الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية **ميدان: الحقوق**

قسم الحقوق **التخصص: قانون إداري**

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

حالات تعليق علاقة العمل

إعداد الطالب:

- حريزي كمال
- غانس شيماء

إشراف الدكتور:

لجلط فواز

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
مهدي رضا	**جامعة محمد بوضياف – المسيلة**	رئيسا
لجلط فواز	**جامعة محمد بوضياف – المسيلة**	مشرفا ومقررا
مقروف محمد	**جامعة محمد بوضياف – المسيلة**	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق .

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) حريزي كمال

الصفة: (طالب)، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 103422073

الصادرة بتاريخ 2017/02/13 عن دائرة/ بلدية الحمادية

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق .

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجيستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

حادث تعليق علاقة العمل .

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022/05/30

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) غانت بثينة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119970728005160005

الصادرة بتاريخ 01-02-2017 عن دائرة/ بلدية مقرة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة/ماجيستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

حماية تعليق علاقة العمل

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 06-06-2022

إمضاء المعني

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: كمال اللقب: حريزي .

اسم الأب: عبد الحميد اسم ولقب الأم: حوفاف عيدة .

تاريخ الازدياد: 1997/11/24 مكان الازدياد: المسيلة .

رقم الهاتف: 0.6.65.70.08.33

البريد الالكتروني: Kamelherizi12345@gmail.com

عنوان الشخصي: بلدية العش / دائرة الحمادية / ولاية برج بوعريريج

الباكالوريا: جوان 2017

المعدل: 11.49 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2017

الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون عام الدفعة/ سنة التخرج: 2020

الماستر:

تخصص الماستر: قانون إداري الدفعة/ سنة التخرج: 2022

المعدل التراكمي للماستر (المعدل العام): 11.84

الوضعية المهنية:

موظف: ☐ عاطل عن العمل: ☑

في حالة موظف:

وظيف عمومي: قطاع خاص:

المؤسسة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف رسم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

امضاء الطالب

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: اللقب: سليماعنانسا

اسم الأب: عنان الصالح اسم ولقب الأم: عانسا الهاليه

تاريخ الازدياد: 19/09/1998 مكان الازدياد: مغرة

رقم الهاتف: 0676400679

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي: مغرة (الشعاقة)

الباكالوريا:

المعدل: 11 الشعبة/التخصص: تيسير اقتصاد سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2017

الليسانس:

تخصص الليسانس: حقوق الدفعة/سنة التخرج: 2020

الماستر:

تخصص الماستر: قانون اداري الدفعة/ سنة التخرج: 2022

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام) 10

الوضعية المهنية:

موظف: ☐ عاطل عن العمل: ☑

في حالة موظف:

وظيف عمـومي: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

إمضاء الطالب(ة)

شكر وعرفان

قال تعالى بعد أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ("رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَ أَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَ ادْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) [النمل: 19]

الحمد لله حمدًا كثيرا طيبا مبارك فيه فهو الأحق بالحق والشكر على جزيل نعمه، الذي منى علينا بفضله وتوفيقه لإتمام هذا العمل المتواضع لا تسع الكلمات والمعاني للتعبير عن شكرنا لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعاء ونخص بالذكر هنا الأستاذ المشرف لجلط فواز.

في الأخير نتمنى من الله عز وجل أن يرشدنا إلى سواء السبيل ويحقق أهدافنا، فإن أصبنا فمن الله وحده، وإن أخطأنا فمن أنفسنا ومن الشيطان.

كمال * شيماء

إهداء

نهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

أرض الشهداء جزائرنا الحبيبة

إلى بلدنا الثاني فلسطين

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى كل الإخوة والأخوات كل باسمه

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

كمال * شيماء

مقدمة

مقدمة:

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا، مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، وإلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسساتي، فهي مطالبة لاسيما في الدول النامية بالتكيف مع مقتضيات العصرنة، من خلال التحكم في مواردها البشرية وفي تسخيرها وتعبئتها في خدمة التنمية.

تنفذ السلطة الإدارية سياستها العامة وتشغل مرافقها العامة عن طريق عدد من الموظفين العموميين، ويخضع هؤلاء الموظفين لنظام قانوني خاص بهم، يحدد مراكزهم ويرتب شؤون وظائفهم في أغلب دول العالم وتختلف هذه الطائفة من الموظفين العموميين بصفتهم عمال دولة وعمال سلطة إدارية، اختلاف كبيرا عن عمال المشروعات الخاصة المملوكة للأفراد والجماعات الخاصة، هذا من جانب، ومن جانب آخر يهدف العمل في خدمة إلى تحقيق المصلحة العامة التي تتلخص في ضمان سير الأجهزة الإدارية بطريق منتظم خدمة للهدف الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه ألا وهو تحقيق رفاهية الأفراد وتحقيق القوة والإزهار للدولة.

إن الموظف العام وطبقا للأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تطرق للعلاقة الأساسية للموظف بالجهة المستخدمة والتي حدد فيها تعريف الموظف في المادة 04 على أنه "يعتبر موظفا كل عون عيين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته". ومن خلال هذا التعريف يتبين لنا جليا أن صفة الديمومة هي التي تعطي صفة الموظف لأي شخص في قطاع الوظيفة العمومية بعد أن يتم ترسميه. وإذا كان من أهم شروط انطباق وصف الموظف العام هو ممارسة عمل بصفة دائمة فان علاقة العمل تصادفها ظروف وحالات تجعلها تتوقف بصفة مؤقتة هذا من جهة القطاع العام.

أما من جهة القطاع الخاص فيسري قانون العمل 11-90 على علاقات العمل، فعلاقة العمل فهذا القانون تربط بين طرفين غير متساويين من حيث المراكز القانونية، إذ يعد العامل طرفا ضعيفا في العقد، فإن المشرع حرص على حمايته ضد تعسف المستخدم الذي قد يجحفه حقوقه، وذلك من خلال تنظيم علاقة العمل بموجب عدة نصوص قانونية التي تشكل بما يعرف بقانون العمل. ويسري قانون العمل في الجزائر على كافة علاقات العمل الفردية المبرمة، حتى ولو كانت علاقة العمل تشمل عنصرا أجنبيا طبقا لنص المادة 21 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، وإن كانت الوضعية العادية تقتضي أن الحق في الأجر يكون مقابل الأداء الفعلي للعمل، فهناك بعض الحالات قد تطرأ خلال سريان علاقة العمل طبقا لقانون العمل 11-90 تؤدي إلى التوقف المؤقت، بحيث يعاد استئناف علاقة العمل بعد زوال هذه الحالات فالاستيداع والانتداب وحالة خارج الإطار والخدمة الوطنية من بين الحالات التي تتجمد العلاقة الوظيفية فيها بين الموظف وإدارته، وتعد حالات إنفاق الطرفين الاستيداع والانتداب والعطلة بدون أجر وعطلة الأمومة والقرار التأديبي والإضراب كلها أسباب تعلق بها العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل في قانون العمل الجزائري حسب نص المادة 64 منه.

وبالرجوع إلى المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، يتضح لنا أن المشرع الجزائري عمل على إرساء قواعد وآليات قانونية لحماية المسار المهني للموظف العام فالقطاع العام وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون العمل 90/11 الخاص بعلاقات العمل فالقطاع الخاص، والتي تكفل له حق الاهتمام باحتياجاته الخاصة، وظروفه الشخصية أو العائلية أو المهنية التي تحيط بحياته المهنية، مع ضرورة التوفيق بينها وبين مصلحة الإدارة، وذلك في إطار قانوني منظم مجسدا إياه في الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام. وتعبر هذه الوضعيات على بعض المراكز القانونية التي يمكن أن يوضع فيها الموظف طيلة مساره المهني، ومن

خلال تنوعها وإمكانية تكرار البعض منها فإنها تسمح بالتوفيق بين الجمود الذي يميز القواعد القانونية لتسيير الموارد البشرية وضرورة المرونة التي يجب أن يتسم بها تسيير الأفراد، وقد يؤدي الإفراط في استعمال النصوص واللوائح وعدم تطبيقها بشكل شفاف إلى حالة احتقان وعد التحفيز وبالتالي يصعب تسييرها، بالإضافة إلى نزيف الموارد البشرية المؤهلة نحو القطاعات الأخرى.

لطالما نص الأمر 03/06 وقانون العمل 11/90 على جملة هذه الحالات كذلك لم يتوالى هذان النصان القانونيان في ذكر الآثار القانونية التي تنجم على هذا التوقف خاصة تلك الضمانات المكفولة للعامل أثناء و بعد انقضاء فترة التوقف.

تتضح أهمية دراسة هذا الموضوع الذي وقع عليه اختيارنا في جملة النقاط الآتية:

كثرة النزاعات العمالية بسبب تجميد تنفيذ علاقة العمل والتي عادتا ما تنتهي بالتسريح النهائي للعامل، زد على كون أن دراسة كل من حالات تعليق علاقة العمل الفردية ومعرفة الآثار القانونية الناجمة عنها تساعد القاضي على تحديد حقوق كل من العامل والهيئة المستخدمة في حالة وقوع نزاع دون سريان علاقة العمل بصفة طبيعية.

كما تسمح هذه الدراسة بالتعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم الموظف العمومي والعامل التابع للقطاع الخاص وتبين الحالات المؤقتة لتوقيف علاقة العمل التي تواجه الموظف في حياته المهنية، بالإضافة إلى تعزيز البحوث في مجال دراسة الموارد البشرية. والتعرف على الحالات القانونية التي تسمح للعامل بتوقيف علاقة عمله بصفة مؤقتة دون حصول خلل في مساره المهني ومراعاة حياته الشخصية.

في كل دراسة يتناولها الطالب حتما تظهر له أسباب لاختيار الموضوع ونحن هنا في هذا الموضوع الذي يمس شريحة واسعة من الموظفين والعمال فإنه لنا أسباب لاختيارنا هذا الموضوع تتمثل في كون أن حالات تعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة من بين أهم المواضيع التي تهم الموظف خلال مساره المهني ومن أهم مواضيع القانون

الإداري وكذا علاقة الموظف بالمرفق العام، وكذلك رغبتنا في دراسة هذا الموضوع بالذات الذي يفتقر للدراسات السابقة المعمقة ودراسته دراسة مفصلة.

وللإجابة على إشـــكالية البحث اعتمدنا منهجا تحليليا، كونه يســـاعدنا على تحليل النصـــوص القانونية للتعرف على الحالات القانونية لتعليق علاقة العمل، واعتمدنا أحيانا على المنهج الوصـــفي للتعريف بالحالات القانونية لتعليق علاقة العمل، من خلال الأمر 06/03 وقانون العمل 90/11.

وفي رحلة إنجازنا لهذا العمل البحثي اعترضـت طريقنا عدة صـعوبات عرقلة عملنا ولعل أبرزها كان:

صـعوبة البحث في حد ذاته بسـبب تشـعب المصـادر والقوانين الصـادرة بخصـوصـه وكذا قلة وضـيق الوقت بسـبب ظروف العمل التي نمر به وصـعوبة التوفيق بين العمل وإعداد المذكرة زد إلى قلة المراجع والمصـــادر التي من شـــأنها تســـهيل عملية البحث، بالإضافة إلى شح القوانين الصادرة فالموضوع.

ولدراسة هذا الموضوع والتفصيل فيه بصورة أدق تحتم علينا طرح الإشكالية الآتية : "كيف عالج المشرع الجزائري حالات تعليق علاقة العمل الآثار الناجمة عنها بناءا على الأمر 06-03 والقانون 11-90؟؟"

وللإجابة على هذه الإشـــكالية ارتأينا إلى تبني منهجية بحث ثنائية الفصـــول والمباحث والتي جاء بيانها كالتالي :

خصـصـنا الفصـل الأول لدراسـة تعليق علاقة العمل في النصـوص القانونية جاء المبحث الأول بعنوان حالات تعليق علاقة العمل في الأمر 06-03 وجاء المبحث الثاني بعنوان حالات تعليق علاقة العمل في القانون 90-11، وخصصنا الفصل الثاني لدراسة آثار تعليق علاقة العمل تناولنا فالمبحث الأول الآثار المترتبة عن التعليق في الأمر 06-03 والمبحث الثاني لآثار التعليق حسب قانون العمل 11-90.

الفصل الأول

تعليق علاقة العمل في النصوص القانونية

تمهيد:

وهذه الوضعيات التي نص عليها الأمر 03/06 هي الحالات التي سندرسها من خلال المبحث الأول من هذا الفصل، وتتمثل في كل من الإحالة على الاستيداع، الانتداب وحالة خارج الإطار، العطل المرضية طويلة الأمد، وأخيرا حالة الخدمة الوطنية. [1]

كما تقرر تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي التوقف المؤقت لعلاقة العمل، منها ما يرتبط بالعامل في حد ذاته ومنها ما يعود للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة.

وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها.

فمن خلال هذا الفصل تطرقنا فالمبحث الأول إلى تعليق العلاقة الوظيفية في الأمر 03/06، وفي المبحث الثاني إلى تعليق علاقة العمل في قانون العمل 11/90.

[1] خالدي زهرة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري03\06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2019، ص 06.

[2] بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2016، ص 173.

المبحث الأول: تعليق علاقة العمل فالأمر 03/06

يمكن أن يواجه الموظف خلال مساره المهني، حالات يضطر فيها إلى توقيف عمله بصفة مؤقتة من اجل التكفل بأموره الشخصية، التي لا يمكنه التفرغ لها أثناء ممارسة عمله ويتمثل ذلك في الاستيداع، كما قد يتحتم عليه تغيير مكان عمله إما لتحسين مستواه المهني وأيضا المادي ويكون هذا التغيير ذاتيا أي بطلب منه، ويشمل حالتي الانتداب وخارج الإطار.

كما يمكن أن يكون التوقف عن العمل مؤقتا ولكن إجباريا في حالات أخرى كحالة العطلة المرضية طويلة الأمد وحالة العجز وحالة تأدية الخدمة الوطنية وهذا ما سنتطرق له بالتفصيل من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: حالة الاستيداع والانتداب:

الفرع الأول: حالة الاستيداع

أولا: تعريف الإحالة على الاستيداع

عرف الأمر رقم 06-03 وضعية الإحالة على الاستيداع عكس القوانين السابقة للوظيفة العمومية الذي أغفل هذه المسألة، واكتفت بالتطرق إلى الأحكام العامة لهذه الوضعية، فلقد جاء فالمادة 145 منه: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل".

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ بحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع. [1]

[1]- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، نوفمبر 2018، ص 533.

يفهم من هذه المادة أن وضعية الإحالة على الاستيداع تقوم على فكرة أساسية تتمثل في التوقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية، يترتب على هذا التوقيف تعليق الحقوق التي لها صلة مباشـــرة بأداء الخدمة، كالراتب، والأقدمية، والترقية في الدرجات والتقاعد، ويبقى الموظف محتفظا بالحقوق التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

يلاحظ أن الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية لا يعني بتاتا انقطاع صـــلة الموظف بالإدارة، وعم ممارســـة نشـــاط مربح، ويبقى محتفظا بمفهوم المخالفة بكل الحقوق غير المنصوص على حرمانه منها في المادة سابقة الذكر.

والجدير بالملاحظة أيضا أن المادة السابقة الذكر استعملت مصطلح "علاقة العمل "، وهذا المصـــطلح كما هو معروف أقرب غلى لغة علاقات العمل التي يحكمها قانون العمل منه إلى اللغة القانونية والفقهية للوظيفة العمومية، وكان الأجدر استعمال المصطلح القانوني "العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية "والمصطلح الفقهي [العلاقة الوظيفية].[1]

ثانيا : حالات الإحالة على الاستيداع :

من خلال المواد 146و147و148 من الأمر رقم 03-06 يمكن تقسيم حالات الإحالة على الاستيداع إلى نوعين:

أ- حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

نصـــت المادة 146 من الأمر 03-06، على حالات الاســـتيداع بقوة القانون وهي كالآتي:

1- تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير:

يفهم من هذه الفقرة أن الإحالة على الاستيداع يستوجب وجود أحد أصول الموظف كأبيه أو أمه، وكدا زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم أي الموجودين تحت رعايته ومسؤوليته

[1]- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص534

في وضـــع يحتاج إلى رعاية خاصـــة، أو تعرض احد هؤلاء إلى حادث أو إعاقة أو مرض خطير. [1]

2- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات:

يســمح للموظفة المتزوجة وفق الفقرة الثانية من المادة 146 بالإحالة على الاســتيداع بقوة القانون لتربية طفل يقل عمره عن 5 ســنوات، وعليه شــروط هذه الحالة هي أن تكون الموظفة متزوجة أي مرتبطة بزواج قانوني ومنه فحصــولها على طفل بغير الرابطة الزوجية لا يمنح لها الحق في الإحالة على الاستيداع، زد على يجب أن يكون الطفل المراد تربيته اقل من 5 سنوات، وتثبت الموظفة توافر هذه الشروط للإدارة أو المؤسسة العمومية التي تنتمي إليها بتقديم الوثائق والمستندات.

3- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم المهنة :

يســـمح للموظف وفقا لما جاء فالفقرة الرابعة من المادة 146 من الأمر 03-06 بالإحالة على الاســـتيداع بقوة القانون للالتحاق بزوجه إذا اضـــطر إلى تغيير إقامته بحكم المهنة التي يمارسها.

وبناءا على ما ذكر لتطبيق هذه الحالة يجب توافر بعض الشروط:

- أن يكون تغيير الإقامة اضطراريا لا اختياريا.
- أن يكون تغيير الإقامة بسبب المهنة كنقل الموظف لضرورة المصلحة.

