

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



جامعة الجيلالي بونعامة

كلية الحقوق

قسم: الحقوق

دروس في قانون العمل

المحور الثاني : تنظيم علاقة العمل الفردية .

الدكتور نوي عبد النور

السنة الجامعية 2023/2022

المحور الثاني : تنظيم علاقة العمل الفردية .

نقصد بتنظيم علاقة العمل الفردي مختلف المراحل التي يمر بها إبتداء من مرحلة انعقاد العقد ومسايرة مختلف التطورات والحالات المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل من تاريخ تثبيته في العمل إلى غاية انتهاء علاقة العمل لسبب من الأسباب العادية أو الغير عادية ، وهي عناصر سنتعرض لها في المباحث التالية .

المبحث الأول : مفهوم عقد العمل الفردي .

لتحديد مفهوم عقد العمل الفردي يقتضي الإشارة لمختلف العناصر التي يتألف منها عقد العمل الفردي وكذا مختلف الشروط الواجب توافرها لإبرام عقد العمل الفردي ، والمراحل التي تصاحب إتمام العقد ابتداء من مرحلة فترة الاختبار التي يمر بها إلى مرحلة التثبيت ، والتعرض كذلك لمختلف حالات التوقف التي تطرأ على سريان علاقة العمل ، وذلك في المطالب التالية .

المطلب الأول : تعريف عقد العمل الفردي .

المشرع لم يتناول تعريف عقد العمل وبالإلجوع الى الفقه فنجد ان هناك من يعرف عقد العمل بأنه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح المستخدم وتحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر معين ولمدة محددة أو غير محددة.

وعليه ومن خلال التعريف نستنتج أن عقد العمل يتصف بالخصائص التالية :

-أنه عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين الطرفين .

-أنه عقد ملزم للجانبين ، حيث يرتب التزامات متبادلة بين الطرفين ويحصل كل طرف على مقابل لما يعطيه فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل ، وهذا الأخير يدفع الأجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل .

-يعتبر عقد العمل من العقود المساومة ، حيث تم تكييف عقد العمل في فترات ماضية على أنه من عقود الإذعان ، فالعامل كان مضطرا لقبول مضمونه الذي ينفرد صاحب العمل مقدما بتحديدده ويبدو ذلك جليا في الأماكن التي يحتكر فيها صاحب العمل سوق العمل ويتمكن بالتالي من إملاء شروطه .

المطلب الثاني : عناصر عقد العمل الفردي .

نقصد بالعناصر هي كافة الشروط الخاصة التي تشترط على العموم في هذا العقد وهي تشكل في مجموعها الهوية المميزة لهذا العقد ، وبصفة أخرى فهي قرائن تشير إلى وجوده ، وهذه العناصر هي عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر التبعية وعنصر المدة ، وهذه العناصر سنتطرق لها في الفروع التالية .

الفرع الأول : عنصر العمل :

هو كل نشاط أو مجهود يلتزم به العامل لصالح صاحب العمل وهو يدخل في طياته كل نشاط بدني أو فكري وفق توجيهات صاحب العمل . ويعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل ، وعنصر العمل يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية فقد يكون ماديا أو فكريا ، ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل " ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل " .

وعليه يجوز أداء جميع نشاطات العامل مقابل عوض " مثل تقديم دروس في الغناء أو الرقص أو تقديم خدمات اجتماعية أو دينية .

كما أن من مميزات هذا العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط من أهمها أن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية ودون أن يستعين بشخص آخر أو أشخاص آخرين لأنه لو استعان بغيره فإن عقد العمل في هذه الحالة يتحول إلى عقد مقاوله ، كذلك فإن الصفة الجوهرية لشخصية العامل في عقد العمل والمتمثلة أساسا في صفات ومؤهلات هذا العامل هي الدافع إلى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل .

وهذه المؤهلات تتجلى في الخبرة والتجربة والاستعداد المهني ، إلى جانب ذلك فإن وفاة العامل لا يترتب عنها أي حق في ذمة صاحب العمل بالنسبة لورثته إلا ما أقره القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، بحيث لا يحق لهم مطالبة صاحب العمل بتعويضهم في منصب عمل مورثهم .

أما شخصية المستخدم فليست محل اعتبار ، حيث إذا توفي المستخدم فإن هذه الوفاة لا يترتب عنها قطع علاقة العمل القائمة وقت الوفاة ، كما لا تنهي مختلف التصرفات القانونية التي تلحق الهيئة المستخدمة (أي المنشأة) كالبيع وانتقال ملكية الهيئة المستخدمة لشخص آخر كحالة الإرث والهبة ، حيث تنتقل الآثار والالتزامات الواقعة على صاحب العمل السابق إلى صاحب العمل الجديد ، وهذا ما عبرت عنه المادة 174 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم والعمال " .

الفرع الثاني : عنصر الأجر :

يعتبر هذا العنصر متحققا متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه أي كان نوع هذا العمل وأيما كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل ووفقا لأي طريقة احتسبت.

أما إذا لم يتحقق ذلك ، بحيث كان أداء العمل بدون مقابل اعتبر العقد من عقود التبرع فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل ، أما في التشريع الجزائري فقبل صدور قانون 11/90 كان تنظيم الأجر يخضع من قبل السلطة العامة - الحكومة - وذلك بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية على أساس أن هذه الفترة تبنت الجزائر الخيار الاشتراكي .

لكن بعد صدور قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 والذي تميزت قواعده بالصيغة الليبرالية فتح المجال تدريجيا لمبدأ التشاور في تنظيم مسألة الأجر ومسائل أخرى للتنظيمات النقابية ، حيث نصت المادة 87 من قانون 11/90 على أنه " يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات الأكثر تمثيلا " .

الفرع الثالث : عنصر التبعية .

مصطلح التبعية لها مدلول قانوني ومدلول اقتصادي ، أما فيما يخص المدلول القانوني فيتحقق عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل فيكون لهذا الأخير أن يصدر للعامل أوامر وتعليمات بشأن أداء العمل ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به ، وأخيرا أن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذا تملص من التزاماته المهنية .

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حين يخضع فيها العامل لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزئيات العمل أو تبعية إدارية حين تقتصر في هذه الحالة على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه بين العمال، أما المدلول الاقتصادي فهو عندما يعتمد العامل في معيشتة على أجره باعتباره المورد الرئيسي أو الوحيد لعيشه ويستنفذ صاحب العمل كل نشاط العامل ، بحيث لا يبقى لهذا العامل أي وقت للعمل لدى شخص آخر .

الفرع الرابع : عنصر المدة :

هي تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية، حيث تنص المادة 11 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/91 " يعتبر العقد مبرما لمدة محددة أو غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة ، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة .

ومن هنا يقتزن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية .

فالعقد محدد المدة ملزم للمتعاقدين حتى نهاية المدة المحددة بالعقد، ولا يجوز إنهاؤه من طرف واحد قبل المدة المحددة .

أما العقد غير المحدد المدة فهو ينتهي في أي وقت بناء على رغبة أحد الطرفين ، حيث نصت المادة 9 من قانون رقم 31/75 " تكون علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة ، بيد أنه عندما يكون العمل

من حيث طبيعته مؤقتا ، فإن علاقة العمل أو عقد العمل يكون لمدة محددة ويكون العمل كذلك لمدة محدودة بالنسبة لكل عامل تم استخدامه لاستخلاف المستخدم الأصلي ، وكذا في الأحوال التي تحدد فيما بعد بموجب قرارات من وزير العمل والشئون الاجتماعية ، وكل علاقة عمل أو عقد لمدة محددة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة يصبح علاقة عمل أو عقد عمل لمدة غير محددة " .

ولذلك ما يتضح من هذا النص هو أن علاقة العمل بحسب الأصل هي علاقة غير محددة المدة .

المبحث الثاني : شروط إبرام عقد العمل الفردي .

تخضع علاقة العمل لمبدأ حرية التعاقد على العمل ومقتضاه أن أي شخص يستطيع التعاقد مع رب العمل لإقامة علاقة العمل ، وهذا المبدأ يقوم على مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين .

ولما كان عقد العمل عقد من العقود الرضائية فإنه يشترط فيه ذات الأركان وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل ومشروعية السبب وهي كالتالي :

المطلب الأول: الرضا .

يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه ، حيث يكون العقد قابلا للبطلان إذا وقع أحد طرفيه في غلط جوهري لولاه لما أقدم على التعاقد ، وبالرجوع الى الاحكام التي تناولها القانون 30-11 المتعلق بعلاقات العمل نجد ان المشرع يتدخل في الكثير من المرات بنصوص أمرة تضيق الكثير من ارادة الاطراف وذلك ما يظهر جليا من خلال الاحكام المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل والحد الأدنى للأجور وتحديد ساعات العمل اليومية...الخ

وبالنسبة للأهلية فتختلف الدول في تحديد الحد الأدنى لسن العامل بين 12 و 16 عاما ، أما المشرع الجزائري فقد حدد سن العمل بستة عشر عاما (16) في القانون الحالي .

واستثناء وضع المشرع الجزائري شروط لتوظيف القصر مثل أن لا يقل سن تشغيل القاصر عن 16 عاما وضرورة الحصول على رخصة من الولي الشرعي ، ويتجسد ذلك بتقديم رخصة مسبقة محررة وفقا للشكل القانوني المطلوب ، وبمقتضى هذا الشرط تعتبر أهلية الأداء هذه مقيدة .

وهو الأمر الذي أشار إليه المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 15 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 التي جاء فيها " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " ، ولذلك يمنع تشغيلهم إذا لم يكن بالغين سن 18 عشر عاما وهذا للتأكيد على سلامتهم البدنية.

المطلب الثاني : المحل .

إن المحل يختلف في هذا العقد بالنظر إلى طرفي العلاقة فيتمثل بالنسبة للعامل في نوع العمل الملتمزم بتقديمه لصاحب العمل ، وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصل عليه من عمل فبالنسبة للعمل كمحل التزام العامل يجب أن يكون ممكنا ، وبهذا الشأن لا بد من التمييز بين أثر الاستحالة المطلقة والاستحالة النسبية ، فإذا كان العمل مستحيلا استحالة مطلقة فالعقد باطل ، أما إذا كان العمل مستحيلا استحالة نسبية فإن العقد ينعقد صحيحا ، وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري في قانون رقم 11/90 الحالي في المادة 93 التي نصت "إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته كان العقد باطلا بطلانا مطلقا " .

وتكثيف شرط الإمكانية هنا في عقد العمل يتمثل في مدى قدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسته أي يدخل ضمن حدود قدرات العامل الفكرية والمهنية ، كما يقتضي أن يكون محل العقد مشروعاً أي غير ممنوع قانوناً ولا مخالفا للنظام العام كممارسة الدعارة مثلاً أو العمل لترويج المخدرات .

أما بالنسبة للأجر كمحل التزام المستخدم فيجب أن يكون محددًا وفقا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية ، ويكون محددًا في جميع الحالات بقيمة نقدية في عنصره الثابت والمتغير وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات محددة .ونؤكد على ما قلناه سابقا بأن المشرع تدخل كذلك بنصوص آمرة لتحديد شروط وظروف العمل خاصة بالنسبة للقصر والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة

المبحث الثالث: مفهوم عقد العمل الفردي تحت الاختبار.

يُمر انعقاد عقد العمل الفردي للعمل بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة التدريب التي يخضع لها العامل ومرحلة التثبيت في العمل بعد إثبات الكفاءة ، وعليه نتعرض إلى مراحل إبرام عقد العمل الفردي ، وكذلك إثباته في الفروع التالية :

المطلب الأول : تعريف عقد العمل تحت الاختبار .

قد يفضل صاحب العمل عدم التسرع في الاتفاق على جعل عقد العمل باتا فيتفق مع العامل على إخضاعه للاختبار فترة من الزمن ، ويحقق هذا الاتفاق فائدة لصاحب العمل فهو يمكنه من التأكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية وانضباطه في العمل ، وبهذا يكون القانون قد أخذ بمفهوم واسع للكفاءة التي يراد التثبيت منها خلال فترة الاختبار أو التجربة ، وذلك بعدم حصر مفهومها بالكفاءة المهنية فقط وإنما وسعها لتشمل سلوك العامل وانضباطه في العمل بكل ما يدخل في ذلك من حسن التعاون والثقة المتبادلة والسلوك مع الرؤساء .

ولذلك يخضع العامل المتدرب لمدة تدريبية لا تتجاوز 12 عشر شهرا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية ، ومن ثم فقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية طبقا لنص المادة 120/ بند 8 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90.

حيث يعتبر العقد في هذه المرحلة تمهيديا لأنه مرتبط بشرط فإذا استطاع العامل إثبات كفاءته في العمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا ، أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض ، ويحق للعامل المتدرب في هذه الفترة التمتع بكل الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الآخرون .

وقد أشارت المادة 18/ 1 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 لهذا الالتزام المتعلق بفترة التدريب حيث نصت " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تدريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنتي عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ..."

المطلب الثاني : تكيف عقد العمل تحت الاختبار :

اختلف الفقه في شأن تكييف هذا العقد وقيلت بشأنه آراء متعددة ، حيث ذهب الرأي الأول إلى اعتبار هذا العقد عقد مؤقت يستقل عن عقد العمل ويدخل ضمن العقود غير المسماة ، ويؤدي هذا الرأي إلى القول بوجود عقدين متتابعين زمنيا ، الأول هو عقد العمل تحت الاختبار والذي ينقضي بظهور نتيجة التجربة ، فإذا كانت النتيجة ايجابية انعقد بين الطرفين عقد عمل ، وإذا كانت النتيجة سلبية انتهى الأمر عند حد انقضاء العقد المؤقت .

وقد عيب على هذا الرأي أن النتيجة التي ينتهي إليها وجود عقدين متتابعين لا تتفق مع قصد المتعاقدين ذلك أن هذا القصد قد انصرف منذ البداية إلى إبرام عقد واحد ، ولكن نهائية التراضي كانت على نتيجة التجربة ، فإذا جاءت هذه الأخيرة مرضية تأكد استمرار العلاقة ذاتها بصفة نهائية وبالتالي فإن علاقة جديدة لا تنشأ في الفرض المذكور بين الطرفين .

أما الرأي الثاني يقيس عقد العمل تحت الاختبار على عقد البيع بشرط التجربة ومفاد هذا التصوير تكييف العقد على أساس أنه معلق على شرط واقف ، وبالتالي فلا ينعقد عقد العمل إلا في نهاية مدة التجربة وانتهائها إلى نتيجة مرضية ، وقد عيب على هذا الرأي من ناحية أنه يقيس الاختبار المتعلق بعمل الإنسان على التجربة التي ترد على الأشياء المادية ، في حين ذهب الرأي الثالث إلى القول أن العقد معلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن نتيجة الاختبار فإذا انقضت مدة التجربة دون انتهاء العقد أصبح " التزام صاحب العمل باتا " ما لم يوجد اتفاق آخر لمدة غير محدودة ، ويترتب على هذا عدة نتائج أهمها .

أن عقد العمل يعد قائما بين طرفيه منذ بداية التعاقد ، وبالتالي يتمتع العامل بأحكام الحماية القانونية في قانون العمل خاصة ما تعلق منها باعتبارات اجتماعية كقواعد الحد الأدنى للأجر والراحة اليومية.

أما إذا انتهت فترة التجربة بنتيجة ايجابية فإن العقد يتأكد بصفة نهائية ويستطيع العامل أن يتمسك بكل الحقوق المترتبة على أقدميته محسوبة من بداية التعاقد.

ويبدو أن الرأي الأخير هو الأقرب للصواب على أساس أن العقد المعلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن الاختبار ، ولذلك يتفق هذا التكييف مع القصد الحقيقي للمتعاقدین الذي ينطوي على أن يبدأ

تنفيذ العقد منذ إبرامه ، مع تمكين صاحب العمل من إنهائه خلال مدة الاختبار ، فإذا تخلف شرط الإنهاء وهو عدم الرضا من التجربة انعقد العقد باتا.

المبحث الرابع : آثار عقد العمل الفردي .

يرتب عقد العمل الفردي التزامات على عاتق العامل ، كما يترتب له حقوق ، وفي المقابل من ذلك تترتب على عاتق صاحب العمل التزامات وحقوق ، وهذه الحقوق والالتزامات سنتعرض لها في المطالب التالية .

المطلب الأول : التزامات وحقوق العامل الأساسية .

تتطلب علاقات العمل بأي مؤسسة مستخدمة القيام بمجموعة من الالتزامات ، كما يتمتع في مقابل هذه الالتزامات بمجموعة من الحقوق ، وهذه الحقوق والالتزامات نتعرض لها في الفرعين التاليين "

الفرع الأول : التزامات العامل :

تقتضي متطلبات علاقات العمل في أي مؤسسة مستخدمة التزام العامل بالقيام بمجموعة من الأعمال وهذه الأعمال هي :

أولا : القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل :

يعتبر التزام العامل بأداء العمل التزام رئيسي يترتب عليه عقد العمل على عاتق العامل ، ويتمثل مضمون هذا الالتزام في أمرين ، الأول أداء العمل المتفق عليه والثاني أداء العامل للعمل بنفسه من بذل العناية المعتادة ولذلك يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه والواجبات المنوطة به بدقة وأمان.

وهذا الالتزام أشارت إليه المادة 1/7 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " ...أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ... " .

كما يلتزم عند أداء العمل المكلف به ببذل العناية اللازمة ، حيث يتضح مضمون هذا الالتزام في عدة أوجه منها ضرورة أداء العمل بنفسه ، لأن الأصل أن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي ،

ذلك أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل اعتبار في العقد ويعول عليها صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه ، حيث يقتضي هذا الالتزام أن يؤدي العامل العمل بنفسه وليس له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه ، وليس له أن يستعين بغيره في القيام بالعمل ، كما لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا استحال عليه تنفيذ التزامه.

ثانيا : الخضوع للسلطة الرئاسية في العمل .

إن سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر من جهة وواجب العامل في إطاعتها ليست مطلقتين وإنما يتقيدان بوجود أن تكون هذه الأوامر من مقتضيات العمل وأن تكون هذه الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل .

ذلك أن سلطة المستخدم في الإدارة والتوجيه لا تثبت إلا بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه ، حيث نصت المادة 7 / 3 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 "... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم في أثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير " . وعليه فإن أية أوامر تخرج عن هذا الإطار لا يلزم بإطاعتها لأنه ليس لصاحب العمل من سلطان عليه إلا في الحدود المذكورة سابقا ، ولهذا لا يجوز لصاحب العمل أن يصدر أوامر تعد تدخلا في حياته الشخصية أو في نشاطه السياسي أو الحزبي أو معتقداته الدينية .

وعليه فالعامل لا يلزم بتنفيذ أي أوامر صادرة عن المستخدم تخالف قاعدة قانونية أو اتفاقية وأن لا يكون في هذه الأوامر ما يعرض العامل للخطر ، فإذا كان أمر صاحب العمل مما يعرض العامل إلى خطر الموت أو الإصابة فإن العامل لا يلزم بإطاعته ، ولكن السؤال يطرح بالنسبة للعمال الذين تكون أعمالهم في الظروف الاعتيادية أعمالا خطيرة بطبيعتها وبلا شك يلزم العمال في هذه الحالة بإطاعة أوامر المستخدم بشأن تنفيذ هذه الأعمال في الأصول التي تقضي بها أصول مزاولتها ، ولهذا فهم لا يلزمون بإطاعة أية أوامر تعرضهم لمخاطر غير مألوفة .

ثالثا : المحافظة على وسائل العمل .

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء الخاصة بالعمل وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات وأجهزة ومستندات أو أية أشياء أخرى ، ويدخل في ذلك كل من الأدوات والآلات التي تسلم للعامل ليعمل بها والمواد الأولية التي توجد تحت تصرفه لتصنيعها .

كما ينبغي أن يستخدمها فقط لغرض العمل وفي الأماكن والأوقات المسموح بها ، وبالتالي فإن عدم المحافظة على هذه الوسائل يعرض العامل للمسئولية إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف راجع لقوة قاهرة لا يمكن دفعها ، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون الأساسي العام للعامل التي جاء فيها " يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر أساسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة " .

والقاعدة أن التزام العامل في هذا المجال هو التزام ببذل عناية وهو في ذلك يلتزم بأن يبذل في ذلك مستوى عناية العامل العادي .

ويعتبر العامل مخلا بالتزامه إذا تسبب بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات العمل ، وكذلك التزام العامل بعدم الاحتفاظ بأية وثيقة أو ورقة من أدوات العمل خارج مكان العمل .

والسبب في هذا الحظر راجع إلى احتمال إساءة استخدام وثائق العمل وأوراقه الأخرى سواء من قبل العامل أو بالتواطؤ مع الغير أو ربما يكون ذلك بقصد تفويت فرصة على صاحب العمل بحرمانه من استعمال وثائقه في الوقت الذي يكون بحاجة إلى استعمالها ، وإلزام العامل بعدم استعمال ماكينة أو آلة لم يكلف باستعمالها من قبل المستخدم .

ومبررات هذا الحظر تكمن في أن استعمال العامل لهذه الماكينة أو الآلة دون أن يكون مكلفا باستعمالها إما أن يرجع إلى دوافع ذاتية أو يستعمل العامل الماكينة لمصلحته الشخصية أو أن يقدم العامل على استعمالها وهو غير مؤهل فنيا لذلك مما قد يعرضه للخطر .

رابعاً: الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل .

تتفق التشريعات العمالية على ضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل أو المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها من بينها قانون علاقات

العمل الذي نص في مادته 8/7 منه على أنه " ... لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالهيئة المستخدمة ... " .

كما يتقيد العمال بالحفاظ على أسرار العمل حتى بعد انحلال علاقة العمل ، ولذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة بالمستخدم.

خامسا : الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل :

من مقتضيات حسن النية التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل ، ولذلك يعترض المستخدم إذا مارس العامل نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه المستخدم أثناء مدة عقده أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفة شريك أو عامل ، أو إذا قام بالعمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر .

وكان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار الهيئة المستخدمة أو منافسة صاحب العمل ، أو إذا أدى عملا إضافيا وتسبب في منافسة صاحب العمل كما لو قام العامل بتصنيع نفس الأشياء وتوزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل ، حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، أو إذا كان هناك اتفاق بين العامل والمستخدم على عدم المنافسة .

ويرد مثل هذا الاتفاق غالبا في عقود العمل في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء علاقة العمل ، حيث يلتحق بالعمل لدى مستخدم آخر أو يقوم بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره

صاحب العمل ، فقد يقيم لنفسه مشروعا صناعيا أو محلا تجاريا .

ولهذا تظهر خطورة هذه المنافسة بالنسبة للعامل الذي يتمكن بحكم عمله من الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل أو الاتصال بزبائنه ، ولكن هذا الاتفاق يشكل قييدا خطيرا على حرية العمل أو حرية التجارة التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية .

كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه ، ذلك أنه في الغالب أنه لا يجيد سوى مهنة واحدة ، مما يجعل من شرط عدم المنافسة وسيلة للضغط عليه للبقاء في خدمة صاحب العمل ، حيث يتمتع عليه الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر .

ولذلك يثار التساؤل حول مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل ، و لا شك في أن مثل هذا الاتفاق يمثل مساسا أو إهدارا كبيرا لحرية العمل .

الفرع الثاني : حقوق العامل :

مقابل هذه الالتزامات المفروضة على العامل يتمتع في مواجهة صاحب العمل بمجموعة من الحقوق، وهذه الحقوق هي الحق في الأجرة و الحق في الحماية المهنية الصحية و الاجتماعية والحق في ممارسة حقوقه النقابية و الحق في المشاركة في التسيير ، و هذه الحقوق سنتناولها في العناصر التالية :

أولا : الحق في الأجرة .

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه ، فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل و نظير أداء العمل ، و من ثم لا يعتبر أجرا المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيدا عن العقد و أداء العمل ، كالتعويض عن الفصل التعسفي و المبلغ الذي يمنحه صاحب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ .

وباعتبار الأجر من الحقوق المالية التي تترتب للعامل مقابل أدائه للعمل المكلف به ، فقد خضع تنظيمه وكان متأثرا بطبيعة الأنظمة الإيديولوجية التي تبنتها الجزائر . ففي عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات كان تحديد الأجور يخضع للجهاز المركزي (أي الحكومة) و هو ما أشار إليه المشرع في المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 التي جاء فيها " تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة ، و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة " ، و كذلك ما أكدته المادة 59 فقرة 2 من دستور 1976 التي جاء فيها " تخضع الأجور للمبدأ القائل بالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر و تحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه " .

إلا أنه في التشريع الحالي اكتفى المشرع بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمر تفصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية .

وهو ما عبر عنه المشرع في نص المادة 3/120 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 بقولها " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية " ... الأجور الأساسية الدنيا المطابقة .. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل - كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .."

وقد وضع المشرع الجزائري للأجر حماية وذلك بإقرار القواعد الأساسية التالية :

الدفع المنتظم للأجر طبقا لنص المادة 88 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 ، وأولوية دفع الأجر على جميع ديون المستخدم طبقا لنص المادة 89 من نفس القانون ، ومنع دفع الاعتراض على الدفع ومنع حجزه واقتطاعه ، كما فرض المشرع عقوبات جزائية (الغرامة) على كل إخلال بالأحكام الخاصة بأجرة العمل وبهذا الخصوص يكون لمفتش العمل دورا هاما من حيث تحريك الدعوى ، حيث نصت المادة 134 من قانون رقم 11/90 " إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة" .

ثانيا : الحق في الحماية .

لقد وضع المشرع الدستوري الجزائري حماية دستورية للعامل بهدف حمايته من أخطار العمل ، حيث أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص .

وإذا كان المشرع الجزائري في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل الملغى وكذلك النصوص التطبيقية له قد أولى اهتماما بارزا لكيفية فرض هذه الحماية وممارستها ، حيث تم إصدار سلسلة من النصوص العامة (قوانين ومراسيم) دعما للحماية القانونية للعمل ، إلا أن التشريعات الجديدة قد أخذت

منحى آخر مغائرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وقرارها مبدئيا ، مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل تجسيدا للطابع التعاقدى لعلاقة العمل ، حيث نصت المادة 77 / 1 من قانون 11/90 " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط " .

ثالثا : الحق في الحماية المهنية .

يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل داخل الهيئة المستخدمة إذ أنه يتمتع بحقه في الأمن والترقية والتكوين المهني ، حيث يلتزم المستخدم بمعاملة العامل معاملة إنسانية والمحافظة على كرامته ، حيث نصت المادة 6 من قانون رقم 11/90 " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي ...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم"

كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي للمهنة ، وللعامل أيضا الحق في التكوين المهني ، بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة ، وذلك بهدف تحسين اليد العاملة على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالهيئة المستخدمة والتي يتكفل مجموع العمال والتنظيمات النقابية بتكوينها .

رابعا: الحق النقابي .

لقد كرس التعديل الدستوري الحالي الحق النقابي ، حيث جعله حقا عاما يستفيد منه كل المواطنين بقوله " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين .

كما كرس المشرع الدستوري هذا الحق في الدساتير السابقة وعلى اعتبار أن الجزائر تبنت اقتصاد السوق اقتضى الأمر إصدار القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الحالي، حيث نصت المادة الثانية منه على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا بتنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .

حيث وبالرجوع للمادة 38 من نفس القانون يكون من صلاحيات التنظيمات النقابية " المشاركة في مفاوضات الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها "... .

وهذا ما أشار إليه المادة 40 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي منحت لأي تنظيم تمثيلي أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونه إذا ضم ثلاثين منخرطًا على الأقل في أية مؤسسة " .

المطلب الثاني : التزامات وحقوق صاحب العمل .

تمثل الالتزامات التي تفرض على المستخدم بمثابة حقوق يتمتع بها العامل في إطار علاقة العمل والحقوق التي يتمتع بها العامل تمثل مجموع التزامات المستخدم ، وهذه الالتزامات سنتعرض لها في الفرعين التاليين .

الفرع الأول : التزامات صاحب العمل :

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية .

ولذلك يتوجب على صاحب العمل توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم وتمكين ممثليهم في النقابات من ممارسة نشاطهم النقابي .

وأن يسمح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية والمدعوون لممارسة ومتابعة تكوين نقابي أو سياسي أو غيره من الالتزامات التي أصبحت تفرض بالنصوص القانونية والتنظيمية .

إلا أن أهم التزام يقع على عاتق المستخدم يتمثل في ضرورة تمكين العامل من أداء عمله ، حيث أن رفض صاحب العمل تقديم عمل للعامل يمثل امتحانًا لكرامة هذا الأخير وإضعافًا للخبرة التي كان من الممكن أن يتحصل عليها من أدائه للعمل .

ولتنفيذ هذا الالتزام يقتضي من المستخدم في سبيل تنفيذ العمل بتقديم كل الوسائل العادية الكفيلة لحسن أداء العمل ، ويضع تحت تصرف العامل الأماكن والأدوات والمواد الأولية وتقديم التعليمات الخاصة بأداء العمل إلا أن مصلحة صاحب العمل قد تقتضي عدم تمكين العامل من أداء عمله بالصورة المتفق عليها في العقد وذلك كأن يلجأ إلى نقل العامل من عمله إلى عمل آخر أو تغيير مكان العمل ، فمن ناحية قد يقتضي حسن سير الهيئة المستخدمة نقل العامل من عمل إلى آخر ومن مكان إلى آخر ، ومن ناحية أخرى فإن استقرار العامل يفرض عدم النقل .

والقاعدة في هذا الصدد أنه طالما هناك علاقة عقدية تربط العامل وصاحب العمل فلا يجوز لهذا الأخير أن يستقل بإرادته المنفردة بتعديل شروط العقد حتى ولو اقتضى حسن سير الهيئة المستخدمة هذا التعديل . وعلى ذلك لا يجوز نقل العامل إذا لم يتضمن العقد شرطاً يجيز لصاحب العمل نقل العامل ، ومع ذلك فإن الاعتبارات الخاصة بحسن سير الهيئة المستخدمة لها أهمية معتبرة في هذا المجال .

ذلك أن النقل حتى ولو أجازه العقد لغرض لا يمت بحسن سير الهيئة المستخدمة يصبح عملاً تعسفياً وبالتالي فإن امتناع العامل عن تنفيذه يجعل إنهائه منسوباً إلى صاحب العمل وليس إلى العامل ، والنقل إما أن يكون نوعياً بتكليف العامل بعمل بخلاف المتفق عليه أو مكانياً بنقل العامل إلى مكان يختلف عن ذلك الذي حدده العقد . ولتوضيح ذلك نتعرض لهذا النقل في العنصرين التاليين :

أولاً : النقل النوعي :

إن سلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة بالصورة التي تكفل حسن سير العمل بها قد دفع بالقضاء الفرنسي إلى اعتبار العمل المتفق عليه لا يتعلق بعمل معين يلزم صاحب العمل بتشغيله فيه ، بل أن العمل يرتبط بمجموعة من المزايا الأدبية والمادية المقررة للعامل ، بحيث يجوز تكليف العامل بأي عمل طالما أنه يحقق في عمله الجديد نفس المزايا المادية والأدبية المقررة في عمله السابق .

وبالنسبة للمزايا الأدبية لا يجوز نقل العامل إلى عمل جديد إذا كان الأجر الذي سيحصل عليه يقل عما كان يقبضه في عمله السابق ، ومن الناحية الأدبية يتعين أن يحتفظ العامل في عمله الجديد بمركزه الأدبي الذي كان يشغله في عمله السابق .

فلا يجوز نقل رئيس العمل إلى عمل آخر لا يعطيه مركزا رئاسيا أو يقلل من صفته الرئاسية بمساواته بمن كانوا من رؤوسيه ، ولا يجوز أن يسحب من العامل في عمله الجديد سلطاته الإدارية أو الفنية أو أن ينقل إلى عمل جديد يعرضه لمخاطر تزيد عن عمله السابق .

ثانيا : النقل المكاني :

طبقا لما قضت به محكمة النقض الفرنسية فإن المكان الذي اتفق على اشتغال العامل فيه يعتبر من شروط العقد الأساسية ، بحيث لا يجوز لصاحب العمل الإنفراد بتعديله ، وعلى ذلك فإن نقل العامل مكانيا يعد اقتراحا من صاحب العمل بتعديل العقد ، ورفض العامل لهذا الاقتراح لا يجعل إنهاء العقد منسوبا إليه بل إلى صاحب العمل .

ومن هنا فإن النقل المكاني للعامل غير جائز إلا بناء على موافقته ، وتجدر الإشارة إلى أن النقل المكاني لا يعتبر إخلالا بالشروط الأساسية للعقد إلا إذا كان البعد عن المكان الأصلي يؤدي إلى إطالة مدة الوصول إلى المكان الجديد وما يترتب على ذلك من تحميل العامل بجهد إضافي .

الفرع الثاني : حقوق صاحب العمل .

من الضروري أن يتمتع المستخدم بحقوق تأخذ شكل السلطات في مواجهة العامل، وبالمقابل يتقيد بقيود تأخذ شكل الالتزامات اتجاهه كذلك ، وتتمثل هذه الحقوق أساسا في سلطة الإدارة والتنظيم وسلطة التأديب وهذه السلطات نتعرض لها في العناصر التالية .

أولا : سلطة الإدارة والتنظيم :

يقصد بسلطة الإدارة والتنظيم تلك الصلاحيات التي يتمتع بها المستخدم باعتباره مالك لوسائل الإنتاج والمستثمر الذي يتحمل مخاطر الربح والخسارة باعتباره المسير الذي يختار طرق التنظيم والتسيير المناسب

لمؤسسته بما يحقق المصلحة التي يهدف إليها .

ويمارس هذه السلطة اللائحية أو التنظيمية في إدارة وتنظيم شؤون مؤسسته إما بصفة فردية أو جماعية عن طريق ما يصطلح عليه بلائحة العمل أو النظام الداخلي ، حيث يلتزم المستخدم بالنقيد بالمسائل التي ألزمه القانون بمعالجتها في هذا النظام والتي تختلف حسب طبيعة وخصوصية الهيئة المستخدمة .

وعلى العموم تتمحور هذه المسائل في ثلاثة محاور هي التنظيم التقني للعمل ويتعلق الأمر ببيان شروط التوظيف والتشغيل وأوقات العمل ومدته وكيفية استعمال الوسائل والتجهيزات والوثائق الخاصة بالعمل، وتدابير الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية وتدابير الوقاية والأمن والإجراءات الخاصة بتطبيق قواعد طب العمل وفق ما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بهذا الجانب والتي تشكل في نفس الوقت إحدى الالتزامات الأساسية للهيئات المستخدمة .

وبعد هذا النظام الداخلي من الصلاحيات التنظيمية لصاحب العمل - كما أسلفنا سابقا -

إذ ألزم القانون كل هيئة مستخدمة تخضع لأحكام قانون العمل وتشغل 20 عاملا فأكثر بإعداد نظام داخلي ويجوز للهيئات التي تشغل أقل من 20 عاملا أن تعد نظاما داخليا حسب خصوصية الأنشطة الممارسة داخل هذه المؤسسات على تحديد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم وهذا طبقا للمادتين 75 و76 من قانون رقم 11/90 .

وعند وضع النظام الداخلي يجب أخذ بعين الاعتبار كافة عمال الهيئة المستخدمة كيفما كانت طبيعة علاقة لعمل محددة المدة أو غير محددة المدة .

كما يتم وضع هذا النظام الداخلي في مكان ظاهر الذي يحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبة المطابقة وإجراءات تنفيذها ، حيث نصت المادة 2/77 من قانون رقم 11/90 "....يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ " .

وحتى يستوفي الإجراءات الشكلية اللازمة له لابد من عرضه قبل الشروع في تنفيذه على لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 91 وما بعدها من قانون 11/90 إن وجدت أو على ممثلي العمال في حالة عدم وجودها ، وهو الإجراء الذي يهدف إلى إعلام العمال بمضمون النص ، وليس إلى أخذ رأيهم في

الموضوع لأن رأيهم في هذا الشأن رأي استشاري لا يلزم المستخدم وحتى ولو كان معارضا لنص الوثيقة المعروضة عليهم .

وكذلك إخضاع نص النظام الداخلي قبل تنفيذه على مفتش العمل وذلك للتأكد من مدى مطابقة هذا النص لمقتضيات النصوص التشريعية والتنظيمية ذات العلاقة بالمسائل التي يتناولها هذا النظام ووجوب إيداعه كذلك لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

ثانيا: سلطة التأديب :

تعتبر هذه السلطة من بين أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل ، ويقصد بالسلطة التأديبية حق توقيع الجزاء على العامل الذي يخل بالتزامه ، أو يخالف القواعد والأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها بما فيها تلك المقررة في النظام الداخلي الذي يضعه لتنظيم العمل داخل الهيئة .

وقد قسم المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها إلى ثلاثة أنواع ، أخطاء من الدرجة الأولى والثانية وهي أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى فصل العامل من منصب عمله ، بل تترتب عليها عقوبات أقل خطورة كالإنذار والتوبيخ والتوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام والحرمان من الترقية وتخفيض من درجة العمل .

وهذا ما نصت عليه المادة 68 من مرسوم رقم 82-302 ومن أمثلة تلك الأخطاء المكرسة في الأنظمة الداخلية مثل الخروج المبكر غير المرخص به ورفض إجراء الفحص الطبي الدوري ورفض التسجيل لإثبات الحضور عند الدخول والغياب المتكرر بدون مبرر وعدم ارتداء اللباس المهني ...

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة التي تكون نتيجة انحراف العامل عن سلوك الرجل العادي متعمدا ملحقا أضرارا جسيمة بالهيئة المستخدمة ، وهذه العقوبات تصل بالعامل إلى درجة الفصل من العمل ، حيث تكفل المشرع بتحديدتها منها ما تضمنته أحكام المادة 73 من قانون رقم 11/90 المعدلة بالقانون رقم 26/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 التي جاء فيها " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح الأفعال التالية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته
 - إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة.
 - إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال .
 - إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل .
 - إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به .
 - إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل .
- وهناك أخطاء جسيمة أخرى تعرضت لها أحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحصرتها في عرقلة حرية العمل ورفض العامل الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء مكان العمل ، ورفضه أيضا القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه.
- وهو الأمر الذي أشارت إليه المادة 40 من نفس القانون ، وكل تسريح خارج الحالات المحددة قانونا على سبيل الحصر يعد تسريحا تعسفيا ، وهو ما ذهب إليه القضاء الجزائري في بعض قراراته.
- والأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل إلا في حالة ارتكاب مخالفة متعلقة بالعمل سواء ارتكبت المخالفة داخل مكان العمل وأثناءه أو ارتكبت خارج مكان العمل أو في غير أوقاته إذا كان الخطأ ذا صلة بالعمل .
- أما الخطأ غير المرتبط بالعمل فلا يمكن لصاحب العمل أن يعاقب العامل عليه ولا أن يدرجه في النظام الداخلي والعقوبة التي يوقعها على العامل في هذه الحالة باطلة .

وكذلك عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة ما لم توقع العقوبة التأديبية بسبب مخالفة جديدة ، وهو ما حكم به القضاء الجزائري في إحدى أحكامه.

كما أنه لا يجوز للمستخدم أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه ، إذ أن سلطة المستخدم هي سلطة مزدوجة تمارس صلاحيتين ، صلاحية الاتهام وصلاحية التحقيق ، وعلى ذلك فإن ثمة قدر من الضمانات يجب أن تتوفر كحد أدنى قبل توقيع أية عقوبة ، وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة تبليغ ومواجهة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه ثم التحقيق معه بسماع أقواله وتقديم دفاعه مع إثبات ذلك في محضر يلحق بملفه الخاص ، والتحقيق هو أحد إجراءات التأديب الشكلية وهو قيد يهدف إلى البحث عن الحقيقة بصورة منظمة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث وسببه وطبيعته للتوصل إلى تحديد المسؤولية .

وهذا ما أشارت إليه المادة 73 / 2 من قانون رقم 11/90 التي جاء فيها " يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه " .

وقبل فصل العامل من عمله ، يقتضي عرض أمر الفصل من الخدمة على اللجنة المتساوية الأعضاء هذه الأخيرة التي تتشكل في غالب الأحيان من ممثل للعمال وممثل لصاحب العمل وممثل للإدارة .

والغرض من عرض ملف الفصل على تلك اللجنة هو البحث والتحري عن أسباب الفصل لإبداء الرأي فيه بحيث تدرس هذه اللجنة كافة الوثائق المقدمة إليها من إدارة الهيئة المستخدمة من جهة والعامل من جهة أخرى .

وبعد الاستماع للعامل وتمكينه الدفاع عن نفسه لتقترح بعد ذلك على الجهة المؤهلة أو صاحبة الاختصاص سلطة توقيع العقوبة التي تقوم بإصدار قرار العقوبة وتبليغه للعامل.

المبحث الخامس: انتهاء علاقة العمل الفردية .

تنتهي علاقة العمل بإحدى الأسباب الثلاثة وهي أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية استثنائية وأسباب اقتصادية ناتجة عن ضرورات اقتصادية فرضت تقليص العمال ، وهذه الأسباب سنتعرض لها في الفروع التالية .

الفرع الأول : أسباب قانونية عادية :

هي جميع الأسباب التي يجيز فيها القانون إلى أحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في القانون ، وهذه الحالات هي :

أولا : الاستقالة .

تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله وطلبه فسخ العقد والتملص من التزاماته المهنية ، وهذا ما نصت عليه المادة 3/66 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " تنتهي علاقة العمل في الحالات التاليةالاستقالة ... " ، كما نص في المادة 68 من نفس القانون " الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة " .

والملاحظ أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حتى يتمكن المستخدم من تعويض العامل المستقيل ، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الأخيرة من المادة 68 بقولها " ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية " .

وعليه وبصيغة أخرى اشترط المشرع الجزائري أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب لا يشوبه أي غموض بهدف سهولة إثباتها ، وحتى لا يقوم المستخدم بتفسير أي تصرف من العامل على أنه رغبة في إنهاء علاقة العمل وأن لا يتم ترك العامل لمنصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية هذا المبدأ القانوني الذي أحال المشرع تنظيم تطبيقه من الناحية الإجرائية والعملية إلى الاتفاقية الجماعية .

ثانيا : الوفاة .

ينتهي عقد العمل ب وفاة العامل نظرا للأهمية الخاصة لشخصية العامل في عقد العمل ، وبصيغة أخرى أن شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد ويتميز التزامه بالطابع الشخصي .

وعلى ذلك لا يلزم ورثة العامل بالاشتغال لحساب صاحب العمل بعد وفاة مورثهم ، كما لا يجوز للورثة إجبار صاحب العمل علي تشغيلهم ، وانتهاء عقد العمل يتم بقوة القانون بمجرد وفاة العامل أيا كان سبب الوفاة حتى ولو مات العامل منتحرا .

ولذلك لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة المستخدم إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي وهو تزويد ذوي حقوق العامل المتوفي بمنحة الوفاة ، وفي حالة الوفاة بسبب عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق بمنحهم معاش الوفاة .

أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل ، حيث تنتقل التزاماته إلى ورثته ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة المستخدم إلى انتهاء علاقة العمل في حالة حل الهيئة المستخدمة بعد الوفاة وهذا ما نصت عليه المادة 1/74 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 التي جاء فيها " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبق جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ... " .

ثالثا : العجز الكلي عن العمل . ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز ، فإذا كان عجز العامل جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى المستخدم يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض . وإذا ثبت وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل ، كما لا ينتهي العقد إذا أصيب العامل بعجز في عضو ليس له أهمية في تنفيذه للعمل المتفق عليه .

وإذا كانت بعض حالات العجز الكامل عن العمل يمكن إثباتها بمختلف وسائل الإثبات القانونية كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل عن أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض يمنعه من العمل في ظروف أو أماكن معينة إذا كان منصب عمله يتطلب منه التمتع بصحة جيدة كإصابة العامل بحالات

الدوران (عدم التحكم في التوازن الجسدي) إذا كان يعمل في أماكن عالية الأمر الذي يجعله غير قادر على القيام بعمله بصفة عادية .

الفرع الثاني : الأسباب الغير عادية :

هناك عدة أسباب عارضة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، وهذه الأسباب هي .

أولا : البطلان .

ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل كانهاء حرية الرضا والسبب الغير مشروع بطلان العقد ، غير أن الطابع الخاص لعقد العمل يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق في بعض الحالات ، كما هو الشأن بالنسبة للأجر ، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز، وهو ما تؤكدته المادة 2/135 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي نصت " ... غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه " .

ثانيا : الفسخ :

استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين ، يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي تتحدثها عادة الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية .

وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب المستخدم لأسباب خاصة بالعمل مثل نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر دون موافقته أو لتقدير عدم إمكانية استمرار العامل المعني في العمل لعدم كفاءته يلتزم بالإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها وهو الاتجاه الغالب في التشريعات الحديثة التي أصبحت تقيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود بغرض التخفيف من الأضرار .

ثالثا: الفصل بسبب ارتكاب خطأ جسيم .

هو حق صاحب العمل في إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وذلك قصد حماية وضمان استقرار النظام داخل الهيئة المستخدمة .

غير أن التسريح وحتى يكون مطابقا للقانون يشترط أن يتخذ قرار الفصل من طرف لجنة التأديب التي تتخذ في هذا الشأن إجراءات التأديب بما في ذلك الاستماع لدفاع العمل عن نفسه ، ويجب أيضا إبلاغ العامل بعرضه على لجنة التأديب وبعلمه المسبق بتاريخ جلساتها وهي إجراءات تقع مخالفتها تحت طائلة البطلان ويتحول الفصل في هذه الحالة مخالفة لهذه الإجراءات إلى تسريح تعسفي .

رابعاً : الفسخ بسبب عقوبة سالبة للحرية .

يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين ، وإذا كان سبب الحبس بسبب تهمة لا علاقة لها بالعمل وحصل العامل على براءته ، فهنا هل يجوز للمستخدم رد العامل إلى عمله ؟

الراجح في الفقه يرى أنه ليس لصاحب العمل أي مبرر يلزمه بإعادة العمل إلى عمله ، غير أنه إذا كان المستخدم نفسه الخصم كأن يتهم العامل بالاختلاس ثم يتضح بعد ذلك أنه برئ هنا يلتزم المستخدم بإعادة العامل لمنصب عمله أو يدفع له مبلغ مقابل المدة التي قضاها في الحبس كنوع من التعويض المادي والمعنوي للعامل عما أصابه من ضرر مادي وحتى معنوي من جراء التهمة الموجهة له .

خامساً : استحالة التنفيذ من جانب المستخدم :

تنقضي عقود العمل إذا استحال على صاحب العمل مباشرة نشاطه نهائياً بسبب أجنبي لا يد فيه مثل تدمير الهيئة المستخدمة نتيجة زلزال أو حريق لم يتسبب فيه صاحب العمل بخطئه أو صدور تشريع يحرم مباشرة النشاط الذي تقوم به الهيئة المستخدمة أو يمنع استرداد المواد الأولية اللازمة لممارسة النشاط أو وضع الهيئة المستخدمة تحت الحراسة ، واستحالة التنفيذ قد لا يكون راجعاً إلى سبب أجنبي لا يد للمستخدم فيه .

ويترتب على ذلك عدم انتهاء عقود العمل ، بل تظل قائمة ويحق للعامل تعويض إذا أنهاها المستخدم ويكون المستخدم مسئولا عن غلق الهيئة إذا كان ذلك راجعا إلى خطئه ، كما لو أصدرت الجهة الإدارية قرارا بالغلق لعدم توافر الشروط القانونية لتشغيل الهيئة .

الفرع الثالث : التسريح من العمل لأسباب اقتصادية :

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور التكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وطرق عمل المؤسسات للتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج ، إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية والمالية التي تصيب هذه المؤسسات ، وقد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة إلى التسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي يتخذه صاحب العمل بغرض التقليل من الأزمات وإعادة تشغيل مؤسساتهم وفقا لمتطلبات السوق والأوضاع الاقتصادية الجديدة..

أما بخصوص المشرع الجزائري فقد أشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 66 من قانون رقم 11/90 التي نصت " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

وسوف نتعرض لإجراء التسريح في التشريع الساري المفعول.

أولا : التسريح لسبب اقتصادي في قانون رقم 11/90 .

لقد عالج هذا القانون موضوع التسريح لأسباب اقتصادية في 3 مواد أساسية وهي المادة 69 و 70 و 71 حيث نصت المادة 69 على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، و إذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " أي حسب الكيفيات المحددة في الاتفاقيات الجماعية .

أما الفقرة الأخيرة من نفس المادة فنصت على أنه " لا يمكن للمستخدم عند تقليص عدد العمال أن يلجأ إلى توظيف عمال جدد في نفس المناصب ، غير انه يشترط على رب العمل أن يكون قد لجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ، وهذا ما نصت عليه المادة 70 التي جاء فيها " يجب

على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمال أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما تخفيض ساعات العمل ، الإحالة على التقاعد ، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى و إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض .

في حين نصت المادة 71 على بعض الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد العمال و التي يكون على أساس معايير منها معيار الأقدمية والخبرة والتأهيل .

ثانيا : التسريح لسبب اقتصادي بعد 1990 .

ارتبطت هذه المرحلة بأهم إجراء طبع هذه الفترة وهو إجراء الخصوصية ، هذه الأخيرة التي عرفها بعض الفقه بأنه إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات .، وعرفها البعض الآخر بأنه التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، حيث اتخذ قرار الخصوصية في الجزائر بقرار سياسي تجسد بصدور أمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية ، وصدر قبله المرسوم التشريعي رقم 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

حيث حدد هذا المرسوم الآليات القانونية للتسريح ، الذي احتوى على 36 مادة تضمنت سلسلة من التدابير و الإجراءات و بالأخص شروط و كفايات اللجوء إلى عمليات التقليص من عدد العمال .

حيث حددت المادة 7 منه الشروط الواجب على المستخدم اللجوء إليها والتي من شأنها التقليل من اللجوء إلى العمل كإلغاء تدريجي للعمل بالساعات الإضافية والإحالة على التقاعد بالنسبة للعمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وعدم تجديد عقود العمل لمدة محددة .

أما المادة 16 من هذا المرسوم فألزمت المستخدم بدفع تعويض لكل العمال المسرحين ، وكذلك وضع قوائم أسمية للأجراء المعنيين بالتقليص و تبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، في حين نصت المادة 20 على أنه لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي .

