

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق
تخصص: قانون أعمال



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق .

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

ب عنوان

تعليق علاقة العمل في ظل القانون 16-22

إعداد الطالبين: إشراف الأستاذ:

- مكي بوفاتح- أ/د بقة عبد الحفيظ
- بوزيدي الحاج

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
		رئيسا
بقة عبد الحفيظ	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
		ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

﴿ يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ

الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي

بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ﴾

سورة المؤمنون الآية 51

شكر وتقدير

وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن نحمد الله
الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع
ونصلي ونسلم على نور القلوب وضيائها حبيبنا
وقرة أعيننا محمد صلى الله عليه وسلم
نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع
ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور "بقة عبد الحفيظ"
الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته التي كانت لنا خير معين في هذه الدراسة.
والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دورا كبيرا في تقويم وتثمين هذه
الدراسة
وإلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة المسيلة

• مكي بوفاتح

• بوزيدي الحاج

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أغلي ما في الوجود

❖ أمي الحبيبة الغالية رحمها الله.

❖ إلى من كان سندا لنا في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه احتراما

وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحباً أبي الغالي رحمة الله عليه.

❖ إلى عائلتي

❖ إلى زوجتي وأولادي حفظهم الله

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.



❖ مكّي بوفاتح

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ قُلْ رَبِّ ارْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

(سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أعلى ما في الوجود

❖ أمي الحبيبة الغالية رحمها الله.

❖ إلى من كان سندا لنا في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية، إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه احتراما

وعرفةنا وطاعة بعد الله والرسول وحباً أبي الغالي رحمة الله عليه.

❖ إلى عائلتي

❖ إلى زوجتي وابنتي حفظهم الله

❖ إلى كل أساتذة وعمال قسم الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ **بوزيدي الحاج**



مقدمة:

تحتاج العلاقة الترابطية والتكاملية في عالم الشغل إلى عملية قانونية بين أصحاب العمل والعمال وهذه العملية تسمى بعلاقة العمل، حيث يعد العمل أهم عنصر لاستمرارية معيشة الأفراد ذلك أنه مصدر قوتهم ورزقهم، ولولاه لما قامت الأمم والحضارات التي تزال بعض شواهدها قائمة إلى يومنا هذا، وأصبح كقيمة من القيم العليا السامية وتطور مع تطور الإنسان حتى صارت الأعراف والضوابط التي سادت مدة منذ زمن عاجزة عن تنظيم وتأطير هذا النشاط البشري الذي يعتبر كوجهين لعملة واحدة، لكونه عنصرا جوهريا وأساسيا للإنتاج من جهة وكونه مصدرا للدخل من جهة أخرى، إذ بواسطته يضمن الإنسان العيش الكريم .

وانطلاقا من هذه الحقيقة الاقتصادية والاجتماعية في نفس الوقت عملت المجتمعات منذ القدم على إيجاد قوانين وآليات تضمن التوزيع العادل للثروة بين مالكي وسائل الإنتاج ومالكي قوة العمل، من أجل ضمان نوع من التوازن في المصالح المتضاربة بين المتطلبات الاجتماعية والإنسانية للعمال والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب الأعمال، باعتبار أن كلاهما شريك في العملية الإنتاجية، ذلك أن تقرير المزايا الاجتماعية دون دراسة لتبعاتها الاقتصادية على المشروع قد لا يؤدي فقط إلى عجز المشروع عن الوفاء بها بل قد يؤدي إلى خسارته بما يعود بالضرر على صاحب العمل بفقده لرأسماله وعلى العمال بفقدانهم لوظائفهم وعلى المجتمع بأسره بزيادة البطالة وإضعاف القدرة التنافسية.

ونظرا لتمييز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وأمام تزايد حدة الصراع بين التكتلات العمالية وأصحاب العمل والذي أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي كان لزاما على الدولة أن تتدخل بوضع قوانين تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل ثم إنشاء قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه وتنوعت أحكامه ليبعث روح الأمن والطمأنينة في العلاقة بين العامل وصاحب العمل وقد راعى

في ذلك الظروف الاجتماعية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد من جهة والأحوال المادية للمستخدم وسعيها إلى دعم وجود المؤسسة وازدهارها من جهة ثانية .

ومن ذلك ما ذهب إليه المشرع الجزائري بتعديل قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ووضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات تعليق علاقة العمل، والسعي إلى الموازنة بين ضمان حقوق العمال وحمايتهم اجتماعيا من جهة وتنظيم سلطات رب العمل وصلاحياتها مستخدميه من جهة أخرى.

وأثناء سريان علاقة العمل يستفيد العامل من عطل خاصة مختلفة لاعتبارات عديدة، منها ما تعلق بالجانب الصحي أو الجانب العائلي أو الجانب المهني أو الشخصي ومن بين هذه العطل ما تناولته المادة 54 و 55 و 56 وبعض الحالات الواردة في المادة 6 من القانون رقم 90-11، التي عدت لنا حالات حصرية استثنائية يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل لمدة محددة ولأسباب مختلفة منها ما هو مأجور ومنها ما هو غير مأجور.

وتماشيا مع التحولات الاقتصادية والتطورات الاجتماعية، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 22-16 المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 يونيو 2022 يتم القانون رقم 90-11 الذي أضاف بموجبه عطلة إلى جانب العطل الخاصة الأخرى تحت اسم عطلة لإنشاء مؤسسة، وتجدر الإشارة إلى أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الحق بموجب القانون السابق ذكره إما في عطلة بدون أجر أو العمل بنظام التوقيت الجزئي، وهو في نفس الاتجاه الذي سار عليه المشرع الفرنسي حيث راعى المشرع الجزائري في هذه العطلة الجانب الاقتصادي، تماشيا والنهج الذي تبنته الدولة الجزائرية في المجال الاقتصادي والتجاري من خلال خلق فرص الاستقرار ومناصب الشغل.

¹ القانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ج رع 49، ص 30.

أولاً: أهمية الموضوع

تكمن أهمية هذا الموضوع من خلال:

- موضوع حالات تعليق العمل من المواضيع الحديثة البالغة الأهمية في مختلف الدراسات القانونية.
- بيان مدى الترابط بين مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل ونظمها لصالح العمال ورب العمل.
- معرفة الحالات والأسباب المؤدية إلى تعليق علاقة العمل الفردية وكذلك تبيان نظام الحماية الذي وضعه المشرع لحماية العامل قبل وبعد صدور القانون 16-22.

ثانياً: الهدف من الموضوع

تهدف هذه الدراسة إلى:

- إبراز دور القانون 16-22 في المحافظة على حقوق العامل ورب العمل.
- الإلمام بموضوع حالات تعليق علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري باعتباره حق لكلا طرفي علاقة العمل الفردية التي كفلها المشرع الجزائري في ظل القانون 16-22..

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

هو ميولي للدراسة والبحث في هذا الموضوع، حيث لاحظنا قلة المراجع والدراسات التي تعالجه خاصة بالجزائر، وما دفعني لاختيار هذا الموضوع عدة أسباب تتمثل في:

1- الأسباب الذاتية:

- علاقة الموضوع بتخصصنا وبوضعنا المهني
- الرغبة في معالجة المواضيع التي تخص قانون الأعمال.
- معرفة الأسباب الحقيقية والواقعية التي تؤدي إلى حالات تعليق علاقة العمل قبل وبعد صدور القانون 16-22.

2- الأسباب الموضوعية:

- مواكبة التطورات التشريعية في مجال علاقات العمل وتحقيق السبق في دراسة التعديلات المستحدثة بموجب القانون 16-22.

- قلة الدراسات والبحوث المهمة بهذا المجال بالإضافة إلى صدور قانون جديد يتعلق بحالات تعليق علاقات العمل.

- التعرف على الآليات القانونية لحماية أطراف علاقات العمل من خلال النصوص القانونية التي حددها المشرع في إطار تنظيمي.

رابعاً: إشكالية البحث

ولدراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال القانون 16-22 في الموازنة بين الحفاظ على حقوق العمال واستحداث مناصب شغل جديدة؟

تندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ما هي حالات تعليق علاقة العمل قبل وبعد صدور القانون 16-22؟
- ما هي أحكام عطلة إنشاء مؤسسة؟
- ما طبيعة علاقة العمل أثناء سريانها، وما هي الضمانات المقررة للعامل أثناء وبعد

الانتهاء من فترتها؟

خامساً: منهج البحث

للإجابة على الإشكالية المطروحة والتعرف على جوانب الموضوع تم اعتماد المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية والتنظيمية، إضافة إلى المنهج المقارن حيث تطرقنا إلى التجربة الفرنسية مقارنة مع التجربة الجزائرية في هذا المجال.

سادساً: صعوبات الدراسة:

أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد البحث:

- قلة المراجع المتخصصة وخاصة المراجع الجزائرية منها على مستوى المكتبات الجامعية في حدود اطلاعنا.
- السبب المتعلق باستفادة العامل من عطلة من أجل إنشاء مؤسسة يعد من المواضيع الجديدة والتي لم يتم تناولها بالدراسة الفقهية ماعدا بعض المقالات القليلة.
- قلة الكتب المتخصصة في مجال علاقات العمل.

ثامنا: خطة البحث

وللإجابة عن هذه الإشكالية والوقوف على حيثيات تقسيم هذا البحث إلى فصلين:
الفصل الأول حالات تعليق علاقة العمل الذي قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول:
حالات تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 16-22، والمبحث الثاني حالات تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 16-22.
أما الفصل الثاني الفصل الثاني: آثار تعليق علاقة العمل وينقسم بدوره إلى مبحثين المبحث الأول الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 16-22، والمبحث الثاني الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 16-22.
وفي الأخير خاتمة تتضمن أهم النتائج المتوصل إليها والحلول والاقتراحات.

الفصل الأول: حالات تعليق علاقة العمل

تنشأ علاقة العمل الفردية بين العامل الأجير والمستخدم بموجب عقد عمل يكون إما مكتوباً أو غير مكتوب، وإن كانت الكتابة ليست شرطاً لانعقاد علاقة العمل التي تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم، ويستفيد العامل من عطل خاصة مختلفة، ولا اعتبارات عديدة، منها ما تعلق بالجانب الصحي أو الجانب العائلي أو الجانب المهني أو الشخصي.

ومن بين هذه العطل ما تناولته المادة 54 و55 و56 وبعض الحالات الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90-11، التي عدت لنا حالات حصرية استثنائية يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل لمدة محددة ولأسباب مختلفة منها ما هو مأجور ومنها ما هو غير مأجور.

وزيادة على ذلك، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 22-16 المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 يونيو 2022 يتم القانون رقم 90-11 الذي أضاف بموجبه عطلة إلى جانب العطل الخاصة الأخرى تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة وتجدر الإشارة إلى أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الحق بموجب القانون السابق ذكره- إما في عطلة بدون أجر أو العمل بنظام التوقيت الجزئي، ونرى أن المشرع الجزائري راعى في هذه العطلة الجانب الاقتصادي، تماشياً والنهج الذي تبنته الدولة الجزائرية.

وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول حالات تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 22-16 في حين سنخصص المبحث الثاني لحالات تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 22-16.

المبحث الأول

حالات تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 22-16

إذا كانت الوضعية العادية والطبيعية للعامل هي الأداء الفعلي للعمل فإن قوانين العمل الحديثة تمنح العامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله، دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل.

وذلك إما لتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصلحة عامة أو نتيجة الحتميات أو ظروف خاصة تمنع أو تعيق العامل من الاستمرار 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 ويحظى بالموافقة من الهيئة المستخدمة، أما في حالة التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة فتجمد علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل ولا تكون قابلة للتفاوض.

وهو ما سنتطرق له من خلال قانون العمل 90-11 في هذا المبحث الذي قسمناه بدوره إلى مطلبين، تناولنا في:

المطلب الأول حالات تعليق علاقة العمل بسبب العامل، والذي من خلاله سنتطرق إلى ثلاثة فروع كل من حالات الاستيداع والانتداب وحالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجروحالة العطلة المرضية والأمومة.

