

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الأكاديمية العليا

العدو (خاص بالعرفنة الاجتماعية)
منازعات العمل والأساخص المهنية

من قسم الدراسات الاجتماعية العليا

الجزء الثاني

تیسرا باب (۳) تیسرا باب (۳)

تیسرا باب (۳)

تیسرا باب (۳) تیسرا باب (۳)
تیسرا باب (۳) تیسرا باب (۳)

تیسرا باب (۳) تیسرا باب (۳)

تیسرا باب (۳)

أسرة التحرير

المدير : عزوز نصري الرئيس الأول للمحكمة العليا
رئيس الغرفة : عبد السلام وبيب
رئيس التحرير : بن عيسى بن عياش قاضي ملحق بالمحكمة العليا
وكذا مجموعة أخرى من القضاة والموظفين

العنوان : شارع 11 ديسمبر 1960، الأبيار، الجزائر العاصمة
الهاتف : 52 - 58 - 92 (02) .

الطبع والبيع والاشتراك

الديوان الوطني للأشغال التربوية

المقر ومطبعة الحراش

هاتف المطبعة : 56 - 15 - 52 (02)

هاتف المقر : 31 / 57 - 14 - 71 (02)

تاریخ

تاریخ : ۱۳۰۲ / ۱۱ / ۱۱

محل : (محل)

موضوع : (موضوع)

تاریخ : ۱۳۰۲ / ۱۱ / ۱۱

محل : ۳۳ - ۳۳ - ۳۳ (۳۰)

تاریخ

محل : (محل)

موضوع : (موضوع)

تاریخ : ۱۳۰۲ - ۱۲ - ۳۳ (۳۰)

محل : ۳۳ - ۳۳ - ۳۳ (۳۰)

فهرس العدد الخاص بالرفة الافة الافة

منازعات العمل والأمراض المهنية - الافة الافة -

أولا: كلمة العدد

ثانيا: باء ودراساء قانونفة:

- ءوءفهااء الرففس الأول للمأأمة العلفا ءول الأطفف الصأفأ
للماءة 73 من قانون 91-29 المؤرخ فف 1991/12/21 13
- مأاضرة بعنوان علاقة العمل فف الأشرفأ الأفد من إلقاء السفد ذفب
عبد السلام رففس الرفة الافة 21
- مأاضرة بعنوان سرفان علاقة العمل ونشأأها ونهافأها من إلقاء السفد
شرفف مأمد مسأشار بالمأمة العلفا 43
- مأاضرة بعنوان المنازعات المألفة بأوءاء العمل من إلقاء السفد
مأءاءف مأبوك مسأشار بالمأمة العلفا 97

أالاء - من قضاء واءأهاد المأمة العلفا:

الرفة الافة

- 1 - ملف رقم 47289 أأففل الأأانب 127
- 2 - ملف رقم 76627 آواء النقاءفة 131
- 3 - ملف رقم 77347 الأعوفض عن المرض المهنف 134
- 3 - ملف رقم 87228 العقوبة النقاءفة 138
- 4 - ملف رقم 93380 آواز أمدفد فآرة الأأربة 143

- 5 - ملف رقم 96953 التجديد الضمني 146
- 6 - ملف رقم 101448 نقل العامل 150
- 7 - ملف رقم 101449 لا يجوز نقل العامل دون إرادته ... 157
- 8 - ملف رقم 115729 إعادة هيكلة المؤسسة 164
- 9 - ملف رقم 115899 تجديد علاقة العمل 169
- 10 - ملف رقم 116049 إختصاص المحكمة في المواد الاجتماعية ... 173
- 11 - ملف رقم 116411 لجنة التأديب 177
- 12 - ملف رقم 122458 بموضوع علاقة العمل 181
- 13 - ملف رقم 129628 بموضوع حق منح الأجور 185
- 14 - ملف رقم 132207 تقدير شرعية الإضراب 191
- 15 - ملف رقم 135452 الخطأ الجسيم المؤدي للعزل 195
- 16 - ملف رقم 135581 عدم حصول رب العمل 201

٤٤ ليلما تمسك بالمشقة بضمه رقمه
 ليلما دخلت في العمل شامها بقليلها تلة ليلما شامها بضمه
 ٤٥ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه

ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه - ليلما

ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه

٤٦ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه
 ٤٧ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه
 ٤٨ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه
 ٤٩ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه
 ٥٠ ليلما تمسك بالمشقة شامها بضمه

كلمة العذر

إستكمالا للجزء الأول من العدد الخاص بالغرفة الإجتماعية، نعرض على القارئ الكريم الجزء الثاني منه، الخاص بمنازعات العمل، الذي تحتوي صفحاته على مجموعة من النقاط، تستوقف كل من له علاقة بعالم الشغل.

إن رجال القضاء المنوطة بهم مسؤولية الفصل في المنازعات بإنصاف وحماية الحقوق من كل التجاوزات والإجراءات التعسفية التي تتعدى بعض آثارها إلى مدخولات الأسر وتمس بمستوياتهم المعيشية، هم في أشد الحاجة لمثل هذا المرجع، قصد الإستئناس به في أداء واجبهم بإتقان.

كما أن فرض إحترام القوانين والتنظيمات المعمول بها، شرط أساسي لتحسين مؤسسات الإنتاج والخدمات العامة وتقويتها.

إن أسرة التحرير، وهي تنجز هذا المرجع القانوني الهام، على قناعة أنه بعد إصداره، سيساهم في تمكين أهم شريحة في المجتمع، من الإطلاع على حقوقها وواجباتها المهنية، وسيخفف من مشكل نقص الإعلام في هذا المجال، الذي أثاره رئيس الجمهورية والقاضي الأول للبلاد في تعليمته رقم 10 الفقرة 2 الموجهة لمختلف هيئات الدولة «في بداية سنة 1997»

وفي الأخير، نتمنى النجاح والتوفيق لكل المخلصين العاملين بصدق على إيصال رسالة الحق والعدل ليشعر كل مواطن بالكرامة، وينعم بها.

أسرة التحرير

برهان اول

برهان اول: فرض کنیم که $\sqrt{2}$ عددی گویا باشد. پس می‌توانیم آن را به صورت $\frac{a}{b}$ بنویسیم که a و b اعداد صحیح و $b \neq 0$ است. با توانستن هر دو طرف به توان 2 داریم:

$$2 = \left(\frac{a}{b}\right)^2 = \frac{a^2}{b^2}$$
$$2b^2 = a^2$$
این معادله نشان می‌دهد که a^2 یک عدد زوج است. از آنجا که مربع یک عدد فرد هرگز زوج نیست، پس a باید یک عدد زوج باشد. فرض کنیم $a = 2k$ که k یک عدد صحیح است. با جایگزینی این در معادله فوق:

$$2b^2 = (2k)^2 = 4k^2$$
$$b^2 = 2k^2$$
این معادله نشان می‌دهد که b^2 یک عدد زوج است. از آنجا که مربع یک عدد فرد هرگز زوج نیست، پس b باید یک عدد زوج باشد. اما این با فرض ما که a و b نسبتاً اول هستند (یعنی هیچ عامل مشترک ندارند) در تضاد است. بنابراین فرض ما نادرست است و $\sqrt{2}$ عددی گویا نیست.

برهان دوم: فرض کنیم که $\sqrt{2}$ عددی گویا باشد. پس می‌توانیم آن را به صورت $\frac{a}{b}$ بنویسیم که a و b اعداد صحیح و $b \neq 0$ است. با توانستن هر دو طرف به توان 2 داریم:

$$2 = \left(\frac{a}{b}\right)^2 = \frac{a^2}{b^2}$$
$$2b^2 = a^2$$
این معادله نشان می‌دهد که a^2 یک عدد زوج است. از آنجا که مربع یک عدد فرد هرگز زوج نیست، پس a باید یک عدد زوج باشد. فرض کنیم $a = 2k$ که k یک عدد صحیح است. با جایگزینی این در معادله فوق:

برهان دوم

وراسات وبعث قانونية

تاریخ ۱۳۰۲

رسالة الرئيس الأول إلى رؤساء الجهات القضائية

(موقف المحكمة العليا من بعض المسائل القانونية)

تعمیراتی اصلاحات کے لیے (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58) (59) (60) (61) (62) (63) (64) (65) (66) (67) (68) (69) (70) (71) (72) (73) (74) (75) (76) (77) (78) (79) (80) (81) (82) (83) (84) (85) (86) (87) (88) (89) (90) (91) (92) (93) (94) (95) (96) (97) (98) (99) (100)

(تعمیراتی اصلاحات کے لیے)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

27 جانفي 1996

المحكمة العليا
الرئاسة الأولى
رقم: 96/41

الرئيس الأول للمحكمة العليا

إلى السادة رؤساء المجالس القضائية

الموضوع: المادة العمالية - إجتهااد المحكمة العليا.

يشرفني أن أوافيكم طيه بما توصلت إليه الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا من إجتهااد في المادة العمالية التي استخلصتها من خلال دراستها للقضايا التي طرحت عليها.

إن تشريع العمل الجديد الصادر خلال سنة 1990 وخاصة القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 والقانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 أثارا جدالات عديدة لما تتميز به من غموض في بعض نصوصه، وبعد خمس سنوات من ممارسته استقر إجتهااد الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا على بعض الحلول حول المسائل الأكثر تعقيدا، ومنها قابلية الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية للاستئناف، وكيفية تطور تطبيق المادة 73 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990.

قابلية الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية للإستئناف.

(1) في ظل القانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06

تنص المادة 21 من هذا القانون على مايلي:

(باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الاجراءات التأديبية و/أو الاتفاقات الاجبارية.

- بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لاثبات النشاط المهني للمدعي).

اعتبارا للطابع الاجرائي لهذه القاعدة فان تطبيقها من حيث الزمان فوري عملا بالمادة 7 من القانون المدني، ويمتد هذا التطبيق إلى غاية صدور القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 ويهم جميع الدعاوى العمالية أيا كان نوعها والأحكام الصادرة بشأنها.

أما من حيث موضوع هذا النص فإن المحكمة العليا قررت بأن الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 90-04 والقانون 91-29 تكون ابتدائية ونهائية إذا ما طعن العامل في عدم مراعاة رب العمل للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، أو إذا لم يقدم رب العمل النظام الداخلي لمؤسسته باعتبار أن عدم تقديم النظام

الداخلي بمثابة عدم مراعاة الاجراءات التأديبية.

وعما سبق ذكره، يستخلص أنه إذا ما دار النزاع حول تكيف الخطأ المهني أو طرق اثباته، فإن الحكم الصادر في هذه الفترة يكون قابلاً للاستئناف أمام المجلس القضائي.

2) في ظل القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 .

أدخل القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 بصفة ضمنية تعديلات على المادة 21 من القانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 اذ تنص المادة 4/73 منه على مايلي:

(في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو المتخذ خرقاً للاجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الالزامية يمكن للعامل أن يقدم طلب الغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي).

وقد قررت المحكمة العليا تأويلاً لهذا النص أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للطرد و/أو المتخذ مخالفة للاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة تصدر ابتدائية ونهائية.

وبصدور هذا النص تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد المعتبر تعسفياً بطابع خاص، وهو أن الأحكام الصادرة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية ولو قضت بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو اثباته أو بالاجراءات التأديبية المتبعة، أما باقي الدعاوى كتلك التي تتعلق بالعقوبات

التأديبية الأخرى أو بحقوق العامل المترتبة عن علاقة العمل فهي تبقى خاضعة للمادة 21 من القانون 29/91 المؤرخ في 06/02/1990 .

وفي الأخير يتعين لفت إنتباه قضاة المجالس القضائية إلى أن القرارات التي تصدر بشأن استئناف الأحكام السابقة الذكر ينبغي أن تصرح بعدم قابلية الاستئناف وليس بعدم قابلية الاستئناف شكلا كما يرد خطأ في بعض القرارات ذلك أن القانون هو الذي يمنع الاستئناف وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي ارتكبه المستأنف بل عن قاعدة أمره أتى بها القانون).

وأن الحكم يكون ابتدائيا ونهائيا كليا بالنسبة للطلبات الأصلية والفرعية، عملا بالمادة 23 قانون 04/90 .

تكيف الخطأ الجسيم (تطور تطبيق المادة 73 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990).

1) في ظل القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990

تنص المادة 1/73 من هذا القانون أن العزل يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

وقد قررت المحكمة العليا اعتمادا على هذا النص أن كل طرد:

أ) متخذ على أساس خطأ غير منصوص عليه في القانون الداخلي أو غير مصنف كخطأ جسيم،

ب) متخذ مخالفة للإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي،
ج) متخذ في غياب القانون الداخلي،
د) متخذ مخالفة لمقتضيات المادة 79 من نفس القانون،
يعتبر تعسفيا ويترتب عليه الأمر بالغاءه وإعادة إدراج العامل بمنصبه اذا
ما طلب ذلك مع التعويض،
ويبقى العمل بهذا الاجتهاد بالنسبة لكل الدعاوى المقامة في ظل هذا
القانون إلى غاية تعديله.

2) في ظل القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21

ان هذا النص جاء مكملا لمحتوى المادة 73 من القانون 90-11 المؤرخ
في 1990/04/21 التي اتسمت بالعموض، حيث صنف الأخطاء
الجسيمة التي يترتب عنها الطرد، وعملا به فإن الأخطاء المتسببة في الطرد
يجب أن ينص عليها القانون وليس النظام الداخلي كما كان عليه الحال
فيما سبق ذكره وبحسبه فإن كل خطأ مصنف كخطأ جسيم في النظام
الداخلي وغير منصوص عليه في القانون لا يعتد به كخطأ جسيم.

ومن ناحية نوعية بعض الأخطاء الواقع حولها جدال فان المحكمة العليا
قررت بأنه في حال ارتكاب العامل أثناء عمله خطأ جسيما يعاقب عليه
التشريع الجزائي يجب اثباته من طرف الجهة القضائية المختصة قبل الفصل
فيه تأديبيا، ما عدا بالنسبة لبعض الأخطاء الجزائية التي نصت عليها هذه
المادة كأخطاء جسيمة كارتكاب أعمال عنف.

ويجد هذا الاجتهاد مبرره في كون أنه لا يعقل أن تعطى صلاحية
تكليف الخطأ الجزائي إلى رب العمل.

ومن جهة أخرى فقد أثبتت اشكالية حول تطبيق المادة 4/73 من نفس
القانون، بشأن الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله عند الأمر بالغاء
العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد، ذلك أن المشرع لم ينص صراحة على
الرجوع إلى منصب العمل،

بهذا الصدد، فإن المحكمة العليا استقرت على أن الغاء العقوبة التأديبية
التمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى نفس عمله إذا ما
طلب ذلك، لأن الغاء العقوبة التأديبية يرجع الطرفين إلى الوضعية التي كانا
عليها قبل صدورهما،

أما فيما يخص منح التعويض فإن المحكمة العليا تلاحظ أن بعض الجهات
القضائية تقبل طلب الأجور للعامل المطرود تعسفيا متناقضة مع صريح
النص، ويتعين عليها مستقبلا أن تعمل باجتهاد المحكمة العليا المستقر في هذا
الشأن والمطابق لنصوص القانون والذي لا يمنح العامل المطرود تعسفيا أجوره
بل تعويضات يقدرها القاضي حسب الضرر الذي لحق بالعامل في حالة
طلبها، عملا بالمبدأ أن الأجرة تمنح مقابل العمل وفقا للمادة 80 من القانون
90-11 المؤرخ في 1990/04/21.

الرئيس الأول

محاضرة بعنوان
علاقة العمل في التشريع الجزيري

من القاء السيد ذيب عبد السلام
رئيس الغرفة الاجتماعية

دوره اول
کتابخانه و کتابخانه

کتابخانه و کتابخانه
کتابخانه و کتابخانه

إن انتقال الاقتصاد من النمط الاشتراكي المخطط إلى النمط الليبرالي يؤدي بالضرورة إلى تغيير مفاهيمه الأساسية ومن ضمنها العمل كعنصر أساسي في تراكم الخيرات، وعليه، فإن من النصوص الأولى التي عرفت التغييرات عند توجيه الاقتصاد الوطني نحو النمط الليبرالي، نصوص تشريع العمل بحيث حاول المشرع الجزائري خلق توازنات جديدة في علاقة العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة، إلا أنه في أغلب الأحيان لم يتجراً إلى إحداث الحلول الحتمية الناتجة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركاً في ذلك للقاضي مبادرة الوصول إليها، وهو ما يقوم به القاضي يومياً مستنداً أساساً على المبادئ العامة للقانون ومن بينها تلك التي تحكم العقود.

وقد مست التغييرات المذكورة بشكل عميق علاقة العمل في إبرامها (1) وفي إنهاؤها (2) غير أنه إذا كانت هذه التغييرات تمس العاملين في القطاع الاقتصادي العام والخاص فإنه يستثني منها بموجب المادة 3 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الفصل الأول: التشريع الجديد وإبرام عقد العمل.

إن عقد العمل يخضع ككل العقود إلى الشروط العامة الواردة في القانون المدني لقيام صحته، ويخضع كذلك لشروط خاصة حددها القانون فيما يخص مدته وطرق إثباته، وضمن هذه الشروط الأخيرة هناك نصوص جاءت بترتيبات ينفرد بها إطارات ومسيري المؤسسات.

المبحث الأول: شروط صحة عقد العمل،

تنص المادة 8 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

إن هذه القاعدة التي هي في الحقيقة موجودة في التشريع القديم لا يخضع عقد العمل لشروط معينة لقيام صحته، وعليه يتعين الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة التي ينص عليها القانون المدني في القسم الذي تناول فيه شروط العقد، وهي الرضا، والأهلية، والمحل والسبب.

الفقرة الأولى: الرضا.

وهو الشرط الذي تنص عليه المادتان 59 و60 من القانون المدني، ويجب أن يكون الرضا خاليا من كل عيب كالغلط وأن لا يكون قد صدر تحت الإكراه، فعلى سبيل المثال إذا تم إبرام العقد على أساس أن العامل يتمتع بمؤهلات علمية معينة ثم تبين فيما بعد أنها غير حقيقية يمكن للمستخدم طلب إبطال العقد لهذا السبب.

الفقرة الثانية: أهمية التعاقد.

وهي ما تنص عليه المواد 78 و79 و80 من القانون المدني، وفيما يخص عمل القاصر فإنه يجب التحصل على رخصة وصيه الشرعي، إذا ما كان سنه يتراوح بين الست عشر والتاسع عشر سنة (المادة 15)، أما فيما يخص التمهين فإن العقد يبرم بين المستخدم والعامل وولييه.

الفقرة الثالثة: المحل.

تنص المادة 30 من القانون المدني بأن العقد باطل إذا كان مستحيلا
والمادة 96 بأن العقد باطل إذا كان سببه غير مشروع أو مخالف للنظام
العام.

الفقرة الرابعة: السبب.

أن يكون للعقد سبب وأن يكون هذا السبب مشروع.

المبحث الثاني: عقد العمل الغير محدد المدة.

إن الأصل في عقد العمل هو أنه غير محدد المدة بقوة القانون، غير أنه
يمكن أن يكون غير محدد المدة ولكن بتوقيت جزئي.

الفقرة الأولى: القرينة القانونية.

تنص المادة 11 بأن: عقد العمل يعتبر مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص
على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون
علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

ومن قراءة هذا النص يستنتج أن الطبيعة الغير محدودة لعلاقة العمل
مفترضة قانونا، ما لم ينص عقد العمل المكتوب على خلاف ذلك، إذا
ماتمسك أحد الطرفين بالطابع المحدد لعلاقة العمل يجب أن يثبت ذلك بينود
عقد العمل فقط ولا تقبل أية وسيلة أخرى في هذا الشأن.

الفقرة الثانية: إمكانية إبرام عقد غير محدد المدة بتوقيت جزئي.

وهو ما تنص عليه المادة 13، أي أن يكون العقد غير محدد المدة ولكن لحجم ساعات يقل عن المدة القانونية للعامل وذلك في حالتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المبحث الثالث: عقد العمل المحدد المدة.

يمكن للمستخدم أن يعرض على العامل التعاقد لمدة محددة شريطة أن يدخل العقد ضمن الحالات المنصوص عليها في المادة 12، ويكون هذا التعاقد إما بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

الفقرة الأولى: الحالات القانونية.

يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات التالية:

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

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويجب أن يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

الفقرة الثانية: مراقبة القاضي.

على القاضي أن يراقب مطابقة عقد العمل لما جاء في هذه المادة وإذا تبين له:

- أن العقد لا يبين الحالة التي أبرم من أجلها العقد لمدة محددة.

- أو أنه لا يبين مدة علاقة العمل بدقة.

- أو أن السبب المذكور غير صحيح.

قضى - إذا ما طلب منه ذلك وعملا بالمادة 14 - بأن علاقة العمل غير محدودة المدة، وقد كرست المحكمة العليا هذه القاعدة في عدة حالات.

غير أنه ينبغي لفت انتباه الزملاء إلى أن تجديد عقد العمل المحدد المدة ومهما كان عدد المرات التي وقع فيها هذا التجديد لا يحول كما كان الشأن في التشريع السابق من العقد المبرم لمدة محددة عقدا غير محدد المدة، إلا إذا كان العقد الأول قد جدد أكثر من مرة في ظل القانون القديم.

المبحث الرابع: النظام الخاص بمسيرى المؤسسات.

عملا بالمادة 4 من القانون 11/90 صدر مرسوم تنفيذي في 1990/09/29

تحت رقم 90-290 يحدد النظام الخاص بمسيري المؤسسات، وتعرف المادة 2 من هذا المرسوم (المسير) وهو:

- المسير الأجير الرئيسي (المسير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.
- إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة.

إن مسيري المؤسسات يرتبطون بجهاز الإدارة التابع للشركة بعقود عمل تحدد حقوقهم والتزاماتهم وسلطاتهم، وتكون هذه العقود إما محددة المدة أو غير محددة المدة، وإذا كانت غير محددة المدة أمكن تحديدها عند الضرورة.

إن المسير يخضع بمقتضى هذا التنظيم لبنود العقد دون سواها، وبالتالي لا يمكنه التمسك بالإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي لمؤسسته.

المبحث الخامس: شكل عقد العمل وإثباته،

الفقرة الأولى: الشكل،

بمقتضى المادة 9 من القانون 11/90 يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة، ويستنتج من هذه المادة أن شكل العقد وكونه مكتوب أو غير مكتوب ومحتواه خاضعين لإرادة أطراف العقد، ولا يتطلب القانون إجراءات معينة تحت طائلة البطلان.

الفقرة الثانية: وسائل الإثبات،

تنص المادة 10 بأنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت وإن التشريع لم يتغير في هذا الشأن، ويعتبر هذا التقنين في صالح العامل، إذ أنه يسمح له بإثبات علاقة العمل بقسيمات الأجور والرسائل التي وجهت له من طرف رب العمل، وشهادات الشهود... الخ.

غير أنه عند وجود العقد المكتوب فإنه لا يعتد إلا به.

المبحث السادس: الفترة التجريبية،

الفقرة الأولى: مدتها،

تنص المادة 18 بأنه يمكن إخضاع العامل الجديد لمدة تجريبية، ويستشف من هذا النص أن المدة التجريبية ليست إجبارية عكس ما كان عليه الوضع في التشريع السابق، وتنص نفس المادة بأن المدة التجريبية لا تتعدى ستة أشهر مع إمكانية رفعها إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

لحماية حقوق العامل يتعين على رب العمل أن يحدد بكل دقة مدة الفترة التجريبية وتاريخ انطلاقتها، وذلك ليتمكن القاضي في حالة التسريح أن يقدر الطابع التعسفي الذي قد يتمسك به العامل، وعلى القاضي أن يراقب إذا ما طلب منه ذلك تطابق مدة التجربة مع الفئة التي ينتمي إليها العامل.

الفقرة الثانية: حقوق العامل أثناءها.

تنص المادة 19 بأن العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه، إثر إنتهاء الفترة التجريبية.

وعليه، فإن العامل تحت التجربة يتمتع بنفس المرتب الذي يتمتع به العامل المرسم الذي يشغل منصب مماثل وعليه نفس الواجبات المتعلقة بالحضور إلى منصب العمل وأداء عدد ساعات عمل مماثلة ... الخ

الفقرة الثالثة: إنهاء علاقة العمل أثناء هذه الفترة

تنص المادة 20 إنه لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق، وبهذه المادة أنهى المشرع العمل بالحمايات التي كان يمنحها للعمال في التشريع السابق من إمكانية تجديد الفترة التجريبية أو تعيين العامل في منصب أقل تصنيف، كما أنه أنهى حقه في التظلم ضد هذا القرار.

الفصل الثاني: التشريع الجديد وإنهاء علاقة العمل

تنص المادة 66 من القانون 11/90 بأن علاقة العمل تنتهي في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.

- الاستقالة.
 - العزل (التسريح).
 - العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
 - التقليل من عدد العمال.
 - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
 - التقاعد.
 - الوفاة.
- ومن هذا السرد يتبين أن هناك أسباب مشتركة للعلاقات المحددة أو الغير محددة المدة، وأسباب خاصة بالعلاقة المحددة المدة، وأسباب خاصة بالعلاقة الغير محددة المدة.

المبحث الأول: الأسباب المشتركة

نسرده هذه الأسباب للتذكير فقط وهي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني، وهو كل ما تعلق بمخالفة القانون (السن، عمل الأجانب ... الخ).
- العجز الكامل عن العمل (عقلي أو جسدي).
- إنهاء النشاط القانوني.
- التقاعد.
- الوفاة (العامل خاصة).

المبحث الثاني: الأسباب الخاصة بالعلاقة المحددة المدة

إن علاقة العمل المحددة المدة تنتهي بوصول أجلها إلا إذا وقع إنهاءها قبله لأسباب أخرى.

الفقرة الأولى: وصول أجل العقد

إن وصول أجل العقد ينهيه بمفهوم المادة 66، غير أن وصول الأجل لا يمنع الطرفين من مواصلة عقد العمل، إما بتجديده صراحة بعقد جديد محدد المدة أو بتجديده ضمناً بسكوت الطرفين ومواصلة العامل لعمله، وفي هذه الأخيرة تقرر أن مواصلة العمل بعد إنهاء عقد العمل المحدد المدة يجب اعتباره بمثابة إبرام عقد عمل غير محدد المدة عملاً بالمادة 11.

الفقرة الثانية: إنهاء علاقة العمل قبل الأجل

إن إنهاء علاقة العمل قبل وصول الأجل يمكن أن يتصور إما بسبب العامل أو بسبب رب العمل.

إذا كان بسبب العامل وثبتت عدم شرعيته جاز لرب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر.

أما إذا كان بسبب رب العمل، وثبت طابعه التعسفي أمكن للعامل أن يتمسك بمقتضيات المادة 4/13 من القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمطالبة بإلغاء التسريح والرجوع إلى منصب العمل للفترة المتبقية من العقد و/أو التعويض.

المبحث الثالث: الأسباب الخاصة بالعلاقة الغير محددة المدة

إن هذه الأسباب تكون إما بفعل العامل أي الاستقالة أو بسبب الهيئة المستخدمة أي التسريح الفردي أو الجماعي.

الفقرة الأولى: الاستقالة.

إن الاستقالة حق منحه المشرع للعامل لجعل حد لعلاقة العمل بمحض إرادته وهو مكرس في المادة 68، ولا يخضع القانون هذا الحق إلى شروط معينة من حيث المبررات. ولكنه يشترط فقط، أن يكون الطلب مكتوباً وأن تتضمن فترة الإشعار التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، وهذه الفترة ليست فترة تفكير للطرفين غير أن الاشكالية التي تطرح في بعض الحالات هي بقاء العامل بمنصب عمله بعد نهاية الإشعار المسبق، وقد اعتبر اجتهاد المحكمة العليا هذا البقاء وقبوله من طرف رب العمل تجديداً لعلاقة العمل بعد إنهاؤها بالاستقالة.

الفقرة الثانية: التسريح الفردي.

إن ارتكاب العامل خطأ جسيم يعرضه للتسريح مع مراعاة الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي، وعرفته بمصدر المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم بمقتضى القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، غير أنه عرف تطبيقاً في الفترة المتراوحة بين صدوره وصدور القانون المعدل له، لذا، يتعين التطرق إليه حسب كتابته الأصلية ثم بعد تعديله.

1) المادة 73 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990

تنص المادة 1/73 من هذا القانون أن العزل يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء. جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي وقد قررت المحكمة العليا اعتمادا على هذا النص أن كل طرد:

- أ) متخذ على أساس خطأ غير منصوص عليه في القانون الداخلي أو غير مصنف كخطأ جسيم.
- ب) متخذ مخالفة للإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي.
- ج) متخذ في غياب القانون الداخلي.
- د) متخذ مخالفة لمقتضيات المادة 79 من نفس القانون.

يعتبر تعسفيا، ويترتب عليه الأمر بإلغائه وإعادة إدراج العامل بمنصب عمله إذا ما طلب ذلك مع التعويض.

(2) المادة 73 من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21

إن هذا النص جاء لإزالة الغموض الذي كان عالقاً بالتحريم القديم له.

فصنف الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الطرد ووضع آثار إلغاء قرار الطرد، وعملا به فإن الطرد لا يمكن أن يقع إلا للأسباب التي ينص عليها القانون وبحسبه، فإنه إذا وقع الطرد من أجل خطأ صنفه النظام الداخلي كخطأ جسيم بينما لم يردده القانون في هذا الصنف، فإن الطرد يعتبر تعسفيا، وبصدد ارتكاب العامل لخطأ يعاقب عليه قانون العقوبات فإن المحكمة العليا قررت بأنه يجب إثباته بواسطة حكم قبل الفصل فيه تأديبيا، ماعدا بالنسبة لبعض الأخطاء الجزائية التي نصت عليها هذه المادة كأخطاء جسيمة كارتكاب أعمال العنف.

ويجد هذا الاجتهاد مبرره في كون أنه لا يعقل أن تعطى صلاحية تكييف الخطأ الجزائي إلى رب العمل.

ونتيجة لهذا الاجتهاد، فإن طرد العامل من أجل سرقة مثلا دون متابعة جزائية يعتبر طردا تعسفيا حتى ولو ثبتت مادية الفعل، كما أن إصدار العقوبة التأديبية قبل صدور العقوبة الجزائية يجعل كذلك من الطرد طردا تعسفيا.

وبخصوص مشاركة العامل في إضراب غير شرعي، فإن المحكمة العليا استقرت على أنه يجب إثبات الطابع الغير شرعي للإضراب بواسطة حكم عملا بالقانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990، أما بقية الأخطاء الأخرى فإنها لا تطرح إشكاليات خاصة.

وبصفة عامة وضعت المادة 3/73 قاعدة قرينة الطابع التعسفي لكل طرد يكون مخالفا لهذا القانون إلى أن يثبت المستخدم عكس ذلك.

أما الآثار المترتبة عن ثبوت الطابع التعسفي للطرد فهي نوعان:

- إلغاء مقرر الطرد.
- التعويض عن الضرر.

وقع جدال حاد حول معرفة ما إذا كان الحكم بإلغاء مقرر الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله أم لا، علما بأن التشريع القديم ينص صراحة على الأمر برجوع العامل، وبهذا الصدد فإن المحكمة العليا قررت بأن إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر

برجوع العامل إلى منصب عمله إذا ما طلب ذلك، لأن إلغاء العقوبة التأديبية يرجع الطرفين إلى الوضعية التي كانا عليها قبل صدورهما، إن الحل هو الأقرب من المنطق وإلا ما الفائدة من المطالبة بإلغاء قرار الطرد.

ونصت المادة 4/73 بأنه يمكن للعامل المطرود تعسفا أن يطلب التعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء هذا الطرد، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يشمل هذا الطلب الأجور، ومن الملاحظ في الكثير من الجهات القضائية أنها لازالت تمنح الأجور من تاريخ الطرد إلى غاية الرجوع الفعلي والتعويض أو الأجور لوحدها متناقضة مع صريح النص، ويبدو أن بعض الزملاء يقعون في لبس لسبب ما جاء في المادة 34 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/08/06 التي تسمح للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل المعجل لمحضّر المصالحة مع تحديد غرامة تمهيدية لا تقل عن 25٪ من الراتب الشهري الأدنى المضمون، أما فيما يتعلق بتحديد التعويض فإن القاضي يطبق القواعد العامة مستندا إلى قيمة الأجر والضرر المادي والمعنوي الذي لحق العامل ولكن دون الإشارة إلى هذه العناصر بالتفصيل.

(3) الإجراءات التأديبية:

تنص المادة 2/73 بأنه يعلن عن التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي.

ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح باستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

وخلالها لما كان عليه الوضع في التشريع السابق فإن الإجراءات التأديبية يتضمنها النظام الداخلي وعند مناقشته من قبل الطرفين يمكن أن يتفقا بكل حرية على الإجراءات التي يرونها مناسبة، فإما أن يؤسس اللجنة التأديبية المتشاركة الأعضاء وإما أن يتركها الصلاحية لرب العمل أو أن يتبني أي إجراءات أخرى، ولا احترام نص المادة 2/73 يكفي أن تحترم الإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي مع التبليغ الكتابي لقرار التسريح للعامل وسماعه من طرف مستخدمه، وفي المؤسسات التي ليست مجبرة على اكتساب قانون داخلي لأنها تستخدم أقل من عشرين عاملا فإنه يجب الأخذ بما جاء في المادة 4 من القانون 04/90 التي تنص بأن العامل يقدم أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، وفي حالة عدم الرد أو رفض الطلب يكلف العامل مفتش العمل.

الفقرة الثالثة: التسريح من أجل تقليص عدد العمال (للتذكير فقط)

المبحث الرابع: الطعون.

تنص المادة 5 من القانون 04/90 بأنه بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل.

تحت هذه المادة العامل الذي تعرض إلى إجراء تأديبي إلى استعمال طرق الطعن التي تخولها الاتفاقية الجماعية أو القانون الداخلي، وهذا الطعن بمثابة فرصة إضافية للطرفين لتدارك ما يكون قد مس الإجراءات التأديبي من سوء

تقدير، غير أن عدم استعمال طرق الطعن الودية إن كانت لا تلزم المحاكم، ولا يمكن لرب العمل أن يتمسك ببطلان الدعوى لاستنفاذها من طرف العامل.

بعد هذه المرحلة يخبر العامل مكتب المصالحة (ابتداءً من 31 ديسمبر 1992)، وهذا الإجراء إجباري عملاً بالمادة 19 من القانون 04/90 إلا إذا كان المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، ومعنى ذلك أن أي دعوى تقام بدون اللجوء إلى مكتب المصالحة ترفض على الحال إلى حين إستيفاء هذا الشرط.

إن إجراء الصلح من طرف المكتب المختص قد يؤدي إلى نتيجة إيجابية وفي هذه الحالة يحرر محضر بهذا الشأن ينفذ عند الضرورة حسب المواد 33 إلى 35 من القانون 04-90 أو يؤدي إلى نتيجة سلبية وفي هذه الحالة ترفع دعوى من طرف من له مصلحة في ذلك.

المبحث الخامس: المرحلة القضائية

الفقرة الأولى: المحكمة المختصة

تنص المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية بأن في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة، أمام محكمة المكان الواقعة في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل.

وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب جلسة، باستثناء الحالات التي تصدر فيها أحكاما تمهيدية أو تحضيرية.

الفقرة الثانية: تشكيل المحكمة

تنص المادة 8 من القانون 04/90 أن جلسات المحكمة تنعقد برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك تم تعويضهم بقاض أو قاضيين حسب الحالة يعينهما رئيس المحكمة، وللمساعدين صوت تداولي، وإذا تساوت الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

وكان آخر أجل لتطبيق هذه المادة 1992/12/31، وابتداء من هذا التاريخ كان يجدر بالمحاكم أن تذكر في الأحكام التي تصدرها أسماء وألقاب ممثلي كل طرف مع ذكر صفاتهم، وفي حالة السهو عن ذكر هوية المساعدين أو صفاتهم تعتبر الأحكام غير صحيحة.

الفقرة الثالثة: طبيعة الحكم

توخيا للسرعة في تصفية القضايا العمالية أدخل المشرع في القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 ثم بعد ذلك القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21، تعديلات من شأنها جعل الأحكام غير قابلة للاستئناف إلا أن عدم وضوح النصوص المذكورة خلق صعوبات كبيرة في تطبيقها وبعد بضعة سنوات من التطبيق اهتمت المحكمة العليا إلى الحلول التالية:

1) الأحكام الصادرة في ظل القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 .

تنص المادة 21 من هذا القانون على ما يلي:

باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المعني دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية.

- بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعى.

واعتبارا للطابع الإجرائي لهذه القاعدة فإن تطبيقها من حيث الزمان فوري عملا بالمادة 7 من القانون المدني، ويمتد هذا التطبيق بالنسبة لجميع القضايا أيا كان نوعها إلى غاية صدور القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

أما من حيث موضوع هذا النص فإن المحكمة العليا قررت بأن الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 04-90 والقانون 29-91 تكون ابتدائية ونهائية مهما كان نوع العقوبة المنظم منها إذا ما طعن العامل في عدم مراعاة رب العمل للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي أو إذا لم يقدم رب العمل النظام الداخلي لمؤسسته باعتبار أن عدم تقديم النظام الداخلي بمثابة عدم مراعاة الإجراءات التأديبية.

ومما سبق ذكره يتبين أنه إذا ما دار النزاع حول تكييف الخطأ المهني أو طرق إثباته فإن الحكم الصادر في هذه الفترة يكون قابلاً للاستئناف، وكذلك الشأن إذا تعلق الطلب بموضوع غير تأديبي كتصنيف العامل أو ترقيته أو الأجور وملحقاتها.

2) الأحكام الصادرة في ظل القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21

أدخل القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 بصفة ضمنية تعديلات على المادة 21 السابقة الذكر إذ تنص المادة 4/73 منه على ما يلي:

في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو المتخذ خرقاً للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الإلزامية يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي.

وقد قررت المحكمة العليا تأويلاً لهذا النص أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى، المؤسس الطلب فيها، على الطابع التعسفي للطرده و/أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة تصدر ابتدائية ونهائية.

وبصدور هذا النص تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد المعتبر تعسفياً بطابع خاص، وذلك أن الأحكام الصادرة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية بغض النظر عن النتيجة التي تؤول إليها، أي سواء أكان الطلب مؤسساً أو غير مؤسس، وسواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو ثبوته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة.

أما باقي الدعاوى كتلك التي تتعلق بالعقوبات التأديبية الأخرى أو بحقوق العامل المترتبة عن علاقة العمل فهي تبقى خاضعة للمادة 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 .

وبخصوص القرارات الصادرة بشأن استئناف الأحكام الابتدائية والنهائية، فإنه ينبغي أن تصرح بعدم قبول الاستئناف، وليس بعدم قابلية الاستئناف شكلاً، كما يرد خطأً فيها، ذلك أن القانون هو الذي يمنع الاستئناف وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي ارتكبه المستأنف بل عن قاعدة أمره أقرها القانون، ومن جهة أخرى فإن الحكم يكون ابتدائياً ونهائياً كلياً بالنسبة للطلبات الأصلية والفرعية، عملاً بالمادة 24 من القانون 04/90، ولا يمكن أن يكون نهائياً فيما يخص رجوع العامل وابتدائياً فيما يخص الأجور كما تقضي به بعض الأحكام.

سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها

محاضرة للسيد شرفي محمد

مستشار بالمحكمة العليا

بیتاریخ و لویشی (دلمه) متاله دلور

موتیو کله کله کله کله

دلمه کله کله کله

مقدمة

ان عمومية الأمور تخففها، لكن نجاعتها في تخصصتها. فالحديث عن التشريع له جانبين جانب تأسيسي يبين فيه الأهداف المتوخاة منه والدوافع الإجتماعية والإقتصادية وأحيانا حتى السياسية التي فرضتها، إذ يدخل هذا في إهتمامات المرتبطين بتحضير نصوص القانون واعدادها. أما القضاء فله أن يطبقه ويكيّفه مع الواقع الملموس، غير أنه من الصعوبة بما كان اختيار موضوع للمحاضرة عندما يكون اطارها بوساعة تشريع العمل لما يشوب كل اختيار من اجحاف في جوانب لا تقل أهمية عن تلك التي ينصب عليها اهتمامنا.

لقد سطر للقائنا هذا الإبحار في تشريع العمل قصد الوقوف عند تنفيذه بعد فترة وجيزة من صدوره.

والمدرک لخصائص هذا التشريع ولحقيقة عالم الشغل، يعلم لا محال ان كل الجوانب منه حساسة، لذا سنحاول الولوج فيه والغوص أحيانا ممتطين ماطية هي فعلا مركز ثقله ألا وهي علاقة العمل في جميع مراحلها من نشأتها إلى إنهاؤها.

وستكون خطة العمل حسب مراحل تطور تلك العلاقة على النحو التالي:

خطة البحث

الجزء الأول: نشأة علاقة العمل

1) علاقة العمل في غياب عقد مكتوب

آثار انعدام العقد المكتوب في ظل ق 06/82

- آثاره في ظل ق 11/90

2) نشأة علاقة العمل عن طريق عقد مكتوب

- إبرام عقد العمل

- هيكله عقد العمل (عناصره الأساسية).

3) مدة عقد العمل

- في ظل ق 06/82 .

- في ظل ق 11/90 .

4) التجربة

- في ظل ق 06/82 .

- في ظل ق 11/90 .

5) النظام الخاص بعلاقة العمل لمسيرى المؤسسات

- تعريف المسير.

- خصائص النظام.

الجزء الثاني: سريان علاقة العمل وإنهائها

1) سريان علاقة العمل

- تغيير علاقة العمل.
- تعليق علاقة العمل.

2) إنهاء علاقة العمل

- أسباب إنهاء علاقة العمل.
- منازعات علاقة العمل.

الجزء الأول: نشأة علاقة العمل

ان علاقة العمل مثل كل علاقة تعاقدية تنشأ مبدئياً عن طريق إبرام عقد عمل غير أنه قد يحدث ألا يستطيع طرف أو لم يريدوا تحرير عقد ويدخلون هكذا في علاقة عمالية واقعية يأخذها القانون بعين الاعتبار.

1) علاقة العمل في غياب عقد مكتوب:

نص التشريع الجزائري على هاته الحالة سواء في قانون 06/82 أو في 11/90، غير أن الآثار المترتبة عنها تختلف من نص إلى آخر.

- آثار غياب العقد المكتوب في ظل ق 06/82:

ان المادة 4: من القانون المذكور توجب على المستخدم تحرير وثيقة توظيف. ولما كان هذا محول للمستخدم فإن القانون احتمل تقصير هذا

الأخير وإحتفاظا بحقوق العامل أقر قيام علاقة العمل لمجرد أداء العامل عمل لحساب المستخدم.

لكن ما هي طبيعة هاته العلاقة؟

- هل هي محدودة المدة أم غير محدودة المدة؟

- هل هي موسمية أو مؤقتة؟

ان المادة 5 : من القانون تنص فقط على أنه في حالة غياب العقد المكتوب فإن اثبات علاقة العمل يكون بكل الوسائل، وعليه:
فأنه بمقتضى المادتين المذكورتين وضع القانون افتراض وجود علاقة عمل لمجرد اداء عمل لحساب الغير.

لكن هذا الافتراض الذي هو استثناء للقواعد العامة المتعلقة بإثبات العقود يكون افتراضا بسيطا. أي قابل لاثبات عكسه، لأن أداء العمل لحساب الغير لا يكون دائما في إطار علاقة عمل بل يمكن أن يؤدي في إطار تعاون مثل (التوزيع الفلاحية).

لكن يبقى للأطراف الحق في اثبات مختلف أركان العلاقة من طبيعة ومدة ... الخ مثل المستخدم الذي يمكنه اثبات ان العلاقة كانت موسمية أو مؤقتة إذا ما توفرت الشروط لقيام تلك العلاقات.

ان هذا النظام الذي بمقتضاه تعفى الأطراف من تقديم بداية الإثبات بالكتابة، لم يكن له مفعول للوصول إلى طبيعة الاتفاق الإرادي ولم يبلغ غايته من الحفاظ على حقوق العامل، إذ أن المستخدم في مأمن من أي جزاء لأنه لا يتحمل في أسوء الحالات والا حقيقة ماالتزم به.

هذا وما هو الحال بالنسبة لقانون 11/90 ياترى؟

- آثار غياب العقد في ظل قانون 11/90

ادخل قانون 11/90 تغييرا جذريا في هذا المجال. وبالفعل فإن المادة (8) منه، قد جاءت بنفس القاعدة التي جاءت بها المادة 4 من ق 06/82، وان المادة 10 منه التي اكدت القاعدة المسطرة في المادة 5 من ق 06/82 قد تجاوزت مضمون تلك القاعدة وجاءت أعلى منها إذ أنها تنص على أن العقد ذاته أو علاقة العمل يمكن اثباتهما بكل الطرق.

لكن الجديد هو في المادة 11، التي بمقتضاها تفترض علاقة العمل، علاقة غير محدودة المدة في غياب العقد المكتوب أو عند سكوت العقد المكتوب عن المدة المتفق عليها. وهكذا تحدث المادة 11 افتراضا جديدا بشأن طبيعة العلاقة.

ان هذا الافتراض قطعي أنه يجازى المستخدم الذي يريد التهرب من تحرير عقد مكتوب محملة له أثقل التزام ممكن وانفعه للعامل اعتبارا للمحيط القانوني الجزائري.

كما ان هذا الافتراض يمتد إلى العقود المكتوبة لمدة محدودة أبرمت خرقا للقانون والتي تتحول هكذا إلى عقود غير محدودة المدة. ان الاجتهاد القضائي طبق هاته مقتضيات مثلا بشأن الاثبات بكل الوسائل، فإنه اعتبر بطاقة الانخراط في النقابة لدى فرع المؤسسة كدليل كافي لاثبات علاقة العمل مع المؤسسة وان هاته العلاقة المثبتة بكل الوسائل هي علاقة غير محدودة المدة قانونا.

(2) نشأة علاقة العمل عن طريق عقد مكتوب له قيمة نظام 06/82 انه ليس من موضوع المداخلة الحالية مناقشة تعريف عقد العمل ولا شروط صحته العامة التي هي مماثلة لباقي العقود المدنية، انما المراد هو الخوض

في الجوانب الخاصة بتشريع العمل، وهذا ما نحاوله، بتناول أولاً إبرام عقد العمل ثم ثانياً هيكلته.

- إبرام عقد العمل

من حيث شروطه الشكلية؟

لا قانون 06/82 ولا ق 11/90 يفرضان شكل معين بأتم معنى الكلمة. إذ أن قانون 06/82 ينص في مادته 6 أن المستخدم يحجر عقد العمل وفق الشروط المنصوص عليها بالقانون العام للعامل والنصوص المطبقة له مع الملاحظة أنه لا نص من تلك ينص على أي شكل.

أما المادة 9 من قانون 11/90 تنص على أن عقد العمل يبرم وفق الأشكال المتفق عليها الأطراف.

- من حيث شروط صحة عقد العمل

علاوة على شروط صحة انعقاد كامل العقود المدنية فإن لعقد العمل شروط خاصة يؤدي خرقها إلى بطلانه.

ان حالات البطلان هاته منصوص عليها سابقا بالمواد 81 إلى 84 من ق 06/82 والتي أوردها ق 11/90 في مواده من 135 إلى 137، مع الملاحظة ان هناك حالة كانت موجودة سابقا ولم تبقى في ق 11/90 ألا وهي حالة التظاهر (simulation) أو الغش (fraude) في حق القانون.

ان الآثار العامة للبطلان تنص أحيانا على علاقة العمل برمتها، وأحيانا تصيب العقد في بنوده الباطلة عن طريق ابعادها أو استخلافها بنصوص القانون.

- الحالة الأولى: عدم المطابقة للتشريع الساري المفعول

- تنص المادة 135 على أن تكن باطلة وبدون أي مفعول كل علاقة عمل غير مطابقة للتشريع الساري المفعول.

- إن هذا النص ذو المعنى العام يقصد خاصة مقتضيات المتعلقة بشروط التشغيل أو بمدة العمل أو بعمل القصر أو النساء.

مثال ذلك: العلاقة التي يكون فيها أجنبي طرفا فيها، بدون الترخيص الإداري. هي علاقة باطلة.

مثال آخر أيضا: قاصر عمره أقل من 19 سنة يشتغل في عمل ليلي مثال عامل في مخبزة.

البطلان في هاته الحالة يصيب علاقة العمل برمتها لأنها متولدة عن عقد باطل.

انه طبقا للقواعد العامة للبطلان، فإن العقد الباطل لا يولد مبدئيا أي أثر وتعاد الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل تنفيذه مع استرجاع كل طرف ما أخذه من الآخر.

لكن فيما يخص عقد العمل المبطل بعد الشروع في تنفيذه بأداء العامل عمله فإن الطابع المتوالي للتنفيذ، واعتبار أن العمل غير قابل للإسترداد، فإنه يترتب عليه حق المطالبة بدفع الأجر المقابل بالنظر إلى قيمته وإلى الفائدة المجناة من طرف المستخدم.

هذه القاعدة جسدها المادة 135 التي تبقى حقوق العامل في الأجر مقابل العمل المؤدى محفوظة.

- هناك سؤال يتبادر للبال في هاته الحالة: هل للأجير حق المطالبة بتعويض الإخطار أو بتعويض التسريح (التعويض).

الجواب مبدئياً لا. لكن ما الموقف في حالة ارتكاب المستخدم خطأ فادح تسبب من جرائه في بطلان العقد؟
مثال: مستخدم وظف عامل مغربي دون الحصول على الرخصة الإدارية مع اعتقاد العامل الأجنبي أنه في وضعية قانونية.

المحكمة العليا 135581: الديوان الوطني لتغذية الأنعام/ ضد (ب.م)

هناك أيضاً حالة عامة لبطلان العقود والتي لها دور هام في مجال علاقة العمل سيما في الظروف الحالية ألا وهي «القوة القاهرة» دون الدخول في تفصيل العناصر المكونة لها، نعطي فقط مثالين هامين:

المثال الأول: إذا نشب حريق بأماكن العمل مثل وحدة تلاغ.

ان الإجتهد المقارن يبين أن الحريق المتلف كلية لوسائل العمل هو وحده الذي يشكل قوة القاهرة. أما إتلاف جزئي فقط، يبقى عقد العمل قائماً.

(اجتهد فرنسي في 1965/3/17 اجتماعي).

المثال الثاني: عدم الحصول على الرخص الإدارية للأجانب أو عدم تجديدها هنا نفرق بين حالة انفراد رب العمل بالخطأ أو اشتراك العامل معه.

° (نقض 135581 المذكور آنفاً).

- الحالة الثانية للبطلان: مأخوذة من بنود عقد متعارضة مع مقتضيات تشريعية أو تنظيمية. آثار البطلان هنا، يصيب البند الباطل واستخلافه بالمقتضيات القانونية مع بقاء علاقة العمل قائمة.

- الحالة الثالثة للبطلان: مأخوذة من البنود المجحفة للحقوق المحولة للعمال تشريعاً أو تنظيمياً أو بمقتضى الاتفاقيات المكتوبة.

في هاته الحالة يكون العامل محمياً ولو أنه وافق صراحة على تلك البنود فرضاًؤه مفترض قطعياً غير سليم وتلغى تلك البنود ويستفيد العامل من الحقوق المبعدة كما حولها إياه القانون أو الإتفاقيات المكتوبة.

- هيكلية عقد العمل: أو العناصر الأساسية فيه.

* كانت المادة 4 من ق 06/82 تفرض على المستخدم اعداد وثيقة التوظيف تتضمن وجوباً وخاصة تاريخ دخول العلاقة حيز التنفيذ، ومدة التجربة، وكذا منصب العمل المقترح والأجر المقابل له.

* أضافت المادة 3 من مرسوم 302/82 وجوب ذكر مكان التعيين ومدة علاقة العمل وان اقتضى الأمر الأشغال التي من أجلها وظف العامل.

هاته العناصر كانت تشكل الهيكل للإتفاق بين الطرفين وهي التي على ضوءها تتحدد التزامات كل طرف، وحقوقه المفروضة على الطرف الآخر احترامها. ومن ثم لا يمكن تغييرها بالإرادة المنفردة إلا فيما يبيحه القانون

مثل ما كان الشأن بالنسبة إلى مكان التعيين الذي بمقدور المستخدم تغييره بإرادته المنفردة وعلى العامل ان يقبل بذلك طبقا للمواد 22 إلى 25 من المرسوم المذكور.

* اما قانون 11/90 فإنه يترك للأطراف أن يدرجوا في عقدهم أي عنصر كان موضوع اتفاقهم الصريح، إلا أنها تفرض فقط في حالة العقود المحدودة المدة، أن توضح أو تذكر المدة وأسباب اختيارها (المادة 12 في آخرها).

ان عدم مراعاة هذه المقتضية يؤدي إلى تحويل العلاقة المحدودة المدة إلى علاقة غير محدودة المدة - إجتهااد مستقر - وفي نفس الإتجاه نصت المادة 63 على مبدأ استقرار عقد العمل الذي لا يمكن تغييره إلا بالإرادة المشتركة للمتعاقدين.

سنرى النتائج المترتبة على الفوارق التي توجد في هذا المجال بين قانوني 06/82 و 11/90 .

(3) - مدة عقد العمل:

في ظل القانون العام للعامل وقانون 06/82 والنصوص المطبقة كان على الأطراف أن تتعاقد مبدئيا لمدة غير محدودة والا في الحالات المستثناة على سبيل الحصر قانونا. وكانت الإستثناءات محصورة من ناحيتين:

- من ناحية المدة ذاتها من جهة.
 - ومن ناحية مجالات التعاقد من جهة أخرى.
- ولما جاء قانون 11/90 فإنه أكد المبدأ وعدل الإستثناء.

مما يبرر ضرورة تذكير ما كان لفهم ماهو حاليا.

- مدة علاقة العمل في ظل قانون 06/82 .

تضع المادة 7 بوضوح مبدأ الطابع غير المحدود لعلاقة العمل وتؤسسه على ضرورة ضمان أمن واستقرار الشغل. ان نتائج هذا التأسيس للمبدأ جعلت من العلاقة غير المحدودة المدة علاقة تمنح للعامل حق فعلي في البقاء في عمله وتجعله في مأمن من كل تسريح بإرادة المستخدم خارج الحالات المحصورة قانونا. والتي تفسر ضيقا بصفقتها استثناء من طرف القضاء.

جاء ذكر الإستثناءات المخولة بإبرام علاقة محدودة المدة في المادة 27 وما يليها وعددها أربعة.

- يحدد القانون بالنسبة لكل حالة المدة القصوى.

- يسمح بتجديد هاته المدة مرة واحدة ونتيجة لذلك:

إذا ما تجددت أكثر من مرة تحولت إلى علاقة غير محدودة المدة.

(نقض 96953 بـ 1993/3/31 اجتهاد مستقر.)

ثم ان التجديد يمكن ان يكون ضمنيا واثباته لا يقع على العامل الذي عليه فقط أن يثبت:

ان العلاقة استمر تنفيذها في الواقع.

(نقض 97972 بـ 1993/03/31)

أو أن المستخدم لم يرسل له الإخطار المنصوص عليه بالمادة 62.

(نقض 96953 السالف الذكر.)

هذا ما كان يميز نظام مدة علاقة العمل في ظل قانون 06/82 واجتهاد القضاء فكيف الشأن في قانون 11/90.

- مدة علاقة العمل في ق 11/90.

في حين كانت المادة 7 من ق 06/82 تضع مبدأ العلاقة الغير محدودة المدة وفي نفس الوقت تؤسس استثناءات له حسب طبيعة وضروريات العمل فإن المادة 11 من ق 11/90 التي جاءت بنفس المبدأ لم تؤكد على الإستثناءات معلنة فقط أن علاقة العمل تفترض غير محدودة المدة الا اذا نص على عكس ذلك كتابة.

ان تحرير المادة 11 يمكن أن يؤدي إلى الإعتقاد - أن المشرع انشاقا مع الإصلاحات - أراد ترك كامل الحرية للأطراف للتعاقد كتابة للمدة التي يريدونها. لكن سرعان ما يتدارك المحلل، ضعف هذا الإستنتاج، لمجرد مواصلة قراءة النص الموالي.

وفعلا فإن المادة 12 تأتي بنفس ما جاء في المادة 27 من ق 06/82 أي أنها تحصر الإستثناء في نفس الحالات موصوفة بصيغ أعلى. غير ان المادة 12 لاتضع حدا أقصى للمدة كما كان الشأن في ق 06/82 وبالمقابل فرضت المادة 12 على الأطراف أن يذكروا في العقد مدة العلاقة وسبب اختيارها.

ان هذا الإجراء المفروض يفسر بصرامة من طرف المحكمة العليا التي تعتبر مخالفتها سببا لتحويل المدة إلى غير محدودة.
بجانب ذلك العنصر، جاء ق 11/90 بجديد آخر يتعلق بالتجديد وبأثر غياب العقد المكتوب.

وفعلا لقد سبق ان بينا أن ق 06/82 احتتمل التجديد وفي نفس الوقت قلص من مجاله وان الإجتهااد القضائي قد بنى نظاما للتجديد، في حين ان قانون 11/90 لم يجعل أي حد لتوالي العقود المحدودة المدة ولم يرتب على عددها أي أثر. مما أدى بالإجتهااد القضائي أن يعتبر، أنه لم يبقى أي حق مكتسب في التجديد.

(نقض 115899 بـ 1994/10/25 .)

وعليه فإنه في حالة استمرار علاقة العمل بعد أجلها المتفق عليه فلا يكون ذلك تجديدا، لها بل مولود لعلاقة جديدة مفترضة بدون عقد مكتوب ومنه ذات المدة غير المحدودة.
ان هذا الإجتهااد يوافق نص المادة 20/11 التي تنص على أن علاقة العمل تفترض غير محدودة المدة كلما انعدم عقد مكتوب وهذا هو الجديد الثاني الوارد في ق 11/90 بالنسبة لموضوع مدة علاقة العمل، يمكن أن يتضمن عقد العمل مدة تجريبية تسمح للمستخدم أن يتأكد من قدرة العامل على أداء العمل المنوط به، وللعامل أن يتحقق من ملائمة العمل وظروفه مع ما يطمح إليه.

(4) - التجربة.

القانون الجزائري نصل صراحة على التجربة غير أنه لم يعطيها نفس الآثار

في ق 06/82 و ق 11/90 .

- التجربة في ظل ق 06/82 .

المادة 6 من ق 06/82 توضع مبدأ التجربة وتتضمن المواد من 3 إلى 8 تطبيقه، فبمقتضى تلك المواد يختلف الأمر من فئة عمال إلى الأخرى. فالعمال مصنّفين إلى أربعة فئات لكل واحدة مدة تجربة خاصة بها:

- عمال تنفيذيين أقصى مدة شهر واحد.
- عمال رؤساء أقصى مدة شهرين.
- عمال اطارات أقصى مدة 6 أشهر.
- عمال اطارات سامين أقصى مدة 9 أشهر.

تجديد الفترة منصوص عليه صراحة، غير أنه ممكن مرة واحدة. وفي ظل هذا النص أعلن الإجتهد القضائي مبدأ التجديد الضمني لفترة التجربة.

(نقض 93380 بـ 1993/02/17 .)

هذا وما الشأن في ق 11/90 ؟

- التجربة في قانون 11/90 .

يجسد قانون 11/90 مبدأ التجربة في مواد 18 و 19 و 20 ويحدد حدّين قصويين للمدة حسب الصنفين المرتب فيهما العمال.

- عمال عاديين 6 أشهر.
- مناصب ذوي التأهيل العالي 12 شهر.
القانون لم يتكلم عن التجديد.

إجتهد المحكمة العليا لم يبنى بعد نظام متكامل للتجربة مثل ما حصل
تحت ظل القانون القديم وذلك لحدائثة النص نسبيا.

يبدو أنها تتوجه نحو امكانية التجديد في حدود المدة القصوى القانونية
وانها تعتبر أن فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة من حق كل طرف وأن
يكون ملزما بإعطاء سبب فسخه لها.

إن هذا الإجتهد إن استقر يكون ذو أثر سلبي على علاقة العمل من
بعض الجوانب، وفعلا فإن الغاية من التجربة بالنسبة للمستخدم هي تمكينه
من التأكد من المؤهلات الفنية للعامل حسب ما يحويه تحديد مدته بـ 12
شهر بالنسبة للمناصب التي تتطلب تأهيلا عاليا. ومع هذا فإنه يمكن أن يقرر
مستخدم فسخ العلاقة التجريبية ليس لعدم كفاءة العامل وإنما لأسباب
حقيقية هي شخصية أكثر من ماهي موضوعية في حين أن المادة 17 تمنع
قطعا أن تكون معاملة العامل على خلاف مؤهلاته مثل معتقده أو إنتمائه
النقابي أو السياسي فالتسليم بسلطة المستخدم المطلقة في انهاء التجربة يمكن
أن يؤدي إلى تحويل غايتها.

أما المؤكد هو ان التجديد الضمني لم يبقى محتملا مثل ما كان عليه
الحال من قبل لأن العلاقة المتواصلة بعد الأجل المتفق عليه تتحول إلى علاقة
عمل قائمة وغير محدودة المدة.

وأخيرا فإن التجديد بإرادة المستخدم المنفردة ولو في حدود المدة القصوى المحددة قانونا لا يبدو ممكنا لأن ذلك يشكل تغييرا فراديا لعنصر أساسي في العلاقة المتفق عليها صراحة إلا وهو مدتها. وان المادة 63 لا تبيح تغيير ذلك الا بالإرادة المشتركة للطرفين.

وهكذا فإن الحل الذي يبدو نابعا من مقتضيات قانون 11/90 هو أن:

أولاً: الأطراف لا يمكنهم تجاوز المدة القصوى مما لا يمكنهم الإتفاق على تجديد التجربة لأكثر من تلك المدة.

ثانياً: يمكنهم التعاقد على فترات متجددة متتالية لا يتعدى مجموعها الحد الأقصى القانوني.

تلكم هي أبرز القواعد المسببة لنشأة علاقة العمل في عمومها. ويوجد بجانب ذلك بعض النظم الخاصة مثل النظام الذي يحكم مسيري المؤسسات، تلك النظم المستتناة من الإطار العام، نص عليها قانون 11/90 في مادته 4. والتي اختلفت على التنظيم تحديد حسب الحاجة لتلك النظم. وجاء المرسوم التنفيذي 290/90 في 1990/9/29 يحدد النظام الخاص بعلاقة العمل لمسيري المؤسسات، نستعرضه بإيجاز.

(5) - النظام الخاص بعلاقة العمل لمسيري المؤسسات.

تعريف المسير. المسير هو من يملك سلطة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشروع.

يعرف المسير المعني بالنظام الخاص لعلاقة العمل بالرجوع لطابع المؤسسة ومستوى مسؤوليته فيها.

- بالنسبة لطابع المؤسسة.

في حين تبدو أن المادة 4 من ق 11/90 تشير إلى كافة مسيري كامل المؤسسات حسب ما يوحيه عموم محتواها فإن المرسوم التطبيقي يوضح أن النظام الخاص لا يطبق الا على مسيري شركات الأموال (societes de capitaux) مما يدخل صعوبة أولى، اذ توجد شركات أموال بحتة مثل شركات المساهمة وشركات أشخاص بحتة مثل شركات التضامن (snc) وبين ذلك شركات ذات الطابع المختلط مثل الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو شركة التوصية بالأسهم المحدثة بالمرسوم التشريعي 08/93 بـ 93/4/25 هذا من جهة ومن جهة ثانية فإن مسيري هاته الشركات يخضعون لمقتضيات المرسوم التشريعي المشار إليه وان المادة 15 من المرسوم التنفيذي 290/90 هي ذاتها تخضع فسخ عقد العمل لهؤلاء إلى القانون التجاري. ليس بوسعنا في هذا المقام الخوض في معالجة هذا الجانب من الموضوع لكن نحاول استنباط ما هو أهم وثابت من خصائص النظام المتميز للمسيرين.

- بالنسبة للمسؤولية الملقاة عليه.

يعرف المرسوم التنفيذي المسير بأنه إما:

- أولاً: المسير الأجير الرئيسي (مدير عام مثلاً) الذي تقام علاقة عمله بتعاقد مع الهيئة المديرة (organe d'administration).

- واما ثانياً: اطارات المديرية الذين يساعدون الأجير الرئيسي. قائمة هاته الإطارات ومستوى رواتبهم يحددها اتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وهيئة الإدارة للشركة.

مما يعني أن نفس الوظيفة يمكن أن تعطى صفة الإطار السامي لصاحبها في شركة ولا تعطى له في أخرى. لكن اذ ما ثبت لدينا أن عاملا هو من الإطارات المسيرة للمؤسسات فبماذا تتميز وضعيته.

- خصائص نظام مسيري المؤسسات.

1 - إبرام عقد العمل:

- مدة العقد:

توضح المادة 7 من المرسوم امكانية إبرام العقد لمدة محددة أو غير محددة مما هو استثناء أول للقواعد العامة ويستبعد معه تطبيق المادة 12 ق 11/90 . لكن القانون التجاري سيما في مواد 640 و646 يوجب إبرام العقد لمدة محددة (تطابق مدة نيابة رئيس مجلس الإدارة الذي يعينه أو في حالة وجود مجلس مديرين من 2 إلى 6 سنوات حسب القوانين الأساسية للشركات و4 سنوات في حالة سكوتها عن ذلك.

الجدير بالملاحظة أن هذا التناقض لا يبدو محدثا لأي إشكال إذ أن كلا من النصين، القانون التجاري والمرسوم ينص على امكانية تسريح المسير في أي وقت دون تمييز بين حالة التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

2 - حل عقد العمل.

ينص القانون على القواعد التالية التي هي حقا استثناء للقواعد العامة التي تحكم علاقة العمل:

- يمكن لأي طرف حل (rompre) عقد العمل في حالة الإخلال بمقتضيات العقد (المادة 10 من المرسوم).

- ان الاطار المسير ملزم باحترام مدة الإخطار ما عدا في حالة اخلال جسيم بمقتضيات العقد من الطرف المتعاقد.

- وفي حالة وقوع حل العقد بإرادة الهيئة المؤهلة فإن له الحق في مهلة الإخطار المتفق عليها تعاقديا الا في حالة الخطأ الجسيم.

تعسف أي طرف في حل علاقة العمل يفتح الحق في التعويض للطرف المتضرر (المادة 14 م).

- اذا كان الإطار مرتبط بعقد عمل سابق مع الشركة المستخدمة التي يسيرها يحتفظ بفوائد هذا العقد ويعاد إلى وظائفه الأصلية عند حل عقده كمسير.

وأخيرا في المجال التأديبي لا يخضع الإطارات المسيرة إلى النظام الداخلي للمؤسسة ولا يكونون ناخبين ولا منتخبين في هيئات المشاركة للعمال.

هذا أهم ما يميز هذا النظام الخاص.

رأينا من خلال ما سبق في شأن علاقة العمل في عمومها كيف تنعقد وتصبح مولدة للحقوق والواجبات. فكيف ستسير هاته العلاقة وكيف تنتهي هذا ما سنتطرق إليه في الجزء الثاني.

الجزء الثاني: سريان علاقة العمل وإنهائها.

(ويشمل من 01 قسماً)

1 - سريان علاقة العمل.

لن تدوم العلاقة بين العامل والمستخدم دون تغيير، فهذا التغيير، ينتج أحياناً عن تغيير النصوص القانونية التي نعلم مدى امتيازها بالطابع الأمر في هاته المادة، فإن المبدأ في هذا المجال هو أن التغيير المدخل على نص يطغى على بند العقد المكتوب الذي يكون أقل فائدة للعامل وبصفة خاصة تحدث تغييرات سيما في مجال الأجور التي تتغير دورياً لفائدة العامل.

لكن في بعض الأحيان يحدث أن الأطراف نفسها ترغب في تغيير العلاقة لتكييفها مع مصالحها. ويكون هذا التغيير في معظم الأحوال سبب نزاعات بين الأطراف لأنه نادراً ما تحدث بإتفاق الطرفين.

أغلب التغييرات هي عادة من فعل المستخدم الذي يدعى فيها بسلطته في إدارة مؤسسته. إن سلطة التسيير هاته من شأنها حقاً أن تخول للمستخدم أن يكيف باستمرار موارده المادية والبشرية بغية الوصول بمؤسسته إلى أفضل نتيجة ممكنة. لكن ينبغي أن يكون هذا على حساب العامل الذي بدوره له الحق في استقرار التوازنات الكبرى للعقد الذي أبرمه وخاصة الأمور التي كانت لديه حاسمة في تعاقدته. يحاول القانون معالجة وكبح هاتين الغريزتين المتضاربتين أخذاً بعين الاعتبار مصلحة الطرفين أو مرجحاً أحياناً مصلحة على أخرى حسب التوجيه المؤسس عليه وفي هذا المضمار نسجل تطوراً من خلال قانون 11/90 مقارنة مع ق 06/82.

- تغيير علاقة العمل.

- في إطار قانون 06/82 .

كانت المادة 49 من ق عام للعامل والمادة 22 من مرسوم 302 / 82 تبيحان للمستخدم في احترام الإجراءات القانونية والتنظيمية السارية المفعول وفي إطار تنظيم نشاطه أو عند احتياج المصلحة لذلك أن يعين العامل، الذي كان ملزم بالقبول، في أي منصب عمل آخر مطابق لتأهيله في أي مكان تنشط فيه المؤسسة المستخدمة.

أعطت هكذا تلك النصوص سلطة خارقة للعادة للمستخدم ووضعت العامل في حالة شبه نظامية تعرضه إلى تحويلات في المناصب أو المسؤولية مع أنها قد تكون غطاء لعقوبات مموهة أو لاعتبارات شخصية بعيدة عن المؤهلات الحقيقية للعامل.

الإجتهد القضائي لتلك النصوص هو إلى حد بعيد لصالح المستخدمين سيما أن المستخدم الرئيسي هي الدولة (القطاع الإقتصادي العام).

فيكتفي هذا الإجتهد في أغلب الحالات بمراقبة بقاء الحقوق المكتسبة لصالح العامل مثل مستوى الأجر خاصة ويتقبل بسهولة داعي ضرورة المصلحة المبرر لتلك التحويلات.

وهكذا يعطي التشريع السابق سلطة التسيير محتوى يدعمها متجاوزا الحدود التعاقدية، مفرغا أيها من طابعها الإرادي المشترك واستدلالا لذلك نشير إلى أن قانون 06/82 ينص على وثيقة التوظيف ويحمل المستخدم

بإعدادها كما رأينا سابقا. ولم يتكلم على عقد يتعاقد من خلاله الأطراف. كل ذلك يدعم طابع الإذعان وكان من المفروض أن يؤدي إلى تفسير لصالح العامل الطرف المدعى، وهذا ما يبدو يحمله قانون 11/90 (أي تناقض هذا؟).

ب - في إطار قانون 11/90 .

ان قانون 11/90 الذي جاء به المشرع في إطار الإصلاحات الاقتصادية والإجتماعية والمفترض منه اعطاء أكثر سلطة للمستخدم بغية الوصول إلى أكثر نجاعة للمؤسسة في إطار المنافسة فإنه لم يتبنى مقتضيات القانون السابق التي رأينا أنها تخول أكبر سلطة ممكنة في إطار تعاقدي.

جاءت المادة 6 من ق 11/90 معترفة بحق العامل في الحماية من كل تمييز لشغله منصب عمل غير الذي يكون مبني على مؤهلاته واحترام كرامته.

ثم المادة 7 تلزم العامل بالمساهمة في مجهودات المستخدم الرامية إلى تحسين التنظيم والإنتاجية. كما تلزمه بتنفيذ تعليمات السلطة السلمية المعينة من طرف المستخدم في إطار الممارسة العادية لسلطته التسييرية، وان يراعى الإلتزامات الناتجة عن عقد العمل.

تبدو هاته النصوص مطابقة لروح الإصلاحات: إذ أن:

- ممارسة السلطة التسييرية يكون عادي (هذا معيار جديد).
- والعامل ملزم بالمساهمة فقط في التكييفات الضرورية
- ويصير عقد العمل المرجع الأساسي لتحديد حقوق وواجبات الأطراف.

وبالفعل لم تبقى ضرورة المصلحة واردة في القانون مما يجعل وضعية العامل أكثر خضوعا لعقد العمل ويعطيه أكثر ضمانا.

استخلص الإجتهااد القضائي من تلك الإعتبارات و صار يشير أكثر فأكثر لعقد العمل مرجعيا لتقدير مدى مشروعية التغيرات المدخلة على علاقة العمل ويراقب أنها تدخل في الممارسة العادية لسلطة المستخدم التسييرية.

وهكذا فإنه لم يضحى كافيا التذرع بضرورة الصالح العام، لتبرير نقل عامل.

(نقض اجتماعي 101448 بـ 1993/11/24). (نقض)

خاصة أنه لم يرد في النظام الداخلي أو العقد صراحة امكانية وقوعها.

(نقض 101449 بـ 1993/12/03).

هذا لا يعني أن نقل العامل صار محضورا بل يراقب القضاء، ان تبريره موجود في التنظيم الموضوعي للعمل الموضوع من قبل المستخدم وأنه لا يسبب متاعب هامة للعامل. ولا يمكن تبريره لمجرد الصالح العام (نقض 101449 السالف الذكر).

مثال ذلك نقل اطار لدى ديوان التمور من طولقة إلى مدينة المغير على بعد 150 كلم جنوبا يسبب متاعب هامة للعامل ولا يمكن تبريره لمجرد الصالح العام.

في هذا المثال تتمثل الوقائع في أن المديرية العامة قامت بنقل اطارين مركزين لديها إلى وحدة الإنتاج بالمغير لداعي تطهير تسييرها هذا السبب لم يعد من الأسباب الناتجة عن التنظيم الموضوعي للعمل وقد اعتبرت المحكمة

العليا ان هذا السبب يؤدي إلى مجرد نقل مؤقت في اطار مهمة مما كان من شأنه أن يؤدي الغاية الفنية دون تحميل العامل متاعب ناتجة عن ظروف الحياة العائلية والاجتماعية المتدهورة من اجراء النقل. وعليه فإن القضاء يبيح لنفسه تفحص شروط اعادة تعيين العمال: وهكذا فصل ان اعادة التعيين الناتجة عن إعادة هيكلة المؤسسة إجراء مبرر ولو تسبب ذلك للعامل في تدني في مستوى المسؤولية.

(نقض 115729 ب 1994/12/20).

المهم هو الحفاظ على توازن العقد الذي لم يعد يبرر انتهاكه حتى الصالح العام.

(نقض 105510 ب 1995/7/11).

تلکم هي الخطوط العريضة للإجتهد القضائي الذي بدأت ملامحه تتشكل شيئاً فشيئاً رغم حداثة التشريع سيما ان الطعون الأولى المتعلقة بتطبيق ق 11/90 بدأت تفصل خلال 1993 فقط.

ان علاقة العمل التي يمكن تغييرها يمكن أيضا تعليقها أحيانا.

- تعليق علاقة العمل.

في حين أن عدم الوفاء بالالتزام يؤدي في القانون العام إعادة إلى حل الاتفاقات، فإن على نقيض ذلك، يبقى عقد العمل قائماً إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذه. فالتعليق يؤدي فقط إلى إيقاف مؤقت للعقد ان عقد

العمل هي بالطبع استثناء استوجب تحديد مجاله قانونا لكن لا يبدو أن آثاره واضحة الملامح.

- مجال أو حالات تعليق علاقة العمل.

كان مرسوم 302/82 يعتبر في إطار واحد التعليق والغياب، إذ أنه كان ينص على التعليق في الباب الرابع المعنون (بالغيابات)، كان يفرق بين الغياب لأسباب صحية والغيابات الخاصة، الغير مدفوعة الأجر أو المدفوعة الأجر وكان ينص صراحة على حق العودة للعمل المتغيين لأسباب صحية دون أن يذكر ذلك بالنسبة للحالات الأخرى.

وبينما كان يعتبر باطلا التسريح الواقع خلال عطلة الولادة، فإنه لم يتكلم عن ذلك صراحة في الحالات الأخرى. مما تطلب من الإجتهد القضائي تدارك كل تلك النقائص، أن توحد الآثار بالنسبة لكامل الحالات. ولما جاء قانون 11/90 اعتبر المشرع مما سبق، وصار يفرق صراحة بين الغياب (absence) والتعليق.

إذ أن الغياب ادمج في الباب الرابع المعنون: الراحة الشرعية - العطل - غيابات بينما ادرج التعليق في الباب السادس - الفرع 2 المعنون - تغيير - انتهاء وتعليق علاقة العمل. (هكذا جاء تسلسل ذكر النص وكان أجد ان يذكر التعليق قبل الانتهاء) إنه من المفيد والهام بدون شك الخوض في تبيان الفروق سيما في آثارها بين الغياب والتعليق وسبب ادراج فترة الأمومة مثلا في الغياب. لكن الوقت وموضوع لقائنا هذا يحولان دون التطرق لذلك وسنكتفي بتحليل حالات التعليق وآثارها مجردة من المقارنة.

ان المادة 64 من ق 11/90 تنص على ثمانية حالات تعليق علاقة العمل:

- الحالة الأولى: إتفاق الطرفين المتبادل. هاته الحالة لا تطرح أي اشكال وهي مندرجة في منطق حرية التعاقد.
- الحالة الثانية: العطل المرضية أو المماثلة لها حسب تشريع الضمان الإجتماعي.
- الحالة الثالثة: اداء الخدمة الوطنية وفترات التدريب للاحتياطيين.
- الحالة الرابعة: ممارسة وظيفة عمومية انتخابية.

يكون من الأهمية بمكان طرح سؤال في اطار هاته الحالة يتعلق بالنيابة النقابية هل هي وظيفة عمومية انتخابية؟ الكل يدرك أهمية هذا السؤال نظرا للتطور المحتمل للنشاط النقابي التعددي مستقبلا (حسب منطق الإصلاحات الجارية) ان التشريع السابق كان ينص على إلحاق (détachement) العمال بقوة القانون لممارسة نيابة سياسية أو نقابية وكان يفرق بين النيابة النقابية (المادة 42) والوظيفة العمومية الانتخابية (محصورة في المجالس الشعبية).

وكانت تنص المادة 42- فقرة 02 على أنه: يستفيد العامل الملحق في اطار نيابة نقابية بأجرته وكامل الامتيازات المرتبطة بمنصب عمله. في حين أن قانون 11/90 لم يبقى ينص على أي وضعية (positions) للعمال (لا إلحاق ولا إستيداع... الخ) وان في حين أن قانون 14/90 (النشاط النقابي) لا يمنح للنقابي المنتخب الارصيد بالساعات يبلغ 10 س شهريا للممارسة نيابته. وان هذا الرصيد مدفوع الأجر، اذا ليس تعليق لعلاقة العمل.

وفي نفس السياق يطرح سؤال حول الوظيفة العمومية الغير انتخابية مثل وظيفة سامية في الدولة أو غير سامية؟. كان قانون 06/82 يدرج هاته الحالة ضمن حالات الحاق، وقانون 11/90 لم يبقى ينص على الإلحاق، ولم يذكر هاته الحالة على الإطلاق فما هو الحل؟

يبدو أن الحل في الحالتين (نقابة أو وظيفة عمومية) لا يكون الا ضمن الحالة الأولى، بمعنى: أن العامل الذي لم يحصل على موافقة مستخدمه يتحمل مسؤولية فك العلاقة اذا ما غادر عمله، ويبقى المستخدم حر في أن يقبل التعليق، أولا: هذا منطوق الحرية التعاقدية (عبء الإثبات مثل قضية مفتش البنك).

- الحالة الخامسة: حرمان العامل من حريته إلى أن تصدر عقوبة نهائية وبسبب الحس ليس له أهمية، العلاقة تعلق ولو كان سبب الحس خارج عن علاقة العمل. السؤال المطروح هو ما شأن العمال الموقوفون اداريا بمعنى آخر هل الحرمان من الحرية ينبغي أن يكون قضائيا أم يكفي أن يكون بفعل السلطة العمومية؟

- الحالة السادسة: صدور مقرر تاديبى بالتوقيف عن ممارسة المهام.
 - الحالة السابعة: من خلال ممارسة حق الإضراب.
 - الحالة الثامنة: خلال العطلة الغير مدفوعة الأجر.
- تلك حالات تعليق العلاقة نستعرض آثارها في ما يأتي:

- آثار تعليق علاقة العمل.

من آثار التعليق الأساسية، إعفاء الأطراف من التزاماتها المتبادلة وتحرير العامل من رابطة التبعية المميزة لعقد العمل.

- إيقاف الإلتزامات المتبادر

خلال التعليق، العامل معفى من أداء عمله. مما ينتج عنه: أن المستخدم لا يستطيع تكليفه ولا استدعائه للحضور في مكان العمل.

أما المستخدم معفى من دفع الأجور، وهذا مانصت عليه صراحة المواد من 53 و80 من ق 11/90 .

- إيقاف رابطة التبعية القانونية.

تعليق علاقة العمل يوقف رابطة التبعية وما هو مبني عليها مثل السلطة التأديبية للمستخدم. ينتج عن هذا: أنه لا يجوز تسليط أي عقوبة تأديبية ولا تبليغها للعامل خلال فترة تعليق العلاقة.
ان تطبيق هذا المبدأ يثير نزاعات كثيرة سيما في حالة المرض أو الإضراب اللتان نخصمها بالحديث للأهمية المنبثقة عن كثرة حدوثهما بالنسبة لباقي الحالات.

- العطلة المرضية:

تحليل المادة 64 من القانون 11/90 إلى التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي لتحديد حالة المرض والعطلة المتولدة عنها.

- المادة 14 من ق 11/83 (الضمان الإجتماعي) تنص على أن العامل الذي يكون في حالة عجز بدنية أو فكرية مثبتة طبيا على أداء عمله، يستفيد بعطلة.

- أما المادة 18 توجب اخطار هيئة الضمان الإجتماعي ماعدا حالة القوة القاهرة في أجل يحدده التنظيم، وان عدم مراعاة هاته الشكلية يمكن أن يؤدي إلى عقوبات تصل إلى سقوط حقه في العلاوات أثناء الفترة.

- ومنه فإن الشرط الوحيد لاثبات حالة المرض هو المعاينة الطبية فالمستخدم الذي ينازع هاته الحالة لا يملك سلطة ذاتية لتقدير الحالة، وإنما له فقط أن يأتي بمعاينة طبية مخالفة ولا يستطيع هو أن يقدر أن الشهادة الطبية هي شهادة مجاملة.

- في هذا الصياغ فإن المراقبة المجرأة من طرف الصندوق تقيد مراقبة المستخدم.

- في حالة عدم اخطار هيئة الضمان الإجتماعي للمستخدم الذي يعرض العامل إلى فحص طبي مضاد، أن ينذر العامل بالإلتحاق بمنصب عمله وهنا فقط يسترجع ممارسة سلطته التأديبية.

- أن عدم تقديم الشهادة الطبية في الآجال لا ينقص من آثارها في تعليق علاقة العمل.

هاته المبادئ المستنبطة من النصوص أو الإجتهد القضائي لا تفرغ كل التساؤلات. فمثلا: ما آثار تعليق علاقة العمل على العقود المحدودة المدة؟

- الإضراب.

ي طرح الإضراب أعوص المسائل في مجال علاقة العمل سواء في أرض الميدان أو على مستوى القانون، إذ أنه يعبر على حالة الإختلاف القصى بين الأطراف.

- ولا يتسع المجال في هذا المقام إلى الاحاطة بكامل جوانبه التي نحاول تناول ما يبدو منها أكثر ورودا في الإجتهد القضائي.

- تذكر المادة 6 تعليق علاقة العمل بفعل ممارسة حق الإضراب مما

يستنتج منه: انه بمجرد دخول العامل في اضراب، تعلق علاقة العمل، ولم يبقى عندئذ ممكنا تسليط أية عقوبة عليه خلال فترة الإضراب. علاوة على ذلك، فإن دعوى الإضراب لا يمكن أن تكون مقبولة إلا إذا كانت تتعلق بفترة الإضراب. علاوة على ذلك، فإن دعوى الإضراب لا يمكن أن تكون مقبولة إلا إذا كانت تتعلق بفترة الإضراب. علاوة على ذلك، فإن دعوى الإضراب لا يمكن أن تكون مقبولة إلا إذا كانت تتعلق بفترة الإضراب.

عرض على الإحتهاد القضائي مسألة آثار الممارسة الغير قانونية للإضراب سيما ان عليه من الإضرابات أعلن عليها دون احترام الإجراءات القانونية أو لأسباب ليست واضحة الارتباط بالمسائل المهنية (مثل العمال المضربين للمطالبة بتنحية مدير وابقاء آخر).

المادة 32 من ق 02/90 ب 1990/02/06 تنص أن: الإضراب المعلن عنه ضمن الشروط القانونية لا يفك علاقة العمل بل يتعلق آثارها. والمادة 2-33 توضح أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب معلن عنه قانونا في شروط هذا القانون. وتنص المادة 26 بأن المشاركة في اضراب نظم خرقا لمقتضيات هذا القانون، تشكل خطأ مهنيا جسيما وأعدت المادة 2/73 معدلة من ق 11/90 هاته المقتضية،

ليس الغرض مما سبق طرحه، مناقشة شروط ممارسة حق الإضراب. بل الغاية هي معرفة ما إذا كان للإضراب المعلن خرقا للقانون، آثاره على ارابطة التبعية. أي هل يحتفظ المستخدم بسلطة التأديبية ليتمكن من تسليط العقوبة على العامل إذا ما اعتبر أن شروط القانون لم تحترم.

الجواب الإيجابي عن هذا السؤال يكون له الإنعكاسات التالية:

1- بما أن في هاته الحالة يعتبر عقد العمل ساريا يبقى المستخدم مسؤول كرب عمل عن أفعال مستخدميه.

2 - اذ وقع حادث فإنه يعتبر حادث عمل.

وهاتين النتيجتين لا تتماشيان مع القواعد العامة لأن رابطة التبعية متوقفة واقعياً بفعل الإضراب الخارج عن إرادة المستخدم.

هذا من ناحية ما يترتب على القول بعدم تعليق علاقة العمل.

أما من ناحية المنطق، فإنه لا يعقل أن يصير المستخدم حاكماً وطرفاً في آن واحد، لتقدير ما إذا كان الإضراب نظامياً أم لا.

الإجتهد القضائي توخياً للإنعكاسات القانونية، وتماشياً مع منطق العلاقات التعاقدية، يقر: أن الإضراب مهما كان طابعه، وسيما في طابعه الغير قانوني، سواء في الجانب الإجرائي أو الموضوعي (أسباب الإضراب) يرجع تقديره للجهات القضائية دون سواها، ومنه فإن العقوبة التأديبية من أجل المشاركة في إضراب غير شرعي لا يجوز تسليطها إلا بعد اقرار الطابع اللاشعري للإضراب قضائياً.

(نقض 132207 بـ 1996/05/07).

ان هذا الحل المبني على الأسس السالفة الذكر له ما يبرره من جهة أخرى بالمقارنة مع الحالات الأخرى المتعلقة لعلاقة العمل.

1) المثال الأول: العامل موقوف تأديبياً.

هل للمستخدم سلطة لتسليط عقوبة عليه مباشرة لاعتبار أن مقر

التوقيف غير شرعي؟ طبعاً الإجابة: لا، لأنه عليه أن ينتظر زوال مفعول المقرر التأديبي.

2) المثال الثاني: العامل في حالة عطلة مرضية.

هل يستطيع المستخدم تسليط عقوبة عليه لاعتبار أن الشهادة الطبية معاملة - طبعاً رأينا سابقاً أن هذا غير جزائي - .

3) المثال الثالث: حالة ارتكاب جنحة أو أي فعل معاقب عليه جزائياً.

هل يستطيع المستخدم أن يقدر أن أركان الجنحة المادية والمعنوية متوفرة وأن يسقط عقوبته مباشرة؟ طبعاً لا.

كل ذلك يبين أنه ليس للمستخدم سلطة تكييف الأخطاء الجسيمة دائماً من تلقاء نفسه، وإلا صار العامل رهين.

لقد وصل بنا الحديث إلى العقوبات مما يؤدي طبعاً إلى الحديث على إنهاء علاقة العمل.

2 - إنهاء علاقة العمل.

تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن الأطراف كما تنهى بفعالها - لكن مهما كان السبب إذا نشب نزاع حول انهاءها فإن نظام التقاضي بشأنها خاص متميز.

- أسباب إنهاء علاقة العمل.

- الأسباب الخارجة عن الأطراف.

لم ينص التشريع القديم الا على حالتين لانتهاء علاقة العمل الخارجة عن الأطراف ألا وهي: الوفاة والتقاعد.

وادخل قانون 11/90 سببا جديدا ألا وهو: توقف شرعي لنشاط المستخدم. يبدو أن هذا السبب قد ادخل ردا على كثرة الأحكام الصادرة ضد المؤسسات المنحلة والتي كلفت ميزانية الدولة أموالا باهضة، وأيضا تحضيريا للتصفيات المتوقعة حدوثها في ميدان الشغل (تسريح جماعي، حل المؤسسات)

ان المشرع بمقابل هذا النص وضع نظام تكفل بالعمال المعنيين بهذا النص بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 94/5/26 .

غير أن هذا النص لن يفيد جميع العمال لأن النص سطر شروط لتطبيقه ثم أنه لا يعرف التوقف الشرعي للنشاط مكتفيا بإبعاد حالة النكبة وحالة الكارثة الطبيعية عن مجاله.

مما يطرح حقا سؤالا: متى يحدث التوقف الشرعي للنشاط المستخدم؟

1 - هل يكون ذلك عندما ينتج عن تطبيق نص قانوني؟

2 - أم يكون ذلك بفعل السلطة العمومية؟

3 - أم يكون عندما يتوقف المستخدم عن نشاطه متبعا للإجراءات القانونية مثل الشركة المنحلة قضائيا بناء على طلب أحد الشركاء؟.

4 - أم يكون ذلك في حالة التوقف الناتج عن تسيير المؤسسة (إفلاس)؟.

5 - أم يكون في حالة طلب المستخدم توقيفه عن نشاطه لأسباب مختلفة (ماهي؟) يطلب شطبه من سجل التجاري مثلا، لتبطل إجراءات

الموضوع ذو أهمية كبيرة لأن في ظل القانون القديم كان على المستخدم أن يثبت أن عدم تنفيذه لالتزامه يرجع لأسباب قاهرة طبقا للقواعد العامة التي تحكم العقود المدنية. وكان يعفى من مسؤولية انتهاء علاقة العمل كلما أثبت وجود تلك الأسباب القاهرة ولو أن الإجتهد القضائي متشدد في قبولها.

مثال: مستخدم ميكانيكي طرد من محله التجاري من طرف صاحب المحل عن طريق القضاء مقابل تعويض الإستحقاق. اعتبر مسؤولا عن انتهاء علاقة العمل مع عونه والزم بدفع التعويض عن التسريح التعسفي. طرده من المحل قضائيا لم يعتبر من الأسباب المعفية للمسؤولية.

لكن الآن والقانون يذكر هاته الحالة يكفي للمستخدم أن يثبت أنه في حالة توقف شرعي عن النشاط ليغفى من المسؤولية. الإجتهد القضائي لم تحال عليه فرصة الفصل في المسألة فتهي معروضة للنقاش.

1 - الأسباب المرتبطة بالأطراف

في وقتنا هذا ومعظمها سبب لانه

1 - فعل العامل: الاستقالة.

ويعتبر العامل بالاستقالة عليه كما ان الاستقالة له رتبة قانونية

الاستقالة حق معترف به صراحة للعامل بمقتضى المادة 68 من ق 90/11 التي تضبط شروط ممارستها.

ولكنه بذلك فالقانون لا يحدد رتبة قانونية لها

أولاً: ينبغي أن تكون الاستقالة مقدمة كتابة بالمعنى المادة 68

ثانياً: يشترط الإجتهد القضائي أن يعبر صراحة عن ارادته في حل

علاقة العمل. ولذا يجب ان يكون رتبة قانونية

ثالثاً: يشترط أن يكون العامل قد قرر بكل حرية تقديمها. لا أثر لها اذا

قدمها تحت ضغط أو في حالة غضب شديد أو باستفزاز من المستخدم.

رابعاً: ان الإخطار لا يفتح فترة للتفكير لا بالنسبة للعامل ولا

للمستخدم. فإن الاستقالة نصير ملزمة للعامل بمجرد تبليغها للمستخدم.

ومنه فلا آثار لتراجعها بعد إرسالها.

خامساً: ان القانون لا يفرق بين علاقة العمل المحدودة المدة أو الغير

محدودة المدة. فالحق في الاستقالة جاء في صيغة العموم ويبدو مضموناً في

كل الحالات.

2 - تقليص العمال.

تقليص العمل له رتبة قانونية كما ان الاستقالة له رتبة قانونية

يحكم تقليص العمال المواد من 69 إلى 71 من ق 90/11 والمرسوم

التشريعي 09/94 أهم ما يبرز من التشريع هو.

أولاً: لم يبق ملزماً الحصول على الترخيص المسبق.

- ثانيا: تفرض المواد 69، 70، 71 ق 11/90 اللجوء إلى تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى التقليل.

تجدر الإشارة في هذا المضمار أن الاجتهاد القضائي يحمل المستخدم عبئاً اثبات لجوئه أو محاولة لجوئه بدون جدوى إلى الوسائل المنصوص عليها بالمادة 69. وانه من جهة أخرى قد حفظ التقليل طبقا للمعايير المحددة في المادة 70 وفي هذا الصياغ قضى أن الإتفاق المبرم مع النقابة والذي بمقتضاه ضبطت قائمة العمال المعنيين بالتقليل لا يشكل اثبات إحترام المواد 69 و70 اذا ما لم ينص المحضر على ان الأطراف بحثوا فيها صراحة واعتبر التقليل تعسفي رغم حصول اتفاق حوله بين المستخدم والنقابة.

- المرسوم التشريعي 09/94 يظيف شروط أخرى بالنسبة للمستخدم الذي يشغل أكثر من 09 عمال. فإنه يلزمه بتبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليل وكذا للهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة والتقاعد المسبق. وان يرفق اثبات دفعه كافة التعويضات المنصوص عليها بالمادة 22 منه.

ان المادة 34 من المرسوم التشريعي تجازي على عدم احترام هذين الشرطين بغرامة مالية لكن هل هذا يكفي لاعتبار أن التسريح تعسفي؟

الاجتهاد القضائي لم تتاح له الفرصة بعد لإعطاء موقفه في الموضوع. ومع هذا نقدم بعض الملاحظات نأمل أن تساعد على الاجابة. أن المادة 3/73 من ق 11/90 تنص: بأن التسريح الواقع خرقا لهذا القانون يعتبر تعسفي بمعنى أن القانون 11/90 مخصص احترامه بهذه المادة دون سواه. لكن المادة 40/73 تفتح مجال الغاء التسريح المعتبر تعسفي لخرقه للقانون دون تخصيص أي نص الا يمكن اعتبار الإجراءات المنصوص

عليها بالمرسوم التشريعي بأنها داخلة في الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 الفقرة 44 ؟ على كل حال، فإن هذا التفسير يطابق القواعد العامة لأنه في صالح العامل. لكن يبقى هذا مجرد رأي فقهي.

3- التسريح التأديبي.

يتعين قبل التطرق للشروط الشكلية والموضوعية للتسريح التعسفي أن نبدي بعض الملاحظات:

- ان قانون 06/82 كان يشير صراحة إلى التسريح التأديبي ضمن أسباب انتهاء علاقة العمل ولم يشير إلى مجرد التسريح.
- وعلى عكس ذلك فإن قانون 11/90 يشير صراحة إلى التسريح مجردا ولم يشير إلى التسريح التأديبي ضمن أسباب انتهاء علاقة العمل. غير أن المادة 1/73 المعدلة تنص على أن التسريح التأديبي يقع عند ارتكاب العامل خطأ جسيماً.

ولم يذكر قانون 11/90 التسريح بدون خطأ. البعض يرى في المادة 72 دليل على اقرار المشرع امكانية حدوث تسريح بدون خطأ لكن المادة مندرجة في سياق آثار التقليل، بدليل أن المشرع قد ألغاه بمقتضى المرسوم التشريعي المشار إليه في إطار معالجة التقليل.

إذ بات مؤكداً أنه بجانب التسريح بتقليل العمال يوجد نوع واحد للتسريح هو التسريح التأديبي الذي تحكمه قواعد شكلية وأخرى موضوعية نستطردّها في مايلي:

- القواعد الشكلية.

تركت المادة 73 من ق 11/90 للنظام الداخلي تحديد شروط المتابعة

التأديبية وتسليط التسريح في حالة ارتكاب العامل خطأً جسيماً. في ظلها يعتبر الإجتهد القضائي عدم اعداد نظام داخلي للمستخدم في حالة وجوبه قانوناً كخرق للإجراءات القانونية طبقاً للمادة 77 وتعتبر التسريح الواقع في هاته الحالة كتسريح تعسفي.

ثم جاء تعديل ق 29/91 وادخلت المادة 2/73 حد أدنى من الإجراءات التأديبية ينبغي ان يتضمنها وجوباً النظام الداخلي وان يتبعها المستخدم. وإلا صار التسريح تعسفي (المادة 73-3) تلك الإجراءات تكمن في ثلاثة نقاط.

- التبليغ المكتوب لمقرر التسريح إلى العامل.
- سماع العامل من طرف المستخدم.
- امكانية مساعدة العامل بعامل آخر تابع لنفس المستخدم.
- القواعد الموضوعية.

لم تعرف المادة 73 من ق 11/90 الخطأ الجسيم ولم تذكر الأفعال المكونة له. والمرجع الوحيد كان النظام الداخلي للمستخدم. ثم عدل قانون 29/91 تلك المادة ووضع قواعد أخرى.

فبمقتضاه لم يعد النظام الداخلي المرجع لتكليف الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح بدون إخطار ولا تعويض وإنما صار المرجع: المادة 73 ذاتها، التي لم تأتي بتعريف، وإنما أتت بقائمة الأخطاء. رأى البعض في ورود كلمة خاصة في المادة دليل على أن قائمة الأخطاء يمكن أن تكتمل بالنظام الداخلي. رد الإجتهد القضائي: هو أن المادة جاءت على سبيل الحصر رغم استعمال المشرع كلمة خاصة، لأنها اعتبرت التخصيص بالنسبة لمصادر أخرى قانونية. وليس بالنسبة للنظام الداخلي والا فقد تعديل النص كل المحتوى.

ان هذا الاجتهاد القضائي مطابق للمبادئ التي تحكم التفسير، إذ انه لصالح العامل ويرفع التناقض عن عمل المشرع. غير مكتمل نتيجة النقص الوارد في النص. فإن تطبيقه سيحدث مشاكل ميدانية من شأنها المساس بسلطة المستخدم التسييرية أو التأديبية. ان اعداد قائمة الأخطاء الجسيمة مهما اكتملت لا يمكن أن تتوقع كل ماهو خطير والذي يتغير من مؤسسة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر ومن زمان إلى آخر.

ان مرسوم 302/82 كان قد أعد هو أيضا قائمة الأخطاء الجسيمة لكن تداركا لما ينجر عن ذلك من انعكاسات على المؤسسات أدخل ضمن القائمة الخطأ الجسيم في عموميته ليسمح بتكييف الأفعال حسب خطورته الميدانية. وهكذا فإن المادة 73 مشوبة بالتقصير في تحريرها والمضمون الذي يعطيه الاجتهاد يصير طبعاً ضيقاً.

نعطي مثال ضروري عن ذلك:

- التدخين في مكان العمل ليس من قائمة الأخطاء الجسيمة.
- فإذا دخن عامل في مستودع للحديد رغم حضر ذلك، فلا شك أنه لا يعتبر مرتكباً خطأ يؤدي إلى فصله من العمل دون تعويض ولا أخطار. لكن لتصور نفس العامل يشغل منصب لدى مركب تجميع الغاز بأرزيو، ويدخن داخل المركب رغم حضر ذلك، هل يبقى فعله هذا خطأ بسيط إلى أن تقع الكارثة، ونقول عندها أنه تسبب عمداً في اتلاف المعدات؟ هذا رأي حول المادة والاجتهاد المتعلق بها، نأمل أن يجد صداه سواء على مستوى الاجتهاد لتغييره أو استكمال تفسير المادة أو عن طريق المشرع.

وعلى كل فإن الاجتهاد حول هاته المادة يشترط:

- فيما يخص الخطأ الجزائي أن يدان العامل من قبل الجهات القضائية الا

في ما يخص الأفعال المعاقب عليها جزائيا لكنها مذكورة بتكليفها الجزائي مثل العنف.

- وفي ما يخص المشاركة في اضراب غير شرعي يشترط معاينة عدم شرعية الإضراب قضائيا قبل تسليط العقوبة التأديبية. وهذا ما يكمل ما قيل سابقا بشأن الإضراب والأثار المعلقة للعلاقة.

- المنازعات.

تخضع منازعات علاقة العمل إلى قواعد خاصة منها السابقة ومنها القضائية.

1 - الإجراءات السابقة.

نص قانون 04/90 على ثلاثة مراحل في تصفية النزاع الفردي للعمل:

- أولاً: مرحلة الوقاية من النزاع تشتمل على مجموعة الإجراءات المتبعة داخل المؤسسة المستخدمة.
- ثانياً: مرحلة المصالحة.
- ثالثاً: مرحلة التقاضي.

يتواضح من قراءة المادة 2 المعرفة للنزاع الفردي بأنه الخلاف الذي لم يصفى في اطار اجراءات الوقاية من النزاعات أنه إذ لا يوجد نزاع بالمعنى القانوني مالم تستنفذ إجراءات الوقاية أي أنه لا يمكن الدخول في المرحلة الثانية إلا بعد المرور بالمرحلة الأولى.

قراءة المادة 5 توجي تأكيدا لما سبق أنه بعد استنفاد طرق التصفية الداخلية يمكن للعامل أن يتوجه إلى مفتش العمل المختص. مما يوحي أنه قبل ذلك لم يكن ذلك ممكنا.

ان انعكاسات هذا التحليل هي أن المرور بالمرحلة الأولى مسبق، لا يمكن دون المرور إلى المراحل التالية أي الثانية والثالثة. إذ أن المرور بالمرحلة الثانية هو بدوره مسبق للمرحلة الثالثة. هو وحده المستوجب لرفع الدعوى القضائية (المرحلة الثالثة) بمعنى أن الاجتهاد القضائي الذي اهتم فقط بالجانب المتعلق بقبول الدعوى القضائية يعتبر أن المرور بالمرحلة الثانية اجباري للدخول في المنازعة قضائيا. لكن هذا لم يوضح ان كان المرور بالمرحلة الأولى اجباري للوصول إلى المرحلة الثانية. ليس هذا مجرد تمرين، فقد يحدث أن يرفض مفتش عمل أو مكتب مصالح النظر في طلب عامل يتوجه إليه دون المرور بمرحلة الوقائية فما يكون موقف القضاء عند رفع هذا العامل دعوى قضائية مقدما، إما إثبات أنه توجه إلى مفتش العمل الذي رد عليه سلبا، اما برفض طلبه اما بالسكوت عليه. اما بشطب القضية من طرف مكتب المصالحة... إلخ

في هاته الحالة ما سيكون موقف الإجتهد القضائي؟

- هل يأخذ بعين الإعتبار الوثيقة المقدمة بصفتها مثبتة لاستنفاد المرحلة الثانية، تلك الوثيقة مجردة هكذا من محتواها معتبرا أن نص المادة 19 لا يشترط أكثر من هذا؟ أو هل يقدر ان محاولة الصلح لم تتم فعلا حسب روح المادة 19 ومنه يصرح بعدم قبول الدعوى.

- إذا ما رجعنا إلى روح الإصلاحات المدرج في اطارها قانون 04/90 فلا بد أن نسلم أنها تهدف إلى أسرع تصفية للنزاعات لفائدة العمال. ومن

هذا المنطلق ينبغي ملاحظة أن إجبارية مرحلة المصالحة يبرره وجود حاكما بين الأطراف يعطي ضمان لها بأن الاتفاق المحصل عليه يصير ملزما للطرفين مما ليس هو الشأن في المرحلة الأولى أين توجد الأطراف متقابلة وحدها مما يحدث اضطراب على الصعيدين النفسي والميداني ومنه الأجدى اعتبار أنه للعامل وحده تقدير ملاءمة اللجوء إلى مستخدمه يتوسل إليه أو يتوجه إلى الهيئات المحايدة للحسم في مشكلته.

لأن المشرع الجزائري وكأنه يفكر في إطار المؤسسات العمومية فقط. في حين أن عالم الشغل يشتمل ويشتمل أكثر فأكثر على عدد أكبر من المؤسسة الصغيرة التي في إطارها تتميز علاقة العامل بالطابع الشخصي وتتأثر أكثر منه مما يجعل إلزام العامل أن يلجأ إلى خصمه ليحاول الصلح مباشرة، قهر للعامل على الأقل من الناحية النفسية. ومنه أرى أن تعتبر المرحلة الأولى جوازية. هذا ما يمكن قوله في الحال. طبعاً لا بد أن نلاحظ قبل التطرق إلى المرحلة القضائية أن الموظفين والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العمومية غير معينين بهذا.

وان مرحلة الصلح ذاتها تصير غير إجبارية في حالة وجود سكن المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التصفية القضائية للمستخدم.

2 - المرحلة القضائية.

تختلف قواعد التقاضي حسب موضوع الدعوى.

- دعوى بطلان عقوبة تأديبية.

يتغير اختصاص المحكمة حسب نوع العقوبة المتظلم منها يتميز التسريح عن باقي العقوبات الأخرى.

- دعوى بطلان عقوبة التسريح.

كانت المادة 21 من ق 04/90 هي التي تحكم كل الدعوى. ثم جاء قانون 29/91 معدل للقانون 11/90 وفي مادته 04/73 اشار أو نص صراحة على اختصاص المحكمة للبت ابتدائيا ونهائيا مهما كان سبب الطلب، المهم يتعلق موضوعه بإلغاء التسريح. تتكلم المادة على الغاء التسريح عامة وليس فقط على عقوبة التسريح.

- وفي هذا المضمار يعتبر الإجتهااد القضائي أن طلب الإلغاء يكون صراحة ويمكن أن يكون ضمنيا. مثال ذلك: عندما يتضمن الطلب الإفتتاحي فقط المطالبة بالعودة إلى منصب العمل دون المطالبة صراحة بإلغاء التسريح أو يتضمن المطالبة بالتعويض فقط. لأن الإجتهااد يعتبر في الحالتين أن الطلب مؤسس حتما على الطابع التعسفي للتسريح.

لكن قبل المادة 04/73 كان التسريح خاضع عند التقاضي إلى المادة 21 من ق 04/90 يعني كان فرق عندما يقاضي تظلما من تسريح تأديبي وعندما يتظلم من تسريح غير تأديبي وحتى في حالة التسريح التأديبي كان يفرق حسب أساس البطلان ولهذا الفرق دوره في تحديد اختصاص المحكمة.

قبل التطرق لكل هذا نذكر ببعض القواعد:

- المادة 04/73 تتضمن قواعد موضوعية وأخرى إجرائية، وإن هاته القواعد الأخيرة تطبق فوراً مما ينتج عنه:

أولاً: أن كل الأحكام الصادرة منذ صدور هذه المادة وفي مجالها هي أحكام ابتدائية ونهائية ولو أن الدعوى رفعت قبل صدور هذا القانون.

ثانياً: أن الأحكام الغيابية الصادرة قبلها تطغى بطابعها على الأحكام التي تصدر بناء على معارضة في تلك الأحكام أو التماس إعادة النظر أو اعتراض الغير فإن الأحكام الأخيرة تكون بنفس الطابع الذي صدرت به الأحكام الأولى المعارض فيها أو الملتمس فيها.

- دعوى بطلان العقوبة التأديبية الأخرى.

تمنح المادة 21 من ق 04/90 الإختصاص للمحكمة للبت ابتدائياً ونهائياً كلما تعلق الأمر بالغاء عقوبة تأديبية اتخذها المستخدم ضد العامل دون مراعاة الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الإجبارية.

واعتبر الإجتهد القضائي أن عدم إعداد نظام داخلي من طرف المستخدم الملزم بذلك قانوناً بمثابة خرقاً للإجراءات القانونية كما اعتبر عدم سماع المستخدم للعامل خرقاً للإجراءات القانونية ولو لم ينص النظام الداخلي على ذلك الإجراء.

والنظام الداخلي المعتمد به هو الذي وضع طبقاً لقانون 11/90 مما يستبعد النظام الداخلي القديم لأن القانون المؤسس عليه الغي والقانون الملغى له لم ينص على استمرار سريان النظم الداخلية القديمة بل فقط نص على

استمرار مفعول علاقات العمل القديمة والنظام الداخلي ليس من مفعول العلاقة العمالية.

والجدير بالذكر في شأن فصل المحكمة ابتدائيا ونهائيا انها تفصل هكذا كلما تعلق الأمر بطلب تسليم أي وثيقة تثبت صفة العامل المهنية مثل شهادة العمل ببيان الراتب .. الخ

- دعاوى أخرى.

الدعوى التي لا تهدف إلى إلغاء تسريح أو إلى إلغاء عقوبة تأديبية غير التسريح التأديبي أو إلى تسليم الوثائق المثبتة للصفة المهنية للعامل بالشروط التي سبق بيانها، فأنها لا تخول للمحكمة الفصل الا ابتدائيا.

وطبعا المرجع في تحديد الإختصاص في أول وآخر الدرجة هو الطلب الرئيسي:

- ولا يغير من تلك القاعدة ان كان مؤسس أم لا.
- ولا النتيجة المتوصل إليها سواء بالقبول أو بالرفض.

3 - طرق الطعن.

طبعا هناك أحكام ابتدائية ونهائية حسب الحالات المبينة أعلاه. لكن لم يكن الأمر دائما واضحا لدى المتقاضين إذ أنهم يستأنفون أحكاما ابتدائية ونهائية أو يطعنون بالنقض في أحكام ابتدائية مما يتطلب توضيح بعض النقاط حول هاتين الطريقتين:

1) الإستئناف:

المادة 5 ق 1 م تنص على اختصاص المجالس للنظر في الإستئنافات المرفوعة لديهم ضد الأحكام الابتدائية ولو وجد خطأ في وصفها. بمعنى: أولاً: ان المجالس غير مختصة للنظر في الإستئناف المرفوع ضد حكم ابتدائي ونهائي، ومعنى هذا ان المجلس لا يستطيع التصريح بعدم قبول الإستئناف شكلاً، لأن ذلك يعني أنه تفحص شروطه الشكلية في حين أن الإستئناف هنا غير جائز من أساسه، ومنه يتعين على المجلس التصريح بعدم قبوله أصلاً دون القول أن ذلك في الشكل.

ثانياً: على المجلس أن يتفحص موضوع الدعوى لتقدير وصف الحكم الحقيقي حسب القانون، وأن لا يتوقف عندما صرحت به المحكمة. إذ أن المادة تحتل صراحة الخطأ في الوصف بمعنى أن المحكمة يمكنها أن تنطق بحكمها إبتدائياً ونهائياً والمجلس يقبل الإستئناف لأنه قد أسس بناء على موضوع الطلب الرئيسي الوارد في العريضة الافتتاحية للدعوى وأن الحكم فيها هو إبتدائي عكس ما نطقت به المحكمة والعكس صحيح. يمكن للمجلس أن يعلن عدم قبول الإستئناف رغم أن المحكمة أصدرت حكمها إبتدائياً. حدث مثلاً أن الأطراف يستأنفون بناء على أن المحكمة صرحت إبتدائياً معتبرين أنفسهم غير مسؤولين عن خطأ المحكمة، لكن الإجتهاد القضائي جازم في هذه المسألة بأن الوصف القانوني هو الذي يحدد طرق الطعن وليس الوصف القضائي. نفس الإشكالات تطرح بالنسبة للنقض.

(2) - الطعن بالنقض.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أن عدد كبير جدا (يشكل نسبة معتبرة) من قرارات النقض في هاته المادة، أساسها التطبيق الغير سليم للمادة 4/73 والمحكمة العليا تنقض تلقائيا.

كما أن عدد آخر يقارب حجمه الأول أساسه عدم مراعاة تشكييلة المحكمة طبقا للمادة 8 من ق 04/90 بعد انقضاء الفترة الانتقالية.

بما أن تشكييلة المحكمة من النظام العام، فعلى القضاة أن يتفحصوا أحكامهم قبل امضاء أصلها. كم من حكم صائب في قضائه أبطل لعدم مطابقة تشكييلة المحكمة، وربما المحكمة كانت في الواقع مشكلة قانونا وان ما جاء ناقصا بشأن تشكييلتها هو عن سهو كاتبها، لكن الخوض في هاته الإعتبارات غير مسموح بها قانونا والنقض في التشكييلة المسجل في الحكم ينعكس بالنقض عليه تلقائيا. وهكذا نعرض عليكم أنواع النقائص المؤدية إلى النقض:

- نعلم أن المادة 8 من ق 04/90 نصت على تشكيل المحكمة من قاض رئيس ومساعدين اثنان يمثلان العمال واثنان يمثلان المستخدمين وجزا لها أن تفصل بعضوية مساعدين فقط عن العمال والمستخدمين وعند غياب المساعدين الأصليين والاضافيين استخلفوا بقاض يعينه رئيس المحكمة.

ومنه:

- ينبغي أن تبين التشكييلة في الحكم بالشروط القانونية أي أن تبين نوعيا

تمثيل العمال والمستخدمين وعدديا إذ لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة.
لقد أنجز عن تطبيق تلك القواعد التي تبدو بسيطة عدة مخالقات تسببت
في ابطال ونقض العديد من الأحكام التي كان بعضها صائبا في ما قضى.
وفي بيان ذلك نذكر على سبيل التخصيص لا الحصر أنه يبطل وينقض
الحكم الذي:

- يذكر فقط اسم مساعد دون تبيان صفته واسم قاضي (في هاته الحالة
من يمثل هذا المساعد؟)
- أو يذكر لإسم المساعدين الأربعة دون تبيان صفتهم.
- أو يذكر لإسم ثلاثة مساعدين مع توضيح الصفة بالنسبة لاثنين فقط
موضحا أنهما يمثلان العمال دون تبيان صفة المساعد الثالث. المحكمة العليا
لا تميز أن يستنتج أن هذا المساعد يمثل المستخدمين لأنه ممكن أيضا أن
يكون المساعد الإضافي للعمال لأن في هاته الأمور العبرة فيما ما يدون في
الحكم الذي هو حجة بما يتضمنه ولا يقبل تأويل إلا من الجهة المصدرة له،
بمعنى أنه لا يجوز استنتاج التشكيلة ويجب أن يبرزها الحكم بجميع
عناصرها دون أي ليس.

ها نحن نتكلم عن الوضوح ولم نعلم إن كنا واضحين، لقد أبحرنا ما
استطعنا في تشريع العمل، وقدمنا ما جئنا به من معلومات وما نخطر لنا من
أفكار مدركين كل الإدراك بأننا لمسننا شيئا وغابت عنا أشياء كثيرة. لكن
العبرة ليست فيما يلقيه المرء على غيره إنما هي فيما استمعوه وإذا ما قدروه
وجادلوه.

والسلام عليكم

... / ...

ملحق للمحاضرة

لقد صدر بعد تاريخ إلقاء المحاضرة الأمر 21/96 بتاريخ 1996/07/09

يعدل ويتمم قانون 11/90 بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

ان أهم ماجاء في هذا التعديل والذي له صلة بموضوع المحاضرة يمكن تلخيصه في النقاط الآتية:

1 - عقد العمل: بيان مدة علاقة العمل

أ - جاء في التعديل 21/69 ان المادة 12 تعدل بإضافة فقرة

أخيرة:

- إذا تعلق الأمر بنشاطات ووظائف ذوات المدة المحدودة أو التي هي بطبيعتها مؤقتة.

هذا ما يوسع مجال التعاقد لمدة محدودة و يوسع في الإستثناء على حساب المبدأ، إذ أصبح الآن التعاقد لمدة محدودة إذا تعلق الأمر مثلا بإنجاز مشروع أشغال عمومية دون قيد، وهذا عنصر جديد من شأنه أن يخلق مرونة أكثر في قطاع الأشغال العمومية.

ب - المراقبة الإدارية: فإن الأمر 21/96 جاء بالمادة 12 مكرر

لينشأ مراقبة إدارية مسبقة على عقود العمل المحدودة المدة، وهذا شيء يدعم المبدأ، إذ أنه كثيرا ما وقع ان أرباب العمل يفرضون على المترشحين للعمل إبرام عقود محدودة المدة دون مراعاة مقتضيات المادة 12 من ق 11/90

وكان جزاء ذلك عند المقاضاة من جراء التسريح الناتج عنها فقط، أما الآن يبدو أن المادة 12 مكرر أحدثت شبه ترخيص إداري مسبق للتعاقد لمدة محدودة وهذا يدعم مساهمة العمال، إذ أنه كان من صلاحيات هيئات المساهمة أن تعطي رأيها في نموذج العقود وهكذا بعد رأي الهيئة الممثلة للعمال حول النموذج العام تأتي مراقبة الإدارة على التطبيق الخاص عند التوظيف.

- ج - الساعات الإضافية: في حين كان المبدأ العام يجيزها في حالة الضرورة القصوة للمصلحة فإن التعديل يجيزها في حالات إستثنائية يذكرها بالتحديد مع شرط إعطاء رأي مفتش العمل وممثلين العمال وإنما التعديل الذي يبدووا حسب رأينا الأكبر أهمية وأكبر إنعكاسا على علاقة العمل هو تعديل المادة 04/73 ق 11/90 التي صار لها جانبين:

- جانب يتعلق بالتظلم من التسريح المجري خرقا للإجراءات.
- جانب يتعلق بالتظلم من التسريح المجري خرقا للمادة 73 .

ان القراءة الأولى لهذا التعديل توحى بأن المشرع صار يفرق بين التسريح الباطل لوقوعه خرقا للإجراءات أي الذي جاء خرقا لقواعد المتابعة التأديبية والتسريح التعسفي أي الذي يأتي خرقا للقواعد الموضوعية المتعلقة بتحديد الأخطاء ودرجة خطورتها والعقوبات المطابقة لها ... إلخ.

أ ... - أما التسريح الذي يندرج في الفقرة الأولى من التعديل ان تبت خرقه للإجراءات، فإنه يترتب عنه بطلان وإلزام المستخدم «جبر» ما إنتهكه من إجراءات إجبارية مع أحقية العامل في إنتظار ذلك في ما يعوض أجزره التي كاد أن يتقاضاها لو واصل عمله. وهنا يبدو أن المشرع لا يقصد جبر

إنتهاك أي إجراء، فهناك إجراءات متعلقة بحقوق الدفاع والتي هي من النظام العام، يترتب عنها بطلان الإجراء دون إمكانية جبر إنتهاكها. أما الإجراءات التي يمكن جبرها فهي التي تتعلق بما هو مفروض على المستخدم ان يقوم به مسبقا كالتزام منوط به مثل ما هو الحال بالنسبة للتسريح في إطار التقليل الجماعي الذي ينظمه المرسوم التشريعي 09/94 والذي يفرض إجراءات مسبقة، في هاته الحالة يكون جبر إنتهاك الإجراءات ممكن ولصالح الطرفين، وما يدعم هذا التحليل هو ان المشرع خصص الفقرة الثانية للتسريح المسلط خرقا للمادة 73 من القانون التي تتعلق بالتسريح التأديبي بمعنى أن الفقرة التي تنظم نتائج التسريح التعسفي تندرج في إطار المتابعة التأديبية بقواعدها الإجرائية أو الشكلية، ومنه فإن الفقرة التي سبقتها والتي تتكلم عن التسريح دون تحديد، فإنها لا تتكلم عن التسريح التأديبي.

ب ... - أما التسريح التأديبي: فإن التعديل أجاز صراحة إعادة الإدماج، مما يجعل حدا لبعض الجدالات التي كانت تدور حول هذه النقطة والتي كانت المحكمة العليا قد فصلت فيها بجواز القضاء بإعادة الإدماج كمستلزم بحكم إلغاء مقرر التسريح، وإنما الأهم هو ان المشرع منح حق للطرفين ان ترفض إعادة إلى العمل، بمعنى أنه لا يمكن فرض إعادة العامل على رب العمل الذي لا يريد ذلك.

وهذا بالطبع منطقي، لأن الإلتزام الناتج عن حكم إعادة لا يمكن تنفيذه عينا، ومنه يتعين اللجوء إلى ما يعادله نقدا. غير أن هذا أن سلمنا به سيؤدي إلى نتائج خطيرة، سيما على الحركة النقابية، ومنه يتعين القول ان المشرع خطى خطوة نحو التسريح الباطل الذي يخالف القانون والذي من المفروض ان يجازى بأوسع ما توصل إليه المشرع حاليا، إذ ان الإجراء الباطل لا يمكن ان يولد آثار ومنه كان من المنطقي ان يترتب عليه المشرع إعادة وسريان

المنازعات المتعلقة بحوارث العمل

من إعداد وتقديم السيد

محدادي مبروك

مستشار بالمحكمة العليا

Handwritten text, possibly a title or heading, appearing as a faint, mirrored image.

Handwritten text, possibly a name or identifier, appearing as a faint, mirrored image.

Handwritten text, possibly a name or identifier, appearing as a faint, mirrored image.

Handwritten text, possibly a name or identifier, appearing as a faint, mirrored image.

الجدول

التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 وطرق التسوية في حالة نزاع وفقا لأحكام القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983 .

مقدمة:

I - التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983:

أ - تعريف حادث العمل والمرض المهني:

1 - حادث العمل:

2 - تعريف المرض المهني:

ب - كيفية إثبات حادث العمل والمرض المهني والإجراءات المعمول بها:

1 - إلزامية التصريح بالحادث أو بالمرض المهني.

2 - فيما يخص معاينة الاصابات.

ج - حقوق العامل المؤمن له أو ذوي حقوقه في حالة وقوع حادث

عمل أو إصابته بمرض مهني:

- 1 - اداءات عن العجز المؤقت.
- 2 - التعويضات اليومية.
- 3 - الاداءات عن العجز الدائم.
- 4 - الاداءات في حالة الوفاة.
- 5 - ربح ذوي الحقوق.
- 6 - التعويضات الإضافية للعامل المصاب أثناء حادث مرور مكيف كحادث عمل.

II - المنازعات في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق تسويتها في إطار القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983:

أ - المنازعات العامة حول الطابع المهني لحادث العمل أو المرض المهني:

- 1 - الإجراءات المعمول بها والهيئات المختصة لتسوية النزاع.
- 2 - ملاحظة.

ب - المنازعات حول الطابع الطبي فيما يخص نسبة العجز المحددة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي:

1 - الهيئات المختصة للنظر في النزاع.

2 - صلاحيات اللجنة.

3 - طرق الطعن القانونية.

ج - ملاحظة: في ما يخص حالة ارتكاب الخطأ من طرف صاحب العمل أو الغير.

د - حالة التقادم.

خلاصة:

التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 وطرق التسوية في حالة نزاع وفقا لأحكام القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983.

مقدمة:

إن المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد الاقتصادية والاجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

وهذه الحماية الإجتماعية للعامل بصفة خاصة وللمجتمع الجزائري بصفة عامة قد تجسدت في إعداد التشريع الجديد في ميدان الضمان الإجتماعي الذي يعتبر كتشريع عصري وشامل يهدف إلى ضمان حماية اجتماعية أوسع للعامل وأفراد أسرته، انطلاقاً من المبدأ (إنه لا يمكن تنمية بدون أن تكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل أي شيء على حياة وصحة العمال).

وفي هذا الإطار، نحاول أن نطلع بالخصوص على التشريع الحديث المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

I - التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983:

أ - تعريف حادث العمل والمرض المهني:

1 - حادث العمل:

إن المادة 6 من القانون 83-13 المشار إليه أعلاه تعرف حادث العمل كالتالي: (يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجيء وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل).

ويعتبر كذلك كحادث عمل حسب المادة 7 من نفس القانون الحادث الذي يطرأ أثناء القيام بخارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم، طبقاً لتعليمات صاحب العمل.

- أو أثناء ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- أو أثناء مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

المادة 8 من نفس القانون تضع استثناء للقاعدة العامة بحيث (يعتبر أيضا كحادث عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر غير مؤمنا له إجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء:

- الأعمال والنشاطات التي تنظمها المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية.

- أو أثناء الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.
- أو أثناء القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لانقاص شخص معرض للهلاك).

وتضيف المادة 12 من نفس القانون أنه يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم إستعجال أو ضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية.

وهكذا يكون المبدأ الذي ركز عليه المشرع هو أن في حالة حادث مزدوج وكيف الحادث أصلا كحادث عمل. وقد أكدت المحكمة العليا هذا

المبدأ في قرارها رقم 25777 الصادر في الزمن الذي يفصل ما بين ساعة العمل وساعة وقوع الحادث.

ولقيام حادث العمل، يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل ومكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه ويقع على عاتق رب العمل إثبات العكس.

لكن المادة 11 من نفس القانون تستثني من هذه القاعدة الحالة التي يعترض فيها ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الإجتماعي ما لم يبادروا بإثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة.

2 - تعريف المرض المهني:

إن المادة 63 من القانون 83-13 المشار إليه أعلاه تعرف المرض المهني على النحو التالي: (تعتبر كأمراض مهنية، كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص).

وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها بموجب التنظيم. ويمكن أن تراجع أو تتمم هذه القوائم وفق نفس الشروط والأشكال المذكورة أعلاه (عن طريق التنظيم). ويتم إعداد القوائم المتعلقة بتحديد الأمراض المهنية بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم ومكونة من أطباء إختصاصيين.

وفي هذا الصدد وتحسبا لتمديد الجداول ومراجعتها ولانتقاء الأمراض

المهنية، يلزم على كل طبيب التصريح بكل مرض يكتسب حسب رأيه طابعا مهنيا، كما يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي ومفتش العمل والمديرية الصحة بالولاية.

ب - كيفية إثبات حادث العمل والمرض المهني والإجراءات المعمول بها:

- إلزامية التصريح بالحادث أو بالمرض المهني:

لكي تستفيد من الحقوق المنصوص عليها في القانون 83-13 المذكور أعلاه، يجب على الضحية أو ممثلها أن تصرح بالحادث إلى صاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العمل.

ومن صاحب العمل لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل كذلك وذلك اعتبارا من تاريخ إعلانه بالحادث.

- ومن هيئة الضمان الإجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.

وتضيف المادة 14 من القانون 83-13 أنه: إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتش العمل وذلك في أجل مدته 4 سنوات، اعتبارا من يوم وقوع الحادث.

إن وجوب التصريح بالحادث لا يسقط حتى لو لم ينبجر عن الحادث عجز

عن العمل وحتى إذا اعتبر رب العمل أن الحادث لا علاقة له بالعمل وفي هذه الحالة الأخيرة يجوز لصاحب العمل أن يشفع تصريحه بالتحفظات.

والمادة 9 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 تلزم صاحب العمل في حالة وقوع الحادث أن يسلم للمصاب أو ممثله ورقة حادث تبين هيئة الضمان الإجتماعي التي تتكفل بدفع الأداءات. وفي حالة تقصير صاحب العمل في هذا الشأن، يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تسلم بدورها ورقة الحادث للمصاب.

لكن تسليم ورقة الحادث من طرف صاحب العمل أو هيئة الضمان الإجتماعي لا يمنح تلقائيا الحق في التعويضات المنصوص عليها في القانون رقم 83-13 .

وعندما تتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحادث، يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم.

ويجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تجري - قصد دراسة الملف - تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص.

وفي حالة وقوع الحادث أثناء المسار، ترسل وجوبا نسخة من المحضر الذي تعده الجهة الإدارية أو القضائية في أجل 10 أيام إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث.

كما يجب أن تسلّم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه
وللمنظمة النقابية المعنية إن طلبوا ذلك.

وأخيرا عندما يقمّ الحادّث المسؤولة الجنائية لمن كان سببا فيه، تحصل
هيئة الضمان الإجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف على
تسليم المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية.

فيما يخص معاينة الإصابات.

يحرر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين:

- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادّث.
- وشهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادّث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا
خلف الحادّث عجزا دائما.

ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطلب رأي
المراقبة الطبية وعلى هذه الهيئة أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب
الحادّث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.

- فيما يخص إثبات الأمراض المهنية:

إن المادة 70 من القانون 83-13 تنص على أن: تطبق القواعد المتعلقة
بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات.

يلحق تاريخ المعاينة الأول للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادّث، ويجب

التصريح بكل مرض مهني يطلب بتعويضه بمقتضى القانون 83-13 لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أدناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

ويمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الإجتماعي من إجراء معاينة المرض بسبب عدم التصريح (المادة 13 فقرتها 2 من القانون 83-11).

كما للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنة، الحق في تكيفه مهنيًا داخل المؤسسة وتقدم الأداءات المنصوص عليها في القانون 83-13 على أساس نسبة مائة بالمائة من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الإجتماعية.

2 - التعويضات اليومية:

تنص المادة 68 من القانون 83-13 أن هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة بدفعها للمصاب تعويضات يومية اعتبارًا من اليوم الذي يلي الوقف عن العمل إثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح وإما الوفاة وكذلك في حالة الانتكاس أو التفاقم وتساوي التعويضات اليومية الأجر اليومي للمنصب المتقاضى، على ألا تتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى - ولا يمكن أن يقل معدل التعويضات اليومية من ثمان مرات قيمة المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع هذه التعويضات حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضات الممنوحة في حالة المرض.

3 - الأذيات عن العجز الدائم:

للمصاب الذي يحصل له عجزا دائما عن العمل الحق في الربيع يحسب مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشرة شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث.

ويحسب الربيع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وتحدد نسبة العجز على العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم.

ولا يمنح أي ربيع إذا كانت نسبة العجز أقل من عشرة في المائة، غير أنه يجوز في هذه الحالة للمصاب المطالبة برأس مال تمثيلي يحدد حسب جدول تنظيمي ويساوي مبلغ الربيع أجره المنصب المتوسطة المتقاضية من طرف المصاب خلال الإثني عشرة شهرا الأخيرة مضروب في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الربيع الإيراد بنسبة 10٪ إذا كان العجز الدائم كلي ويضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لضمان شؤون الحياة العادية.

ملاحظة:

وعندما يحتمل أن حالة المصاب يشملها التأمين على العجز والحق في معاش العجز من التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الربيع الممنوح للمصاب

بحيث تساوي قيمة معاش العجز إذا كانت أقل منها.

وتسري المستحقات من الربيع ابتداء من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة.

4 - الأداءات في حالة الوفاة:

- **منحة الوفاة:** إذا نتجت الوفاة عن الحادث، تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك. ويقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب. ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة، قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون. وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة.

ولا يمكن الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الإجتماعية.

5 - ربيع ذوي الحقوق:

تنص المادة 53 من القانون 83-13 على أنه: إذا أسفر حادث عن وفاة، يدفع ربيع لكل من ذوي حقوق المصاب، كما جاء تجديدهم في المادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد والتي تحدد النسبة المئوية الواجب تقسيمها بين مختلف الحالات لذوي الحقوق.

ويحسب مبلغ الربيع المستحق لذوي الحقوق على أساس الأجر المتوسط

للمنصب المتقاضى من طرف المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الأثني عشرة شهرا التي سبقت وقف العمل نتيجة الحادث. ومهما كان مبلغ الأجر الحقيقي، لا يجوز أن يكون أقل من أجر ألفي وثلاثمائة قيمة أجرة الساعة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

مع الملاحظة أن المادة 88 من القانون 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية تمنع الجمع بين الأداءات المستحقة في حالة التعويضات اليومية للتأمين عن المرض والتعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

ملاحظة:

- التعويضات الإضافية للعامل المصاب أثناء حادث مرور مكيف كحادث عمل:

في حالة وقوع حادث مرور يكيف في نفس الوقت كحادث عمل، فصندوق الضمان الإجتماعي هو الملزم بدفع التعويضات المذكورة أعلاه للمصاب أو لذوي حقوقه وذلك في إطار القانون 83-13 المشار إليه أعلاه، لكن في نفس الوقت للمصاب أو ذوي حقوقه بعض التعويضات الإضافية في إطار القانون 88-31 المؤرخ في 19 يوليو 1983 المتعلقة بنظام التعويضات عن حوادث المرور.

- التعويضات عن الضرر الجمالي:

زيادة عن الأداءات الممنوحة للمصاب في حادث مرور يتمثل في حادث

عمل في إطار القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل، فإن القانون رقم 88-31 يمنح له أيضا تعويضات عن الضرر الجمالي، إن نتج عن العمليات الجراحية اللازمة للإصلاح، ضرر جمالي مقرر بموجب خبرة طبية، وتسدّد بكاملها.

- التعويض عن ضرر التألم:

يتم التعويض عن ضرر التألم المحدد بموجب خبرة طبية حسب حالتين:

- التعويض عن ضرر التألم المتوسط، يقدر بمرتبتين قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث.

- التعويض عن ضرر التألم الهام، يقدر بأربعة مرات قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث.

- التعويض عن الضرر المعنوي:

يمكن التعويض عن الضرر المعنوي بسبب الوفاة لكل أم أو أب أو زوج أو أولاد في حدود ثلاثة أضعاف قيمة الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ الحادث ومصاريّف الجنائز.

II - المنازعات في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية وطرق تسويتها في إطار القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983:

أ - المنازعات العامة حول الطابع المهني لحادث العمل أو المرض المهني:

1 - الإجراءات المعمول بها والهيئات المختصة لتسوية النزاع:

إن المادة 16 من القانون 83-13 تمنح لهيئة الضمان الإجتماعي مدة 20 يوما للبت في الطابع المهني للحادث اعتبارا من تاريخ التصريح به.

وتضيف المادة 17 من نفس القانون أنه: إذا اعترضت هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني تاريخ ورود نياً الحادث إلى علمها كيفما تم لها ذلك.

وتدفع أداءات التأمينات الإجتماعية على سبيل الإحتياط، ما لم تشعر هيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام.

وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الإجتماعي أي اعتراض في المدة المذكورة أعلاه، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها.

وتضيف المادة 18 من نفس القانون أنه: عندما يعتني المعني بالأمر للمرة الأولى بإصابة أو مرض على أنه ناجم عن حادث عمل، يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تعترض على طابعه المهني. ويسرى أجل 20 يوما اعتبارا من تاريخ الاعتداد للمرة الأولى بهذه الإصابة أو بهذا المرض.

2 - الهيئات المختصة بتسوية النزاع وظروف الطعن المنصوص عليها في القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983:

إن المادة 6 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983

المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي تنص على أن: الإعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة ترفع إلى لجنة الطعن الأولى التي تؤسس ضمن كل هيئة للضمان الإجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، ولهذا الغرض تنشأ لدى كل هيئة لضمان الإجتماعي، لجنة الطعن الأولى، تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الإجتماعي.

وتتشكل هذه اللجنة من ممثلين عن العمال المؤمن لهم وممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن إدارة الولاية. ويجب أن يرفع الإعتراض إلى لجنة الطعن الأولى في مدة شهرين بعد الإشعار بالقرار المعترض عليه، ويتم ذلك إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة طلب يودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع.

وفي حالة تقديم الاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الإجتماعي، يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى أن يتم البت فيه نهائياً. وتبت لجنة الطعن الأولى في الاعتراضات التي ترفع إليها خلال شهر بعد استلام العريضة وتبلغ قرارها إلى الأطراف المعنية التي لها الحق في رفع الطعن بالاستئناف في أجل 30 يوماً.

ملاحظة:

وتشير المادة 14 من القانون رقم 83-15 أن: الإعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى ترفع في مرحلة ابتدائية إلى المحكمة المختصة بالقضايا الإجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها، لكن

تعديل المادة 9 من القانون 83-15 الواقع بمقتضى القانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 قد أضاف وسيلة طعن جديدة فيما يخص قرارات لجنة الطعن الأولى وهذا الإجراء الجديد يتمثل في امكانية استئناف قرار لجنة الطعن الأولى أمام لجنة الطعن الوطنية وبالتالي كان المشرع قد عدل في نفس الوقت أحكام المادة 14 .

وزيادة على ذلك، فإن المادة 9 مكرر من القانون رقم 83-15 لم تحدد المدة التي تسمح للجنة الوطنية للفصل في الطعن المطروح أمامها. والسؤال المطروح هو هل أن اللجوء مسبقاً إلى لجنة الطعن الأولى هو إجباري بالنسبة للمؤمن له في حالة تبليغه بقرار هيئة الضمان الإجتماعي الذي لم يرضيه؟.

المادة 6 من القانون 83-15 لا تشير إلى أن هذا الإجراء من النظام العام أي يترتب عليه البطلان. وهل الطعن من طرف هيئة الضمان الإجتماعي أمام لجنة الطعن الوطنية في قرار لجنة الطعن الأولى يؤدي إلى الإجراء في الفصل أمام القضاء عندما تكون قضية مطروحة بين الطرفين أمام المحكمة؟.

في هذه الحالة الأخيرة، فإن المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 16 فيفري 1969 رقم 9172 قد اعتبرت أن: طعن أحد الأطراف أمام اللجنة الوطنية الأولى في قرار اللجنة المحلية لا يؤدي إلى إرجاء في الفصل في النزاع المطروح أمام القضاء بسبب أن قرار لجنة الطعن الأولى غير ملزم للمحكمة.

وفي الأخير، وبالنسبة للعمال الموظفين، فإن المادة 16 من نفس القانون تنص أن الخلافات التي تطرأ بين الإدارة العمومية والمجموعات المحلية بصفتها

هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الإجتماعي تدخل في نطاق اختصاص القضاء الإداري وهنا كذلك يبدو في رأينا أن مضمون هذه المادة يتناقض مع أحكام المادة 7 مكرر الفقرة الأولى من قانون الإجراءات المدنية التي تعتبر المنازعات المتعلقة بالقضايا الإجتماعية من اختصاص المحاكم بصفة استثنائية.

ب - المنازعات حول الطابع الطبي فيما يخص نسبة العجز المحددة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي:

1 - الهيئات المختصة بالنظر في النزاع:

تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي - وذلك في المرحلة الأولية - لاجراءات الخبرة الطبية. ويجب على هيئة الضمان الإجتماعي إشعار المعني بالأمر بجميع القرارات الطبية في ظرف 10 أيام بعد صدور رأي الطبيب المستشار.

ويتاح للمؤمن له أجل مدته شهر لتقديم طلب إجراء الخبرة من هيئة الضمان الإجتماعي وذلك: إما بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة طلب يودع لدى مصلحة الضمان الإجتماعي مقابل تسليم وصل إيداع.

وتنشأ لجان العجز لتتولى النظر في الاعتراضات على القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني.

وتتألف اللجان المختصة بحالة العجز من:

مستشار لدى المجلس القضائي رئيسا.
وطبيب خبير يعينه مدير الصحة بالولاية.
وممثل عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.
وممثل عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين.
وممثل عن الإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.

ولا تصح مداوات اللجنة المختصة بحالة العجز، إلا إذا حضر اجتماعها ثلاثة من أعضائها على الأقل، منهم الرئيس والطبيب الخبير. ويجب أن يكون قرار اللجنة معللا.

2 - صلاحيات اللجنة:

تكلف اللجان المختصة بحالة العجز بتقدير سبب وطبيعة المرض أو الإصابات - وتاريخ الشفاء أو الجبر - وحالة العجز وسببه.

ويجوز للجنة المختصة بحالة العجز تعيين طبيب إختصاصي لفحص صاحب الطلب كما يجوز لها الأمر بإجراء كل فحص طبي إضافي وكذا بكل تحقيق تراه مفيدا.

وتبت اللجنة في الاعتراض خلال شهرين اعتبارا من تاريخ إستلامه وتبلغ اللجنة قرارها إلى الأطراف المعنية في ظرف 20 يوما.

3 - طرق الطعن:

يجب أن تحال الطعون على اللجنة المختصة بحالات العجز في ظرف الشهرين التاليين بعد الإشعار بقرار هيئة الضمان الإجتماعي ويمدد هذا الأجل إلى أربعة أشهر إعتباراً من تاريخ طلب إجراء الخبرة إذا لم تكن هيئة الضمان الإجتماعي قد أصدرت قرارها في ظرف الشهر التالي لتاريخ إجراء هذه الخبرة.

ويجوز الإعتراض على قرارات اللجنة المختصة بحالة العجز بالطعن لدى المحكمة العليا طبقاً للقانون (ملاحظة في ما يخص اختصاص الغرفة الإدارية أو الإجتماعية).

ملاحظة: في حالة ارتكاب الخطأ من طرف صاحب العمل أو الغير:

في حالة صدور الخطأ من صاحب العمل أو الغير، يمكن للمصاب أو لذوي حقوقه أن يرفع دعوى في إطار القانون العام تعويضاً عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

وفي حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل، يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه من الأدعاءات الواجب منحها من طرف هيئة الضمان الإجتماعي طبقاً للقانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كما يحقق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية عن الأضرار الناتجة عن الحادث وفقاً لقواعد القانون العام. ويمكن لهيئة الضمان الإجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث

أمام الجهات القضائية المختصة.

وتضيف المادة 48 من القانون رقم 83-15 أنه في حالة صدور خطأ غير معذور أو خطأ متعمد من صاحب العمل يخول قانونا لهيئة الضمان الإجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الحادث قصد تسديد ما أنفقته أو ما عليها أن تنفقه.

وإذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل، يحتفظ المصاب أو ذوي حقوقه بالحق في طلب التعويض على الضرر الذي يلحق به طبقا لقواعد القانون العام.

وفي هذه الحالة، تحل هيئة الضمان الإجتماعي بالنسبة لحقوقهم محل المعنيين بالأمر في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة، وذلك بناء على طلب من المصاب أو ذوي حقوقه.

ويجب على المصاب أو ذوي حقوقه الذين يرفعون الدعوى في إطار القانون العام حسب الحالات المذكورة أعلاه أن يدعوا هيئة الضمان الإجتماعي إلى الإقرار بالإشتراك في الحكم والعكس بالعكس.

حالة التقادم:

تتقادم الأدعاءات المستحقة في مدة 4 سنوات إذا لم يطالب بها، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني (الخاصة بوجود مانع مبرر شرعا أو عدمية الأهلية أو حالة الغائبين أو المحكوم عليهم بعقوبات جنائية إذا لم يكن لهم نائب قانوني) وتتقادم المؤخرات المستحقة

لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 5 سنوات إذا لم يطالب بها.

وتسري آجال التقادم المشار إليها أعلاه، ابتداء من وقوع الأثر المنشئ للاستفادة من الأداءات. وتسقط الاعتراضات الصادرة من صاحب العمل أو المؤمن له وتعد غير مقبولة عندما لا يبادرها في ظرف الآجال التي ينص عليها هذا القانون، غير أنه لا يجوز الاعتداد بالسقوط ضد المعنيين بالأمر، ما لم يحمل الإشعار بيان الآجال وطرق الطعن.

كما نذكر في النهاية أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم وفقا للمادة 321 من القانون المدني.

الخلاصة:

وهكذا نستطيع القول أن المشرع الجزائري قد أراد بعد إعداد النصوص الصادرة في جويلية 1983 المتعلقة بميدان الضمان الإجتماعي أن يوحد نظام التأمينات الإجتماعية إلى جميع القطاعات لكي يضمن حماية إجتماعية كافية للعامل الذي يتعرض في بعض الحالات إلى أخطار تهدده في صحته، وبهذه الصفة يكون المشرع قد فكر قبل كل شيء في الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد والذي لم يكن الوسيلة فحسب لتطور وازدهار المجتمع، بل يجب أن يكون دائما الغاية المنشودة. والجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الإجتماعية بصفة عامة وحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة، لأنه لا يقل في شيء عن التشريع المعمول به في نفس الميدان في الدول العصرية المتقدمة.

وأملنا أن السلطات المعنية تفكر في وضعية العمال اليومية الغير مؤمنين الذين يعملون لحسابهم الخاص عند خواص إضطرابيا بسبب الوضع الإقتصادي للبلاد والمعرضين لنفس الأخطار التي قد تمس العمال المؤمنين وذلك حماية لحقوقهم الإجتماعية وحقوق ذويهم، إعتبارا أن الحماية الإجتماعية حق لكل مواطن وواجب على الدولة وتجسيدها لمبادئ العدالة الإجتماعية التي تبنتها سياسة الدولة.

من إلقاء السيد مبروك محاددي

مستشار بالمحكمة العليا

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على
سيدنا محمد وآله الطيبين
الطاهرين
اللهم صل على
سيدنا محمد وعلى
آله وصحبه وسلم
كصليتك على
سيدنا نوح وإبراهيم
وإسماعيل وآلهم
الطيبين الطاهرين
اللهم صل على
سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه
وسلم
اللهم صل على
سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه
وسلم
اللهم صل على
سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه
وسلم

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين

من قضاء واجتهاد المحكمة العليا

Handwritten text in the center of the page, possibly a signature or a name, appearing as "S. M. ... (1955)".

الغرفة الإجتماعية

1865

ملف رقم 47289 قرار بتاريخ 1988/6/27

قضية: (مدير الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية والمحاسبة لناحية وهران)

ضد: (ع بن ع)

من شروط تشغيل الأجانب - توفر مؤهلات مهنية - تسريح العامل -
خرق القانون

(المواد: 2، 3، 5 من الأمر 10/81 المؤرخ في 81/7/11 المتعلق بشروط

تشغيل العمال.)

من المقرر قانونا أنه يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط
مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت
تسلمها المصالح المختصة، ويمنع على كل هيئة صاحبة عمل أن تشغل
عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل.

ولما كان - ثابتا في قضية الحال - أن المدعى عليه هو مجرد عون في
الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية واعتبر قضية
الموضوع تسريحه تعسفيا فقد أخلطوا بين حق تشغيل أجنبي وبين الشروط
العامة للشرطة لمنح رخصة العمل لأجنبي. وعليه: يستوجب نقض القرار.

إن المجلس الأعلى

في جلسته العلنية المنعقدة بقصر العدالة نهج عبان رمضان الجزائر.

بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه:

بناء على المواد: 231، 233، 239، 244، 257 وما بعدها من ق.أ.م.

بعد الاطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة يوم 02 أكتوبر 1985 وعلى مذكرة الجواب التي قدمها محامي المطعون ضده.

بعد الاستماع إلى السيد عروة حسان المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيدة مرابط مليكة المحامي العام في طلباتها المكتوبة.

حيث ان الاتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية بوهران طعن بالنقض في قرار الالغاء الصادر 1985/05/29 عن مجلس قضاء وهران الذي اعتبر تسريح السيد (ع بن ع) - من جنسية أجنبية - والذي يعمل كعون صيانة، تسريحا تعسفيا.

حيث أن الطاعن يشير تأييدا لطعنه وجهها وحيدا للنقض مأخوذا من خرق المواد: 2، 3، 5، 19، 20 من القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

بعد الاطلاع على القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 .

بعد الاطلاع على القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 ولا سيما المواد: (2، 3، 5) منه.

حيث أن شروط تشغيل وعمل الأجانب على التراب الوطني، تخضع

لنصوص تشريعية وتنظيمية.

حيث أن المدعي عليه في الطعن، والذي هو مجرد عون في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية.

حيث أن المجلس القضائي بوهران أسس قراره على مقتضيات المادة 11 من القانون المشار إليه في الوجه.

وأنه قد خلط بالتالي، خلطاً واضحاً بين حق الأجنبي في شغل عمل ما في مرفق عمومي أو في غيره وبين الشروط العامة المتعلقة بمنح رخصة العمل للأجانب وأنه يتعين بالتالي نقض القرار المطعون فيه.

لهذه الأسباب

يقضي المجلس الأعلى:

بنقض وإبطال القرار المطعون فيه وبإحالة القضية والطرفين على نفس الجهة للفصل فيها من جديد طبقاً للقانون.

بالحكم على المدعى عليه بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السابع والعشرين من شهر جوان سنة ثمان وثمانين وتسعمائة وألف ميلادية من قبل المجلس الأعلى الغرفة الاجتماعية المترتبة من السادة:

ناصر عمرو
عروة حسان
حساني نادية

الرئيس
المستشار المقرر
المستشار

بمساعدة السيدة مرابط مليكة المحامية العامة وبمساعدة السيد علالي علي
كاتب الضبط.

بإسنادها

تاريخها

بمساعدة السيد مرابط مليكة المحامية العامة وبمساعدة السيد علالي علي
كاتب الضبط.

بمساعدة السيد مرابط مليكة المحامية العامة وبمساعدة السيد علالي علي
كاتب الضبط.

بمساعدة السيد مرابط مليكة المحامية العامة وبمساعدة السيد علالي علي
كاتب الضبط.

ملف رقم 76627 قرار بتاريخ 1992/10/26

قضية: (مزرعة س ب) ضد: (فريق ع)

التعويض عن حوادث العمل الفلاحية الواقعة في سنة 1966 الحكم
بتطبيق القانون المدني عليها - خرق للقانون

إجتهااد قضائي

من المقرر قانونا أن حوادث العمل الفلاحية الواقعة في سنة 1966
يخضع تعويضها للتشريع الساري المفعول به آنذاك، ولا تخضع للقانون
المدني. ومن ثم فإن قضاة المجلس بقضائهم أن حادث العمل الواقع في
1962/12/31 يطبق عليه القانون المدني قد خرقوا وأساءوا تطبيق
القانون.

ومتى كان الأمر كذلك استوجب نقض القرار.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بنهج 11 ديسمبر 1960
الأبيار الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما يليها من
قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة وثائق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بكتابة ضبط المحكمة العليا بتاريخ 16 جويلية 1989 .

وبعد الاستماع إلى السيد ذيب عبد السلام المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن كل من: ممثل (مزرعة س ب) رقم 50 بموزايا، والصندوق الجهوي للتعاونية الفلاحية بالعرفون في القرار الصادر عن مجلس قضاء البلدية في 25 أكتوبر 1988 الذي ألغى القرار المعارض فيه المؤرخ في 20 جوان 1986 وقضى من جديد: بمنح السيدة (ح م ك) مبلغ 30000 دج تعويض.

حيث أن الطعن استوفى الأشكال والآجال القانونية.

حيث أن الطاعنين يثيران وجها وحيدا للطعن.

عن الوجه الوحيد المأخوذ من مخالفة القانون:

حيث أن الطاعنين يعيبان على القرار المطعون فيه مخالفة القانون المؤرخ في 9 أبريل 1988 ذلك أن حادث العمل الذي وقع ضحيته زوجها لا يمكن أن يخضع تعويضه للقانون المدني، بل للقانون المذكور الذي كان واجب التطبيق فيما يخص حوادث العمل الفلاحية وقت وقوع الحادث أي في 16 سبتمبر 1966 .

حيث أنه يتبين فعلا أن قضاة الموضوع طبقوا في تعويضهم لآثار حادث العمل المذكور قواعد القانون المدني بينما كان يتعين عليهم عملا بالقانون الصادر في 31 ديسمبر 1962 تطبيق التشريع الساري المفعول آنذاك إذا كانت تتوفر فيه الشروط المطلوبة في القانون المذكور والمؤرخ في 31 ديسمبر 1962 .

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن شكلا - وفي الموضوع نقض وابطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء البليدة بتاريخ 1988/10/25 وإحالة القضية والأطراف على نفس المجلس مشكلا من هيئة أخرى للفصل فيه من جديد وفقا للقانون.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السادس والعشرون من شهر أكتوبر سنة ألف وتسعمائة واثنان وتسعين من قبل المحكمة العليا - الغرفة الإجتماعية - المترتبة من السادة:

الرئيس	نعرورة عمارة
المستشار المقرر	ذيب عبد السلام
المستشار	محدادي مبروك

بحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام بمساعدة السيد علالي علي كاتب الضبط.

ملف رقم 77347 قرار بتاريخ 1992/2/17

قضية: (صندوق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية) ضد: (ج.م).

الصندوق الوطني الاجتماعي - يقدم التعويضات عن المرض المهني -
تقدم المصاب مباشرة أمام العدالة - خطأ في تطبيق القانون.

(المواد 133 من الأمر 183/66 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.)

من المقرر قانونا أن كل مرض مهني يستوجب التعويض يجب التصريح به إلى الصندوق الاجتماعي من قبل المصاب خلال 15 يوما الموالية لتوقف العمل ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.

ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن المدعى عليه قدم شهادات طبية بدون أن يقوم بالإجراءات القانونية وتقدم مباشرة إلى العدالة. ومن ثم فإن قضاة المجلس كان عليهم التأكد أولا من التصريح بالمرض للصندوق ولما حكموا خلافا لذلك، فقد عرضوا قرارهم للنقض.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بشارع 11 ديسمبر 1960
الأبيار، الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 232، 233، 234، 235، 236، 237، 238، 239، 240، 244، 257 من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن المؤرخة في 1989/8/8 وعلى مذكرة الجواب المقدمة من طرف المطعون ضده.

بعد الاستماع إلى السيد تشنتشان عبد الحميد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد أحمد غالم المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث أن صندوق الضمان الاجتماعي للتأمين بقسنطينة قدم طعن بالنقض مؤرخ في 1989/8/8 بواسطة موكله الأستاذ محمود بن قارة المحامي المقبول لدى المحكمة العليا ضد القرار الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 1989/2/19 القاضي استثنافيا: بقبول إعادة السير في الدعوى بعد الخبرة والمصادقة على تقرير الخبير المودع بكتابة الضبط بتاريخ 1988/6/7

- فيما يخص قبول الطعن بالنقض شكلا:

حيث أن الطعن بالنقض استوفى أوضاعه القانونية فهو مقبول شكلا.

حيث أن الطاعن أودع مذكرة للنقض أثار فيها وجهين:

1) مأخوذ من انعدام الأسباب وخرق مبدأ التقادم.

2) انعدام الأساس القانوني لخرق القانون.

عن الوجه الأول: المأخوذ من انعدام وتناقض الأسباب وخرق مبدأ

التقادم.

بمطابق المادة 818/18881

بدعوى أن القرار المطعون فيه صرح بأن الشهادة الطبية المقدمة من طرف

المدعى عليه في الطعن في شهر سبتمبر 1981 لا تثبت توقعه عن العمل،

بدون أن يسبب ذلك، زيادة أن القرار المطعون فيه خرق نص المادة 133 من

الأمر 183/66 المؤرخ في 1966/6/21 الذي يلزم الضحية بأن يصرح

صندوق الضمان الإجتماعي بالمرض المهني في مدة أقصاها ثلاثة أشهر.

حيث أن المادة 133 من الأمر رقم 183/66 المؤرخ في 21 جوان

1966 تنص (على أن كل مرض مهني تطلب عنه التعويضات طبقاً لهذا

الأمر يجب التصريح به إلى الصندوق الإجتماعي من قبل المصاب، وفي

قضية الحال فإن (ج م) قدم شهادته الطبية بدون أن يقوم بالإجراءات

القانونية وتقدم مباشرة إلى العدالة طالبا اعتبار المرض المصاب به مرض

مهني.

حيث كان على قضاة الاستئناف قبل الحكم في الموضوع التأكد (من

التصريح بالمرض المهني إلى الصندوق) من طرف (ج م)، وبما أنهم حكموا

خلاف ذلك، فقد عرضوا قضائهم للنقض.

لهذه الأسباب

وبدون مناقشة الوجه الثاني:

قررت المحكمة العليا ما يلي:

قبول الطعن بالنقض شكلاً:

نقض وابطال القرار المطعون فيه الصادر من مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 1989/02/19 وإحالة القضية والأطراف على نفس المجلس شكلاً من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد طبقاً للقانون.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السابع عشر من شهر فبراير سنة ألف وتسعمائة واثان وتسعين من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

الرئيس
المستشار المقرر

تشتشان حميد

المستشار

سالم صالح

وبحضور السيد غالم أحمد المحامي العام بمساعدة السيد حميد حمدي
كاتب الضبط.

ملف رقم 87228 قرار بتاريخ 1992/10/14 .

قضية: (المؤسسة الوطنية لصناعة الأنسجة وحدة عين البيضاء) ضد: (ر ج)

العضوية النقابية - لا تسمح للهيئة المستخدمة بتسليط عقوبة تأديبية -
إلغاء العقوبة - تطبيق صحيح للقانون

(الواد 16 و 23 من قانون 28/88 المؤرخ في 1988/7/19 يتعلق

بكيفية ممارسة الحق النقابي)

من المقرر قانونا أنه لا يمكن لأي منتخب نقابي أن يكون بسبب نشاطه النقابي موضوع طرد أو تحويل أو عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها من قبل الهيئة المستخدمة ويسري هذا النص على الأعضاء المنتخبين في النقابة خلال السنة التي تلي نهاية الفترة الانتخابية.

ولا كان ثابتا - في قضية الحال - أن الطاعنة صرحت بعقوبة ضد المطعون ضده خلال السنة التالية لانقضاء مدة الوكالة النقابية فإن قضاة المجلس بقضائهم: إبطال العقوبة التأديبية قد طبقوا صحيح القانون.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بنهج 11 ديسمبر 1960
الأيار، الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة وثائق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بكتابة ضبط المحكمة العليا بتاريخ 15 سبتمبر 1990.

وبعد الاستماع إلى السيد يوسف عبد الله المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث أقامت المؤسسة الوطنية لصناعات النسيجية والصوفية بوحدة عين البيضاء طعنا بالنقض، ضد قرار مجلس قضاء أم البواقي الصادر في 7 ماي 1990 المؤيد مبدئياً لحكم محكمة عين البيضاء الصادر في 1990/2/3 الذي قضى بإعادة (ز ج) إلى منصبه مع دفع كل رواتبه ومبلغ 3000 دج على أساس التعويض عن الضرر الذي لحقه مع تعديله الحكم بالغاء التعويض الذي حكم به له بناء على القرار الذي أصابه والتصريح بأن راتبه يحدد على أساس راتب الشهر السابق على فصله.

حيث أن المدعية تدعيها لظعنها تثير وجهين للطعن بالنقض.

عن الوجه الأول: المأخوذ من خرق القانون رقم 28/88 الصادر في 1988/07/19.

من حيث أن القرار المطعون فيه اعتمد على المادة 23 من القانون الأنف الذكر الذي ينص بأنه لايجوز النطق بعقوبة ضد مسؤول نقابي.

في حين أن هذه المادة تنص على العقوبات من أجل نشاطات نقابية وهذا لا ينطبق على (ز ج) الذي ارتكب جنحة الضرب والجرح العمدي.

ولكن حيث أن مجلس قضاء أم البواقي لتبرير ما قضت به اعتمد ليس فقط على أنه لا يجوز الحكم بعقوبتين على نفس الفعل بل استند على صفة العضوية النقابية للعامل الذي لا يجوز الحكم عليه بعقوبة خلال السنة التالية لإنهاء وكالة النقابية.

حيث أنه بالفعل، عاين المجلس بأن (ز ج) كان محلاً لتوقيف عن العمل لمدة 3 أيام في 12 جويلية 1989 وأنه استأنف عمله وأنه مثل أمام لجنة التأديب شهرين من بعد.

حيث صرحت هذه اللجنة بعزله عن منصبه، هذا ما يعتبر خرقاً لأحكام المادة 25 من الأمر رقم 74-250 المتضمن اختصاصات اللجان التأديبية والمادة 74 من المرسوم رقم 302/82 الصادر في 11/9/1982.

أن صفة العضوية النقابية للعامل تمنع رب العمل من التصريح بعقوبة ضده خلال السنة التالية لانقضاء مدة الوكالة النقابية.

حيث أن مجلس قضاء أم البواقي أصاب فيما قضى به وبالتالي لم يخرق المواد المشار إليها في الوجه. وعليه فالوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثاني: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني والخطأ في تطبيق المادة 2 من القانون رقم 78-12 الصادر في 1 أوت 1978.

من حيث أن القرار المطعون فيه طبق المادة 130 من القانون المذكور أعلاه من حيث أن هذا النص القانوني يتعلق بالوظيفة العمومية.

ولكن حيث أن هذه المادة أثارها المدعى عليه وليس قضاة المجلس الذين اعتمدوا في قرارهم على تطبيق المادة 25 من الأمر رقم 74-254 والمادة 7 من المرسوم رقم 82-302 الصادر في 1982/9/11 وعليه فإن الوجه غير مبرر.

لهذه الأسباب

تقضي المحكمة العليا:

من حيث الشكل: القول بأن الطعن قانوني ومقبول شكلا.

من حيث الموضوع: بعدم تأسيسه ورفضه.

والحكم على المؤسسة بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع عشر من شهر أكتوبر سنة ألف وتسعمائة واثنان وتسعين من قبل المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - المترتبة من السادة:

الرئيس
المستشار المقرر

نعرورة عمارة
يوسفى عبد الله

المستشار

بن هونة محمد رشيد

بحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام بمساعدة السيد علاي

كاتب الضبط.

المستشار

المستشار

المستشار

المستشار

المستشار

ملف رقم 93380 قرار بتاريخ 1993/03/03

قضية: (المركز الوطني لتنشيط المؤسسات ومعالجة المعلومات الخاصة ببناء

قسنطينة) ضد: (ب ح)

جواز تمديد فترة التجربة ضميا - إخطار العامل مسبقا، ليس وجوبيا
القانون لا يفرض أي شكل في حالة الإخطار بالتمديد

(المادة 5 / ف 2 و 8 من المرسوم 302/82)

إن القانون لا يفرض أن يخطر المستخدم مسبقا، العامل بنيته في تمديد
فترة التجربة، وان فعل المستخدم ذلك، فلا يؤخذ بالشكل الذي إختاره
لإخطار العامل بنيته. ولما ثبت - في قضية الحال - ان قضية الموضوع،
إعتبروا أنه كان وجوبي على المستخدم إثبات إخطاره مسبقا للعامل
بتمديد فترة التجربة، فإنهم خالفوا القاعدة المذكورة ويعرض قرارهم
للنقض.

إن المحكمة العليا

في الجلسة العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الايبار.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد: 231، 232، 233، 234، 235، 236، 237،

238، 239، 240، 244، 257 من قانون إجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن

بالنقض المؤرخة في 1991/4/29 على مذكرة الجواب المقدمة من طرف
المطعون ضده

بعد الإستماع إلى السيد بن هونة رشيد المستشار المقرر في تلاوة تقريره
المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته
المكتوبة.

حيث ان المدعي طعن بالنقض في القرار المؤرخ في 1990/12/16
الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة.

حيث تم تبليغ القرار المطعون فيه يوم 1991/3/2 .

الوجه الوحيد: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني بدعوى ان المجلس
استند إلى المادة 05، و08 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/9/11
كون المدعي لم يبلغ للمدعي عليه تمديد الفقرة التجريبية في حين أن المادة
المذكورة لم تحدد شروط كيفية التبليغ وان المدعي عليه كان على علم بذلك
التمديد.

حيث ان المجلس أسس قراره على المواد 5 الفقرة 2 و3 من المرسوم
302/82 المؤرخ في 1982/9/11 بان المدعي في الطعن لم يثبت تبليغ
تجديد الفقرة التجريبية.

لكن حيث أنه لم يتضح من قراءة هذه المواد بان تبليغ تجديد الفقرة
التجريبية يكون وجوبي.

وحيث أنه إذا وقع اخبار بتمديد الفترة التجريبية فيمكن ان يتم باي طريق حتى ولو كان شفهيًا في قضية الحال.

وحيث أن المجلس أخطأ في تطبيق القانون مما يعرض القرار محل الطعن للنقض.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن بالنقض شكلاً.

نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 1990/12/16 وإحالة القضية والأطراف إلى نفس المجلس مركباً من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد وفقاً للقانون.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثالث من شهر مارس سنة ألف وتسعمائة وثلاثة وتسعين من المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

الرئيس	نعرورة عمارة
المستشار المقرر	بن هونة رشيد
المستشار	يوسف عبد الله

بحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام بمساعدة السيد علالي علي كاتب الضبط.

ملف رقم 96953 قرار بتاريخ 1993/03/31

قضية: (ب ح) ضد: (مدير المؤسسة العمومية للبناء والأشغال)

التجديد الضمني للعلاقة ينتج عن عدم الإشعار المسبق برغبة المستخدم في عدم تجديد العقد.

(المادة 62 من قانون 06/82)

من المقرر قانونا ان تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عند الإنقضاء العادي للأجل. ويتعين وجوبا إشعار العامل برغبة المستخدم في عدم تجديد العلاقة وان لم يفعل ذلك فإن العلاقة تصبح متجددة ضمنا، وتصير غير محدودة المدة.

ولما ثبت - من قضية الحال - ان فضاء الموضوع إعتبروا فسخ العلاقة قبل آجالها بأسبوع وان المستخدم ليس ملزما بإخطار العامل مسبقا بإنهاء مهامه، فهو قضاء مخالف للقاعدة المذكورة مما يستوجب نقضه.

ان المحكمة العليا

في جلسة العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الاييار.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد: 231، 232، 233، 234، 235، 236، 237، 238، 239، 240، 244، 257 من قانون إجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموع أوراق الملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المؤرخة في 1991/8/26 .

بعد الإستماع إلى السيد بن هونة رشيد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث ان المدعي وضع مذكرة طعن بالنقض بتاريخ 1991/8/26 يطلب فيها نقض القرار المؤرخ في 1991/3/20 الصادر عن مجلس قضاء جيجل.

الوجه الوحيد: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني بدعوى ان علاقة العمل التي تربط الطرفين يحكمها العقد الثاني من تاريخ 1989/2/21 إلى 1989/11/20 فيجب على المدعي عليه اشعار المدعي باسبوعين قبل انتهاء الاجل المتفق عليه بعدم تجديد العقد طبقا للمادة 62 من القانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 واما إذا اراد المدعي عليه انتهاء علاقة العمل المؤقتة قبل انقضاء المدة المحددة فعليه مراعاة المادة 63 من نفس القانون في حين ان المجلس خلط بين الاتفاق الأول لمدة 6 أشهر والاتفاق الثاني الغير المحترم من طرفه.

حيث أن المجلس سبب قراره كون العقد الذي يربط الطرفين المحدد المدة من 1989/2/21 إلى 1989/11/20 وان الإدارة قامت بفسخ العقد بتاريخ 1989/11/13 وهي غير ملزمة في هذه الحالة بأن تقوم باعلام العارض مسبقا بإنهاء مهامه مادام عقد العمل حدد تاريخ نهايته.

لكن حيث أن المادة 62 من القانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 تنص على أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عند الإنقضاء العادي للأجل، إلا أنه يجب اشعار العامل بأسبوعين على الأقل قبل انقضاء الاجل برغبة المؤسسة المستخدمة في حالة عدم تجديد العقد له.

وحيث أنه في حالة عدم اشعار العامل فان المدة تتجدد ضمنيا ويصبح العقد غير محدد المدة.

وحيث ان المجلس خالف مقتضيات المادة للمذكرة مما يعرض القرار للنقض.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن بالنقض.

وبتأسيسها موضوعا.

نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر بتاريخ 1991 3/20 وعن مجلس القضاء حيجل بتاريخ 1991/3/20 وإحالة القضية والأطراف إلى نفس المجلس مركبا من هيئة أخرى ليتم الفصل فيها من جديد وفقا للقانون.

المصاريف على عاتق المدعي عليها.

وأمرت بتبليغ هذا النص الكامل إلى الجهة القضائية التي أصدرت القرار
المطعون فيه بسعي من السيد النائب العام ليتكف بهامش بواسطة كتابة
الضبط.

بدا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ
الواحد والثلاثون من شهر مارس سنة ألف وتسعمائة وثلاثة وتسعين من
المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

الرئيس
المستشار المقرر
المستشار

نعرورة عمار
بن هونة رشيد
شرفي محمد

بحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام بمساعدة علالي علي
كاتب الضبط.

ملف رقم 101448 قرار بتاريخ 1993/11/24

قضية: (م ع) ضد: (الديوان الوطني للتمور)

نقل العامل لداعي الصالح العام دون موافقته - عدم موافقة المعني - ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي - الصالح العام ليس له دور.
(المادة 106 من القانون المدني)

العقد شريعة المتعاقدين، وما اعتبره الأطراف أساسيا في تعاقدهم، لا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة خارج ما يخوله التشريع.

ومنه فإن لم يندرج نقل العامل في النظام الداخلي أو في عقد العمل يبقى إجراء تعسفي ولو حاول تبريره بالصالح العام.

ولما كان ثابتا - في قضية الحال - ان نقل العامل غير مندرج في النظام الداخلي ولا في عقد العمل، فإن إعتبره مبررا لداعي الصالح العام من طرف قضاة الموضوع يكون مخالفا للقاعدة المذكورة ويعرض قرارهم للنقض.

ان المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الأبيار الجزائر.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما بعدها

من قانون الإجراءات المدنية. 1991 قبلها نقضت في عهد مبارك في 1985

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 22 جانفي 1992 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد محمد شرفي المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض مرسى عمار ضد القرار الصادر عن مجلس قضاء بسكرة بتاريخ 29/09/1991 الذي بمقتضاه أيد الحكم المعاد الذي قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

حيث دعما لطعنه أثار الطاعن من خلال العريضة المودعة لهذا الغرض أربعة أوجه للنقض.

وعليه: في الشكل:

حيث ان الطعن جاء مستوفيا لأركانه القانونية من اشكال وآجال وهو من هذا القبيل يعد صحيحا.

في الموضوع:

عن الوجه الأول: المأخوذ من مخالفة أو اغفال قاعدة جوهرية للأجراء.

الفرع الأول: مأخوذ من مخالفة المادة 141 ق ا م

حيث يعاب القرار المنتقد عدم تبليغ النياية العامة رغم أن المدعي عليه مؤسسة عمومية.

لكن حيث أن الوجه يتعلق باجراء وضع لصالح المطعون ضده وليس من حق الطاعن أن يشير لصالحه ما وضع قانونا لصالح خصمه مما يجعل الفرع غير مؤسس.

الفرع الثاني: مأخوذ من مخالفة المادة 142 م.

حيث يعاب على القرار المنتقد عدم الاتيان بتواريخ المناقشة والمداولة والنطق به.

لكن حيث أن المادة 142 ق ا م لا تفرض أي أجل لمختلف الإجراءات المتمسك بها إذ يمكن القيام بها في نفس اليوم.

وحيث أنه بالرجوع إلى القرار المنتقد يتبين أن القضية وضعت في المداولة للنطق بالقرار في نفس اليوم.

وحيث أن الطاعن لم يبين أنه تضرر من جراء ما يثيره مما يجعل الوجه غير ذي جدوى.

الفرع الثالث: مأخوذ من مخالفة المادة 226 ق ا م.

حيث يعاب على القرار المنتقد أنه لم يحدد قسمة المصاريف القضائية.

لكن حيث أنه عكس ما جاء به الوجه فإن القرار بت في ما يخص الطرف الذي تقع على عاتقه المصاريف وإنما تحديد قيمتها يمكن قانوناً تداركه عند الاقتضاء بعد صدور القرار مما يجعل الفرع هو الآخر غير ذي جدوى.

عن الوجه الثاني: المأخوذ من خرق وإنتهاك قواعد الإجراءات.

حيث يعاب على القرار المنتقد أن الحكم المستأنف صدر عن محكمة مشكلة من قاضي واحد خرقاً للمادة 08 من القانون 90/04.

لكن حيث أن تشكيلة المحكمة في المواد الإجتماعية تستثنى من المادة 08 إلى غاية 1991/12/31 طبقاً للمادة 40 من نفس القانون.

مما يجعل الوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثالث: المأخوذ من قلة أو نقض الأسباب.

حيث ينعي على القرار المطعون فيه أن تسبيب الحكم والقرار المؤيد له كان على أساس وقائع مخالفة تماماً للحقيقة وذلك انهما اعتبرا نقل الطاعن للصالح العام وأنه لم يتسبب له في أي تخفيض في الأجر في حين أن النقل تم في فترة ركود الانتاج مما يبعد فكرة الصالح العام وأن النقل هذا يسبب للطاعن مصاريف ومتاعيب مما يؤكد الطابع العقابي لنقله.

حيث أن العقد شريعة المتعاقدين وأن مكان العمل يشكل عنصراً أساسياً في عقد العمل ولا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين خارج ما يخوله التشريع.

حيث أنه بالرجوع إلى القرار المنتقد لم يتبين أن نقل الطاعن إلى مكان آخر مندرج في النظام الداخلي للمستخدم أو في بنود عقد العمل.

حيث في هاته الحالة ان تغيير مكان العمل سيما أن كان هام مثلاً هو الحال بالنسبة لمدينة المغير بالنسبة لمدينة طولقة وما يتسبب ذلك للعامل من توابع سلبية يعتبر تغيراً للعقد من طرف المستخدم ومتى كان هذا التغير دون موافقة العامل فمن حق العامل أن يرفض هذا التغير دون أن يسبب ذلك حل للعقد من طرفه.

وحيث أن تبرير النقل بالصالح العام غير كافي لأن الصالح العام يكمن في المصلحة المشتركة للمتعاقدين في إطار علاقة ينظمها القانون الذي يكون قد أخذ بعين الاعتبار الصالح العام ومعدى الحالات التي ينص عليها لا يمكن الخروج عن ما هو أساسي في اتفاق الطرفين تحت داعي لم يرنخص به قانوناً.

حيث أن قضاة الموضوع عندما اعتبروا نقل العامل إلى مكان يبعد عن مكان عمله بأكثر من 150 كلم دون موافقته بأنه مبرر لداعي الصالح العام يكونوا قد افقدوا قضائهم من الأسباب الكافية مما يجعل الوجه المثار مؤسساً ويترتب عنه النقض.

الوجه الرابع: مأخوذ من خرق القانون سيما المرسوم 210/88 .

حيث يعاب على القرار المنتقد أن الطاعن نقل من مقر مركزي إلى وحدة صغيرة ولم يوضح الديوان القانون الداخلي وفق المادة 75 قانون 11/90 مما أتاح للمدير العام فرصة التعسف في حق الطاعن.

لكن حيث أن الوجه لم يبين كيف أن القرار المنتقد قد خرق النصوص المشار إليها مما يجعل الوجه المثار خالي من التأسيس.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا: قبول الطعن شكلا.

نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء بسكرة في 29 سبتمبر 1991 .

واحالة القضية والأطراف في الحالة التي كانوا عليها أمام نفس المجلس مشكلا تشكيلا آخر ليفصل فيها طبقا للقانون.

وأمرت بتبليغ هذا النص الكامل إلى الجهة القضائية التي أصدرت القرار المطعون فيه بسعي من السيد النائب العام ليكتب بهامش الأصل بواسطة كتابة الضبط.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع والعشرين من شهر نوفمبر سنة ثلاثة وتسعين وتسعمائة وألف ميلادية من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية والمترتبة من السادة:

ملف رقم 101449 قرار بتاريخ 1993/12/08

قضية: (م أ) ضد: (الديوان الوطني للتمور)

لايجوز نقل العامل دون إرادته - داعي الصالح العام ليس تبريرا يخول
تحويل العامل.

(المادة 106 قانون مدني)

ان العقد شريعة المتعاقدين ولا يمكن تغيير ماكان أساسيا في العقد
بالإرادة المنفردة.

ولما أعتبر - في قضية الحال - ان مكان العمل عنصر أساسي في
تعاقد العامل، فإن نقله الذي يسبب له أعباء ثقيلة. فإن ذلك يخول له
حق الرفض، ويتحمل رب العمل مسؤولية فك العلاقة الناتجة عن عدم
التحاق العامل بالمنصب المحول إليه، ولا ينقص من هذه القاعدة تدرع
المستخدم بالصالح العام.

وأن القضاء بما يخالف ذلك يكون منعدم الأساس.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الايبار

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 239، 235، 244، 257 وما بعدها

من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 22 جانفي 1992 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد شرفي محمد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض (م هـ) ضد القرار الصادر عن مجلس قضاء بسكرة بتاريخ 1991/09/29 الذي بمقتضاه أيد الحكم المعاد الذي قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

حيث دعما لطعنه أثار الطاعن من خلال العريضة المودعة لهذا الغرض أربعة أوجه للنقض.

وعليه:

في الشكل: حيث أن الطعن جاء مستوفيا لأركانه القانونية من أشكال وأجال وهو من هذا القبيل يعد صحيحا

في الموضوع:

1) الوجه الأول: المأخوذ من مخالفة أو اغفال قاعدة جوهرية

(أ) الفرع الأول: مأخوذ من مخالفة المادة 141 من ق ا م.

حيث يعاب القرار المنتقد عدم تبليغ النيابة العامة رغم أن للمدعي عليه مؤسسة عمومية. تبليغ النيابة العامة بمخالفة المادة 141 من ق ا م. لكن حيث أن الوجه يتعلق بإجراء وضع لصالح المطعون ضده وليس من حق الطاعن أن يثير لصالحه ما وضع قانونا لصالح خصمه مما يجعل الفرع غير مؤسس.

(ب) الفرع الثاني: مأخوذ من مخالفة المادة 142 من ق ا م.

حيث يعاب على القرار المنتقد عدم الإتيان بتواريخ المناقشة والمداولة والنطق به. تبليغ النيابة العامة بالمخالفة للمادة 142 من ق ا م. لكن حيث أن المادة 142 من ق ا م لا تفرض أي أجل مختلف الإجراءات المتمسك بها، إذ يمكن القيام بها في نفس اليوم.

وحيث أنه بالرجوع إلى القرار المنتقد يتبين أن القضية وضعت في المداولة للنطق بالقرار في نفس اليوم. تبليغ النيابة العامة بالمخالفة للمادة 142 من ق ا م. وحيث أن الطاعن لم يبين أنه تقرر من جراء ما يثيره مما يجعل الوجه غير الذي جدوى. تبليغ النيابة العامة بالمخالفة للمادة 142 من ق ا م.

(ت) الفرع الثالث: مأخوذ من مخالفة المادة 226 من ق ا م.

حيث يعاب على القرار المنتقد أنه لم يحدد قيمة المصاريف القضائية.

لكن حيث أنه عكس ما جاء به الوجه فإن القرار بت فيما يخص الطرف الذي تقع على عاتقه المصاريف، وإنما تحديد قيمتها يمكن قانونا تداركه عند الاقتضاء بعد صدور القرار مما يجعل الفرع هو الآخر غير ذي جدوى.

(2) عن الوجه الثاني: المأخوذ من خرق وإنتهاك قواعد الإجراءات.

حيث يعاب على القرار المنتقد أن الحكم المستأنف صدر عن محكمة مشكلة من قاضي واحد خرقا للمادة 08 من القانون 04/90 .

لكن حيث أن تشكيلة المحكمة في المواد الإجتماعية تستثنى من المادة 08 إلى غاية 1991/12/31 طبقا للمادة 40 من نفس القانون مما يجعل الوجه غير مؤسس.

(3) عن الوجه الثالث: المأخوذ من قلة أو تناقض الأسباب.

حيث ينعى على القرار المطعون فيه أن تسبيب الحكم والقرار المؤيد له كان على أساس وقائع مخالفة تماما للحقيقة وذلك أنهما اعتبرا نقل الطاعن للصالح العام، وأنه لم يتسبب له في أي تخفيض في الأجر في حين أن النقل تم في فترة ركود الانتاج مما يبعد فكرة الصالح العام وأن النقل هذا سبب للطاعن مصاريف ومتاعب مما يؤكد الطابع العقابي لنقله.

حيث أن العقد شريعة المتعاقدين وأن مكان العمل ليشكل عنصرا أساسيا

في عقد العمل ولا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين خارج ما يخوله التشريع.

حيث أنه بالرجوع إلى القرار المنتقد لم يتبين أن نقل الطاعن إلى مكان آخر مندرج في النظام الداخلي للمستخدم أو في بنود عقد العمل.

حيث في هاته الحالة، تغير مكان العمل سيما ان كان هاما مثل ماهو الحال (مدينة المغير - مدينة طولقة) وما يتسبب ذلك للعامل من توابع سلبية يعتبر تغيرا للعقد من طرف المستخدم ومتى كان هذا التغير دون موافقة العامل فمن حق العامل أن يرفض هذا التغير دون أن يسبب ذلك، حل للعقد من طرفه.

وحيث أن تبرير النقل بالصالح العام غير كافي لأن الصالح العام يكمن في المصلحة المشتركة للمتعاقدين في إطار علاقة ينضمها القانون الذي يكون قد أخذ بعين الاعتبار الصالح العام و ماعدا الحالات التي ينص عليها لا يمكن الخروج عن ما هو أساسي في اتفاق الطرفين تحت داعي لم يخصص به قانونا.

حيث أن قضاة الموضوع عندما اعتبروا نقل العامل إلى مكان بعيد عن مكان عمله بأكثر من 150 كلم دون موافقته، بأنه مبرر لداعي الصالح العام يكونوا قد افقدوا قضائهم من الأسباب الكافية مما يجعل الوجه المثار مؤسس ويترتب عنه النقص.

4) الوجه الرابع: مأخوذ من خرق القانون سيما المرسوم 210/88 .

حيث يعاب على القرار المنتقد أن الطاعن نقل من مقر مركزي إلى وحدة صغيرة ولم يوضع الديوان القانون الداخلي وفق المادة 75 قانون 11/90 مما أتاح للمدير العام فرصة التعسف في حق الطاعن.

لكن حيث أن الوجه لم يبين كيف أن القرار المنتقد قد اُخرق النصوص المشار إليها مما يجعل الوجه المثار خالي من التأسيس.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا

قبول الطعن بالنقض شكلاً - وبتأسيسه موضوعاً

نقض وإبطال القرار المطعون فيه المؤرخ في 1991/09/29 الصادر عن مجلس قضاء بسكرة.

إحالة القضية والأطراف إلى نفس المجلس المذكور مكوناً من هيئة أخرى جديدة للفصل فيه وفق القانون.

وأمرت بتبليغ هذا النص الكامل إلى الجهة القضائية التي أصدرت القرار المطعون فيه بسعي من السيد النائب العام ليكتب بهامش الأصل بواسطة كتابة الضبط.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثامن من شهر ديسمبر سنة ثلاثة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا

الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة. في ٢٤/٢/١٩٥٢

الرئيس المقرر

المستشار المقرر
المستشار

نعرورة عمارة
شرفي محمد
علوي مداني

ويحضر السيد مختاري عبد الحفيظ الحامي العام وبمساعدة السيد
علاي كاتب الضبط.

(١٩٥٢/٢٤) تاريخ الاجتماع ٢٥/٢/١٩٥٢

ويتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية

ويتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية

ويتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية
وتتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية

يتمتعون بالحق في التمتع بالخدمات العامة في جميع أنحاء الجمهورية

ملف رقم 115729 قرار بتاريخ 1997/12/20

قضية: (ب ي) ضد: (مدير المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار)

1) فهرس مناصب العمل يرجع وضعه إلى سلطة المستخدم.

2) إعادة هيكلة المؤسسة لا تحدث تغير في علاقة العمل. وتعيين العامل في منصب عمل ناتج عن تلك العملية، يدخل في التنظيم الموضوعي للعمل، ولا يدخل ضمن إطار التقليل من عدد العمال.

(المادة 07 من القانون 11/90)

ان القانون يفرض على العامل ان يؤدي إلتزاماته في إطار التنظيم الموضوعي للعمل المحدد من طرف المستخدم، وإن إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة، إذا ما أدى تغيير حجم منصب العمل، فإن ذلك لا يمس بتوازن العقد ويفرض على العامل الإلتزام به.

ولما ثبت - في قضية الحال - ان إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة أدى إلى النظر في حجم المنصب مع إبقاء العمل المؤدى على نفس الطبع، فإن تعيين العامل في هذا المنصب لا يتطلب الموافقة المسبقة، ويدخل في التنظيم الموضوعي للعمل.

مما يجعل ما قضى به المجلس بشرعية الإجراء المتظلم منه موافقا للقاعدة المذكورة ويتعين معه رفض الطعن.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الأيبان.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 02 مارس 1993 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد شرفي محمد المستشار المقرر في تلاوة تقريره، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة. حيث ان المدعي طعن بالنقض بتاريخ 02 مارس 1993 ضد القرار الصادر عن مجلس قضاء سيدي بلعباس بتاريخ 1992/06/23.

وحيث ان المطعون ضده أودع عريضة ينهي فيها إلى رفض الطعن وعليه في الشكل حيث ان الطعن استوفى أوضاعه القانونية وهو من هذا القبيل يعد صحيحا. في الموضوع:

عن الوجه الأول: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني بفروعه الثلاثة فيما أن القرار مؤسس على نصوص لاعلاقة لها بالنزاع وهي المواد 7، 14،

30 من قانون 91/88 و1 و6 من المرسوم التنفيذي 35/91 واخرى ملغاة وهي المواد 20، 22، 26، 28 من مرسوم 82/302 .

لكن حيث وعكس ما ذهب إليه الطاعن فان النزاع يدور حول فصله من منصب عمله الأصلي وكان ذلك نتيجة إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة.

وحيث ان هذا التغير في الصفة القانونية للمستخدم جاء تطبيقا لنصوص المشار إليها وكان القرار بإشارته إليها قد أعطى الاطار القانوني وتؤكد من أن التغير الذي أدى إلى نشوب النزاع كان قانوني مما يجعله قد سلك منهجا سليما.

وحيث ان الإشارة إلى مرسوم 82/302 لتأسيس صلاحية المستخدم في تعيين أي عامل في منصب عمل آخر مراعاة الاحكام القانونية فان هذا لا ينقص من شرعية القاعدة المطبقة إذ ان القانون الجديد 11/90 في مادته 7 الفقرة الأولى يوضع قاعدة تؤدي إلى نفس النتيجة أي التزام العامل بالعمل في منصب العمل في إطار التنظيم الموضوع من قبل المستخدم مما يصير معه الوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثاني: المأخوذ من قصور الأسباب فيما ان القرار اعتمد على فهرس مناصب الشغل قدمه المطعون ضده رغم الملاحظات المقدمة في شأنه، إذ لم يتحقق من صحته وأنه مع هذا ذهب المجلس في خطأ إذ أنه اعتبر تغير منصب العمل نتيجة إعادة الهيكلة، في حين أنه تم قبل صدور المرسوم 35/91 المتضمن الهيكلة، وان الفهرس المعتمد عليه المجلس لم يتضمن المنصب المقترح على الطاعن أي منصب تقني عالي مما يبين القصور في التسيب.

لكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار المنتقد وإلى كامل الوثائق يتبين ان إعادة تعيين الطاعن في منصب آخر تم بتاريخ 91/07/01 أي بعد صدور مرسوم 35/91 الذي صدر في الجريدة الرسمية 91/02/13 .

وحيث فيما يخص فهرس المناصب فهذا يدخل في تنظيم العمل ويخول ذلك القانون إلى المستخدم. ولا دخل للعامل في ذلك مما يصير معه الوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثالث: المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون فيما أن القرار ذهب إلى أن الهيئة المستخدمة يمكنها تعيين أي عامل في منصب عمل آخر شريطة ان يتماشى مع تأهيله إذا ما طرأ تغير في الوضعية القانونية لها ومن جهة ثانية يرى المجلس أن تعليق الطاعن استأنف العمل على احتفائه بمنصبه الأصلي هو موقف منافي للقانون في حين أن هذا التحليل خارق بمواد 62، 63، 74 من قانون 11/90 إذ ان الأولى تعطى الحق للعامل بالاحتفاظ بمنصب عمله الأصلي إذ اما حدث تغير في الوضعية القانونية للمستخدم والثانية تشترط ان يكون تغير في علاقة العمل مؤسس على أكثر نفعاً للعامل وهو ما ليس متوفر في الحال والآخرى تنص ان التغير في عقد العمل يكون بالارادة المشتركة وهو ما ليس متوفر وحتى إذا اعتبرنا ان المنصب الأصلي لم يبقى موجود ضمن الهيكله، هذا يعني ان هناك تقليص ويجب إذا مراعاة المادة 7 .

لكن حيث أن إعادة تنظيم الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها لم تحدث أي تغير في علاقة العمل إذا ان العامل بقي محتفظاً بنفس الاجر ويؤدي نفس العمل الذي يتمثل في المسؤولية عن الصيانة والذي تغير هو حجم المصلحة التي ادمجت في مصلحة أخرى نتيجة تقليص حجم العتاد

بعد إعادة الهيكلة مما لا يترك أي مجال لتطبيق المواد 62، 63 و 74
المتمسك بها الطاعن ويصير معه الوجه غير مؤسس.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا

قبول الطعن بالنقض شكلا ورفضه موضوعا.

الحكم على الطاعن بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ
العشرون من شهر ديسمبر سنة اربعة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل
المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

نعرورة عمارة

شرفي محمد

بن هونة رشيد

الرئيس

المستشار المقرر

المستشار

وبحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام وبمساعدة علالي علي
كاتب الضبط.

ملف رقم 115899 قرار بتاريخ 1994/10/25

قضية: (ل أ) ضد: (المدير العام للمؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة بسور الغزلان)

تجديد علاقة العمل - قانون 11/90 لا يمنح حق في التجديد. ان المادة 86/ق 11/90 تجعل حدا لعلاقة العمل بإنهاء مدة العقد المحددة المدة.

ان القانون 11/90 في مادته 86، يجعل حدا للعلاقة بإنهاء مدة العقد المحدودة المدة، ولا يمنح أي حق مكتسب في تجديدها، وبالتالي يصبح بدون جدوى التمسك بمسألة تعيين الطرف الذي رفض التجديد.

وأن توالي عقود محدودة المدة، لا يجعل من علاقة العمل علاقة غير محدودة المدة. ولما ثبت - في قضية الحال - ان العامل لم يدفع أمام قضاة الموضوع بأنه وظف على سبيل التجربة، فإن تعدد عقود العمل المحدودة المدة ولوافق مجموع مدتها 10 أشهر فإن ذلك لا يمنح في حد ذاته، أي حق مكتسب في تجديد العلاقة.

مما يجعل الطعن من هذا القبيل غير مؤسس ويتعين رفضه.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بالمحكمة العليا شارع 11 ديسمبر 1960 الأبيار الجزائر.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 238، 239، 244، 257 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على جميع أوراق ملف الدعوى، وعلى عريضة الطعن المؤرخة يوم 1993/03/06.

بعد الاستماع إلى السيد شرفي محمد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض (ل أ) ضد القرار الصادر عن مجلس قضاء البويرة بتاريخ 1992/12/09.

في الشكل: حيث أن الطعن جاء وفق الأشكال وضمن الاجال القانونية وهو من هذا القبيل يعد صحيحا.

في الموضوع: عن الوجه الأول المأخوذ من تناقض الأسباب وانعدامها، فيما أن القرار يعترف أن الطاعن قدم شهادة طبية بتاريخ 1992/02/18 ثم يبيّن على مجرد أقوال المدعي عليها، ان المدعي هو الذي رفض تجديد علاقة العمل دون أن يثبت هذا الرفض في أي وثيقة أو دليل.

لكن حيث أن مناقشة مسألة رفض تجديد عقد العمل المحدد المدة لا تجدى نفعاً قانوناً إذا أنه بغض النظر عن ما يفرضه القانون من شروط لمثل هاته العقود فإن المادة 90/86 من ق 11/90 تنتهي علاقة العمل بإنهاء مدة العقد المحدد المدة ومنه فلا حق مكتسب في تجديد العلاقة ولا جدوى

في تحديد من الذي يرفض تجديدها مما يصير معه الوجه المثار غير ذي جدوى.

عن الوجه الثاني المأخوذ من خرق المواد 18، 44، 46 ق 11/90 فيما ان المدة المعطاة بمختلف العقود المتتالية بين الأطراف تتجاوز 10 أشهر وأن المادة 18 من ق 11/90 تجعل في هاته الحالة علاقة العمل غير محدودة المدة وأن الطاعن قد تلقى أجره شهر فبراير مما يبين أنه عمل على الأقل 15 يوما من ذلك الشهر.

لكن حيث أن المادة 18 من ق 11/90 تتعلق بفترة التجربة التي يمكن بعدها ان يرسم العامل في عمله ولا تعني ان العامل الذي يقضى تلك المدة يصبح في علاقة تلقائية غير محدودة المدة وذلك علاوة على أنها غير متعلقة بقضية الحال إذ ان الطاعن لم يدفع أبدا بأنه وظف على سبيل التجربة مما يصير معه الوجه المثار غير مؤسس.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا، ورفضه موضوعا. الحكم على الطاعن بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلانية المنعقدة بتاريخ الخامس والعشرين من شهر أكتوبر سنة أربعة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

نعروزة عمارة
شرفي محمد
بن هونة رشيد

الرئيس
المستشار المقرر
المستشار

لبنان 00122 في 24، 24، 24 81، 44، 24
وأبعضور السيد مختاري عبد الحفيظ الحامي العام، وبمساعدة السيد
علاي علي كاتب الضبط. فالطابق في رقم 00122 في 81 قولا
81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا

رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا

بالتالي

رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا

رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا
رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا رقم 81 قولا

ملف رقم 116049 قرار بتاريخ 1995/1/24

قضية: (ال) ضد: (الغرفة التجارية الشلف)

المادة 21 ق 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

من المقرر قانونا أن المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية تفصل بحكم ابتدائي نهائي فيما يتعلق بموضوع النزاع بتسوية النزاع بينه وبينه. - بإلغاء عقوبات تأديبية أو الاتفاقية الإجبارية أو بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب.

ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن موضوع النزاع يتعلق بإلغاء عقوبات تأديبية. فإن قضاة المجلس قبلولهم الإستئناف قد خرقوا القانون.

مما يستوجب نقض القرار المطعون فيه.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بشارع 11 ديسمبر 1960 الأبيار الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 238، 244، 257 وما يليها من

قانون الإجراءات المدنية. AS/11/1993 وفي يوم 28/03/1993 وفي ملف

بعد الاطلاع (على جميع أوراق ملف الدعوى، وعلى عريضة الطعن
المودعة يوم 14/03/1993، وعلى مذكرة الرد التي قدمها محامي المطعون
ضدها.

بعد الاستماع إلى السيد زيب عبد السلام المستشار المقرر في تلاوة
تقريره المكتوب، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم
طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض السيد (ال) في القرار الصادر عن مجلس قضاء
الشلف في 14/11/1992 الذي الغى حكم محكمة الشلف المؤرخ في
28/10/1991، وقضى من جديد برفض دعواه.

حيث أن الطعن استوفى الأشكال والآجال القانونية.

حيث أن الطاعن يثير سبعة أوجه للطعن.

عن الوجه الأول المأخوذ من مخالفة القانون.

حيث أن الطاعن يعيب على القرار المطعون فيه مخالفة المادة 21 من
القانون 07/90 المؤرخ في 06/02/1990، ذلك أنه طلب من المحكمة ثم
من المجلس الغاء العقوبة التأديبية التي تعرض لها دون أن يطبق رب العمل
الإجراءات التأديبية والاتفاقية الملزمة وأنه في هذه الحالة يكون الحكم ابتدائي
ونهائي، وهذه المادة من النظام العام.

حيث أنه يتبين فعلا من طلبات الطاعن أنه إلتمس إلغاء العقوبة التأديبية من أجل عدم احترام رب العمل للإجراءات التأديبية أي لعدم احالته على لجنة التأديب.

وكسلا بيه سيرة

المنشأة

المنشأة

المنشأة

وحيث أن المادة 21 من القانون 04/90 وليس 07/90 كما جاء خطأ في عريضة الطاعن، تنص على أن المحاكم تبت عند النظر في المسائل الإجتماعية إبتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية و/أو الإتفاقية الإجبارية... إلخ

وبالتالي فإن القرار المطعون فيه خالف نص المادة المذكورة عندما قبل الإستئناف في حكم نهائي.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا: قبول الطعن شكلا، وفي الموضوع نقض وابطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء الشلف بتاريخ 1992/11/14، وإحالة القضية والأطراف إلى نفس المجلس شكلا من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد طبقا للقانون، الحكم على المطعون ضدها بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع والعشرين من شهر جانفي سنة خمسة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

المستشار
المستشار المقرر
المستشار
ذيب عبد السلام
بو عبد الله مختار

وتحضر السيد مختار عبد الحفيظ الحامي العام، وبمساعدة السيد
علاي علي كاتب الضبط.

والرئيس... (فقط)

السيد... (فقط)

السيد... (فقط)

السيد... (فقط)

السيد... (فقط)

ملف رقم 116411 قرار بتاريخ 1995/01/24 .

قضية: (المؤسسة الوطنية نفضال بالشراقة) ضد: (ج س)

(القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27)

(القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21)

ذكر أسماء أعضاء لجنة التأديب دون ذكر صفاتهم - إستحالة مراقبة
صحة تشكيلة اللجنة - إثبات ترك المنصب - توجيه الإنذار ضروري.

إن ذكر أسماء أعضاء لجنة التأديب دون ذكر الصفة التي يشاركون
بها في هذه الهيئة، من شأنه أن يحول دون مراقبة صحة تشكيلتها ويمس
بالتالي بسلامة محضرها.

إن توجيه الإنذار للعامل الذي يترك منصبه ولو لم ينص عليه القانون
ضروري لإثبات نية العامل في مغادرة عمله بدون عذر مشروع.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بنهج 11 ديسمبر 1960
الأبيار الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 234، 235، 239، 244، 257 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 23 مارس 1993 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد ذيب عبد السلام المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي المقبول في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعنت بالنقض المؤسسة الوطنية لنفطال بالشرافة في القرار الصادر في 1992/11/24، عن المجلس القضائي البلدة الذي الغى حكم محكمة الشرافة المؤرخ في 1991/12/25، وقضى من جديد بإعادة إدراج المطعون ضده بمنصب عمله وحفظ حقه في التعويض.

حيث أن الطعن استوفى الأشكال والآجال القانونية.

حيث أن الطاعن يثير وجهين للطعن.

عن الوجه الأول المأخوذ من تحريف الوقائع وتجاوز السلطة.

حيث أن الطاعنة تعيب على القرار المطعون فيه تأسيس قضاءه على عدم صحة تشكيلة لجنة التأديب بدعوى عدم مشاركة ممثل العمال وعلى عدم ذكر مقرر الطرد نوعية الخطأ المعاقب عليه وكذا على عدم توجيه تنبيه للعامل قبل طرده.

وان كل هذه المآخذات غير صحيحة، ذلك أن محضر لجنة التأديب يبين أنها كانت مشكلة عن ستة أعضاء وأن مقرر الطرد ينص على ارتكاب العامل خطأ جسيم وخلافا لما جاء في القرار المطعون فيه فإن العامل تلقى عدة انذارات.

حيث أنه فيما يخص محضر لجنة التأديب يتبين من الاطلاع عليه أن اللجنة كانت مشكلة من ستة أعضاء فعلا ولكن بدون تحديد الصفة التي شاركوا بها في التشكيلة وعدم تحديد صفة أعضاء لجنة التأديب يحول دون مراقبة القضاء لصحة تشكيلتها وبالتالي يمس بسلامة محضرها.

وحيث أن فيما يتعلق بعدم ذكر نوعية الخطأ بمقرر الطرد، فإنه يتبين من هذه الوثيقة أنها لم تذكر نوعية الخطأ الجسيم خاصة وأن محضر لجنة التأديب يكيّف الأخطاء المنسوبة للعامل تكييفاً مغايراً.

وحيث أنه فيما يخص تأسيس القرار المطعون فيه قضاءه على عدم توجيه انذارات للعامل قبل الطرد، فإنه إذا كان القانون لا يشترط بالفعل صراحة لتوجيه انذارات قبل الطرد في حالة ترك العامل لمنصبه، فإنه لا يمكن اثبات هذا الخطأ ونية العامل في إهمال عمله بدون أي عذر مشروع الا بتوجيهه انذارات للالتحاق بمنصبه ورفض الانصياع لها.

فإن هذا الوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثاني المأخوذ من انعدام الأساس القانوني.

حيث أن الطاعن يعيب على القرار المطعون فيه مآخذة الحكم المستأنف

على عدم تطبيق القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 مع أن الإجراءات المتخذة ضد المدعي عليه بدأت في 1989 كما أن وفي آن واحد فإن القرار المطعون فيه أسس قضاءه على القانون 06/82 للقول أن لجنة التأديب لم تؤسس قانونا وأن مقرر الطرد غير سليم.

حيث أنه لا يتبين من القرار المطعون فيه أنه طبق القانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 وإنما طبق القانون القديم الساري المفعول عند تاريخ الوقائع لاسيما فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية لذا، فإن هذا الوجه غير مؤسس.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا: قبول الطعن شكلا، وفي الموضوع رفضه والحكم على الطاعنة بالمصاريف.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع والعشرين من شهر جانفي سنة خمسة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

الرئيس

نعرورة عمارة

المستشار المقرر

ذيب عبد السلام

المستشار

بوعبد الله مختار

وبحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام، وبمساعدة السيد علالي علي كاتب الضبط.

ملف رقم 122458 قرار بتاريخ 1995/10/16 .

قضية: (م ص) ضد: (بلدية الدشمية سور الغزلان)

علاقة العمل - مع الهيئات والادارات العمومية في الدولة - تخضع
لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة - تطبيق صحيح للقانون.

المادة 3 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

من المقرر قانونا أنه يخضع الموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات
والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات لأحكام تشريعية
وتنظيمية خاصة.

ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن علاقة العمل التي تربط الطاعن
والمطعون ضدها لا تخضع لقانون 11/90 على أساس أن المطعون ضدها
بلدية فإن قضاة المجلس بقضائهم عدم الاختصاص النوعي طبقوا صحيح
القانون.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بشارع 11 ديسمبر 1960
الأيام، الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:
بناء على المواد 231، 233، 234، 239، 244، 257 وما بعدها

بعد الاطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى، وعلى عريضة الطعن بالنقض المؤرخة في 29 أوت 1993 .

بعد الاستماع إلى السيد بن عصمان عبد الرزاق المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب، وإلى السيد غالم أحمد المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن المدعو (م ص) بالنقض في القرار الذي قضى فيه مجلس قضاء البويرة في جلسة 1992/2/5 بإلغاء الحكم المعاد ومن جديد قضى بعدم الاختصاص النوعي وكان الحكم المعاد الذي أصدرته محكمة سور الغزلان بتاريخ 1991/4/7 قد قضى بإلغاء قرار التسريح وبالزام المطعون ضدها بلدية الدشمية بإعادة ادماج العامل الطاعن في منصب عمله واعتبار قرار التسريح تعسفي يستوجب تعويض الطاعن عن أجرته الشهرية ابتداء من تاريخ التسريح في 1990/11/4 إلى تاريخ الرجوع الفعلي.

حيث أن الطعن قد استوفى أوضاع صحته شكلا.

حيث أنه تدعيما لطعنه يستند الطاعن إلى وجه وحيد للنقض.

عن الوجه الوحيد: المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون بدعوى أن علاقة العمل التي تربط الطاعن بالمستخدمة المطعون ضدها هي علاقة دائمة ولذا فإن الدعوى الناتجة عنها تندرج ضمن المواد الاجتماعية وتكون من اختصاص المحاكم العادية وليس من اختصاص القضاء الإداري وذلك عملا

بالمادة 7 مكرر فقرة 2 ق.ا.م. أضيف إلى ذلك بأن الأمر رقم 75/32 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالعدالة في العمل الذي اعتمد عليه المجلس قد تم الغاؤه بالقانون رقم 4/90 المؤرخ في 1990/4/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تحيل الإختصاص في مثل هذه الدعوى في مادته 1 و2 إلى المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية.

لكن حيث أن القانون الواجب التطبيق هو القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 المتعلق بعلاقات العمل الذي يستخلص من مادته الثالثة بأنه يخضع الموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

حيث أنه ما دامت علاقة العمل التي تربط الطاعن والبلدية المطعون ضدها لا تخضع لهذا القانون فإن قضاة المجلس قد أصابوا في قضائهم بعدم الاختصاص النوعي لأن دعوى الحال من اختصاص القضاء الاداري بقطع النظر عن السند القانوني المعتمد في القرار مما يجعل الوجه غير مؤسس.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن بالنقض شكلا ورفضه موضوعا.

وبالزام الطاعن بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ

السادس عشر من شهر أكتوبر سنة خمسة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل
المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

صالح عبد الرزاق
بن عصمان عبد الرزاق
تشتشان عبد الحميد
رئيس قسم
المستشار المقرر
المستشار

بحضور السيد غالم أحمد المحامي العام وبمساعدة السيد عبد الحميد
حمدي كاتب الضبط.

ملف رقم 129628 قرار بتاريخ 1996/3/12

قضية: (ش النقل البري) ضد: (ب م)

الأجر حق يقابل عمل - لايجوز القضاء بأجر على فترة لم يتم العمل بها

المادة 80 ق 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

من المقرر قانونا أن للعامل الحق في أجر، مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.

ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن قضاة المجلس قضوا بأجر للمطعون ضده على فترة لم يعمل فيها يكونوا قد خرقوا القانون، مما يستوجب نقض قرارهم.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بمقرها الكائن بشارع 11 ديسمبر 1960 الأبيار الجزائر العاصمة.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 234، 235، 239، 244، 257 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الاطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 16 أبريل 1994 .

وعلى مذكرة جواب المطعون ضده. -

بعد الاستماع إلى السيد محمداي مبروك المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث أن المدعية الشركة الوطنية للنقل البري بالروبية ولاية بومرداس طعنت بالنقض بتاريخ 16 أبريل 1994 في الحكم الصادر عن محكمة الروبية في 6 ديسمبر 1993 القاضي بتأييد الحكم المعارض فيه الصادر في 26 أبريل 1993 الذي حكم على المدعية بإعادة إدراج المدعى عليه في منصب عمله وعلى المدعية أن تدفع له الأجرة الشهرية من يوم الطرد إلى الرجوع الفعلي للعمل على أساس مبلغ 4274 دج.

وحيث أجاز المدعى عليه يلتمس رفض الطعن شكلا بسبب أنه سبق للمدعية أن طعنت بالاستئناف في نفس الحكم ولا يجوز لها أن تطعن مرة ثانية بالنقض في نفس الحكم، واحتياطيا في الموضوع يلتمس رفض الطعن لعدم التأسيس.

في الشكل:

حيث أن طعن المدعية استوفى شكله القانوني حسب نص المواد 235، 240 و 241 من ق.ا.م مادام أن تبليغ الحكم المطعون فيه إلى المدعية قد تم

في 14 فيفري 1994 حسب محضر التبليغ الموجود بالملف، والتصريح
بالطعن بالنقض في هذا الحكم قد وقع في 16 أفريل 1994 أي في الأجل
القانوني المنصوص عليه في المادة 235 من ق.ا.م، وذلك وفقا لأحكام
المادة 463 من نفس القانون، لأن مواعيد طرق الطعن تحتسب كاملة مما
يتعين قبول الطعن شكلا.

في الموضوع:

حيث أن المدعية أثارت وجهين لتأسيس طعنها.

الوجه الأول: مأخوذ من مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه:

بحيث أن قاضي الدرجة الأولى طبق خطأ المادة 4/73 من القانون رقم
29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وكذلك المادة 21 من القانون رقم
04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، لأنه كان من المفروض أن يكيف
الحكم على أنه نهائيا في حين أن قضاة المحكمة أصدروه ابتدائيا وتضيف
المدعية أن قاضي الدرجة الأولى قد أخطأ كذلك في تطبيق القانون، لما
فصل في شأن المرتبات وكان عليه أن يمنح تعويضا للمدعى عليه بدلا من
المرتبات وفقا لأحكام المادة 4/73 من القانون رقم 29/91 المشار إليه
أعلاه، مما يعرض الحكم المطعون فيه إلى النقض.

عن الوجه الأول:

حيث أن المدعية تعيب على الحكم المطعون فيه كونه وصف ابتدائيا بدلا
أن يصف نهائيا من طرف قاضي الدرجة الأولى وهذا ما يخالف أحكام

المادة 4/73 من قانون 29/91 المذكور أعلاه.

لكن حيث من الثابت في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا أن وصف الأحكام خطأ من طرف قضاة الموضوع لا يكون سببا من أسباب الطعن وذلك عملا بالمبدأ القانوني المعروف وهو أنه لا يجوز لأحد أن يتعذر بجهله للقانون والمادة 04/73 من القانون رقم 29/91 والمادة 231 فقرتها الأولى من ق.ا.م أكثر وضوحا في هذا الموضوع.

وحيث أن المدعية تعيب من جهة أخرى على الحكم المطعون فيه كونه منح للمدعى عليه الحق في الأجور للفترة التي كان متوقفا فيها عن العمل بسبب قرار الطرد بينما القانون يمنحه الحق في طلب التعويض لا غير.

وحيث أنه بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم المعارض فيه الصادر في 26 أبريل 1993 يتبين فعلا أن قاضي الدرجة الأولى قد حكم على المدعية بأن تدفع للمدعى عليه أجرته الشهرية من يوم الطرد إلى يوم الرجوع الفعلي وهذا يخالف أحكام المادة 4/73 من القانون رقم 29/91 التي تعطي الحق في طلب التعويض للعامل الذي يتم تسريحه تعسفيا ولا تنص هذه المادة على الأجور.

وحيث أن المادة 80 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 تمنح للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ومادام أن المدعى عليه لم يؤدي أي عمل في الفترة التي كان فيها متوقفا عن العمل بسبب قرار التسريح الذي أثبت طابعه التعسفي فيما بعد من طرف المحكمة. فإن للعامل الحق في هذه الحالة المطالبة بالتعويض عن الضرر الحاصل، ولما حكم قاضي الدرجة الأولى بالأجور لصالح المدعى عليه يكون قد خالف القانون

ولا سيما أحكام المادتين 4/73 و 80 من القانون رقم 11/90 المعدل والمكمل بالقانون رقم 29/91 المذكور أعلاه، مما يجعل الجانب الثاني من الوجه الأول مؤسس ويؤدي إلى النقض.

الوجه الثاني: مأخوذ من انعدام الأساس القانوني:

بحيث أن الحكم المطعون فيه جاء خالياً من أي أساس قانوني والمادة 04/73 التي ذكرها قاضي الدرجة الأولى لا تنطبق مع تسيب الحكم لأن المدعى عليه كان قد ارتكب خطأ مهنيا يعاقب عليه النظام الداخلي للمؤسسة وهذا الخطأ يعتبر من الدرجة الثالثة وتسريع المدعى عليه جاء مطابقاً للنظام الداخلي وهو غير تعسفي، مما يجعل الحكم المطعون فيه، غير مؤسس ويستوجب النقض.

عن الوجه الثاني:

حيث أن المدعية أسست الوجه الثاني على انعدام الأساس القانوني للحكم المطعون فيه لكن في مضمون الوجه الثاني صارت تناقش الخطأ في تطبيق المادة 04/73 التي أسس قاضي الدرجة الأولى عليها حكمه وهذا يدل أن الحكم المطعون فيه مؤسس قانوناً.

وحيث أن المدعية صارت تناقش من جهة أخرى وصف الأخطاء المنسوبة للمدعى عليه ودرجة خطورتها ومعاقبتها في النظام الداخلي للمؤسسة.

وحيث أن مناقشة الوقائع ووسائل الإثبات هي من اختصاصات صلاحيات قضاة الموضوع ولا مراقبة للمحكمة العليا عليهم في هذا الشأن، مما يجعل الوجه الثاني غير مؤسس ويتعين رفضه.

وحيث يقضى بالمصاريف على من خسر دعواه.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا.

- قبول الطعن شكلا - وفي الموضوع نقض جزئي للحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة الرويبة بتاريخ 6 ديسمبر 1993 فيما قضى به بمنح الأجور. ومن جديد تأمر بأحالة القضية والأطراف على نفس المحكمة مشكلة بهيئة أخرى للفصل فيها طبقا للقانون وتحميل المدعية في الطعن المصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر مارس سنة ستة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة:

الرئيس	ذيب عبد السلام
المستشار المقرر	محدادي مبروك
المستشار	بوعبد الله مختار
المستشارة	لعروسي فريدة
المستشارة	حسانى نادية
المستشار	بن هونة رشيد
المستشار	شرفي محمد
المستشار	يحياوى عابد

وبحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام وبمساعدة السيد عطاطبة معمر كاتب الضبط.

ملف رقم 132207 قرار بتاريخ 1996/05/07

قضية: (المؤسسة لإنتاج اللوالب والسكاكين والخففيات) ضد: (غ ع)

تقدير شرعية الإضراب ليس متروك لرب العمل.

وهو من صلاحية القضاء.

(المادة 33 فقرة 2 من القانون 02/90 إجتهد قضائي)

ان تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل. ومنه فلا يجوز له تسليط عقوبة تأديبية على هذا الأساس قبل ان يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب.

ولما ثبت - في قضية الحال - ان المستخدم سلط عقوبة على العامل من دون ان يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب، فإن العقوبة المسلطة في هاته الحالة تكون غير مبررة والتسريح يصبح تعسفي.

ولما حكمت المحكمة بإعادة إدراج العامل، في هاته الحالة تكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الأبيار.

بعد المداولة القانونية اصدرت القرار الآتي نصه بناء على المواد 231، 233، 234، 235، 239، 244، 257 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 10 جويلية 1994 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد ذيب عبد السلام الرئيس المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض المؤسسة الوطنية لانتاج اللوالب والسكاكين والحنفيات ببرج منايل في حكم محكمة برج منايل المؤرخ في أول مارس 1993 لذي قضى عليها باعادة ادراج المدعي عليه في الطعن في منصب عمله ومنحه اجوره ابتداء من تاريخ الطرد إلى حين الرجوع الفعلي إلى

حيث ان الطعن استوفى الاشكال والآجال القانونية.

حيث ان الطاعن تثير وجهين للطعن.

من الوجه الأول: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني.

حيث أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم إجابته على دفوعها وخلوه من أية قاعدة قانونية واكتفاء بسرد وجيز لأوجه الدفاع والطلبات بدون مناقشتها، وأنه لم يركز على أي تسييب يسمح للمحكمة العليا ان تجرى مراقبتها القانونية.

ولكن حيث تبين بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه بالنقض، أن المحكمة

قد أجابت أساساً على الطاعة بأنها لم تأتي بما يثبت حسامة خطأ العامل.

وحيث أن تقدير شرعية الإضراب من عدم شرعيته غير متروك لتقدير رب العمل الذي عليه ان يلجأ للقضاء، تظلما من الإضراب المزعوم عدم شرعيته قبل تسليط العقوبة التأديبية، وذلك ما ذهب إليه قضاة الموضوع.

عن الوجه الثاني: المأخوذ من مخالفة القانون.

حيث ان الطاعة تعيب على الحكم المطعون فيه مخالفة المادتين 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمادة 04/73 من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21، ذلك أنه اعتبر الطرد تعسفياً وفي أن واحد قضى ابتدائياً.

ولكن حيث ان ما يثيره الطاعن غير مؤسس كذلك ان صدور الحكم ابتدائياً عرض ان يصدر نهائياً لا يؤثر على سلامته بدليل انه طعن بالنقض فيه.

وعليه فان هذا الوجه غير مؤسس كذلك.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا

قبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً

الزام الطاعنة بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السابع من شهر ماي سنة ستة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة

الرئيس المقرر

ذيب عبد السلام

المستشارة

حساني نادية

المستشار

بو عبد الله مختار

المستشار

شرفي محمد

المستشار

محدادي مبروك

المستشار

بن هونة رشيد

المستشار

يحياوي عابد

المستشارة

لعروسي فريدة

المستشار

عبد القادر الضاوي

بمحضور السيد مختاري المحامي العام بمساعدة السيد عطا طبة معمر
كاتب الضبط.

ملف رقم 135452 قرار بتاريخ 1996/06/04

قضية: (مدير الغرفة التجارية لولاية معسكر) ضد: (س ج)

الخطأ الجسيم المؤدي للعزل يحدده القانون وليس النظام الداخلي.

(المادة 73 من قانون 11/90 (المعدلة بالمادة 02 من ق 91 - 29)

ان التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 ق 11/90، التي كانت قد تركت للنظام الداخلي تحديد الأخطاء في كل الأصناف، محتواه ان الأخطاء الجسيمة التي تؤدي للفصل أصبحت مضبوطة قانوناً، ومنه فإن التسريح الذي يعتمد على خطأ لم يكون وارد بهذا الوصف في المادة 1/73 يكون تعسفي ولو اعتمد على تكييف النظام الداخلي.

ولما ثبت - في قضية الحال - ان الخطأ الذي بني عليه تسريح العامل وارد في النظام الداخلي وغير وارد في المادة 1/73 ق 11/90 المعدلة، هو تسريح تعسفي، وهذا ما جعل قضاء المحكمة بإلغائه، قضاء موافق للقاعدة المذكورة.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 بن عكنون الأبيار.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن المودعة بتاريخ 28 سبتمبر 1994 .

بعد الإستماع إلى السيد شرفي محمد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بطريقة النقص السيد مدير الغرفة التجارية لولاية معسكر ضد الحكم الصادر في 1994/6/21 عن محكمة معسكر.

وعليه:

في الشكل: حيث ان الطعن جاء وفق الأشكال وضمن الآجال القانونية وهو من هذا القبيل يعد صحيحا.

في الموضوع:

الوجه الأول: المأخوذ من إنعدام الأساس القانوني.

في ما ان المحكمة أسست حكمها على ان الطاعن لم يقدم بالملف ما يثبت له صلاحيته في ذلك (أي اتخاذ قرار الطرد) في حين ان المرسوم المؤسس للغرفة التجارية 172/87 واضح في مادته 16، مما يجعل الحكم منعدم الأساس القانوني.

حيث يتبين فعلا بالرجوع إلى الحكم المطعون ضده، أنه جاء فيه ان

الطاعن لم يقدم بالملف ما يثبت له صلاحيته في إتخاذ قرار الطرد.
وحيث ان المدعي لم يثبت ان المدعي عليها لها 20 عاملا، ومنه ليس
لها واجب وضع نظام داخلي.

وحيث أنه يتبين بالرجوع إلى المادة 16 مرسوم 172/87 ان مدير
الغرفة التجارية الولائية يمثل الغرفة لدى القضاء ويمارس السلطة السلمية على
جميع الموظفين.

وحيث ان صلاحيات الطاعن السلمية منبثقة من نص تنظيمي عام
منشور بالجريدة الرسمية ومنه فهو غير ملزم لإثبات صلاحيته أمام المحكمة مما
يصير تحميله بذلك من طرف المحكمة غير قانوني ويصير معه الوجه المثار
مؤسس.

الوجه الثاني: مأخوذ من إنعدام وقصور الأسباب.

فيما ان المحكمة استت حكمها على ان المدعي عليه اتخذ قرار الطرد
دون إتباع الإجراءات القانونية اللازم اتباعها في هذا الشأن، دون أن يبين
ماهي تلك الإجراءات ودون حتى الإشارة إليها مما يجعل مراقبة المحكمة
العليا غير محكمة، وجاء الحكم منعدم الأسباب.

حيث فعلا يتبين بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه الذي صرح «... حيث
بالرجوع إلى أوراق الملف يتبين أن المدعي عليه اتخذ قرار تصريح المدعي
دون إتباع الإجراءات القانونية اللازم اتباعها في هذا الشأن.....».

وحيث ان هذا التسبب الذي لم يسبقه تسبب يؤدي إليه ولم يتبعه تسبب شارحا له يكون غير كافي، اذ انه كان على المحكمة تبيان ماهي الإجراءات المخل بها حتى يتسنى للمحكمة العليا إجراء مراقبتها ومنه يصير الوجه مؤسس ويعرض القرار إلى النقض.

الوجه الثالث: تجاوز السلطة والخطأ في تطبيق القانون.

فيما ان المحكمة أسست حكمها على ان المدعي عليه لم يثبت ارتكاب المدعي لخطأ يستحق عليه الطرد من الأخطاء الواردة في المادة 73 من ق 11/90 المعدلة بالمادة 02 من ق 29/91 على سبيل الحصر.

في حين ان المادة 73 لم تشير إلى الأخطاء على سبيل الحصر بل اشارت إليها على وجه التخصيص أو الخصوص، وان العارضة قد أثبتت بما فيه الكفاية بان المدعي ارتكب اخطاء يستحق معها الطرد منها المذكورة بالمادة 73 نفسها، والمتثلة في الغياب عن العمل والرفض بدون عذر مقبول تنفيذ تعليمات مسؤوله، ضف إلى ذلك أن المحكمة لم تناقش الأخطاء التي اشار إليها الطاعن والتي ارتكبتها المطعون ضده.

لكن حيث ان المادة 1/73 جاءت ضمن تعديل المادة 73 من قانون 11/90 التي كانت تنص على ان الأخطاء تكيفا وتصنيفا متروكة للنظام الداخلي للمؤسسة.

وحيث ان التعديل بمقتضى المادة 2 ق 29/91 ابعد من مجال النظام الداخلي الأخطاء المؤدية إلى الطرد وان فهم التعديل المذكور بخلاف ذلك يفرغه من كل معنى، إذ ان المشرع لا يعدل نص قانوني من أجل التعديل

وإنما لغاية مقصودة.

وحيث ان الغاية من تعديل المادة 73 ق 11/90 هي إعطاء أكثر ضمانات للعامل ذلك يحصن مجال لاختفاء الجسيمة في إطار القانون وعدم تركه لمفاوضات الاطراف كما كان عليه الحال قبل التعديل.

وحيث ان ورود عبارة خاصة يعني حقا أن القائمة تبقى مفتوحة لكن في الإطار الذي يعطي لتعديل المادة القانونية النجاعة المقصودة.

وحيث توضيحا لذلك تجب الإشارة إلى ان الاختفاء الجسيمة وارادة في نصوص قانونية أخرى مثل قانون 2/90 المتهم لحق الإضراب مما يبين ان المشرع إذ يذكر الاختفاء الجسيمة على وجه الخصوص في المادة 4/73 إنما فعله ذلك اعتبارا منه أنها ليست المادة القانونية الوحيدة التي تتعلق بذلك كما أنه اخذ بعين الاعتبار احتمال صدور نصوص قانونية أو تنظيمية تأتي باختفاء أخرى لاحقا.

وحيث يتبين مما سبق ان انتساب ارتكاب خطأ جسيم للعامل في الحالة التي عليها التشريع إنما تتطلب الاثبات بالنص القانوني الذي يجعل من الفعل المنسوب خطأ جسيما.

وحيث ان إجتهد المحكمة العليا في تطبيق ق 11/90 و ق 29/91 المعدل له استقر على ان المادة 4/73 منه قد اخرجت مجال الاختفاء الجسيمة من دائرة النظام الداخلي ومنه صار قضاء المحكمة بان المادة 4/73 جاءت على سبيل الحصر هو قضاء صائب إذ لايمكن الخروج عن المادة الا بمادة قاننة تماثلها ومنه يصير الوجه المثار غير مؤسس.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن شكلا وبتأسيسه موضوعا ونقض وإبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة معسكر في 94/16/21 وإحالة القضية والأطراف على نفس المحكمة مشكلة تشكيلا آخر للفصل في القضية طبقا للقانون والمصاريف على المطعون ضده.

وأمرت بتبليغ هذا النص الكامل إلى الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المطعون فيه بسعي من السيد النائب العام ليكتب بهامش الأصل بواسطة كتابة الضبط.

ملف رقم 135581 قرار بتاريخ 02 جويلية 1996

قضية: (الديوان القومي لأغذية الأنعام) ضد: (ب م)

عدم حصول رب العمل على الرخصة الإدارية لتشغيل الأجانب ليس
مبررا لفسخ علاقة العمل.

(المادة 21 من قانون 11/90)

متى فرض القانون إجراء الحصول على رخصة إدارية لتشغيل العمال
الأجانب فإن رب العمل الذي صار ملزما بحكم قضائي بإعادة العامل
إلى منصب عمله يتحمل توابع عدم حصوله عليها. لأن ذلك لا يشكل
شيئا قاهرا يعفيه من المسؤولية.

ولما ثبت - من قضية الحال - ان الطاعن الذي إرتضى بالحكم
القاضي بإعادة إدراج المطعون ضده في منصب عمله ولم يحصل على
الرخصة الإدارية للإمتثال بما قضى به الحكم فإن تحميله مسؤولية فك
العلاقة من طرف المحكمة يكون قضاء مطابقا للقاعدة المذكورة.

إن المحكمة العليا

في جلستها العلنية المنعقدة بنهج 11 ديسمبر 1960 الأبيار.

بعد المداولة القانونية أصدرت القرار الآتي نصه:

بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 وما بعدها
من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الإطلاع على مجموعة أوراق ملف الدعوى وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 5 أكتوبر 1994 وعلى مذكرة جواب المطعون ضده.

بعد الإستماع إلى السيد شرفي محمد المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوبة، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعن بالنقض للديوان القومي لاغذية الانعام ضد الحكم الصادر عن محكمة بوفاريك بتاريخ 10/05/1994 .

وعليه في الشكل: حيث ان الطعن جاء وفق الاشكال وضمن الآجال القانونية وهو من هذا القبيل يعد صحيحا.

في الموضوع:

عن الوجه الأول: المأخوذ من خرق القانون وخاصة المادة 21 ق 90 / 11 و 04 ق 81/10

فيما ان المادة 21 ق 11/90 تسمح باشتغال الأجانب في حدود الشروط القانونية الخاصة بهذا الصنف وان المادة 04 من ق 10/81 نصها: يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد ان يمارس نشاط معين مدفوع الاجر لمدة محددة % .. وان رخصة العمل المسلمة في قضية الحال انقضى أجلها في 14/04/1993 ومنه فعلى هذا الأساس كانت علاقة العمل محددة المدة في العقد وفي القانون مما يجعل الحكم منتهك للنص.

الوجه الثاني: مأخوذ من خرق المادتين 03 و 05 من ق 10/81 .

فيما ان المادتين تمنع توظيف الأجانب في مناصب التي دون تأهيل يمكن شغلها من طرف عمال جزائريين في حين ان المدعي هو عامل بسيط لا يمكن الاستمرار في تشغيله دون المساس بالمادتين.

عن الوجهين الأول والثاني معا لارتباطهما

لكن حيث أنه وإذا كان نظام تشغيل الأجانب لا يسمح إلا بانقضاء علاقة محدودة المدة فإن ذلك لا تنقص من حجية الشيء المقضي فيه المرتبطة بالحكم الأول القاضي باعادة المطعون ضده إلى منصب عمله والذي ارتضى به الطاعن.

وحيث أن الحكم المطعون ضده ولما قضى بصرف الاطراف إلى تنفيذ الحكم الأول انما يكون قد طبق القاعدة هذه تطبيقا سليما.

وحيث والحالة تلك فإن عدم الحصول على الرخصة الإدارية الملائمة لتشغيل المدعي عليه في الطعن لا يشكل سببا قاهرا من شأنه اسقاط مسؤولية الطاعن ومنه يبقى فسخ علاقة العمل المبني على هذا السبب على مسؤولية رب العمل الطاعن مما يجعل قضاء المحكمة قضاء صائبا ومنه يصير الوجهين المشتملين غير مؤسسين.

الوجه الثالث: مأخوذ من خرق المادة 4/73 ق 29/91 .

فيما ان قضى بالرواتب بالاضافة إلى التعويض.

لكن حيث ما قضى به قاضي الموضوع تابع إلى تنفيذ الحكم الأول

الذي ارتضى به الطاعن ومنه يصير الوجه المثار غير مؤسس.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا

قبول الطعن بالنقض شكلا ورفضه موضوعا.

الحكم على الطاعن بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني من شهر جويلية سنة ستة وتسعين وتسعمائة وألف من قبل المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المترتبة من السادة

الرئيس	ذيب عبد السلام
المستشارة	حساني نادية
المستشار	بوعبد الله مختار
المستشار المقرر	شرفي محمد
المستشار	حدادي مبروك
المستشار	بن هونة رشيد
المستشار	يحياوي عابد
المستشارة المقررة	لعروسي فريدة
المستشار	الضاي عبد القادر

وبحضور السيد مختاري عبد الحفيظ المحامي العام وبمساعدة قاضي لمياء كاتبة ضبط.