

الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل

Resignation is a right to terminate the employment relationship with the worker's individual will

الباحث(ة) / أورمضيني ليندة

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو .

مخبر العولمة والقانون LAMOD

ouremdini.lyn@gmail.com

تاريخ الارسال 2020/01/16 تاريخ القبول: 2020/03/16 تاريخ النشر: 2020/03/22

الملخص:

ينظم القانون العلاقات التي تنشأ بين الأفراد فتارة يكون جامدا ثابتا يقيد مختلف المعاملات، يوضع حدودا لا يجوز تجاوزها ،كما يكون تارة أخرى مرنا يفتح مجالا لحرية الأطراف للاتفاق على المسائل الثانوية. وتجسد الاستقالة هذا المبدأ من خلالها اعتبارها حقا مكرسا قانونا للعامل لوحده، مع مراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة أي حدود هذا الحق.
الكلمات المفتاحية: الإنهاء، المرونة، الاستقالة، الآثار.

Abstract:

The law governs the relationships that arise between individuals. On the one hand which is rigid, fixed, which restricts the different transactions. The resignation embodies this principle by which it is considered a right legally reserved for the single worker, taking into account all the conditions and the legal implications of any limitation of this right.

Keywords:

Resignation, flexibility, dismissal, effects.

مقدمة:

كانت الدولة في ظل النظام الاشتراكي تعتمد على أسلوب التسيير الإداري، لكن بعد ظهور قانون استقلالية المؤسسات والخصوصية كان بداية للتحول والخوض في توجه جديد ينادي بالحرية والمرونة، ويعد قانون العمل من المجالات الذي مسه هذا المبدأ.
تنشأ علاقة العمل بين كل من العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل، والتي على أساسها يتم الاتفاق على كل الالتزامات الناشئة عن هذه العلاقة. غير أن مسألة تنفيذ علاقة العمل قد تؤدي إلى ظهور بعض الظروف التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

ولتكيف علاقة العمل مع هذه الظروف، للعامل تقديم الاستقالة كنتيجة لانطباق خاصية المرونة في قانون علاقات العمل، مع مراعاة حدود ممارسة هذا الحق، وعليه كيف سعى المشرع الجزائري للتوفيق بين مصالح صاحب العمل والعامل من إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة باللجوء إلى أسلوب الاستقالة؟ الإجابة عن هذه الإشكالية يكون من خلال مبحثين، يخصص (المبحث الأول) إلى التكريس القانوني لحق الاستقالة، بينما (المبحث الثاني) آثار حق الاستقالة.

المبحث الأول: التكريس القانوني لحق الاستقالة

يجد حق الاستقالة مصدره الأساسي في مبدأ حرية العمل المكرس دستوريا في نص المادة 69 من القانون 01-16 المتضمن التعديل الدستوري.¹ نص المشرع الجزائري على الاستقالة في المادة 66 من قانون 90-11² أين اعتبرها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل الفردية وخص في الفقرة الثالثة من المادة المذكورة موضوع الاستقالة (المطلب الأول) غير أن هذا الحق غير مطلق وإنما يتعين على العامل مراعاة مجمل الشروط لترتيب آثار للاستقالة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم حق الاستقالة

باستقراء نصوص قانون علاقات العمل، نجد أن المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف تشريعي للاستقالة بقدر ما قام بتكريسها (الفرع الأول)، لذلك ينبغي الاستدلال ببعض التعاريف الأخرى التي تناولت موضوع الاستقالة بالإسهاب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المحاولات التشريعية لتعريف الاستقالة

كرس المشرع الجزائري حق الاستقالة في مختلف قوانين العمل بدءا من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،³ وذلك في المادة 62 فقرة 01 منه، أين نص المشرع الجزائري على ما يلي: "إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: -الاستقالة...."، نفس المبدأ نص عليه في المادة 31 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،⁴ حيث لم ينص هذا القانون على أن الاستقالة حق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل.

¹- نصت المادة 01/69 من القانون رقم 01-16 مؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07/03/2016 على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل".

²- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومنتتم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومنتتم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1990.

³- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02/07/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 08/06/1971 (ملغى).

⁴- الأمر 75-31 مؤرخ في 29/04/1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 صادرة بتاريخ 16/05/1975 (ملغى).

أكد المشرع الجزائري على حق الاستقالة في المادة 01/93 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل،¹ أين نص: "الاستقالة حق معترف به للعامل، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته... يتضمن الأسباب." حيث يظهر من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري اعتبر الاستقالة على أنها حق من الحقوق الأساسية للعامل واعتبرها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل.

نص المشرع الجزائري على الاستقالة في المادة 66 من قانون 90-11، مما يدل على أن الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل، كما اعتبرها في المادة 68 من قانون 90-11 على أنها حق للعامل والتي بموجبها تنتهي علاقة التبعية التي بين العامل وصاحب العمل. مما يجعلها تصرف قانوني انفرادي صادر من العامل فقط انطلاقاً من مبدأ حرية العمل.