أما المطلب الثاني فسنناول فيه حالات التعليق بسبب الهيئة المستخدمة والتي قسمناها بدورها لثلاثة فروع حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة وحالة التوقف بسبب توقف المؤسسة المستخدمة ثم حالات أخرى لتعليق علاقة العمل.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998، ص ص 92-93.

المطلب الأول

حالات تعليق العمل بسبب العامل

سيتم توضيح هذه الحالات على النحو التالي بيانه:

الفرع الأول

الاستيداع والانتداب

قد تطرأ لدى العامل بعض الأسباب الشخصية أو العائلية تمنعهم القيام بالعمالمسند إليه، وذلك بصفة مؤقتة، الأمر الذي يضطره إلى التوقف عن ممارسة عمله، فينتفق مع المستخدم على تعليق علاقة العمل ومن بين هذه الحالات الاستيداع والانتداب سوف نتطرق فيما يلي:

أولا : حالة الاستيداع

يمكن أن تعلق علاقة العمل بناء 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 التفرغ المرأة العاملة لتربية ابنها المعاق الذي لا يتعدى عمره 5 سنوات.

يحدث أن يتفق الطرفان 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 المكتف، أو لمرافقته للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة سواء 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

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 93.

المتعاقدين، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.¹

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 القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.²

إذ نلاحظ أن القانون الجديد لم يحدد مدة قصوى للاستيداع خلافا للقوانين السابقة، كما أن الأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية لم تتضمن أي إشارة إلى مدة توقيف علاقة العمل ضمن هذه الحالة، إذ أن الأوضاع الأخرى التي تكاد تكون محددة بطبيعة أسبابها ودوافعها كالانتداب أو التوقيف الاحتياطي مثلا.³

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 مؤقتة من أجل ممارسة مهام أضرأو أداء واجب معين، ويتم اللجوء لحالة الانتداب في قانون العمل للأسباب التالية إما من أجل ممارسة مهمة نيابية أو متابعة فترة تكوين أو تربص أو أداء التزام الخدمة الوطنية.

يمكن للعمال الترشح لممارسة مهام نيابية في البرلمان وفقا لنص المواد من 112 إلى 124 من التعديل الدستوري لسنة 2016، وتختلف هذه المهام النيابية عن أي مهام نيابية

¹ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 02، حي الصنوبرالبحري قطعة 291، المحمدية، الجزائر، 2001، ص 73 .

² - دهمش صافية، تعليق إنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر 2، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017، ص 06.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 93 - 94.

في التنظيم النقابي الذي لا يستفيد العامل فيه سوى من وقت محدد لممارسة نشاطه النقابي¹.

ومهما تعددت واختلفت الأنظمة الخاصة بالانتداب لهذا السبب، فإن حق العامل في الانتداب للمهام النيابية كمبدأ عام يظل معترفا به قانونا في كل الحالات.²

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، ويوضع عسكري الخدمة الوطنية على المستوى القانوني الأساسي لدى استخدامه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية."³

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 والأقدمية 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.

وقد نصت المادتان 57 و 58 من القانون الخاص بعلاقات العامل على "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية

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 104.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 98 .

³ - المادة 67 القانون رقم 06-14 مؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق ل 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، 2014.

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.¹

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 أن يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة أو لصالحها وعلى أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا - 6 أشهر أو أكثر - سواء تم التكوين أو التبرص 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.²

الفرع الثاني

حالة التعليق بسبب التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر

لقد منح المشرع لكل عامل الحقفي الإضراب والعطلة بدون أجر وتعليق علاقة العمل مع مؤسسته إلى غاية زوال أو حلول هذه الظروف وسوف نوضح ذلك كما يلي:

أولا: التوقيف الاحتياطي

في هذه الحالة تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جنائية، وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق، وقبل صدور حكم نهائي عليه، لهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزامه تجاه صاحب العمل مما يجعل توقيف علاقة العمل أمرا احتياطيا لغاية صدور الحكم النهائي سواء بالبراءة حيث يحق للعامل

¹ - المادة 57، 58 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية، العدد 17 سنة، 1990.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 99.

العودة إلى منصبه، أو بالإدانة وسجن العامل وبالتالي يمكن لصاحب العمل فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.¹

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 دستوريا وقانونيا المتهم بريء إلى أن تثبت إدانته من جهة قضائية مختصة.²

وعليه فإن هذا التوقيف الاحتياطي ليست له أية صيغة تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي لأن العامل يحتفظ بحقوقه في الترقية والمعاش، ويبقى تابعا للسلطة الرسمية وهو ما نصت عليه المادة 73 في فقرتها 5 و 6 من قانون علاقات العمل لكونه ارتكب خطأ لا يسمح له بالبقاء في منصبه.³

ثانيا: التعليق بسبب الإضراب

الإضراب حق مكرس دستوريا أقرته مختلف الدساتير المقارنة واعترفت به مختلف التشريعات العمالية المقارنة باعتباره وسيلة من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل، وباعتباره حق يحظى بحماية دستورية وقانونية يمارس في ظل إجراءات ونظم قانونية، تضمنته المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بنصها على أن "الحق في الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون".

ويعتبر الإضراب عن العمل من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل، وهو من الحقوق المكرسة قانونا للعمال، وتعتمد ممارسته على إرادة العامل في المشاركة فيه ويؤدي إلى توقيف عقد العمل مهما كانت مدة الإضراب.

¹ - بشير هدي ، المرجع السابق، ص75.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 103.

³ - رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 34 حي لابروربوزريعة، الجزائر، 2002، ص 116.

وأقرته القوانين واعتبرته سببا قانونيا لوقف علاقة العمل، وهو إن كان يطرح أعوص المشاكل في مجال علاقة العمل سواء على مستوى الميدان أو على المستوى القانوني، فقد اختفى مصطلحه من كافة النصوص القانونية الصادرة تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل ولم يظهر منه جديد إلا بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1990 في المادة 64 منه الفقرة 8.¹

وهذا بعد أن كرس كحق دستوري بمقتضى دستور 23 فيفري 1989، ونظم بمقتضى قانون 6 فيفري 1990 الذي نص في مادته على أنه " يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا النزاع، بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".²

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 نصت المادة 4 من القانون 90-11 صراحة 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 محتاجا لأيام أخرى على أن يكون لغيابه عن العمل خلالها مبررا قانونيا يسمح له بالحصول 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.³

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 113.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 99.

³ - أحمية سليمان المرجع نفسه، ص 101.

ولقد نصت المادة 56 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحدد في النظام الداخلي.¹

الفرع الثالث

حالة العطلة المرضية والأمومة

وهي العطل التي تمنح للعامل بسبب حالته الصحية والبدنية فهي عطلة ناتجة عن عجز مؤقت عن العمل ولقد أكد قرار المحكمة العليا رقم 191737 المؤرخ في 11/04/2000 بأن الغياب عن العمل خلال الفترة المرضية، لا يعد إهمالا لمنصب العمل ولا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وكما بين قرار المحكمة العليا رقم 321867 المؤرخ في 07/12/2005 بأن العطلة المرضية المثبتة بوصفها طبية توقف علاقة العمل بين المستخدم والعامل وسوف نتطرق للحالتين كما يلي:

أولاً: العطلة المرضية

تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة كحالة المرض الطويل المدة سواء أكان مرضاً عادياً أو بسبب حادث عمل، حيث تتوقف في كافة هذه الحالات علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل، حيث تتكفل بالعامل في هذه الوضعية من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بدفع التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية اللازمة طوال فترة انقطاعه عن العمل .

حيث نصت 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 بالضمان الاجتماعي ونفس الوضع والأحكام تسري على حوادث

¹ - دهميش صافية، المرجع السابق، ص 9.

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 بسبب المرض القصير لا يعرقل عادة سير العمل، ولا يؤدي إلى استبداله بعامل آخر وبالتالي فإنهاء المستخدم لعقد العمل خلال هذه المدة القصيرة يعتبر إنهاء 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 ساعة، وإلا أعتبر العامل متخليا عن منصب عمله بعد إنذاره كتابيا من طرف المستخدم الذي يعتبر العامل غائبا من دون مبرر، فيلجأ إلى تسريحه كعقوبة له بسبب إهماله لمنصب عمله، خاصة أنه غالبا ما تصل الشهادة الطبية إلى المستخدم بعد عدة أيام أو بعد الإنذار المبلغ للعامل للالتحاق 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 الحالة يوجد سبب مشروع يدفع المستخدم الجديد لتسريح العامل، كما اعتبر 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".²

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الجزء 1، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2013، ص 330 .

² - غالي كحلة، المرجع السابق، صص 106-107.

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 آثارا معينة.¹

علما أن 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 التوقف عن العمل.

والحق في عطلة الأمومة يجعل المرأة تتمتع بالحماية القانونية، فلا تسرح ولا تستدعي تعسفا للعمل ولا تتنازل عن حقها في العطلة ، والتي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون، حيث تنص المادة 55 من قانون علاقات العمل على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به.

وبالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية لاسيما المادتين 28 و 29 منه، حيث نصت 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 طوال هذه المدة بنسبة مئة بالمائة من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها.²

إن عطلة الأمومة توقف علاقة العمل ولا تنتهيها، وهنا تستفيد المرأة المؤمن لها من الأداءات العينية بنسبة مئة بالمائة من المصاريف الطبية والصيدلانية وكذا تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها 8 أيام .

¹ غازي خديجة الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية لحقوق والعلوم السياسية الجزائرية 15 نوفمبر 2020 ، ص ص 229-242.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17 سنة 1990 .

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 اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة ويمكن تحصيل هذا التعويض مرة واحدة في نهاية عطلة الأمومة .

ويجب على المؤمنة لها للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة توافر الشروط التالية:

أن تكون قد عملت:

- إما خمسة عشر يوما أو مئة ساعة على الأقل خلال الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

أو ستين يوما أو أربع مائة ساعة على الأقل إما الاثنا عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

المطلب الثاني

حالات التعليق الخاصة بالهيئة المستخدمة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى حالات التعليق الخاصة بالهيئة المستخدمة بالتوقف التأديبي من خلال حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة، ثم حالة التوقف بسبب توقف المؤسسة المستخدمة وأخيرا حالات أخرى لتعليق علاقة العمل.

الفرع الأول

حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة

وكمبدأ عام في النظام التأديبي، فإن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على العامل تتوقف على جسامته الخطأ كمجلس تأديبي أو الممثل شخصيا، أو بسبب قوة القاهرة ، حيث لا يجوز أثناءها مطالبة العامل بالأجر عن فترة التوقف لأنه لم يعمل فيها.

أولا: التوقيف التأديبي

قد يقترف العامل أثناء أدائه لعمله بعض الأخطاء والمخالفات المهنية لسبب أو آخر،

وهي حالات تخضع العامل لبعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الاحتياطية قد تؤدي إلى تجميد علاقة العمل لمدة معينة ومحددة يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله، وهو ما تنص عليه صراحة الفقرة السادسة من المادة 64 من قانون علاقات العمل على هذه الحالة المتعلقة بتعليق علاقة العمل قانوناً بصدور قرار تأديبي يعلق ممارسة العمل وترك حرية تقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل.¹

ولقد تناولت التنظيمات العمالية الحديثة هذه المسألة لنترك تقدير الخطأ وتقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى 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 91/29 المؤرخ في 19 ديسمبر 1991 تنص على الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل والتي يعاقب عليها التشريع الجزائي، في حالة رفض العامل تنفيذ التعليمات التي قد تلحق أضراراً 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.

وبما أن هذه الأخطاء لا ترتبفي مرتبة الخطأ الجسيم الموجب التسريح، فيقوم المستخدم بإيقاف العامل إلى حين اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه ويتم تحديد هذه الأخطاء بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، طبقاً 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.²

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

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 114 - 115.

² - غالي كحلة، مرجع سابق، ص 118.

