



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون

نظام ل. م. د



ما بعد عقد العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الاجتماعي

إشراف الأستاذة

د. فتحي وردية

إعداد الطالبتين

اشدادن سامية

سعدودي كاتية

لجنة المناقشة

- معاشوا عمار، أستاذة ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيساً؛
- د/ فتحي وردية، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مشرفة ومقررة؛
- بلميهوب نصر الدين، أستاذ محاضر (ب)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،ممتحناً؛

تاريخ المناقشة: 2016-10-06

إلى أحن وأرقى وأعلى شخص على قلبي، يا من كانت الدفع والسند الدائم في حياتي لك يا حبيبة قلبي ... أمي الغالية،

إلى من كان العون والسند في كل خطوة خطوتها في حياتي، إلى من سهر الليالي من أجل ضمان كل سبل الراحة والاستقرار لنا إليك يا كل سعادتني ... أبي العزيز،

وإلى كل ما شاركني الأفراح والأحزان ووقفوا إلى جانبي طوال حياتي أنتم إخوتي وأخواتي: (تسعديت، رزيقة، فازية) حبيبات قلبي وكل أزواجهن (بلقاسم، أحسن، عمار) وأبنائهن (عبد الرؤوف، موح) وأخوأي (سفيان، عبد النور) وزوجته (كريمة) وابنتهم (وريدة)،

وإلى جدي الحبيب أطل الله في عمره وجدتي الحبيبة رحمها الله وخالتي زوينة،

إلى ملجأ أسراري والعزيزة على قلبي خالتي ويزة وزوجها وأبنائها،

إلى صديقاتي ورفيقاتي دربي (شهرزاد، فاطمة، تسعديت، فتيحة، جقجيقة، حياة) وإلى كل رفيقاتي وصديقاتي الأخريات كل واحدة باسمها وإلى من شاركتني في هذا العمل زميلتي سامية،
ليندة،

إلى من ساعدتني وساندتني في هذا العمل، الغالية على قلبي الدكتورة فاطمة دوان،

وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في العمل المتواضع.

كاتبة

السطور مدينة بعرفانك ... والكلمات تهتف بامتنانك ... والقلب يمتلئ بحبك وحنانك،

أهدي لك هذه الثمرة التي رعتها، وسقيتها بدعواتك فكبرت مع الزمن، ورأت النور بعد صبر طويل وشوق كبير، عليها توفي بعض من فضلك، وترد بعض من حقك ... جدتي أونيسة رحمها الله التي فارقتنا منذ فترة قصيرة ولم يشأ القدر أن تحضر إلى غاية إتمام هذا العمل،

إلى جدي الغالي يحي رحمه الله،

إلى روعي التي لم تبخل في دعواتها لي بالتوفيق قريبة وردية أسكنها الله فسيح جناتها،
إلى التي جعلت الحياة حلوة في عيوني إلى عزيزتي ورفيقة قلبي ودربي إلى التي هي
طريقي وسبيلي إلى الجنة غاليتي الوحيدة ... أمي زاهية،

إلى الذي أنار دربي وعلمني فنون الحياة، والذي أوقد مشعل المستقبل أمامي وأصل
وجودي في هذه الحياة ... أبي محند سعيد،

إلى من شاركوني الأفراج والأحزان ووقفوا إلى جانب طوال حياتي أنتم إخوة وأخواتي:
حسيبة وزوجها حسين، تسعديت وزوجها يوسف، نعيمة وزوجها حليم، مقدودة وزوجها
اسماعيل، واخوأي الغاليان يحي وظاهر دون أن أنسى أولاد أخواتي: محند آكلي، نور الدين،
شانيز، سيلية، دامية ودانية.

وإلى صديقاتي الغاليين: فضيلة، ثيزيري، جويده، سارة، نادية، ديهية، ليندة، أوريدة،
سيلية، كاميلية، الجوهري، كهينة، فتيحة،

وإلى من شاركتني في هذا العمل كاتية،

وكل زملاء في الدفعة وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

سامية

قال الله عز وجل:

﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

الآية 7 - سورة إبراهيم

نحمد الله ونشكره على أن وهبنا نعمة العقل وهدانا سواء السبيل
ووفقنا في إنجاز هذا البحث.

نتوجه بالشكر إلى الأستاذة المشرفة "فتحي وردية".

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على اقتطاعهم لوقتهم الثمين من
أجل الاطلاع على هذه المذكرة وإبداء ملاحظاتهم فيها.

مقدمة

تعد مرحلة إنشاء علاقة العمل سواء بعقد محدد المدة أو بعقد غير محدد المدة المرحلة الجوهرية لعقد العمل، لما تنشئه من حقوق والتزامات على عاتق طرفيهين فهي العناصر التي كانت محل اهتمام قانون العمل في جميع مصادره القانونية أو الاتفاقية وكذا المصادر المهنية، سعيًا في كل هذا إلى تحقيق الحماية للعامل ووفقًا لمقتضيات الحفاظ على النظام العام الاجتماعي، وضمنًا لاستمرارية المؤسسة، أي حرصًا على المقتضيات الاقتصادية وتحقيقًا لمعادلة التوازن بين المصالح المتعارضة لهذه الأطراف.

غير أن المتمعن لما ينجم ما بعد انتهاء هذا العقد ولذاتية هذا الأخير، يكشف عن ضرورة الاهتمام بما يخلفه، فحماية العامل والمقتضيات الاقتصادية الضامنة لحسن سير المؤسسة واستمرار قدرتها التنافسية، تستوجب الاهتمام بما بعد هذا العقد سواء من الجانب التعويضي وتحديدًا الحماية التي تفرضها انتهاء هذه العلاقة، والالتزامات المنظمة لما بعد هذا العقد.

وضع المشرع أحكاماً تنظم حقوق والتزامات طرفي العقد الحاكم لعلاقة العمل وبصفة خاصة الأحكام التي تحدد كيفية انقضاء هذه العلاقة، كذلك أقر حقوقاً لما بعد هذا الانقضاء كما أقر إمكانية إدراج بند يقتضي بعدم المنافسة أو بالحفاظ على السر المهني، وذلك تقادياً للأخطار المستقبلية التي تنشأ بعد انقضاء الرابطة العقدية.

ولضرورة تنفيذ ما خلفه العقد المنقضي من آثار وللحفاظ على مصالح الطرفين تقوم بداية ضرورة التساؤل عن المقصود بما بعد عقد العمل، فتعني العبارة الأولى "ما بعد" انقضاء العقد وهي الفترة التي تبدأ بها انتهاء العلاقة التعاقدية.

أما العبارة الثانية المتمثلة في عقد العمل نفسه، والغرض منها الكشف عما يشتمل من أمور من شأنها أن تنتج آثاراً قانونية بعد انقضائه، كتلك البنود التي تتفق عليها الأطراف على إعمالها

بعد انتهاءه والمتمثلة خاصة في بند عم المنافسة والسر المهني، حينئذ يكون عقد العمل مصدر وأداة للعلاقات التي تنشأ في فترة ما بعد عقد العمل.

على هذا الأساس، فانقضاء العقد الصحيح، يفتح المجال لما بعد هذا العقد، من زاوية امتداد الحماية لما بعد انقضائه من زاوية الآثار البعدية.

فإذا كانت العلاقة العملية التي ربطت العامل والمستخدم سابقا هدفها تنفيذ عقد العمل كأبي علاقة عقدية تربط متعاقدين من أجل الغاية المرجوة من التعاقد، فما هي طبيعة الحماية والالتزامات الناشئة بعد انتهاء عقد العمل؟

تقتضي الإجابة على هذه الإشكالية الوقوف عند طبيعة الحماية القانونية على مستوى إنهاء علاقة العمل (الفصل الأول)، ثم الالتزامات المنظمة لما بعد العقد (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الحماية القانونية المقررة بعد إنهاء علاقة العمل

يعتبر العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، وغالبا ما يكون عرضة لفقدان عمله، بحيث يتم إنهاء هذه العلاقة من طرف صاحب العمل سواء استناداً إلى خطأ مرتكب من طرف العامل، أو دون توفر أي سبب من جانب هذا الأخير، لذا اهتم المشرع الجزائري بحمايته لاسيما في العقود غير المحددة المدة.

يبرز هذا الاهتمام من خلال مجموعة القواعد والإجراءات التي أقرها المشرع الجزائري وألزم بتنفيذها من طرف العامل وصاحب العمل، وقد استهدف من تطبيقها توفير الحماية القانونية للعامل بالدرجة الأولى فضلا عن المحافظة على مصلحة صاحب العمل في الجوانب التي تتعلق بالنشاط الذي يمارسه دون أن يمس بحقه في إنهاء علاقة العمل وفق ما يتماشى مع مصلحته.

وقد كُرسَت هذه الحماية من خلال إقرار نظام التعويض في الحالات التي يقوم بها صاحب العمل بتسريح العامل، ومنح هذا الأخير حق اللجوء إلى القضاء في حالة عدم التزام صاحب العمل ببند العقد (المبحث الأول). كما أقر بالتعويض أيضا في الحالات التي يستحيل معها تنفيذ العقد كالتقاعد والبطالة، والتعويض المقرر في إطار الضمان الاجتماعي كضمانة لمواجهة المخاطر التي قد يتعرض لها العامل وتجعله عاجزاً عن الاستمرار في العمل، مما سيؤثر سلباً على حياته الاجتماعية من خلال عدم تلبية حاجاته اليومية والأسرية، لذا تعد التأمينات الاجتماعية من الضرورات اللازمة لتفعيل الحماية القانونية المقررة للعامل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التعويض بالتسريح لإنهاء علاقة العمل

كرس قانون العمل العديد من السلطات الممنوحة لصاحب العمل ومن بينها إنهاء علاقة العمل، وباعتبار أن ذلك يمس بمصلحة العامل فقد أقر مجموعة من الإجراءات القانونية التي يجب مراعاتها عند الإنهاء. غير أن هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل تشهد في العديد من الأحيان تعسفاً في استعمالها. وغالباً ما يتحقق التعسف من خلال تسريح العامل دون الاستناد إلى سبب أو خطأ صادر عنه وهو ما يجعله مستحقاً للتعويض كنوع من الجزاء المترتب على مخالفة صاحب العمل للإجراءات القانونية المقررة لإنهاء علاقة العمل (المطلب الأول).

وقد يتم التسريح أيضاً دون أن يصدر سبب أو خطأ من العامل ومع ذلك لا يعتبر تعسفاً من طرف صاحب العمل، إذا كان ناتج عن أوضاع اقتصادية تفرض مثل هذا التسريح الذي يلجأ إليه صاحب العمل من أجل الحفاظ على المصلحة الاقتصادية لمؤسسته أو مصنعه، وبالتالي يتقرر التعويض للعامل ليس كجزاء يتحمله صاحب العمل وإنما تحقيقاً للعدالة الاجتماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعويض عن التسريح التعسفي

يتحقق التسريح التعسفي عندما يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل دون أن يستند في ذلك إلى خطأ صادر عن العامل أو سبب ينسب إليه، وفي مثل هذه الحالة نجد أن المشرع الجزائري منح للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء من أجل النظر في قرار التسريح، ففي حالة ثبوت مخالفة صاحب العمل للإجراءات القانونية المقررة لإنهاء علاقة العمل، يقوم بإلغاء هذا القرار وإلزام صاحب العمل بتصحيح الإجراءات ودفع تعويض للعامل نتيجة ذلك؛ في حين إذا ثبت للقاضي أن قرار التسريح كان تعسفياً وذلك بإسناد خطأ غير جسيم للعامل، يقرر إما إعادة إدماج

العامل في منصب عمله مع ضرورة موافقة صاحب العمل على ذلك، أو منحه حقوق أخرى للعامل في حالة الرفض، والتي تتمثل أساساً في التعويض المقرر له استناداً إلى مجموعة من المبررات (الفرع الأول)، والذي يقدم للعامل في شكل تعويض مالي محدد قيمته قانوناً (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مبررات التعويض عن التسريح التعسفي

يبرر التعويض عن التسريح التعسفي الذي يلحق العامل بالرغم من انضباطه، لعدم صدور أي خطأ جسيم عنه (أولاً)، أو اتخذه صاحب العمل بشكل يخالف الإجراءات القانونية المقررة للتسريح (ثانياً).

أولاً - غياب الخطأ الجسيم

نظم المشرع الجزائري الخطأ الجسيم في المادة 73 من قانون 90 - 11 التي تم تعديلها بموجب القانون 91 - 29⁽¹⁾، بحيث تم النص على الحالات التي تشكل الخطأ الجسيم بعدما كان

¹ - تنص المادة 73 من 11 من القانون رقم 91 - 29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 معدل و متمم للقانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 68 صادر في 25 ديسمبر 1991، على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،
- إذا افضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،
- إذا قام بأعمال عنف،
- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،

الاعتماد على النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة في تحديد هذا الخطأ. وقد أثير خلاف كبير سواء على مستوى الفقه أو القضاء، حول اعتبار هذه الحالات واردة على سبيل الحصر أم على سبيل المثال¹.

كذلك يكون التسريح تعسفياً في حالة مخالفة أحكام النظام الداخلي المحددة للأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2010/10/07 والذي جاء المبدأ فيه: "يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال منصب العمل بسبب الغياب المتكرر، خطأ جسيماً مبرراً للتسريح بدون تعويض أو إشعال"، كذلك أكدت حيثياته على أنه: "... طالما أن قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل لا ينص على أن إهمال المنصب بسبب الغياب يعتبر خطأ جسيماً يبرر تسريح العامل بدون تعويض أو إشعار، بالتالي على قاضي الدرجة الأولى الوقوف على النظام الداخلي للمؤسسة المطعون ضدها ..."².