وما يلاحظ من المادة 68 من قانون 90-11 فإن المشرع الجزائري لم يقيد الاستقالة بالزامية التسبب، على خلاف ما جاء به في المادة 02/93 من القانون الأساسي العام للعامل.

الفرع الثاني: بعض المحاولات الأخرى لتعريف حق الاستقالة

يعتبر الأستاذ هدي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل، انطلاقاً من المبدأ العام الذي يكرس حرية العمل في مجال علاقات العمل، والتي تقر للعامل حق إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية، وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة التبعية القائمة التي بين العامل وصاحب العمل.²

عرف الأستاذ أحمية سليمان من جهته أن الاستقالة حق معترف به للعامل والتي بموجبها يعلن العامل صراحة عن رغبته ونيته في إنهاء علاقة العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتبرها تصرف انفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل.³

ترى الأستاذة أمال بن رجال أن الاستقالة حق للعامل فله أن يبدي رغبته في مغادرة منصب عمله استناداً لنصوص قانون علاقات العمل، وهذا الحق من النظام العام لا يمكن المساس به لا بموجب عقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية.⁴ وبالتالي يتم التحرر من الالتزامات التعاقدية.⁵

¹ - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل للعامل، جريدة رسمية عدد 39 صادرة بتاريخ 08/08/1978.

² - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 109.

³ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 63.

⁴ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2007-2008، ص 56.

⁵ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 64.

كما عرفت الاستقالة من الفقه الفرنسي على أنها تصرف انفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل قصد إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة، دون أن يسبب العامل قراره مع مراعاة مهلة الإشعار المسبق، وليس لصاحب العمل رفض الاستقالة المقدمة من العامل.¹

استنادا لهذه التعاريف فإن للاستقالة مجموعة من الخصوصيات التي تجعلها مميزة ويمكن إظهارها أساسا في النقاط التالية:

تعتبر الاستقالة حقا من حقوق العامل، فهذه مستمدة من مبدأ حرية العمل المكرسة في المواد 08 و09 من قانون 90-11، فللعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية التي بين العامل وصاحب العمل، أن يباشر في ممارسة هذا الحق عن طريق تقديم طلب كتابي لصاحب العمل يعبر عن رغبته في وضع حد للعلاقة التعاقدية، ويمنع على صاحب العمل أن يمس هذا الحق المقرر للعامل سواء في العقد أو الاتفاقية الجماعية لأنه من النظام العام؛² وعليه كل شرط أو بند يدرج في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية، والذي من شأنه إنقاص الحقوق المقررة للعامل أو التنازل عنها يعد باطلا وعديم الأثر.³

تتميز بعض قواعد قانون علاقات العمل بكونها من النظام العام الاجتماعي، لكن رغم أن المشرع الجزائري اعتبر الاستقالة حقا من حقوق العامل إلا أنه أحال تطبيق المسائل التفصيلية لموضوع الاستقالة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لتنظيمها من الناحية الإجرائية والعملية، من خلال التشاور والتفاوض بين العامل والمؤسسة المستخدمة المؤهلة.⁴

تعد الاستقالة تصرف قانوني بالإرادة المنفردة؛ فيتعين على العامل التعبير عن إرادته بشكل واضح لا لبس فيه عن رغبته في وضع حد لعلاقة العمل التي بين العامل وصاحب العمل.⁵ تلعب الإرادة بذلك دورا هاما في التعبير عن حق الاستقالة، لذلك لا بد أن تكون إرادة العامل صريحة واضحة، غير ضمنية خالية من العيوب،⁶ وعليه ليس لصاحب العمل أن يكتفي ببعض التصرفات الصادرة من العامل ويفسرها على أنها استقالة ضمنية،⁷ أو أنها إعلان ضمني من العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية التي بين العامل وصاحب العمل. إلى جانب ذلك يجب أن تمارس هذه الاستقالة بكل حرية بعيدة عن كل ضغط أو

¹- LAUTIER Guy et SHNEIDER Didier, Démission départ négocié licenciement retraites sanctions, MAXIMA édition, paris, 2012, p34.

²- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، الجزائر، 1988، ص115.

³- هذا ما نصت عليه صراحة المادة 137 من قانون 90-11 التي تضمنت: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية."

⁴- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، السنة الجامعية 2014-2015، ص64.

⁵- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص ص 409 و410.

⁶- طريببت سعيد، عقود العمل محددة المدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2011، ص115.

⁷- PELISSIER Jean Et SIPIOT Alain Et JUMMEAUD Antoine, Droit du travail, 22^e édition, Dalloz, Paris, 2004, p494.

إكراه أو تهديد حتى تكون صحيحة ومنتجة لكافة الآثار القانونية، وفي الحالة العكسية اعتبرت منعدمة، باطلة عديمة الأثر.¹

المطلب الثاني: ضوابط ممارسة حق الاستقالة

كرس المشرع الجزائري حق الاستقالة واعتبرها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، غير أن المشرع الجزائري لم يترك هذا الحق مطلقا بل وضع له مجموعة من الشروط كقيد لمرونة إنهاء علاقة العمل والتي تجعل للاستقالة ضوابط لممارستها كحق، فقد تكون هذه الضوابط إما موضوعية (الفرع الأول)، أو شكلية (الفرع الثاني) لتكون الاستقالة صحيحة مرتبة لكافة آثارها القانونية.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية للاستقالة

استنادا للشروط الموضوعية تكون مرونة إنهاء العلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة للعامل مرونة توفيقية، فسلطة الإنهاء المقررة للعامل ليست مطلقة بل مقيدة بمجموعة من الشروط، بما يسمح بتحقيق نوع من التوازن بين المصالح المتعاقدة، وهذه من خصوصيات قانون العمل الذي يتماشى مع السياسة الاقتصادية المعاصرة، إذ يترك الحرية للأطراف في إنهاء علاقة العمل، تجسيداً للمرونة، على أن هذه الأخيرة مقيدة بشكل يضمن حقوقاً للعامل من جهة ومصالحة المشروع من جهة أخرى.

لم ينص المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل على الشروط الموضوعية للاستقالة، لكن يمكن استنتاج هذه الشروط في القواعد العامة، في حين نص صراحة على الشروط الشكلية للاستقالة وذلك من خلال المادة 68 فقرة 02 و 03 من قانون 90-11.

نظرا لعدم تنظيم المشرع الجزائري لشروط التعبير عن الإرادة، لذا لا بد من الرجوع للقواعد العامة، التي تقضي بإلزامية أن تكون الإرادة سليمة وواضحة، فغياب العامل عن العمل لا يمكن تفسيره على أنه رغبة منه في الاستقالة،² بل أكثر من ذلك يجب أن تكون إرادته خالية من العيوب، حتى ينتج التصرف القانوني آثاره.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية للاستقالة

تعتبر الشروط الشكلية للاستقالة شروطاً أساسية جوهرية، نص عليها المشرع الجزائري صراحة في قانون علاقات العمل، كقيد لمرونة إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، وحتى لا يتعسف العامل في ممارسة حق الاستقالة، حفاظاً وضماناً لتحقيق التوازن بين الأطراف المتعاقدة، لذلك ألزم شرط الكتابة لتقديمها (أولاً) ومراعاة مهلة الإشعار المسبق لمغادرة منصب العمل (ثانياً).

أولاً/ ممارسة حق الاستقالة كتابة:

استلزم المشرع الجزائري مراعاة الشروط الشكلية المنصوص عليها في المادة 68 من قانون 90-11 حتى تكون الاستقالة صحيحة ومنتجة لآثارها، غير أن المشرع الجزائري ترك المجال لأطراف الاتفاق

¹ -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 64.

² - DOCKES Emmanuel Et SUPIOT Alain et WOLMARK Cyril, Droit du travail, 5^e édition, Dalloz, Paris, 2009, p340.

اختيار شكل معين للكتابة، فاكتمت بالنص عليه في قانون العمل فحسب دون أن يحدد شروطه مما يظهر الجانب المرن لمثل هذا الإجراء، فالاتفاقية الجماعية عرفت من الأستاذ أحمية سليمان على أنها: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"،¹ ليس بعيدا كثيرا عن هذا التعريف عرف المشرع الجزائري هذه الأخيرة على أنها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية."² يظهر من خلال هذه التعريف أن المشرع الجزائري نظم شرط الكتابة كإجراء شكلي لصحة الاستقالة لا يجوز للأطراف الاتفاق على خلافه، بينما ترك للأطراف الحرية لتنظيم المسائل التفصيلية لهذا الشرط. أكدت المحكمة العليا من جهتها على شرط الكتابة كما يلي: "الاستقالة تعبير كتابي يجسد إنهاء العامل لعلاقة العمل مع المستخدم."³

أكدت الاتفاقية الجماعية لشركة ENIEM على هذا الشرط في المادة 131⁴ منها والتي نصت على مايلي: "العامل الذي يرغب إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة عليه إبداء رغبته عن طريق تقديم طلب كتابي موجه لصاحب العمل." وهذا النص يشبه إلى حد كبير النص المذكور في المادة 02/68 من قانون 90-11 فتكون هذه المادة لم تضيف أي شيء عن نص قانون علاقات العمل. ينتج عن شرط الكتابة أن الاستقالة لا تقتض،⁵ فالتعبير عنها يكون عن قناعة بشكل واضح غير أنه قد يجبر أو يلزم العامل لتقديم هذه الاستقالة نتيجة تصرفات صادرة من طرف صاحب العمل، وعليه فإن مثل هذا الموقف يتخذ تكييفاً آخر، ويعتبر على أنه تسريحا تعسفيا مما يسمح للعامل بطلب التعويض من صاحب العمل.⁶

ثانيا/ بقاء العامل في منصب عمله خلال مهلة الإشعار المسبق:

يقع على العامل التزام بمراعاة مهلة الإشعار المسبق، فليس للعامل أن يغادر منصب عمله إلا بعد نهاية المدة المقررة لفترة الإشعار المسبق، وأساس هذا الشرط نص المادة 03/68 من قانون 90-11.

¹- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 267.

²- المادة 114 من قانون 90-11، مرجع سابق.

³- قرار رقم 544780 الصادر من المحكمة العليا عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/01/07، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2010، ص 339.

⁴- L'article 131 de la convention collective de ENIEM, imprimerie ENIEM, décembre, 1995, stipule que : "Le travailleur désirant rompre sa relation de travail par voie de démission doit manifester s volonté par une demande écrite adressé à l'employeur."

⁵- تلعب الحالة النفسية للعامل أثناء طلب الاستقالة دورا هاما لصحتها، فالاستقالة التي قدمت لحظة غضب مثلا قد لا تكون صحيحة، وفي هذا الصدد فإن شرط الكتابة لم يضعه المشرع الجزائري صدفة، لأن إرادة العامل يعبر عن موقف مؤكد في هذه الحالة، دون أي لبس وعليه لا يمكن لصاحب العمل أن يأخذ ببعض التصرفات التي يأتيها العامل كرجية منه في الاستقالة.

- AUDIGIER Pierre, La rupture du contrat de travail, afnor édition, paris, 2011, p p 35 et 36.

⁶- معاشو فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007/2008، ص 64.

تولى المشرع الجزائري تنظيم المبدأ القانوني لإجراء الاستقالة، في حين تنظم الجوانب الإجرائية لشرط مهلة الإشعار المسبق للاتفاقية الجماعية، حيث يقع على العامل مراعاة إجراءين أساسيين، فيكمن الأول بضرورة إعلام صاحب العمل بمهلة الإخطار التي تختلف من مؤسسة لأخرى، وكذا منصب التأهيل فكلما كان المنصب عالي كلما كانت فترة الإشعار المسبق أطول، بينما الثاني فيتمثل في عدم مغادرة العامل منصب عمله إلا بعد نهاية مهلة الإشعار المسبق، وإلا اتخذ التصرف القانوني منعرجا آخر واعتبر تخليا عن منصب العمل وهنا تنتج إجراءات أخرى وآثارا مختلفة.¹

لم يضع المشرع الجزائري مدة معينة للإشعار المسبق وإنما خول ذلك للاتفاقية الجماعية،² ولتوضيح الفكرة نستدل بالمادة 133 من الاتفاقية الجماعية لشركة ENIEM حيث تتراوح فيها مدة الإشعار المسبق ما بين شهر واحد إلى أربعة أشهر، فمثلا مناصب الإطارات العليا في نفس النص محددة بأربعة أشهر.³

تكون الاستقالة نافذة بمجرد تبليغها لصاحب العمل، فليس لهذا الأخير أن يقيم ويتأكد ويتحقق من الأسباب التي دفعت العامل لتقديم الاستقالة، بل يكفي لهذا الأخير مراعاة الإجراءات القانونية والاتفاقية، فهي ممارسة لحق فالعبرة في الإجراءات وليس في الأسباب. فتكون مرونة إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل مقيدة بمهلة الإشعار المسبق.

يترتب عن هذه الشروط في أنه يجب على العامل أن يتأكد من رغبته في وضع حد للعلاقة التعاقدية، فبعد التعبير عن إرادته بشكل واضح لا لبس فيه، ونهاية مهلة الإشعار المسبق، ففي هذه الحالة تنقيد إرادة العامل بالعدول عن الاستقالة بشرط موافقة صاحب العمل، وهذا ما يبرز الطابع المرن في قانون علاقات العمل حيث أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه النقطة الأساسية، على خلاف القضاء حيث أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ: "لا يعتد بالتراجع عن الاستقالة إلا إذا وافق المستخدم."⁴

المبحث الثاني: آثار الاستقالة

تنتج الاستقالة مجموعة من الآثار القانونية بعد استنفاد الشروط القانونية، وعليه فإن التزم العامل بمجمل الشروط الشكلية وكانت إرادته سليمة خالية من العيوب، تنتج الاستقالة آثارها وعلى هذا الأساس تنتهي علاقة العمل، ويترتب عن ذلك مجموعة من الحقوق لصالح العامل نتيجة انتهاء العلاقة التعاقدية

¹—أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق.

²—LAUTIER Guy Et SHNEIDER Didier, Démission départ négocié licenciement retraite sanction, op.cit, p46.

³—l'article 133 de la convention collective de ENIEM, op.cit., stipule que : " les délais de préavis pour démission sont fixés comme suit :

1-un mois pour le personnel d'exécution.

2-deux mois pour le personnel de maîtrise.

3-trois mois pour le personnel d'encadrement.

4-quatre mois pour le personnel d'encadrement supérieur."

⁴—قرار رقم 571250 صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 2010/04/08، قضية (الشركة المصرية الجزائرية للتجارة

والتصنيع) ضد (م.ي)، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2010، ص350.

(المطلب الأول)، مع تقرير مجموعة من الالتزامات على عاتق العامل حماية لصاحب العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحقوق المقررة للعامل نتيجة انتهاء علاقة العمل

تنتج الاستقالة آثار قانونية على عاتق صاحب العمل، والتي يمكن استنتاجها من خلال النصوص القانونية المبعثرة في قانون علاقات العمل فيقع عليه التزام تسليم شهادة العمل (الفرع الأول)، ثم تسليم وصل تصفية الحساب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق العامل في الحصول على شهادة العمل

يقع على صاحب العمل التزام تسليم شهادة العمل بعد نهاية العلاقة التعاقدية وأساس هذا الالتزام هو نص المادة 01/67 من قانون 90-11 التي تقضي على أنه " يسلم العامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها."

من خلال هذا النص يتبين أنه على صاحب العمل مراعاة مجموعة من البيانات التي تكون إلزامية التي تستتج من خلال هذا النص، حيث يتعين على صاحب العمل أن يذكر التاريخ الذي بدأ العامل نشاطه في المؤسسة المستخدمة كما يذكر فترة التجربة.¹

يذكر صاحب العمل في شهادة العمل طبيعة العمل والمناصب التي تقلدها، فيحدد منصب العامل بشكل واضح لا يدع مجالاً للشك، وفترات العمل المناسبة، غير أنه قد تتضمن شهادة العمل شرط عدم المنافسة، إن كان هذا الشرط قائماً أثناء علاقة العمل؛ بمعنى تم الاتفاق عليه أثناء إبرام علاقة العمل ففي هذه الحالة يقع على العامل الالتزام بهذا الشرط بعد نهاية العلاقة التعاقدية، غير أنه ليس هناك ما يلزم صاحب العمل أن يذكر في شهادة العمل عبارات تقدير من شأنها تغليط الغير.²

يمكن لصاحب العمل أن يفاجئ العامل ولا يسلم له شهادة العمل، بغية الإضرار بمصالحه نتيجة استقالة العامل دون موافقة صاحب العمل.³ وعلى هذا الأساس يمكن للعامل أن يشتمكي من رب العمل الذي يرفض تسليم شهادة العمل. غير أنه يجب على العامل أن يثبت أنه قدم طلباً للحصول عليها ولم يتم الاستجابة لهذا الطلب، ومن هنا يمكن أن تظهر سوء نية صاحب العمل في الإضرار بالعامل على أساس أنه استقال دون موافقته، لأن الاستقالة حق قانوني لا يحتاج لتسبيبه، وما على العامل في هذه

¹-BELOULA Djamel, Tayeb, Naissance, modification, suspension et rupture de la relation de travail, édition TAHLEB, Alger, 1999, p166.

²-بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص من 167 إلى 169.

³-الأشواخ محمد الأحمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، 2006، ص 447.

الحالة إلا اللجوء إلى المحكمة ويلزم صاحب العمل الرد عن طلبه المكرس قانونا، ويكون الحكم في هذه الحالة مشمولاً بغرامة تهديدية.¹

أقر المشرع الجزائري مسؤولية في حق صاحب العمل الذي يرفض تسليم شهادة العمل للعامل، بموجب قانون علاقات العمل، وبالضبط بموجب القانون 04-90، فمن حق العامل اللجوء إلى القضاء ورفع دعوى أمام القسم الاجتماعي للمطالبة بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب، وعلى هذا الأساس تبت المحكمة بحكم ابتدائي ونهائي، مشمولاً بالنفاذ المعجل مع غرامة تهديدية لا تقل عن 25٪ من الأجر الوطني الأدنى المضمون، والتي تنفذ بعد انقضاء مهلة الوفاء المقدرة بـ 15 يوم كحد أقصى.²

الفرع الثاني: حق العامل في الحصول على وصل تصفية الحساب

لم ينص المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل على تسليم وصل تصفية الحساب، الذي يسلم بعد نهاية علاقة العمل سواء كان هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، بغض النظر عن سبب إنهاء علاقة العمل؛ لكن في حقيقة الأمر يعد مثل هذا الإجراء أساسياً وضرورياً لكلا الأطراف المتعاقدة، فيكون حجة لضمان براءة ذمة صاحب العمل، وسبباً لمحل التزام العامل حيث يحدد فيه كل مستحقات الأجر الخاصة للعامل؛ لأن الأصل في علاقة العمل فإن محل التزام صاحب العمل هو دفع الأجر والذي يكون سبب التزام العامل.

