

مكانة الذهاب الإرادي في التشريع الجزائري

معاشو شمس الدين طالب دكتوراه

كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو

مقدمة

سجلت الإصلاحات الإقتصادية أثارها على الجانب الإجتماعي تحديدا على قانون تنظيم علاقات العمل و إنهاءها، و ذلك بتبني صيغ تقوم على الإرادة المشتركة للطرفين، طبقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز نقضه أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين.

والهدف من هذه الصيغ في علاقات العمل يكمن في تحقيق تنافسية المؤسسة الإقتصادية وإستمراريتها وفقا لقواعد السوق من جهة، و توفير دخل بدليل للعامل ضمانا لحمايته الإجتماعية من جهة أخرى.

بالرجوع إلى نص المادة 66 من القانون رقم 90-11⁽¹⁾ نجد أنها أدرجت صورا و حالات جديدة لإنهاء علاقة العمل لم تكن موجودة في القوانين السابقة منها إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة التي يفرضها الوضع الإقتصادي دون حالة الذهاب الإرادي.

وعليه، من أجل الحفاظ على المصلحة المشتركة لأطراف علاقة العمل، إستحدثت حالة الإنهاء الإتفاقي عند بروز ظروف إقتصادية تفرض على الهيئة المستخدمة إيجاد وسيلة لإعادة توازنها المالي على حساب التوازن الإجتماعي، وذلك عن طريق الإستغناء على بعض عمالها بطريقة إرادية، حيث يسمح للمؤسسة اللجوء إلى تطبيق القانون المدني لغاية صدور المراسيم التشريعية لسنة

1994 أين الذهاب الإرادي أو «le départ volontaire» كحالة لإنهاء علاقة العمل و الذي يعد حلا وسطا بين إستقالة العامل من منصبه و سلطة المستخدم في التسريح و تقليص عدد العمال.

وعليه يتم دراسة هذا الموضوع بتبيان موقع الذهاب الإرادي في تشريع العمل الجزائري. لكن في الظروف الإستثنائية يجوز اللجوء إليه باعتباره يقوم على إرادة الأطراف، خاصة أنه يتميز بخصوصية من حيث أحكام اللجوء إليه و الأساس القانوني المعتمد عليه (المبحث الأول).

كما يتميز الذهاب الإرادي بخصوصيات من حيث الآثار المترتبة عنه إذا تعلق الأمر بتحديد مقدار التعويض عن الإنهاء أو الذهاب الإرادي، أو تعلق الأمر بالحقوق و التأمينات الأخرى التي تمنح له القدرة على إثبات مشواره المهني (المبحث الثاني).

المبحث الأول: النظام القانوني المطبق على إنهاء علاقة العمل بالذهاب الإرادي

يفرض الوضع الإقتصادي للدولة عموما وللمؤسسة الإقتصادية خصوصا إلى إعادة تنظيم مستوى الشغل لتجاوز الأزمات الإقتصادية والمالية التي يعاني منه القطاع العمومي ككل، ولجأ العديد من هذه المؤسسات إلى أسلوب تقليص عدد العمال عن طريق الاتفاق بدلا من إتباع إجراءات التسريح لتقليص عدد العمال، المتمثلة في وضع الجانب الإجتماعي يتضمن مجموعة من التدابير التي يمكن إتخاذها بالتفاوض مع ممثلي العمال، يكون هدفها اللجوء إلى طرق تبادي التسريح والاحتفاظ بمناصب العمل، و إلا إتباع إجراءات لاحقة لتقليص عدد العمال عن طريق التسريح⁽²⁾.

لقد أورد المشرع الجزائري فكرة تقليص عدد العمال من خلال المادتين 69، 70 من قانون رقم 90-11 لكنه لم يدرج في تنظيم حالة تقليص عدد العمال عن طريق الذهاب الإرادي، مع أنه كثيرا ما أخذ كطريقة لإنهاء علاقات العمل وتقليص عدد العمال. مع ذلك وجد الذهاب الإرادي أساسه القانوني في موقف القضاء الذي تبنى هذا الإجراء كآلية مشروعة لتقليص عدد العمال (المطلب الأول).

بينما أمام غياب التنظيم الذهاب الإرادي وجد أساسه بالإستعانة بالقواعد العامة للقانون المدني في إنهاء العقد بإتفاق الأطراف (المطلب الثاني).
المطلب الأول غياب التنظيم القانوني للذهاب الإرادي في تشريع العمل الجزائري
يعد الذهاب الإرادي نوع من الإنهاء الرضائي لعقد العمل، يتطلب إتفاق طرفيه، ومقابل مالي، يطلق عليه في القانون الفرنسي مصطلح الذهاب التفاوضي "Départ négocié" وهو اتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنهاء عقد العمل غير محدد المدة مقابل تعويض مالي اتفاقي يدفع إلى العامل، و مثل هذا الإجراء يحقق مصلحة متبادلة بين الطرفين خاصة صاحب العمل الذي يجد فيه إجراء سهل و بسيط لإعادة ضبط مستوى الشغل بمؤسسته (3).

إن كان الواقع الاقتصادي يكشف عن أن الذهاب الإرادي حالة من حالات إنهاء عقد العمل، إلا أن المعالجة التشريعية له تؤكد وفقا لأحكام قانون علاقات العمل عدم إدراج هذا الإجراء أو الصيغة ضمن الحالات القانونية لانتهاة علاقات العمل (الفرع الأول) علما أن النصوص التشريعية ذات الصلة كالمرسوم التشريعي الخاص بالتأمين عن البطالة يوجي إلى الاعتراف المحتشم به (4) وكذا

التدابير المدرجة في المرسوم التشريعي رقم 94-09 (الفرع الثاني).
الفرع الأول: عدم إدراج الذهاب الإرادي ضمن الحالات القانونية لإنهاء عقد العمل
بصدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حدد المشرع الجزائري
تسع حالات تنهي من خلالها علاقة العمل و بعضها تفرضاها المستجندات
الاقتصادية ذات الأثر الاجتماعي كتوقف النشاط القانوني للهيئة المستخدمة الذي
أدرجه بموجب هذا القانون و الذي لم يفصل في أحكامه⁽⁵⁾.
بتفحص نص هذه المادة يتجلى أن المشرع الجزائري لم ينص على
الذهاب الإرادي كحالة من حالات إنهاء عقد العمل ضمن هذه الحالات التسع
القانونية، و بما أن هذه القواعد من النظام العام لا يجوز مخالفتها، فإن التفسير
الضيق لنص هذه المادة يحمل إلى الاعتقاد أن الذهاب الإرادي هو حالة مخالفة
لل قانون ما دام أن المشرع الجزائري لم ينص عليه صراحة. كما يعد تهربا وتحايلا
عن إجراءات القانونية المتعلقة بتقليص عدد العمال.
وعليه، وفقا للتشريع الجزائري فإن الذهاب الإرادي لا يعتبر حالة من
الحالات القانونية لانتهاء علاقة العمل التي جاءت على سبيل الحصر، غير أن
هذا الإجراء لا يعتبر مخالفا للقانون و لا يمس بالنظام العام الاجتماعي الذي
يضمن الحماية الدنيا للعمال ما دام أنه لا يمس بحقوقهم المكرسة قانونا، بل أن
مفهوم النظام العام الاجتماعي يسمح للعامل أن يستفيد من الشروط التي ينص
عليها عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية متى كانت توفر للعامل ضمانات ومزايا
أفضل من تلك التي ينص عليها القانون. و من هذا المنطلق فإن إنهاء علاقة
العمل عن طريق الذهاب الإرادي التي يسمح للعامل من الحصول على مقابل

ملائم وفقا ما تتوصل إليه المفاوضات، لا يشكل مخالفة للنظام العام الاجتماعي الذي وجد أساسا لحماية كل عامل من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل (6).

على الرغم من أن الذهاب الإرادي لم يجد له أساس القانوني في أحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 إلا أنه يجده في مصدر مهني للقانون و هي الإتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما يؤكد قرار المحكمة العليا المؤرخ 2011/06/02 (7) الذي كرست المحكمة العليا في قرارها مبدأ مفاده أنه :

" يجوز أن يطرأ تعديل في علاقة العمل عن طريق المفاوضات الجماعية. يصبح العامل الموافق على الذهاب الإرادي مقابل التعويض إعمالا للاتفاقية الجماعية أجنبيا على الهيئة المستخدمة ... "

وفقا حيثيات هذا القرار تم إنهاء علاقات العمل و تمكن جميع العمال من الحصول على حقوقهم و تعويضهم مقابل هذا الإنهاء تطبيقا للبند الثاني من الاتفاقية المبرمة بين ممثلي العمال و المجمع الصناعي و التجاري للمؤسسات المنتجة للمواد الحمراء بالغرب، مكنت هذه الاتفاقية المؤسسات من اللجوء إلى الذهاب الإرادي مقابل تعويض اتفاقي (8).

إستنادا إلى مبدأ الحرية التعاقدية الذي يسري على علاقات العمل، وأحكام هذه المادة، فإنه يجوز إنهاء علاقة العمل عن طريق الإتفاق المشترك لطرفيها ليأخذ بذلك وصف الذهاب الإرادي، و يكون هذا الإنهاء بعد التفاوض حول محتوى الإلتزامات المتبادلة بينهما.

يشترط في مثل هذا الإتفاقات ذات الصلة بالقواعد العامة خلوها من عيوب الرضا و ضرورة أن تكون الإرادة حرة و صريحة، كون العامل عندما يقوم بالتوقيع

عليه غالبا ما يكون الطرف الضعيف إقتصاديا لذا يوصف بالإتفاق الهش يحمل الكثير من الشكوك أمام غياب السند القانوني له في قانون العمل، الذي يفقده ضمانات الحماية التي يكفلها هذا الأخير للعامل⁽⁹⁾.

الفرع الثاني: الإعراف بالذهاب الإرادي في التشريع العمل الجزائري

لم ترد في أحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 حالة الذهاب الإرادي من حالات الإنهاء القانونية لعقد العمل، لكن تدارك المشرع الجزائري لاحقا و أدرجه ضمن المراسيم التشريعية الخاصة بتقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية دون تنظيم أحكامه.

أولا: يمكن أن يجد الذهاب الإرادي سنده في أحكام المادة 70 من القانون رقم 90-11 (13) التي تنص على أنه: " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، و إلا التسريح بمقابل التعويض."