وعليه حتى تتقي صفة التعسف في القرار الصادر عن صاحب العمل، يجب إثبات وقوع العامل في خطأ، وعلى أن يتصف هذا الخطأ بالجسامة، فالأخطاء البسيطة والعرضية لا تشكل مبرراً للتسريح، ومتى عدم ثبوت مثل هذا الخطأ في حق العامل كان قرار التسريح تعسفياً حتى لو تم اتخاذه وفقاً للإجراءات التأديبية المقررة قانوناً.

• إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

¹ - تجدر الإشارة في هذا الصدد أن الفقه انقسم إلى اتجاهين، اتجاه يرى بأن هذه الحالات قد وردت على سبيل المثال مستندة في رأيها هذا إلى مصطلح "على الخصوص" الوارد في نص المادة 73 بعد التعديل مما يعني وجود حالات أخرى غير الحالات الواردة في هذه المادة، في حين يرى الاتجاه الآخر بأنها واردة على سبيل الحصر مبررين ذلك بالهدف الذي توخى المشرع تحقيقه من خلال تعديل هذه المادة المتمثل في تقييد صلاحيات المستخدم فيما يخص بتحديد وصف الخطأ الجسيم بعد أن كان يتمتع بكافة الصلاحيات لتحديده بموجب النظام الداخلي قبل تعديل هذه المادة سنة 1991. لأكثر تفصيل أنظر: حارش نور الهدى، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل ورقابة القضاء، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، المدرسة العليا للقضاء، 2007 - 2010، ص ص 16 - 20.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620354، بتاريخ 2010/10/07، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، قسم الوثائق، السنة 2011، ص ص 189 - 190.

ثانيا - قرار التسريح المخالف للإجراءات

تنص المادة 4/73 من قانون 91 - 29 المعدل للقانون 90 - 11 المتضمن علاقات العمل، على أنه: "في حالة التسريح المعتبر تعسفيا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الإلزامية، يمكن العامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي"⁽¹⁾.

يتبين من خلال نص هذه المادة أن التسريح الذي لا يتم وفق الإجراءات القانونية المقررة له يكون تعسفيا، وقد تستمد هذه الإجراءات مصدرها من القانون أو من النظام الداخلي للمؤسسة والهيئة المستخدمة، إضافة إلى عدم تطبيق الضمانات المقررة للعامل في حالة اتخاذ هذه الإجراءات لاسيما ما يتعلق بإخطاره كتابيا ومنحه حق السماع أي الدفاع عن نفسه ازاء الاجراءات التأديبية المتخذة في حقه وذلك بمثوله أمام لجنة التأديب، مع احترام المواعيد المقررة لكل إجراء على حدى⁽²⁾.

ومتى ثبت لدى المحكمة أن قرار التسريح اتخذ بشكل تعسفي من طرف صاحب العمل، فإنه يتعين الحكم بتصحيح الإجراءات ما لم تتعلق بالإجراءات التأديبية كونها من النظام العام الاجتماعي التي لا يمكن تداركها لارتباطها الوثيق بالخطأ الجسيم⁽³⁾. يضاف إلى ذلك تقديم تعويض مالي للعامل على حساب نفقة المستخدم الذي لا يجب أن يقل على الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو استمر في عمله، وهو ما يتماشى نص المادتين 53 و80 من قانون 11/90 التي تجعل من الأجر عبارة عن مقابل عمل مادي⁽⁴⁾.

¹ - أنظر المادة 4/73 من القانون رقم 91 - 29، سالف الذكر.

² - حارث نور الهدى، مرجع سابق، ص ص 22 - 23.

³ - هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 126 - 127.

⁴ - أنظر المادتين 53 و80 من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

نجد في المقابل أن تحديد التعويض المالي بالاستناد إلى الأجر المعتاد للعامل يتعارض مع مضمون م81 من قانون علاقات العمل⁽¹⁾، التي تعرف الأجر باعتباره يستند إلى التصنيف المهني للعامل من جهة، ويشمل التعويضات المدفوعة على أساس مجموعة من العوامل والظروف المتعلقة أساساً بالأقدمية والساعات الإضافية والعلاوات ذات الصلة بالعمل الليلي والمنطقة التي يمارس فيها النشاط المهني، إذ ليس من المنطقي أن تدخل هذه التعويضات والعلاوات ضمن التعويض المالي المقرر بسبب قرار التسريح التعسفي، لانقضاء العمل الفعلي أثناء فترة التسريح⁽²⁾، لاسيما وأن الفترة المعنية بالتعويض هي الفترة الممتدة من تاريخ اتخاذ قرار التسريح إلى غاية تاريخ صدور الحكم القضائي، ناهيك عن انتفاع العامل بالغرامة التهديدية في حال رفض المستخدم إدماجه تنفيذاً للحكم القضائي الممهور بالصيغة التنفيذية، وذلك تطبيقاً لما ورد في نص م39 من قانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽³⁾.

الفرع الثاني

التعويض المالي الناتج عن التسريح التعسفي

يختلف تقدير التعويض المالي عن التسريح التعسفي باختلاف الإجراء المتخلف في اتخاذ قرار التسريح، بين الإجراء الموضوعي المتمثل في عدم ثبوت خطأ جسيم صادر عن العامل

¹ - تنص المادة 81 من القانون 90 - 11، على أنه: "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

² - ديب عبد السلام، "الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90"، المجلة القضائية، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، العدد 02/2001، الجزائر، 2001، على الموقع الإلكتروني:

www.mididi.over-blog.com/2016/03/56fcf3ea-49f5.html

³ - أنظر المادة 39 من قانون رقم 90 - 04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 28 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية العدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

وتخلف الإجراءات القانونية والتأديبية المقررة لاتخاذ قرار التسريح، وبالتالي يترتب عن هذا القرار تعويضاً مالياً يتأسس على الأجر الشهري للعامل (أولاً)، وتعويضات قائمة على الضرر المحتمل الناتج عن قرار التسريح التعسفي (ثانياً).

أولاً: تقدير التعويض المالي في التسريح التعسفي

يفترض في تقدير التعويض المالي المقرر لفائدة العامل في حالة التسريح التعسفي الصادر عن صاحب العمل استناداً إلى الخطأ الجسيم، والذي لم يثبت في حق العامل أو في حال تخلف إحدى الإجراءات المتعلقة باتخاذ هذا القرار، على أساس التعويض الكامل المطابق للضرر، بحيث يتم إعادة العامل إلى وضعيته قبل صدور قرار التسريح وذلك على نفقة صاحب العمل⁽¹⁾، غير أنه بالرجوع إلى نص م 73 مكرر 4 فإن هذا التعويض يقدر بالأجر الشهري للعامل على أن لا يقل عن 6 أشهر من العمل بما في ذلك التعويضات المحتملة والأضرار التي لحقت العامل خلال فترة التسريح⁽²⁾.