يجب على الموظف إثبات هاذين الشرطين بالوثائق والمستندات.

4- تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي:

يوضع الموظف في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وفق الفقرة الخامسة من المادة 146 لتمكينه من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي، كأن يعين أمينا عاما

[1]- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 536.537

للحزب أو عضو في مكتبه السياسي، وشرط هذه الحالة إذن هو ممارسة وظيفة تسييرية في حزب سياسي.

5- مرافقة الزوج المعين في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو للقيام بمهمة تعاون :

طبقا لنص المادة 147 من الأمر رقم 03-06 يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في الإحالة على الاستيداع إذ عيين زوجه في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون.

فشروط هذه الحالة وفق ما ذكر هي تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو هيئة دولية أو تكليف بمهمة تعاون هذا بالإضافة إلى تعذر الاستفادة من الانتداب، ومدة الإحالة على الاستيداع بسبب هذه الحالة طبقا للمادة 149 من الأمر 03-06 غير محددة فهي تساوي مدة مهمة زوج الموظف.

ب- حالات الإحالة على وضعية الاستيداع بنا على طلب الموظف:

نصت المادة 148 من الأمر 06-03 على حالات الإحالة على وضعية الاستيداع بناءا على طلب من الموظف وهي:

1- الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات أو أعمال بحث:

يمكن للموظف أن يوضع في حالة الاستيداع بناءا على طلبه للقيام بدراسات وأعمال بحث وهذا ما نصت عليه المادة 148 من الأمر 03-06، ولم تحدد هذه المادة طبيعة هذه الدراسات وأعمال البحث، واشترطت أن يكون للموظف سنتين من الخدمة الفعلية.

2- حالة الإحالة على وضعية الاستيداع لأغراض شخصية:

يمكن أن يوضـــع الموظف بناءا على طلبه طبقا للمادة 148 من الأمر 03-06 في حالة الإحالة على الاســتيداع لأغراض شــخصــية بشــرط توافر أقديمة ســنتين من الخدمة الفعلية.[1]

ثالثا: نهاية الإحالة على الاستيداع:

لنهاية الإحالة على الاستيداع عدة أسباب يمكن تلخيصها فيما يلي :

1- انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع :

تنتهي وضـــعية الإحالة على الاســتيداع بشــكل طبيعي بانتهاء المدة المقررة لها في القرار الإداري الفردي الصادر من قبل السلطة المؤهلة.

وتجدر الإشـارة إلى أن مدة الإحالة على الاسـتيداع خلال الحياة المهنية تتراوح بين 6 أشــهر و 5ســنوات في حالات الاســتيداع بقوة القانون، وبين 6 أشــهر وســنتين في حالات الاستيداع بناءا على طلب الموظف، وإذا استنفذ الموظف المدة المذكورة في إحدى الحالات، لا يحق له طلب الإحالة على الاستيداع طبقا للمادة 149 المذكورة سابقا.

وكما تجدر الإشـارة أيضـا إلى أن السـلطة التي لها صـلاحية التعيين يمكنها أن تنهي حالة على الاستيداع قبل المدة المقررة له إذا طلب الموظف ذلك. [2]

2- انتهاء الإحالة على الاستيداع ببعض الأسباب العامة للعلاقة الوظيفية :

قد تنتهي حالة الإحالة على الاســتيداع بأحد الأســباب العامة لنهاية العلاقة الوظيفية كالوفاة والاستقالة والتسريح التسريح بسبب الجمع بين الوظيفة وممارسة النشاط المربح.

وتجدر الإشارة إلى أن الأمر 06-03 لم ينص على هذه الأسباب، لكن نهاية العلاقة الوظيفية لسبب من الأسباب المذكورة تنهي حالة الاستيداع بالتبعية.

---

[1]- المادة 148 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضــمن القانون الأســاســي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 2006.

[1]- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشـــر والتوزيع الجزائر، نوفمبر 2018، ص 540.

الفرع الثاني: حالة الانتداب

أولا: تعريف الانتداب:

هو تكليف الموظف بمباشـرة أعباء وظيفة أخرى بصـفة مؤقتة، ومن ثم لا يكتسـب الموظف حق البقاء غي تلك الوظيفة حتى ولو توافرت فيه شـروط شـغلها، أي هي خدمة الموظف خارج سلكه الأصـلي أو إدارته المستخدمة الأصـلية وهو أمر لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، كما يبقى يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية بالدرجات والتقاعد من مؤسسته الأصـلية وهو قرار قابل للإلغاء يكون بطلب من الموظف أو بقوة القانون تبث فيه الإدارة المختصة بقرار فردي لمدة تساوي أو على الأقل 6 أشهر و5 سنوات على الأكثر أو لمدة تساوي مدة الوظيفة أو العهدة أو التكوين الذي انتدب إليه[1].

ويمكن تعريف حالة الانتداب بناءا على ما سبق بأنها : حالة الموظف الموجود مؤقتا خارج سـلكه الأصـلي أو إدارته الأصـلية في حالات مخصـوصـة منصـوص عليها قانونا، ويسـتمر في الاسـتفادة من بعض الحقوق في رتبته الأصـلية وتتولى الإدارة او المؤسـسـة العمومية التي انتدب إليها تسيير مساره المهني[2].

ويمكن تعريف الانتداب من خلال المادة 133 من الأمر 03-06 على أنه: "هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته من في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد في المؤسسة التي ينتمي إليها.

[1]- حي جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشـريع الجزائري، (دون طبعة)، دار كنوز للنشـر والتوزيع، المخوخ الباب الخلفي للمستشفى تلمسان، الجزائر، السداسي الأول 2021، ص 97.

[2]- المرجع نفسه.

ثانيا: شروط الانتداب:

يخضع الانتداب إلى مجموعة من الشروط منها ما هو منصوص عليه قانونا ومنها ما يستنبط من خلال التطبيقات العملية، ويمكن إجمال هذه الشروط في شروط تتعلق بالموظف وشروط تتعلق بالجهة الإدارية المعنية بالانتداب وكذا شروط عامة:

1- شروط تتعلق بالموظف المنتدب: وتتمثل في :

- تقديم الطلب إلى الجهة الإدارية ويكون في حالة الانتداب بطلب من الموظف حيث يتعين على الموظف الراغب في الاســـتفادة من الانتداب أن يودع طلبا لدى الجهة الجهة الإدارية المختصـــــة، التي يريد الانتداب إليها وكذا إلى الرئيس الإداري المختص ضـــــمن التسلسل الوظيفي وجب أن تحدد المعلومات فيه.

- شرط التأهيل وهو شرط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي سمحت له بالالتحاق بالسلك وقد نص عل شرط التأهيل المرسوم رقم 85/59 الملغى المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مادته 100 بأنه " لا يحق أن يندب العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تسمح لهم أن يلتحقوا بالسلك برتب على الأقل 3 الصنف 13. أما بالنسبة للأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق لشرط التأهيل وللإدارة السلطة التقديرية في ذلك. [1]

2- شروط تتعلق بالجهة الإدارية المعنية بالانتداب :

- إقرار وضعية الانتداب من الجهة الإدارية المختصة وهو مانصت عليه المادة 136 من الأمر 03/06 على أن تكرس الانتداب بقرار فردي من السلطة دون ان توضح الجهة المعنية.

[1]- خالدي زهرة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري03\06، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2019، ص 08.

– استشارة لجنة متساوية الأعضاء، فحسب المادة 64 من الأمر نفسه فإن استشارة لجنة متساوية الأعضاء بشأن الانتداب تكون إجبارية في حالة يكون الانتداب بناءا على طلب المعني بإعتبار أن الانتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

3- شروط عامة للانتداب وتتمثل في:

– عدم تجاوز المحددة قانونا التي حدها الأمر 03/06 المتضمن ق أ ع و ع مدة الانتداب في المادة 136 منه بمدة دنيا قدرها 6 أشهر ومدة قصوى قدرها 5 سنوات، غير ان فترة الانتداب التي تكون بقوة القانون، فمدتها تساوي مدة تشغيل الوظيفة العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

– عدم جواز انتداب موظف إلى وظيفة أقل إن الأصل فالانتداب يكون لوظيفة من نفس الدرجة او لوظيفة تعلوها مباشرة أو لوظائف أو مناصب عليا، فإن صدر قرار بانتداب موظف إلى وظيفة أقل درجة من وظيفته الأصلية فإن القرار يكون باطلا.

– عدم تجاوز النسب المحددة قانونا، فحفاظا على سير المرفق العام بانتظام واطراد، وضع المشرع نسب قصوى لا يمكن تجاوزها بالنسبة للموظفين المحالين على الانتداب بطلب منهم، وهي النسب التي لم يحددها الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وترك تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين. [1]

ثالثا :حالات الإحالة على الانتداب :

يمكن تقسيم الانتداب إلى حالتين، فقد يكون انتداب بقوة القانون ويمكن أن يكون انتداب بطلب من الموظف.

[1]– بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018، ص54.

أ- الانتداب بقوة القانون: يتم اللجوء لهذا النوع وفقا لأحكام المادة 134 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على " يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة.
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية.
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإ'دارة العمومية التي ينتمي إليها.

لا يجوز في هذه الحالات للإدارة الأصلية التي يتبعها الموظف أن تستعمل سلطتها التقديرية لتقرير انتدابه أو رفضه، إضافة غلى عدم تحديد المدة الزمنية لحالة الانتداب والتي تكون مساوية لمدة شغل الوظيفة. [1]

ب- الانتداب بطلب من الموظف :

وهو حالة الانتداب التي يضع فيها الموظف بناءا على طلبه، وفقا للحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الأمر 06/03 وتسمح هذه الحالات للموظف بتلبية إشغالاته المتعلقة أساسا بتحسين وضعيته المهنية أو الاجتماعية، وأيضا من أجل إكساب خبرات مهنية جديدة، ويتميز الانتداب الإرادي كونه محصور المدة بين 6أشهر كحد أدنى و 5سنوات كحد أقصى.

[1]- أعراب نوال، معيزة كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محن اولحاج البويرة، 2016/03/15، ص 41، 42.

– الانتداب لممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية: ويقصد بها انتداب موظف لدى مؤسسة عمومية أخرى، أو سلك آخر، ولكن يشترط لتجسيد هذا الانتداب أن تكون هناك معادلة حقيقية بين الرتب، حتى لا يصبح هذا الانتداب وسيلة للالتحاق ببعض الرتب من طرف موظفين لا يحملون المؤهلات المطلوبة للالتحاق بها أصلا. [1]

– الانتداب لممارسة مهام تأطير لدى المؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه : ويقصد بالمؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه تلك الهيئات العمومية التي تتولى الاستثمار في رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ويتعلق الأمر بالمؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

– الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية:يمكن للموظف طلب الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون بين الدول، أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية فهذه الحالة تكاد تشابه مع سابقتها من حيث المبررات، وإن كانت تختلف عنها في كون وجوب توفر الموظف المستفيد منها عل مؤهلات وقدرات عالية جدا، تسمح له بالعمل على الصعيد الدولي. كما أن هذه الحالة ونظرا لأهميتها في المسارات المهنية للموظفين، من حيث تعميق الخبرات المكتسبة واعتبارا لكون الأسلاك الدبلوماسية والقنصلية أكثر الموظفين اهتماما بها، فإن القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين قد نص عليها تحت مسمى " الوضع تحت التصرف " بحيث يمكن للعون الدبلوماسي أو القنصلي أن يوضع بناءا على طلبه، تحت تصرف منظمة أجنبية. [2]

[1]– عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 1 أفريل 2021، 15 أفريل 2021، ص 37 .

[2]– عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 1 أفريل 2021، 15 أفريل 2021، ص38.

رابعا : انتهاء حالة الانتداب:

تنتهي حالة الانتداب بإنتهاء المدة المقررة لها، إلا أنه يمكن إلغائها طبقا للمادة 133 من الأمر 06/03 قبل نهاية المدة من طرف السلطة لها صلاحية التعيين غذا وجب السبب القانوني. [1]

كما ينتهي الانتداب بالأسباب العامة التي تنتهي بهم العلاقة الوظيفية كالوفاة والعزل والتسريح والإستقالة والتقاعد.

كما يمكن أن ينتهي الانتداب بنهاية المهمة التي أنتدب من اجلها الموظف في حالة الانتداب بقوة القانون، أما فحالة الانتداب بطلب الموظف فينتهي بإنتهاء مدته، التي لا ينبغي ان تتجاوز 5سنوات في كل الأحوال. كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل إنتهاء المدة المقررة، إما بطلب من الموظف أو بمبادرة إدارته.

وإنهاء وضعية الانتداب يستتبع إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائدا عن العدد وهو ما نصت عليه المادة 138 من الأمر 06/03. وقد أقرت هذه القاعدة من باب للموظف المنتدب الذي لولا هذه الضمانات قد يواجه من قبل الإدارة عند العودة وانتهاء مدة الانتداب أن العدد الذي يتوافر لدى الإدارة لا يسمح بإرجاعه لذات السلك الأصلي.[2]

[1]– ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018، ص 45.

[2]– المادة 138، من الأمر 06/03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 2006.

المطلب الثاني: حالة الخدمة الوطنية والعطل المرضية طويلة المدى:

الفرع الأول: حالة الخدمة الوطنية:

إن أداء الخدمة الوطنية واجب وطني يعنى به كل مواطن بلغ السـن القانوني، فمعظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية تشترط على المترشح لتولي الوظائف العامة يبين ويوضح مركزه القانوني اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك عن طريق تقديمه لشـهادة تثبت أداءه أو إعفاءه من هذا الواجب فإذا تبين أن الموظف العام موضـوع تحت الطلب للخدمة الوطنية أدرج في وضعية قانونية أساسية تسمى: " وضعية الخدمة الوطنية ".[1]

أولا: تعريف حالة الخدمة الوطنية:

نظم المشرع الجزائري حالة الخدمة الوطنية في الباب السادس منم الفصل الخامس من الأمر 06/03 المتضـمن القانون الأسـاسـي العام للوظيفة العمومية بعنوان "وضـعية الخدمة الوطنية " حيث نصـت المادة 154 منه على ما يلي: "يوضـع الموظف المسـتدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى وضعية الخدمة الوطنية". بحيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية في الترقية فالدرجات والتقاعد. [2]

ما يتضـح لن هو أن المشرع اعتبر وضـعية الخدمة الوطنية حالة مستقلة قائمة بذاتها في الأمر 06/03، في حين أن الأمر 133/66 أغفلها، والمرسـوم 59/85 اعتبرها حالة من حالات الانتداب.

[1]– هشام زغوان، إلياس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركة نقله، مذكرة تخرج تدخل ضـمن متطلبات نيل شـهادة الماسـتر في الحقوق تخصـص قانون إداري، قسـم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، 2019، ص 28.

[2]– هشـام زغوان، إلياس صـابر، الوضـعيات القانونية الأسـاسـية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركة نقله، المرجع السابق، ص33.

وعليه يمكن الخروج بتعريف جامع لهذه الحالة مفاده أن حالة الخدمة الوطنية هي تلك الحالة القانونية للموظف أو العون المتربص المســـتدعى لأداء واجب الخدمة الوطنية تقرر بقرار فردي من السلطة المختصة.

ويحتفظ فيها الموظف بحقه في الترقية في الدرجة والأقدمية للتقاعد.ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية. [1]

ثانيا: شروط حالة الخدمة الوطنية:

هناك شروط أساسية لحالة الخدمة الوطنية نلخصها في ما يلي :

أ- وصول استدعاء التجنيد للموظف من الإدارة العسكرية المختصة وذلك عند بلوغه السن القانوني لأول مرة، أو بعد انتهاء مدة التأجيل.

ب- يقوم الموظف بتقديم نسخة من الاستدعاء للإدارة التي ينتمي لها.

ج- تقوم السلطة صاحبة التعيين بتحرير مشروع قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، وإيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة تحدد من خلاله تاريخ بداية الوضعية وهو التاريخ المحدد في الاستدعاء.

ت- بعد التأشير على مشروع القرار من طرف مصالح الرقابة المالية تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيع القرار الفردي لكي يصبح نافذا.

ولا يمكن للإدارة رفض طلب الموظف الالتحاق بالخدمة الوطنية كونها لا تتمتع بالسلطة التقديرية في هذه الحالة، وما عليها سوى اتخاذ قرار الإحالة على الخدمة الوطنية وفقا للأجل المحدد في استدعاء التجنيد ذلك أن الأمر يتعلق بواجب وطني ملزم. [2]

---

[1]- المادة 154، الفقرة 2، 3 من الأمر 03/ 06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 2006.

[2]- فاطمة زهرة جدو، إيمان ألعيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06/03 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر ن دون سنة نشر، ص136 .

ثالثا: وضع المسار المهني في حالة الخدمة الوطنية :

يمكن تلخيص وضع المسار المهني في وضعية الخدمة الوطنية فيما يلي:

أ/ تعليق العلاقة الوظيفية:

نصـــت المادة 67 من القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية على أن التجنيد يعلق علاقة العمل مهما يكن نظامها القانوني، وعليه فإن العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة أو المؤسسة العمومية يتم تعليقها مهما كان المركز القانوني للموظف، سواء كان مرسما أو في مرحلة التربص أو شاغلا لوظيفة عليا أو منصب عال.