يتضمن وصل تصفية الحساب كل المستحقات المالية الخاصة بالعامل وجميع الحقوق المالية الناشئة عن عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية.³ غير أنه ليس هناك شكل معين محدد لهذا الوصل فيمكن أن يحرر باليد أو بالآلة الكاتبة أو مطبوعة، إلى جانب ذلك يتضمن وصل تصفية الحساب تاريخ تحريره والمدة التي يحق فيها للعامل الاعتراض عليه، فإن أبدى العامل تحفظاً على الوصل فإن ذلك يؤثر سلباً على براءة ذمة صاحب العمل، لكن المشرع الجزائري لم ينص على هذا الإجراء وإنما حددها المشرع الفرنسي بأجل شهرين والتي تحتسب من تاريخ التوقيع عليه.⁴

المطلب الثاني: الالتزامات الممتدة لما بعد الاستقالة

هناك التزامات تنشأ أثناء إبرام علاقة العمل، وبعدها تنتهي بانتهاء علاقة العمل، غير أن هناك التزامات تستمر حتى بعد علاقة العمل من بينها الالتزام بالسر المهني (الفرع الأول)، والالتزام بعدم المنافسة (الفرع الثاني).

¹-بلولة طيب وبلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص ص 134 و 124.

²-المادة 34 من قانون 04-90 يتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 06 صادرة بتاريخ 06/02/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية رقم 68 صادرة بتاريخ 21/12/1991.

³-بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 176.

⁴-بلولة طيب وبلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق، ص 124.

الفرع الأول: التزام العامل بالسر المهني

كرس المشرع الجزائري بموجب المادة 07 من قانون 90-11، مجموعة من الالتزامات الأساسية، والتي تكون مشتركة مع مجمل المؤسسات ومختلف القطاعات والفئات المهنية، والتي يمكن اعتبارها الحد الأدنى للالتزامات، التي يجب على العمال مراعاتها، مهما كانت طبيعة العمل أو مدة العقد (سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة)، غير أن هناك بعض الالتزامات الخاصة بطبيعة بعض المناصب وخصوصية نشاط المؤسسة التي قد تكون مبرراتها موضوعية، أمنية، صناعية، تكنولوجية أو تجارية...¹ من بين الالتزامات الناشئة عن تنفيذ علاقة العمل والتي تستمر بعد نهاية علاقة العمل هو التزام العامل بالسر المهني، ويتفرع عن هذا الالتزام مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، خاصة تلك الأسرار المتعلقة بالمهن الصناعية والتجارية والتي ينجم عن إفشائها أضراراً جسيمة في حق صاحب العمل. ونظراً لأهمية هذا الالتزام فإنه لا يقتصر على أسرار العمل الصناعية والتجارية فحسب وإنما يمتد ليشمل مجمل مستويات العمل ومجالاته وأنواعه والمتعلقة بمصالح صاحب العمل، وكذلك جميع الأشخاص الذين تتعلق بهم تلك الأسرار بحكم عملهم بوسائل وأساليب العمل وكذا الإنتاج.²

حرصت معظم التشريعات على إلزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية، وعدم تبليغها للغير إلا بإذن من صاحب العمل، وبصفة عامة أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بكيفية وأساليب الصنع وطرق التنظيم أو تلك المتعلقة بالتقنيات أو التكنولوجية هذا من جهة، ومن جهة أخرى وبصفة خاصة كل ما يتعلق بالوثائق والمستندات الداخلية للمؤسسة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية،³ وعليه يكون أساس الالتزام بالسر المهني والذي يستمد من مبدأ حسن النية المنصوص عليه في المادة 172 من القانون المدني.⁴ وأكدها المشرع الجزائري بموجب المادة 07 من قانون 90-11.

¹-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص110.

²-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص84.

³-بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص43.

-المادة 19 و 20 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 06 صادرة بتاريخ 1990/02/06، معدل ومتمم بالأمر 96-11 مؤرخ في 1996/06/10، جريدة رسمية عدد 36 لسنة 1996.

⁴-المادة 172 من القانون رقم 75-58 مؤرخ في 1975/09/26 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 2007/05/13 جريدة رسمية عدد 31 لسنة 2007 على أنه: "في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء، أو أن يقوم بإرادته وأن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك." يتبين من هذا النص على تأكيد المشرع لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود بصفة عامة، وعقد العمل بصفة خاصة، حيث استعمل أن يتوخى الحيطة، بذل عناية الرجل العادي وضرورة المحافظة على الأشياء.

تجدر الملاحظة أن الالتزام الذي يقضي بعدم إفساء الأسرار المهنية، كمبدأ لا يقتصر على مدة تنفيذ العقد فحسب، وإنما يستمر هذا الالتزام بعد نهاية العقد، لأنه لو كان الأمر على عكس ذلك كان من السهل على العامل التحايل على صاحب العمل، وأن يمارس حقه في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة، ويستعمل هذه الأسرار لصالح صاحب عمل آخر منافس.¹

الفرع الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة بموجب شرط اتفاقي

بالعودة للنصوص القانونية المنظمة لقانون علاقات العمل أو القواعد العامة الواردة في القانون المدني، نلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص على شرط عدم المنافسة بعد نهاية علاقة العمل، وعلى هذا الأساس نحاول الإجابة عن هذا الفراغ القانوني، من خلال الحجج التالية:

بالرجوع إلى النص المادة 137 من قانون 90-11² فإن إدراج مثل هذا الشرط يعد باطلاً إلا ما استثنى بنص صريح، وعليه فإن هذا الشرط يشكل قيوداً خطيراً على حرية العمل بعد نهاية علاقة العمل.³ يتعارض شرط عدم المنافسة مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي نتيجة تفشي البطالة في أوساط المجتمع فيكون بذلك غير مقبول من العامل اجتماعياً، لأنه لا يستفيد من هذا الشرط، فيمنعه من استخدام خبراته المهنية المكتسبة.⁴

غير أنه يمكن القول بصحة التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، باعتبار أنه تم الاتفاق على هذا الشرط في عقد العمل وعليه ليس هناك ما يمنع إضافة هذا الشرط، باعتبار أنه ليس هناك نص قانوني يمنع إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل استناداً للحجج التالية:

إن انعدام نص قانوني يمنع ورود شرط عدم المنافسة ليس دلالة على تقييد إرادة الأفراد ورغبة من المشرع عدم جواز الاتفاق عليه، وإنما بالعكس فإن عدم وجود نص قانوني يمنع وضع شرط عدم المنافسة دلالة على جوازه وإمكانية وروده.

باعتبار أن الاتفاق على شرط عدم المنافسة يأتي متزامناً مع إبرام عقد العمل أو لاحقاً له، فإنه لا يستتقص من حقوق العمال، غير أنه لا بد أن يتم هذا الاتفاق بإرادة حرة بعيدة عن كل ضغط أي بحسنية عملاً بأحكام 107 من القانون المدني، والمادة 07 فقرة أخيرة من قانون 90-11 حيث نص المشرع الجزائري على ضرورة مراعاة العمال جميع الالتزامات التي تنشأ عن علاقة العمل.

¹- الأشواخ محمد الأحمّد، قانون العمل، مرجع سابق، ص 362.

²- تنص المادة 137 من قانون 90-11 على أنه: يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقاً منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

³- بن سهلي سليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2011-2012، ص 86.

⁴- نفس المرجع، ص ص من 86 إلى 88.

⁵- بن سهلي سليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 88.

وعليه استنادا لذلك يعد مبدأ حرية العمل كأصل مبدأ من المبادئ المكرسة في المادة 69 من القانون 16-01، وعليه فإن كل صاحب العمل الذي يمنع آخر عن منافسته يعد مساسا بهذا المبدأ، وهذا ما قضت به المادة 2-120.L من قانون العمل حيث لا يمكن لأحد أن يضع قيودا للحقوق والحريات الفردية والجماعية دون تبرير طبيعتها أو دون أن تتناسب مع الأهداف المسطرة، وعليه فإن شرط عدم المنافسة ليس مطلقا لابد أن يكون مدرجا هذا الشرط إما في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية.¹

يعد شرط عدم المنافسة مقيدا وليس مطلقا (وهو ما أكدته العديد من التشريعات كالتشريع المصري) ومن ثمة لابد من اجتماع جملة من الشروط ليكون صحيحا، غير أن المشرع الجزائري لم ينص على هذه الشروط من مطلق عدم تنظيمه لمثل هذا الشرط الذي يسمح بامتداد هذا الالتزام لما بعد الاستقالة، فنظرا لهذا الموقف السلبي للمشرع الجزائري نستدل بالتشريعات المقارنة لتوضيح الفكرة أكثر، وتتمثل هذه الشروط بصفة عامة فيما يلي:

- أن يكون العامل كامل الأهلية وقت إبرام عقد العمل وفقا لأحكام المادة 40 من القانون المدني.
- ضرورة توافر مصلحة جدية ومشروعة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة.²
- نسبية المنع من حيث المكان والزمان والمكان.³
- عدم اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.⁴

خاتمة

نص المشرع الجزائري في المادة 66 من قانون 90-11 على مختلف أوجه إنهاء علاقة العمل، فقد تنتهي بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو بقوة القانون، كما أنه قد تنتهي هذه العلاقة بالإرادة المنفردة للعامل، فيكون المشرع الجزائري كرسحق الاستقالة صراحة في المادة 68 من قانون 90-11 مع مراعاة حدود ممارسة هذا الحق، وبالنتيجة فإن المشرع الجزائري وفق نسيبا في إقامة الموازنة بين مصلحتين متعارضتين، ونظرا لكون موضوع الاستقالة من المواضيع الذي يثير عدة إشكالات، نقترح الحلول التالية:

- 1- عدم الاكتفاء بالنص صراحة على شهادة العمل، وإنما لابد من النص على وصل تصفية الحساب، الذي يعد دليل قاطع لبراءة ذمة صاحب العمل والذي لا يقل أهمية عن شهادة العمل.
- 2- ضرورة التدقيق في الشروط الشكلية، فحينما نص المشرع الجزائري على مهلة الإخطار أحال تنظيم هذا الإجراء للاتفاقية الجماعية فحسب؛ بمعنى أعطى لصاحب العمل الحرية التامة لتحديد المهلة المناسبة والتي يبقى للعامل قبولها.

¹-DANIEL Vincent, "Clause et obligation de non concurrence", éditions techniques de Juris-classeurs social, tom1, paris, 1995, p02.

²-ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الاقتصادية (الأعوان الاقتصاديين/المستهلكين)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013، ص ص 89 و 99.

³-DANIEL Vincent, "Clause et obligation de non-concurrence", op.cit. p02.

⁴-بن سهلي سليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 96.

3-النص صراحة على الشروط الموضوعية لحق الاستقالة باعتباره تصرف قانوني، لأنه يمكن لصاحب العمل استعمال سلطته للضغط على إرادة العامل في التعبير عن الرغبة في الاستقالة، فتكون الشروط الشكلية لوحدها غير كافية لاعتبار الاستقالة مستوفية لمجمل الشروط اللازمة لوضع حد للعلاقة التعاقدية.

4-الاتفاق بين كل من العامل وصاحب العمل على تحديد مدة معينة للالتزام بالسر المهني، فلا يمكن أن يكون أن يكون هذا الالتزام أبدياً لأن مع الوقت يصبح متفشياً في أوساط المجتمع، حيث أن هذه المدة تحدد بدقة في العقد وبوضوح، والتي تختلف من منصب لآخر حسب قيمة وأهمية المعلومة والمنصب.

5-تنظيم شرط عدم المنافسة وتقييده بشروط قانونية بعد نهاية علاقة العمل، لأن الأساس يبقى شرط لمحض إرادة صاحب العمل الذي بموجبه يقيد من حرية العمل، فمن خلال وضع شرط عدم المنافسة في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل فيكون المشرع في هذه الحالة متناقضاً مع نفسه، لأنه لم يضع لا معالم هذا الشرط ولا حدوده، لا في قانون علاقة العمل، ولا في القوانين اللاحقة وإنما تستجمن التشريعات المقارنة.

6-تحديد جزاء لشرط عدم المنافسة.

قائمة المصادر والمراجع:

باللغة العربية:

أولاً/قائمة المصادر:

أ-الدستور:

1-القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07/03/2016.

ب-النصوص القانونية:

1-الأمر 66-133 المؤرخ في 02/07/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 لسنة 1966.

2-الأمر 75-31 المؤرخ في 29/04/1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975.

3-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1978.

4-القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.

ثانيا/قائمة المراجع:

أ-الكتب:

- 1-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 2-الأشواخ محمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، 2006.
- 3-بلولة طيب وبلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 4-ذيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 5-هدفي بشير، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 6-واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 7-يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، الجزائر، 1988.

ب-الرسائل الجامعية:

ب1-أطروحة الدكتوراه:

- 1-معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007/2008.
- 2-طربيت سعيد، عقود العمل محددة المدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1، 2011.

ب2-مذكرات الماجستير:

- 1-بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2007-2008.
- 2-بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.
- 3-بن سهلي سليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2011-2012.
- 4-ذيب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الاقتصادية (الأعوان الاقتصاديين/المستهلكين)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013.

ج-الاجتهادات القضائية:

- 1-قرار رقم 544780 الصادر من المحكمة العليا عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/01/07، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2010.

2-قراررقم 544780 الصادر عن المحكمة العليا عن الغرفة الاجتماعية تحت بتاريخ 2010/01/07، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010.
باللغة الفرنسية:

A- Les livres :

- 1- AUDIGUIER Pierre, La rupture du contrat de travail, afnor Edition, 2011.
- 2-BELLOULA Djamel Tayeb, Naissance, modification, suspension et rupture de la relation de travail, Edition tahleb, Alger, 1999.
- 3-DOKES Emmanuel et PESKINE Elsa et WOLMARK Ceryl, Droit du travail, 5^e Edition, Dalloz, 2004.
- 4-LAUTIER Guy et SHNIDER Didier, Démission départ négocié licenciement retraite sanctions, MAXIMA Edition, paris, 2012.
- 5-PELISSIER Jean et SUPIOT Alain et JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, 22^e Edition, 2004.

B-Articles :

- 1-DANIEL Vincent, "**Clause et obligation de non-concurrence**",Edition techniques juris-classeurs social, tom1, 1995, paris, (p01 a p06).

C-Convention :

- 1-La convention collective de ENIEM, imprimerie ENIEM, décembre, 1995.