يتم تقديم التعويض المالي للعامل على هذا النحو بالنظر إلى الضرر الذي يجب أن يكون حالاً وواقعاً، والذي ينحصر في الفترة التي تسبق صدور الحكم القضائي، وهو ما قضت به المحكمة العليا في قراراتها لاسيما القرارين 157790 المؤرخ في 10/02/1998 والقرار 159386 المؤرخ في 10/03/1998⁽³⁾.

لا يتحقق مثل هذا التعويض إلا إذا تم رفض إدماج العامل من جديد في المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، سواء صدر هذا الرفض من طرف العامل أو من طرف المستخدم. كما أن تقدير هذا

¹ - هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مرجع سابق، ص 127.

² - أنظر المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

³ - نقلاً عن: حارش نور الهدى، مرجع سابق، ص 34.

التعويض في حده الأقصى يخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع دون أن يكون خاضعا في ذلك لرقابة المحكمة العليا⁽¹⁾.

ثانيا: التعويضات الأخرى القائمة على الضرر المحتمل الناتج عن قرار التسريح التعسفي

إلى جانب الأخذ بعين الاعتبار بالضرر الحالي والواقع الناتج عن قرار التسريح التعسفي، أقر المشرع الجزائري الضرر المحتمل في المادة 73 مكرر 4 من قانون 90 - 11، والذي يتجسد في عدة عناصر، نذكر من بينها ما يلي⁽²⁾:

- إساءة صاحب العمل في استعمال سلطته في التسريح.
- تكييف قرار التسريح التعسفي باعتباره خطأ صادر عن صاحب العمل يستوجب التعويض.
- تفويت فرصة العمل على العامل، والحاق الضرر به من خلال صعوبة إيجاد عمل آخر على أن يتم إثبات ذلك من طرف العامل بكل طرق الإثبات المقررة قانونا.

المطلب الثاني

التعويض المترتب عن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

تتفق جميع التشريعات العمالية في تكريس النظام القانوني للتعويض المترتب عن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، والذي يطلق عليه بـ "تعويض التسريح". هذا النظام الذي يؤكد على كون تعويض التسريح التزام يقع على عاتق المستخدم الذي يرد على أداء نقدي جزافي ينبني قيمته

¹ - بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 138.

² - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 73.

أساسا على مدة العمل الفعلية للعامل⁽¹⁾، وهو ما يتأكد في التشريع الجزائري وتحديد المرسوم التشريعي رقم 94 - 09⁽²⁾.

غير أن هذا التعويض كان محل اختلاف من حيث تكييفه القانوني (الفرع الأول)، ويتوقف على تحقق مجموعة من الشروط (الفرع الثاني)، ليتم في الأخير تحديد قيمته المستحقة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الطبيعة القانونية لتعويض التسريح لأسباب اقتصادية

أمام سكوت المشرع الجزائري عن التكييف القانوني لتعويض التسريح، سيتم التركيز على مختلف التكييفات القانونية المكرسة في الفقه، الذي ينتج عنه تكييف تعويض التسريح مكافأة تكميلية للأجر تارة (أولا)، وتعويض عن الضرر تارة أخرى (ثانيا)، وتأمين ضد خطر انتهاء العقد تارة ثالثة (ثالثا).

أولا: تكييف تعويض التسريح باعتباره مكافأة تكميلية للأجر

يستند بعض الفقه إلى النشاطات التي قام بها العامل أثناء فترة العمل والتي يستحق بموجبها أجر يحقق احتياجاته الاجتماعية من جهة واحتياجاته المستقبلية من جهة أخرى، فالأجر لا يقتصر على العمل اليومي وإنما على التفاني في العمل والخدمات الطويلة التي قدمها خلال فترة عمله ومنه يتوجب مكافأته عند نهاية علاقة العمل. غير أن هذا الرأي تعرض للعديد من الانتقادات لاسيما الغموض الذي يحيط بفكرة مكافأة نهاية العمل وكيفية تحديدها القائمة على نسبة مئوية من

¹ - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الإقتصادي، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه تخصص العلوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013، ص 258.

² - مرسوم تشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994.

الأجر الشهري للعامل في كل سنة من سنوات العمل، في حين أن المكافأة يتم احتسابها على الأجر الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء علاقة العمل فهو ليس بأجر تكميلي ومنه لا يمكن اعتماد هذا التكييف لتحديد الطبيعة القانونية لتعويض التسريح⁽¹⁾.

ثانيا: تكييف تعويض التسريح باعتباره تعويض عن الضرر

يستند الفقه في تكييف تعويض التسريح على الضرر الذي يلحق العامل جراء فقدانه لمنصب عمله، وبتركيز الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة، كان لابد من إقرار تعويض التسريح من أجل الحد من السلطة الممنوحة لصاحب العمل. وبالرغم من كون هذا الرأي يقوم على النظام الحمائي للعامل إلا أنه تعرض للنقد على أساس أن التعويض في هذه الحالة يكون نتيجة للإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل من طرف صاحب العمل، في حين أن هذا الأخير استند إلى الإجراءات الشكلية والموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية مما يجعل الإنهاء في هذه الحالة مشروعاً⁽²⁾.

ثالثا: تكييف تعويض التسريح باعتباره تأمين ضد خطر انتهاء العقد

يعتبر الفقه أن تعويض التسريح هو حق تأميني ضد خطر انتهاء علاقة العمل، وهو ضمانته للعامل تجعله في منأى عن الأعباء المترتبة عن انتهاء علاقة العمل، غير أنه انتقد على أساس أن نظام التأمين يقوم على دفع أقساط في حين أن هذا التعويض يكون مستحقاً للعامل دون أن يرد على عاتقه واجب دفع المقابل⁽³⁾.

يبقى القول في الأخير أن المشرع استند إلى اعتبارات العدالة تجاه العامل في تقرير تعويض التسريح، وذلك بالنظر إلى وضعه المادي الجديد بعد إنهاء علاقة العمل التي فرضت عليه دون ارتكابه لخطأ من جانبه، ودون أن يكون تعسفاً من جانب صاحب العمل، وبحسب الدكتور هادي بشير فإن تعويض التسريح هو عبارة عن أجر تقرر للعامل نتيجة تسريحه لأسباب اقتصادية

¹ - هادي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مرجع سابق، ص 123.

² - المرجع نفسه، ص 123.

³ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 181.

مستدلا في ذلك توقف تعويض التسريح على قبول العامل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الذي يتم على أساسه فقدان الحق في هذا التعويض بمجرد عثور العامل على عمل آخر مباشرة بعد التسريح⁽¹⁾.

الفرع الثاني

شروط استحقاق تعويض التسريح

يتوقف أداء المستخدم بتعويض التسريح للعامل المسرح، على تحقق مجموعة من الشروط، تتعلق أساسا بتوفر صفة الأجير لدى العامل (أولا)، المرتبط بالمستخدم بموجب عقد عمل غير محدد المدة (ثانيا)، وأن يتم إنهاء عقد العمل بإرادة المستخدم وبناء على أسباب اقتصادية (ثالثا)، كما يجب أن يكون العامل مستفيد من نظام التأمين عن البطالة (رابعا).

أولا: توافر صفة الأجير

يشترط المشرع الجزائري لاستحقاق تعويض التسريح المقرر قانونا ضرورة اكتساب العامل المستفيد من تعويض التسريح صفة الأجير لدى صاحب العمل الملتزم بدفع التعويض، ويعرف الأجير بموجب المادة 2 من القانون رقم 90 - 11⁽²⁾ على أنه الشخص الذي يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل راتب لحساب المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا⁽³⁾، وتظهر أهمية هذا الشرط في إثبات المصلحة لدى المستفيد من التعويض أمام القضاء، إضافة إلى إثبات علاقة

¹ - هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مرجع سابق، ص 123.

² - تنص المادة الثانية من القانون رقم 90 - 11 على أنه "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص".

³ - أنظر المادة الثانية من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

الخضوع والتبعية التي تتحقق من خلال اختيار المستخدم للأجير بشكل مسبق على إبرام عقد العمل⁽¹⁾.

ثانيا: أن يكون عقد العمل غير محدد المدة

من بين الشروط اللازمة لاستحقاق التعويض الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية، وجوب كون عقد العمل الذي يربط بين العامل وصاحب العمل غير محدد المدة، وذلك لتحقيق علاقة التبعية والأجر التي تعد العنصر الأساسي في تكوين عقد العمل، وهو ما يميز العقد غير محدد المدة عن العقود الأخرى⁽²⁾، وقد اشترط المشرع الجزائري لاستحقاق هذا التعويض تطبيقا للمادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 صفة العقد غير المحدد المدة على غرار المشرع الفرنسي الذي أكدت المادة 9 - L1234 من تقنين العمل الفرنسي على ضرورة أن تكون للعامل أقدمية في المؤسسة المستخدمة على الأقل سنة واحدة متصلة غير منقطعة⁽³⁾.

ثالثا: أن يكون الإنهاء من جانب المستخدم ولأسباب اقتصادية

يتعين أن يتم إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم ولضمان عدم تعسفه وإقرار تعويض التسريح، كان لابد أن ينبني قرار الإنهاء على وجود أسباب اقتصادية يستحيل معها الاستمرار في علاقة العمل.

وقد أهمل المشرع الجزائري تعريف السبب الاقتصادي على خلاف المشرع الفرنسي الذي عرفه على أنه: " يشكل إنهاء بسبب اقتصادي الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو أكثر، غير لصيق بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء أو تغيير الوظيفة أو عن تعديل ... فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية... " ⁽⁴⁾. وقد جاء هذا التعريف نتيجة انقسام الفقه إلى اتجاهين، بحيث يضيق الاتجاه الأول من نطاقه بحيث حصرها في الضغوط التي تخرج عن إرادة المستخدم كتلك التي تفرضها حالة السوق، كصعوبة الحصول على القروض وعدم التمكن من

¹ - إريزيل الكاهنة، "ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول: الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 61.

² - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 183.

³ - نقلا عن: بقة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 222.

⁴ - نقلا عن: بقة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 222.

الحصول على التموين بالمواد الأولية، أما الاتجاه الثاني فيوسع من مفهوم السبب الاقتصادي بحيث يشمل أيضا الظروف التي تستند إلى إرادة صاحب العمل كاتجاهها إلى إعادة تنظيم وهيكل المؤسسة لتحسين المردودية⁽¹⁾.

رابعاً: ضرورة استفادة العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة

أكد المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 على ضرورة استفادة العامل المسرح من التأمين ضد البطالة وذلك لاستحقاق تعويض التسريح، مع أن هذا الشرط مجحف في حق العامل المحروم من الاستفادة من هذا النظام.

وعليه متى توفرت لدى العامل صفة الأجير، وأثبت ارتباطه بعقد غير محدد المدة وكان مستفيداً من نظام التأمين عن البطالة، وتم إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل بإرادته المنفردة مستنداً في ذلك إلى الأسباب الاقتصادية التي تحول دون استمرار علاقة العمل، استحق العامل تعويض التسريح الذي يتم تقديره بحسب ما تقرره القواعد الخاصة بهذا النوع من التعويض.

الفرع الثالث

تقدير قيمة تعويض التسريح

يختلف بداية تعويض التسريح لأسباب اقتصادية عن تعويض التسريح لسبب شخصي، حيث أقر المشرع الجزائري فكرة التمييز هذه من خلال اعتماد فكرة التعويض العادل بدلاً من التعويض الكامل، نظراً لضرورة تحقيق التوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، ومصلحة العامل في آن واحد⁽²⁾.

وقد تم تحديد قيمة تعويض التسريح في القانون الفرنسي بما لا يقل عن 5/1 من الأجر الشهري لكل سنة في حدود 10 سنوات خدمة، أما في حالة تجاوز العمل 10 سنوات يتم الأخذ بـ 5/2 من الأجر الشهر لكل سنة تتجاوز 10 سنوات خدمة، ويتخذ بعين الاعتبار 12 شهر الأخيرة

¹ - حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2008، ص ص 42 - 48.

² - هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مرجع سابق، ص 122.

قبل إنهاء علاقة العمل في تحديد معدل الأجر الشهري الخام، وذلك ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك بموجب اتفاقية جماعية على أن يكون ما تم الاتفاق إليه هو الأصلح للعامل⁽¹⁾.

في حين حدد هذا التعويض في قانون العمل الجزائري بأجر ثلاثة (3) أشهر، يتم حسابه على أساس الأجر الشهري الخام للأشهر 12 الأخيرة قبل إنهاء علاقة العمل، وذلك في شكل تعويض نقدي، إعمالا لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر.

ويتجلى الأجر الخام الذي يحسب على أساسه تعويض نهاية العمل في الأجر القاعدي وجميع التعويضات والمنح أيا كان نوعها والتي يثبت لها صفة الأجر باستثناء الساعات الإضافية باستثناء ما إذا كان لها صفة الدوام والاستمرار حيث يعتمد عليها العامل في معيشته⁽²⁾.

يبقى القول أن التعويض المالي لا يعد الضمانة القانونية الوحيدة المقررة للعامل في إطار تكريس الحماية القانونية الفعالة، وإنما هناك مجموعة أخرى من الضمانات القانونية التي أوصت بها منظمة العمل الدولية تجاه العامل المسرح، لاسيما ما يتعلق بإخطاره بقرار التسريح خلال مدة معقولة، وإحالاته إلى نظام التأمين على البطالة، والاستفادة من جميع الخدمات العامة في مجال العمل، ومنحهم الأولوية في إعادة التوظيف في حال توفر مناصب جديدة⁽³⁾.