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 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

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 التسبب المادة 358/10 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية :

بدعوى أن قضاء المجلس أسسوا قضاء هم على المادة 124 من القانون المدني واعتبروا أن كل فعل يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يستوجب الجبر وهي المادة التي لا تشترط أن 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 أخذ به المجلس وأن الوقائع أدت إلى توقيف المطعون ضده وأن الطاعن تضرر 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، وإن قضاة المجلس لم يؤسسوا قرارهم على أساس الوقائع الحقيقية التي اشتملها الملف مما يجعل قرارهم مشوبا بالقصور في التسبب .

ولقد جاء رد المحكمة العليا عن الوجه المرتبط بالمبدأ كالاتي:

عن الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبب المادة 358-10 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

لكن حيث يتبين من القرار المطعون فيه أنه تأسس عن صواب لما اعتمد 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 أن المطعون ضده مشكوك فيه وطبقوا مذهبته إليه المحكمة العليا في اجتهادها على أن المستخدم يتحمل دفع التعويض عن مدة تعليق علاقة العمل نتيجة تسببه في تحريك الدعوى العمومية المنتهية لصالح العامل مما يجعل من الوجه المثار غير سديد يتعين رفضه .

منطوق القرار: قبول الطعن شكلا ورفضه مضمونا.¹

ثانيا: حالة القوة القاهرة

في هذه الحالة تتوقف علاقة العمل مؤقتا، ولا يجوز أثناءها 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 لا يمكن أن يتقاضى العامل أجره فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو 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، وتأسيس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والمراسيم المكملة لها، في فقد تراجع المشرع عما أورده في المادة 53 وعدل عن تعميمها.²

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 107 من القانون المدني وهي أن يكون الحدث استثنائيا غير متوقع، ويجعل تنفيذ

¹ - قرار المحكمة العليا تعليق علاقة العمل الغرفة المدنية ملف رقم 1155697 المؤرخ في 08/03/2018، قضية الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحامية لولاية عناية ضد درع، مجلة المحكمة العليا العدد 01، 2018.

² - غالي كحلة، مرجع سابق، ص 108 .

العقد مستحيلا وغير منسوب للمدين بتنفيذ الالتزام أي المستخدم، بمعنى حتى نقول أننا أمام قوة قاهرة 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 في حالة صدور قرارا أو قانون إداري بالغلق المؤقت للمؤسسة الأسباب لا تعود للمستخدم .

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 والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وتمديدتها فيما بعد لعمال القطاع الاقتصادي والخاص¹.

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 استحالة تنفيذ التزاماته تجاههم وتزويدهم بمواد العمل ومن ثم فالضرورات التقنية والاقتصادية 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 .

¹ - بوسعدية دليلة، محاضرة، في مقياس قانون العمل 2021/2020 قسم القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكني محدد أولحاج البويرة، الجزائر 2021، ص 85-95.

وتعلق علاقة العمل بسبب توقف المؤسسة المستخدمة نظرا للظروف المفاجئة الممكن توقعها والتي ترتبط عادة بمؤسسات الإنتاج كحدوث تعثر في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب العمل لبعض المخالفات ينتج عنها الغلق المؤقت لمؤسسته، حيث يلتزم بدفع الأجر 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.¹

وفي حالة توقف المؤسسة المستخدمة سنسلط الضوء هنا على توقفها العائد الأسباب الاقتصادية التي تسبب من الناحية المادية خفضا لوقت العمل يصل إلى حد التوقف التام عن مباشرة النشاط ويمس من الناحية القانونية تنفيذ العقد وليس وجوده وهو إجراء يقدم عليه صاحب العمل الوضع المشروع في حالة تعطل مؤقت عن العمل لمواجهة ظروف اقتصادية صعبة كفالة للاستقرار القانوني لعلاقات العمل فهو إجراء أخف وطأة من الخيار الآخر وهو إنهاء علاقة العمل كإجراء يتخذ لاعتبارات اقتصادية فقط.²

الفرع الثالث

حالات أخرى لتعليق علاقة العمل.

إن الحالات الأخرى التي لا يكون فيها سبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع، ولا يكون ناتجا عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في بعض الالتزامات الأمنية أو التنظيمية ولا يكون ذلك السبب نتيجة لسبب يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، فإن صاحب العمل هنا لا يكون ملزما ولا مطالباً بدفع أجر العمال من الناحية القانونية إلا أنه إذا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل هيئة التأمين مثلا أو قدمت له مساعدة مالية

¹ - بشير هدفي، مرجع سابق، ص 75 76 .

² - صبا الدهمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، فرع أول بناية الزين شارع القطاري قرب تلفزيون إخبارية المستقبل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص 115.

من قبل الدولة أو من قبل المساهمين، فإنه يمكن اعتبار أجر العمال من بين أولويات التزاماته.¹

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 قانوناً، أو بموجب حكم صادر عن المحكمة كجزاء على ارتكاب صاحب المؤسسة مخالفات ممنوعة ومعاقب عليها قانوناً سواء في قانون العقوبات أو في التشريعات الجزائية الخاصة أو المنصوص عليها في قانون العمل من أسباب توقيف تنفيذ عقود العمل الفردية طوال مدة التوقيف، ومن بين أمثلتها مخالفة قواعد النظافة والأمن بالنسبة للمؤسسات المستقبلية للجمهور أو مخالفة هي محددة: في قواعد الصحة والسلامة المهنية والأمن وطلب العمل في أماكن العمل كما . 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.²

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 333.

² - بوسعدية دليلة، محاضرة، في مقياس قانون العمل 2021/2020 قسم القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محمّد أولحاج البويرة الجزائر 2021، ص 60.

المبحث الثاني

حالات تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 22-16

بالرجوع إلى القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا عطلة لإنشاء مؤسسة وإنما تناول الأحكام الخاصة بها. والشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي نص على أحقية العامل في الحصول على عطلة لإنشاء مؤسسة دون أن يحدد مفهومها، وإنما اكتفى بذكر الأحكام الخاصة بها من حيث مدتها وشروطها، وهذا ما أكدته المادة L/ 122-12 وما يليها. وفي غياب تعريف قانوني لهذه العطلة نجد بعض الباحثين عرفوها بأنها هي مدة يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل بدون أجر يهدف لإنشاء مؤسسة وهذا بعد موافقة المستخدم¹.

المطلب الأول

نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة

من أهم المحاور المثارة في هذا الشأن هي معرفة الأشخاص المعنيين بعطلة لإنشاء مؤسسة، وكذا الغرض الذي من أجله يستفيدون منها، والمدة المحددة لأجل ذلك.

الفرع الأول

نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الأشخاص

بالرجوع إلى القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة فقط على فئة العمال دون غيرهم من الفئات الأخرى وهذا ما أكدته المادة الأولى من القانون المذكور بقولها يهدف هذا القانون إلى تنمة أحكام القانون رقم 90-11. خصوصا وأن القانون رقم 22-16 السالف ذكره كل مواده استعمل فيها المشرع الجزائري عبارة العامل هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجده جاء ليتم القانون رقم 90-11

¹ -Mane-Pierre Nogués-Ledru Anne Claret-Tournier ،'Changer de vie se Reconvertir ،mode d'emploi ،Pearson Education France-2006، p39.

الخاص بعلاقة العمل، ومن ثم فإن فئة الموظفين لا تستفيد من هذه العطلة، على غرار المشرع الفرنسي الذي نص على أحقية الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة.

ويعرف العامل بأنه هو كل شخص طبيعي يمارس نشاطا فكريا أو بدنيا أو فنيا لحساب شخص آخر هو المستخدم تحت إشرافه وإدارته وفي مقابل مبلغ نقدي.

من خلال هذا التعريف نجد أن العامل يكون دوما شخصا طبيعيا وعليه أن يقدم عملا ما كان نوعه تحت تبعية صاحب العمل في مقابل أجر نقدي.¹

ويظل العامل كذلك، أي كان نوع النشاط الذي يؤديه عضليا أو ذهنيا أو زراعيا أو تجاريا ومهما كانت درجته داخل المقابلة مديرا أو مستخدما أو عاملا بسيطاً².

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في القانون رقم 22-16 السالف ذكره لم يحدد طبيعة عقد العمل الذي بمناسبة يستفيد العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة، وبعبارة أخرى هل هذه العطلة يستفيد منها كل العمال سواء الذين يعملون بعقود غير محددة المدة أو محددة المدة أو بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي؟

للإجابة على هذا السؤال نجد أن المشرع الجزائري لم يستثن العمال الذي يعملون بعقود محددة المدة من الاستفادة من هذه العطلة وحتى العمل بالتوقيت الجزئي، لأن الغرض منها هو خلق مشروع اقتصادي كإضافة لسوق العمل يهدف توفير مناصب شغل من جهتين، من جهة العامل كصاحب المشروع أو من جهة المستخدم الذي يستخلف المناصب الشاغرة، وبالتالي نجد أن الغرض المرجو من هذه العطلة يتحقق للعامل مهما كانت طبيعة عقد عمله .

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص58.

² - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص58.

الفرع الثاني

نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الغرض والمدة

إن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة ولمدة معينة حسب القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 وسوف نتطرق إلى الغرض منها ومدتها القانونية.

أولاً: من حيث الغرض

من خلال الرجوع إلى القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة وهو ما يستشف من العبارة المستعملة فيه.

لم يوضح المشرع الجزائري عبارة إنشاء مؤسسة تاركة الغموض بين أساتذة القانون، فهل يقصد بها كل مؤسسة مما كانت طبيعتها أو أي مشروع تجاري أو اقتصادي أو يقصد بها ما يعرف بالمؤسسة الناشئة؟

إن الغرض من هذه العطلة بمفهوم القانون رقم 22-16 هو إنشاء مؤسسة، والملاحظ أن المشرع لم يوضح المقصود بالمؤسسة كما سبق ذكره، غير أن هذا القانون جاء في ظل النظرة الجديدة للمشرع الجزائري من خلال استحداثه لما يعرف بالمؤسسات الناشئة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20/254، والمقصود بالمؤسسة الناشئة هي كل مؤسسة ريادية تسعى إلى تحقيق معدلات النمو من خلال القيام بالأعمال التجارية في زمن قصير.

ومن جانبنا نرى أن المقصود بالمؤسسة في مفهوم القانون رقم 22-16 هو كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها حتى ولو كانت ما يعرف بالمؤسسة الناشئة، خصوصاً وأن هذه العطلة قد سبق للمشرع الفرنسي، أن نص عليها ولم يحصرها في مؤسسة معينة بل جعلها تخص أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها .

وفي مقابل آخر نرى أن حصر غرض هذه العطلة في إنشاء مؤسسة لا يتلاءم في بعض الأحيان وطبيعة الأنشطة الاقتصادية داخل المجتمع الجزائري، وكنا نفضل أن

يستعمل المشرع الجزائري عبارة مشروع تجاري بدلا من مؤسسة حتى يستفيد من هذه العطل كل عامل بصدد إنشاء مشروع حتى ولو كان عبارة عن محل تجاري، فالعبرة من هذه العطلة هو خلق فرص للعمل سواء من جهة العامل أو من جهة المستخدم.

ثانيا: من حيث المدة :

نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر من القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 على أنه تحدد مدة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة سنة واحدة (1) على الأكثر.¹

بالنظر إلى مضمون المادة المذكورة نجد أن مدة العطلة لإنشاء مؤسسة كقاعدة عامة هي سنة واحدة على الأكثر، وهي نفس المدة المحددة في القانون الفرنسي.

غير أن المشرع الجزائري أجاز استثناء تمديد عطلة لإنشاء مؤسسة لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر وهذا بناء على تبرير من العامل،² والشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي أجاز تمديد لها لسنة إضافية.

ونرى أن المدة المضافة في التشريع الجزائري هي مدة قليلة مقارنة بحجم المشروع المتمثل في إنشاء مؤسسة، وكنا نفضل على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع الفرنسي في تحديد المدة المضافة بسنة واحدة.

