

مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل

The employer's Liability for Illegal Termination of Employment

تاريخ النشر: 2020/01/08	تاريخ القبول: 2019/12/10	تاريخ الإرسال: 2019/11/11
-------------------------	--------------------------	---------------------------

د. جادي فايزة

جامعة الجزائر 1

faizadjadi2014@gmail.com

مخبر الدراسات القانونية

ملخص:

نشهد اليوم طرق جديدة غير مشروعة لإنهاء العمل من قبل المستخدم وهذا باستعمال الحق استعمالا معيبا، ويتحقق ذلك إذا قصد منه سوى الإضرار بالعامل، وإن عدم مشروعية إنهاء علاقة العمل تؤدي إلى البطلان أي إعادة طرفي العقد إلى الحالة التي كانوا عليها قبل وقوع التصرف الذي أدى إلى الإنهاء. ومن ثم إلغاء القرار والتعويض المالي وإرجاع العامل إلى منصبه، خاصة بعدما عرفت تشريعات العمل تغييرات وتطورات على المستوى الدولي والوطني أصبحت تمس فئة العمال وتؤثر فيها بشكل كبير ولملموس من خلال استعمال طرق احتيالية رفيعة من قبل المستخدم بفصل العامل إما احتجاجا بالوضع الاقتصادي أو الخطأ التأديبي.

حيث يتوجب على المجتمع القانوني اتخاذ التدابير التنظيمية والتشريعية اللازمة كي لا تصبح هذه الفئة كأداة للتلاعب به وهذا عن طريق فصله بطريقة غير مشروعة في أي وقت يختاره المستخدم.

الكلمات المفتاحية: التسريح التعسفي، الضرر، المسؤولية، الإجراءات.

Abstract :

Nowadays, the world is witnessing significant shifts either's at political, social or economic levels. In view of these shifts, great changers have been shown in the labor legislation area. After the work was based on the principal of considering

the contract as the law to be observed by the parties thereof, the employer has resorted to fraudulent and unlawful ways to enforce the working relationship either in order to impair the employee, to achieve illegitimate interest or to make reprisals on the latter.

The illegitimate termination of the working relationship leads to a null and void contract. In other words, returning parties to the contract to the state prior to the illegitimate conduct leading to the termination state. Therefore, the decision of the unlawful dismissal shall be deemed as null and void by the court and the employee shall be compensated for eh arbitrary dismissal or reinstated.

Consequently, the legal community shall take the necessary regulatory and legislative measures so that the category of the employees will no longer be the manipulation tool of employer and the scope of the arbitrary dismissal will be restricted.

Keywords: Arbitrary dismissal, liability.

مقدمة:

تعد الجزائر كغيرها من الدول العربية التي تأثرت بالتغيرات الاقتصادية، التي نتج عنها التحول من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق، الذي أدى إلى الاستغناء عن العمالة وتسريح عدد هائل منها.

ومع تعسف المستخدم في إنهاء علاقة العمل، ومساسه بحقوق العمال، في ظل غياب الحماية الكافية لهذا الأخير في ظل القانون رقم 90-11 الصادر في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل فإن ذلك أدى إلى وجود تعارض في المصالح بين أطراف العلاقة (المستخدم والعامل) مما يؤدي إلى إخلال المستخدم بعقد العمل وما يترتب عليه من إنهاء غير مشروع لعلاقات العمل في كثير من الأحيان.

وإن مبدأ استمرارية علاقة العمل عند تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة يعتبر من أهم المبادئ الحديثة لقانون العمل، الذي يهدف أساسا لتحقيق استقرار الشغل

و الحفاظ على مناصب العمال، خاصة أن عدم تطبيقه يعتبر خروجاً عن تطبيق قواعد الشريعة العامة التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، وما تمليه السلطة التنظيمية للمستخدم في حقه في تعديل العقد أو إنهائه، وهنا نكون أمام صعوبة الموازنة بين المصالح المتعارضة لأطراف علاقة العمل¹.

وتكمن أهمية الدراسة من ناحيتين أولهما لما تعكسه مسؤولية المستخدم عن الفصل الغير المشروع للعامل من وزن ودور هام ومكانة في المجتمع. وبالتالي كان من الجدارة والواجب وضع ترسانة قانونية لحماية العامل من تعسف المستخدم عند فصله بطريقة غير مشروعة. وثانيهما باعتبار أن النظام العام الاجتماعي يهدف إلى تحقيق مصلحة العامل، المتمثلة في ضمان مورد رزقه الذي لا يتأتى إلا بضمان استمرار علاقة عمله، أي تأمين استقرار الشغل، وهذا ما حاول القضاء دائماً إقراره في القضايا المطروحة أمامه، مستنداً إلى قاعدة عدم التعسف في استعمال المستخدم حقه في إنهاء عقد العمل⁽²⁾.

ويثير موضوع البحث إشكالية أساسية على قدر كبير من الأهمية وهي :

متى تقوم مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل. وما هي الجزاءات المترتبة عن هذا الإنهاء؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج التحليلي لفهم النصوص المرتبطة بموضوع الدراسة كما تم تقسيم موضوع بحثنا إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: مفهوم مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير مشروع لعقد العمل

المبحث الثاني: الجزاءات المترتبة عن هذا الإنهاء الغير المشروع.

المبحث الأول: مفهوم مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير المشروع

يعد الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل، صورة من صور التعسف في مجال التشريع العمالي، كون أن عقد العمل قائم على مجموعة من الالتزامات والإجراءات الواجب اتخاذها إذا انعقد العقد صحيحاً وتحدد مضمونه. فإنه يصبح واجب التنفيذ؛ فالقوة الملزمة للعقد تقتضي قيام كل طرف فيه بتنفيذ ما يقع من التزامات بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسب النية.

ولهذا سوف نتطرق إلى تعريف الإنهاء الغير المشروع لعلاقة العمل في المطلب الأول ثم إلى الطبيعة القانونية لمسؤولية المستخدم في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ماهية الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل

باعتبار أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً للإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل وإنما تركها للقواعد العامة فإنه يتوجب علينا البحث عن تلك القواعد (الفرع الأول) قبل الوصول لدراسة صور الإنهاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل

بالرجوع إلى القواعد العامة تبني المشرع الجزائري نظرية التعسف في استعمال الحق على غرار باقي التشريعات الحديثة، فقد نص في المادة 124 مكرر من القانون المدني على مايلي: "يشكل الاستعمال التعسفي للحق خطأ لا سيما في الحالات الآتية:

- إذا وقع نقص إضرار بالغير.
 - إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير.
 - إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة.⁽³⁾
- والأصل أن يكون الحق مشروعاً، طالما أنه لم يتجاوز حدود الغاية والوظيفة التي شرع من أجلها، ولكن إذا تبين أن استعمال هذا الحق كان يهدف إلى إلحاق الأضرار للغير. وانحرافه عن الغاية منه سيكون هذا الاستعمال غير مشروع ويعتبر التعسف⁽⁴⁾.
- وبتأمل هذه المادة وإسقاطها على قانون العمل يلاحظ أنه يعد الإنهاء تعسفياً لعلاقة العمل في ثلاثة حالات:

- الحالة الأولى:

لا يحق للمستخدم إنهاء عقد العمل من أجل إلحاق الضرر بالعامل، سواء كان ذلك الضرر المراد تحقيقه مصرح به من قبل المستخدم بأن أعلن نيته بإيقاع الضرر بالعامل، أو كانت النية غير معلنة صراحة وللقاضي سلطة تقديرية في الكشف عن نية المستخدم وذلك من خلال بعض القرائن والأدلة التي تطرح أمامه.

- الحالة الثانية:

يعتبر المستخدم متعسفا في استعمال حقه إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية وهنا يمكن القول أن هناك نوعين من الطرد التعسفي، الأول الطرد التعسفي المباشر نتيجة إخلال بالعقد والطرده التعسفي غير المباشر أي يقوم المستخدم بمضايقات حتى يقوم العامل بتقديم استقالته أو يقوم بتغيير في منصب عمله. مثلا كأن يقوم المستخدم بتحويل العامل إلى مركز أقل ميزة من مؤهلاته وكفاءته، كتكليفه بعمل غير المتفق عليه أو يقوم بمضايقات والأذى حتى يقدم العامل استقالته⁽⁵⁾.

- الحالة الثالثة:

يتضح لنا من النص السابق أنه ليس لرب العمل الحق في أن ينهي عقد العمل لتحقيق مصالح تتعارض مع أحكام القانون أو مع الآداب العامة والنظام العام، مثل إنهاء عقد عمل لإحدى العاملات لإرغامها على القيام بعلاقة غير مشروعة معه فهذه العلاقة منافية للآداب العامة وترمي إلى هدف غير مشروع لا يقره القانون⁽⁶⁾.

ويرى فقهاء التشريع العمالي: أن الإنهاء غير المشروع لعلاقة لعمال - التعسفي - يقوم على ثلاثة مفاهيم وهي نية إيقاع الضرر بالإعمال، خرق، الإجراءات⁽⁷⁾ ويقع عبء إثبات التعسف طبقا للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه فالأصل أن صاحب الحق يستعمله استعمالا مشروعاً، ولا يلتزم بإثبات مشروعية هذا العمل الاستعمال أو تقديم المبرر له، ومن يدعي حصول التعسف في استعمال الحق يلتزم بإثباته ويجوز إثبات التعسف بجميع طرف الإثبات بما في ذلك البيئة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.

ويستقر الاتجاه الغالب على أن إثبات تعسف صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل يتم وفقا للقواعد المذكورة آنفا ويقع على عاتق العامل الذي يدعي أن إنهاء العقد قد تم بطريقة تعسفية تقديم الدليل على صحة دعواه⁽⁸⁾.

ولكن القضاء إستقر في قانون العمل على إلزام صاحب العمل أو المستخدم بتقديم مبررات إنهاء علاقة العمل أمام المحكمة حيث ينبغي أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بدون مبرر.

وإذا صرح المستخدم بسبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يقع على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلا كافيا على التعسف لأنه يرجع ما يدعيه العامل.

ذلك أن غياب مبرر المشروع لإنهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب إقامته الدليل عليها مباشرة، لذا اتجه القضاء إلى التيسير على العامل في هذا المجال حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء⁽⁹⁾.

الفرع الثاني: صور التسريع التعسفي

نصت المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 11-90 على أنه: "... إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا" وعله فإن صور التسريح التعسفي هي كآتي .:

أولا: عدم مراعاة صاحب العمل ظروف ارتكاب العامل الخطأ

لقد بين القانون رقم 11-90 ذلك في نص المادة 73 مكرر 1 والتي نستنج منها أن كل تسريح لم يراعي فيه المستخدم ظروف ارتكاب العامل الخطأ يعتبر تسريح تعسفي.

ثانياً: تسريح العامل الأجير في غياب النظام الداخلي في حالة وجوب إعداده لا يمكن للمستخدم وفقاً للمادة 73 مكرر 2 من قانون 11/90: أن يتخذ قرار التسريح التأديبي إلا بوجود النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وكل تسريح تأديبي متخذ من قبل صاحب العمل في غياب هذه الوثيقة يعد تعسفياً.

ثالثاً: تسريح العامل خرقاً للإجراءات التأديبية القانونية والاتفاقية الملزمة نصت عليه المادة 73 مكرر 4 من قانون 11/90 حيث يعد تسريحاً تعسفياً إذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 كعدم سماع العامل أو تبليغه بقرار التسريح التأديبي الصادر في حقه أو عدم السماح له بالاستعانة بشخص آخر للدفاع عنه⁽¹⁰⁾. باعتبار أن حق الدفاع من الحقوق المعترف بها في مختلف التشريعات.

رابعاً: عدم إثبات المستخدم ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم تنص المادة 73 مكرر 3 من القانون رقم 11-90 على: "كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

خامساً: تسريح العامل عند انتهاء مدة عقد العمل المبرم

مخالفاً للمادة 12 من قانون رقم 11-90

يكون ذلك عند مخالفة الحالات والشروط القانونية لإبرام عقود العمل المحددة المدة المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 11-90 والتي تنص على مايلي: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمة غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة من إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها وبيبن بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

كما تضيف المادة 14 من نفس القانون أنه يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما نصت عليه المادة 12 السالفة الذكر تسريحا تعسفيا⁽¹¹⁾.

المطلب الثاني: قيام مسؤولية المستخدم عن التسريح التعسفي وطبيعتها القانونية عندما يقوم المستخدم بالتسريح التعسفي للعامل تقوم مسؤوليته وهي على أنواع ، ولا بد من توافر شروط معينة (الفرع الأول) ، وهذه المسؤولية ذات طبيعة قانونية محددة، نبيها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: قيام مسؤولية المستخدم عن التسريح التعسفي

بوجه عام تعرف المسؤولية على أنها حالة مساءلة شخص عن مخالفته لواجب مفروض عليه سواء كان ديني، أخلاقي، أو قانوني يستوجب توقيع الجزاء على مرتكب المخالفة.

وما يهمننا هو المسؤولية القانونية في مجال علاقات العمل التي تترتب في حالة مخالفة الشخص لقواعد قانونية تتعلق بتنظيم السلوكات في المجتمع بهدف تحقيق مصالح العامل وتستوجب توقيع جزاء قانوني سواء مدني أو جنائي بحسب الضرر هل هو خاص أو عام.

فمسؤولية المستخدم عن التريح التعسفي أنواع وتخضع لشروط معينة :

أولا : أنواع المسؤولية القانونية

تتنوع المسؤولية المنصوص عليها في مختلف القوانين ذات الصلة بين:

1- المسؤولية المدنية:

تتقرر هذه المسؤولية عند إخلال شخص ما بالتزام مقرر لها قانونا، يترتب عن ذلك ضرر للغير، فتقوم مسؤوليته في مواجهة المضرور والتزامه بتعويضه عما أصابه، وحق التعويض هو حق مدني للمضرور وحده لا يمكن لغيره المطالبة به بدلا عنه والمسؤولية المدنية تشمل:

- الفعل الضار الذي يولد التزاما بإصلاح ضرر حدث للغير دون وجه حق.
- العمل غير المشروع وهو محاسبة شخص ألحق ضررا بالغير نتيجة ارتكابه لهذا العمل.
- المسؤولية عن ارتكاب خطأ يتوجب من نسب إليه خطأ بتعويض الشخص المضرور من الخطأ المرتكب.

2- المسؤولية الجنائية:

وهي ارتكاب شخص لفعل محرم قانونمخالف لنص قانون جنائي. الآن بعد تطرقنا باختصار للمبادئ العامة للمسؤولية سوف نتطرق للشروط المسؤولية⁽¹²⁾.

ثانيا- شروط مسؤولية المستخدم

تقوم مسؤولية المستخدم بتحقق شرطين أساسيين هما:

1- وجود عقد صحيح

وهذا ما نصت عليه المادة 9 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل. حيث تنص على أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدين"⁽¹³⁾. إضافة أن عقد العمل من العقود الرضائية لا بد لانعقاده من تطابق ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاده. ولكن قد تنشأ المسؤولية في تلك الحالة التي يتم بها التعاقد إذ تسبب أحد المتعاقدين في ضرر للآخر⁽¹⁴⁾.

أو إذا حصل إكراه العامل على التعاقد بغير وجه حق لكي يؤدي عملا دون رضاه، فيعد هذا الإكراه معيبا للرضى ويعرض العقد للبطلان طبقا للقواعد العامة المتعلقة بعيوب الرضا، غير أنه نادرا ما يتم اللجوء إلى إبطال عقد العمل في هذه الحالة وإنما إلى فسخه لصعوبة إزالة الآثار الناشئة عن تنفيذه⁽¹⁵⁾.

2- الإخلال بالتزام العقدي

لقد اعتمد عدة شراح للقانون الفرنسي على نظرية قديمة تعرف بنظرية تدرج الخطأ، وهي نظرية مستلهمة من القانون الروماني والتي تقسم الخطأ بحسب درجة خطورته إلى ثلاث أقسام: خطأ جسيم، خطأ يسير، وخطأ تافه. ويعتبر ركن الخطأ من العناصر الجوهرية في المسؤولية العقدية الذي يتمثل في عدم تنفيذ المدين التزامه الناشئ عن العقد سواء راجع ذلك لفشل المدين وسوء نيته أو إلى أعماله⁽¹⁶⁾. أما بخصوص موقف المشرع الجزائري من ركن الخطأ في المسؤولية العقدية، نجده قد جاء بالقاعدة العامة التي تجعل المدين مسؤولاً بمجرد عدم الوفاء بالتزاماته التعاقدية ما لم يثبت أن سببا أجنبيا حالة بينه وبين الوفاء، أو القوة القاهرة⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني : طبيعة المسؤولية عن الإنهاء الغير المشروع

برزت اختلافاً الفقهيّة أمام خلو التشريع من نص لتحديد طبيعة مسؤولية المستخدم عند تعسفهم في استعمال الحق وانقسموا إلى اتجاهين أحدهما أخذ بالمسؤولية التقصيرية أما الآخر أخذ بالمسؤولية العقدية، وذلك سوف نتطرق لكلا الاتجاهين:

أولاً : الاتجاه القائل بالمسؤولية التقصيرية

يعتمد أغلب الفقهاء على ما أخذ به القضاء الفرنسي في ترتيب أثار التعسف في استعمال الحق في غياب نصوص قانونية تخص قواعد المسؤولية التقصيرية والتي لا تقوم بمجرد إنهاء العقد، بل ترتيب على الفعل غير المشروع في حالة إلى كان لتحقيق بواعث غير مشروعة أو إذا كان الإنهاء بسوء نية، أو كانت نتائجه تتنافى مع المصلحة العامة. فالتعسف هو أحد تطبيقات الخطأ التقصيري فوجود هذا التعسف كاف لقيام المسؤولية التقصيرية.

ثانياً : الاتجاه القائل بالمسؤولية العقدية

يرى جانب آخر من الفقه أن إنهاء العقد من قبل المستخدم تقوم المسؤولية العقدية، كونه ن أحل بالتزاماته الناشئة من عقد العمل، وذلك أنه طبقاً للقاعدة العامة في العقود، هو وجوب تنفيذها بحسن نية، وإن المسؤولية المترتبة على مخالفة الالتزام بمراعاة مبدأ

حسن النية في تنفيذ العقود تقوم على مسؤولية العقدية، وإنهاء العقد بالإرادة المنفردة دون وجود عذر مبرر للإنهاء أخلاقاً بمبدأ حسن النية.

وبالإضافة إلى ذلك إن التعسف في استعمال حق الفسخ أو الإنهاء علاقة العمل هو جزء من تطبيقات الخطأ العقدي، لأنه ناشئ عن علاقة محددة بين شخص يرتبطان بعقد، وكما أن الضرر الناشئ عن التعسف في استعمال الحق الناشئ عن العقد لا يقع نتيجة تنفيذ العقد، بل ينشأ عن الإخلال بتنفيذ العقد وإن المتعاقد عن انحرافه في استعمال حقه بغية الأضرار بالمتعاقد الآخر، أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة مما يجعله بذلك متجاوزاً لحدوده⁽¹⁸⁾.

المبحث الثاني : جزاء المسؤولية المستخدم

إن قيام المستخدم بفصل العامل من عمله بطريقة غير مشروعة يترتب عليه أن يوقع على المستخدم جزاء يتمثل في إعادة العامل إلى منصبه (مطلب أول) وتعويض العامل عن الأضرار الذي أصابه من جراء هذا الإنهاء (مطلب ثاني).

المطلب الأول : إعادة إدماج العامل في المؤسسة

عرفت مسألة إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله تضارباً بين ما هو منصوص عليه في القانون وما أقره القضاء (فرع مطلب أول) وتضرع المستخدم بحجية بالقوة القاهرة للتبرير التسريح التعسفي وعدم إعادة العامل إلى منصب عمله (فرع ثاني) الفرع الأول : الإقرار القانوني و القضائي بضرورة إعادة العامل إلى منصب عمله بعد التسريح التعسفي

إذا تبين للعامل أن تسريحه جاء تعسفياً، أقام دعوى، أما القسم الاجتماعي للمحكمة قصد إلغاء قرار التسريح المتخذ ضده، حيث تنص المادة 4-73 فقرة 2 على رجوع العامل إلى منصبه عند إثبات الطابع التعسفي للتسريح مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة⁽¹⁹⁾.

ولكن النصوص التي ألغيت كانت تقرر طرحه إعادة إدماج العامل المسرح بطريقة تعسفية أو خارج الحالات المقررة صراحة بموجب النصوص، ولن يكن قانون 11/90 قبل تعديله في 1996 ينص على إعادة الإدماج باستثناء في حالات تعليق علاقة العمل⁽²⁰⁾.

وعلى خلاف المنصوص عليه في القانون ، فالقضاء اعتبر أنه إذا كان القانون لا ينص على ذلك صراحة فيتعين مع ذلك على قضاة الموضوع استخلاص النتائج خاصة عندما يقضون بإلغاء التسريح الذي حدث فرقا للإجراءات القانونية أو التعاقدية أو الاتفاقية. وهذا ما أكده المبدأ في الاجتهاد القضائي: تقصي المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وجوبا في حالة رفض المستخدم صراحة أمامها إعادة إدماج العامل في منصب عمله ، برفض طلب إعادة الإدماج ويمنح التعويض، عملا بالفقرة الثالثة من المادة 04-73 من القانون 90-11⁽²¹⁾.

ولكن قد يرفض المستخدم من جراء للانقطاع التعسفي لعلاقة العمل إعادة إدماج العامل ففي هذه الحالة يصبح هذا الأخير مطالبا بدفع تعويضات مدنية وكذا الأجرة المستحقة ابتداء من تاريخ رفضه الثابت بموجب محضر محرر من قبل قضائي، كما سبق ذكره.

وقد تدخل المشرع⁽²²⁾ لتمكين القاضي في حالة رفض إعادة الإدماج المعبر عنه مسبقا من قبل المستخدم، من أن يحدد في نفس الحكم مبلغ التعويض، أي تعويضا مالية لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل، عن مدة ستة (6) أشهر دون الإخلال بالتعويضات المحتملة⁽²³⁾.

وهنا ما يمنح للعامل من تعويض في حالة الحكم بإعادة إدماجه بسبب الطابع التعسفي للتسريح ليس التعويض وإنما الأجور المتعلقة بالفترة التي لم يعمل أثناءها العامل بسبب المستخدم، إضافة إلى ملحقات الأجرة والامتيازات العينية التي يكون قد استفاد منها⁽²⁴⁾.

الفرع الثاني : مدى حجية القوة القاهرة في تبرير التسريح التعسفي

وعدم إعادة العامل إلى منص عمله

لم ينظم التشريع العمالي الجزائري القوة القاهرة، فالقوة القاهرة تجد لها تطبيقات في مجال علاقات العمل ، إلا أنه يكون لها مفهوم خاص يختلف عن القانون المدني، وقد يلجأ المستخدم إلى التمسك بالقوة القاهرة ليتعسف في تعويض العامل ويحرمه منه.

ولانجد في التشريع العمالي الجزائري نصوصا قانونية تنظم حالات القوة القاهرة ، حيث ترك المشرع الجزائري تنظيم هذه المسائل إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، مع العلم أن هذه الاتفاقيات ليست معمول بها في معظم المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة مما يجعل القضاء عاجزا على حماية حقوق العمال لعدم وجود نصوص قانونية أو تنظيمية يطبقها على هذه الحالات .

غير أن القضاء الجزائري مع غياب النصوص القانونية تشدد في قبول القوة القاهرة كسبب لإنهاء عقد العمل فمثلا اعتبار حالة إيداع العامل السجن من حالات القوة القاهرة⁽²⁵⁾.

وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي المعاصر لا يتشدد فقط في قبول القوة القاهرة كسبب لإنهاء علاقة العمل وإنما محكمة النقض الفرنسية رفضت اعتبار حالة حريق مؤسسة من حالات القوة القاهرة فيما يخص حالة الحريق كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل.

ومن حالات القوة القاهرة حالة الإعصار ، الحريق ، ويشترط أن لا يكون المستخدم قد قصر في إحترام القواعد الخاصة ب الأمن المفروضة عليه داخل المؤسسة كدالك حالة الحرب كإحتلال الجيش للمؤسسة ، أو كأن تؤدي الحرب إلى دمار المؤسسة أو زوالها .

هنا تجب الإشارة الى إن استحالة استمرار استغلال نشاط المؤسسة، كليا أو جزئيا، لا يعني وجود أي سبب طارئ أو أن هناك حادث مرهق يجعل من استمرار الاستغلال شيئا صعبا، بل يدل على أن مواصلة الاستغلال أصبح أمرا مستحيلا استحالة مطلقة، مما يدفع المستخدم إلى إغلاق مؤسسته نهائياً، أما إذا كانت الاستحالة نسبية فقط، فإن يقوم بإغلاقها مؤقتاً²⁶.

ويختلف تحديد حالات القوة القاهرة في التشريعات القانونية فهناك من يذهب إلى القول أن توقف المؤسسة بسبب الأزمة الاقتصادية التي أدت إلى إغلاقها أو إنقاص من عمالها لايعتبر قوة القاهرة ولا تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد لأن الأزمات الاقتصادية حسب

الخبراء يمكن توقعها. كما يذهب البعض أن وفاة العامل من أسباب القوة القاهرة كالمشرع المصري بينما يعتبر القانون الجزائري حالة الوفاة مستقل لإنهاء علاقة العمل. مع هذا يوجد فراغ تشريعي وتنظيمي بنسبة للتحديد مفهوم القوة القاهرة و الإجراءات المتبعة في تحديدها في القانون التشريع العمالي الجزائري .

المطلب الثاني : التعويض عن التسريح الغير الشرعي

يترتب على الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل المستخدم أن يعرض للعامل عن الأضرار الذي لحقه به. إلا أن الإنهاء الغير المشروع يترتب عنه نوعين من التعويض، تعويض إذا كان مخالفا للقواعد الإجرائية الإلزامية التي يتطلها القانون أو الاتفاقيات الجماعية (الفرع الأول) أو تعويض عن عدم الإخطار المسبق (الفرع الثاني) وبناء عليه سوف نقسم هذا المطلب على النحو التالي:

الفرع الأول: التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات

يحق للعامل الذي يتعرض لتسريح المخالف للإجراءات أن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح فتقوم المحكمة بالفصل ابتدائيا ونهائيا وإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وهذا ما نصت عليه المادة 73-4 فقرة أولا من القانون رقم 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل على مايلي:

"إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استر في عمله"⁽²⁷⁾.

وهذا التعويض المالي ماهو في الحقيقة إلا حيلة وضعها المشرع حتى لا يتناقض ومقتضيات نص المادتين 53 و 80 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أن الأجر هو مقابل عمل مؤد⁽²⁸⁾.

ويقصد بالتعويض النقدي، مبلغ من المال يدفعه الطرف الذي أنهى العقد بدون سبب مشروع، إلى الطرف المضرور من جراء الإنهاء التعسفي الذي أصابه يتحملة المستخدم والذي لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو استعمل في عمله.

أما بالنسبة للفترة التي يشتملها التعويض فقد أخذت المحكمة العليا بين الفترة التي تمتد بين قرار التسريح والحكم القضائي هي فقط التي تشملها التعويضات المالية، وليست الفترة الممتدة إلى غاية التنفيذ ويمكن للعامل أن يلجأ في هذه الحالة إلى الغرامة التهديدية اليومية إذا أثبت أن المستخدم قد رفض إعادة إدماجه في مرحلة تنفيذ الحكم بشرك أن يكون هذا الحكم مهوراً بالصيغة التنفيذية⁽²⁹⁾.

وما يلاحظ في المشرع الجزائري لم ينص التعويض عن الضرر الأدبي الذي يلحق بالعامل نتيجة لإنهاء عقده مثل الآلام النفسية الكاذبة والفراغ.

قد يستفز المستخدم العامل ليقدم استقالته، ليتهرب من إجراءات التسريح وعدم دفع حقوق العامل من تعويضات مقررة في القانون والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل. ويعتبر الفقه الفرنسي الاستقالة المقدمة تحت الضغط والإكراه بمثابة تسريح بدون سبب حقيقي وجدي وتسري على هذه الاستقالة الإجراءات الخاصة بالتسريح بما يشملها من تعويضات.

الفرع الثاني: التعويض عن عدم الإخطار المسبق

تعد مهلة الإخطار مسبق تعبيراً لأحد الطرفين عن إرادة في وضع حد لعقد العمل وينبغي أن تحترم هذه المهلة من قبل الطرف الذي يبادر بفسخ العقد من جانب واحد وأثناء مهلة الإخطار المبلغ من قبل المستخدم إلى الأجير يشتمل هذا الأخير في عمله وفي تقاضي أجره⁽³⁰⁾.

ولذا إذا أراد المستخدم أن يقي نفسه من المسؤولية، عليه أن يراعي مهلة الإخطار، فإذا ما قام المستخدم بإنهاء العقد من دون مراعاة لميعاد الإخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، فإنه يلزم بتعويض العامل عن مدة هذا الميعاد وهذا ما أكدته المادة 3 من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي⁽³¹⁾.

أما المشرع الجزائري لم يهتم بالتعويض على عدم الإخطار المسبق في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في حالة تعسف المستخدم في إنهاء علاقة العمل وترك أمر تنظيم مهلة الإخطار إلى الاتفاقيات الجماعية وهذا حسب المادة 5-73 من نفس القانون. أما التعويض عن مهلة الإخطار والتعويض عن الفصل الغير المشروع يختلفان في أساسهما القانوني ، فالتعويض الأول إلزام فرضه القانون على من يفسخ العقد الغير محدد المدة دون مراعاة المهلة التي يجب أن تمضي بين الإخطار والفصل سواء أكان الفسخ بمبرر أو غير مبرر أي غير مشروع ، أما التعويض الثاني فهو بمقابل الضرر الذي يصيب العامل نتيجة فصله بغير مبرر .

و السؤال المطروح هل يمكن الجمع بين التعويضين؟

غير أن هذا السؤال لم نجد إجابة عليه بينما يمكن التعويض عن التسريح التعسفي والتعويض عن الإمتناع عن تنفيذ حكم أي الجمع بين التعويضين وهذا المبدء أخذت به المحكمة العليا في الفصل في إحدى القضايا الإجتماعية⁽³²⁾.

الخاتمة:

تتفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنساني من حيث مساسها بالمجتمع واستقرار الأسرة باعتبارها الخلية الأساسية فيه، ولارتباطها بشريحة العمال، باعتبارها أكبر مجموعة داخل المجتمع وأضعف حلقة داخل العلاقة العمالية. فباعتبار العمل وسيلة لتحقيق الذات وإثبات الوجود وتوفير الحياة الكريمة للعامل وأسرته، وينعكس ذلك بدوره على السلامة العدالة الاجتماعية وينطلق هذا من مبدأ سلطات الإرادة في تنظيم العلاقات التعاقدية وبالرغم من ذلك قد يذهب المستخدم للتعسف في استخدام حقه في إنهاء عقد العمل بشكل يضر ضررا بالغاً بالعامل بما يخالف نظام العمل وهذا التعسف في التشريع العمالي يتخذ عدة صور وتترتب عنها آثار وهي قيام المسؤولية .

- عموما من خلال هذه الدراسة اتضح العديد من المسائل من أهمها :
- غاية المشرع من وضع المادة 74 من قانون علاقات العمل هي ضمان استقرار علاقة العمل و الحفاظ على استمرارية مستوى الشغل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، حيث تبقى عقود العمل سارية المفعول ومنتجة لكافة آثارها مع المستخدم الجديد، دون أن يتوقف ذلك على القيام بإجراء معين لكون هذا الاستمرار من النظام العام و لا يخضع لإرادة الأطراف، فعقود العمل تستمر و بقوة القانون مع المستخدم الجديد وقت حدوث التغيير، و تبقى سارية المفعول بنفس مضمونها و شروطها و خصائصها. إلا أن ذلك لا يحد من سلطة المستخدم الجديد في إعادة تنظيم مؤسسته التي تمنحه الحق بتعديل شروط عقود العمل أو إنهاء بعضها لأسباب اقتصادية.
 - حق المستخدم في الحفاظ على استمرارية مؤسسته لا يتعارض مع مسألة تسريح الفائض من العمال الذي يخضع لأحكام قانونية .
 - معيار الإنهاء الغير مشروع الذي اتخذه المشرع الجزائري هو معيار مخالفة القانون، فالمشرع راعى الجانب الاقتصادي لفئة فعالة من المجتمع و سلك في ذلك سياسة التوازن بين مصلحتين من جانب العمال و المستخدمين.
- في الأخير نوصي بضرورة الموازنة بين مصالح المستخدم في الحفاظ على المؤسسة و حماية الطبقة العمالية من مخاطر التسريح غير المشروع.

الهوامش :

- ¹ غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة، أطروحة دكتوراه علوم ، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2016/2017، ص 11.
- ² المرجع نفسه، ص 5.
- ⁽³⁾ المادة 124 مكرر من القانون المدني ، وفق تعديل القانون المدني بالقانون رقم 10-05 الموافق ل 20 يونيو 2005.
- ⁽⁴⁾ همام محمد محمود، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997-1998، ص 497.
- ⁽⁵⁾ أشرف أحمد عبد الوهاب ، إبراهيم سيد أحمد ، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء و التشريع و أحكام القضاء ، دار العدالة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى 2018 ، ص 153.
- ⁽⁶⁾ شوقي يناس، التعسف في استعمال الحق في ضوء المادة 124 مكرر المستحدثة بموجب القانون 10-05 المعدلة للقانون المدني، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 46، العدد 3، ص 220.
- ⁽⁷⁾ د. راشد، راشد، شرح علاقة العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991، ص 228.
- ⁽⁸⁾ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص 425.
- ⁽⁹⁾ د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 426.
- ⁽¹⁰⁾ المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل . ج.ج.ج. عدد 17 صادر في 25 أفريل سنة 1990 معدل و متمم.
- ⁽¹¹⁾ تنص المادة 14 من قانون 90-11 "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون".
- ⁽¹²⁾ عباس زواوي، سلى مانع، الإحكام العامة للمسؤولية الالكترونية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، العدد الرابع، 13 أفريل 2009. ص ص 338-339.
- ⁽¹³⁾ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل .
- ⁽¹⁴⁾ د. علي فيلاي، الإلتزامات العمل المستحق للتعويض، دار هومة للنشر، الجزائر 2002، ص 2.
- ⁽¹⁵⁾ د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 2011، ص ص 99-100.
- ⁽¹⁶⁾ الخطأ الجسيم هو الخطأ الذي لا يرتكبه حتى الشخص المهمل - الخطأ اليسير هو الخطأ الذي لا يرتبطه شخص معتاد (متوسط العناية) - خطأ تافه وهو الخطأ الذي لا يرتكبه شخص حازم حريص.
- حسين علي الدنون، محمد سعيد الرجوح، المبسوط في شرح القانون المدني الخطأ، طبعة أولى ، دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص 58.
- ⁽¹⁷⁾ نص المادة 176 القانون المدني الجزائري : "إذا استحال على المدين أن ينفي الإلتزام عيناً حكم عليه التعويض الضرر الناجم عن عدم التنفيذ لإلتزاماته ما لم يثبت إذا استحالة التنفيذ فستأت عن سبب لا بد له فيه ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزماته.
- ⁽¹⁸⁾ فراء عبد الرزاق حمزة، سوي معاذ أحمد، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية العدد السابع. سنة 2017 ، ص ص 9-11.
- ⁽¹⁹⁾ فيقصد بالحقوق المكتسبة حقوق قائمة وغير احتمالية ولاتي كان يستفيد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفاً من طرف المستخدم والتي تتمثل في الحق الأجور وملحقاتها وكذا الحق في الامتيازات العيشية الأخرى، أمال بن رجال، حماية العامل، المرجع السابق، ص ص 128-129.
- ⁽²⁰⁾ المادة 65، من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .
- ⁽²¹⁾ قرار رقم 295696 -الغرفة الإجتماعية- الصادرة بتاريخ 13/04/2005 مجلة المحكمة العليا 2005 العدد 1 ص 141 .
- ⁽²²⁾ المادة 9 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996 المعدل والمتمم لقانون 21 أبريل 1990 المذكور أعلاه.

- (23) الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص 110-111.
- (24) أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 133.
- (25) قرار المحكمة العليا رقم 160022 الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 2000/03/10
- (26) غالي كحلة، المرجع السابق، ص 05.
- (27) المادة 4-73 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل.
- (28) أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات Bert. ط 2010، ص 125.
- (29) أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 126.
- (30) Frédéric Jérôme Pansier, Droit du travail, édition Litec, 1998, p 207.
- (31) الطيب بلولة، جمال ح بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، طبعة 2007، ص 71-72.
- (32) قرار رقم 282223 - الغرفة الإقتصادية صادر بتاريخ 2002/10/16 المجلة القضائية 2004 العدد 01 ص 137.