¹ - نشير هنا إلى الأهمية التي تكتسبها الاتفاقية الجماعية في تحديد التعويض عن التسريح الاقتصادي، في عدم قدرة القاضي تخفيض المبلغ المحدد في الاتفاقية كما هو الحال بالنسبة للتعويض المحدد في عقد العمل الفردي. أنظر: بقة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص ص 259 و 261.

² - هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مرجع سابق، ص 124.

³ - لأكثر تفصيل أنظر: ليتيم نادية، "مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال"، مداخله قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على =علاقات العمل في التشريع الجزائري" جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 206 - 207.

المبحث الثاني

التعويضات ذات الصلة باستحالة تنفيذ عقد العمل

والحماية الاجتماعية المقررة للعامل

تتجسد الحماية القانونية المقررة للعامل في مرحلة ما بعد عقد العمل، أيضاً من خلال إقرار تعويضات أخرى غير تلك المقررة في إطار التسريح. هذه التعويضات تكون قائمة إما بالنظر إلى استحالة نفاذ العقد (المطلب الأول)، كما كرست النصوص القانونية تعويضات في إطار الحماية الاجتماعية للعامل مما يؤدي إلى توسيع دائرة المستفيدين منها لتشمل ذوي العامل وهو ما يطلق عليه بالضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التعويضات المقررة في حالة استحالة تنفيذ العقد

تواجه العامل في حياته اليومية العديد من المستجدات التي تطرأ عليها مما يؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل. وباعتبار أن هذه المستجدات تخرج عن نطاق إرادة العامل، تقررت له حماية قانونية من خلال الاستفادة من نظام التعويض سواء نتيجة بلوغه لسن معينة فيستفيد العامل من التعويض في شكل معاش التقاعد (الفرع الأول)، ليتخذ شكل معاش العجز عند المرض والحوادث التي يتعرض (الفرع الثاني)، إضافة إلى استفادته من معاش البطالة كتعويض يقدم له لتلبية حاجياته اليومية والأسرية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

معاش التقاعد

ينتج التقاعد عن بلوغ العامل سن معينة يستحيل معها مباشرة النشاط المهني، الأمر الذي يستتبع بالضرورة إنهاء علاقة العمل، ليحصل في المقابل على أجر يكون أقل من الأجر الذي كان يتقاضاه من قبل، ويتحدد هذا الأجر بحسب الاشتراكات المقتطعة في شكل أقساط محددة بنسبة معينة من الأجر⁽¹⁾. ونميز في هذا الصدد بين التقاعد العادي (أولا)، والتقاعد المسبق (ثانيا).

أولا: معاش التقاعد العادي

يتميز معاش التقاعد العادي بضرورة بلوغ العامل للسن القانونية، غير أن ذلك ليس كافي للاستفادة من هذا المعاش، وإنما لابد من شروط معينة على العامل استيفاءها، من أجل الحصول على الأداءات المقررة لصالحه.

أ) شروط الاستفادة من معاش التقاعد العادي:

للاستفادة من معاش التقاعد، يجب على العامل أن تتوفر فيه الشروط التالية:

1 - شرط السن:

بالرجوع إلى نص المادة 6 من قانون 83 - 12 المتعلق بالتقاعد⁽²⁾، نجد أن السن القانونية للتقاعد قد حددت بـ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة بناء على طلبها فيطلق عليه

¹ - أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو اقتصادية التقاعد على فئة العمر الثالث، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع الديموغرافي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر ، 2005، ص 93.

² - أنظر المادة 6 من قانون رقم 83 - 12 مؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 الصادر بتاريخ 1983/07/05.

بالتقاعد الكلي. ونشير أنه لا يمكن إحالة العامل إلى التقاعد بناء على إرادة صاحب العمل، في حين يمكن ذلك بناء على طلب العامل بتوفر شروط معينة فيسمى بالتقاعد النسبي⁽¹⁾.

في المقابل يمكن بالنسبة لمعاش التقاعد العادي تقليص سن التقاعد في الحالات التالية:

- العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بظروف بالغة الخطورة، طبقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 83 - 12 المعدلة بموجب المادة 4 من الأمر رقم 96 - 18⁽²⁾.
- العامل المصاب بالعجز الكلي أو النهائي عن العمل، وذلك إذا كان لا يستوفي شروط الاستفادة من معاش العجز بعنوان "التأمينات الاجتماعية".
- العاملات اللاتي أنجبن طفلا أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن 9 سنوات، وذلك ما أكدته المادة 8 من القانون رقم 83 - 12، ويكون التخفيض على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات⁽³⁾.
- يستفيد المجاهدون طبقا لأحكام المادة 21 من القانون رقم 83 - 12 بتخفيض في السنوات الخمس (05) سنوات، وتخفيض السن بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10% من العجز بستة (06) أشهر عن كل قسط بنسبة 5%⁽⁴⁾.

كذلك استحدثت المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 97 - 13⁽⁵⁾ ما يسمى بالتقاعد دون شرط السن، والتقاعد النسبي، حيث تنص المادة 6 مكرر/1 من القانون رقم 83 - 12 على إمكانية التمتع الفوري من منح معاش التقاعد دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل. وتكون الإحالة على التقاعد

¹ - زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014، ص 19.

² - أمر رقم 96 - 18 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتم القانون رقم 83 - 12 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 1996/07/07.

³ - راجع المادة 9 من القانون رقم 83 - 12 يتعلق بالتقاعد يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

⁴ - أنظر المادة 21 من القانون رقم 83 - 11، السالف الذكر.

⁵ - أمر رقم 97 - 13 مؤرخ في 31/05/1997، يعدل ويتم القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 صادر بتاريخ 1997/06/04.

في هذه الحالة بناء على طلب العامل دون سواء، وبعد قرار الإحالة على التقاعد في مثل هذه الحالة والمتخذ بصفة منفردة من المستخدم باطلا وعديم الأثر⁽¹⁾.

كذلك تكون المعاشات المصفاة في هذا لا الحالة غير قابلة للمراجعة طبقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 6 مكرر من القانون رقم 83 - 12.

وفي حالة التقاعد النسبي، تخفض السن إلى خمسين (50) سنة للرجال و45 بالنسبة للنساء العاملات على أن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع على اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، ويكون ذلك بطلب من العامل المعني⁽²⁾، ومتى اتخذ بصفة منفردة للمستخدم كان قرار الإحالة على التقاعد باطلا وعديم الأثر.

2 - شرط المدة القانونية للعمل ودفع الاشتراكات:

أضافت المادة 6 من قانون 83 - 12 إلى جانب شرط السن، شرط آخر يتعلق بالمدة القانونية للعمل التي يجب أن لا تقل عن 15 سنة، ويتم احتساب ضمن هذه المدة الفترات التي يتقاضى عنها العامل تعويضات في إطار التأمين عم مرض أو حادث، كما تعد فترة عمل فعلية أيضا الفترات التي يؤدي فيها العامل الخدمة الوطنية، والعطل القانونية المدفوعة الأجر⁽³⁾، كما تخفض هذه السن بـ 5 سنوات بالنسبة للمجاهدين تطبيقا لأحكام المادة 20 من قانون 83 - 12⁽⁴⁾.