فيمكن تطابقا لأحكام هذه المادة إدراج أيضا الذهاب الإرادي ضمن هذه الإجراءات، غير أن بإعتبار الذهاب الإرادي كإجراء أو تدبير من التدابير الجانب الإجتماعي يدمجه في حالة التسريح الإقتصادي لكن بإعتباره حالة متميزة الأمر الذي يستوجب تنظيم أحكامه بصفة مستقلة. و هو ما ينسجم مع المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر الذي يهدف للحفاظ عل الشغل و الترتيبات الخاصة بتقليص عدد العمال.

ثانيا: إمكانية إدراج الذهاب الإرادي ضمن تدابير الجانب الإجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التشريعي 94-09 :

قد يجد الذهاب الإرادي سنده في أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 (10)، المتعلق بالحفاظ على الشغل و تحديدا من خلال المادتين 7 و 8 منه حيث يمكن إدراجه ضمن تدابير الجانب الإجتماعي، لأن هذه التدابير لم تأت على سبيل الحصر فيجوز للمستخدم اللجوء إلى الذهاب الإرادي كتدبير من تدابير هذا الجانب، إذا كان في مصلحة العامل، خاصة و أن قواعد قانون العمل تهدف إلى تحقيق النظام العام الإجتماعي (11).

فبالرجوع إلى أحكام المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 نجدها قد تضمنت المرحلة الأولى من الجانب الإجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات يختار المستخدم منها إجراء واحد أو أكثر لتنفيذ خطة الحفاظ على الشغل (12).
اما المادة 08 تضمنت تدابير المرحلة الثانية و هي :

- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالإتصال مع افرع أو قطاع نشاط التابع له و المصالح العمومية للشغل و العمل و التكوين المهني و بالإدارات القطاعية المختصة.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا إقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

ثالثا: إدراج الذهاب الإرادي من ضمن تدابير تقليص عدد العمال في المرسوم التشريعي رقم 94-11

إن تفحص مجمل النصوص المرتبطة بالتسريح لأسباب إقتصادية، تجعل الوقوف عند المراسيم التشريعية، التي جاءت في سنة 1994 تتعلق بإجراءات تقليص عدد العمال و كذا حقوق العمال المسرحين لأسباب إقتصادية (14) والتي

تتعلق بالتأمين على البطالة الذي يكشف عن إقرار محتشم للمشرع الجزائري بالذهاب الإرادي كحالة متميزة لإنهاء عقود العمل و ذلك من خلال نص المادة 05 منه التي تنص على أنه:

"لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة و العمال الموسميون أو العاملون في البيت و العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تآديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي"

لقد تضمن هذا المرسوم إشارة إلى حالة الذهاب الإرادي لكن دون أن يقف عند مفهومه أو شروطه، بل ذكره ضمن الحالات المستثناة من الإستفادة من التأمين عن البطالة الذي يمس فئة العمال المسرحين لأسباب إقتصادية مما يؤكد على أن الذهاب الإرادي حالة متميزة عن التسريح الإقتصادي و إن كان يجد مبرره في أسباب إقتصادية بل و مرتبط بها.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النص و بما يتضمنه من إقرار صريح بالذهاب الإرادي كحالة منفصلة لإنهاء عقد العمل، إلا أنه يجرده من ضمانات هامة كالتأمين عن البطالة، الأمر الذي يفرض التأكيد على ضرورة تنظيمه من قبل المشرع وإحاطته بضمانات لاسيما مع ضعف المركز الإقتصادي للعامل الذي يجرده من دعائم التفاوض الحقيقي.

الفرع الثالث: موقف القضاء الجزائري من إجراء الذهاب الإرادي كحالة لإنهاء علاقة العمل

أمام غياب التنظيم القانوني لحالة الذهاب الإرادي كصيغة قانونية لإنهاء

عقد العمل، و لقصور القواعد العامة للقانون المدني عن حماية العامل و ضمان الحدود الدنيا للحماية التي تفرضها ضرورات الحفاظ على النظام العام الإجتماعي، تصدت المحكمة العليا لهذا الطريق من الإنهاء الذي لجأت إليه العديد من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، و لذلك من خلال ضبطها لهذا الإجراء و تحديد شروطه، فأكدت على أن قانونية الذهاب الإرادي تتوقف على توفر جملة من الشروط و هي:

❖ أن تكون هناك حتمية التقليل، فالذهاب الإرادي لا يطبق إلا على

العمال الذين هم في إطار التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية.

❖ أن يكون رضا العمال سليما خاصة و أن عيب الرضا يعد سببا

حقيقيا وجديا لإبطال مثل هذا الإتفاق تطبيقا للقواعد العامة⁽¹⁵⁾، فيشترط دراية العامل بهذا القرار و علمه بالشروط و النتائج المترتبة على هذا الإتفاق.

❖ أن يكون إنتهاء عقد العمل غير المحددة المدة بناء على الإرادة

المشتركة للطرفين. تجدر الإشارة إلى أن موقف المحكمة العليا و إن ساهم في ضبط هذه الصيغة من الإنهاء، إلا أن التمعن في شروطه يكشف عن نيته في إعتبره إجراء من إجراءات التقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية بل أكثر من ذلك فإنه يتم في إطار التسريح الجماعي الأمر الذي يدعم مضمون المادة 66 من القانون رقم 90-11. يضاف إلى هذا موقف المحكمة العليا، في قرارها الصادر بتاريخ 2011/06/02، الذي أكد على إعتبر الذهاب الإرادي حالة مستقلة لإنهاء عقد العمل يجد مصدرها في القانون الإتفاقي أو الإتفاقيات الجماعية ضمن مبدئها القاضي: "... يصبح العامل الموافق على الذهاب

الإرادي مقابل التعويض إعمالاً للإتفاقية الجماعية، أجنبياً عن الهيئة المستخدمة".

فلقد أكد هذا القرار على أن الإتفاقية الجماعية يمكن أن تدرج الذهب الإرادي كحالة لإنهاء علاقة العمل، و وضحت بأن مثل هذا الإنهاء ذو طابع إتفاقي أساسه التفاوض الجماعي، و يكون مقابل تعويض كما يرتب آثاره في إعتبار العامل الموافق عليه أجنبياً على الهيئة المستخدمة لإنهاء علاقة عمله، حتى و إن قررت إمتيازات أو حقوق لاحقة فإنه لا يستفيد منها (16).

فوفقاً لهذا القرار يعتبر العامل المستفيد من جميع حقوقه و الموافق على الذهب الإرادي تطبيقاً لبند الإتفاقية الجماعية و مقابل التعويض، أجنبياً على الهيئة المستخدمة ولا تربطه بها علاقة عمل.

يعد مثل هذه القرارات خطوة هامة لإعتبار الذهب الإرادي حالة من حالات إنتهاء علاقة العمل التي تجد أساسها في القانون الإتفاقي للعمل ولا يعتبر إجراء من إجراءات التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية.

المطلب الثاني: عدم وضوح أحكام التنظيم للذهب الإرادي

ولم يعترف المشرع في نص المادة 66 بالذهب الإرادي من ضمن حالات إنتهاء علاقة العمل المتمثلة في البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الإستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليل من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة.

لذا يجد الذهب الإرادي سنده أو أساسه القانوني في القواعد العامة

للقانون المدني، بإعتباره أن العقد شريعة المتعاقدين التي تستدعي عدة شروط لتطبيقها إنطلاقاً من المواد 59، 106، 119 من القانون المدني (الفرع الأول) كما نجد المادة 459 من نفس القانون تخص إتفاق الصلح في حالة نشوب نزاع بشأن إستمرار سريان العقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول : انتهاء العقد نتيجة تفاوض بين الطرفين

إعمالاً بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين الذي يكمن في إتفاق طرفي العقد لوضع حداً للعلاقة التعاقدية، يعد القانون المدني الشريعة العامة لتنظيم العلاقات المالية بين الأفراد التي تقوم على أساس رضا الأطراف حتى وإن إشتراط القانون شكلية معينة لإتمام عقد معين، يبقى الرضا و إتفاق الأطراف أساس كل عقد⁽¹⁷⁾. وعليه يمكن إنهاء العقد طبقاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين الواردة في المادة 106 التي تنص على أنه : "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون."

فهي تجسد رضائية العقد الذي يقوم على تطابق الإرادتين، طبقاً لنص المادة 59 من القانون المدني⁽¹⁸⁾. تجسد هذه المادة قاعدة القوة الملزمة للعقد من حيث الأشخاص والمضمون، وبتحليل هذه المادة يتبين لنا أن العقد يستمد قوته الإلزامية من مضمونه ومن الأشخاص المتعاقدين الذين عبروا عن إرادتهما في إبرامه ثم من الأشخاص المخول لهم ذلك، الذين يأخذون مرتبة المتعاقد⁽¹⁹⁾. وعليه يبقى المتعاقدين مطالبين بمضمون العقد لا يجوز لأحدهما تعديل ما ورد فيه أو إنهاءه أو نقضه إلا بإتفاق الطرفين - أو للأسباب التي يقرها القانون لأحد الطرفين أو للقاضي ، كما هو الحال في عقد الوكالة المنصوص عليه في

المادتين 578 و 588 كما هو في حالة بروز ظروف طارئة إستثنائية أو القوة القاهرة المادة 107 من القانون المدني.

لذا يجوز تطبيق هذه المادة على إنهاء علاقة العمل بإرادة الطرفين متى إتفق الطرفان على الآثار المترتبة عن الإنهاء وهو تعويض العامل مقابل تنازله عن المنصب بتقديم إستقالته، وهو كذلك ما يحيل إلى فكرة فسخ العقد الواردة في المادة 119 من القانون المدني التي تجعل فسخ العقد الملزم لجانبين كما هو الحال في عقد العمل يتوقف على تعويض الطرف المضرور تعويضا عادلا يقدره القاضي، بينما تنفيذ هذه المبادئ في مجال الإنهاء الإرادي لعلاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي غير ممكن، لأنه يخص مجموعة من العمال لا عامل واحد، و لا عقد واحد بل مجموعة من عقود العمل، بالإضافة إلى ضرورة وجود سببا إقتصاديا يعيق سير أعمال صاحب العمل أو المستخدم لا يجد حلا إلا بالإستغناء عن بعض العمال، كما أن مقابل الإستقالة يتم التفاوض عليه مع ممثلي العمال أو مع العمال المعنيين، بالرغم من أن الذهاب الإرادي وإن كان جماعيا يعني جماعة من العمال إلا أن تنفيذه يكون بقرارات فردية تترجم عن طريق الإستقالة⁽²⁰⁾، وفي هذا الحال نجد أن الاستقالة هي الأقرب إلى الإنهاء عن طريق الذهاب الإرادي الإتفاقي.

الفرع الثاني : إنتهاء عقد العمل تطبيقا لإتفاق الصلح

تضمن القانون المدني حالة إنهاء العقد عن طريق إبرام إتفاق الصلح بين الطرفين متى نشب نزاع بشأن إستمرار العقد.

إذ ينتهي العقد حسب قواعد القانون المدني في المادة 459 منه، عن طريق إبرام إتفاق مخالف ومناقض للإتفاق الأول و الذي يسمى بإتفاق الصلح - La Transaction إذ ينهي من خلاله الطرفان النزاع قائم بينهما أو لتقاضي نزاع محتمل أو على وشك الوقوع و هو ما تضمنته المادة 459 التي تنص على أن : "الصلح عقد ينتهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، و ذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه"

إنتشر هذا النوع من الإتفاق في مجال علاقات العمل يلجأ إليه أي من الطرفين غالباً ما يكون صاحب العمل، لتقاضي بعض إجراءات إنهاء عقد العمل، كالتسريح أو الإستقالة.

لكن لم يستقر الفقه حول جواز اللجوء إلى تطبيق قواعد القانون المدني على عقد العمل خاصة أن المادة 459 السالفة الذكر لأن علاقة العمل لها طابع خاص سواء من حيث مضمونها بإعتبار أن الحقوق و الإلتزامات منصوص عليها قانوناً أو ضمن الإتفاقيات الجماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى الإنهاء عن طريق الذهاب الإرادي لا يلجأ إليه بسبب نشوب نزاع بين طرفين وإنما ببروز ظروف و صعوبات إقتصادية مالية تلزم صاحب العمل على تقليص عدد العمال كما ورد ذلك في المادة 69 من قانون رقم 90-11 (21). مع ذلك قد يتم اللجوء إلى إتفاق الصلح في حالة نشوب نزاع جماعي للعمل الذي يتم تسويته عن طريق الصلح أو المصالحة عملاً بالمادة 06 من قانون رقم 90-02 (22) و الذي يتضمن في بنوده الذهاب الإرادي، ويصبح هذا الإتفاق حجة على العامل بشكل فردي.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن الذهاب الإرادي

ينفرد الذهاب الإرادي بآثار خاصة تميزه عن حالات إنتهاء علاقات العمل الأخرى المنظمة وفقا لأحكام التشريع العمل الجزائري لاسيما التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية، رغم أن حالة الذهاب الإرادي تفرضها كذلك نفس الأسباب أي أسباب إقتصادية كما أملاه الواقع الإقتصادي الجزائري. رغم إعتباره تدبير من تدابير التسريح، وثمة آثار أخرى يشترك فيها مع صور الإنهاء الأخرى، فهي تعتبر بمثابة حقوق لصيقة بجميع حالات الإنهاء القانونية كالحق في التعويض و الحصول على شهادة العمل (المطلب الأول) بينما لا يستفيد العمال المعنيون بالذهاب الإرادي من التأمين عن البطالة و ذلك بنص صريح، ولا يمكن أن يستفيد هؤلاء العمال من حق المطالبة بإعادة إدماجهم أو توظيفهم حتى وإن تجاوزت المؤسسة ظروفها الإقتصادية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار الخاصة بالذهاب الإرادي

على الرغم من أن الذهاب الإرادي يترجم عن طريق توقيع العامل وتقديم الإستقالة إلا أن من الناحية الميدانية لا تطبق أحكامها الواردة في المادة 68 من قانون رقم 90-11 بشأن شروطها لاسيما الإشعار أو الإخطار المسبق وكذا حق العامل في التراجع عنها.

لذا يعد الذهاب الإرادي إنهاء إتفاقي يستند إلى تفاوض بين طرفي عقد العمل أي العمال والمستخدم، على قيمة التعويض المالي، ويعد هذا تعويض تعويضا إتفاقيا لا قانونيا لذا يختلف مقداره من عامل لأخر و من مؤسسة لأخرى (الفرع الأول)، عكس التعويض المقرر في حالة التسريح للتقليص من عدد العمال

لأسباب إقتصادية المحدد قانونا كما يستفيد العامل المعني من شهادة العمل و كل الوثائق التي تثبت مشواره المهني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في تعويض اتفاقي تفاوضي

يرتب الذهاب الإرادي إنهاء علاقة العمل، وإنهاء العلاقة التبعية القائمة بين طرفي عقد العمل، على أن يكون ذلك مقابل تعويض مالي، الذي يتميز بطابعه الإتفاقي، حدد بموجب إتفاق بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي يعرض العامل إلى إستغلال من جانب المستخدم نتيجة تفاوت المراكز الإقتصادية بينهما، على عكس حالة إنهاء عقد العمل للتقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية حيث أقر المشرع بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 تعويضا قانونيا يسمح له بتحقيق نوع من الحماية الدنيا لهؤلاء العمال الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية كما جاء في المادة 22 منه على أنه:

" يخول الأجير الذي هو محل تسريح، في إطار التقليص من عدد العمال والذي يقبل للإستفادة من نظام التأمين عن البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح ... "

تناول المشرع الجزائري تنظيم هذا التعويض من حيث شروط إستحقاقه وكذا مبلغه و عناصر تحديده، عكس تعويض الذهاب الإرادي الذي يقدر جزافيا بإتفاق بين العامل و المستخدم مع ذلك لا يوجد ما يمنع من تحديد حده الأدنى أو معايير تقديره بموجب الإتفاقيات الجماعية، غير أن المؤكد هو تمييزه عن غيره من التعويضات كتعويض مهلة الإخطار التي لا يستفيد منها العامل في

إطار الذهاب الإرادي و كذا تعويض التسريح التعسفي و التعويضات الأخرى المقررة بموجب الإتفاقيات الجماعية (23).

وكان موقف الإجتهااد القضائي الجزائري بشأن تحديد مبلغ هذا التعويض في القرار المؤرخ في 2001/06/02 سالف الذكر الذي إكتفى بالتأكيد على ضرورة حصول العامل على مستحقاته و قبضه للتعويض المتفق عليه لإنهاء علاقته في إطار الذهاب الإرادي وإعتبره بذلك أجنيا عن الهيئة المستخدمة، فلم يقدم أي توضيح بخصوص إمكانية تحديد حد أدنى له أو أقصى فيبقى خاضعا وفقا لهذا القرار لإتفاق الطرفين.

الفرع الثاني: حق العامل في الحصول على ما يثبت مشواره المهني

يلتزم صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل مهما كان سببها أو الحالة المبررة لها بتسليم العامل الوثائق التي تؤكد مشواره المهني المتمثلة في شهادة العمل وفق ما نصت عليه المادة 67 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه :

"يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل، و كذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها. لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق و واجبات المستخدم و العامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفقا الطرفان على عكس ذلك كتابة ."

إن عمومية هذا النص تسمح للعامل المنهي علاقته في إطار الذهاب الإرادي الإستفادة من شهادة عمل التي يلتزم المستخدم بتسليمها له مع تضمينها

على بيانات إلزامية وفقا لما ورد في نص المادة 67 أعلاه و المتمثلة أساسا في:
أولا : تاريخ التوظيف: وهو التاريخ الذي بدأ فيه العامل نشاطه في المؤسسة المستخدمة.

ثانيا : تاريخ إنهاء علاقة العمل: أي التاريخ الذي رتب فيه الذهاب الإرادي آثاره أي تاريخ خروج العامل من المؤسسة المستخدمة بغض النظر عن تنفيذ العامل لمهلة العطلّة أو عدم تنفيذها.

ثالثا : تحديد المناصب التي شغلها العامل و فترات العمل المناسبة لها:
يتعين على المستخدم أن يذكر المنصب الذي شغله العامل فعلا، و يكون ذلك بصيغة واضحة لا لبس فيها حفاظا على حقوق هذا العامل، كما يجب عليه تحديد طبيعة كل منصب و الفترة المناسبة له.

رابعا : ذكر هوية المستخدم و العامل:
يجب تحديد هوية المستخدم بذكر إسمه، فهو محرر الشهادة و الموقع عليها، كما يجب أن تحمل هذه الشهادة بيانات خاصة بالمؤسسة المستخدمة بشكل لا يترك مجال لشك حول شرعية و صحة هذه الشهادة بالإضافة إلى ضرورة تحديد هوية العامل بذكر إسمه و لقبه دون إخلال بذكر رقم تأمين الإجتماعي للعامل، كما يمكن إدراج بيانات إختيارية في هذه الشهادة.

إن إمتناع المستخدم عن تنفيذ إلزامه بتسليم شهادة العمل للعامل يعرضه لجزاءات مدنية و كذا يمكن للقاضي أن يصدر حكما بالإلزام بتسليم الشهادة مع فرض غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير. وتجدر الإشارة إلى أن العامل يحصل على شهادة العمل بدون مقابل (24) والقانون هو أساس ومصدر الإلتزام بتسليم

الشهادة ولا يستند ذلك إلى العقد، وإنما تمنح في نهاية عقد العمل بغض النظر عن سبب إنتهاء العقد، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة، لذا فهي من الحقوق الثابتة للعامل في كل حالات الإنهاء.

المطلب الثاني : تجريد العامل من أداءات التأمين عن البطالة و إعادة إدراجه إلى منصب عمله

إستبعد المشرع الجزائري العمال الذين تنتهي مناصب عملهم عن طريق الذهاب الإرادي من مختلف ضمانات التي يستفيد منها العمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية و تتمثل هذه الضمانات في مجموعة من الحقوق لفائدة العمال المعنيين كالتأمين عن البطالة التي تعد أداة قانونية لحماية العمال من فقدان منصب عملهم لأسباب إقتصادية لا إرادية (الفرع الأول) كما أدرج تقنية إعادة إدراج العامل في الحالة التي يكون فيها التسريح تعسفي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة

لقد جاء في نص المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على أنه :
" يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية"

يضمن هذا النظام دخل بديل و استخلاف الراتب خلال مدة محددة كفترة إنتقالية من مركز عامل إلى مركز البطال⁽²⁵⁾، و يتم اللجوء إلى نظام التأمين عن البطالة إما في حالة الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية لا لإرادية في إطار التقليل من عدد العمال و إما في حالة إنهاء النشاط القانوني

للهيئة المستخدمة.

إستبعد الإستفادة من هذا التأمين بنص الصريح للعمال الذين يفقدون مناصبهم في إطار الذهاب الإرادي و هو ما نصت عليه المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-10⁽²⁶⁾ على أنه :

"لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي"

فلا يخول الذهاب الإرادي الحق في التأمين عن البطالة و إن كان الذهاب يرتبط بالإنتهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية كما يؤكد ذلك واقع اللجوء إليه في الجزائر في فترة الإصلاحات الاقتصادية و مبرر هذا الاستبعاد هو الطابع الإرادي لمثل هذا الإنتهاء و استفادة المعني به من تعويض خاص، فلا يعقل تمكينه من الاستفادة من تعويضين، خاصة و أن هذا التعويض في معظم الحالات يفوق ذلك الذي قرره القانون في حالة التسريح للسبب الاقتصادي⁽²⁷⁾.

الفرع الثاني: عدم الاستفادة من تقنية إعادة الإدراج

لم يدرج المشرع تقنية إعادة الإدراج لا في قانون رقم 90-11 و لا في القوانين اللاحقة له تعد تقنية إعادة الإدراج ضمانا قانونية أدرجها المشرع الفرنسي في أحكام التسريح لأسباب اقتصادية إذ يمنح للعمال المسرحين حق الأولوية في حالة إعادة إدراج في مناصب عملهم أوفي مناصب مماثلة، بينما المشرع الجزائري باعتباره لم يتضمن حالة الذهاب الإرادي في قانون العمل رقم

90-11 من ضمن حالات انتهاء علاقة العمل ولا في التعديلات اللاحقة له⁽²⁸⁾. إن موافقة العمال على إنهاء علاقة عملهم عن طريق الذهب الإرادي يكون قد أنهى حظوظه في إعادة إدراج في حالة ما كانت الأزمة الاقتصادية ظرفية تمكنت من إعادة توازنها المالي.

أولاً: لم ينص المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 على حق في أولوية التوظيف ولا في حق إعادة الإدراج إلا فيما يخص التسريح التعسفي الوارد في المادة 4/73 من قانون رقم 90-11 (29)، عندما يخالف المستخدم الشروط الشكلية أو الموضوعية للتسريح ، كذلك عندما يكون سبب إنتهاء علاقة العمل تعود لأسباب لا تمس بشخص العامل بغض النظر إلى الطريقة التي أنهى به عقد العمل الواردة في الخطة الاجتماعية لأن اذا رجعنا للانتهاء الاتفاقي محل هذا المقال نجد أن المشرع في المادة 69 قانون رقم 90-11 نص صراحة أن في حالة اللجوء إلى تقليص عدد العمال لمبررات إقتصادية يتمتع المستخدم التوظيف في المناصب التي حصل فيها التقليل (30)، يعني انه أخذ بمعيار إلغاء الوظيفة هذا من جهة لكن من جهة أخرى بدون أن ينص أو يمنح للعامل الذي أنهى عقد عمله الحق في أولوية إعادته لمنصب عمله عند تجاوز المؤسسة الظروف و الصعوبات الاقتصادية كما فعله المشرع الفرنسي (31).

ثانياً: بالرغم من تداركه في نصوص لاحقة وذلك في المراسيم التشريعية لسنة 1994 الخاصة بأحكام تقليص عدد العمال و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية لا إرادية ثم في استخدام نظام التقاعد المسبق و كذا نظام التأمين عن البطالة والتي سبق ذكرها سالفاً. لذا حرص المشرع الجزائري من

خلال المادة 69 من قانون رقم 90-11 السالفة الذكر إلزام المستخدم على عدم التوظيف في المناصب التي تم التقليل فيها وهذا يعني أنه يتعين على المستخدم إلغاء تلك الوظائف التي كان العمال يشغلونها لذا يكون العمال الذين كانوا ضمن قائمة الخطة الاجتماعية أو ضمن إتفاق الذهاب الإرادي لا يستفيدون من هذه الضمانة على السواء وليس لهم الأولوية في إعادة تشغيلهم عند استعادة المؤسسة لتوازنها.

نستخلص من ذلك أن العامل الذي إختار إنهاء علاقة عمله بالذهاب الإرادي يضيع كل آماله في إعادة إدراجه أو إعادة توظيفه بالرغم أن سبب الانهاء لا تعود للعامل و لا علاقة له بأسباب تقليص عدد العمال، بل يضحى ضحية الظروف الاقتصادية التي تمر بالمؤسسة و يكتفي بالمقابل المالي الذي تم التفاوض عليه لأنه لقد سبق و إرتضى بذلك و لأن العقد شريعة المتعاقدين ينتهي فيها عقد العمل دون أن تترتب حقوق أخرى للعمل إلا ما سبق الإشارة إليها أعلاه.

الخاتمة:

إن ديمومة علاقات العمل يضمنها القانون بتحديد حالات انتهاءها؛ لذا نظم المشرع الجزائري هذه الحالات في المادة 66 من قانون رقم 90-11 حتى لا يكون تعسف و إجحاف طرفي العلاقة العمل بعضهما البعض، يتعين احترام عدم الخروج عن هذه الحالات و كذا الشروط الموضوعية و الإجرائية المحددة إما قانونا أو اتفاقا.

وموضوع الإنهاء الإرادي الذي تم تناوله في هذا المقال يعد خروجها عن ما هو محدد قانونا، بحيث يجد أساسه القانوني في القواعد العامة للقانون المدني الذي يقوم على مبدأ رضائية العقود في إنشائها وإنهاءها ولو أنها قاصرة كونها تحكم الروابط الفردية، بينما موضوع الذهاب الإرادي يخص إنهاء مناصب مجموعة من العمال، بالإضافة إلى وقوع المؤسسة المستخدمة في أزمة وظروف اقتصادية لا تجد لها حلا إلا بالاستغناء عن بعض عمالها لعدة أسباب.

قد يصعب على المستخدم، اختيار هؤلاء العمال من جهة أو تقاديا لإجراءات التسريح الاقتصادي المعقدة و المطولة و المكلفة من جهة أخرى، لذا وجدت هذه الطريقة لإنهاء علاقة العمل صدى كبير في سنوات التسعينيات في القطاع الاقتصادي الجزائري على الخصوص لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية التي أنهت عن طريقها عشرات من مناصب العمل وكلفت الخزينة العمومية أموال طائلة بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي حدثت في تلك الآونة، أضف إلى ذلك سياسة التحول في النظام الاقتصادي الجزائري والسياسية الاقتصادية التي فرضتها المؤسسات المالية العالمية على الدولة الجزائرية لمساعدتها على الخروج من الأزمة، لذا نجد حتى القضاء الجزائري تبنى هذه الصيغة ولم يرفض إجراء الذهاب الإرادي ولم يعتبره كحالة خارجة عن القانون بل وجد أساسه القانوني وشروطه في بعض قراراته.

لكن نجد المشرع الجزائري قد أنهى الفراغ القانوني الذي حصل في هذا الموضوع في مشروع قانون العمل الجديد عندما أدرج الذهاب الإرادي كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل في المادة 93 الفقرة الثالثة و بالتالي سيجد هذا

الإجراء سنده القانوني من جهة و أحكامه القانونية من جهة أخرى سواء تعلق الأمر بتحديد شروطه أو بتحديد قيمة التعويض المقدر له.

الهوامش:

(1) قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، الصادرة بتاريخ 1990/04/25 المعدل و المتمم.

(2) المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 1994/05/26، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر. عدد 34، الصادرة بتاريخ 1994/06/01.

(3) نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2008/06/19، ص 271.

(4) بن صابر بن عزوز، هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل، مداخلة في الملتقى الدولي في القانون الإجتماعي، التشريعات الإجتماعية ومسألة التشغيل، كلية الحقوق، جامعة وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع، 2001، ص 22.

(5) المادة 66 من قانون رقم 90-11 تنص على أنه:

" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الإستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة. "

(6) بن رجال آمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل الماجستير في الحقوق، تخصص عقود مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 63.

(7) قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 622457، بتاريخ 2011/06/02، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2011 ص 209.

(8) المرجع نفسه، ص 210.

(9) بن رجال آمال، المرجع سابق ، ص 64.

(10) المرسوم التشريعي رقم 94-09، المرجع السابق.

(11) KORICHE Mohammed Nase-Eddine « Note a propos du départ volontaire du solariée comme cas de cessation de la relation de travail » RASJEP n° 02, volume 35, faculté de droit, Université Alger, 1997, p. 512.

(12) المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 تنص على أنه :

- تكييف نظام التعويض و لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة، و/أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد و أولئك الذين يمكنهم الإستفادة من التقاعد المسبق.
- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

(13) المادة 70 من قانون رقم 90-11 تنص على أنه :

" تخفيض ساعات العمل. العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون. الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به. دراسة امكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى

يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذ لم يرغبوا في ذلك يستقدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين."

(14) مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26/05/1994، التأمين على البطالة، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 01/06/1994، المعدل و المتمم.

(15) بن صابر بن عزوز، مرجع سابق ص 23.

(16) قرار المحكمة العليا، ملف رقم 622457، مرجع سابق، 211.

(17) المادة 8 من قانون رقم 90-11 تنص على أنه:

" تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أي حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"

(18) المادة 59 من القانون المدني التي تنص على أنه :

"يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية".

(19) المادتين 108، 109 من القانون المدني.

(20) المادة 68 من قانون رقم 90-11.

(21) المادة 69 من قانون رقم 90-11 التي تنص على أنه :

" يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية.

و إذا كان تقليص العدد يبني على إجراء تسريح الجماعي، فغن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص."

(22) المادة 06 من قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 07/02/1990 المعدل و المتمم بقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21/12/1991، ج.ر عدد 68

الصادرة 25/12/1991، التي تنص على أنه :

- "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال ... "
- (23) **أحمية سليمان**، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون كلية الحقوق جامعة الجزائر 2008.
- (24) **بن رجال آمال**، مرجع سابق ص 168.
- (25) **فتحي وردية**، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية تخصص في القانون الخاص ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 257.
- (26) **مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26/05/1994**، المنشأ للتقاعد المسبق، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 01/06/1994.
- (27) **حسام الدين كامل الأهواني**، شرح قانون العمل، د.د.ن.م 1991، ص 718.
- (28) **أمر رقم 96-21**، مؤرخ في 09/07/1996 يعدل و يتمم القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 43 الصادرة بتاريخ 10/07/1996.
- (29) **المادة 4/73** من قانون رقم 90-11 تنص على أنه:
- " إذا وقع تسريح العامل مخالفة لإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، و تلزم المستخدم بالإجراء المعمول به، و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله ... "
- (30) **جعفور ليندة**، ضمانات إستقرار العامل في منصبه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2018، ص 72.
- (31) **نبالي فطة**، مرجع سابق، ص 448.