وتجدر الإشارة إلى أن عطلة لإنشاء مؤسسة تمنح للعامل مرة واحدة خلال حياته المهنية، سواء عمل لدى صاحب عمل واحد، أو عدة مستخدمين، وهذا ما نصت عليه المادة 56 مكرر من القانون رقم 22-16 والتي جاء فيها: يحق للعامل الاستفادة مرة واحدة (01) خلال مساره المهني...

¹ - article L122: 32-13 Code de travail Fr.

² - المادة 56 مكرر 01 من القانون رقم 22-16 السالف الذكر.

والمقصود بالمسار المهني هو مجموع الأعمال التي يؤديها العامل خلال حياته المهنية، تبدأ منذ دخوله الحياة العملية إلى غاية توقفه عن العمل، إما لوصوله من التقاعد أو الوفاة...إلخ.

ومن جانبنا نرى أنه كان على المشرع الجزائري ألا يقيد الاستفاضة من هذه العطلة بمرة واحدة خلال المسار المهني، بل يجعلها تتجدد مرة أو مرتين حسب المقتضيات الاقتصادية للعامل وهذا تماشيا مع بعض القوانين المقارنة بالأخص قانون العمل الفرنسي.

والملاحظ كذلك أن المشرع الجزائري لم يشترط الأقدمية حتى يستفيد العامل من هذه العطلة خلافا للمشرع الفرنسي الذي اشترط الأقدمية في المؤسسة تفوق 36 شهر متواصلة.¹ ويستفيد العامل من هذه العطلة بناء على طلبه المبرر بالمشروع المراد إنشاؤه، والمرسل إلى المستخدم من أجل الموافقة عليه، وهذا الأخير لا يحق له أن يعترض على ذلك كقاعدة عامة، وهو ما يستشف من القانون رقم 16-22 الذي لا ينص صراحة على اعتراض المستخدم على طلب الاستفاضة من عطلة لإنشاء مؤسسة قبل اعتبارها حق مطلق للعامل يستفيد بمجرد إعلان طلبه إلى المستخدم .

كما أن موعد الاستفاضة من هذه العطل هو بيد العامل، غير أن المشرع الجزائري أجاز للمستخدم تأجيل تاريخ استفاضة العامل من العطلة أو اللجوء إلى التوقيت الجزئي بسبب ضرورة استدعيها الخدمة وهذا بعد رأي لجنة المشاركة.

والضرورة التي استدعيها الخدمة تكمن في الضرر الذي قد يلحق المستخدم من جراء غياب العامل عن العمل، وتقاديا لذلك أجاز المشرع أن تؤجل الاستفاضة حتى يرتب المستخدم شؤونه الداخلية على أن تكون مدة التأجيل سنة (06) أشهر على الأكثر.²

سبق وأن ذكرنا أن المشرع الجزائري نص صراحة في المادة 56 مكرر 02 على المستخدم أخذ رأي لجنة المشاركة فيما يخص تأجيل العطلة وهذا نظرا لأهميتها، فأوجب

¹ - article L122: 32-14 Code de travail Fr.

² - المادة 56 مكرر 02 من القانون رقم 16-22 السالف الذكر.

المشرع إشراك العمال عن طريق ممثليهم في إبداء الرأي فيما يخص تأجيل استفاة العامل من عطة لإنشاء مؤسسة وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة تعرض على ممثلي العمال.¹ وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طريقة تعبير لجنة المشاركة عن رأيها حول تأجيل استفاة العامل من عطة لإنشاء مؤسسة.

وفي سياق آخر نرى أن رأي لجنة المشاركة في هذه الحالة هو رأي استشاري يمكنه أن يؤثر على قرار المستخدم.²

وفي الأخير نرى قياسا لإجراءات إعداد النظام الداخلي ومسألة عرضه على لجنة المشاركة أن المستخدم ملزم بعرض تأجيل استفاة العامل من عطة لإنشاء مؤسسة على لجنة المشاركة الذي يكون رأيها استشاري فقط دون أن يلزم المستخدم.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية المطلقة لإنشاء مؤسسة

باستقراء المادة 56 مكرر من القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع أجاز للعامل الاستفاة مرة واحدة (01) خلال مساره المهني من عطة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة، كما يحق للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة تبعا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما.

من خلال المادة المذكورة نجد أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة يمكن له أن يتوقف عن العمل ويستفيد من عطة بدون أجر أو يلتجئ إلى التوقيت الجزئي للعرض المذكور .

الفرع الأول

عطة بدون أجر

أجاز المشرع الجزائري للعامل الذي يريد إنشاء مؤسسة الاستفاة من عطة بدون

¹ - المادة 75 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر

² - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 205.

أجر يتوقف فيها عن العمل لمدة محددة.¹

وقد سبق للمشرع الجزائري وأن نص صراحة في المادة 64 من القانون 90-11 على حالات حصرية تعلق علاقة العمل، والتي جاء فيها: تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب
- عطلة بدون أجر .

من خلال المادة 64 المذكورة أن المشرع الجزائري نص صراحة على الحق في العطلة بدون أجر دون أن يبين لنا مجالها وشروطها.²

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

وتعرف العطلة بدون أجر بأنها العطلة من أجل الأغراض الشخصية الأصلية البحتة التقليدية، ومن خلال تتبعنا لبعض الاتفاقيات الجماعية وجدنا أنها وقعت في خلط بين الإحالة على الاستبداد والعطلة بدون الأجر وكأنها حالتين متشابهتين، ونحن نرى أن هذا

¹ - المادة 56 مكرر 02 من القانون رقم 22-16 السابق الذكر.

² - المادة 64 من القانون 90-11 السالف الذكر.

الخط راجع إلى عدم التوضيح من قبل المشرع الجزائري في المصطلحات وبالخصوص في المادة 56 والمادة 01-64 والمادة 08-64 من القانون رقم 90-11 .

باستقراء القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على أحقية العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة مستقلة عن العطلة بدون أجر الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90-11، وهذا ما أكدته المادة 03 من القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 التي أدرجت عطلة لإنشاء مؤسسة إلى جانب عطلة بدون أجر ضمن الحالات الواردة في المادة 6 من القانون رقم 90-11 .¹

وتجدر الإشارة إلى أن عطلة لإنشاء مؤسسة تتشابه مع عطلة بدون أجر المذكورة في المادة 64 كون أن علاقة العمل خلال سريانها تكون معلقة، أضف إلى ذلك أن العامل لا يتقاضى أجرا.

ونحن نرى أن العطلة بدون أجر الغرض منها غير محدد في التشريع الجزائري تاركا للمستخدم السلطة التقديرية في الموافقة عليها، بينما العطلة لإنشاء مؤسسة غرضها محصور فقط في إنشاء مؤسسة بالرغم أنها توصف كذلك بأنها عطلة بدون أجر.

من خلال نص المادة 03 من القانون رقم 22-16 المتمم للمادة 64 من القانون 90-11 نجد أن المشرع الجزائري أدرج عطلة لإنشاء مؤسسة ضمن حالات تعليق علاقة العمل، وهذا يدل أن علاقة العمل أثناء سريانها تكون معلقة.

لم يعرف المشرع تعليق علاقة العمل في القانون رقم 90-11، وهذا ما سارت عليه جل التشريعات المقارنة، لكن بالرجوع إلى الفقه نجد عدة تعريفات له من يعرفه بأنه في تلك الحالة التي ترد على عقد العمل فتوقف أثاره موظفا بسبب وجود مانع يحول دون تنفيذ التزامات العقدية.² مما يعرفه آخرون بأنه هو كل حالة انقطاع عارض عن تقديم العمل،

¹ - المادة 03 من القانون 22-16 السالف الذكر.

² - عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد، العراق، 1979، ص 185.

وعرف كذلك بأنه وسيلة قانونية لمواجهة اضطراب وقتي لمواجهة القصور في تنفيذ الالتزامات ولضمان استمرارية العقد في المستقبل.¹

ونحن نرى أن تعليق عقد العمل هو إيقاف مؤقت لتنفيذ عقد العمل مع الإبقاء عليه، بسبب وجود مانع يحدده القانون مسبقاً .

ولا يحق للمستخدم أن ينهي علاقة العمل أثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة وإلا اعتبر متعسفاً في قراره خصوصاً كما سبق ذكره أن علاقة العمل أثناء سريانها معلقة وليست منتهية.

وفي سياق آخر نجد أن عطلة لإنشاء مؤسسة تختلف عن الغياب المبرر بدون أجر الوارد في المادة 56 من القانون رقم 90-11 فهذه الأخيرة تتعلق أساساً برخصة تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر تمنح للعامل من قبل المستخدم في حالة الضرورة الملحة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي وهذا بقولها: يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

فعلاقة العمل أثناء الغياب المبرر غير المأجور هي علاقة قائمة وليست معلقة على غرار عطلة لإنشاء مؤسسة كما أن هذا الغياب ينظمه النظام الداخلي عكس عطلة لإنشاء مؤسسة التي تنظم عن طريق النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية .

الفرع الثاني

العمل بالتوقيت الجزئي

أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة 13 من القانون رقم 90-11 العمل بالتوقيت الجزئي والتي جاء فيها: يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط تقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين:

¹ صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2012، ص18.

- إذا كان حجم العمل متوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم .

من خلال المادة المذكورة نجد أن اللجوء إلى التوقيت الجزئي يكون في حالتين فقط، حالة حجم العمل، وطلب العامل لأسباب عائلية وشخصية .

والمشرع الجزائري في القانون رقم 22-16 أجاز للعامل أن يستفيد من العمل بالتوقيت الجزئي في حالة إنشائه لمؤسسة، وهذا الأمر يتماشى مع الحالات الواردة في المادة 13 من القانون رقم 90-11.¹

وتتص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 473-97 المتعلق بالتوقيت الجزئي بقولها: يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل .

من خلال هذا النص فنن مدة العمل الجزئي يجب أن لا تقل عن 40 ساعة ولا تنخفض عن 20 ساعة في الأسبوع.²

ويمكن القول أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الخيار، إما أن يستفيد من نظام عطلة بدون أجر أو أن يلتجأ إلى نظام العمل بالتوقيت الجزئي، وله التقدير في مدى ملاءمة النظامين والغرض المطلوب.

باستقراء القانون رقم 22-16 نرى أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة، ويمكن القول أن الهدف من هذين النظامين هو تمكين العامل من خلق مشروع خاص يتعلق بتكوين مؤسسة، فإذا لم يتمكن العامل الذي اختار التوقيت الجزئي من التفرغ للغرض المطلوب، يحق له أن يطلب مجددا من المستخدم إحالته على عطلة بدون أجر.

¹ - المادة 56 مكرر 02 من القانون رقم 22-16 السالف الذكر.

² - مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 200.

خلاصة:

وكخلاصة لفصلنا هذا فإن العامل يستفيد بموجب القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 من عطلة بدون أجر بغرض إنشاء مؤسسة خاصة به وهذا تماشيا والمتطلبات الاقتصادية في خلق مناصب الشغل سواء من جهة العامل أو من جهة المستخدم، ويعتبر هذا الحق مكسبا جديدا للعمال لخلق ديناميكية جديدة في مجال علاقة العمل، وتحفيزا لهم إنشاء مشاريع خاصة به.

وأقر المشرع الجزائري للعامل المستفيد من هذه العطلة جملة من الحقوق من أهمها الاحتفاظ بمكتسبات منصب العمل والرجوع إليه في حالة انتهائه منها وفق شروط معينة منصوص عليها في القانون 22-16.

واعتبر عطلة لإنشاء مؤسسة حكرا فقط على فئة العمال الخاضعين للقانون رقم 90-11 خلافا للمشرع الفرنسيالذي منح هذه العطلة للموظف العمومي.

الفصل الثاني: آثار تعليق علاقة العمل

إنعلاقة العمل تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم، فيترتب عليها جملة من الحقوق والواجبات على عاتق الطرفين إذا كانت الوضعية العادية لعلاقة العمل تستلزم أن يكون الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل، من قبل العامل الأجير شخصيا فإنه في بعض الأحيان، قد تطرق خلال سريان عقد العمل بعض الحالات، تمنع العامل من ممارسة عمله بصفة مؤقتة وينتج عن هذه الوضعية آثار بحيث تسقط وترتب في نفس الوقت حقوق معينة.

وبمجرد انعقاد العقد تتولد حالة التبعية بين العامل والمستخدم، إذ يفقد العامل استقلاله ويصبح تابعا لصاحب العمل وهي تبعية قانونية، وقد نصت المادة 8 من قانون 90-11 المعدل والمتمم على أنه يترتب على علاقة العمل آثارا قانونية تتمثل في جملة من الحقوق والواجبات، فتعد حقوق العامل التزامات تقع على عاتق المستخدم، وما يشكل حقوق المستخدم هي التزامات تجب على العامل.

وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول آثار تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 22-16، أما المبحث الثاني فنخصصه لآثار تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 22-16.

المبحث الأول

آثار تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 22-16

تقوم علاقة العمل بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم فيترتب عليها جملة من الحقوق والواجبات على عائق الطرفين، ويؤدي توقف عقد العمل بصفة مؤقتة إلى ترتيب آثار معينة تمس طرفي العقد، وعليه سنسلط الضوء على الآثار القانونية التي تمس العامل في هذه الحالات القانونية للتوقف المؤقت لعلاقة عمله.

وإذا كانت الحالة العادية تستلزم أن يكون الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل من قبل العامل الأجير شخصيا فإنه في حالة التعليق المؤقت لعلاقة العمل تترتب آثارا قانونية يستفيد منها العامل خلال فترة توقفه وبعد انقضائها، وهو ما سنتناوله من خلال هذا المبحث الذي قسمناه بدوره إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل بسبب العامل وخصصنا المطلب الثاني للآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل بسبب الهيئة المستخدمة.

المطلب الأول

الآثار المترتبة عن حالات التعليق بسبب العامل.

إن علاقة العمل تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم، فيترتب عليها جملة من الحقوق والواجبات (الآثار) على عائق الطرفين، فإذا كانت الوضعية العادية لعلاقة العمل تستلزم أن يكون الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل، من قبل العامل الأجير شخصيا.

الفرع الأول

آثار حالة الاستيداع والانتداب.

سيتم توضيح آثار هذه الحالات على النحو التالي بيانه:

أولاً: آثار حالة الاستيداع

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 الأقدمية والترقية والتقاعد¹، زد إلى ذلك يمنع على العامل ممارسة أي نشاط يدر عليه ربحاً، غير أنه يبقى مستفيداً من الحقوق التي اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع²، وعند نهاية مدته يطلب كتابياً رجوعه لعمله أو الاستفادة من مدة إضافية³، وإذا لم يقدم هذا الطلب وقع إعداره بالالتحاق⁴.

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 و 65 من قانون علاقات العمل 90-11 دون القواعد العامة في حالة اتجاه لطرفي العقد إلى إحالة العامل على الاستيداع⁵.

ثانياً: 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 الاحتفاظ بالأجر .

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 94.

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

3- المادة 55 من نفس القانون.

4- المادة 57 الفقرة 02 من نفس القانون.

5- القرار رقم 201823 المؤرخ في 27/03/2003 عن الغرفة الاجتماعية غير منشور.

أ- آثار الانتداب بدون أجر:

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

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 الحق في الأجر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحه أو انتهاء مدة التجنيد، ولو كان ذلك زيادة في العدد أو المسموح به من العمال¹.

ب الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر:

في هذه الحالة 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 ... الخ. وسواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها، وكذلك الأمر في حالة إعادة استدعاء العامل لتجديد تكوينه أو معارفه العسكرية أحيانا،

¹ -أحمية سليمان، قانون العلاقات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 329.

باعتباره أحد الجنود الاحتياطيين، وهي الفترة التي تعتبر فترة عمل فعلى في المؤسسة المستخدمة الأصلية.¹

أما في الحالات التي تكون فيها مدة التكوين أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح العامل فترات تغيب عن العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين، وفق ما تنص عليه المادة 54 فقرة 2 من قانون علاقات العمل بقولها "تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو بتمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،² أو وفقا ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، من تدابير خاصة على ضوء متطلبات وخصوصيات قطاع النشاط، وهو ما يعرف بالانتداب الجزئي.

الفرع الثاني

آثار تعليق علاقة العمل بسبب العطلة المرضية والأمومة

سيتم توضيح آثار تعليق علاقة العمل من خلال الحالتين على النحو التالي بيانه:

أولا: آثار العطلة المرضية

تتوقف الاستفاة من التكفل الكامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي على التقارير الطبية واكتمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة في القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال.³

يعتبر التأمين تكفل بالعامل الأجير والعامل غير الأجير وكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي، فأصابة المؤمن له من شأنه

¹ - أحمية سليمان، قانون العلاقات الاجتماعية، المرجع السابق، من 330 .

² - المادة 54 الفقرة 02 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 20 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 567 .

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 100.

أنيعوضها الأداء النقدية، وهذا بعد قيامه بكل الإجراءات المنصوص عليها قانونا من وجوب قيام المؤمن له بإخبار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه بمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984 بم يتعلق هذا القرار؟

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

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديمه وصفة التوقف عن العمل، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام 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 القانون 83-11 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل كذلك الأداءات العينية التي تتمثل في الأداءات في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل :

- العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى .
- الفحوص البيولوجية والكهروودوغرافية المجوفية والنظرية.
- النظارات الطبية.
- العلاجات بالمياه المعدنية.
- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية .

¹ - كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم للنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2010، ص 17 .

- 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.¹

ثانياً: آثار عطلة الأمومة

تهدف التأمينات الاجتماعية 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 فقد اعتبرته مختلف التشريعات من الأخطار الاجتماعية.²

وبالرجوع إلى قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فإن العائلات تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ويمكنهن أيضا الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة.³

وبالرجوع إلى قانون 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية لاسيما المادتين 28 و29 منه، نجد هذه الأخيرة تنص على أنه " تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة 14 أسبوعا متتالية... على أن تتقطع عن العمل وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع ويقدر التعويض الممنوح

¹ - كشيده باديس المرجع نفسه، ص 18 .

² - وعزان جلول، المخاطر المضمونة وآليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعية، مذكرة 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 .

³ - المادة 55 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الاجتماعية.

للرأة خلال هذه المدة بنسبة مئة بالمائة من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها.¹

وتستفيد المرأة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية المتمثلة في تعويضات يومية تقدر ب 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة طيلة مدة عطلة الأمومة والمقدرة ب 14 أسبوع، وهذا ما تضمنته المادة 28 من قانون التأمينات الاجتماعية.²

كما تستفيد المؤمن لها اجتماعيا من تغطية المصاريف المترتبة عن الوضع والحمل وتبعاته، وتتمثل هذه المصاريف في تعويض المصاريف الطبية والصيدالية على أساس 100 بالمائة، بالإضافة إلى استعادة المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها ولو تعددوا بالمستشفى 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 أو تبعات الوضع المرضي دون المساس بمدة الأداءات الممنوحة ونسبتها بحيث أنها تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا في باب التأمين على الولادة.

كما تستحق المستفيدة من التأمين عن جميع الأداءات المقررة في هذا الباب في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حيا تطبيقا لنص المادة 35 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 27/07/1983 السالف الذكر، وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين، باستثناء حالة ما إذا قصد الطبيب أو صيدالية أو مؤسسة علاجية تربطه اتفاقية معها تسمح له بموجبها من الاستعادة من نظام الدفع من قبل الغير.

¹ المادة 29 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 ربيع 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية العدد 28، ص 1796 .

² وعزان جلول المخاطر المضمونة وآليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 31

الفرع الثالث

آثار التعليق بسبب حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر

من آثار تعليق علاقة العمل بسبب حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر، فيتوقف العمال قصداً عن أداء مهامهم لفترة معينة، وهو الامتناع على الوفاء بأحد العناصر الأساسية في محل عقد العمل مما يجعل تقاضي العمال أجورهم غير مستحق وسوف نتطرق لكل حال على حدى.

أولاً: 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 نتيجة حبسه أو توقيفه وبالتالي لا يتمكن من الوفاء بالتزامه تجاه صاحب العمل.

وتقدياً لإصدار حكم سابق على حكم العدالة في حق العامل فإن القانون يقضي احتياطياً 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 المؤقت من أجل التحقيق من أسباب تعليق عقد العمل وليس إنهائه وذلك تطبيقاً لقرينة البراءة وللمبدأ الدستوري المتمثل في أن تقرير الإدانة من اختصاص القضاء وحده.²

وأن مدة الحبس المؤقت وكذلك تمديدتها يحددها القانون³ وفي هذه الحالة يستفيد العامل المحبوس من توقيف عقد عمله إلى غاية صيرورة الحكم نهائياً، وذلك مهما كانت مدة التحقيق سواء كانت التهمة لها علاقة بعمله أم لا، فإذا صدر الحكم بالإدانة يقوم المستخدم بتسريح العامل، باعتبار الجرائم من الأخطاء المهنية ذات الطابع الجزائي حسب

¹ - أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد المسان الجزائر، 2020، ص 09.

² - تنص المادة 41 من الدستور كل شخص يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية إدانته في إطار محاكمة عادلة.

³ - تنص المادة 44 ف 3 من الدستور " الحبس المؤقت إجراء استثنائي، يعند القانون أسبابه ومدته وشروط تمديده.

المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أما إذا صدر الحكم بالبراءة فإنه يعاد إدماجه في منصب عمله، غير أنه يفقد أجور فترة الحبس المؤقت وهو حل يستند فيه القضاء إلى مبدأ الأجر مقابل العمل المؤدي تطبيقاً لنص المادة 53 و80 من قانون العمل.¹

ثانياً: آثار تعليق العمل بسبب الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب من قبل العمال تعكس آثاراً على علاقة العمل في حد ذاتها، ذلك لأنه يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية، فيتوقف العمال قصداً عن أداء مهامهم لفترة معينة، وهو الامتناع على الوفاء بأحد العناصر الأساسية في محل عقد العمل مما يجعل تقاضي العمال المضربين أجورهم غير مستحق، وعليه فإن دراسة آثار الإضراب 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 تقاضي الأجر ذلك لكون الإضراب يعد من مجموع الأسباب التي حددها المشرع في إطار القوانين والتي توقف علاقة العمل دون أن تنتهيها، فعلاقة العمل التي تجمدت للإضراب تعود للسريان من جديد بعد انتهائه، وهذا بمقتضى المادة 32 الفقرة 02 بقولها: "ويوقف الإضراب 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 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حيث نصت المادة 27 منه ألايقطع الإضراب علاقة العمل بل بوقفها، ويمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 75-71 ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي

¹ عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 341 - 344.

² بن الشيخ مصطفى خليفي سعادة الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق. التخصص القانون الإداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد احمد دراية أدرار، 2015، ص 67.

عقاب جراء الإضراب عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء .

وواصل المشرع تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم 90-11 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 الالتزامات المتقابلة، وعلى ذلك فهو بمثابة ميزان ذو كفتين، الكفة الأولى تتمثل في عمل الأجير والكفة الثانية تتمثل في الأجر، وبالعودة إلى القواعد القانونية العامة التي ترعى العقود بشكل عام نجد أن كل طرف يمكنه أن يتمتع عن واجباته متحججا أو متذعرا بعدم قيد الواجبات المقابلة.

وتتوقف علاقة العمل خلال مدة الإضراب عن إنتاج آثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثم يكون الاقتراع من الأجر بقدر الأيام التي تم فيها الإضراب 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 المشرع جعل من الإضراب سببا لوقف آثار علاقة العمل، وباعتبار أن الأجر هو كذلك من هذه الآثار فإن صاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضرب، إلا أنه هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مخالفتها بحيث يمكن الأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال

¹ - بوشنوح فاطمة الزهراء حقيقي أمال النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان اجتماعي قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة 2018، ص 56-57.