يتعين على العامل خلال فترة عمله أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المترتبة على عاتقه، وفي حال عدم استيفاء هذه الاشتراكات، يستفيد العامل من تأمين في حدود 05

¹ - راجع المادة 6 مكرر/4 من القانون رقم 83 - 12، سالف الذكر.

² - أنظر المادة 6 مكرر/2 من القانون رقم 83 - 12، سالف الذكر.

³ - أنظر المادة 11 من القانون رقم 83 - 12، سالف الذكر.

⁴ - أنظر المادة 20 من القانون رقم 83 - 12، سالف الذكر.

سنوات كحد أقصى من أجل تغطيتها، على أن يقوم صاحب العمل بدفع الاشتراكات بدلا من العامل وذلك إلى الصندوق الوطني للتقاعد باعتباره اشتراك تعويضي وذلك على وجه الإلزام⁽¹⁾.

ب) الأداءات التي يستفيد منها العامل في إطار معاش التقاعد العادي:

يستفيد العامل بمجموعة من الأداءات، المتمثلة في كل من معاش التقاعد الذي حددته المادة 12 من قانون 83 - 12 بنسبة 2.5% من الأجر الشهري بالنسبة لكل سنة معتمدة، على أن يتم الاعتماد على السنوات التي يكون العامل قد قضى بها 180 أو 45 يوما من العمل الفعلي مع زيادة هذا المعاش بحسب وضعية كل عامل، وقد حددت المواد 16 و 17 من نفس القانون الحد الأدنى والأقصى للمعاش بين قيمة 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للحد الأدنى، ونسبة 80% من أجر المنصب السنوي الإجمالي المتقطع منه قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة⁽²⁾.

إضافة إلى معاش التقاعد يتمتع العامل بمنحة التقاعد التي تعتبرها المادة 47 من قانون 83 - 12، مبلغ مالي مخصص للعمال الذين لم يستوفوا شرط مدة العمل من جهة والذين تقل أعمارهم عن 65 سنة على الأقل، على أن يثبتوا مدة عمل فعلية لا تقل عن خمس سنوات أو عشرين ثلاثيا، وينتقل هذا الأداء إلى ذوي الحقوق الذين يتمتعون بحق المطالبة بها⁽³⁾.

إلى جانب هذا المعاش المباشر الذي يستفيد منه العامل المتقاعد، يستفيد كذلك من أداءات أخرى وهي التأمين عن المرض والوفاة التي تعتبر من منافع الضمان الاجتماعي كما سنبينها لاحقا.

ثانيا: معاش التقاعد المسبق

يخضع معاش التقاعد المسبق لشروط وأحكام مختلفة عن التقاعد العادي والكامل.

¹ - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 91.

² - أنظر المواد 12، 16 و 17 من القانون رقم 83 - 12 يتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

³ - أنظر المادة 47 من القانون رقم 83 - 12 يتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

أ) شروط استحقاق معاش التقاعد المسبق:

نميز في هذا الصدد بين الشروط المترتبة على عاتق العامل، والشروط المترتبة على عاتق صاحب العمل.

1 - الشروط التي يجب أن تتوفر في العامل:

بالرجوع إلى المادتين 05 و 11 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، نجد الشروط العامة اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد المسبق، وهي⁽¹⁾:

- بلوغ 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجل و45 بالنسبة للمرأة.
- أن يكون مجموع سنوات العمل أو المماثلة لها تساوي 20 سنة على الأقل مع ضرورة دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بما فيها السنوات الثلاث الأخيرة قبل نهاية علاقة العمل.
- ورود اسمه في قائمة العمال المعنيين بموضوع التقليل أو التوقف عن العمل في قائمة الأجراء لدى صاحب العمل.
- عدم استفادته من دخل مصدره نشاط مهني آخر.
- قضاء 20 سنة على الأقل من العمل أو ما يماثله القابل للاعتماد في التقاعد بما فيها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين على البطالة

2 - الشروط التي يجب أن تتوفر في المستخدم:

تتخذ هذه الشروط وصف الإجراءات التي يتعين على المستخدم اتخاذها من أجل استحقاق معاش التقاعد المسبق من طرف العامل، وهي⁽²⁾:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين حسب مكان العمل وتوقيعها من طرف مفتشية العمل.

¹ - راجع المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، سالف الذكر.

² - راجع المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، سالف الذكر.

- تكوين ملف خاص بكل عامل، يتضمن كافة المعلومات الخاصة به ويقوم بطلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد، والتي يمكن أن تطلبها الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة التي يجب أن تثبت في الموضوع في أجل شهر ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب.
- دفع المساهمة الجزافية لتحويل الحقوق التي تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المنصوص عليها قانوناً.
- الالتزام بدفع الاشتراك الخاص بالتقاعد المسبق إلى الهيئة المكلفة بالتقاعد.

ب) الأداءات التي يستفيد منها العامل في إطار نظام التقاعد المسبق:

يستفيد العامل المحال على التقاعد المسبق، بمجموعة من الأداءات المتمثلة في كل من معاش التقاعد المسبق يتم دفعه شهرياً مع زيادة قيمته بالنسبة للزوج المكفول تقدر بـ 12.5 من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويتم حسابه بنفس الكيفية التي يتم بها حساب معاش التقاعد العادي، كما يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبيق يستفيد منها العامل، ويعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق بمرور 12 شهر ابتداءً من تاريخ سريان مفعول المعاش، بحيث تكون الزيادة مساوية لمبلغ الإنقاص السنوي وهو ما نصت عليه المواد 14، و16، و18، من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10⁽¹⁾.

يضاف إلى معاش التقاعد المسبق يستفيد العامل أيضاً من الأداءات العينية للتأمين عن المرض، والتأمين عن الوفاة، والأداءات العائلية.

¹ - راجع المواد 14، و16، و18 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، سالف الذكر.

الفرع الثاني

معاش العجز

يقصد به بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل أو هو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية، فتؤثر على قواه البدنية أو الذهنية ومقدرته على القيام بالعمل⁽¹⁾. وبعبارة أخرى هو فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل أو على الكسب بوجه عام أي لم يعد قادراً على الحصول من عمله أو من أي عمل آخر ملائم على الأجر الذي كان يتقاضاه قبل العجز، وقد يكون العجز كلياً كما يمكن أن يكون جزئياً المهم أن يكون مستديماً لأن الإستدامة هي التي تميز بين العجز والمرض⁽²⁾.

ويعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزاً يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق أجر منصف أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 32 من القانون رقم 83 - 11⁽³⁾.

ولاستحقاق معاش العجز لابد من توفر شروط معينة (أولاً)، الأمر الذي يُمكن العامل من الاستفادة بأداءات أخرى (ثانياً).