ب/ استمرار الاستفادة من بعض الحقوق والالتزام ببعض الواجبات:

رغم تعليق العلاقة الوظيفية أثناء أداء الخدمة الوطنية إلا أن الموظف طبقا للمادة 154 من الأمر 06/03 يحتفظ ببعض الحقوق ويلتزم ببعض الواجبات، فمن بين الحقوق التي يحتفظ بها الحق في الترقية في الدرجات، واحتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد، إلا انه يستفيد من الراتب في إدارته الأصلية.

أما بخصـــوص الواجبات الوظيفية التي فيبقى الموظف يلتزم ببعضـــها رغم تعليق علاقته الوظيفية مؤقتا مع الإدارة، من ذلك مثلا واجب التحفظ وواجب الحفاظ على الســـر المهني. [1]

وتجدر الإشـــارة في الأخير إلى أن المتربص يمكن أن يوضـــع في وضـــعية الخدمة الوطنية وفي هذه الحالة لا تحتســـب له فترة الخدمة الوطنية على النحو المذكور إلا إذا استكمل فترة التربص، ورسم في الرتبة التي عيين فيها.

[1]– بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 544.

رابعا: نهاية حالة الخدمة الوطنية:

تنتهي حالة الخدمة الوطنية بشكل طبيعي بإنقضاء مدة الخدمة العسكرية، وهي سنة كاملة وفق ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 14/06 المتعلق بالخدمة الوطنية. كما قد تنتهي الخدمة الوطنية قبل إنتهاء مدة الخدمة العسكرية، فقد يحص الموظف الملتحق بالمؤسسة العسكرية على الإعفاء من الخدمة الوطنية لسبب من الأسباب.

وتنتهي أيضا بأحد الأسباب العامة التي تنهي العلاقة الوظيفية كالوفاة أو فقدان الجنسية.

وطبقا لنص المادة 155 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة "بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية يعاد ادماج الموظف إلى رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان شاغرا أو في منصب معادلا له"[1]

يعاد إدماج الموظف بقرار فردي يعرض القرار على المراقب المالي للتأشيرة، ثم يمضى من طرف السلطة المخولة قانونا فالتعيين، ويرقم القرار في سجل مخصص لهذا الشأن، وتبلغ نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية، مصلحة المحاسبة للتكفل ونسخة أخرى للمصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة لاوظيفة العمومية في خلال 10 أيام إبتداءا من تاريخ التوقيع على القرار للرقابة اللاحقة.[2]

الفرع الثاني: حالة التوقف بسبب العطلة المرضية طويلة المدى:

يمكن انهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة بسبب عطلة مرضية طويلة المدى، ففي حالة استحالة التنفيذ الفعلي للمهام من قبل الموظف نتيجة العجز البدني أو الفكري الناتج عن حالة مرضية مؤقتة فحالة المرض طويلة المدى سواءا كان هذا المرض عادي أو بسبب

---

[1]– المادة 155، الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية، العدد46، 2006.

[2]– أعراب نوال، معيزة كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محن اولحاج البويرة، 2016/03/15، ص53.

حادث عمل حيث تتوقف في كلتا الحالتين العلاقة الوظيفية وتجمد بعض آثارها إلى غاية الشفاء النهائي للموظف من المرض.

أولا: تعريف الإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى:

قد تعتري الإنسان بصفة عامة والموظف بصفة خاصة عوارض قد تعيقه عن ممارسة مهامه اليومية ولعل من بين هذه العوارض تلك الأمراض التي قد تصيب الموظف أو الحمل أو الوضـــع الذي يطرأ على الموظفة ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل أمرا إجباريا بغية الشفاء من المرض وانتهاء مدة الحمل أو الولادة. إن هذا الحق يعد مكسبا دستوريا لأنه يدخل في نطاق الرعاية الصحية للمواطنين التي نص عليها دستور 1996. [1]

فالعطل المرضية هي تلك العطل التي يتحصل عليها الموظف في حالة المرض سوءا كان مرضا عاديا أو مستعصيا شفاؤه أو مزمنا، وذلك بسبب استحالة التنفيذ الفعلي للمهام حيث تتوقف العلاقة الوظيفية إلى غاية الشفاء الكلي، وعليه أقر المشرع حق الموظف العام في العطل المرضية التي تتناسب وحالته الصحية.

ثانيا: أصناف العطل المرضية

فرق المشرع الجزائري بين الأمراض العادية والأمراض المزمنة:

أ/ تعليق العلاقة الوظيفية بسبب الأمراض العادية: قرر القانون الأساسي أن للموظف الحق في عطلة أو إجازة مرضـية لمدة أقصـاها سـتة أشـهر خلال سـنة كامل وذلك وفق شرطين أساسيين هما:

- أن يتعذر على الموظف القيام بممارسة مهام وظيفته.

[1]– ديف محمد، الوضـعيات القانونية الأسـاسـية للموظف العام، مذكرة لنيل شـهادة الماسـتر في الحقوق تخصـص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018، ص 23.

– يجب على الموظف في حالة مرضــه أن يوجه للإدارة التابع لها طلبا مؤيدا بشــهادة من طبيبه الخاص أو من طبيب الإدارة بحالته المرضية، وإذا كانت العطلة تتجاوز الأسبوع فإن الشهادة الطبية يجب أن تكون صادرة من طبيب محلف أو من طبيب الإدارة. [1]

هذا ويجوز للإدارة أن تأمر بإجراء فحص للموظف المريض بين تاريخ تقديمه الطلب، وتاريخ انتهاء كل فترة من العطلة المرضية بواسطة أحد أطبائها. ويمكن للإدارة أو لصاحب المصــلحة أن يخبر اللجنة الطبية المختصــة بنتائج الكشــف الذي يجريه الطبيب المحلف. ويمكن للمريض المحلف أن يطلب من اللجنة الطبية المختصة أن تستمع إلى الطبيب الذي يقع اختياره عليه.

ومن حقوق الموظف أثناء عطلته المرضـــية العادية "فترة تعليق علاقته الوظيفية" أن يتقاضى الموظف مرتبه بالكامل لمدة 3 أشهر. ويتقاضى نصف مرتبه خلال الأشهر الثلاثة التالية لثلاثة الأشهر الأولى مع الاستفادة من التعويضات التي يمكن أن يكون له الحق فيها وكذلك المنح العائلية.

ب/ تعليق العلاقة الوظيفية بسبب الأمراض المستعصية والمزمنة:

وقد حدد المشرع الجزائري هذه الأمراض فيما يلي:

إصابة الموظف بأحد هذه الأمراض السل– التهاب النخاع السنجابي– المرض العقلي– المرض بالسرطان، وهي أمراض يطول علاجها لفترة طويلة أو يصعب الشفاء أو يتعذر في بعض الحالات.

وقد أعطى المشـــرع الموظف المريض بأحد هذه الأمراض الحق في إجازة طويلة، يتقاضى أجره أو مرتبه بالكامل خلال السنوات الثلاثة الأولى. ويتقاضى نصف مرتبه خلال الســنتين التاليتين للثلاث ســنوات الأولى ذلك مع احتفاظه بالمنح العائلية، غير أنه إذا كان

[1]– محمد يوسـف المعداوي، دراسـة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشـريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية، الجزائر، 1998، ص 78، 79.

المرض قد حدث أثناء ممارسة مهام وظيفته فإن المدة تزيد عن ثلاث سنوات إلى خمس ومن سنتين إلى ثلاثة.

ولا يجوز منح عطلة طويلة الأمد لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر، وهذه الظروف الاستثنائية ذكرها المشرع على سبيل المثال لا الحصر فعند حدوث ظروف استثنائية لا تندرج تحت الحالات السابقة يجوز للرئيس المختص أن يوافق على منح الموظف إجازة استثنائية لمدة ثلاثة أيام.[1]

ج/ تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عطلة الأمومة:

1- تعريفها:

هي عطلة خاصة بالموظفة المقبلة على الولادة وتمنح لها متى توفرت أسبابها وأتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بذلك، وهي حق قرره القانون لها عندما تكون مقبلة على الولادة أو بعد أن تضع مولودها حيث أن المرسوم 27/84 [2]نص على ذلك في مادته 16، ويشترط من الموظفة أن تكون قائمة بالخدمة فإن لم تكن كذلك فلا حق لها في طلب هذه العطلة.

ولقد اعترفت القوانين للموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولدوها وتستعيد صحتها بعد الولادة، وهو مالم يختلف عنه الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصه على هذا الحق في مادته 39 الفقرة 04 من-ه.[3]

2- المدة القانونية لعطلة الأمومة: لفقد حددت المادة 39 الفقرة 04 من الأمر 06 /03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها حيث

[1]- نفس المرجع السابق، ص 79، 80.

[2]- المادة 16، من المرسوم رقم 84/27، المؤرخ في 9 جمادى الأول 1404 الموافق ل 11 فبراير، المتعلق 1984، المتعلق بعطل الأمومة .

[3]- المادة 39، الفقرة 04، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 2006.

نصت هذه المادة على أنه " للموظفة القائمة بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب...".

ولقد رفع المشـــرع الجزائري هذه المدة من 60 يوم إلى 98 يوم وذلك في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 29 الفقرة 01 منه حيث تبدأ هذه المدة متى انقطعت الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي. [1]

وعليه نستخلص أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في عطلة الأمومة والذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة وأقر لها من المنح والتعويضات حتى تسترجع عافيتها وتسير شؤونها الخاصة، وهذا الأمر الذي لم نجده عند بعض التشريعات.

3/ التعويض عن عطلة الأمومة:

إن الموظفة بعد انقطاعها عن العمل بسبب العطلة الأمومة يتوقف راتبها في هذه المدة على أن تحصل عليه كاملا من هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لإجراءات حددها القانون وعليه لكل موظفة في عطلة أمومة بها الحق في الاستفادة من أجرها كاملا من صندوق الضمان الاجتماعي وبذلك يمكن أن نستنتج أن المشرع الجزائري قد راع حالة الموظفة المقبلة على الولادة إذ يتم منحها تعويضا نقديا يضاهي مدة أجرها كاملا عن فترة عطلة الأمومة ولكن هذا التعويض يكون متأخرا من صندوق الضمان الاجتماعي إذ يمكن أن يؤثر ماديا أو معنويا على هذه الموظفة لذا كان من الأحسن التسبيق في منح هذا التعويض.[2].

[1]– المادة 29، الفقرة 01، من القانون 11/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[2]– فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص 38.

ثالثا: الحق في العودة إلى العمل عند انتهاء العطلة المرضية طويلة المدى:

إن حق العودة إلى العمل على غرار تمتع الموظف بالعطل المرضـــية طويلة الأجل حق مكرسا قانونا ولكن نظرا للطريقة التي يتحصل بها على العطل المرضية طويلة المدى لا تسمح له بالعودة الآلية المشابهة للعطلة المرضية العادية.

إن هذا الحق ليس هو الوسيلة الوحيدة للعطل المرضية طويلة المدى حيث أن الإحالة على الاستيداع تسمح للموظف بإعادة إدماجه في العمل ولكن تعطيه حقا ضعيفا بالمقارنة مع وضعية العطل المرضية.

إن الإدارة تستعمل إداريا هذه المصطلحات التي تقدم المبادئ المطروحة قبل القانون الفرنسي الصادر في 1946/10/19، عند انتهاء العطلة المرضية العادية فإن الموظف إما أن يعود إلى العمل أو يطلب إحالة على الاستيداع حسب الأوضاع القانونية المتبعة أو يحال على التقاعد إذا توفرت شروطه أو يشطب من تعداد الموظفين ولكن لا يجب أن يبقى في عطلة بدون مرتب.

وفقا لأحكام المادة 93 الفقرة 02 من قانون 19أكتوبر 1946 الخاص بالموظفين الفرنسيين أو قانون 19 مارس 1928 أو حتى القانون رقم 11- 83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 فإن الأمر يعود إلى شروط موضوعية وشكلية حيث أن المستفيد من العطلة لا يمكنه الرجوع إلى العمل إلا إذا ثبتت صـــلاحيته للعمل من طرف طبيب مختص مقبول لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وأن يتقدم الموظف الراغب فإستأناف العمل طلبا مدعوما بشاهدة طبية تتضمن أن الموظف قد شفي نهائية وبإمكانه الرجوع إلى ممارسة عمله وفقا لنص المادة 30 من المرســـوم 84/27 المؤرخ في 11فبراير 1984 والمادتان 53 و56 من القانون 11-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983.[1]

[1]- فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر، 2002، ص 216، 217.

ومن خلال كل مما سـبق يتضـح لنا مدى حرية إدارة الضـمان الاجتماعي في رقابة الموظف المريض وتقييده بجملة من الالتزامات التي يجب عليه أن يراعيها وجوبا وإلا فقد حقه في الأداءات النقدية والعينية، هذا أن دل على شـيئ يدل على مدى مشـاركة الإدارة في الحق الممنوح للموظف.

المبحث الثاني: حالات تعليق علاقة العمل حسب القانون 90/11

إذا كانت الوضـــعية العادية والطبيعية للعامل، هي الأداء الفعلي للعمل فإن القوانين العمل الحديثة تمنح العامل الحق في التوقف عن ممارســة عمله، دون أن يتســبب ذلك في انهاء أو قطع علاقة العمل.

وذلك إما لتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصـــلحة عامة أو نتيجة لحتميات أو ظروف خاصـــة تمنع أو تعيق العامل على الاســـتمرار في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية. وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل حيث تختلف هذه الحالات من حيث الآثار والنتائج حسب اختلاف الأسباب والدوافع. [1]

ومن زاوية أخرى يرى جانب من الفقه أن عبارة اتفاق الطرفين لا تؤدي المعنى الحقيقي والكامل لأن الطلب في هذه الحالة يقدم من قبل العامل ويحض بالموافقة من الهيئة المستخدمة، أما في حالة التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة فتجمد علاقة العمل بمبادر من صاحب العمل ولا تكون قابلة للتفاوض.

وهو ما ســـنتطرق له من خلال قانون العمل 90/11 في هذا المبحث الذي بدوره قســـمناه إلى مطلبين تناولنا فالمطلب الأول حالات تعليق علاقة العمل العائدة إلى الهيئة المستخدمة والذي من خلاله درسنا وبالتفصيل كل من حالات الاستيداع والانتداب وحالة التوقيف التأديبي والاحتياطي وحالة توقف المؤسسة المستخدمة، أما فالمطلب الثاني تناولنا حالات التعليق العائدة للعامل والتي قسمناها بدورها لثلاثة فروع حالة المرض الطويل وحالة عطلة الأمومة وحالة الإضراب كل هذا سنتطرق له بالتفصيل ووفقا للقوانين المعمول بها وعلى رأسها قانون العمل 90/11.

[1]– أحمية ســـليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشـــريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998، ص92، 93.

المطلب الأول: الحالات العائدة إلى العامل:

الفرع الأول: الاستيداع والانتداب:

أولا: الاستيداع:

يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة، الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية والقيام بأداء العمل الموكل إليه كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض طويل الأمد أو حادث يجعل من المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة وملازمة من طرف العامل أو من أجل العناية والعلاج المكثف، أو لمرافقته للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة سوءا داخل البلاد أو خارجها. [1]

وقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذه الحالة بصورة عامة دون التفصيل، إذ نص في المادة 64 على أن تعليق علاقة العمل وطلب عطلة دون أجر يكون باتفاق الطرفين المتعاقدين، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية. [2]

وقد يمكن ان تعلق علاقة العمل بناءا على طلب من العامل في حد ذاته في حالة الوضع في الاستيداع، ويقصد بها تلك الوضعية التي تمكن العامل من الاستفادة من التفرغ بطريقة قانونية للقيام بأبحاث أو دراسات علمية ذات مصلحة عامة، أو لتفرغ المرأة العاملة لتربية إبنها المعاق الذي لا يتعدى عمره 5 سنوات.

ولقد كانت مدة الاستيداع محددة بسنة قابلة للتجديد أربع مرات، ونظرا لسكوت القانون الحالي فقد ترك تنظيم مسألة الاستيداع للتفاوض الجماعي طبقا لنص المادة 120 من

---

[1]– أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 93

[2]– بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل،، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 02 حي الصنوبر البحري قطعة 291 المحمدية، الجزائر، 2001، ص73.

القانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل.[1] إذ نلاحظ أن القانون الجديد لم يحدد مدة قصوى للإستيداع، خلافا للقوانين السابقة كما أن الأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية لم تتضمن أي إشارة إلى مدة توقيف علاقة العمل ضمن هذه الحالة، إذ أن الأوضاع الخرى التي تكاد تكون محددة بطبيعة أسبابها ودوافعها كالانتداب أو التوقيف الاحتياطي مثلا.[2]

ثانيا: حالة الانتداب:

يتمثل الانتداب في ترك العامل لمنصب عمله الأصلي والذهاب للعمل في مؤسسة أخرى غير مؤسسته الأصلية، لمدة زمنية معينة فيكون العامل هنا أمام حتمية ترك مكان عمله بصفة مؤقت من أجل ممارسة مهام أخرى، أو أداء واجب معين ويتم اللجوء لحالة الانتداب في قانون العمل العمل للأسباب التالية إما من أجل ممارسة مهمة نيابية أو متابعة ففترة تكوين أو تربص أو أداء التزام الخدمة الوطنية.

