحماية الإجرائية للعمال عند الذهاب الإرادي فهذا الأخير محاط بفرغ تشريعي على حساب حقوق العامل، لذلك يرجى تدخل المشرع من أجل تحديد إجراءات خاصة بإنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي، لأن عدم تحديد المشرع الجزائري لحد أدنى من الحماية الإجرائية للعمال عند الذهاب الإرادي يحرم العامل من التعويض عن الإنهاء المخالف للإجراءات، ولا يمكن تطبيق نص المادة 73 مكرر 04 قانون رقم 11-90 لأن المادة 73 من نفس القانون تؤكد أن التسريح الذي يعتبر تعسفيا هو التسريح المخالف لأحكام قانون العمل.

سبقت الإشارة الى أن النص الوحيد الذي أشار فيه المشرع الجزائري إلى الذهاب الإرادي هو المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 09-94، لكن هذه المادة اكتفت بالنص على عدم استفادة العامل عند الذهاب الإرادي من التأمين على البطالة، أمام هذا الفراغ التشريعي توجد ضمانة وحيدة للعامل عند الذهاب الإرادي تتمثل في التفاوض عليه من قبل المستخدم والعمال⁽²⁴⁾، إذا تضمنت الخطة الاجتماعية التي وضعها المستخدم الذهاب الإرادي كتدابير من تدابيرها⁽²⁵⁾، فالتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية كما هو محدد في المرسوم التشريعي رقم 09-94 قد ينجم عنه اتفاق جماعي يتضمن الذهاب الإرادي⁽²⁶⁾.

المطلب الثاني: خضوع الذهاب الإرادي للقواعد العامة لا يخدم العامل

نظرا لعدم وجود نص خاص في قانون العمل ينظم الذهاب الإرادي يتم الاستناد إلى قواعد القانون المدني، على الخصوص قاعدة العقد شريعة المتعاقدين (الفرع الأول)، لكن هذا لا يخدم العامل بسبب انعدام المساواة القانونية بين طرفي علاقة العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الذهاب الإرادي يخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين

عند العودة الى أحكام قانون العمل لا نجد أي أحكام تنظم الذهاب الإرادي، فلا توجد أي ضوابط تحكمه لا من الناحية الموضوعية ولا من الناحية الإجرائية، أمام هذا الفراغ التشريعي في مجال

العمل يتم الرجوع الى الشريعة العامة، فتنبص المادة 106 من القانون المدني الجزائري أن «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون».

يشكل عقد العمل قاعدة العلاقة الرابطة بين العامل والمستخدم، كما أنه عقد ملزم لجانبه؛ إذ يخضعان للقوة الملزمة لهذا العقد، فيلتزم كل طرف بتنفيذه على النحو المتفق عليه، فما اتفق عليه الطرفان بإرادتهما المتوافقتين لا يمكن الخروج عنه إلا بإرادتين متوافقتين⁽²⁷⁾.

إذن يمكن إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي والضابط الوحيد في هذه الحالة هو الرضا المتبادل السليم والخالي من عيوب الإرادة، وتبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما المتطابقتين⁽²⁸⁾، لكن هذا ليس في صالح العامل لوجود المستخدم في مركز قانوني أقوى من العامل، كما أن العمال لا يتمتعون جميعهم بمستوى تعليمي وثقافي يخولهم التفاوض ندا لند مع المستخدم لحماية حقوقهم.

الفرع الثاني: عدم المساواة في المراكز القانونية بين المستخدم والعامل

تعتبر المساواة القانونية بين المستخدم والعامل محض نظرية نظرا لكون التفاوض يتم بين طرفين ليسا على قدم المساواة الفعلية، لوجود العامل في مرتبة اقتصادية أضعف من المستخدم، فهذا الأخير يملك رأس المال والسلطة فيفرض شروطه على أساس أن العامل حر في رفض أو قبول اقتراح المستخدم⁽²⁹⁾.

تمتع المستخدم بسلطات وصلاحيات بموجب مركزه القانوني والمالي⁽³⁰⁾ يضع العامل تحت سيطرته وهيمنته، فعلاقة التبعية القانونية والاقتصادية التي تربط العامل بالمستخدم قد تدفع العامل الى قبول اقتراحات المستخدم خوفا من التعرض للتسريح وفقدان التعويض النقدي الذي سيستفيد منه عند الذهاب الإرادي، لهذا قد يتنازل العامل عن بعض حقوقه عند الذهاب الإرادي.

يقصد بالتبعية القانونية أن يكون العامل تحت سلطة المستخدم وإشرافه وتوجيهه في تنفيذ العمل، هذه السلطة تعتبر المقابل المنطقي لعدم تحمل العامل لأي مخاطر يواجهها المستخدم، هذه التبعية هي التي تفسر التدخل التشريعي الى جانب العامل لتوفير الحماية اللازمة له، فموضوع عقد العمل من أهم آثاره وضع العامل في علاقة تبعية وخضوع بالنسبة لصاحب العمل فيما يتعلق بإبرام العقد وانحلاله أو تنظيم العمل⁽³¹⁾.

نظرا لعدم وجود المساواة من حيث المراكز القانونية للعامل والمستخدم لابد من تدخل المشرع لتوفير الحد الأدنى من الحماية للعامل، عن طريق النص صراحة على السبب الاقتصادي كقيد وضابط موضوعي للذهاب الإرادي، إلى جانب النص على الذهاب الإرادي كتدبير من تدابير الخطة الاجتماعية، إضافة إلى توفير حد أدنى من الحماية الإجرائية للعامل عند الذهاب الإرادي.

المبحث الثاني

آثار إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي

يؤدي الذهاب الإرادي الى انحلال الرابطة التعاقدية بين العامل والمستخدم لانتهاء علاقة العمل، يترتب عن هذا الإنهاء استفادة العامل من بعض الحقوق (المطلب الأول).

صحيح أن الذهاب الإرادي والتسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية يتشبهان في كونهما يؤديان الى إنهاء علاقة العمل، كما أن الذهاب الإرادي يمكن أن يندرج ضمن تدابير التقليل من عدد التسريحات للتقليص من عدد العمال أو تفاديها، رغم ذلك لا يستفيد العامل من بعض الحقوق المستفاد منها عند التسريح لأسباب اقتصادية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: استفادة العامل من بعض الحقوق

عند الذهاب الإرادي يستفيد العامل من بعض الحقوق، من بينها الاستفادة من تعويض نقدي فالعامل يقبل مغادرة منصبه مقابل حصوله على مبلغ نقدي معين (الفرع الأول)، بالإضافة إلى حق العامل في الحصول على شهادة العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استفادة العامل من تعويض نقدي

عند الذهاب الإرادي يستفيد العامل من بلغ نقدي كتعويض، يخضع تقديره إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين (أولاً)، لكن حماية العامل تستدعي ضرورة تدخل المشرع لتنظيم هذا التعويض (ثانياً).

أولاً- خضوع تقدير التعويض عن الذهاب الإرادي لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين:

يستفيد العامل عند الذهاب الإرادي من تعويض نقدي، لكن مرة أخرى لم يهتم المشرع بحماية العامل عن طريق وضع معايير تقدير هذا التعويض، أو على الأقل وضع حد أدنى من التعويض الذي يستفيد منه العامل عند الذهاب الإرادي، بل أكثر من ذلك لم ينص المشرع على استفادة العامل من تعويض نقدي عند الذهاب الإرادي أصلاً.

أمام هذا الفراغ التشريعي يخضع تقدير التعويض عن الذهاب الإرادي لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي تناولتها المادة 106 من القانون المدني، فيتم تحديد قيمة التعويض النقدي عن طريق التفاوض بين العامل والمستخدم ويتمتعان بحرية مطلقة في تحديد هذا المبلغ، المهم تبادل الرضا الخالي من العيوب.

ثانياً- ضرورة تنظيم المشرع للتعويض عن الذهاب الإرادي:

تعد القواعد العامة قاصرة وغير كافية لتوفير الحماية الضرورية للعامل عند الذهاب الإرادي، خاصة فيما يتعلق بتحديد وتقدير التعويض، إخضاع تقدير التعويض عند الذهاب الإرادي للقواعد العامة من شأنه أن يؤدي إلى تباين قيمة التعويض الذي يستفيد منه العامل من هيئة مستخدمة لأخرى، بل حتى داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، فترتفع قيمة التعويض أو تنخفض حسب درجة فطنة العامل وقدرته على التفاوض.

إن الهدف من قبول العامل للذهاب الإرادي هو الحصول على تعويض يفوق التعويض الذي سيتحصل عليه إذا تم تسريحه اقتصادياً، لكن إخضاع تقدير التعويض لحرية التعاقد يمكن أن يؤدي إلى حصول العامل على تعويض يقل عن التعويض الذي كان سيستفيد منه عند تسريحه اقتصادياً، لذلك لابد من تدخل المشرع لتحديد الحد الأدنى من التعويض عند الذهاب الإرادي، مثلما حدد قيمة التعويض الذي يستفيد منه العامل المسرح اقتصادياً، فتكون قيمته التعويض النقدي عند الذهاب الإرادي على الأقل مساوية لقيمة التعويض عند التسريح الاقتصادي المقدرة بقيمة مساوية لأجر ثلاثة أشهر⁽³²⁾.

استفادة العامل من التعويض عند التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية مرهون بقبوله الاستفادة من نظام التأمين على البطالة⁽³³⁾، كما لا يستفيد من هذا التعويض إلا العامل المسرح في إطار التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية⁽³⁴⁾، لأن المشرع استثنى من الاستفادة من هذا التعويض العمال الذين لم تنته علاقة عملهم في إطار التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، كذلك المستفيدون من شغل أو من التعاقد بنوعيه العادي والمسبق، لم يقرر المشرع لهؤلاء العمال سوى الحق في الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر⁽³⁵⁾، هذا يعني أن العامل المنهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي لا يستفيد من التعويض عن التسريح الاقتصادي.

الفرع الثاني: الحق في شهادة العمل

يستفيد العامل من شهادة عمل عند الذهاب الإرادي، لأن الحصول على شهادة عمل حق ثابت لكل عامل عند انتهاء علاقة العمل مهما كانت طريقة الإنهاء، هذا ما يؤكد نص المادة 67 قانون رقم 90-11، جاء في متن المادة أنه «يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها...».

جاءت صياغة المادة 67 أعلاه عامة فلم تحدد طرق الإنهاء التي تخول للعامل الحق في شهادة العمل، بناء على ذلك يمكن القول أن للعامل حق الاستفادة من شهادة العمل عند الذهاب الإرادي، تتضمن البيانات المحددة في المادة السالفة الذكر، تتمثل هذه البيانات في تاريخ تشغيل العامل لدى الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى تاريخ صدور شهادة العمل، لكن هذا لا يعني أنه نفسه تاريخ إنهاء علاقة العمل⁽³⁶⁾، كما يجب على المستخدم تحديد المناصب التي شغلها العامل وتحديد الفترات التي شغل فيها كل منصب.

إن المشرع ذكر البيانات السالفة الذكر على سبيل المثال، يستنتج من المادة 67 قانون رقم 90-11 لذلك يمكن إضافة بيانات أخرى، لكن المشرع أغفل جعل بعض البيانات إلزامية في شهادة العمل رغم أهميتها كاسم العامل، فلا يتصور وجود شهادة عمل لمجهول، لذلك يجب تحديد من هو المستفيد من شهادة العمل، بالإضافة إلى ضرورة الإشارة إلى اسم المستخدم، كذلك الإمضاء من كلا الطرفين، فإمضاء المستخدم يثبت أن العامل قد عمل فعلاً لدى المستخدم، وإمضاء العامل يبين أنه استلم شهادة العمل فعلاً.

الحكمة من شهادة العمل والبيانات التي تتضمنها تسهيل عملية حصول العامل على منصب جديد، فهي التي تثبت خبرة وكفاءات العامل أمام المستخدم الجديد، كما تثبت أن العامل معفى من كل الالتزامات المترتبة عن عقد العمل كالمسر المهني، لذلك يجب عدم تضمين شهادة العمل ببيانات تضر بالعامل، فيمنع على المستخدم وضع أي بيان يسيء إلى العامل ويعيق حصوله على عمل لدى مستخدم آخر⁽³⁷⁾، لكن المعتاد أن شهادة العمل تتضمن عبارات وبيانات تنصب في صالح العامل⁽³⁸⁾.

تعتبر شهادة العمل وسيلة إثبات لذلك تكون العبارات الواردة في شهادة العمل حجة على المستخدم، يمكن للعامل التمسك بها أمام القضاء، كما تعرض البيانات المزيّفة المستخدم للمتابعة الجزائية، كذلك تعتبر البيانات التي تتضمنها شهادة العمل حجة على العامل الذي يوقع عليها، حتى وإن وردت فيها بيانات في غير صالحه لأن توقيع العامل دليل على علمه ورضاه بها⁽³⁹⁾.

المطلب الثاني: عدم الاستفادة من بعض الحقوق المستفاد منها عند التسريح الاقتصادي

قرر المشرع عدة ضمانات وحقوق للعامل عند فقدانه لمنصب عمله في إطار التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، لكن إذا كان الإنهاء عن طريق الذهاب الإرادي فلا يستفيد منها العامل، تتمثل الحقوق التي لا يستفيد منها العامل المنهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي في التأمين على البطالة (الفرع الأول)، بالإضافة إلى احتمال فقدان الحق في إعادة الإدراج في منصب عمله (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم الاستفادة من التأمين على البطالة

يمثل نظام التأمين على البطالة جزءاً من نظام الضمان الاجتماعي، يهدف إلى التأمين من خطر من المخاطر الاجتماعية المتمثل في البطالة، يستفيد من هذا التأمين العامل الذي فقد عمله لأسباب اقتصادية حماية له من الفقر عن طريق تعويض دخله المفقود⁽⁴⁰⁾.

يخول التأمين عن البطالة للعامل الاستفادة من تعويض شهري عن البطالة، بالإضافة إلى أداءات عينية للتأمين عن المرض والأمومة والمنح العائلية، كذلك اعتماد فترة التأمين على البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد، أما عند وفاة العامل المستفيد من التأمين على البطالة يستفيد ذوي حقوقه من رأس مال الوفاة⁽⁴¹⁾.

تم إقصاء العامل المنهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، نص المشرع على ذلك صراحة في المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 11-94 التي جاء في متنها أنه «لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة، الأجراء ذوو عقد العمل محدود المدة... أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل... أو ذهاب إرادي».

يثور تساؤل حول السبب الذي جعل المشرع يحرم العامل المنهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، فإذا قارنا بين الذهاب الإرادي والتسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية نجد أنه لديهما سبب ومبرر واحد يتمثل في السبب الاقتصادي، كما أنه في كلتا الحالتين تنتهي علاقة العمل ويستفيد العامل من تعويض نقدي يدفعه المستخدم، كذلك في كلتا الحالتين يفقد العامل منصب عمله ويجد نفسه بطالاً، الفرق يكمن في كون التسريح في إطار

التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية يكون بالإرادة المنفردة للمستخدم، أما الذهاب الإرادي فيكون بالإرادة المشتركة للعمال والمستخدم، لذلك يرجى من المشرع إعادة النظر في هذا الموضوع ومنح العامل حق الاستفادة من التأمين على البطالة عند الذهاب الإرادي.

الفرع الثاني: احتمال فقدان الحق في إعادة الإدراج

لا يستفيد العامل المنتهية علاقة عمله عن طريق الذهاب الإرادي من الحق في إعادة الإدراج في منصب عمله مرة أخرى إذا تسلم مبلغ التعويض، مهما كانت طبيعة المنصب الذي كان يشغله، استثناءً إذا كانت إرادة العامل معيبة ورضاه غير سليم، هذا ما أكدته التعليمات الوزارية رقم 867 التي جاء فيها أنه «من المسلم به قانوناً بخصوص الذهاب الإرادي، أن كل اتفاق مبرم بصورة حرة ويعبر عن الرضا المتبادل بين العامل والمستخدم، يلزم الطرفين وبالتالي مادام العامل أبدى دون أي غموض إرادته في مغادرة عمله مقابل تعويض مالي بشرط أن يتم تعويضه فعلياً لا يستطيع أن يطمح إلى إعادة الإدراج، وهذا مهما كانت طبيعة منصب العمل الذي كان يشغله مسبقاً»⁽⁴²⁾.

نفس الأمر ذهبت إليه المحكمة العليا في قرار لها سنة 2003⁽⁴³⁾، وهذا مقتطف من حيثيات هذا القرار «من المقرر قانوناً أنه لا يمكن للعامل الرجوع والمطالبة بتجديد علاقة العمل بعد أن تحصل على مبلغ التعويض في إطار الذهاب الإرادي، إلا إذا كان ذلك وفق الإرادة المشتركة للمستخدم والعمال». كل من التعليمات الوزارية وقرار المحكمة العليا تحرمان العامل من الحق في إعادة الإدماج عند الذهاب الإرادي، لكن لم يوضحا المقصود بإعادة الإدراج هل هو إعادة الإدماج الذي يستفيد منه العامل عند التسريح التعسفي، أم أنه الأولوية في التوظيف والتشغيل عندما تتحسن الأمور المادية للمستخدم، أم المقصود به كلاهما؟

بالنسبة لأولوية التوظيف يعني أن للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية أولوية العودة إلى العمل عند تحسن الأوضاع المادية للمستخدم، فلا يمكن لهذا الأخير تشغيل عامل جديد دون اقتراح المنصب على العامل المسرح أولاً، لكن تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يكرس حق في العامل في أولوية التوظيف صراحة⁽⁴⁴⁾، لكن يستنتج حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في أولوية التوظيف أو التشغيل من المادة 27 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 التي جاء فيها أنه «تدعم الإدارات المحلية المختصة مجهودات المستخدم في أعماله، لاسيما عن طريق: -توظيف الأجراء المسرحين...»، فالمادة لم تنص على أولوية التوظيف صراحة لكنها نصت على تدعيم الإدارة للمستخدم في عملية توظيف الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية، أما المحكمة العليا فقد أقرت حق في أولوية التوظيف في قرار لها سنة 2000⁽⁴⁵⁾.

أما عند التسريح التعسفي فالمشرع نص صراحة على حق العامل في التعويض العيني عن طريق إعادة الإدراج أو الإرجاع إلى منصبه⁽⁴⁶⁾ أو ما سماه المشرع بإعادة الإدماج المكرس في المادة 73 مكرر 04 قانون رقم 90-11⁽⁴⁷⁾.

سواء كان المقصود بإعادة الإدراج الأولوية في إعادة التوظيف والتشغيل، أو كان يقصد به الحق في إعادة الإدماج فإنه من غير المنصف حرمان العامل من أي حق من الحقلين، سواء إعادة الإدماج عند

إعادة تكييف الذهاب الإرادي الى تسريح تعسفي مقنع، أو الاستفادة من الأولوية في التوظيف والتشغيل لمجرد أن علاقة عمله انتهت عن طريق الذهاب الإرادي، لأن حرمان العامل من ذلك يمنح للمستخدم فرصة للتخلص من العامل على حساب حق العامل في الاستقرار في منصبه.

خاتمة:

بناء على ما سبق، تم التوصل الى نتيجة مفادها أن الذهاب الإرادي محاط بفراغ تشريعي كبير بسبب عدم تنظيمه من طرف المشرع بضوابط موضوعية وإجرائية، لذلك يمكن وصف الذهاب الإرادي بوسيلة للتخلص من العامل من قبل المستخدم دون رقيب أو حسيب ودون أي جزاء، فيمكنه إغراء العامل بمقابل نقدي معين ليقبل إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي.

كذلك عدم وجود نص يقيد المستخدم قد يؤدي الى لجوء هذا الأخير الى الذهاب الإرادي حتى لو لم يوجد سبب اقتصادي، كما يؤدي هذا الفراغ التشريعي إلى صعوبة ممارسة الرقابة على الذهاب الإرادي، سواء الرقابة الإدارية التي يمارسها مفتش العمل، أو الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الاجتماعي.

إن الفراغ التشريعي المحيط بالذهاب الإرادي يتناقض مع روح قانون العمل القائمة على حماية الحد الأدنى من الحقوق، فمن الضروري تدخل المشرع لتدارك هذا الفراغ التشريعي وتوفير حد أدنى من الحماية، حتى لا يتحول الذهاب الإرادي الى وسيلة للتخلص من العامل والمساس باستقراره في منصب عمله.

تدعيما لضمانات استقرار العامل في منصبه، ولتوفير حد أدنى من الحماية له عند الذهاب الإرادي تقدم التوصيات التالية:

1- النص صراحة على الذهاب الإرادي ضمن التدابير أو الإجراءات التي يلجأ إليها المستخدم لتفادي التسريح من عدد العمال لأسباب اقتصادية أو التقليل من عددها.

2- وضع نص قانوني يلزم المستخدم بتبرير الذهاب الإرادي بسبب اقتصادي، تحت طائلة إعادة تكييفه إلى تسريح تعسفي مقنع لانعدام المبرر القانوني.

3- تكريس حد أدنى من الإجراءات عند الذهاب الإرادي، كالإزام المستخدم بتحرير اتفاق مكتوب ويذكر فيه السبب الاقتصادي، يكون موقعا من قبل العامل والمستخدم، يتضمن قيمة المبلغ النقدي الذي يدفع للعامل عند الذهاب الإرادي، ويعرض الاتفاق للمصادقة عليه من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، من الإجراءات الأخرى التي يقترح تكريسها إلزامية حضور مندوب نقابي أو مفتش العمل في عملية التفاوض على الذهاب الإرادي، يضاف توقيع المندوب النقابي أو مفتش العمل الى الاتفاق، عندما لا يكون الاتفاق في صالح العامل يمنح للمندوب النقابي أو مفتش العمل حق الاعتراض عليها، وتعاد عملية التفاوض من جديد، بالإضافة الى إلزام المستخدم بتحديد قائمة العمال الذين يستفيدون من الذهاب الإرادي في إطار الخطة الاجتماعية.

4- ضرورة تدخل المشرع لتحديد معايير تقدير التعويض النقدي عند الذهاب الإرادي، كالأخذ بعين الاعتبار أقدمية العامل، إضافة الى تحديد حد أدنى من التعويض لا تقل قيمته عن التعويض الذي يتحصل عليه العامل عند تسريحه في إطار التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

5- تكريس حق العامل في الاستفادة من التأمين على البطالة والحق في إعادة الإدراج عند ما تتحسن أوضاع الهيئة المستخدمة وتلجأ الى تشغيل عمال جدد، إضافة الى تكريس حق العامل في إعادة الادماج في منصب عمله إذا كان الذهاب الإرادي غير مبرر بسبب اقتصادي، أو إذا كان السبب الاقتصادي المزعوم من قبل المستخدم غير جدي وغير حقيقي.

الهوامش:

(1) القانون المدني الصادر بموجب الأمر رقم 58-75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 معدل ومتمم، منشور على مستوى الموقع الرسمي للأمانة العامة للحكومة www.joradp.dz

(2) قانون رقم 11-90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 ج ر عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 ج ر عدد 03، الصادر في 12 جانفي 1997.

(3) مرسوم تشريعي رقم 11-94، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، مؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر عدد 34، صادر في 01 جوان 1994، معدل ومتمم بالقانون رقم 98-07، مؤرخ في 02 أوت 1998، ج ر عدد 57 صادر في 05 أوت 1998.

(4) GRANDGUILLLOT Dominique، Droit social، 12^{Emme} édition، Gualino lextonso édition، paris، 2010، p 80،81.

(5) LAUTIER Guy، SCHNIEDER Didier، Démission، Départ négocié، Licenciement Retraite، Sanctions، 10^{Emme} édition، Maxima édition، Paris، 2012، p 60.

(6) تنص المادة 66 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر على أنه «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

-البطلان أو الإلغاء القانوني،

-انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

-الاستقالة،

-العزل،

-العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

-التسريح للتقليص من عدد العمال،

-إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

-التقاعد،

-الوفاة».

(7) KORICHE M' hammedn Nasr-edine، "Note à propos du départ volontaire، comme cas de cessation de la relation du travail"، Revue Algérienne Des Sciences Juridique Economique et Politique، volume 35 n°2، Université d'Alger، 1997، P 517.

(8) تنص المادة 70 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر على أنه «يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى

جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- تخفيض عدد ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون.

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

- دراسة إمكانية تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين»، فكما هو معلوم في النصوص القانونية عبارة "لاسيما" تفيد أن ما ورد ذكره على سبيل المثال لا الحصر.

(9) KORICHE M' hammedn Nasr-edine, op.cit , p517.

(10) GRANDGUILLOT Dominique , op.cit , p 81.

(11) Ibid, p,p 80,81.

(12) تنص المادة 68 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر أن «الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالة كتابية.

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية».

(13) GRANDGUILLOT Dominique, op.cit, p,p 80,81.

(14) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل. علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص، ص 109، 110.

(15) BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Berti édition, Alger, 2014, p 163.

(16) KORICHE M' hammedn Nasr-edine, op.cit, p517.

(17) تنص المادة 69 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر على أنه «يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب

اقتصادية»، فمن خلال هذه المادة يجيز المشرع قيام المستخدم بتقليص عدد العمال إذا برر ذلك بسبب اقتصادي، وأسباب اقتصادية.

(18) عرف المشرع الفرنسي السبب الاقتصادي من خلال المادة L 1233-3 L من قانون العمل الفرنسي كما يلي «يشكل إنهاء لسبب اقتصادي

التسريح الذي يوم به المستخدم لسبب أو عدة أسباب غير لصيق بشخص العامل، ينتج عن الغاء، أو تعديل وظيفة أو عن تعديل يرفضه

العامل، لعنصر جوهري في عقد العمل، متتابعة، على الخصوص صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية»، وهذا النص الأصلي بالفرنسية:

Art L1233-3 C. T. F, « Constitue un licenciement par un employeur pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

(19) فتحي وردية، ضوابط إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، نوقشت في 07-02-2013، ص 68.

(20) قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2011، ص، ص 248، 249.

KOEHL Jean-Luc, Droit du travail et droit social, Ellipses édition, Paris, 1994, p 124, 125.

BAILLY Pierre, " Actualité jurisprudentielle du licenciement économique " , Semaine sociale Lamy, dossier spécial, du motif économique aux départ volontaire, n° 1385, février, 2009, p 05.

(21) بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة لعمال في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة ماجستير في الحقوق،

فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، السنة الجامعية 2007/2008، 55.

(22) تنص المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد

يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34 الصادر في 01 جوان 1994 «يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (9) أجراء تقرر

للجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي».

(23) المادة 94 فقرة 04 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر، تلزم المستخدم باستشارة لجان المشاركة عندما يتعلق الامر بإعادة هيكلة

الشغل، وتقليص عدد العمال.

(24) المادة 73 مكرر 04 من القانون رقم 11-90، سالف الذكر.

(25) KORICHE M' hammedn Nasr-edine, op.cit , P 509.

(26) BORSALI HAMDAN Leila, op.cit., p 163.

- (27) يعتبر عقد العمل عقد رضائي، وهذا ما يؤكد نص المادة 09 قانون رقم 90-11، سالف الذكر، جاء في متن المادة «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة»، يخضع هذا العقد الى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، تستمد هذه القاعدة أساسها من المادة 106 من القانون المدني، ومن نص المادة 63 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر التي تنص «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون».
- (28) المادة 59 من القانون المدني.
- (29) الحيدري ربي، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015، ص 23.
- (30) طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دارهومه، الجزائر، 2013، ص 107.
- (31) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، دون دار النشر، 1991، دون بلد النشر، ص 132.
- (32) المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سالف الذكر.
- (33) المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سالف الذكر.
- (34) المادتين 21 و22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سالف الذكر.
- (35) المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سالف الذكر.
- (36) بن رجال آمال، مرجع سابق، ص، ص، 319.
- (37) المرجع نفسه، ص، ص، 169، 173.
- (38) FRANCOIS , Duquesne, Droit du travail, 4^{ème} édition, Gualino Lextenno édition, Paris, 2010, p 319.
- (39) بن رجال آمال، مرجع سابق، ص، ص، 319.
- (40) هادفي بشير، " التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة ودوره في جبر الضرر"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 124.
- (41) المادة 11 من المرسوم رقم 94-11، سالف الذكر.
- (42) التعليمات الوزارية رقم 867 المؤرخة في 18 نوفمبر 1999، الصادرة عن وزير العمل والحماية الاجتماعية، نقلا عن بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الحامد للنشر، عمان، 2011، ص 310.
- (43) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 265708 مؤرخ في 09-12-2033، نشرة القضاء، العدد 61، الجزء 01، ص 309.
- (44) معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزوو، السنة الجامعية 2007-2008، ص 420.
- (45) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 202970 مؤرخ في 12-09-2000، المجلة القضائية، 2003، عدد 01، ص 215، من حيثيات هذا القرار «خالفت الطاعنة " مؤسسة الإنجاز بريقة" أحكام المادة 69 من القانون 90-11 لما قامت بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملتهم عملية التقليل».
- (46) فتحي وردية، مرجع سابق، ص، ص، 386، 387.
- (47) تنص المادة 73 مكرر 04 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعراه، يعتبر تعسفيا.
- تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين، يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الاخلال بالتعويضات المحتملة.
- يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض».