

الإخطار كإتية لتفادي الإنهاء المفاجئ لعلاقة العمل

بن سطا علي جميلة

طالبة دكتوراه بكلية الحقوق و العلوم الاسياسية

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

المخلص:

يطرح موضوع انتهاء علاقة العمل عدة إشكالات قانونية لها ابعاد اجتماعية واقتصادية، ولذلك أحاطها المشرع الجزائري بمجموعة من القيود الشكلية والموضوعية من بينها إجراء الإخطار الذي يعد تصرف قانوني بالارادة المنفردة يعبر بمقتضاه احد المتعاقدين (العامل أو رب العمل) عن ارادته في إنهاء علاقة العمل الرابطة بينهما بموجب عقد عمل غير محدد المدة، وهو بذلك يتضمن اعلام الطرف الآخر وامهاله بمدة معينة ليجنبه الضرر الذي قد يلحقه جراء الإنهاء المفاجئ لعلاقة العمل.

الكلمات المفتاحية: مهلة - إخطار - تعويض - تسريح - عقد عمل غير محدد المدة - العامل - رب العمل.

Summary:

The end of Relationship of several legal issues with social and economic dimensions and the algerian legislator has been surrounded by a set of formal and objective restrictions, including the risk of legal action by the individual will, where by one of the retirees (worker or employer) expresses his will to terminate the working relationship between them under non-term contact of employment with includes the media of the other party and his autorisation.

Keyer words: time-out, notice, compensation, dismissal, indefinite employment contract, worker, employer.

المقدمة:

يعد عقد العمل من العقود الزمنية التي يمثل فيها الزمن عنصرا جوهريا بحيث يلتزم العامل من خلاله بتقديم خدماته خلال مدة محددة أو غير محددة مقابل أجر يقع الاتفاق عليه بين الطرفين.^أ وان كان عقد العمل من عقود المدة فانه ليس بعقد أبدي ولو كان غير محدد المدة إذ يمكن أن ينتهي بإرادة أي من طرفيه وفي أي وقت، بل ويعتبر حق العامل على الخصوص في إنهاء عقد العمل بارادته المنفردة من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على حرمانه من هذا الحق كما لا يجوز للأجير التنازل عنه، وأي اتفاق يتضمن خلاف ذلك يعد باطلا بطلان مطلق.^ب وعلى الرغم من ذلك فان ضرورة استقرار علاقة العمل بالنسبة لكلا الطرفين حتمت على أغلب التشريعات ومن بينها المشرع الجزائري أن يوازن بين الحق في الإنهاء و تجنب الطرف الاخر الضرر الذي سيشي به جراء استعمال هذا الحق، ولذلك كان لزاما عليه تحديد قيود شكلية وموضوعية لتحقيق هذا التوازن، نذكر منها اجراء الاخطار الذي يتضمن الزام الطرف الذي يريد إنهاء عقد العمل بإشعار الطرف الآخر برغبته هذه خلال مدة معينة ليجنبه اضرار الانقطاع المفاجئ. فما هو إجراء الإخطار وما هي طبيعته القانونية، وما هو الأثر المترتب عليه؟

وللإجابة على هذه التساؤلات ارتأينا تقسيم الخطة إلى مبحثين، يتعرض أولهما إلى تحديد ماهية الإخطار وأساسه القانوني، أما المبحث الثاني فخصصناه إلى تحديد شروط مهلة الإخطار وأثره القانوني.

المبحث الأول: ماهية الإخطار وأساسه القانوني:

يعد الإخطار قيد شكلي يجب التقيد به عند انتهاء عقد العمل، لرفع الضرر الناجم عن الانقطاع المفاجئ لعلاقة العمل سواء كان ذلك من طرف العامل أو رب العمل، وسنحاول من خلال هذا المبحث تحديد ماهية الإخطار ومهلته وطبيعته القانونية في المطلب الأول أما المطلب الثاني فسنخصصه إلى تبيان الأساس القانوني لمهلة الإخطار ومدتها القانونية.

المطلب الأول: ماهية الإخطار وطبيعته القانونية

سنعرض من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الإخطار ومهلته (الفرع الأول) ثم نتوجه إلى تحديد الطبيعة القانونية له (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مفهوم الإخطار:

بادئ ذي بدئ يجب التنويه في هذا الصدد أن المشرع الجزائري لم يستعمل مصطلح الإخطار بل عبّر عنه بمصطلحين "مهلة العطلة" فيما يخص انتهاء عقد العمل من طرف رب العمل عن طريق التسريح من خلال المادتين 73-5ⁱⁱⁱ والمادة 73-6^{iv}، أما المصطلح الثاني فيتمثل في الإشعار وذلك بصدد نصّه على انتهاء العلاقة من طرف العامل عن طريق الاستقالة وذلك من خلال المادة 3/68.

كما أن المشرع الجزائري لم يعرف مهلة الإخطار ولا حتى الإخطار كتصرف قانوني بل اكتفى بالنص عليه من خلال المواد المذكورة آنفا، كما أننا لم نجد تعريف تشريعي له في سائر التشريعات المقارنة، ولهذا سنكتفي بآراء الفقه في هذا الصدد والذي عرّف الإخطار بأنه: "اعلان إرادة أحد المتعاقدين إلى الآخر بانتهاء العقد"^{vi}.

أما مهلة الإخطار فعرفت بكونها عبارة عن أجل يحدده القانون أو عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو العرف أو النظام الداخلي، يخبر من خلاله أحد المتعاقدين المتعاقد الآخر بأنه سيقع حدا لعقد العمل بعد انتهائه مباشرة.^{vii}

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإخطار والحكمة منه:

تكمن طبيعة الإخطار في كونه تصرف بالإرادة المنفردة، يتضمن قيد شكلي يلتزم به الطرف الذي يريد وضع حد لعلاقة العمل، من خلال اشعار وتنبيه الطرف الآخر برغبته هذه، بقصد تجنبه الاضرار التي قد تلحق به نتيجة الانهاء المفاجئ لعقد العمل، وهو بهذا المغزى يهدف إلى حماية مصلحة الطرفين: العامل باعطائه مهلة للبحث عن منصب عمل آخر، كما يتيح الفرصة لرب العمل لتعويض العامل المستقيل من منصبه.

و مما يجدر الإشارة إليه في هذا السياق إلى أن مهلة الإخطار لا تقبل التوقف ولا القطع فلا اضراب يبرجئها ولا المرض يوقفها، فهي مهلة جامدة لا تتوقف ولا تنقطع.^{viii}

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أن كل القواعد المتعلقة بمهلة الاخطار من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا اذا كانت تحقق مصلحة أكبر للعمال شأنها في ذلك شأن كل احكام قانون العمل الذي يسعى دائما إلى تحقيق ما يسمى بالضمان العام الاجتماعي الذي يتضمن تحديد الحد الأدنى للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمهلة الاخطار ومدتها القانونية:

الفرع الأول: الأساس القانوني لمهلة الإخطار:

تأثر الأساس للاخطار بتطور مراحل قانون العمل، إذ انه لم يكن للإخطار أي أساس قانوني بحيث كان يخضع لرغبة واختيار صاحب العمل الذي بإمكانه تخفيض مهلته أو إلغائه كليا وذلك حتى صدور قانون 1928/07/19 في فرنسا أين أصبحت مهلة الاخطار إجراء عرفي مهني أمر، والتي كانت تختلف بحسب مهنة العامل والفئة المهنية التي ينتمي إليها، لتأتي بعد ذلك الاتفاقيات الجماعية التي صنفت انواع مدة الاخطار حسب النشاط المهني لكل مؤسسة وليس النشاط المهني للعامل، وبقي الأمر على حاله إلى غاية 1958/02/19 تاريخ التأسيس القانوني لمهل الاخطار وتعميمها التي حددت مدته الدنيا بشهر على الأقل لتتوالى التعديلات في فرنسا لاسيما في 1967 ثم اصلاحات 1973 ثم 1975^x.

أما في الجزائر فان الاخطار يستند حاليا في أساسه القانوني على القانون 11/90^x والمعدل بالقانون 29/91^x، والذي تضمن نوعين من مهلة الإخطار، يتمثل أولهما في اجراء الاشعار المسبق الذي يلتزم به العامل الذي يريد ترك منصب عمله عن طريق الاستقالة وقد نصت عليه المادة 68 من قانون 11/90 المعدل بقانون 29/91، أما النوع الثاني فنصت عليه المادة 73-5 من نفس القانون، والمتجسد في مهلة الإخطار، التي يلتزم بها رب العمل عند رغبته في تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم خاص برب العمل.

الفرع الثاني: المدة القانونية للإخطار:

لقد ترك المشرع الجزائري مهمة تحديد مدة مهلة الاخطار للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وفقا لما تضمنه قانون 11/90 المذكور آنفا، إذ نصت المادة 73-5 منه على انه: "يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية"، كما نصت المادة 3/68 على انه: "...ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية".

وباستقراء النصين القانونيين يتضح لنا أن المشرع الجزائري اضاف في نص المادة 73-5 جملة "مدتها الدنيا" أي أن الاتفاقيات والاتفاقات تحدد المدة الأدنى لمهلة الإخطار، الأمر الذي لم تتضمنه المادة 3/68 المذكورة والتي نصت أن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تحدد شروط الاشعار المسبق الذي يلتزم به العامل المستقيل من منصبه. فما فائدة هذه الاضافة؟

نحن نرى أن المشرع الجزائري كان يرمي من خلال هذه الاضافة إلى تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي الذي يعزز دائما حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة بتحديد الحد الأدنى من الحقوق بما في ذلك الحق في مدة الإخطار، حيث يمكن لأطراف عقد العمل الاتفاق على مهلة أطول من تلك المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية وذلك في حالة إنهاء علاقة العمل من طرف رب العمل، عكس ما هو عليه الأمر في حالة إنهاء العلاقة من طرف العمال الذي لا يمكن إلزامه بمهلة أطول مما هو متفق عليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية حتى ولو سبق له الموافقة عليها مسبقا لأنه اتفاق مجروح بنقص أن لم نقل انعدام لارادة العامل.

إضافة إلى ما سبق فإن المادتين 73-5 و 68/3 السالفتي الذكر تطرحان إشكالية أخرى وهي كيفية تحديد مهلة الإخطار في حالة عدم وجود اتفاقيات واتفاقات جماعية.

إن مهلة الإخطار كانت محددة بموجب القانون 31/75 الملغى بموجب قانون 11/90 المذكور آنفا، حيث نصت المادة 41 منه على تحديد هذه المهلة بشهر للعمال البسطاء، وشهرين للأعوان و 3 اشهر للطارات المتوسطة والعليا.

وبناء على ذلك ومادام قانون 11/90 لم يحدد مدة مهلة الإخطار فانه يمكننا اعتبار نص المادة 41 المذكور كعرف ملزم بسبب توافر ركنيه المادي المتمثل في تكرار استعمال هذه المدة لفترة طويلة (من 1975 إلى 1990) وركنه المعنوي المتجسد في ذلك الاعتقاد بالزامية هذا الفعل.

المبحث الثاني: شروط مهلة الإخطار و اثره القانوني:

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى نقطتين اساسيتين تحددان الاطار العام للإخطار ومهله، من خلال مطلبين يتضمن اولهما تحديد شروط الإخطار اما المطلب الثاني فقد ارتأينا تخصيصه ال تبيان الأثر القانوني له:

المطلب الأول: شروط مهلة الإخطار

صنفنا شروط الاخطار إلى نوعين شكلية(الفرع الأول) وشروط موضوعية من خلال الفرع

الثاني:

الفرع الأول: الشروط الشكلية:

تنص المادة 73-5 من القانون 11/90، المذكورة آنفا على أنه: "يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية"، كما تنص المادة 68/3 من نفس القانون على انه: "...ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية".

باستقراء النصين القانونيين نستخلص بان المشرع الجزائري لم يلزم اطراف علاقة العمل بأي شكلية لإجراء الاخطار سواء كان ذلك بالكتابة أو القول أو حتى الإشارة التي لا تدع مجالاً للشك كأن يهدف صاحب العمل تعويضاً عن الاخطار للعامل ويمنعه من دخول مكان العمل^{xii} مما يجعلنا نرجع إلى القواعد العامة، وبما أن الاخطار يعد تصرف بالإرادة المنفردة وفقا لما تم تبيانه في بداية هذا البحث فانه يمكننا القول بأنه تطبق عليه قاعدة حرية الاتبات حيث يمكن اثباته بالكتابة والبينة أو أي وسيلة إثبات أخرى.

و نحن نرى في هذا الصدد انه كان على المشرع الجزائري أن يقيد اجراء الاخطار بوسيلة الكتابة حفاظا على توازن القوى بين رب العمل والعامل.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

تتجسد الشروط الموضوعية للإخطار فيما يلي:

1- الشرط الأول: تطبيق مهلة الإخطار في اطار عقد العمل الغير محدد المدة:

و ذلك اعتمادا على كون عقد العمل المحدد المدة لا ينتهي إلا بانتهاء مدته القانونية^{xiii} عكس عقد المعمل الغير محدد المدة الذي يمكن وضع حد له بالارادة المنفردة لأحد اطرافه لكي لا تفرض عليه العلاقة الأبديّة.

2- الشرط الثاني: تطبيق مهلة الإخطار بعد انتهاء فترة التجربة:

شرعت فترة التجربة من أجل التحقق من مهارات العمال وتناسبها بالمنصب الذي يشغله، ولذلك اذا رأى رب العمل أن قدرات العامل الذي في هذه المرحلة، لا تتناسب مع ما طبيعة المنصب الذي يشغله، يجوز له أن يفسخ العقد خلال هذه الفترة بدون تعويض ولا اشعار مسبق وهذا ما تضمنته المادة 20 من قانون 11/90 المذكور سابقا^{xiv} ونفس الحكم ينطبق على العامل الذي يمكنه أن يفسخ عقد العمل في هذه المرحلة اذا لم يلائمه المنصب الذي يشغله.

3- الشرط الثالث: ألا يرتكب العامل خطأ جسيم:

هذا الشرط متعلق بالاخطار الذي يوجهه رب العمل للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم والمنصوص عليه بموجب المادة 73 من قانون 11/90 المذكور، وعلى ذلك فان العامل الذي ارتكب أي خطأ في هذا الإطار لا يستفيد من مهلة اخطار ولا حتى تعويض.

المطلب الثاني: الأثر القانوني لمهلة الإخطار والجزاء المترتب على مخالفته:

سنتعرض من خلال هذا المطلب إلى نقطتين مهمتين تشمل الأولى توضيح أثر مهلة الإخطار على عقد العمل (الفرع الأول) اما الفرع الثاني فارتأينا إفراده لتوضيح الجزاء المترتب على مخالفة مهلة الإخطار:

الفرع الأول: أثر مهلة الإخطار على عقد العمل:

الاشكالية المطروحة في هذا الصدد هي ما هي طبيعة عقد العمل خلال مهلة الاخطار؟ لقد ساد اجتهاد قضائي فرنسي قديم إلى أن عقد العمل خلال هذه الفترة يتحول من عقد غير محدد المدة إلى محدد المدة وذلك ابتداء من تاريخ تبليغ قرار إنهاء علاقة العمل، غير انه تم التراجع عن هذا الاجتهاد من خلال القرار الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بموجب القرار المؤرخ في 1952/12/04، الذي اعتبر ذلك الاجتهاد خرقا للمبادئ العامة لانشاء الالتزامات التي تقتضي بان العقد لا ينعقد إلا بعد تطابق ارادتي المتعاقدين، ومن هنا اعتبرت المحاكم الفرنسية مهلة الاخطار تصرف بالإرادة المنفردة وعلى ذلك أصبح أثر مهلة الاخطار محدود في تحديد أجل انتهاء العقد^{xv}.

اما المشرع الجزائري فقد سار على نفس النهج واعتبر مهلة تصرف بالإرادة المنفردة يهدف إلى تقادي الانهاء المفاجئ لعلاقة العمل، حيث أعطى لرب العمل صلاحية اعفاء العامل من مهلة الاخطار وتعويضها بتعويض نقدي نصت عليه المادة 6-73 من قانون 11/90^{vi}، وعلى ذلك يمكننا القول أن مهلة الاخطار تعتبر جزء من عقد العمل يسري عليها ما يسري على العقد عموماً، وإذا انتهت مدة الإخطار ينقضي العقد دون حاجة إلى أي إجراء آخر.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة مهلة الإخطار:

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، كما أن صاحب العمل يستمر في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك، هذا إلى جانب اعتبار مهلة الاخطار مدته تدخل ضمن اقدمية العامل، أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

الخاتمة:

لقد حدت مهلة الاخطار من الاضرار الناجمة عن الانهاء المفاجئ لعلاقة العمل ولاسيما اذا تعلق الأمر بتسريح العامل من طرف رب العمل، إلا انه وما يأخذ على المشرع الجزائري هو عدم تقييد هذا الاجراء بأي شكلية معينة مما يطرح نزاعات بين طرفي العلاقة التي لا تخدم في غالب الأحيان مصلحة العامل باعتباره الطرق الضعيف في العلاقة والذي يجد نفسه بدوامه بين مواجهة مشكلة المنازعة في إثبات توجيه الاخطار إلى جانب مشكلة فقدان منصب عمله وبصفة مفاجئة ولاسيما في ظروف شح مناصب العمل في ظل الصعوبات الاقتصادية الراهنة.

ⁱ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964 ص 177 وما بعدها.

ⁱⁱ حمدان حسين عبد اللطيف، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007، ص 451.

ⁱⁱⁱ تنص المادة 5-73 من القانون 11/90، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 على انه: "يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية"

^{iv} تنص المادة 6-73 من القانون 11/90 المذكور سابقاً على انه: "للعامل المسرح الحق طوال مدة مهلة العطلة ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر".

^v تنص المادة 3/68 من القانون 11/90 على انه: "... ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية"

^{vi} جمال محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة 2، 1982، ص 1031.

^{vii} محمد كشيور، إنهاء عقد الشغل، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر، المغرب، 2008، ص 289.

^{viii} عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 175.

^{ix} عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 174.

- Gérard, Pelissier Jean, les grand arrêts de droit du travail, 2^{eme} edition Lyon Caen sirey,1980, p 332-332.
- ^x القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 1990/04/21، يتعلق بتنظيم علاقات العمل ، ج.ر.ج.ج. العدد 17.
- ^{xi} القانون رقم 29/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية الموافق ل 1991/12/21، يعدل ويتم القانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، ج.ر.ج.ج. العدد 68.
- ^{xii} حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص 671.
- ^{xiii} المادة 66 من قانون 11/90 المذكور سابقاً.
- ^{xiv} " تنص المادة 20 من قانون 11/90 المعدل والمتمم السابق الذكر على انه: يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعر مسبق".
- ^{xv} جمال محمود زكي، المرجع السابق، ص 1051.
- ^{xvi} تنص المادة 6-73 من قانون 11/90 المذكور آنفا على أنه: "...يمكن للهيئة المستخدمة أن تفي بالالتزام بإعطاء مهلة الإخطار للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية ال ذي يكون قد يكون قد نقاضاها طول المدة نفسها..."