يمكن للعمال الترشح لممارسة مهام نيابية في البرلمان وفقا لنص المواد من112 إلى124 من التعديل الدستوري لسنة 2016، وتختلف هذه المهام النيابية عن أي مهام نيابية في التنظيم النقابي الذي لا يستفيد العامل فيه سوى من وقت محدد لممارسة نشاطه النقابي.[3]

ومهما تعددت واختلفت الأنظمة الخاصة بالانتداب لهذا السبب، فإن حق العامل في الانتداب للمهام النيابية كمبدأ عام يظل معترفا به قانونا في كل الحالات. [4]

أما في حالة الخدمة الوطنية فنجد أن القانون رقم 06/14 الخاص بالخدمة الوطنية نص في مادته 67 على أنه " يعلق التجنيد كل علاقة عمل مهما يكن نظامها القانوني،

---

[1]– دهيمش صفية، تعليق إنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر02، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017، ص06.

[2]– أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 93، 94.

[3]– غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 104.

[4]– أحمية سليمان، المرجع السابق، ص98.

ويوضع عسكري الخدمة الوطنية على المستوى القانوني الأساسي لدى مستخدمه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية". [1]

ولطالما كانت الجزائر من بين الدول التي تعتمد على الجيش الاحتياطي فأصبح من الضروري أن الفترة التي يقضيها العامل في ممارسة الخدمة الوطنية أو تجديد تكوينه أو تحسين معارفه العسكرية تعتبر كأنها فترة عمل فعلي بالنسبة للعامل إذ يحتفظ خلالها بالكثير من الحقوق باستثناء الحق في الأجر ويحتفظ في هذه الحالة بالحق في الترقية والاقدمية مع أهم حق له ألا وهو العودة إلى منصب عمله أو منصب مماثل له بعد نهاية فترة الخدمة الوطنية ولو كان زائدا عن العدد ويجب أن يتم ذلك في أجل لا يتعدى 6 أشهر.

لقد نصت المادتين 57، 58 من القانون الخاص بعلاقات العامل على "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يغرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول ب هان ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهمة ما ". كما نصت المادة 58 من نفس القانون على أنه "يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها ". [2]

وما يفهم من خلال هاذين المادتين هو أن فترة التكوين تتطلب تفرغ كلي في الكثير من الأحيان فإن معظم التشريعات العمالية المعاصرة جعلت منه حالة قانونية للاستفادة من وضعية الانتداب أي التفرغ مع الاحتفاظ بالأجر أو بمنحة محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة أو المكونة، على أساس وشرط ان يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة أو

[1]– المادة 67، القانون رقم 06/14، مؤرخ في 13 شوال 1435الموافق ل 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، 2014.

[2]– المادة 57، 58، القانون رقم 90/11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل21أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 سنة، 1990.

لصالحها وعلى أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا- 6 أشهر أو أكثر- سواء تم التكوين أو التربص لدى المؤسسة المستخدمة نفسها، أو لدى مؤسسة تكوينية متخصصة أخرى بطلب من المؤسسة المستخدمة أو لحسابها، أو على حساب نفقاتها. .....الخ وسواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها. [1]

الفرع الثاني: حالة التعليق بسبب التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر

أولا: التوقيف الاحتياطي:

في هذه الحالة تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جنائية، وخضوعه لبعض التدابير الإحتياطية كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق، وقبل صدور حكم نهائي عليه، لهذا يصبخ العامل غير قادر على تنفيذ إلتزامه تجاه صاحب العمل مما يجعل توقيف علاقة العمل أمرا احتياطيا لغاية صدور الحكم النهائي سواء بالبراءة حيث يحق للعامل العودة إلى منصبه، أو بالإدانة وسجن العامل وبالتالي يمكن لصاحب العمل فسخ علاقة العمل لإستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.[2]

ونظرا لأن اختصاص إثبات الإدانة أو البراءة والتحقيق في الموضوع يعود إلى القاضي دون غيره. فإنه لا يحق لأية جهة أو شخص أن يصدر حكما مسبقا بإدانة العامل وبالتالي قطع علاقة العمل قبل صدور حكم القضاء المختص لأنه دستوربا وقانونيا المتهم بريء إلى أن تثبت إدانته من جهة قضائية مختصة. [3]

إن هذا التوقيف الاحتياطي ليست له أبية صيغة تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي لأن العامل يحتفظ بحقوقه في الترقية والمعاش، ويبقى تابعا للسلطة

[1]- أحمية سليمان، لمرجع السابق، ص 99.

[2]- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل،، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 02 حي الصنوبر البحري قطعة 291 المحمدية، الجزائر، 2001، ص.

[3]- أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص103.

الرسـمية وهو ما نصـت عليه المادة 73 في فقرتها 5 و6 من قانون علاقات العمل لكونه ارتكب خطأ لا يسمح له بالبقاء في منصبه.[1]

ثانيا: التعليق بسبب الإضراب:

يعتبر الإضـراب عن العمل من الأسـباب القانونية لتعليق علاقة العمل، وهو من الحقوق المكرسـة قانونا للعمال وتعتمد ممارسـته على إرادة العامل في المشـاركة فيه ويؤدي إلى توقيف عقد العمل مهما كانت مدة الإضراب.

وبما أن الإضـراب حق مكرس دسـتوريا أقرته مختلف الدسـاتير المقارنة واعترفت به مختلف التشـريعات العمالية المقارنة باعتباره وسـيلة من الأسـباب القانونية لتعليق علاقة العمل، وباعتباره حق يحظى بحماية دسـتورية وقانونية يمارس في ظل إجراءات ونظم قانونية، تضمنته المادة 57 من دستور سنة 1996 بنصها على أن " الإضراب حق معترف به، يمارس في إطار القانون".

فهو لم يكن معترفا به إلا في القطاع الخاص غير أنه فيما بعد أقرته القوانين واعتبرته سببا قانونيا لوقف علاقة العمل، وهو إن كان يطرح أعوص المشاكل في مجال علاقة العمل سـواء على مسـتوى الميدان أو على المسـتوى القانوني، فقد اختفى مصـطلحه من كافة النصـوص القانونية الصـادرة تطبيقا للقانون الأسـاسـي العام للعامل ولم يظهر منه جديد إلا بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1990 في المادة 64 منه، الفقرة 8. [2]

وهذا بعد أن كرس كحق دستوري بمقتضى دستور 23 فيفري 1989، ونظم بمقتضى قانون 6 فيفري 1990، الذي نص في مادته على أنه " يوقف الإضـراب آثار علاقة العمل

---

[1]– رشيد واضـح، علاقات العمل في ظل الإصـلاحات الاقتصـادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشـر والتوزيع، 34 حي لابروبار بوزريعة الجزائر، 2002، ص116.

[2]– رشيد واضـح، علاقات العمل في ظل الإصـلاحات الاقتصـادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشـر والتوزيع، 34 حي لابروبار بوزريعة الجزائر، 2002، ص113.

[2] أحمية سليمان، لمرجع السابق، ص 99 .

طوال مدة التوقف عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا النزاع، بواســـطة اتفاقيات وعقود يوقعانها"[1].

ثالثا: العطلة بدون أجر:

لقد منح المشرع لكل عامل الحق في الراحة، ويتم تحديد أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر بموجب القانون فتعتبر فترات الراحة القانونية كفترات عمل مدفوعة الأجر، فلا يعلق خلالها عقد العمل ولقد نصـــت المادة 49 من القانون 90/11 صـــراحة على أنه لا يجوز تعليق علاقة العمل خلال العطل السنوية لكن في بعض الحالات قد يستنفذ العامل حقه في فترات الراحة المحددة قانونا، لكنه يبقى محتاج لأيام أخرى غلا يكون لغيابه عن العمل خلالها مبررا قانونيا يســـمح له بالحصـــول على مرتب وفي هذه الحالة يحق للعامل طلب توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة للحصول على عطلة بدون أجر.

وعليه العطلة بدون أجر تندرج ضمن حالة التعليق باتفاق الطرفين وبما أن القانون لم يوضحها فقد ترك ذلك للاتفاقيات الجماعية، غير أن مدة هذه العطلة تكون قصيرة بالمقارنة مع مدة الاستيداع. [2]

ولقد نصـــت المادة 56 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه" يمكن للمســـتخدم ان يمنح رخص تغيب خاصـــة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحدد في النظام الداخلي.[3]

---

[1]– أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 101.

[2]– دهيمش صـفية، تعليق إنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شـهادة الماسـتر02، قسـم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017، ص09.

الفرع الثالث: حالة العطلة المرضية والأمومة:

أولا: العطلة المرضية:

تدخل في هذه الحالة مجموعة من أســـباب إســـتحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضـــية مؤقتة كحالة المرض الطويل المدة سـواء أكان مرضـا عاديا أو بسـبب حادث عمل، حيث تتوقف في كافة هذه الحالات علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشـفاء الكلي للعامل. حيث تتكفل بالعامل في هذه الوضـعية من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضـــمان الاجتماعي وذلك بدفعها التعويضـــات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية اللازمة طوال فترة انقطاعه عن العمل.

حيث نصـت المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات توقيف علاقة العمل أنه " تتوقف علاقة العمل بسبب: عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضـمان الاجتماعي. "ونفس الوضـع والأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها إلا أنه في هذه الحالة الأخيرة مدة الانقطاع عن العمل ترتبط بمدة العلاج وبدون تحديد[1].

حيث أن غياب العامل بسـبب المرض القصـير لا يعرقل عادة سـير العمل، ولا يؤدي إلى استبداله بعامل آخر وبالتالي فإنهاء المستخدم لعقد العمل خلال هذه المدة القصيرة يعتبر انهاءا تعسفيا ما لم يكن مبررا، لذلك يكون العامل ملزما بإعلام المستخدم بتقديم شهادة طبية في الآجال المحددة بموجب النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث قررت العديد من الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة بوجوب تبليغها عن كل غياب في ظرف مدة 48 ســـاعة، وإلا أعتبر العامل متخليا عن منصـــب عمله بعد إنذاره كتابة من طرف المستخدم الذي يعتبر العامل غائبا من دون مبررا فيلجأ إلى تسريحه كعقوبة له بسبب إهماله

[1]– أحمية ســـليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشـــريع الجزائري المقارن، الجزء 01، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 2013، ص330.

لمنصب عمله، خاصة انه غالبا متصل الشهادة الطبية إلى المستخدم بعد عدة أيام أو بعد الإنذار المبلغ للعامل للإلتحاق بمنصب عمله.

أما في حالة المرض الطويل الأمد يمكن أن يفرض انقطاع علاقة العمل نفسه بسبب الضرر الذي يهدد مصلحة المؤسسة، التي لا تلتزم بالاحتفاظ بمنصب العمل لمدة تتجاوز الحدود المعقولة. وفي هذا الصدد فقد اعتبر الاجتهاد القضائي أنه في مثل هذه لحالة يوجد سبب مشروع يدفع المستخدم الجديد لتسريح العامل، كما إعتبر أنه :" بطول المدة، يمكن أن يشكل المرض حالة من حالات القوة القاهرة تعفي المستخدم من أي التزام باحترام مهلة الإخطار أو بدفع تعويض عن التسريح". [1]

ثانيا: عطلة الأمومة:

تشكل عطلة الأمومة محورا قانونيا أساسيا في الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات المقارنة بصفة عامة وفي القانون الجزائري بصفة خاصة، حيث اعترف بها المشرع الجزائري كحق للمرأة العاملة وأحاطها بشروط وإجراءات معينة ورتب عليها آثار معينة. [2]

إن للمرأة العاملة الحق في عطلة الأمومة في القطاعين العام والخاص، وقد تبين أن المرأة إذا ما عرفت بأنها حامل لابد من إتباعها للإجراءات القانونية للاستفادة من حقها في في التوقف عن العمل.

والحق في عطلة الأمومة يمتع المرأة بالحماية القانونية، فلا تسرح ولا تستدعى تعسفا للعمل ولا تتنازل عن حقها في العطلة.

---

[1]– غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 106، 107.

[2]– غازي خديجة، الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 15 نوفمبر 2020، ص 229242.

وتوجد إلى جانب هذه الحالات المرضـية حالة عطلة الأمومة التي تسـتفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون، حيث تنص المادة 55 من قانون علاقات العمل على أنه "تســـتفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها، من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به".

وبالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية لاســـيما المادتين 28 و29 منه حيث تنص المادة الأخيرة على انه " تسـتحق المرأة العاملة التعويضـات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة 14 أســـبوعا متتالية. ... على أن تنقطع عن العمل وجوبا قبل أسـبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضـــع"، ويقدر التعويض الممنوح للمرأة طوال هذه المدة بنسبة مئة بالمائة من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها. [1]

إن الولادة توقف علاقة العمل ولا تنهيها، وهنا تســتفيد المرأة المؤمن لها من الأداءات العينية بنسبة مئة بالمائة من المصاريف الطبية والصيدلية وكذا تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها 8 أيام.

أما التعويضات النقدية فلا يمكن أن تستفيد منها إلا المرأة العاملة المؤمن لها اجتماعيا بمقدار ستة أسابيع قبل الوضع، وتكون هذه التعويضات بنسبة مئة بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة ويمكن تحصيل هذا التعويض مرة واحدة في نهاية عطلة الأمومة.

ويجب على المؤمنة لها للاســـتفادة من أداءات التأمين على الولادة توافر الشـــروط التالية:

أن تكون قد عملت :

– إما خمسـة عشـر يوما أو مئة سـاعة على الأقل خلال الفصـل الثلاثي الذي يسـبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

[1]– القانون رقم 90/11، المؤرخ في 26 رمضـــان عام 1410 الموفق ل21أبريل ســـنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 سنة، 1990.

– أو ستين يوما أو أربع مائة ساعة على الأقل أثاء الإثنا عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

المطلب الثاني: الحالات الخاصة بالهيئة المستخدمة:

الفرع الأول: حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة :

أولا: التوقيف التأديبي:

قد يقترف العامل أثناء أدائه لعمله بعض الأخطاء والمخالفات المهنية لسبب أو آخر، وهي حالات تخضـــع العامل لبعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الاحتياطية قد تؤدي إلى تجميد علاقة العمل لمدة معينة ومحددة يتوقف فيها العامل عن ممارســة عمله، وهو ما تنص عليه صراحة الفقرة السادسة من المادة 64 من قانون علاقات العمل على هذه الحالة المتعلقة بتعليق علاقة العمل قانونا بصـــدور قرار تأديبي يعلق ممارســة العمل وترك حرية تقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضـــى النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل.[1]

ولقد تناولت التنظيمات العمالية الحديثة هذه المســألة لتترك تقدير الخطأ وتقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضـــى القوانين والأنظمة الداخلية للعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل التي يشترك في وضعها كل من العمال وأصحاب العمل. فالمادة 73 من قانون علاقات العمل المعدلة بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 19 ديســمبر 1991 تنص على الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل والتي يعاقب عليها التشريع الجزائي، في حالة رفض العامل تنفيذ التعليمات التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة المستخدمة أو إفشاء أسرار مهنية، أو شارك في توقف جماعي وقام بأعمال عنف وتسبب في أضرار مادية للمؤسسة المستخدمة، أو رفض أمر التسخير أو تناول المخدرات أو الكحول.

[1]– رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 34 حي لابروبار بوزريعة الجزائر، 2002، ص 114، 115.

وبما أن هذه الأخطاء لا ترقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم الموجب للتسريح، فيقوم المستخدم بإيقاف العامل إلى حين اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه ويتم تحديد هذه الأخطاء بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، طبقا للمادة 77 الفقرة 02 من قانون علاقات العمل التي تنص على "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".[1]

وعلى سبيل المثال نأخذ قرار المحكمة العليا في حالة من حالات التوقيف التأديبي والذي جاء مضمونه ووقائعه كالتالي:

" القرار رقم 1155697 الصادر في 2018/03/08 المتعلق بتعليق علاقة العمل– تعويض، وكان المرجع القانوني المعتمد في هذا القرار المادتان 124 من القانون المدني والمادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

من حيث المبدأ استق ر الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا على تحمل المستخدم تعويض العامل طبقا للمادة 124 من القانون المدني عن فترة تعليق علاقة عمله بفعل تسبب المستخدم في تحريك دعوى عمومية ضده منتهية بحكم براءته.

الأطراف :

الطاعن : الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية عنابة /المطعون ضده : د.ع

وجه الطعن المثار من الطاعن المرتبط بالمبدأ:

الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبيب المادة 10/358 من قانون الاجراءات المدنية والادارية :

بدعوى أن قضاة المجلس أسسوا قضاءهم على المادة 124 من القانون المدني وأعتبروا أن كل فعل يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يستوجب الجبر وهي المادة التي لا تشترط أن

[1]– غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 118.

يكون الفعل ضارا بل يكون في مصلحة المستخدم وهذا بتعليق علاقة العمل بطريقة قانونية، في حين المادة تستوجب أن الضرر للغير يلزم من كان سببا فيه بالتعويض وأن المادة 124 من القانون المدني تتطلب وجود خطأ عكس التبرير الذي اخذ به المجلس وأن الوقائع أدت إلى توقيف المطعون ضده وان الطاعن ضرر من فعل السرقة بواسطة مفاتيح مصطنعة والتي يحوزها شخصان أحدهما المدعى عليه في الطعن وأنه لم يقدم أي شكوى ضده بل قدمها ضد مجهول وكان لزاما عليها أن تقدم توضيحات أن الطاعن هو من يحوز المفاتيح وأنه لم يوجه إليه الاتهام ليكون بعيدا عن الضرر الذي لحقه، وان قضاة المجلس لم يؤسسوا قرارهم على أساس الوقائع الحقيقية التي اشتملها الملف مما يجعل قرارهم مشوبا بالقصور في التسبيب.

ولقد جاء رد المحكمة العليا عن الوجه المرتبط بالمبدأ كالآتي:

عن الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبيب المادة 10/358 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية:

لكن حيث يتبين من القرار المطعون فيه أنه تأسس عن صواب لما إعتمد المادة 124 من القانون المدني التي تنص كل فعل يرتكبه الشخص ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض باعتبار أن الطاعن هو من قام بتوقيف المطعون ضده بسبب المتابعة الجزائية وضمن شكواها ان المطعون ضده مشكوك فيه وطبقوا ماذهبت إليه المحكمة العليا في إجتهادها على ان المستخدم يتحمل دفع التعويض عن مدة تعليق علاقة العمل نتيجة تسببه في تحريك الدعوى العمومية منتهية لصالح العامل مما يجعل من الوجه المثار غير سديد يتعين رفضه.

منطوق القرار: قبول الطعن شكلا ورفضه مضمونا."[1]

[1]– قرار المحكمة العليا تعليق علاقة العمل، الغرفة المدنية، ملف رقم 1155697، المؤرخ في 2018/03/08، قضية الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية عنابة، ضد د.ع، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2018.

ثانيا: حالة القوة القاهرة:

في هذه الحالة تتوقف علاقة العمل مؤقتا، ولا يجوز أثنائها مطالبة العامل بالأجر عن فترة التوقف لأنه لم يعمل فيها طبقا لنص المادة 53 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه" لايمكن أن يتقاضى العامل أجرة فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون او التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي " إلا أنه بعد صدور العديد من المراسيم التنظيمية الخاصة بالتعويض عن البطالة لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسبابٌ تصادية، وتأسيس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والمراسيم المكملة لها، ى فقد تراجع المشرع عما أورده في المادة 53 وعدل عن تعميمها.[1]

وحتى يمكن للمستخدم التمسك بالقوة القاهرة كسبب لتعليق علاقة العمل لا بد أن تتوفر في الحدث الفجائي صفة القوة القاهرة التي تتحقق بتوفر شروطها المنصوص عليها في المادة 107من القانون المدني وهي أن يكون الحدث استثنائيا غير متوقع، ويجعل تنفيذ العقد مستحيل وغير منسوب للمدين بتنفيذ الالتزام أي المستخدم.

بمعنى حتى نقول أننا أمام قوة قاهر وجب توفر ثلاث شروط ألا وهي : أن تكون خارجة عن إرادة المستخدم أي نتيجة لفعل أجنبي وغير متعلق بإهمال أو تقصير من جانب المستخدم، وغير متوقعة أي لا تدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة ويستحيل تفاديها أو ردها. وذلك مهما كان مصدرها طبيعيا أو تكنولوجيا أو قانونيا أو إداريا، كحدوث كوارث طبيعية أو تكنولوجية أو فحالة صدور قرارا أو قانون إداري بالغلق المؤقت للمؤسسة لأسباب لا تعود للمستخدم.

[1]– غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 108.

ولعل من الأمثلة الحية للقوة القاهرة انتشار الوباء العالمي " فيروس كورونا " الذي دفع السلطات العامة إلى إصدار نصوص تنظيمية تتضمن تدابير وقائية منها: تعليق نشاطات وغلق محلات مهنية معينة بصفة مؤقتة، وضع 50 بالمائة من مستخدمي المؤسسات والادارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وتمديدها فيما بعد لعمال القطاع الإقتصادي والخاص.[1]

الفرع الثاني: حالة التوقف بسبب توقف المؤسسة المستخدمة:

ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل بصاحب العمل، حيث يضطر إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب إستحالة تنفيذ التزاماته تجاههم وتزويدهم بمواد العمل ومن ثم فالضرورات التقنية والإقتصادية تدفع صاحب العمل إلى توقيف علاقة العمل، كما هو الشأن لحالة التقلبات الجوية التي تؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا، وحالة النقص في مواد العمل أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي هذا الغلق وغيره من الأسباب التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة وبالتالي تجميد علاقة العمل وإحالة العمال على البطالة التقنية.

وتعلق علاقة العمل بسبب توقف المؤسسة المستخدمة نظرا للظروف المفاجئة الممكن توقعها والتي ترتبط عادتا بمؤسسات الانتاج كحدوث تعثر في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب العمل لبعض المخالفات ينتج عنها الغلق المؤقت لمؤسسته، حيث يلتزم بدفع الاجور للعمال خلال فترة التوقف سواء من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين بموجب سند التأمين على المؤسسة لتفادي الخسائر الناتجة عن المخاطر والحوادث المختلفة.[2]

[1]– بوسعدية دليلة، محاضرة، في مقياس قانون العمل، 2020/2021، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2021، ص85، 59.

[2]– بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 02 حي الصنوبر البحري قطعة 291 المحمدية، الجزائر، 2001، ص75، 76.

وفي حالة توقف المؤسسة المستخدمة سنسلط الضوء هنا على توقفها العائد لأسباب اقتصادية التي تسبب من الناحية المادية خفضا لوقت العمل يصل إلى حد التوقف التام عن مباشـــرة النشـــاط ويمس من الناحية القانونية تنفيذ العقد وليس وجوده وهو إجراء يقدم عليه صاحب العمل لوضع المشروع في حالة تعطل مؤقت عن العمل لمواجهة ظروفا اقتصادية صعبة كفالة للاستقرار القانوني لعلاقات العمل فهو إجراء أخف وطأة من الخيار الآخر وهو انهاء علاقة العمل كإجراء يتخذ لاعتبارات اقتصادية فقط. [1]

الفرع الثالث: حالات أخرى لتعليق علاقة العمل :

إن الحالات الأخرى التي لا يكون فيها ســـبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع، ولا يكون ناتجا عن إهمال أو تقصـــير من قبل صـــاحب العمل في بعض الالتزامات الأمنية او التنظيمية ولا يكون ذلك السبب نتيجة لسبب يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، فإن صـــاحب العمل هنا لا يكون ملزم ولا مطالب بدفع أجور العمال من الناحية القانونية إلا أنه إذا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضـــه من قبل هيئة التأمين مثلا أو قدمت له مســـاعدة مالية من قبل الدولة أو من قبل المســـاهمين، فإنه يمكن إعتبار أجر العمال من بين أولويات إلتزاماته. [2]

كما يدخل الغلق المؤقت للمؤسسة المستخدمة بسبب مخالفة القانون ضمن الحالات الأخرى التي لم يفصل فيها تشريع العمل إذ يعتبر غلق المؤسسة أو أحد محلاتها المهنية لمدة معينة بموجب قرار إداري صادر عن الجهات الإدارية المختصة صانونا، أو بموجب حكم صادر عن المحكمة كجزاء عللى إرتكاب صاحب المؤسسة مخالفات ممنوعة ومعاقب عليها قانونا سواء في قانون العقوبات، أو في التشريعات الجزائية الخاصة أو المنصوص

[1]– صـبا النعمان رشـيد الويسـي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، فرع أول:بناية الزبن شـارع القنطاري قرب تلفزيون إخبارية المستقبل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص115.

[2] أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 333.

عليها في قانون العمل من أسباب توقيف تنفيذ عقود العمل الفردية طوال مدة التوقيف. ومن بين أمثلتها: مخالفة قواعد النظافة والأمن بالنسبة للمؤسسات المستقبلة للجمهور أو مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية والأمن وطب العمل في اماكن العمل كما هي محددة في القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أو قواعد حماية البيئة في القانون المتعلق بحماية البيئة. ....الخ بحيث يتكفل القانون بتحديد المخالفة التي يترتب عليها الغلق المؤقت بالنسبة للمؤسسة ومدة الغلق وآثاره ومنها مسألة الأجور. [1]

[1]– بوسعدية دليلة، محاضرة، في مقياس قانون العمل، 2020/2021، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2021، ص 60.

حوصلة الفصل الأول

من خلال دراستنا لحالات تعليق علاقة العمل من خلال ما سبق وبالتفصيل وذلك من خلال الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأســـاســـي العام للوظيفة العمومية والذي حددنا من خلاله مختلف الوضـعيات القانونية التي قد يلجأ إليها الموظف خلال مساره المهني من أجل تجميد علاقته الوظيفية بإدارته ســـواء بطلب منه أو بقوة القانون، بغية التفرغ لمصـــالحه الشخصية التي قد تعترضه أثناء ممارسته لمهنته، ولقد كفل القانون له العديد من الوضعيات نـذكر منهـا وضـــعيـة الإحـالـة على الاســـتيـداع والانتـداب والخـدمـة الوطنيـة والعطلـة المرضـــية....الخ هذا من جهة، كا بينا من جهة أخرى الحالات القانونية التي يســتفيد منها العامل أثناء أدائه لعمله وذلك وفقا للقانون 90/11 الخاص بعلاقات العمل والذي نص على جملة الحالات نذكر منها حالة اتفاق الطرفين المتبادل والعطلة المرضية وصدور قرار تأديبي أو عطلة بدون أجر الإضــراب. ..الخ من الحالات المنصــوص عليها في المادة 64 والتي قسمنها أثناء دراستنا إلى حالات خاصة أو عائد للعامل وأخرى عائدة للهيئة المستخدمة، كل هذه الدراســة دفعت بنا إلى التوســع إلى دراســة مختلف الآثار الناجمة عن التوقف المؤقت لعلاقة العمل ســواء كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص والتي ســنتناولها في الفصــل الثاني من بحثنا هذا بالتطرق إليها كضمانات الموظف أو العامل أثاء وبعد فترة تعليق علاقة العمل.

الفصل الثاني

آثار تعليق علاقة العمل

تمهيد:

بعد أن انتهينا من تبيان مجموع الحالات التي يمكن أن يستفيد منها الموظف أو العامل من أجل توقيف علاقة عمله بالجهة المستخدمة ودراستها دراسة مفصلة وهو ما اتضح لنا أن الموظف أثناء استفادته من هذه الحالات لا يعني تحلله تماما عن كل علاقة تجمعه بإدارته، إذ أن هناك جملة من الآثار التي تترتب على تركه للخدمة بصفة مؤقتة حيث تكون له حقوق وضمانات اتجاه الإدارة أثناء وبعد فترة التوقف عن الخدمة، يستفيد منها عن طريق القانون.

وهو ما سنتطرق إليه بالتفصيل من خلال هذا الفصل الذي جاء بعنوان آثار تعليق علاقة العمل والذي قسمناه بدورنا إلى مبحثين المبحث لأول كان بعنوان الآثار المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية وفقا للأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمبحث الثاني الذي درسنا من خلاله آثار تعليق علاقة العمل وذلك من خلال القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

المبحث الأول: آثار تعليق علاقة العمل في الأمر 06/03 :

إذا كان من بين شروط انطباق وصف الموظف العام هو ممارسة عمل بصفة دائمة فإن علاقة العمل تصادفها ظروف وحالات تجعل الوظيفة تتوقف بصفة مؤقتة، وهو ما أوضحناه في الفصل الأول من حالات تعليق العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائرية، كل هذا جعلنا نتساءل عن الآثار المترتبة عن توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة في ظل التشريع الجزائري وأثر هذا التوقف على المسار المهني للموظف، وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا البحث الذي تضمن مطلبين درسنا في المطلب الأول الآثار المترتبة عن الاستيداع والانتداب، وتناولنا في المطلب الثاني الآثار المترتبة عن الخدمة الوطنية والعطلة المرضية.

المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الاستيداع والانتداب:

الفرع الأول: في حالة الاستيداع:

إن الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية للموظف المرسم وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات والتقاعد أي أنه يتوقف عن ممارسة وظائفه وبالتالي عن الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد. [1]

وبما أن الراتب من الحقوق المادية الأساسية للموظف، فإن توقيفه طيلة مدة الاستيداع يضر بالمركز المالي للموظف ويؤدي إلى إرهاقه لاسيما إذا كان غير ميسور الحال، لذلك كان على المشرع أن يميز بين حالات الاستيداع التي تؤدي إلى توقيف الراتب بأن يسمح بصرفه ولو بشكل جزئيا في حالة الاستيداع بسبب المرض أو العجز مع إثبات عدم وجود

[1]– هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 176.

أي مصدر آخر للدخل وكذا يمتنع عليه ممارسة أي وظيفة أو نشاط تجاري مربح طيلة مدة الاستيداع. [1]

بالإضافة إلى كل ما ذكرناه من التزامات فإن الموظف الذي أحيل على الاستيداع يكون مجبرا على عدم مزاولة أي نشاط مربح خلال فترة الاستيداع وهو ما جاءت به المادة 150 من الأمر 06/03 بنصها " يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته ".[2]

ومما سبق يتضح أن فترة الاستيداع هي فترة يتوقف فيها المسار المهني للموظف العمومي نظرا لغياب مكونات أساسية فيه كالراتب والأقدمية والترقية، وبتوقف الراتب فإن الموظف يفقد حقه في الحماية الاجتماعية، ورغم أن الإحالة على الاستيداع يترتب عنها توقف الموظف عن نشاطه إلا أن العلاقة لا تنقطع بينه وبين الإدارة، وعلى هذا الأساس يبقى الموظف منتفعا بجميع الحقوق التي اكتسبها بسلكه قبل الإحالة. [3]

لقد نصت المادة 152 من الأمر 06/03 الخاص بالوظيفة العمومية على أنه "يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد".[4]

يعد تكريس الأمر رقم 06/03 لهذا الأثر القانوني من الأحكام الجديدة الإيجابية التي تسمح للموظف بالانقطاع المؤقت عن الوظيفة لتلبية حاجيات خاصة، ويضمن العودة إلى رتبته الأصلية وهذا عكس ما أخذ به الأمر 133/66 الذي نصت المادة 50 منه على أن

---

[1]– مراكشي محمد الشريف، أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 87، 88 .

[2]– أمر 06/03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 4، المادة 150.

[3]– مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، المرجع السابق، ص 88.

[4]– المادة 152 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

الموظف يمكن أن يعاد إلى سلكه الأصلي أو يحال على التقاعد أو يسرح بعد انتهاء فترة وضعية الإحالة على الاستيداع. ويجب على الموظف الموضوع في وضعية الاستيداع تقديم طلب إعادة الإدماج في الشهر الأخير قبل انتهاء المدة المقررة، وإذا لم يتقدم بالطلب تتوجه له سلطة التعيين اعذارا وإذا رفض الالتحاق بمنصبه بعد انتهاء المدة المقررة يعزل لإهماله المنصب.[1]

الفرع الثاني: الانتداب:

وفقا لمقتضيات المادة 137 من الأمر رقم 03/06 يخضع الموظف المنتدب إلى الأحكام القانونية التي تحكم المنصب أو الوظيفة التي أنتدب إليها ويحتفظ الموظف المنتدب طبقا للمادة 133 من نفس الأمر بكامل حقوقه المرتبطة بمركزه الأصلي.[2]

ويتم ترقية الموظف حسب المدة الدنيا وبغض النظر عن النسب المحددة قانونا عندما يكون انتدابه من أجل شغل وظيفة سامية، أما فيما يتعلق بالجانب المالي لهذه الوضعية فالضمانات المكرسة قانونا لا تقل أهمية عن التي تشمل المسار المهني. [3]

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب إليه، كما يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي أنتدب إليها، غير أنه يمكن للموظف الذي أنتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من

[1]– بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، 34 حي لابروبار بوزريعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، نوفمبر 2018، ص 541.

[2]– ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2019، ص 44.

[3]– شرقية ليندة، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ن 2020، ص 20.

الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، إضافة إلى انه يعاد إدماجه في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه. [1]

إن الموظف المنتدب يبقى خاضعا للسلطة التأديبية للجهة المنتدب منها حتى عن المخالفات التي يرتكبها أثناء مدة الانتداب ولها سلطة تقييم أدائه والاطلاع على انطباع السلطة الرئاسية التي انتدب إليها، ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمن القوانين الأساسية الخاصة ببعض قطاعات النشاط نسبة محددة للانتداب بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية. [2]

يتعين على الموظف المتواجد في وضعية انتداب تقديم طلب إعادة إدماجه شهر قبل انقضاء الفترة القانونية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انتهاء فترة الإحالة وبقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشيرة، ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يبلغ المعني بالأمر بنسخة ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو لمصلحة المحاسبة للتكفل المالي، ونسخة للمصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 10 أيام عمل إبتداءا من تاريخ توقيع القرار للرقابة اللاحقة.[3]

هذا ويتمتع الموظف المنتدب بالعديد من الضمانات التي كفلها له القانون والتي تضمن معظمها الأمر 03/06 الخاص بالوظيفة العمومية ونذكر منها ما يلي:

- الحق في الراتب وهو ما نصت عليه المادة من المرسوم 59/85.[4]

---

[1]- أعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2016، ص 43.

[2]- ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، المرجع السابق، ص 45.

[3]- أعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، المرجع السابق، ص 43.

[4]- المادة97 رقم من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية العدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985، ص 351.

– الحق في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد وهو ما جاءت به المادة 133 من الأمر 03/06.

– حق الموظف المنتدب في الاستقرار والحماية الاجتماعية والصحية وهو ما تضمنته المادة 37 من الأمر 06/03 بقولها " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".

– للموظف المنتدب الحق في الإدماج وهو ما نصت عليه المادة 138 من الأمر 06/03 حيث تضمنت " للموظف المنتدب الحق في الإدماج في وظيفته الأصلية متى أنهى فترة انتدابه ولو كان زائدا عن العدد ".

– حق الموظف المنتدب في ممارسة النشاط النقابي وحق الإضراب والذي نصت عليه المادتين 35و36 من الأمر 06/03 الخاص بالوظيفة العامة.

– للموظف المنتدب الحق في الاستقالة وهو ما نصت عليه المادة 217 من الأمر 06/03 والتي نصت " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " وبما أن الاستقالة حق مكفول للموظف في سلكه الأصلي فأيضا يكفله القانون له في الانتداب[1].

بعد انتهاء مدة الانتداب تستعيد سلطة التعيين في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف سلطة تسيير كامل مساره المهني.

إن إنهاء وضعية الانتداب يستتبع إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائدا عن عدد المناصب المتوفرة، وذلك حفظا على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية.

[1]– المواد 35، 36، 37، 133، 138، 217، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير الضـــمانات للموظف المنتدب الذي قد يواجه صعوبات في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي لدى المؤسسة الأصلية. [1]

وما يمكن ملاحظته بعد دراسـة هذه الوضـعية هو أن الأمر 03/06 وسـع من حالات الانتداب بما يسـتجيب لحاجيات المؤسـسـات والإدارات العمومية والموظفين على حد سـواء، وسـمح بانفتاح هذه الأخيرة على المحيط الخارجي وتحديدا على القطاع الاقتصـادي العام أو القطاع المختلط دون القطاع الخاص، وكذا على المؤسسات والهيئات الدولية وألغى الانتداب التلقائي الذي كان معمولا به في ظل الأمر 133/66 والمرســـوم رقم 59/85 حيث أعتبر رضا الموظف ضروريا للانتداب بما يدعم حريته في العمل.[2]

المطلب الثاني: حالة العطلة المرضية والخدمة الوطنية:

الفرع الأول: الآثار المترتبة على الإحالة على العطلة المرضية:

إن كون الموظف فغي عطلة مرضية يعتبر موظفا في الخدمة وفي وضعية نشاط وفقا لنص المادة 87 من المرســـوم 59/85المؤرخ في 23 مارس 1985التي تتضـــمن الخدمة الفعلية وإن هذه الحالة لها نفس النتائج والآثار القانونية التي تكون للموظف في وضـــعية الخدمة الفعلية.

إن عدم القيام بالنشاط أو شغل منصب عمل ليس له أثر سلبي على حقوق الموظف وواجباته شــريطة ألا تمدد هذه العطلة المرضــية عند انتهاء المدة القانونية المحددة لها لأن الموظف حين يسـتفيد من عطلة لا يعد خارج وضـعية الخدمة الفعلية إذا ما أصـدرت إدارته

[1]– عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشـريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسـات القانونية، العدد01، الجزائر، 15أفريل 2021، ص42.

[2]– بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص526.

قرارا إداريا أسسته غلى سبب محتواه أن الموظف المتمتع بعطلة مرضية بمرتب كامل لا يعد في وضعية خدمة فعلية فإن هذا القرار يعد معيبا قانونا. [1]

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد تدارك ونحا منحنى إنسانيا على الكيفية التالية حيث جاء في نص المادة 14 من القانون 83/11 المؤرخ في 2جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية "أن العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا على مواصلة عمله أو إستأنافه له الحق في تعويض يومي."[2]

ولقد توصلنا من خلال كل دراستنا السابقة إلى أن تجميد العلاقة الوظيفية يترتب عليه العديد من الآثار التي نلخصها فيما يلي:

– توقيف العلاقة الوظيفية وتجميد كل آثارها لغاية الشفاء الكلي للموظف.

– التكفل بالموظف من الناحية المالية والعلاجية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وذلك من خلال دفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية طوال فترة الانقطاع عن الوظيفة.

– يستفيد الموظف في حالة العطلة المرضية من الأقدمية والترتيب في الدرجات والتقاعد غير أنه واعتبارا للشروط اللازمة الترقية بالدرجات من جهة وعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل من جهة أخرى تم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة.[3]

وفي حالة الأمراض المزمنة والعطل طويلة الأمد يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه، فإذا تبين عجزه كاملا عن

---

[1]– فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة تخرج ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ببن عكنون، 2002، ص180.

[2]– المادة 14 من القانون 83/11، المؤرخ في 21رمضان عام 1983يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية.

[3]– خالدي زهرة، المرجع السابق، ص 22.

القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد إذا كانت مدة خدمته تزيد عن 10سنوات وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أنه أصيب بمرض أو حادث ناشئ عن طبيعة عمله في أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه. [1]

الفرع الثاني: الآثار الناجمة عن توقف العلاقة الوظيفية بسبب الإحالة على الخدمة الوطنية:

تتمثل الآثار القانونية المترتبة عن إحالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية حسب ما جاء في المادة 67 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية، " يعلق التجنيد كل علاقة عمل مهما كان نظامها القانوني يوضع عسكري الخدمة الوطنية على الخدمة الوطنية على مستوى القانون الأساسي لدى مستخدمه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية".[2]

تطبيقا لأحكام المادة 7 من الأمر 111/76 المؤرخ في 9 ديسمبر 1976 المتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه، يجب على المواطن الالتحاق بالمكان المعين فيه، في حالة التعبئة العامة أو الجزئية، أو الاستدعاء الفردي أو الاستدعاء لفترات تدريب.

ويستفيد الموظفون والأعوان العموميون والأجراء المعبئين أو المستدعين لإتمام فترة تحسين أو صيانة، من الاحتفاظ بالوظيفة وبعطلة مدفوعة الأجر بمقتضى المادة من الأمر المذكور أعلاه. وتعد فترة التجنيد كفترة عمل عادي، الأمر الذي يلزم المستخدم بدفع مرتب أو أجر المعني بصفة مستمرة.

إلا انه في حالة التعبئة العامة أو الجزئية، وبمقتضى المادة من الأمر المذكور، يتوقف المستخدم عن دفع المرتب أو أجر المواطن الاحتياطي، ويتعين عليه اتخاذ جميع

---

[1]– فرحاني حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، 35 .

[2]– القانون رقم 06/14، المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق ل9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد48، 2014 .

التدابير اللازمة للاحتفاظ بالوظيفة وإعادة إدراج الاحتياطي أو المدعو الذي تجاوز فترته القانونية في الخدمة الوطنية بعد تسريحه، في منصب عمله حتى ولو زاد ذلك على العدد المطلوب بالنسبة للموظفين والأعوان العموميين وفي منصب مماثل ذي أجر مماثل بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون العمل. [1]

هذا ويحتفظ الموظف المحال على وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد وفقا لما جاء في نص المادة 154 الفقرة 2 من الأمر 03/06.[2]

وأكد القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والمعدل والمتمم في نص المادة 11منه" تكون في حكم فترات عمل كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته الوطنية".[3]

وأكد القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية في نص المادة 70 منه" تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة في الترقية والتقاعد".[4]

وتحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص فور ترسيمه في تقدير الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات والترقية في الرتب وكذا التعيين في منصب عال، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"حسب ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي 332/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص.

" يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد المطلوب وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل

---

[1]– تعليمة رقم 01، مؤرخة في 26فبراير 2004، تتعلق بإعادة الإدراج والإحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء، الصادرة عن رئيس الحكومة.

[2]– الأمر 06/03 المتعلق ب القانون أ.ع.و.ع، المرجع السابق، المادة 154.

[3]– قانون رقم 12/83، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية.

[4]– القانون رقم 06/14، المتعلق بالخدمة الوطنية، المرجع السابق، المادة 70.

تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادلا له " وهذا ما تضمنته المادة 155 من الأمر 06/03.

ويجب على الموظف تقديم طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصـــلية عند نهاية الخدمة الوطنية في أجل لا يتعدى 6 أشهر حسب ما نصت عليه المادة 68من القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية.[1]

[1]– هشام زغوان، الياس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2020، ص 36، 37.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل في القانون 11/90:

إن علاقة العمل تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم فيترتب عليها جملة من الحقوق والواجبات على عاتق الطرفين، ويؤدي مرور عقد العمل بحالة التوقف إلى إنتاج آثار معينة تمس طرفي العقد إلا أنه من خلال بحثنا هذا نحن سنسلط الضوء على الآثار القانونية التي تمس العامل في هذه الحالات القانونية للتوقف المؤقت لعلاقة عمله.

فإذا كانت الحالة العادية تستلزم أن يكون الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل من قبل العامل الأجير شخصيا فإنه في حالة التجميد المؤقت لعلاقة العمل تترتب آثارا قانونية يستفيد منها العامل خلال فترة توقفه وبعد إنقضائها. وهو وعليه سنتناول من خلال هذا المبحث هذه الآثار وفقا للقانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي بدوره قسمناه إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول الآثار الناجمة عن تعليق علاقة العمل بسبب العامل، وتناولنا في المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة عن تعليق علاقة العمل بسب الهيئة المستخدمة.

المطلب الأول: الآثار المترتبة عن حالات التعليق بسبب العامل:

الفرع الأول: آثار حالة الاستيداع والانتداب:

أولا: آثار حالة الاستيداع:

في هذه الحالة يتفق الطرفان على تعليق عقد العمل لأسباب موضوعية مؤقتة لم يحددها القانون الحالي بل تركها للتفاوض الجماعي، ولعل من أبرز آثار هذه الحالة على العامل أنها تتسبب في توقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من الحقوق في الاقدمية و الترقية والتقاعد[1]، زد إلى ذلك يمنع على العامل ممارسة أي نشاط يدر عليه ربحا

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ص94.

غير أنه يبقى مستفيدا من الحقوق التي اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع [1]، وعند نهاية مدته يطلب كتابيا رجوعه لعمله أو الاستفادة من مدة إضافية، [2] وإذا لم يقدم هذا الطلب وقع اعذاره بالالتحاق. [3]

ولقد أكد اجتهاد المحكمة العليا على حق العامل في الرجوع لمنصب عمله عند انقضاء مدة الاستيداع وذلك على إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف وقضى برجوع العامل لمنصب عمله أو منصب مماثل، وذلك بتطبيق المادتين 64، 65 من قانون علاقات العمل 90/11 دون القواعد العامة في حالة اتجاه لطرفي العقد إلى إحالة العامل على الاستيداع.[4]

ثانيا: آثار حالة الانتداب:

سنميز في هذه الحالة بين نوعين من الآثار المترتبة عن توقيف علاقة العمل بسبب الانتداب فهناك آثار خاصة بحالة الانتداب بدون أجر وهناك آثار خاصة بحالة الانتداب مع الإحتفاظ بالأجر.

أ- آثار الانتداب بدون أجر:

يحتفظ العمال المنتدبين في هذه الحالة والتي تخص حالة ممارسة مهمة نيابية وحالة ممارسة وظيفة عامة لدى هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن وهما الحالتين اللتان يحتفظ العامل فيهما عند انتدابه بحقه في الأقدمية، وكافة الحقوق التي كان يتمتع بها عند تاريخ الانتداب ومن بينها حق الترقية وفق المدة المتوسطة وكأنه يماس عمله في مؤسسته الأصلية.

---

[1]- المادة 51 من القانون رقم 82/06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 9، سنة 1982، ملغى.

[2]- المادة 55 من نفس القانون.

[3]- المادة 57 الفقرة02 من نفس القانون.

[4]- القرار رقم 201823، المؤرخ في 2003/03/27، عن الغرفة الإجتماعية، غير منشور.

كما يحتفظ بحق العودة إلى المنصب الذي كان يشغله قبل الانتداب أو إلى منصب مماثل له في الامتيازات التي كان يتمتع بها ومنه الأجر بعد انتهاء مدة الانتداب.

كما أنه بمجرد التحاق العامل بصفوف الجيش الوطني الشعبي يصبح في وضعية انتداب قانوني بقوة القانون، مع احتفاظه بكل امتيازاته المهنية والمعنوية كالأقدمية والترقية وغيرها من الحقوق الاجتماعية الأخرى باستثناء الأجر وملحقاته، زد إلى ذلك إلى جانب حقه وأولويته في العودة إلى منصب عمله أو أي منصب آخر مماثل له في الأجر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحه أو انتهاء مدة التجنيد، ولو كان ذلك زيادة في العدد أو المسموح به من العمال.[1]

ب- الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر:

في هذه الحالة منة الانتداب يحتفظ العامل بحقه في الأجر، أو بمنحة محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة أو المكونة على شرط أن يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة أو لصالحها وعلى أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا، سواء تم التكوين أو التربص لدى المؤسسة المستخدمة نفسها أو لدى مؤسسة تكوينية متخصصة أخرى بطلب من المؤسسة المستخدمة أو لحسابها أو على حساب نفقاتها....إلخ. وسواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها، وكذلك الأمر في حالة إعادة استدعاء العامل لتجديد تكوينه أو معارفه العسكرية أحيانا، باعتباره أحد الجنود الاحتياطيين، وهي الفترة التي تعتبر فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية.[2]

أما في الحالات التي تكون فيها مدة التكوبن أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح العامل فترات تغيب على العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين، وفق ما تنص عليه المادة 54 فقرة 2 من قانون علاقات العمل بقولها" تأدية مهام مرتبطة بتمثيل

[1]- أحمية سليمان، قانون العلاقات الاجتماعية، المرجع السابق، ص329.

[2]- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 330.

نقابي أو بتمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية أو التعاقدية "[1]، أو وفقا ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، مكن تدابير خاصة على ضوء متطلبات وخصوصيات قطاع النشاط، وهو ما يعرف بالانتداب الجزئي.

الفرع الثاني: آثار تعليق علاقة العمل بسبب العطلة المرضية والأمومة:

أولا: آثار العطلة المرضية:

نسجل هنا أن توقيف علاقة العمل، في هذه الحالات والاستفادة من التكفل الكامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية واكتمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة في القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال.[2]

يعتبر التأمين عن المرض التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير أجير وكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي فإصابة المؤمن له من شانه أن يخول له الحق في الأداءات النقدية، وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانونامن وجوب قيام المِمن له بإخبار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13.

ويتم التصريح بإيداع المؤمن له المريض أو من يمثله، وصفة التوقف عن العمل لدى شباك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إرسالها عن طريق البريد المضمن.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديمه وصفة

[1]– المادة 54 الفقرة 02، من قانون رقم 90/11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد17، ص567.

[2]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص100.

التوقف عن العمل، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى إلتزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84/27 والتي تتضمن التزامات المؤمن على وجه الخصوص.[1]

بالإضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، نصت المادة 07 من القانون11/83 على ان أداءات التأمين على المرض تشـــمل كذلك الأداءات العينية التي تتمثل في الأداءات في التكفل بمصـاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصـالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل:

- العلاج- الجراحة- الأدوية- الإقامة بالمستشفى.
- الفحوص البيولوجية والكهرودوغرافية المجوافية والنظرية.
- النظارات الطبية.
- العلاجات بالمياه المعدنية.
- الأجهزة والأعضاء الإصطناعية.
- الجبارة الفكية والوجهية.
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء.
- إعادة التأهيل المهني.
- النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي. [2]

[1]- كشـيدة باديس، المخاطر المضـمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضـمان الإجتماعي، بحث مقدم لنيل شـهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2010، ص 17.

[2]- كشيدة باديس، المرجع السابق، ص18.

ثانيا: آثار عطلة الأمومة :

التأمينات الاجتماعية تهدف بصفة عامة إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا عند فقدان القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه، ولما كان الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل لذا إعتبرته مختلف التشريعات من الأخطار الاجتماعية.[1]

وبالرجوع إلى قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فإن العاملات تستفيد خلال فتراة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن أيضا الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة.[2]

بالرجوع إلى قانون 83/11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية لاسيما المادتين 28 و29 منه، حيث تنص المادة الأخيرة على أنه " تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة 14 أسبوعا متتالية. ...على أن تنقطع عن العمل وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع. ويقدر التعويض الممنوح للمرأة خلال هذه المدة بنسبة مئة بالمائة من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها.[3]

إن المرأة المرأة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية المتمثلة في تعويضات يومية تقدر ب 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك

---

[1]– وعزال جلول، المخاطر المضمونة وآليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعية، مذكلاة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص التأمينات الاجتماعية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018، ص 28.

[2]– المادة 55، من القانون 90/11، المتعلق بعلاقات العمل،

[3]– المادة 29، من القانون 83/11، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 يوليو سنة 1983، النتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، ص1796.

الضـمان الاجتماعي والضـريبة طيلة مدة عطلة الأمومة و المقدرة ب 14 أسـبوع، وهذا ما تضمنته المادة 28 من قانون التأمينات الاجتماعية.[1]

كما تسـتفيد المؤمن لها اجتماعيا من تغطية المصـاريف المترتبة عن الوضـع والحمل وتبعاته، وتتمثل هذه المصـاريف في تعويض المصـاريف الطبية والصـيدلية على أسـاس 100بالمائة. بالإضـافة إلى اسـتفادة المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا من تغطية وتعويض المصـاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها ولو تعددوا بالمسـتشـفى وذلك على أساس 100 بالمائة شرط أن لا تتعدى مدة الإقامة 8 أيام.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات حتى إذا تعلق الأمر بوضع عسير او تبعات الوضـع المرضـي دون المساس بمدة الأداءات الممنوحة ونسبتها بحيث أنها تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا في باب التأمين على الولادة.

كما تسـتحق المسـتفيدة من التأمين من جميع الأداءات المقررة في هذا الباب في حلة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشـهر السـادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيا تطبيقا لنص المادة 35 من المرسوم 84/27 المؤرخ في 1983/07/27 السالف الذكر. عموما تتولى هيئة الضـمان الاجتماعي وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المسـتفيد من التأمين، باسـتثناء حالة ما إذا قصـد الطبيب أو صـيدلية أو مؤسـسـة علاجية تربطه اتفاقية معها تسمح له بموجبها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير.

[1]– وعزان جلول، المخاطر المضمونة وآليات التسوية في مجال التامينات الاجتماعية، المرجع السابق نفسه، ص 31.

الفرع الثالث: آثار التعليق بسبب حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر:

أولا: حالة التوقيف الاحتياطي:

من آثار هذه الحالة على العامل توقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق، وقبل إثبات الإدانة أو البراءة، حيث يستحيل على العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء ممارسة نتيجته حبسه أو توقيفه وبتالي لا يتمكن من الوفاء بالتزامه تجاه صاحب العمل.

وتفاديا لإصدار حكم سابق على حكم العدالة في حق العامل، في القانون يقضي احتياطيا بتوقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، مهما كانت التهمة الموجهة إليه، وهذا ما تقضي به المادة 64 الفقرة 5 ذات القانون.[1]

وبما أن الحبس احتياطيا من أجل التحقيق من أسباب تعليق عقد العمل وليس إنهائه وذلك تطبيقا لقرينة البراءة وللمبدأ الدستوري المتمثل في أن تقرير الإدانة من اختصاص القضاء وحده.[2]

وأن مدة الحبس المؤقت وكذلك تمديدها يحددها القانون، [3] وفي هذه الحالة يستفيد العامل المحبوس من توقيف عقد عمله إلى غاية صيرورة الحكم نهائيا، وذلك مهما كانت مدة التحقيق سواء كانت التهمة لها علاقة بعمله أم لا، فإذا صدر الحكم بالإدانة يقوم المستخدم بتسريح العامل، باعتبار الجرائم من الاخطاء المهنية ذات الطابع الجزائي حسب المادة 73 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، أما إذا صدر الحكم بالبراءة فإنه يعاد

[1]– أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق، كلية الحقوق ةالعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2020، ص09.

[2]– تنص المادة 41 من الدستور، "كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار محاكمة عادلة".

[3]– تنص المادة 44 ف 3 من الدستور، " الحبس المؤقت إجراء استثنائي، يحدد القانون أسبابه ومدته وشروط تمديده".

إدماجه في منصـــب عمله، غير أنه يفقد أجور فترة الحبس الاحتياطي وهو حل يســتند فيه القضاء إلى مبدأ الأجر مقابل العمل المؤدي تطبيقا لنص المادة 53و80 من قانون العمل.[1]

ثانيا: آثار تعليق العمل بسبب الإضراب:

إن ممارســـة حق الإضـــراب من قبل العمال تعكس آثارا على علاقة العمل في حد ذاتها، ذلك لأنه يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية، فيتوقف العمال قصـــدا عن أداء مهامهم لفترة معينة، وهو الإمتناع على الوفاء بأحد العناصـــر الأســاســية في محل عقد العمل مما يجعل تقاضـــي العمال المضـــربين أجورهم غير مســتحق، وعليه فإن دراســة آثار الإضـــراب يقتضي التطرق إلى أثرين أساسيين هما الأول يقع على عقد العمل والثاني يقع على الأجر.

أ / أثر الإضراب على عقد العمل:

بما أن الإضراب عبارة عن ممارسة حق فلا يمكن للعامل خسارة منصب عمله بسببه وإنما يحرمه من تقاضـــي الأجر ذلك لكون الإضـــراب يعد من مجموع الأســباب التي حددها المشـــرع في إطار القوانين والتي توقف علاقة العمل دون أن تنهيها، فعلاقة العمل التي تجمدت للإضـــراب تعود للســريان من جديد بعد انتهائه، وهذا بمقتضـــى المادة 32 الفقرة 02 بقولها :" ويوقف الإضـــراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعونها. [2]

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري، فإنه تبنى مبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل منذ صدور الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حيث نصـــت المادة 27 منه "لايقطع الإضـــراب علاقة العمل بل يوقفها، ويمارس حق الإضـــراب طبقا لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 75/71 ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب جراء

[1]– عبد الســلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصـــادية، دار القصـــبة للنشـــر، الجزائر، 2003، ص 341، 344.

[2]– بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد احمد دراية أدرار، 2015، ص67.

الإضـراب عدا حالات الخطأ الجسـيم المرتكب بمناسـبة هذا الإضـراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء.

وواصـــل المشـــرع تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم 11/90 المنظم لعلاقات العمل الذي جعل من الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل. [1]

ب/ أثر الإضراب على أجر العامل:

إن عقد الاستخدام أو العمل هو من قبيل العقود القائمة على الموجبات المتقابلة وعلى ذلك فهو بمثابة ميزان ذو كفتان الكفة الأولى تتمثل في عمل الأجير والكفة الثانية تتمثل في الأجر وبالعودة إلى القواعد القانونية العامة التي ترعى العقود بشـــكل عام نجد أن كل طرف يمكنه ان يمتنع عن واجباته متحججا أو متذرعا بعدم قيد الوجبات المقابلة.

وتتوقف علاقة العمل خلال مدة الإضـــراب عن إنتاج آثارها مما يســـتتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر الأيام التي تم فيها الإضـراب عن العمل، كما يكون أيضا بقدر حجم الخسارة التي لحقت بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع أو مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به. [2]

في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع بمعنى أن المشـرع جعل من الإضـراب سـببا لوقف آثار علاقة العمل، وباعتبار أن الأجر هو كذلك من هذه الآثار فإن صـــاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضـــرب، إلا أنه هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مخالفتها بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على اســـتحقاق العمال المضـــربين

[1]– بوشـنوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، النظام القانوني لممارسـة حق الإضـراب، مذكرة لنيل شـهادة الماسـتر، تخصـص قانون ضـمان اجتماعي، قسـم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السـياسـية، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، 2018، ص56، 57.

[2]– أباعلال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص41.

لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل أو ان يستحقوا جزءا منها ويعتبر هذا الاتفاق صحيحا باعتبار أن أحكام المادة 32 الفقر02 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز المشرع من خلالها على مخالفتها.[1]

ثالثا: آثار التعليق بسبب العطلة بدون اجر:

يحق للعامل الإستفادة من عطلة بدون أجر، حيث تنص المادة 56 من قانون العمل على أنه " يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ". [2]

إن الملاحظ أنه لم يعرف لنا المشرع الجزائري ما المقصود بالعطلة بدون أجر، ويرى الفقه الفرنسي أن العطلة بدون أجر لا ينظمها قانون العمل وإنما تنظمها الاتفاقيات الجماعية.

ومن خلال تتبعنا لبعض الاتفاقيات الجماعية وجدنا أنها وقعت في خلط بين الإحالة على الاستيداع والعطلة بدون أجر، وكأنهما حالتين متشابهتين ونحن نرى أن هذا الخلط راجع إلى عدم التوضيح من قبل المشرع الجزائري في المصطلحات وبالخصوص في المادة 56 والمادة 64 الفقرة 01 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل. لذا نقول أن الإتفاق المتبادل بين الطرفين هو الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بينما العطلة بدون أجر هي الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل. [3]

[1]– بوشرنوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، نفس المرجع السابق، ص 58.

[2]– المادة 56، من القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقات العمل، نفس المرجع السابق.

[3]– رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص 135.

وعليه فإن أبرز أثر يمكن أن يترتب على هذه العطلة هو تعليق عقد العمل إلى انتهاء مدتها، حيث يمكن له الرجوع إلى عمله بعد انقضـــائها وهذا طبقا لنص المادة 64 الفقرة 08 من قانون العمل[1].

زد إلى ذلك فإن من بين الآثار الناجمة على هذه الحالة هي فقدان الحق فالأجر بالنسبة للعامل وهو ما نصت عليه المادة 51 الفقرة 01 من القانون 06/82 التي تنص على أنه كف عن "الإحالة على الإســـتيداع هي توقيف مؤقت لعلاقة العمل للعامل المرســـم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره".

المطلب الثاني: آثار تعليق علاقة العمل العائدة للهيئة المستخدمة:

الفرع الأول: آثار التعليق بسبب التوقيف التأديبي:

تنص المادة 64 الفقرة 6 من القانون رقم 11/90على ما يلي " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية ..... صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة".[2] من خلال المادة 64 الفقرة 6 من القانون رقم 90/11 نجد أن المشـــرع الجزائري اعتبر أن التوقيف التأديبي حالة من حالات تعليق علاقة العمل ومن ثم غيابه لهذا السبب يعد غيابا مبررا .

ويترتب على تعليق علاقة العمل بســـبب الخطأ التأديبي للعامل بعض الآثار التي لم يوضـــحها المشـــرع كما ينبغي، ذلك انه ترك حرية تقدير مدة الوقف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضـــى النظم الداخلية للعمل، والاتفاقيات الجماعية للعمل على أن يكون هذا التوقيف التأديبي الذي يتعرض له العامل بناءا على خطأ تأديبي طبقا للقواعد التأديبية المنصـــوص عليها قانونا دون الإخلال بالنظم الداخلية للعمل، والاتفاقيات الجماعية للعمل حماية لكرامة العامل وحتى لا يكون هذا الجراء سلطة في يد صاحب العمل .[3]

[1]– المادة 64، من القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقات العمل، نفس المرجع السابق.

[2]– المادة 64 الفقرة 06، نفس القانون السابق.

[3]– رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق نفسه، ص

فشأن المشرع الجزائري شأن معظم التشريعات التي لم تعرف الخطأ التأديبي إذ تنص المادة 17 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات". ويجب أن تتطابق نوعية العقوبة مع درجة أو جسامة الخطأ المرتكب، لأن الأخطاء متعددة ومختلفة.[1]

ولعل من بين أبرز آثار تعليق علاقة العمل بسبب هذه الحالة هي انه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل أثناء التوقيف التأديبي، لان الهدف من توقيف العامل خلال مرحلة التحقيق هو الحفاظ على سير التحقيق وهو ما عبر عنه المشرع المصري ب إيقاف العامل عن العمل مؤقتا لصالح التحقيق.

ولقد سبق وقد أشرنا أن المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 90/11 لم يتناول آثار التوقيف التأديبي على عقد العمل مكتفيا فقط بأنه حالة مكن حالات تعليق علاقة العمل، وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها لم تشر إلى ما مدى أحقية العامل في الأجر من عدمه خلال فترة التوقيف التأديبي.

ونحن نرى أنه لا يعقل أن يحرم العامل من أجره خلال هذه الفترة خاصة وإذا علمنا أن فترة التوقيف التأديبي تعد من حالات تعليق علاقة العمل الراجعة للمستخدم دون وجود دخل لإرادة العامل فيها، ومن جهة كما سبق وان أشرنا إليه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وإنما هو إجراء تحفظي فقط.[2]

الفرع الثاني: لآثار المترتبة عن التعليق بسبب القوة القاهرة:

إذا حال بين صاحب العمل وأداء التزامه بتمكين العمال من أداء العمل بسبب القوة القاهرة، فإن صاحب العمل يعفى من أداء الأجر وفقا للقواعد العامة للمسؤولية العقدية إلا أنه

[1]– رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق نفسه، ص114.

[2]– رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، نفس المرجع السابق، ص 128، 129.

خروج على القواعد العامة للمسؤولية العقدية فإنه حسب قانوني العمل المصري والعراقي النافذين وفي اتجاه نحو توزيع أعباء المخاطر بين العامل وصاحب العمل يقرران استحقاق العمال لأجورهم في محاولة لإحاطة الأجر بنوع من الضمانة لكونه مصدر دخل العمال الوحيد. حيث يستحق العمال بموجب قانون العمل المصري النافذ نصف أجورهم، بينما يستحق العمال بموجب القانون العراقي النافذ أجورهم كاملة، وقد كان المشرع العراقي أكثر دقة بتقريره استحقاق العمال لأجورهم لمدة محددة هي شهر مع إمكان تمكين العمال بعمل إضافي بعد عودة المشروع إلى العمل.[1]

أما عن المشرع الجزائري فعن آثار الناجمة عن تعليق علاقة العمل بسبب القوة القاهرة فقد قسمها إلى قسمين التوقف بسبب القوة القاهرة المتوقع وهنا يخص الذكر كحالة التوقف مثلا بسبب انقطاع التيار الكهربائي، الحوادث التي يمكن أن انتظار وقوعها في كل لحظة، فهذه الحالات يكون فيها صاحب العمل ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف، سواء من أمواله الخاصة أو من قبل شركة التأمين في بعض الحالات كالتوقف نتيجة نشوب حريق مثلا.

أما عن آثار حالات التعليق بسبب القوة القاهرة التي لا يكون فيها سبب التعليق متوقعا أو محتمل الوقوع، ولا ناتجا عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في القيام بالتزاماته الأمنية أو التنظيمية الذي لا يلتزم بدفع أجور العمال من الناحية القانونية إلا انه إذا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل شركة التأمين مثلا أو قدمت له مساعدة مالية من قبل الدولة فإنه يمكن إعتبار أجور العمال حينئذ من بين أولويات التزاماته.

ولعل من جملة الآثار التي تترتب عن الحالات السابقة انه يمنع على المؤسسة المستخدمة القيام بأي تصرف ضد العامل من شانه أن ينهي علاقة العمل ويعتبر تصرفا

[1]– صبا النعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، فرع أول بناية الزبن شارع القنطاري قرب تلفزيون إخبارية المستقبل، 2012، ص 162.

باطلا، إلا في الحالات التي يثبت فيها وجود خرق أو مخالفة للشروط المنصوص عليها في الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لأية حالة من حالات التوقيف السابقة.[1]

الفرع الثالث: آثار المترتبة عن التعليق بسبب إقتصادي :

من جهتها قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات، تستتبع الحكم عليها بإغلاقها مؤقتا، يجبر فيها صاحب العمل على قبول توقيف علاقة العمل رغم ما يتكبده من خسائر، لا سيما إذا كان التوقف مع دفع الأجور فيتعرض العمال إلى التوقف المؤقت عن العمل أو ما يعرف بالبطالة التقنية إما أن تبقى فيها المؤسسة مفتوحة خلال مدة التوقف، وهو حال مؤسسات البناء عند حصول تقلبات في أحوال الجو يجعل من تنفيذ العمل جد خطير، أو لضرورات تقنية أو اقتصادية، أي في ما يعرف بحالة " التوقف الاقتصادي" وذلك راجع إلى مخاطر المؤسسة، تستدعي دفع أجور العمال ومستحقاتهم، بالإضافة إلى ما تستلزمه المادة 182 من القانون المدني الجزائري، التي لا تلزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيما إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكنه توقعه وقت التعاقد .

إن المؤسسة مجبرة على اكتتاب عقد تأمين لتفادي الخسائر الناتجة المخاطر والحوادث المحتملة الوقوع، كذلك نجد ان المشرع الجزائري يدعم فعلا استقلالية المؤسسات ويدعم بها الإصلاحات الاقتصادية، فأصدر أمرا يتعلق بالتعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، تحت رقم 97/01 بتاريخ 11 يناير 1997 حتى يرفع عن المؤسسات عبء تعويضات لم تتسبب فيها، والمرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 4 فيفري 1997 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية،، ليحدد قائمة النشاطات المهنية الخاضعة للنظام التعويض المذكور في المرسوم

[1]– أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق، كلية الحقوق ةالعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد ـــ تلمسان، الجزائر، 2020، ص10.

التنفيـذي رقم 97/47 في تـاريخ 4 فيفري 1997 وآخر تحـت رقم 97/48 بنفس التـاريخ معدلين على التوالي بموجب المرســومين التنفيذيين رقم 211/98 و212/98، المؤرخين في 20 جوان 1998، لا تتحمل المسؤولية المؤسسة المستخدمة آثار توقف خارجة عن إرادتها ولم تكن سببا فيه، فلا تلزم بدفع أجور العمال.[1]

وتطبيقا للقواعد العامة فإن مواجهة المشروع لأزمة اقتصادية تلزم صاحب العمل تمكين العمال من الاستمرار بالعمل ودفع أجورهم وإن كانت تشكل مشقة على كاهل المشروع.[2]

[1] ـ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 117، 118.

[2] ـ صبا النعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، المرجع السابق، ص118.

ملخص الفصل الثاني

من خلال كل ما فات توصلنا إلى استنتاج مفاده أن بعد تعليق العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة والعلاقة العقدية في قانون العمل تترتب جملة من الآثار القانونية، يتعرض لها كل من الموظف والعامل والهيئة المستخدمة على حد سواء تتمثل في تعليق الضمانات والالتزامات التي كان يتمتع بها الموظف والعامل وتلتزم بها الهيئة المستخدمة أثناء فترة قيام العلاقة الوظيفية والعقدية حسب الأمر 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية وقانون العمل 90/11، وهذه الآثار كفلها ونظمها القانون للعامل والموظف مع الهيئة المستخدمة في حالة قيام نزاع بينهما أمام القضاء.

ففي بعض الأحيان تعلق العلاقة الوظيفية أو العقدية بدون اتفاق الأطراف أو بدون طلب من العامل أو حتى بسبب أسباب خارجة عن سلطة الهيئة المستخدمة فتثار العديد من النزاعات حول توقف العمل في حد ذاته أو بسبب تقاضي الأجر حول ما مدى أحقية تقاضيه أو تجميده إلى غاية العودة إلى ممارسة العمل بالنسبة للعامل بما أنه الدخل الاقتصادي الأول والأخير له والقانون يمنع على الموظف والعامل ممارسة عمل إبان فترة تعليق علاقة العمل وهو ما ركزنا عليه في هذا الفصل لأن الموظف أو العامل دائما ما يكون طرفا ضعيفا أمام الهيئة المستخدمة، زد إلى ذلك حق العامل في إعادة إدماجه في منصبه أو منصب مماثل له بعد نهاية فترة تعليق علاقة العمل ولو كان زائدا عن العدد وهو ما ركز عليه القانون في كل حالات التعليق سواء الأمر 03/06 أو القانون 90/11.

خاتمة

خاتمة

بعد كل هذه الدراسة المتواضعة التي قمنا بها من خلال دراستنا لهذا الموضوع ومحاولة إلمامنا بأهم الجوانب الأساسية فيه توصلنا حيث تطرقنا إلى أن التشريع الجزائري بفرعيه القانون العام والقانون الخاص كفل للموظف والإدارة في قانون الوظيفة العامة حالات تعليق العلاقة الوظيفية ونظمها من خلال القانون 03/06، وفي الجهة المقابلة تضمن القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل حالات حددها في مادته 64 تضمن تعليق علاقة العمل بالنسبة للعامل والهيئة المستخدمة.

ولما كان الهدف من دراستنا هذه هو التركيز على حالات تعليق علاقة العمل في القانون الجزائري فلقد توصلنا إلى وجود نوعين من التعليق الأول خاص بالتعليق في قانون الوظيفة العمومية 06/03 أي في القطاع العام والذي نضمها تحت طائلة الوضعيات القانونية للموظف العام والثاني في قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي حددها في مادته 64.

كما أن التشريع نظم هذه الحالات والآثار التي ممكن أن تترتب عنها بالنسبة للعامل والهيئة المستخدمة خاصة في حالة قيام نزاعات أمام القضاء، وذلك خاصة النزاعات المتعلقة بإعادة إدماج الموظف أو العامل بعد نهاية فترة التوقف.

ولقد تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن المشرع الجزائري حرص لإقامة توازن بين مصلحة الموظف ومصلحة السلطة الإدارية بما يخدم المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام بانتظام، زد على هذا فإنه تترتب على هذه الحالات مجموعة من الآثار القانونية يكتسب الموظف بموجبها حقوقا ويلتزم بواجبات يؤدي الإخلال بها إلى ترتيب جزاءات تأديبية تصل إلى حد العزل أو التسريح النهائي من الوظيفة، وبالإضافة إلى ذلك فإن المشرع أدرك صعوبة الآثار المترتبة على حالات تعليق العلاقة الوظيفية لذا أورد بعض الأحكام التي من شأنها التخفيف من حدة هذه الآثار خاصة على الموظف.

ومن بين أهم الأهداف التي يسعى إليها المشرع الجزائري من وراء سنه على حالات تعليق علاقة العمل بالنسبة للموظف العمومي هي تحسين وتطوير وترقية مستوى أداء الموظف من خلال الخبرات التي يكتسبها لا سيما في وضعية الانتداب مما ينجم عنه فاعلية الأداء بالنسبة للموظف وهذا ما تبحث عنه مختلف المرافق لعامة اليوم بغية التوصل إلى خدمة عمومية ناجعة وتقديم خدمات للمواطنين بأقل جهد ووقت.

أما من خلال دراستنا لتعليق علاقة العمل في القانون 90/11 ، أدركنا مدى أهمية علاقة العمل بالنسبة للعامل من جهة وللاقتصاد الوطني من جهة أخرى بحيث حظيت باهتمام كبير من قبل المشرع الذي أصدر عدة نصوص قانونية تخص هذا المجال وذلك بغية حماية العمال الأجراء من تعسف المستخدمين ، ولكن ما يعاب على هذه النصوص القانونية أنها بقية غير منظمة ومبعثرة وغير مدرجة في قانون واحد الأمر الذي يصعب دائما عمل القضاة في حل النزاعات التي تقوم بهذا الشأن خاصة من ناحية تطبيقها، وهو ما دفع المعهد الوطني إلى جمع البعض من هذه النصوص وإصدارها ضمن مرجع واحد هو قانون علاقات العمل والبعض الآخر منها ضمن قانون الضمان الاجتماعي.

ولقد توصلنا إلى استنتاج مفاده أن هناك بعض حالات تعليق علاقة العمل في قانون العمل يمكن أن ينجر عنها التسريح النهائي للعامل من منصبه فمثلا الإضراب الغير الشرعي يمكن أن ينجر عنه هذا التسريح النهائي ونفس الحال بالنسبة لحالة التسريح التأديبي فيمكن أن ينهي علاقة العمل بصفة نهائية إذا ثبت أن العامل ارتكب خطا مهنيا جسيما.

كما تبين لنا أن المشرع لم يحدد مدة معينة لممارسة العامل الحق في الرجوع إلى لمنصبه بعد نهاية سبب التعليق، باستثناء وضعية الخدمة الوطنية التي حددها من خلال نص المادة 138

من الأمر 74/103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية بثلاثة أشهر من تاريخ التوقف الفعلي،وزيادة على هذا فالمشرع من خلال قانون العمل لم يوضح ولم يفصل في ما إذا كانت

القوة القاهرة تعتبر كسـبا لإنهاء علاقة العمل أو لتعليقها، بما أن علاقة العمل تنشـأ عن طريق عقد وبالعودة إلى القواعد العامة التي تسـري على العقود فإن القوة القاهرة تجعل من تنفيذ الالتزام مسـتحيلا لكلا الطرفين وبالتالي يصـبح من الضـروري فسـخ العقد بقوة القانون وبالتالي انقضاء علاقة العمل تعتبر كتحصيل حاصل لزوال عقد العمل .

بالإضـافة إلى هذا فالمشـرع لم يوضـح ما إذا كان يجوز إنهاء علاقة العمل كليا خلال فترة التعليق. ومن خلال كل هذه الاسـتنتاجات ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات التي ممكن أن تفيد الموضـوع مسـتقبلا لعل أبرزها وجوب إعادة في بعض النصـوص القانونية المتعلقة بهذا الموضـوع على أن تضـمن وضـوحا و تفاعلا أكثر من خلال العديد من النقاط كإشـراك فئة من الموظفين والعمال في سـن وصـياغة القوانين والتنظيمات بواسـطة ممثليهم لأنه أدى الناس بخصـوصـيات ونقائص وظائفهم ، كذلك تمكين الموظف الذي تم تعليق وظيفته عن طريق وضعية الاستيداع بسب تعرض أحد أصوله أو الأبناء المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير من راتبه كاملا أو جزءا منه لأنه يكون في حاجة ماسـة له بما أن وظيفته هي مصدر دخله الأول والأخير.

وبالإضـافة لهذا فحالات تعليق العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية تعتبر وسيلة فعالة لتلبية حاجيات كل من الإدارة والموظف على حد سواء وهي آلية ناجعة لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية للموظف وحياته الشخصية والعائلية لذا وجب على المشرع التركيز عليها إضفاء عليها نوع من المرونة الحصانة قبل وأثناء وبعد اللجوء لها.

ويستحسن من خلال القانون رقم 90/11 إدراج مواد أكثر لموضـوع تعليق علاقة العمل وإخراجها من دائرة الحصـر التي هي متواجدة فيها في هذا القانون "المادتين 64،65 " من القانون 90/11 وتصـبح حالات التعليق والإنهاء واردة على سـبيل المثال وعليه إمكانية إدراج القوة القاهرة ضمنها.

كما يتوجب تكريس اجتهادات المحكمة العليا ضمن النصوص القانونية والتنظيمية، لا سيما تلك الخاصة بإمكانية التحاق العامل بمنصب عمل أقل في حالة التعليق بسبب مرض العامل ويكون هذا المرض سببا في عجز يستحيل إعادة إدراجه بمنصبه الأصلي، كما يجب إعطاء الأولوية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في حالة إعادة التوظيف من قبل الهيئة المستخدمة.

وفي النهاية بعد كل ما تم التطرق إليه، فيمكن بالإضافة إلى التعويض الذي يحصل عليه العامل أو الموظف فنقترح توقيع عقوبات جزائية وردعية على كل من الإدارة التابع لها الموظف والهيئة المستخدمة التابع لها العامل في حالة رفض إحداهما تعليق علاقة العمل رغم توافر أسبابها وشروطها القانونية، وكذا في حالة حرمان العامل أو الموظف من حقه في الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء فترة التعليق.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية:

1. دستور سنة 2020، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، سنة2020.
2. الأمر 06/03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 2006.
3. القانون رقم 82/06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بالعلاقات الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 09 سنة 1983 "ملغى".
4. القانون رقم 83/11، المؤرخ في 02 يوليو1983 الموافق لـ 21 رمضان 140 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، سنة 1983.
5. القانون رقم 12/83، المِؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـــ 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية.
6. القانون رقم 11 /90، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـــ 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، سنة 1990.
7. القانون رقم 06/14، المؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق لـــ 09 غشة سنة 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، 2014.
8. المرسوم رقم 84/27، المؤرخ في 09 جمادى الأول 1404 الموافق لـــ 11 فبرارير 1984، والمعدل بواسطة المرسوم 209/88، المؤرخ في 1988/10/18، الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم83/11.
9. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية، العدد 13، سنة 1985.

10. تعليمة رقم 01، المؤرخة في 26 فبراير 2004، تتعلق بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء، الصادرة عن رئيس الحكومة.

ثانيا: الكتب:

1. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، الجزائر، نوفمبر، 2018.
2. جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة، وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، السداسي الأول 2021.
3. محمل يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة والنظم المقارنة في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطلعة الثانية، الجزائر، 1998.
4. أحمية سليمان، لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
5. بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.
6. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003.
7. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2002.
8. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ين عكنون، الجزائر، 2013.
9. صبا النعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012.

10. هاشـمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضـوء التشـريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، دون سنة نشر.
11. فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سكافالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06/03 المتضـــمن القانون الأســـاســـي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة نشر.

ثالثا: المقالات:

1. عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشـــريع الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد رقم 04، العدد 01، أفريل، 2021، 15 أفريل 2021.
2. غازي خديجة، الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 15 نوفمبر 2020.

رابعا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1. غالي كحلة، اســتمرارية علاقة العمل وتغيير الوضـــعية القانونية للهيئة المســتخدمة، أطروحة للحصـــول على شـــهادة الدكتوراه، في علوم القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران02، 2017.
2. رحوي فؤاد، وضـعية العامل المتغيب داخل المؤسسـة، رسـالة لنيل شـهادة، الدكتورة في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.

ب ـ مذكرات الماستر:

1. خالدي زهرة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائرية 06/03، مذكرة لنيل شـــهادة ماســـتر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2019.

2. بوشـــيبة الطاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفيةفي قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2016.
3. بعلي عائشـــة، الوضـــعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018.
4. أعراب نوال، معيزة كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي في الإدارة، مذكرة لنيل شـــهادة الماســـتر في القانون، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.
5. ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018.
6. هشـــام زغوان، إلياس صـــابر، الوضـــعيات القانوننية الأســـاســـية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركة نقله، مذكرة تخرج تدخل ضـــمن متطلبات نيل شـــهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2019.
7. فرحاني حســان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.
8. فيساح جلول، النظام القانوني للطل في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.
9. دهيمش صـفية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة لنيل شـهادة الماسـتر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن بديس، مستغانم، 2017.

10. مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة تخرج ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.

11. شرقية ليندة، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.

12. كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآلية فظ المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستير، في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق جامعة حمة لخضر، باتنة، 2010.

13. وعزال جلول، المخاطر المضمونة آلية التسوية في مجال التأمينات الاجتماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2018.

14. بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، 2015.

15. بوشنوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2108.

16. أبا علال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2014.

خامسا: الاجتهادات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا، تعليق علاقة العمل، الغرفة المدنية، الملف رقم1155697، المؤرخ في 2018/03/08، قضـــية الصـــندوق الوطني للتقاعد، الوكالة المحلية لولاية عنابة، ضد د.ع، مجلة المحكمة العليا العدد 01، 2018.
2. قرار رقم 201823، المؤرخ في 2003/03/27، عن الغرفــة الاجتمــاعيــة، "غير منشور".

المحاضرات الجامعية:

1. بوســـعدية دليلة، محاضـــرة مقياس قانون العمل، قســـم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2021.
2. أحمد داود رقية، محاضرة في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة، أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2020.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

مقدمة.....أ

الفصل الأول: تعليق علاقة العمل في النصوص القانونية

تمهيد.....7

المبحث الأول: تعليق علاقة العمل فالأمر 03/06 ..... **8**

المطلب الأول: حالة الاستيداع والانتداب 8

الفرع الأول: حالة الاستيداع..... 8

الفرع الثاني: حالة الانتداب..... 13

المطلب الثاني: حالة الخدمة الوطنية والعطل المرضية طويلة المدى 19

الفرع الأول: حالة الخدمة الوطنية 19

الفرع الثاني: حالة التوقف بسبب العطلة المرضية طويلة المدى..... 22

المبحث الثاني: حالات تعليق علاقة العمل حسب القانون 11/90 ..... **29**

المطلب الأول: الحالات العائدة إلى العامل..... 30

الفرع الأول: الاستيداع والانتداب..... 30

الفرع الثاني: حالة التعليق بسبب التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر 33

الفرع الثالث: حالة العطلة المرضية والأمومة..... 36

المطلب الثاني: الحالات الخاصة بالهيئة المستخدمة..... 39

الفرع الأول: حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة 39

الفرع الثاني: حالة التوقف بسبب توقف المؤسسة المستخدمة..... 43

الفرع الثالث: حالات أخرى لتعليق علاقة العمل 44

حوصلة الفصل الأول..... 46

الفصل الثاني: آثار تعليق علاقة العمل

تمهيد 48
المبحث الأول: آثار تعليق علاقة العمل في الأمر 06/03 49
المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الاستيداع والانتداب.....49
الفرع الأول: في حالة الاستيداع.....49
الفرع الثاني: الانتداب.....51
المطلب الثاني: حالة العطلة المرضية والخدمة الوطنية.....54
الفرع الأول: الآثار المترتبة على الإحالة على العطلة المرضية.....54
الفرع الثاني: الآثار الناجمة عن توقف العلاقة الوظيفية بسبب الإحالة على الخدمة الوطنية.....56
المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل في القانون 11/90 59
المطلب الأول: الآثار المترتبة عن حالات التعليق بسبب العامل 59
الفرع الأول: آثار حالة الاستيداع والانتداب.....59
الفرع الثاني: آثار تعليق علاقة العمل بسبب العطلة المرضية والأمومة.....62
الفرع الثالث: آثار التعليق بسبب حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر 66
المطلب الثاني: آثار تعليق علاقة العمل العائدة للهيئة المستخدمة.....70
الفرع الأول: آثار التعليق بسبب التوقيف التأديبي.....70
الفرع الثاني: لآثار المترتبة عن التعليق بسبب القوة القاهرة 71
الفرع الثالث: آثار المترتبة عن التعليق بسبب إقتصادي 73

ملخص الفصل الثاني.....75

خاتمة.....77

قائمة المصادر والمراجع.....80

فهرس المحتويات.....87

الملخص

الملخص:

لطالما كانت الدولة تسعى إلى الرقي والتطور في جميع المجالات خاصة ما يتعلق بمجال مرافقها الإدارية العامة التي تلبي حاجيات مواطنيها، بواسطة أعوان عموميون وعمال أجراء، وعليه حاولنا التطرق إليه من خلال هذه الدراسة إلا أن هاذين الأخيرين يمكن أن تواجههما مشاكل وحاجيات شخصية أثناء علاقة عملهم فتدفع بهم إلى التعليق المؤقت لعلاقتهم الوظيفية أو العقدية وتحول دون سريان العقد بطريقة عادية، وهو ما دفع بالمشرع الجزائري لسن بعض الوضعيات القانونية التي تكفل للموظف العمومي حقه في التجميد المؤقت لعمله وهو ما تضمنه الأمر 03/06، وحالات تعليق علاقة العمل بالنسبة للعامل وهو ما نص عليه في مادتيه 64و65 من قانون علاقات العمل رقم90/11.

إلا أن هذه الوضعيات القانونية أو حالات تعليق علاقة العمل يمكن أن تنجر عنها جملة من الآثار بالنسبة لكلا الأطراف وهو ما حاول المشرع الجزائري تنظيمه وتوضيحه من خلال النصوص القانونية والتنظيمية خاصة فيما يتعلق بالمنازعات التي تقوم بهذا الشأن.

الكلمات المفتاحية: الوضعيات القانونية، حالات التعليق، حالات تعليق علاقة العمل، الموظف، العامل.

Abstract:

The state has always been striving for advancement and development in all fields, especially with regard to the field of its public administrative facilities that meet the needs of its citizens, by means of public agents and wage workers, and accordingly we tried to address it through this study, but these two may face personal problems and needs during their work relationship, so they pay them to the temporary suspension of their functional or contractual relationship and prevent the contract from being valid in a normal way, which prompted the Algerian legislator to enact some legal positions that guarantee the public employee the right to temporary freezing of his work, which is included in Order 06/03, and cases of suspension of the work relationship for the worker, which is stipulated It is stipulated in Articles 64 and 65 of Labor Relations Law No. 90/11.

However, these legal situations or cases of suspension of the work relationship can result in a number of effects for both parties, which the Algerian legislator tried to organize and clarify through legal and regulatory texts, especially with regard to disputes in this regard.

Keywords: legal situations, cases of suspension, cases of suspension of the work relationship, the employee, the worker.