² - أبا علال محرز عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية 2018، ص 41 .

المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل أو أن يستحقوا جزءا منها، ويعتبر هذا الاتفاق صحيحا باعتبار أن أحكام المادة 32 الفقر 02 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز المشرع من خلالها على مخالفتها.¹

ثالثا: آثار التعليق بسبب العطلة دون أجر

يحق للعامل الاستفادة 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 والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف 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 الاتفاق المتبادل بين الطرفين هو الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بينما العطلة بدون أجر هي الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل.³

وعليه فإن الأثر البارز يمكن أن يترتب على هذه العطلة هو تعليق عقد العمل إلى انتهاء مدتها، حيث يمكن له الرجوع إلى عمله بعد انقضائها وهذا طبقا لنص المادة 64 الفقرة 08 من قانون العمل.⁴

¹ - بوشرنوح فاطمة الزهراء، حقيقي أمال النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 58.

² - المادة 56 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

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

⁴ - المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

زد إلى ذلك فإن من بين الآثار الناجمة على هذه الحالة هي فقدان الحق في الأجر بالنسبة للعامل، وهو ما نصت عليه المادة 51 الفقرة 01 من القانون 82-06 التي تنص على أن الإحالة على الاستيداع هي توقيف مؤقت لعلاقة العمل للعامل المرسم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره .

المطلب الثاني

آثار تعليق علاقة العمل العائدة للهيئة المستخدمة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى آثار تعليق علاقة العمل العائدة للهيئة المستخدمة من خلال آثار التعليق بسبب التوقيف التأديبي ثم الآثار المترتبة عن التعليق بسبب القوة القاهرة وأخيرا الآثار المترتبة عن التعليق بسبب اقتصادي وسوف نوضحها بالتفصيل:

الفرع الأول

آثار التعليق بسبب التوقيف التأديبي

تنص المادة 64 الفقرة 6 من القانون رقم 90-11 على ما يلي " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية... صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة " ¹ من خلال المادة 64 الفقرة 6 من القانون رقم 90-11 نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن التوقيف التأديبي حالة من حالات تعليق علاقة العمل ومن ثم غيابه لهذا السبب يعد غيابا مبررا .

ويترتب على تعليق علاقة العمل بسبب الخطأ التأديبي للعامل بعض الآثار التي لم يوضحها المشرع كما ينبغي، ذلك أنه ترك حرية تقدير مدة الوقف التأديبية المنظمة بمقتضى النظام الداخلي للعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل، على أن يكون هذا التوقيف التأديبي الذي يتعرض له العامل بناء على خطأ تأديبي طبقا للقواعد التأديبية المنصوص عليها قانونا دون الإخلال بالنظم الداخلية للعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل حماية لكرامة العامل وحتى لا يكون هذا الإجراء سلطة في يد صاحب العمل. ²

¹ - المادة 64 الفقرة 06، نفس القانون السابق.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 113.

ولعل من بين أبرز آثار تعليق علاقة العمل بسبب هذه الحالة هي أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل أثناء التوقيف التأديبي، لأن الهدف من توقيف العامل خلال مرحلة التحقيق هو الحفاظ على سير التحقيق وهو ما عبر عنه المشرع المصري بإيقاف العامل عن العمل مؤقتاً لصالح التحقيق.¹

ولقد سبق وقد أشرنا أن المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 90-11 لم يتناول آثار التوقيف التأديبي على عقد العمل مكتفياً فقط بأنه حالة من 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 وأن أشرنا إليه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وإنما هو إجراء تحفظي فقط.²

الفرع الثاني

الآثار 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 وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية العقدية إلا أنه 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

¹ رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 114.

² رجوي فؤاد وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة نفس المرجع السابق، ص 128-129.

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 العمل¹.

أما عن المشرع الجزائري فقد قسم الآثار الناجمة عن تعليق علاقة العمل بسبب القوة القاهرة 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 اعتبار أجور العمال حينئذ من بين أولويات التزاماته.

ولعل من جملة الآثار التي تترتب عن الحالات السابقة أنه يمنع على المؤسسة المستخدمة القيام بأي تصرف ضد العامل من شأنه أن ينهي علاقة العمل ويعتبر تصرفا 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 السابقة².

¹ - صبا النعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، فرع أول بناية الزين شارع القنطارياًقرب تلفزيون إخبارية المستقبل،بيروت، لبنان، 2012، ص 162 .

² - أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايدلمسان، الجزائر، 2020، ص 10 .

الفرع الثالث

آثار المترتبة عن التعليق بسبب اقتصادي

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات، تنتسب في الحكم عليها بإغلاقها مؤقتاً، 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 عنها أو خطأ جسيماً 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 أن المشرع الجزائري يدعم فعلاً استقلالية المؤسسات ويدعم بها الإصلاحات الاقتصادية، فأصدر أمراً يتعلق بالتعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، تحت رقم 01-97 بتاريخ 11 يناير 1997 حتى برفع 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 التنفيذي رقم 47-97 في تاريخ 4 فيفري 1997 وآخر تحت رقم 48-97 بنفس التاريخ معدلين على التوالي بموجب المرسومين التنفيذيين رقم 211-98 و 212-98

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- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 117-118.

²-صبا النعمان رشيد الويسي، وقف علاقة العمل وتطبيقاته، المرجع السابق، ص 118.

المبحث الثاني

آثار تعليق علاقة العمل في القانون بعد صدور 16-22

لقد أدرج المشرع الجزائري ضمن هذا القانون حالة من حالات تعليق علاقة العمل وهي عطلة لإنشاء مؤسسة، خصوصا عند انقطاع العامل عن العمل ضمن حالات التعليق¹ التي يتوقف فيها تنفيذ عقد العمل، وتصبح العلاقة غير قائمة ولا هي منتهية وإنما معلقة لزوال العارض القانوني أو الاتفاقي، وما يهمنا في هذا الشأن هي الآثار المترتبة عن عطلة لإنشاء مؤسسة على علاقة العمل، سواء أثناء سريانها أو بعد انتهاء مدتها، خصوصا وأن المشرع الجزائري أولى الاهتمام الكبير بهذه المسألة في ظل القانون رقم 16-22. وعليه سنتناول الآثار القانونية المترتبة خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة في مطلب أول، والآثار القانونية المترتبة بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الآثار القانونية المترتبة خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.

أجاز المشرع الجزائري كما سبق ذكره، للعامل أن يلتجأ إلى قطع علاقة العمل لمدة سنة من أجل إنشاء مؤسسة خاصة به تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة، وهذا الانقطاع ينتج عنه تعليق الالتزامات وبعض الحقوق المترتبة عن عقد العمل .

الفرع الأول

أثر عطلة إنشاء مؤسسة على مدة العقد

من خلال قانون العمل نجد أن عقد العمل ينقسم إلى عقد غير محدد المدة وعقد محدد المدة، وقد سبق وأن أشرنا إلى أن علاقة العمل خلال فترة عطلة إنشاء مؤسسة تكون معلقة، ولمعرفة أثر هذه العطلة على عقد العمل كان لزاما علينا الرجوع إلى الأحكام المتعلقة

¹ - المادة 03 من القانون رقم 16-22 السالف الذكر.

بأثر فترة التعليق على عقد العمل، والتي تميز بين فترتين، فترة عقد غير محدد المدة ومحدد المدة .

فعقد العمل غير محدد المدة تكون علاقة العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة معلقة لحين رجوع العامل إلى منصب عمله، ولا يحق لصاحب العمل أن ينهي هذه العلاقة بإرادته المنفردة، وهذا ما أكدته المادة 56 مكرر 03 من القانون 22-16، ومن هنا نجد مسألة عقد العمل غير محدد المدة لا تثير أي إشكال من حيث أثر عطلة لإنشاء مؤسسة عليها، وتأخذ نفس أحكام حالات التعليق الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90-11، خصوصا وأن المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات الاجتماعية المقارنة قد حسم المسألة فيما يخص احتفاظ العامل بمنصبه لحين رجوعه إليه.¹

أ- عقد العمل محدد المدة :

ثار خلاف حول أثر تعليق علاقة العمل على عقد العمل محدد المدة فيما يخص أحقية العامل بالرجوع إلى منصب عمله في حالة زوال سبب التعليق، وهل يستعيد من أحكام المادة 65 من القانون رقم 90-11 التي تنص على إعادة إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل .

من خلال النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى مسألة أثر التعليق على عقود العمل محددة المدة تاركا المجال للتأويلات والخلافات بين الفقهاء الذين اختلفوا حول المسألة، فمنهم من يرى أن عقد العمل محدد المدة ينقضي بانقضاء مدته وحلول نهايته المحددة مسبقا أي بتاريخ معلوم، ومن ثم لا يمكن للتعليق أن يكون له أثر على مدته ولا يمكن أن يمتد بقدر المدة التي توقف بها العقد.²

1 - المادة 65 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

2- حسين علي الذنون ، المبسط في المسؤولية المدنية ، ج1، الضرر - بغداد 1991، ص 13 .

ويرى جانب آخر من الفقه أن مدة عقد العمل محدد المدة تمتد بقدر الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل¹ ومن جانبنا نرى أن مسألة أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على عقد العمل محدد المدة لا تثير إشكالا خاصة وأن مدة عطلة لإنشاء مؤسسة هي محدد بسنة ومن ثم نجد أن عقد العمل محدد المدة يمكن أن تتوقف مدته وتستأنف في حالة رجوع العامل إلى منصب عمله بما تبقى من المدة، غير أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة يتعلق بأنشطة موسمية أو أعمال الصيانة الخ... ففي هذه الحالة لا يمكن أن يمتد عقد العمل محدد المدة.

الفرع الثاني

أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على الالتزامات التعاقدية والسلطة التأديبية

إن أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على الالتزامات التعاقدية والسلطة التأديبية تمس كل من الطرفين الهيئة المستخدمة والعامل وهذا ما سنتطرق إليه:

أولا: أثر عطلة إنشاء مؤسسة على الالتزامات التعاقدية

ينتج عن عطلة لإنشاء مؤسسة أثارا معينة تمس طرفيه، ويعد العامل الطرف الأكثر تأثرا مقارنة بصاحب العمل، ومن أهم هذه الآثار ما نصت عليها المادة 56 مكرر 03 الفقرة 01 من القانون رقم 16-22 وهي:

أ- أجر العامل :

نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر 03 ف 01 من القانون رقم 16-22 على تعليق راتب العامل أي عدم استحقاقه له، ومن ثم نجد من خلال المادة المذكورة أن عطلة لإنشاء مؤسسة هي عطلة بدون أجر ، ولا يحق للعامل أن يطالب بها ، وفي حالة اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي يتقاضى أجر حسب وطبيعة نظام التوقيت الجزئي وفي هذا الشأن نجد أن ميزة عدم استحقاق العامل لأجر بمناسبة عطلة لإنشاء مؤسسة تشترك مع

¹ - محمد شريف عبد الرحمن، أحمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 336

بعض حالات التعليق الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقة العمل نذكر منها حالة العطلة بدون أجر وباتفاق الطرفين .

تعتبر الاتفاقية الجماعية مصدرا موازيا للقانون وفي مجالات عدة تخص علاقة العمل وهو ما نصت عليه المادة 120 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم ومن بينها مسألة الأجور، فيجوز للاتفاقية الجماعية أن تخالف نص المادة 56 مكرر 03 الفقرة فيما يخص عدم استحقاق العامل الأجر خلال عطلة لإنشاء مؤسسة مادام أن تلك القاعدة غير ملزمة، ومن جهة أخرى فالعبرة ما يصلح للعامل بياح قانونا .

غير أنه ومن خلال اطلعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها اتبعت نهج المشرع في عدم استحقاق العامل للأجر في حالة الاستيلاء والعطلة بدون أجر .

وخروجا من هذا الأشكال كان من الأجدر على المشرع إتباع بعض الأنظمة المقارنة التي تحمل في مثل هذه المسائل جهات ما عدا المستخدم مسؤولية دفع تعويض للعامل بديل عن الأجر خلال مدة التعليق بصفة عامة ما في المحصلة لإنشاء مؤسسة كتحميل الاتحاد العام للنقابات العمال وفقا للقانون العراقي مسؤولية دفع أجور العمال المتفرغين نقابيا " .¹

ب- أقدمية العامل :

من خلال المادة ال 56 مكرر 03 ف 01 من القانون رقم 22-16 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 نجد أن المشرع الجزائري حرم العامل من الاستفاة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية، ويفهم من ذلك أن مدة العطلة لا تدخل ضمن احتساب مدة الأقدمية.

ومن هنا نجد أن المشرع الجزائري لم يراع خصوصية علاقة العمل وطبيعتها خصوصا وأن علاقة العمل خلال هذه المرحلة مازالت سارية من حيث وجود العقد، غير أن الالتزامات معلقة لحين زوال سبب التعليق، لذلك تحتسب الأقدمية على أساس مدة عقد العمل

¹ - محمد شريف عبد الرحمن، أحمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 155.

وجوده، فالأساس عقد العمل وليس مدة الخدمة الفعلية. ومن ثم لا يحق لنا أن نستبعد المدة التي قضاها العامل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة من الإقدمية.¹

ج- الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي :

من خلال المادة 56 مكرر 03 ف 03 من القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع الجزائري رتب حماية اجتماعية للعامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة المثال في استفادته من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي ضد مختلف الأخطار المشمولة بالتأمين غير انه يثور سؤال في هذا الشأن على أي أساس تغطي هيئة الضمان الاجتماعي المخاطر الاجتماعية للعامل خصوصا وأنه متوقف عن العمل.

بالرجوع إلى أحكام الضمان الاجتماعي نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة على خلاف المشرع المصري والذي نص صراحة على دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة التعليق، على أن يقوم العامل بدفع هذه الاشتراكات بعد عودته إلى العمل.²

ومن جانبى أنه لا يحق للمستخدم أن يلتزم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعامل المحال على عطلة الإنشاء مؤسسة، ومن جهة أخرى ترى أن أعباء التغطية الاجتماعية المنصوص عليها في المادة 36 مكرر 03 ف 03 تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي لوحده.

ثانيا: أثر عطلة إنشاء مؤسسة على السلطة التأديبية

يتمتع المستخدم في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة بالسلطة التأديبية، ومؤداها هي القدرة على توقيع العقوبة على العامل في حالة ارتكابه للخطأ التأديبي وفق إجراءات منصوص عليها في النظام الداخلي.

¹ - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد، 1964، القاهرة، مصر، ص 879.

² - المادة 133 من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.

وقد ثار خلاف بين الفقهاء حول أساس السلطة التأديبية للمستخدم، فمنهم من ذهب إلى أن أساسها يكمن في عقد العمل¹ " بينما يرى جانب آخر من الفقه إلى أن السلطة التأديبية تستفيد من خلال التبعية التي تربط بين العامل والمستخدم.²

وبما أن عطلة إنشاء مؤسسة لا تؤدي إلى زوال عقد العمل، ويبقى العامل منتميا للمستخدم، فإن سلطته التأديبية تبقى قائمة ولا يمكن أن تزول، فبالرغم من أن معظم الفقهاء ذهبوا إلى أن المستخدم لا يحق له توقيع العقوبة على العامل كقاعدة عامة، غير أن سلطته تبقى قائمة في حالة حدوث أخطاء تأديبية معينة، مثل إفشائه للسر المهني خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة، أو قام بعرقلة سير العمل، أو أخل بمبدأ الأمانة، ففي هذه الحالة يحق للمستخدم أن يوقع عليه عقوبة تأديبية، كما أن العامل في هذه الفترة إذا تمت متابعته جزائيا وأدى بعد ذلك يحق للمستخدم أن يحرك ضده إجراءات تأديبية ويحال على المجلس التأديبي.

ومن ثم نجد أن السلطة التأديبية للمستخدم أثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة هي سلطة نسبية في بعض الأخطاء التي ارتكبها العامل والتي لها علاقة بالمستخدم، إما إذا كانت الأخطاء وقعت في غياب العامل عن مكان العمل ففي هذه الحالة لا يحق للمستخدم توقيع عليه عقوبة تأديبية.

المطلب الثاني

الآثار القانونية المترتبة بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.

يترتب عن انتهاء مدة عطلة إنشاء مؤسسة أثارا مختلفة تنصب عموما على وضعية العامل اتجاه صاحب العمل، ولقد راعى المشرع الجزائري هذا الجانب من خلال نصه جملة من الضمانات للعامل بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة .

¹-صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق، ص 226.

²- ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة، 2012، ص 354.

الفرع الأول

رجوع العامل إلى منصب عمله

هذه الضمانات تتعلق بمنصب عمل العامل من حيث الرجوع إليه، وما قد يترتب عليه من آثار، ولقد نص المشرع الجزائري صراحة على إعادة إدماج العامل في منصب عمله أو إعادة تشغيله بنظام التوقيت الكامل،¹ فبالنسبة لإعادة تشغيل العامل بنظام التوقيت الكامل لا يثور أي إشكال من حيث التنفيذ، غير أن إدماج العامل في منصب عمله قد ينتج عنه خلافات بين العامل والمستخدم من حيث طبيعة منصب العمل الجديد.

بالرجوع إلى المادة 56 مكرر من القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع الجزائري أجاز للعامل أن يطلب إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي، غير أنه من الناحية الميدانية قد يصعب إعادة العامل في منصب عمله الأصلي خصوصا وأن ضروريات النشاط قد تحتم على المستخدم أن يشغل عامل آخر في منصب العامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة، أضف إلى ذلك أن السلطة الإدارية للمستخدم تخول له تنظيم وتوزيع المهام بين أوساط عماله.

إن من مميزات التوقف عن العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة طبيعته الظرفية، فعقد العمل يستأنف بمجرد انتهاء فترة العطلة المذكورة بجميع شروطه وخصائصه، ويلتزم المستخدم في هذه الحالة بتمكين العامل من العمل وتسليمه عمله الذي كان يمارسه قبل فترة العطلة المذكورة.

ويرى جانب من الفقه أنه في حالة امتناع المستخدم عن إرجاع العامل إلى منصب عمله يعد تسريحا تعسفيا وموجبا للتعويض امتثالا لأحكام قانون العمل،² وليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل في المنصب الذي تركه قبل فترة التعليق، فيحق له أن يعيده في

¹ - المادة 36 مكرر من القانون رقم 22-16 السالف الذكر .

² - رمضان غانم، المرجع السابق، ص 205.

منصب آخر مماثل في الحقوق، بالرغم أن المشرع الجزائري كما ذكرنا سابقا لم يحسم أمره من مسألة إعادته في منصب مماثل في القانون رقم 22-16 خلافا لأحكام المادة 65 من القانون رقم 90-11 التي أعطت الحق للمستخدم أن يعيد العامل في منصب مماثل.

ومن جانبنا نرى أن أحكام المادة 65 من القانون رقم 90-11 تسري كذلك على حالة عطلة لإنشاء مؤسسة خصوصا وأن المادة 03 من القانون 22-16 أتمت المادة 64 من القانون رقم 90-11 وأضافت حالة عطلة لإنشاء مؤسسة ضمن حالات التعليق.

أ- إجراءات إعادة العامل إلى منصب عمله

اشتراط المشرع الجزائري في القانون رقم 22-16 على العامل أن يطلب من المستخدم إعادة إدماجه في منصب عمله أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل في أجل شهر واحد (01) على الأقل قبل انتهاء فترة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة.¹

ب- طبيعة طلب إعادة الإدماج أو تشغيل بالتوقيت الكامل

من خلال المادة 56 مكرر 05 من القانون رقم 22-16 نجد أن المشرع الجزائري رتب في حالة عدم تقديم العامل طلب إعادة إدماجه في منصب عمله خلال الآجال المذكور إنهاء علاقة العمل بقوة القانون، ومن ثم نجد أن طلب إعادة إدماج هو إجراء شكلي جوهري لإعادة العامل في منصب عمله.

وتجدر الإشارة إلى أن طلب إعادة إدماج العامل في منصب عمله أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل يقدم إلى الهيئة المستخدمة بكل الطرق الدالة على تسلمها له، سواء عن طريق رسالة مضمونة الوصول أو أن يتقدم العامل شخصيا ويودع طلبه لدى المستخدم مع تأشيرته على وصل الاستلام أو عن طريق محضر قضائي.

¹ - المادة 56 مكرر 04 من القانون رقم 22-16.

الفرع الثاني

حالة إرجاع العامل إلى منصب عمل آخر

سبق وأن ذكرنا أنه ليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل إلى نفس منصب عمله وإنما يجوز له أن يعيده إلى منصب مماثل لمنصب عمله من حيث الحقوق والالتزامات غير أنه لا يجوز له أن يضعه في مركز أدنى من مركزه السابق أو يغير شروط وظروف عمله وإلا اعتبر في هذه الحالة معدلاً للعقد بإرادته المنفردة¹، ففي حالة رفض العامل العودة إلى منصب عمله نكون أمام إنهاء عقد العمل تحت مسؤولية المستخدم.²

ومن هنا نجد أنه لا يحق للمستخدم أن يقوم بتعديل شروط العقد خصوصاً الجوهرية منها، أو يقوم بزيادة ساعات العمل لتدارك مدة التوقف عن العمل أو أن يفرض على العامل عملاً آخر أو أن يضعه في منصب عمل أقل من منصبه الأصلي.

¹ - عدنان العابد، الانهاء غير المشروع لعقد العمل في قانون العمل، مجلة القانون المقارن، العددان السادس والسابع، بغداد 1977، ص 11.

² - صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012، ص 174.

خلاصة:

من خلال كل ما تطرقنا إليه توصلنا إلى استنتاج مفاده أن بعد تعليق العلاقة العقدية في قانون العمل لإنشاء مؤسسة تترتب جملة من الآثار القانونية يتعرض لها العامل والهيئة المستخدمة على حد سواء تتمثل في تعليق الضمانات والالتزامات التي كان يتمتع بها العامل وتلتزم بها الهيئة المستخدمة أثناء فترة قيام العلاقة المتعلقة بقانون العمل 90-11 والمعدل والمتمم بالقانون 22-16 ، وهذه الآثار كفلها ونظمها القانون للعامل مع الهيئة المستخدمة في حالة قيام نزاع بينهما أمام القضاء .

ففي بعض الأحيان تعلق العلاقة العقدية بدون اتفاق الأطراف أو بدون طلب من العامل أو حتى لأسباب 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 علنا للعامل ممارسة عمل إبان فترة تعليق علاقة العمل وهو ما ركزنا عليه في هذا الفصل لأن 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 قبل وبعد صدور القانون 16-22.

الخاتمة:

وختاماً لهذه الدراسة فإن قانون العمل جاء لينظم علاقة العمل الفردية التي تنشأ بين شخصين، أحدهما يدعى العامل الأجير الذي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب لحساب الطرف الآخر يسمى المستخدم. وكقاعدة عامة يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة وفي حالات استثنائية يمكن أن يكون محدد المدة، فتظل هذه العلاقة قائمة وترتب حقوقاً والتزامات بين الطرفين إلى غاية أن تطرأ عليها بعض الأسباب تؤدي إلى وقفها إما بصفة مؤقتة فتعلق علاقة العمل، وإما أن تكون سبباً في قطعها بصفة نهائية.

ومن خلال دراستنا لموضوع تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية توصلنا إلى إدراك مدى أهمية العمل بالنسبة للعامل من جهة، وللاقتصاد الوطني من جهة أخرى، بحيث حظيت باهتمام كبير من طرف المشرع الجزائري الذي عمد إلى إصدار عدة نصوص قانونية في هذا المجال، وذلك حرصاً منه على الحفاظ على مناصب الشغل وحماية العمال الأجراء من تعسف المستخدمين، وإن كانت كثرة هذه النصوص والتعديلات التي عرفتها لاسيما في الآونة الأخيرة، فإن ما يعاب عليها كونها مبعثرة وغير مدرجة في قانون واحد، مما يصعب على القاضي بصفة خاصة ورجل القانون بصفة عامة الاطلاع عليها والتنسيق فيما بينها، سواء من أجل تطبيقها أو دراستها، هذا الأمر الذي دفع بالمعهد الوطني للعمل إلى محاولة جمع البعض من هذه النصوص التشريعية والتنظيمية وإصدارها ضمن مرجع واحد تحت عنوان قانون العمل، والبعض الآخر ضمن مرجع يحمل عنوان قانون الضمان الاجتماعي.

ويلاحظ أنه في بعض الحالات يمكن أن يكون السبب الذي يؤدي إلى تعليق علاقة العمل سبباً في إنهائها، مثلاً ممارسة الحق في الإضراب، إذا كانت قد تمت بصفة شرعية فإنها تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، في حين أنه إذا كانت هذه الممارسة غير شرعية فإنها تعد بمثابة خطأ جسيماً موجباً للعزل، ومن ثم إنهاء علاقة العمل.

ونفس الشيء بالنسبة لصدور قرار تأديبي يعلق علاقة العمل، فإن ثبت للمستخدم أن العامل ارتكب خطأ جسيما ينجر عنه التسريح فإن علاقة العمل تنتهي بعد استقواء الإجراءات الواجب إتباعها حتى لا يعتبر متعسفا في استعمال حقه.

والحال كذلك في حالة صدور عقوبة سالبة للحرية ضد العامل ولم يكن الحكم القضائي قد أصبح نهائيا، فإن علاقة العمل تعلق خلال هذه الفترة، فإن ألغي الحكم نتيجة ظهور براءته وأفرج عنه، جاز له استئناف عمله.

وبموجب القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 يستفيد العامل من عطلة بدون أجر بغرض إنشاء مؤسسة خاصة به وهذا تماشيا والمتطلبات الاقتصادية في خلق مناصب الشغل سواء من جهة العامل أو من جهة المستخدم .

ويعتبر هذا حق مكسبا جديدا للعمال الخلق ديناميكية جديدة في مجال علاقة العمل، وتحفيزا لهم لإنشاء مشاريع خاصة به .

كما أن المشرع الجزائري أقر للعامل المستفيد من هذه العطلة جملة من الحقوق من أهمها الاحتفاظ بمكتسبات منصب العمل والرجوع إليه في حالة انتهائها وفق شروط معينة منصوص عليها في القانون المذكور .

وتعتبر عطلة لإنشاء مؤسسة حكرا فقط على فئة العمال الخاضعين للقانون رقم 90-11 خلافا للمشرع الفرنسيالذي منح هذه العطلة للموظف العمومي .

ولقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

- لقد أقر المشرع الجزائري أحقية العامل في الاستقواء من عطلة لإنشاء مؤسسة مرة واحدة خلال حياته المهنية وهذا فيه إجحاف في حقه، فكنا نفضل أن يتم ربط الاستقواء بالمستخدم وليس بالحياة المهنية، فيحق له أن يستفيد في حالة عمله عند مستخدم آخر .

- حصر المشرع الجزائري الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة على فئة العمال الذين يخضعون الأحكام القانون رقم 90-11، وكان من الأجر أن يمنح الموظف العمومي كذلك الحق في هذه العطلة، خصوصا وأن قطاع الوظيفة العمومية يعيش أزمة التشغيل من خلال قلة المناصب الممنوحة.

- وقع المشرع الجزائري في خلط بين عطلة بدون أجر الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90-11 وعطلة لإنشاء مؤسسة المنصوص عليها بموجب القانون رقم 22-16.

- لم يوضح المشرع الجزائري في القانون رقم 22-16 جزاء المستخدم الممتنع عن إرجاع العامل إلى منصب عمله، فكان من الأجر أن ينص صراحة على أنه في حالة عدم إرجاع المستخدم العامل إلى منصب عمله يعد تسريحا تعسفيا حتى يضمن هذا الأخير حقوقه المادية والمعنوية .

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- القوانين:

1. القانون 83-11 المؤرخ في 21 ربيع 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية العدد 28 .
2. قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.
3. القانون رقم 14-06 مؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق ل 9 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، 2014.
4. القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 9 سنة 1982 ملغى.
5. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17 سنة 1990 .
6. القانون رقم 22-16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 20 يوليو سنة 2022 ، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ج ر ع 49.

- القرارات:

1. قرار المحكمة العليا تعليق علاقة العمل الغرفة المدنية ملف رقم 1155697 المؤرخ في 2018/03/08، قضية الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحاية لولاية عناية ضد درع، مجلة المحكمة العليا العدد 01، 2018.
2. القرار رقم 201823 المؤرخ في 27/03/2003 عن الغرفة الاجتماعية غير منشور.

ثانياً: الكتب باللغة العربية

1. ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة، 2012.
2. أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد المسان الجزائر، 2020.

3. أحمد داود رقية، محاضرات في قانون العمل، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايدتلسمان، الجزائر، 2020.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998.
5. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الجزء 1، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 02، حي الصنوبرالبحري قطعة 291، المحمدية، الجزائر، 2001.
7. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية الطبعة الأولى، الجزائر، 2010.
8. حسين علي الذنون، المبسط في المسؤولية المدنية، ج1، الضرر - بغداد 1991.
9. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 34 حي لابروباربوزريعة، الجزائر، 2002.
10. صبا النعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، فرع أول بناية الزين شارع القنطاري قرب تلفزيون إخبارية المستقبل، بيروت، لبنان، 2012.
11. عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.
12. محمد شريف عبد الرحمن، أحمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
13. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد، 1964، القاهرة، مصر.
14. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.

ثالثا: المقالات

1. عدنان العابد، الانهاء غير المشروع لعقد العمل في قانون العمل، مجلة القانون المقارن، العددين السادس والسابع، بغداد 1977.
2. عدنان العابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد، العراق، 1979.
3. غازي خديجة الضمانات الممنوحة للمرأة العاملة في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية الجزائر 15 نوفمبر 2020.

رابعا: المذكرات والأطروحات الجامعية

1. أبا علال 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.
2. بن الشيخ مصطفى خليفي سعادة الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق. التخصص القانون الإداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد احمد دراية أدرار، 2015.
3. بوسعدية دليلة، محاضرة في مقياس قانون العمل 2021/2020 قسم القانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكني محدد أولحاج البويرة، الجزائر 2021.
4. بوشنوح فاطمة الزهراء حقيقي آمال النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان اجتماعي قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة 2018.
5. دهيمش صفية، تعليق إنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر 2، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017.

6. رجوي فؤاد وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2014.
7. 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 .
8. كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم للنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2010.
9. وعزان جلول، المخاطر المضمونة وآليات التسوية في مجال التأمينات الاجتماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص التأمينات الاجتماعية، قسم القانون الخاص كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2018.

خامسا : باللغة الأجنبية

1. Mane-Pierre Nogués-Ledru Anne Claret-Tournier ،Changer de vie se Reconvertir ،mode d'emploi ،Pearson Education France-2006.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير
	إهداء
5-1	مقدمة
الفصل الأول : حالات تعليق علاقة العمل	
7	المبحث الأول: حالات تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 16-22
8	المطلب الأول: حالات تعليق العمل بسبب العامل
8	الفرع الأول: الاستيداع والانتداب
11	الفرع الثاني: حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر
14	الفرع الثالث: حالة العطلة المرضية والأمومة
17	المطلب الثاني: حالات تعليق العمل بسبب الهيئة المستخدمة
17	الفرع الأول: حالة التوقيف التأديبي والقوة القاهرة
21	الفرع الثاني: حالة التوقف بسبب توقف المؤسسة المستخدمة
22	الفرع الثالث: حالات أخرى لتعليق علاقة العمل
24	المبحث الثاني: حالات تعليق علاقة العمل بعد صدور القانون 16-22
24	المطلب الأول: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة
24	الفرع الأول: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الأشخاص
26	الفرع الثاني: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الفرص والمدة
29	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية المطلقة لإنشاء مؤسسة
29	الفرع الأول: عطلة بدون أجر
32	الفرع الثاني: العمل بالتوقيت الجزئي
34	خلاصة

الفصل الثاني: آثار تعليق علاقة العمل	
36	المبحث الأول: آثار تعليق علاقة العمل قبل صدور القانون 22-16
36	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن حالات التعليق بسبب العامل.
36	الفرع الأول: آثار حالة الاستيداع والانتداب.
39	الفرع الثاني: آثار تعليق علاقة العمل بسبب العطلة المرضية والأمومة
43	الفرع الثالث: آثار التعليق بسبب حالة التوقيف الاحتياطي والإضراب والعطلة بدون أجر
47	المطلب الثاني: آثار تعليق علاقة العمل العائدة للهيئة المستخدمة
47	الفرع الأول: آثار التعليق بسبب التوقيف التأديبي
48	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن التعليق بسبب القوة القاهرة
50	الفرع الثالث: آثار المترتبة عن التعليق بسبب اقتصادي
52	المبحث الثاني: آثار تعليق علاقة العمل في القانون بعد صدور 22-16
52	المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.
52	الفرع الأول: أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على مدة العقد
54	الفرع الثاني: أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على التزامات التعاقدية والسلطة التأديبية
57	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة .
58	الفرع الأول: رجوع العامل إلى منصب عمله
60	الفرع الثاني حالة إرجاع العامل إلى منصب عمل آخر
61	خلاصة
63	الخاتمة
66	قائمة المراجع
70	فهرس المحتويات
	الملخص

الملخص:

أقر المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 22-16 المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل عطلة خاصة تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة وما يميزها أنها عطلة بدون أجر يستفيد منها العامل مرة واحدة خلال حياته المهنية بهدف خلق مناصب الشغل وتفعيل روح المبادرة الاقتصادية.

وأثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة تكون علاقة العمل معلقة، إذ أن المشرع الجزائري أدرجها ضمن حالات تعليق علاقة العمل بموجب المادة 03 من القانون 22-16 التي تمت المادة 64 من القانون 90-11 وتجدر الإشارة إلى أن العامل يستفيد من حقوق أثناء سريانها من أهمها احتفاظه بمنصب عمله والرجوع إليه مباشرة بعد نهاية مدتها وفق شروط منصوص عليها قانونا.

الكلمات المفتاحية: العطلة، إنشاء مؤسسة، العامل، منصب العمل، تعليق علاقة العمل.

Abstract:

Under Law No. 22-16 completed by No. 90-11 on April 21st, 1990 related to the work relationship, the Algerian legislator approved a special leave under the name of a leave for the establishment of a company, and what distinguishes it is that it is without pay, and the worker benefits from it once during his professional life, with the aim of creating job positions and activating the spirit of Economic initiative.

During a leave period to establish a company, the work relationship is suspended, as the Algerian legislator included it among the cases of suspension of the work relationship under Article 03 of Law 90-11. It should be noted that the worker benefits from many rights during the leave, the most important of which is his retention of his work position and to return to it immediately after the end of its period in accordance with conditions stipulated by law.

Keywords: Leave, establishment of a company, worker, work position, suspension of work relationship.

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)

مكي بوضياف

طالب

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:

201793229

الصادرة بتاريخ

2017/09/07

عن طائفة/ بلدية

المسيلة

المسجل(ة) بكلية

(الحقوق والعلوم السياسية)

قسم :

الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب :

ماستر في الدراسات والبحوث المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل في ظل

الفاخون 2017-18

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

التاريخ 2023/06/20

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: (المحقوق)

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) يوسف ميري الحاج

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالبا

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205 422 848

الصادرة بتاريخ 2019 / 10 / 08 عن دائرة بلدية سيم عيسى

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

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

تعلية حلاقة العمل في ظل القانون 16/22

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

التاريخ 2023 / 06 / 10

امضاء المعنى

عاج