

حقوق العامل المسرح تعسفا في إطار العقد المحدد المدة .**The rights of a theatre worker are arbitrary under a fixed-term contract.**

تيودوشنت نعيمة*

طالبة دكتوراه الجزائر الإيميل المهني للباحث na.taboudoucht @ gmail .com

تاريخ الاستلام: 2022/03/13 تاريخ القبول: 2022/05/15 تاريخ النشر: 2023/01/31

ملخص:

يعتبر عقد العمل المحدد المدة نظام قانوني استثنائي، الأصل أنه ينتهي بانتهاء مدته غير أنه قد يتم انهاءه قبل حلول أجله و ذلك لأسباب تأديبية ، و قد يكون تسريح العامل تعسفا إما لعدم احترام المستخدم للإجراءات التأديبية المقررة قانونا أو اتفاقا أو بسبب عدم ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم ، و الهدف من هذه الدراسة هو السعي إلى ضبط حقوق العامل المسرح تعسفا في إطار العقد المحدد المدة ذلك من المشرع الجزائري لم يفرق بين العقد الغير محدد المدة و العقد المحدد المدة رغم أنه في العقد المحدد المدة من حق العامل المسرح تعسفا أن يطالب بإعادة إدماجه لمنصب عمله مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة و لكن بشروط هي أن تكون مدة العقد لم تنقضي بعد ، و أن يعاد إدراجه لمنصبه الأصلي و ليس منصب مماثل لإكمال المدة المتبقية من العقد ، كما أنه قد يطالب بالتعويض سواء بسبب رفض إحدى الطرفين لإعادة الإدماج أو استحالته بسبب انتهاء مدة العقد ، غير أن هذا التعويض لا يعقل أن يحتسب وفقا لما نصت عليه المادة 4/73 من القانون 11/90 أي أن لا يقل عن أجره 6 أشهر و ذلك راجع للطبيعة المؤقتة للعقد ، فالتعويض يحتسب على أساس القواعد القانونية العامة أي المادة 124 من القانون المدني و هو ما استقرت عليه المحكمة العليا ، و منه نستنتج أن المادة 4/73 لا تطبق على العقد المحدد المدة إلا فيما يخص الخيار بين إعادة الإدماج و التعويض لذلك و يجب على المشرع وضع نص خاص بهذا الشأن .

كلمات مفتاحية: عامل - عقد - تسريح - حقوق - محدد- worker-contract- layoffs- rights-fixed term

Abstract:

A fixed-term employment contract is considered to be an exceptional legal regime, the origin being that it expires but may be terminated earlier for disciplinary reasons. A worker may be arbitrarily relieved either because the employee has failed to respect legal disciplinary procedures or an agreement or because the worker has not committed a serious professional error. The purpose of this study is to seek to control the rights of an arbitrary theatre worker in the contract. The Algerian legislator did not distinguish between indefinite and fixed-term contracts, although in a fixed-term contract, an arbitrarily performing worker has the right to demand his reintegration into his employment position while retaining the privileges acquired, but under the conditions that the contract has not yet expired, to be re-incorporated into his original position and not into a similar position to complete the remainder of the contract. Claims for compensation either because of the refusal or impossibility of reintegration by one of the parties due to the expiration of the contract, but such compensation cannot, reasonably be calculated in accordance with article 73/4 of Act No. 90/11, i.e. at least six months' wages, owing to the temporary nature of the contract. On the basis of general legal norms, that is, article 124 of the Civil Code, which has been established by the Supreme Court, we conclude that article 73/4 is applicable to a fixed-term contract only with regard to the option between reintegration and compensation

1. مقدمة: إن تسريح العامل تعسفيا يترتب عليه قيام مسؤولية المستخدم و نشأة حقوق للعامل، وهذه الحقوق عرفت تغييرا مع تعديل تشريع العمل في البداية كانت المادة 4/73 من القانون 11/90 قبل تعديلها تمنح للعامل في حالة التسريح المعتبر تعسفيا الحق في طلب إلغاء قرار التسريح و / أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل ، و عليه هذه المادة لم تمنحه صراحة الحق في طلب إعادة الإدماج إلا أن الجهات القضائية كانت تقضي به متى طلب منها العامل ذلك ، باعتبار أن إلغاء قرار التسريح يعيد الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل صدوره.

- أما بخصوص التعويض فكان من حق العامل أن يطالب بالتعويض مع إلغاء العقوبة التأديبية أو أن يطلب التعويض فقط ، ولم تكن هذه المادة توضح كيفية حساب التعويض المستحق و بالتالي كانت السلطة التقديرية متروكة للقاضي دون أي قيد.

- و نظرا للغموض و الإشكالات التي كانت تثيرها المادة 4/73 المضافة بالقانون 91-29 جاء الأمر 21/96 الذي عدلها و تممها ، غير أن هذا النص لم يميز بين العقد المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة مما يطرح إشكالات ميدانية بحكم أن هناك فرق بين العقدين فيما يخص الحقوق الناتجة عن التسريح التعسفي ، و سوف نتناول الخيارات الممنوحة للعامل المسرح تعسفيا ضمن المادة المذكورة و نبحت فيما إذا كانت قابلة للتطبيق على العقد المحدد المدة بنفس طريقة تطبيقها على العقد الغير محدد المدة .

أهمية اختيار الموضوع :

- إن أي بحث علمي يتوقف على أهمية الموضوع المعالج و قيمته العلمية و الفائدة المستقاة منه ميدانيا و لقد انتقيت هذا الموضوع لكونه :

- 1- وجود نقائص كبيرة و ثغرات قانونية فيما يخص التعامل بعقود العمل المحددة المدة .
- 2- عدم تمييز المشرع الجزائري بين عقد العمل المحدد المدة و غير المحدد المدة في العديد من المسائل ، رغم وجود اختلاف بينهما إذ جاء بمواد قانونية عامة تخص العقدين رغم الخصوصية التي يتمتع بها العقد المحدد المدة .

الإشكالية المطروحة:

- إنه بناء على ما تقدم أعلاه سوف أحاول من خلال الدراسة الحالية الإجابة على الإشكالية التالية : ما مدى قابلية المادة 4/73 من القانون 11/90 للتطبيق من قبل الجهات القضائية على العامل في إطار عقد العمل المحدد المدة ؟

- للإجابة على هذه الإشكاليات المطروحة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي و ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية كلما استدعت الضرورة مع الاستناد علي الاجتهادات القضائية التي لها علاقة بالموضوع ، و بناء عليه تناولت الموضوع وذلك من خلال مبحثين .

2. المبحث الأول : حق العامل في إعادة إدراجه لدى الهيئة المستخدمة مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة : و نتناول كل حق على حدى .

1.2: المطلب الأول: حق العامل في إعادة إدراجه لدى الهيئة المستخدمة:
سنتناول في هذا المطلب الحق في إعادة الإدماج مع التمييز بين العامل العادي و بين الإطار المسير على النحو التالي: -الفرع الأول: بالنسبة للعامل الخاضع لقانون علاقات العمل 11/90:

- إن المشرع الجزائري لم يفرق ضمن قانون علاقات العمل 11/90 بين العقد الغير المحدد المدة و العقد المدة ، و جعل الأصل في حالة التسريح التعسفي هو إرجاع العمل لمنصب عمله ، و لكنه حق غير مطلق لكونه مرهون بموافقة المستخدم على ذلك ، فإن وافق المستخدم على ذلك أمام القاضي حكم بإعادة إدراج العامل في منصب عمله ، و إن رفض ذلك فإنه لا يمكن إجباره عليه و لكن لا بد أن يعبر صراحة على رفضه لإعادة الإدماج أثناء سير الدعوى الرامية إلى الرجوع ، و القاضي المطروح عليه النزاع ملزم بأخذ ذلك بعين الاعتبار ، و هو ما أكدته المحكمة العليا بقرارها المؤرخ في 16/03/2005 ملف الذي جاء فيه " المبدأ : إن تعبير المؤسسة صراحة عن رغبتها في رفض إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله أثناء سريان الدعوى يلزم القاضي أخذ هذا الطلب بعين الاعتبار مع منح تعويض للعامل المسرح تعسفا " (1) ، و في المقابل

1- مجلة المحكمة العليا السنة 2011 العدد 02 ص 191

يبقى من حق العامل المطالبة بالتعويض عن التسريح التعسفي - فالقاضي ملزم بالإشارة في حكمه إلى رفض إعادة الإدماج و ملزم بالحكم بالتعويض متى طلب منه ذلك ، و هو ما أكده قرار المحكمة العليا المؤرخ في 13/04/2005 ملف رقم 295696: " تقضى المحكمة في المسائل الاجتماعية وجوبا ، في حالة رفض المستخدم صراحة أمامها إعادة إدماج العامل في منصب عمله ، برفض طلب إعادة الإدماج و بمنح التعويض عملا بالفقرة الثالثة من المادة 4/73 من القانون 11/90 " (1) .

- و قد يفضل العامل التخلي عن منصب العمل و الاستفادة من التعويض عن التسريح و المشرع سوى بين الطرفين من حيث احترام رغبتهما في مواصلة علاقة العمل ، و هو ما تؤكد المادة 4/73 من القانون 11/90 بعبارة " ... و في حالة رفض أحد الطرفين ... " .

- أما في حالة عدم اعتراض الطرفين على إعادة الإدراج فإذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة فإن إرجاع العامل إلى منصب عمله لا يطرح أي إشكال ، غير أنه قد نكون أمام عقد محدد المدة و هنا نتساءل هل أن إمكانية إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله تبقى دائما قائمة ؟ نحن نرى أنه لا بد من التمييز بين عقد العمل المحدد المدة الذي لازال ساريا و مدته لم تنتهي بعد وقت الفصل في الدعوى و بين العقد الذي انتهت مدته وقت الفصل في الدعوى .

- بالنسبة للعقد المحدد المدة الذي لم تنتهي مدته بعد وقت الفصل في الدعوى تبقى إمكانية الرجوع إلى منصب العمل قائمة ، ولكن تكون لإكمال المدة المتبقية من العقد فقط ، و هو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 02/06/2011 ملف رقم 608809 " لا تطبق المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 على عقد العمل المحدد المدة ، و يحكم القاضي عند معاينة إنهاء علاقة العمل بطريقة تعسفية و حسب الطلب بإعادة الإدراج في

1-أ/ سايس جمال - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية الجزء الثاني ص 999.

حدود المدة المتبقية أو التعويض عنها " (1) .

- و قد يطالب مباشرة بالتعويض ففي هذه الحالة على القاضي أن يناقش قرار التسريح ليتأكد مما إذا كان تعسفا أم لا و لا يمكنه اعتبار عدم مطالبة العامل بإعادة الإدماج قبولا منه لهذا التسريح ، و هو ما أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 07/12/2005 ملف رقم 326517 إذ جاء فيه " المبدأ : إن حكم قضاة الموضوع برضا العامل على قرار الطرد اعتمادا على سكوته و عدم طلبه الرجوع إلى منصب عمله يعد حكما مشوبا بقصور التسبيب لأن الرضا لا يفترض بل يستوجب إثباته " (2) .

- و الحكم بإعادة الإدماج في ظل العقد المحدد المدة لا يعني إطلاقا تثبيت العامل في المنصب كعامل دائم ، إلا استثناءا إذا توصل القاضي أن العقد جاء مخالف للمادة 12 من القانون 11/90 بعد تمسك العامل بذلك ، ففي هذه الحالة إذا أعيد

تكيف العقد إلى عقد غير محددة المدة يعاد إدراج العامل في منصبه الأصلي مع تثبيته فيه .

- و بمجرد تنفيذ الحكم القاضي بإعادة الإدماج فإن العامل المعني لا يمكنه إثارة مسألة التسريح التعسفي ثانية ، و هو ما تؤكد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 09/04/2008 ملف 450715 " المبدأ: لا يمكن للعامل ، بعد تنفيذ المستخدم الحكم القاضي بإرجاع العامل بعقد محدد المدة المطالبة بالتعويض و لا إثارة مسألة التسريح التعسفي و لا الرجوع إلى العمل بصفة دائمة طبقا للمادة 73-4 المتعلقة بالتسريح من العمل في حالة عقد عمل غير محدد المدة " (3) .

1- مجلة المحكمة العليا السنة 2011 العدد 02 ص 191.

2- أ/ سايس جمال الاجتهاد القضائي الجزائري في المادة الاجتماعية الجزء الثاني ص 1002 .

3- مجلة المحكمة العليا السنة 2008 ص 443.

- أما بالنسبة للعقد المحدد المدة الذي انتهت مدته وقت رفع الدعوى فنحن نرى أن طلب إعادة الإدماج يصبح بدون موضوع و مستحيلا لكون علاقة العمل انتهت بانتهاء مدة العقد، والقانون الجزائري لم يفصل في المسألة و هو ما يجعلنا نؤكد أن العقد المحدد المدة يختلف عن العقد الغير محدد المدة و لا يمكن أن نطبق دائما نفس النصوص القانونية على كلاهما .

الفرع الثاني : بالنسبة للإطارات المسيرة :

-قد يتعاقد الإطار المسير بموجب عقود محددة المدة و نظرا لكون علاقة العمل بين الطرفين لها طابع خاص و هي تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي/290 المتعلق بالإطارات المسيرة ، فإنه إذا انتهت علاقة العمل بين الطرفين بطريقة تعسفية لا يمكن القضاء بإعادة إدماج العامل لمنصبه و يبقى من حقه الحصول على التعويضات المدنية ، و هو ما وضحته المادة 14 من المرسوم 290/90 و لقد أكدت المحكمة العليا ذلك من خلال قرارها المؤرخ في 10/09/2003 ملف 259982 الذي جاء فيه : " المبدأ : إن استمرار علاقة العمل بعد انتهاء مدة العقد في عقود التسيير يؤدي حتما إلى تجديد هذه العلاقة لنفس فترة العقد الأول المنتهية أجاله ، و يترتب على إنهاء علاقة العمل الجديدة طبقا لشروط العقد و أحكام المادة 14 من المرسوم رقم 90-290 و لا يمكن إطلاقا القضاء بالرجوع إلى منصب العمل نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية لعقد التسيير(1) " .

- هذا و نشير إلى أن إنهاء عقد العمل الخاص بالإطار المسير لا يؤثر على علاقة عمله السابقة بين الطرفين إذا كانت غير محددة المدة إذ أنه بانتهاء عقد الإطار المسير يعود إلى منصبه الأصلي ، و هو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 10/05/2006 ملف 334042 الذي جاء فيه " أن إنهاء عقد العمل الخاص بالإطار المسير لا يعني قطع علاقة عمله السابقة بين الطرفين

1- المجلة القضائية لسنة 2003 العدد الأول ص 250 .

الأصلي و م تميز بين العقد الغير محدد المدة و العقد المحدد المدة . في نطاق العقد غير محددة المدة " (1) ، و المحكمة العليا أشارت إلى حقه في الاحتفاظ بمنصبه - و عن القوانين المقارنة نجد قانون العمل الأردني ميز بين الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة و كذا بين التسريح من جانب المستخدم بطريق مباشر أي بإصدار قرار بذلك و ذلك ضمن المادة 26 /أ منه و المادة 29 من نفس القانون فهو يلزم بالمستخدم بدفع الأجور المستحقة للعامل حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد

و في حالة قيام المستخدم بتصرفات غير مشروعة تضطر العامل إلى ترك العامل اعتبره إنهاء تعسفا و ذلك و رتبت على ذلك استحقاق العامل لكل حقوقه القانونية و كذا تعويضات العطل و الضرر، و كذا الأجور عن المدة المتبقية من العقد. - و لقد سلك القضاء المصري نفس المنهج إذ يعتبر إنهاء علاقة العمل الذي يتسبب فيه المستخدم نتيجة سوء تصرفه مع العامل تسريحا تعسفا ، غير أنه يعتد في ذلك بحقيقة الواقع و ليس بظاهر الأمور (2) ، و من بين الحالات التي اعتبرها القضاء المصري كذلك ترك العامل لمنصب عمله بسبب إرغام المستخدم له لتوقيع عقد جديد يحتوي شروطا تسلب منه حقوقا كانت مكرسة في عقده الأصلي ، و كذلك نقل العامل إلى مقر عمل آخر بنية الإضرار به (3) .

- و المشرع الجزائري اكتفى فقط بالإشارة إلى التسريح الذي يترتب على ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم ، و لم يهتم إطلاقا للتعسف الصادر من المستخدم رغم أن الواقع أثبت كثرة الحالات التي يتسبب فيها المستخدم بتعسفه في إنهاء علاقة العمل.

1- أ/ جمال سايس الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية الطبعة الأولى

2013 الجزء الثاني ص 953 .

2- د / سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض - مرجع سابق ص 440.

3- سيد محمود رمضان نفس المرجع السابق ص 441 .

- أما عن إنهاء علاقة العمل من طرف العامل بطريقة غير مشروعة فإن المشرع الأردني تناول هذه المسألة بموجب المادة 32/ب من قانون العمل ، و رتب على العامل في هذه الحالة تعويض لمستخدم عن الضرر الحاصل له على أن لا يتجاوز اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد ، و لا نجد في التشريع الجزائري نصا مماثلا رغم أن حالات ترك العمال لمنصبهم دون مبرر واردة.

- مسألة تقادم دعوى المطالبة بإعادة الإدماج .

- إن المشرع الجزائري لم يحدد مدة لتقادم الدعوى التي تهدف إلى الطعن في قرار التسريح من العمل ، و منه فإن مدة التقادم التي يعتد بها هي مدة التقادم المقررة في القانون العام ، و هو ما أكدته المحكمة العليا في اجتهادها المؤرخ في 09/12/1997 ملف رقم 153637 " المبدأ : من المقرر قانونا أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين ، و من المستقر عليه أن دعوى التظلم من الطرد لا تتقادم إلا في أجل القانون العام لانعدام النص عليها صراحة في نص خاص ، و لما تبين من قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اخضعوا دعوى التظلم من الطرد إلى أجل تقادم خاصة تلقائيا دون تبيان النص القانوني المعتمد عليه يكونون بذلك قد عرضوا قرارهم للنقض " (1)، و نحن نرى أن هذه المدة طويلة جدا خاصة بالنسبة للعقد المحدد المدة الذي ينتهي هند حلول أجله .

- و في هذا الصدد نجد قانون العمل الأردني في مادته 25 حدد مدة لرفع الدعوى ب 60 يوم من تاريخ الفصل من العمل ، هذا كما أن المشرع الفرنسي أشار حدها بسنة واحدة ابتداء من تاريخ تبليغه به . .

-و قد تكون مسألة إعادة الإدماج غير ممكنة في المنصب الأصلي كأن لا يكون المنصب شاغر ، أو أن

1- أ / سايس جمال - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية - الجزء الثاني مرجع سابق ص 1007 .

يثبت أن هذا المنصب تم حذفه من الهيكل التنظيمي للهيئة المستخدمة فيحكم القاضي بإعادة إدراج

العامل في منصب عمله الأصلي أو منصب مماثل له في الأجر و الامتيازات ، و لكن هذا لا ينطبق على العقد المحدد المدة إذ لا بد من إرجاع العامل لمنصبه الأصلي لإكمال المدة المتبقية من العقد علما أنه تم تشغيله ضمن إحدى حالات المادة 12 من القانون 11/90 و يجب أن يكمل العقد بنفس شروطه .

2.2 المطلب الثاني : احتفاظ العامل الذي حصل على حكم بإعادة إدراجه لمنصب عمله بالامتيازات المكتسبة : و نتناول مفهوم هذه الامتيازات و متى تستحق فيما يلي :

-الفرع الأول : المقصود بالامتيازات المكتسبة :

- لقد استمد المشرع الجزائري مفهوم الامتيازات المكتسبة من الاجتهاد القضائي الفرنسي ، الذي عرف الامتيازات المكتسبة بأنها مجموعة الامتيازات الفردية أو الجماعية التي يستفيد منها العمال و المنصوص عليها في النصوص القانونية أو التنظيمية أو الإتفاقية الواردة في عقد العمل نفسه أو في الاتفاقية الجماعية ، و هذه الامتيازات لكثرتها و تنوعها لا يمكن حصرها ، نذكر منها مختلف العطل كالعطلة السنوية و العطلة المرضية و عطلة الأمومة ، و كذا مختلف العلاوات المرتبطة بالمنصب. الخ (1)

- و المعيار المعمول به للتمييز بين الامتيازات الفردية و الامتيازات الجماعية هو أن الامتياز الفردي مرتبط بالاستعمال الخاص لعامل معين دون غيره من العمال بالنظر إلى المنصب الذي يمارسه كالحق في استعمال سيارة المصلحة مثلا أو الحق في الاستفادة من سكن وظيفي في حين أن الامتيازات الجماعية لا تكون قابلة للاستعمال الخاص و هي تخص مجموع العمال، و منذ سنة 1987 ترى محكمة النقض الفرنسية بأن الامتياز المكتسب هو ذلك الذي يعادل حقا قائما سواء كان مستمرا أو دوريا نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد كعطلة الأمومة و تعويض التقاعد(2)

1- أ / سايس جمال - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية - الجزء الثاني ص 1007 .

2- السيد ذيب عبد السلام رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في تعليقه بالمجلة القضائية العدد 01 سنة 2001 .

- إن المشرع الجزائري ترك عبارة الامتيازات المكتسبة عامة و غامضة، أما المحكمة العليا فعرفتها إذ جاء في حيثية قرارها المؤرخ في 18 جانفي 2000 ملف رقم 182539 أن: "الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون، وإما من النظام الداخلي، وإما من عقد العمل، وإما من الاتفاقيات الجماعية، وكان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل، وأنه على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة" (1)

- و نتساءل حول الأجور التي حرم منها العامل بسبب تسريحه التعسفي قبل انتهاء مدة العقد المحدد المدة هل تعتبر امتيازاً مكتسباً؟ إن المادتين 53 و 80 من القانون 11/90 واضحتين أن الأجر مقابل العمل المؤدى ، مما يفيد أن العامل لا يستحق أجراً عن فترة لم يعمل فيها مهما كان سبب توقيفه عن العمل ، و المحكمة العليا كانت في السابق تعتبر الأجرة من الامتيازات المكتسبة غير أنها تراجعت عن هذا الموقف و أصبحت لا تعتبره كذلك ، و هو ما أكدته قرارها المؤرخ في 07/06/2012 ملف 712501 إذ جاء فيه " المبدأ : لا تعتبر الأجور من الامتيازات المكتسبة في حالة التسريح التعسفي ، تدفع الأجور مقابل عمل مؤدى " (2) .

- و من خلال تعليق السيدة زهية إسعد مستشارة بالغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على قرار صادر بتاريخ 18 جانفي 2000 تحت رقم 182539 أشارت أن الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقاً قائمة ثابتة و ليست حقوقاً محتملة ، و أن العامل يستمدها من القانون أو من النظام الداخلي أو من عقد العمل أو من الاتفاقيات الجماعية و الإتفاقات التي استفاد منها العامل خلال فترة عمله لدى الهيئة المستخدمة و التي لا يمكن إلغائها أو تخفيضها مهما كان ، و أشارت أن الامتياز المكتسب قد يكون مستمد من تشريع عمل أكثر ليبرالية مثل إطالة مدة العطلة المدفوعة الأجر أو تخفيض المدة اليومية للعمل ، و قد تكون الامتيازات المكتسبة في شكل تسهيلات ذات صلة بحياة العامل تذكر في عقد العمل كالاستفادة من السكن والأجرة المرتفعة ، و أضافت أنه يكفي لكي يكون الامتياز

1- أ/ سايس جمال - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية - الجزء الثاني ص

2- مجلة المحكمة العليا سنة 2012 العدد 2 ص 429 .

مكتسبا أن يكون المستخدم ملزما قانونا بتمكين العامل من الاستفادة منه ، و توصلت أن الأجور التي حرم منها العامل خلال فترة تسريحه تدخل ضمن الامتيازات المكتسبة إذ ذكرت أنه و في جميع الحالات فإن إعادة الإدماج الفعلي للعامل يمنحه الحق في المرتبات المطابقة للفترة التي لم يعمل فيها بسبب المستخدم و كذا ملحقاتها (1) ، و لكن المحكمة العليا مع مرور الوقت تراجعت عن موقفها.

الفرع الثاني : ضرورة تحديد الامتيازات المكتسبة :

- و الامتيازات المكتسبة المطالب بها من طرف العامل يجب أن تكون محددة و القاضي ملزم بتحديددها و تقديرها نقدا متى كانت قابلة للتقييم ، و المطالبة بها قد تكون في نفس الدعوى بمناسبة طلب إعادة الإدماج لمنصب العمل ، و قد تكون بدعوى مستقلة لاحقة .

و من الناحية الزمنية يصعب حصر المدة الزمنية التي يصبح فيها الحق مكتسبا ، و الاجتهاد القضائي الجزائري غير مستقر حول هذه المسألة غير أنه يميل إلى اعتبار الامتيازات مكتسبة متى استفاد منها العامل فعلا قبل تسريحه و تحسب من تاريخ التسريح إلى تاريخ صدور الحكم .

- و نشير هنا أن العامل في إطار العقد المحدد المدة من حقه الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة شأنه شأن العامل المثبت لأن هذه الامتيازات مرتبطة باستمرار علاقة العمل و قيامها ، و المادة 4/73 من القانون 11/90 في هذا الشق تطبق على عقد العمل بنوعيه.

3. المبحث الثاني : الحق في التعويض عن التسريح التعسفي و الحقوق التبعية

له :

- لقد رتب المشرع للعامل المسرح تعسفا الحق في تعويضات يستفيد منها إن لم يقضى بإعادة الإدماج في منصب عمله و نتناولها فيما يلي :

1.3 المطلب الأول: التعويض عن التسريح التعسفي : و نقسمه إلى فرعين :

الفرع الأول : عدم جواز الجمع بين التعويض عن التسريح التعسفي و إعادة الإدماج :

- لقد منع المشرع الجزائري العامل من الجمع بين المطالبة بإعادة الإدراج لمنصب العمل والحق في التعويض و هو ما أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 10/10/2000 ملف 199695 " "

1- مجلة المحكمة العليا لسنة 2012 العدد 2 .

" المبدأ إن الحكم بالتعويض للعامل على إثر إلغاء قرار التسريح و الأمر بإعادة إدراجه إلى منصب عمله يعد مخالفة للمادة 4/73 من القانون 91-29 إذ كان يتعين على المحكمة التصريح بالاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة " (1) .

- فالمشرع خير طرفي علاقة العمل بين إحدى الأمرين إما إعادة الإدماج أو التعويض عن إنهاء علاقة العمل ، و هو منح العامل المسرح تعسفا في حالة مطالبته بإعادة الإدماج الحق في المطالبة بالامتيازات المكتسبة ، فلا يمكنه أن يطالب بالتعويض عن التسريح التعسفي طبقا للمادة 4/73 من القانون 11/90 أو التعويض عن الضرر طبقا للمادة 124 من القانون المدني إلى جانب طلب إعادة الإدماج ، و هو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 06/12/2005 ملف 349549 إذ جاء فيه " المبدأ : يستفيد العامل المحكوم له بالرجوع بعد إلغاء قرار التسريح التعسفي من الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة طبقا للمادة 4/73 من القانون 11/90 و ليس من التعويض طبقا للمادة 124 من القانون المدني " (2) .

الفرع الثاني : كيفية حساب التعويض عن التسريح التعسفي :

- إنه إذا ثبت أن التسريح كان تعسفا و إذا رفض أحد طرفي علاقة العمل إعادة الإدماج في منصب العمل خلال سير الدعوى الرامية إلى إلغاء قرار التسريح أصبح من حق العامل الحصول على التعويض عن التسريح التعسفي ، و بالرجوع إلى المادة 4/73 من القانون 11/90 فهي وضحت أن هذا التعويض المالي يجب أن لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل و هو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 13/01/2004 ملف 266986 إذ جاء فيه " المبدأ : لا يجوز للقاضي مقابل رفض إعادة الإرجاع النزول عن الحد الأدنى المنصوص عليه في المادة 4-73 من القانون 11/90 " (3) و عليه فإن القاضي حينما يفصل في التعويض

1- المجلة القضائية العدد الأول 2001 ص 186.

2 - مجلة المحكمة العليا السنة 2012 العدد 2

3- نشرة القضاة العدد 54 ص 89 .

يجب أن يكون مطلعا على الأجر الشهري للعامل الذي يعتبر من ضمن العناصر التي تأخذ بعين الاعتبار لحساب مبلغ التعويض علاوة على عناصر

أخرى مثل مدة العقد و المدة المتبقية منه و المنصب الذي كان يمارسه و الظروف المحيطة بتسريحه ، غير أن التعويض المذكور في المادة 4/73 من القانون 11/90 يمنح للعامل المتعاقد بعقد عمل غير محدد المدة ، أما في ظل العقد المحدد المدة فالأمر مختلف فلا يمكن أن نسوي بين المتعاقد بعقد غير محدد المدة و المتعاقد بعقد محدد المدة في التعويض عن التسريح التعسفي ، ذلك أن من يفقد منصب قارا و دائما ليس كمن يفقد منصبا مؤقتا ستنتهي بانتهاء مدة العقد لا محالة ، و المشرع الجزائري لم يفرق بين الأمرين غير أن المحكمة العليا حسمت هذا الأمر إذ جاء في قرارها المؤرخ في قرارها المؤرخ في 02/06/2011 ملف رقم 608809 " لا تطبق المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 على عقد العمل المحدد المدة و يحكم القاضي عند معاناة إنهاء علاقة العمل بطريقة تعسفية و حسب الطلب بإعادة الإدراج في حدود المدة المتبقية أو التعويض عنها " (1) ، فالتعويض الممنوح للعامل في ظل العقد المحدد المدة يخضع للسلطة التقديرية للقاضي ، و المحكمة العليا أكدت أنه يكون طبقا لأحكام القانون المدني و هو ما يؤكد قرارها المؤرخ في 05/01/2012 ملف 668271 الذي جاء فيه " المبدأ : التعويض عن الفترة المتبقية من العقد المحدد يكون على أساس القانون المدني . " (2) و من المنطقي أن يكون هذا التعويض أقل من التعويض الممنوح عن التسريح التعسفي الذي يمنح للعامل الذي تم تشغيله بعقد غير محدد المدة ، و هناك بعض التشريعات ميزت بين العقد المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة من حيث الحقوق المترتبة على التسريح ، كالقانون الأردني الذي منح العامل في المادة 826 منه الأجر إلى تمام المد ، هذا و من جهة أخرى ألزم المشرع الأردني العامل الذي ينهي العقد قبل انتهاء مدته في غير الحالات المقررة في المادة 29 أن يدفع للمستخدم أجر نصف شهر عن كل

1-مجلة المحكمة العليا السنة 2011 العدد 02 ص 191.

2- المجلة القضائية العدد 1 لسنة 2014.

شهر من المدة المتبقية من العقد ، فالملاحظ على القانون الأردني أنه وازن بين مصالح العامل و مصالح المستخدم (1) أما المشرع الفرنسي فقد يميز بين عدة وضعيات لإنهاء العقد المحدد المدة ، فبالنسبة لإنهاء العقد الغير محدد المدة فمنذ 24/09/2017 أصبحت قيمة التعويض تحتسب على أساس جدول مقنن يدعى

جدول ماكرون إضافة إلى التعويض عن الأضرار إذا سبب التسريح أضرار إضافية ، أما في إطار العقد المحدد المدة و حسب نص المادة 4-1243 L أنه إذا كان إنهاء العقد دون ارتكاب العامل لخطأ جسيم فإنه يستحق تعويض بما يساوي على الأقل أجوره عن الفترة المتبقية من العقد علاوة على تعويض نهاية الخدمة . فإن العامل يستحق تعويض بما يساوي على الأقل أجوره عن الفترة المتبقية من العقد علاوة على تعويض نهاية الخدمة .

- كما أشار المشرع الفرنسي إلى الخطأ الجسيم الذي يرتكبه المستخدم مثل تعديل عناصر جوهرية في عقد العمل بإرادته المنفردة ، و أشار أيضا إلى الحالة التي يبادر فيها العامل إلى إنهاء عقد العمل قبل حلول أجله ، إذ ألزم في هذه الحالة العامل أن يدفع للمستخدم تعويضا يناسب الضرر الحقيقي الذي ألحقه بالمؤسسة حسب مقتضيات المادة 3-1243 L من قانون العمل الفرنسي إلا إذا كان سبب إنهاء العامل للعقد المحدد المدة هو حصوله على عقد غير محدد المدة لدى مستخدم آخر

-إن المشرع الجزائري لم يأتي بأي نص خاص بشأن تعويض العامل في إطار العقد المحدد المدة ، و المحكمة العليا أكدت أنه على القاضي أن يبرر حكمه بأن يبين الأساس الذي اعتمده لمنح التعويض و لتقديره و إلا كان حكمه مشوب بالقصور في التسبيب و هو ما أكدته قرارها المؤرخ في 07/12/2005 ملف رقم 321329 " المبدأ : من المقرر قانونا أن التعويض المحكوم به للعامل جراء التسريح التعسفي يجب أن يكون محددًا و معللًا " (2) ، أما عن القانون المغربي

1- د/ منصور ابراهيم العتوم - شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات

دراسة مقارنة - ص 196 .

2- نشرة القضاة العدد 63 ص 63 ،

للعامل جراء التسريح التعسفي يجب أن يكون محددًا و معللًا " (1) ، أما عن القانون المغربي فهو الآخر ميز بين التعويض عن التسريح في إطار العقد الغير محدد المدة و العقد المحدد المدة ، و هو أشار ضمن المادة 33 من مدونة الشغل المغربية أنه تمنح للعامل المسرح في إطار العقد المحدد المدة تعويضا بمنحه بقية الأجر عن المدة ما بين تاريخ انتهاء العقد و الأجل المحدد له.

-و التعويض عن التسريح التعسفي لا يمكن أن يكون مستمرا كأن يحتسبه القاضي منذ تاريخ التسريح و إلى غاية الرجوع الفعلي للعمل و هو ما أكدته المحكمة العليا بقرارها المؤرخ في 10/03/1998 ملف 159386 " من المقرر قانونا أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفا ، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة ، و لما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع حكموا بالتعويض للمطعون ضده ابتداء من تاريخ توقيفه و إلى غاية رجوعه الفعلي للعمل ، يكونون قد قضاوا بالاستمرار في سريان التعويض و هو أمر غير قانوني مما يعرض حكمهم للنقض " (2) .

و قد يطالب العامل مباشرة بتعويضه عن التسريح التعسفي و هذا من حقه ، و يبقى وصف الحكم دائما ابتدائي و نهائي طبقا للمادة 4/73 من القانون 11/90 ، و المحكمة العليا أكدت ذلك بقرارها المؤرخ في 07/06/2012 ملف رقم 720094 " المبدأ : الحكم الفاصل في طلب التعويض عن التسريح التعسفي يصدر ابتدائيا و نهائيا و يطعن بالنقض فيه و ليس بالاستئناف " (3) .
- و مع ذلك لا يمكن للقاضي المعروض عليه النزاع أن يقضي للعامل المسرح بالتعويض عن التسريح التعسفي دون أن يناقش قرار التسريح و يتأكد أنه كان تعسفي و لا يعد هذا حكما بما لم يطلبه الخصوم ، و هو ما أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 05/10/2005 ملف رقم

1- المجلة القضائية العدد الثاني 1998 ص 101.

2- المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989 ص 185

3- المجلة القضائية العدد الثاني 1998 ص 101.

310992 " المبدأ : إن الحكم بالتعويض عن التسريح التعسفي دون التطرق إلى قرار التسريح و الخطأ الذي على أساسه اتخذ القرار يعد قصورا في التسبب يستوجب النقض " (1) .

- أما إذا تعلق الأمر بإطار مسير فإذا كان إنهاء عقده تعسفا ليس لهذا الأخير الحق في إعادة الإدماج و يبقى من حقه الحصول على التعويض وفقا للتشريع المعمول به أي على أساس المادة 4/73 من القانون 11/90 ، و هو ما تؤكدته المادة

14 من القانون 290/90، أما المسير الرئيس فيخضع إنهاء عقده للقانون التجاري

- و التعويض عن التسريح التعسفي لا يخضع للتقادم المقرر في المادة 309 من القانون المدني ذلك أنه لا يشكل حقا دوريا ، و هو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 07/11/2007 ملف 386871 " المبدأ - التعويض عن التسريح التعسفي ليس من الحقوق الدورية المتقدمة طبقا للمادة 309 من القانون المدني.. " (2) و عليه فإن هذا التعويض يخضع للتقادم المقدر ب 15 سنة طبقا للمادة 308 من القانون المدني على أن يبدأ سريان التقادم من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء حسب المادة 315 من نفس القانون .
- و لا يجوز للقاضي أن يثير مسألة التقادم من تلقاء نفسه فالتقادم لا بد أن يثيره الأطراف .

2.3: : المطلب الثاني : التعويضات الأخرى :

و إلى جانب التعويض عن التسريح التعسفي هناك حقوق أخرى أشارت ذات المادة 4/73 من القانون 11/90 إليها منها :

1- المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989 ص 185 .

2- أ/ أستاذ سايس جمال . الاجتهاد الجزائري في المادة الإجتماعية الجزء الثاني ص 1005 .

الفرع الأول - التعويضات المحتملة :

- إنه انطلاقا من مبدأ أن كل من سبب ضررا للغير جراء خطأ يرتكبه يلزم بالتعويض يستحق العامل تعويضا عن الضرر ، و التعويض عن الأضرار المحتملة يخضع لقواعد المسؤولية المدنية و يكون على أساس الضرر الذي أصاب العامل جراء فقدته لمنصبه ، و لا بد من إثبات تعرضه للخسارة و ضياع الكسب نتيجة تصرف المستخدم طبقا للمادة 182 من القانون المدني ، و يخضع تقديره للسلطة التقديرية للقاضي ، و لا يعتبر منح هذا التعويض إلى جانب التعويض عن التسريح جمعا بين تعويضين.

الفرع الثاني: حق العامل المسرح في مهلة العطلة :

- طبقا للمادة 5/73 من القانون 11/90 فإن مهلة العطلة يستفيد منها العامل المسرح لأسباب غير تأديبية، و المشرع الجزائري لم يميز بين العقد الغير محدد المدة والعقد المحدد المدة ، و لا بد أن نشير إلى الهدف من تمكين العامل المسرح تعسفا من مهلة العطلة هو تمكين العامل من بعض الساعات كل يوم حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر و ذلك قبل تسريحه نهائيا ، و لقد ترك المشرع مسألة تحديد المدة القصوى لمهلة العطلة إلى التفاوض الجماعي في إطار الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ، وهو لم يستثني العامل في إطار العقد المحدد المدة من هذا الحق ، ونحن نرى أنه لا بد من التمييز بين العقد الذي هو في بدايته و العقد الذي أشرفت مدته على الانتهاء ، فإذا كان العقد في بدايته و تم تسريح العامل تعسفا دون ارتكاب خطأ مهني جسيم ، فإن هذا الإنهاء للعقد يعتبر أمرا مفاجئا للعامل و بالتالي من حقه الاستفادة من مهلة عطلة ، أما إذا كانت مدة العقد أو شكت على الانتهاء و تم تسريح العامل من منصبه تعسفا فإن هذا التسريح ليس له تأثير كبير على العامل بحكم انه على علم بأن عقد عمله سينتهي قريبا ، لذلك لا فائدة من إلزام المستخدم باحترام مهلة العطلة .
- أما إذا تعلق الأمر بتسريح تعسفي لإطار مسير فإنه و طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90 من حقه الاستفادة من مهلة عطلة تحدد مدتها في العقد ، و يمكن للهيئة المستخدمة حسب المادة 13 من نفس المرسوم أن تقي بالتزامها بهذه العطلة بأن تدفع لمسير المؤسسة مبلغا مساويا للمرتب الإجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها ، و المشرع هنا أيضا لم يستثني العقد المحدد المدة من ذلك .
- و مهما كان نوع عقد العمل فإنه بعد انتهاء علاقة العمل بين الطرفين بغض النظر عن سبب ذلك يبقى من حق العامل الحصول على شهادة عمل طبقا للمادة 67 من القانون رقم 11/90 .
- و طبقا للمادة 4/73 من القانون 11/90 جميع الدعاوي المؤسسة على الطابع التعسفي للتسريح من العمل يفصل فيها بأحكام ابتدائية و نهائية ، و يكون للحكم وصف واحد بالنسبة لجميع الطلبات المقدمة الأصلية منها و الفرعية فهو لا يقبل التجزئة .
- و نظرا لما تثيره المادة 4/73 من القانون 11/90 من جدل لكونها تشكل استثناء و خروجا عن قاعدة التقاضي على درجتين فإنه تم مؤخرا الدفع بعدم دستوريتها و لقد فصلت المحكمة الدستورية في جلستها المنعقدة بتاريخ 26/01/2022 بدستورية هذه المادة .

1- مجلة المحكمة العليا لسنة 2012 العدد 2 ص 432

4. خاتمة:

نتوصل من خلال هذه الدراسة أنه كان على المشرع الجزائري أن يميز بين العقد المحدد المدة و العقد الغير محدد المدة من حيث حقوق العامل المسرح تعسفا ذلك أن المادة 4/73 من القانون 11/90 و إن كانت تطبق من حيث مبدأ الخيار بين إعادة الإدماج مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة و بين التعويض عن التسريح إلا أنه لا يمكن تطبيقها على العقد المحدد المدة كما جاءت نظرا لطبيعة العلاقة التعاقدية المؤقتة، فخصوصيات هذا العقد تجعل إمكانية إعادة الإدماج مرتبطة ببقاء مدة العقد سارية ، و هي تكون فقط لإكمال المدة المتبقية منه ، كما أن التعويض عن التسريح التعسفي لا يعقل أن يكون مساويا للتعويض الممنوح للعامل بموجب العقد الغير محدد، لذلك نحن نرى ضرورة تدخل المشرع و ووضعه نصوص قانونية خاصة بالعقد المحدد المدة و نقترح تدخله لتقنين المسائل التالية بخصوصه :

-حقوق العامل المسرح تعسفا ، و نقترح أن يكون هناك نص يخير العامل بين إعادة الإدماج لمنصب عمله الأصلي لإكمال مدة العقد المتبقية أو التعويض عن التسريح التعسفي.

-تحديد كيفية حساب التعويض المستحق للعامل في حالة رفض إعادة الإدماج لإكمال ، و مسايرة لاجتهاد المحكمة العليا نقترح أن يكون حساب هذا التعويض على أساس القواعد العامة للقانون المدني أي المادة 124 من القانون المدني .

- تحديد التعويض المستحق للعامل في حالة استحالة إعادة الإدماج بسبب انتهاء مدة العقد و فت صدور الحكم و نقترح أن يكون حساب هذا التعويض على أساس القواعد العامة للقانون المدني المادة 176 من القانون المدني .
- التمييز بين العقد المحدد المدة و العقد غير المحدد المدة فيما يخص الاستفادة من مهلة العطلة و نقترح أن يكون هذا الحق مرتبطاً بالفترة المتبقية من العقد إذا كانت تساوي على الأقل نصف مدة العقد .

- التمييز بين إنهاء العقد المحدد المدة من قبل المستخدم و إنهاءه من قبل العامل قبل انقضاء أجله مع تحديد الحقوق المترتبة على ذلك لكلا طرفي العقد .

5. قائمة المراجع:

المؤلفات:

- 1- الدكتور سيد محمود رمضان الطبعة الرابعة 2014 - الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض - كلية الحقوق جامعة الزيتونة دار النشر و التوزيع عمان الأردن.
- 2- الدكتور المحامي منصور ابراهيم العتوم مستشار في قضايا العمل و العمال أستاذ مشارك محاضر غير متفرغ كلية الحقوق جامعة عمان الأهلية طبعة 2017 - شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات دراسة مقارنة - دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان الأردن .
- 3- السيد عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا-سنة 2003 قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية الطبعة 2 دار القصبية للنشر و التوزيع الجزائر.
- 4- السيد ذيب عبد السلام رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا -تعليق حول الامتيازات المكتسبة بالمجلة القضائية العدد 01 سنة 2001 .
المقالات: الاسم الأخير، ثم الاسم الأول للمؤلف(ة)، (سنة النشر)، عنوان المقال، اسم المجلة ومكانها، المجلد، العدد، الصفحات؛
- السيد ذيب عبد السلام سنة 2001 رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في تعليقه بالمجلة القضائية العدد 01 سنة 2001 .
الإجتهادات القضائية :

1- جمال سايس أستاذ جامعي- الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية –
قرارات المحكمة العليا مسرد الفبائي للكلمات الدالة - الطبعة الأولى 2013
الجزء الثاني منشورات كليك

- المجلات القضائية : تصدر عن المحكمة العليا قسم الوثائق .

1- المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1989 .

2- المجلة القضائية العدد الثاني 1998 .

3- المجلة القضائية العدد الأول 2001.

4- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2003.

- مجلات المحكمة العليا : تصدر عن قسم المنشورات و النشر للمحكمة
العليا .

1- مجلة المحكمة العليا العدد 1 .السنة 2007 .

2- مجلة المحكمة العليا العدد 2 السنة 2008 ..

3- مجلة المحكمة العليا العدد 02 السنة 2011 .

4- مجلة المحكمة العليا العدد 2 السنة 2012.

5- مجلة المحكمة لعدد 1 السنة 2014.

6-مجلة المحكمة العليا العدد 01 السنة 2017 .

- نشرات القضاة : نشرة قانونية تصدرها مديرية الدراسات القانونية و الوثائق.

- نشرة القضاة العدد 54 السنة مجلة قانونية صادرة عن وزارة العدل مديرية البحث
السنة 1999. طبع

- نشرة القضاة العدد 63 السنة 2008 صادرة عن وزارة العدل مديرية الدراسات
القانونية و الوثائق. .