¹ - زراره صالح، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006 - 2007، ص 254.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، بيروت، لبنان، 2010، ص 241.

³ - راجع المادة 40 من مرسوم رقم 84 - 27 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83 - 11 مؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل ومتمم، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14/02/1984.

أولاً - شروط استحقاق معاش العجز:

تتوقف استفادة العامل المؤمن له ما معاش العجز على توافر جملة من الشروط وهي:

- يجب أن يكون مؤمناً على العجز.
- أن يصاب العامل بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل على الأقل⁽¹⁾.
- عدم بلوغ الأجير سن التقاعد، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد
- يجب على الأجير الاستفادة بشرط التريص بإتمام عدد إشتراكات التأمين لمدة 10 سنوات على الأقل وبلوغ 60 سنة.
- يجب على الأجير توقفه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع لصندوق الضمان الاجتماعي⁽²⁾، وهو شرط يستفاد من أحكام القانون رقم 83 - 11.
- كذلك تترتب التزامات على هيئة الضمان الاجتماعي حيث بانقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدعاءات النقدية للتأمين عن المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائياً النظر في الحقوق المرتبطة بالتأمين عن العجز دون انتظار طلب من المعني بالأمر⁽³⁾.

ثانياً: أدعاءات التأمين على العجز

يستفيد العامل الذي أصبح عاجزاً عن العمل والذي فقد نصف قدرته على العمل أو الكسب وأصبح تابعاً لنظام التأمين من معاش العجز تقدر قيمته ما بين 60% و 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب، يمنح حسب نسبة العجز وهي 03 أصناف:

¹ - راجع المادة 32 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 صادر بتاريخ 05/07/1983.

² - هجيرة بنوزة، ما بعد عقد الشغل، مذكرة للإحراز على شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس، 1998 - 1999، ص 123.

³ - راجع المادة 35 من القانون رقم 83 - 11، سالف الذكر.

• **الصنف الأول:** يتمثل في كل عاجز تكون قدرته على العمل ناقصة بمقدار النصف

ولكن يستطيع أن يشغل منصب عمل أي مازال قادرا على العمل، يقدر مقدار المعاش بـ

60% من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاشتراكات طبقا لأحكام المادة 37 من

القانون رقم 83 - 11 التي تنص على أنه:

"يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الأول 60% من الأجر

السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب بالرجوع إلى:

- إما إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه،

- وإما إلى الأجر السنوي المتوسط للثلاث سنوات حيث بلغ أجر المعني بالأمر

أقصاه خلال حياته المهنية، إذا كان هذا الأجر هو أحسن مواتاة له.

وعندما لا تتم للمعني بالأمر ثلاث سنوات من التأمين، يحسب المعاش حسب الأجر

السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها".

• **الصنف الثاني:** يتمثل في كل عاجز يستحيل عليه إطلاقا القيام بأي عمل مأجور

فتقدر معاش العجز بنسبة 80% من الأجر المحدد في المادة 37 من القانون 83/11.

• **الصنف الثالث:** يتمثل في كل عاجز يستحيل عليه القيام بأي نشاط مأجور ويحتاج

إلى مساعدة من شخص آخر للقيام بالأعمال اليومية العادية والضرورية ويساوي المبلغ

السنوي 80% من الأجر المحدد في المادة 37 من القانون 83/11، على أنه يضاعف

بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن قدر أدنى يحدد عن طريق التنظيم⁽¹⁾ وهو

12.000 دج⁽²⁾.

¹ - راجع المادة 39 من القانون رقم 83 - 11، سالف الذكر.

² - مرسوم رقم 84 - 29 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14/02/1984.

يشترط في كل هذه الحالات أن لا يقل المبلغ السنوي المعاش العجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، تطبيقاً لأحكام المادة 41 من القانون رقم 83 - 11، تدفع معاشات العجز شهرياً وعند حلول أجل الاستحقاق كما جاء في المادة 43 من القانون رقم 83 - 11.

يمنح معاش العجز بصفة مؤقتة ويمكن مراجعته إثر حدوث تغيير في حالة العجز ويلغي إذا ثبت أن نسبة قدرة المستفيد على العمل تفوق 50%⁽¹⁾.

إلا أن إلغاء هذا المعاش إذا ما خالف المعني بالأمر الشروط المطلوبة السالفة الذكر، كعودة الأجير لممارسة نشاط مهني طبقاً للمادة 45 من القانون رقم 83 - 11، كذلك لا يدفع هذا المعاش خارج التراب الوطني كما جاء في أحكام المادة 83 - 11، أو في حالة عدم خضوعه للرعاية الطبية المطلوبة بإثبات حالاته الصحية⁽²⁾، كذلك لا يدفع هذا المعاش خارج التراب الوطني كما جاء في أحكام المادة 45 من قانون 83 - 11.

الفرع الثالث

معاش البطالة

يقصد بالبطالة فقدان العامل لمنصب عمله الناتج عن التسريح لأسباب إقتصادية أو نتيجة لحل المؤسسة المستخدمة حيث يضمن الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر دخلاً لهذه الفئة العمالية طوال مدة 03 سنوات⁽³⁾ بإعتباره يمثل جزءاً من نظام الضمان الإجتماعي، الذي يهدف إلى حماية العاطل عن العمل من الفقر خلال فترة زمنية معينة، وهذا عن طريق تعويضه جزئياً

¹ - راجع المادة 40 من القانون رقم 83 - 11، سالف الذكر.

² - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 153.

³ - أحمية سليمان، "أزمة علاقة العمل والأشكال المختلفة للتشغيل، مداخلة قدمت في المنتدى الوطني الثاني، الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية بالقطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، 2010، ص 16.

عن مدخوله المفقود، مع إمكانية مساعدته على إيجاد منصب آخر مناسب له⁽¹⁾، لهذا سوف نتطرق في البداية إلى شروط إستفادة من هذا المعاش (أولاً)، ثم تحديد الأداءات الخاصة بذويه (ثانياً).

أولاً: شروط الاستفادة من معاش التأمين على البطالة

ليستفيد العامل المسرح من نظام تعويض البطالة يجب أن يتوفر فيه مجموعة من الشروط منها ما يصنف ضمن الشروط العامة ومنها ما يصنف ضمن الشروط الخاصة، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- أن يكون التعطل خارجاً عن إرادة العامل بمعنى توقف العامل عن العمل لأسباب خارجة عن إرادة العامل، ويكون ذلك في إطار التقليل من عدد العمال أو في حالة إنهاء نشاط المستخدم كما جاء في المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11⁽²⁾.

- أن يكون العامل أجيراً مرتبطاً مع المستخدم بعقد عمل غير محدد المدة.

- أن يكون العامل مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي.

- يجب أن يكون العامل منخرطاً في الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، إضافة إلى إثبات الانخراط في نظام التأمين عن البطالة وتسديد اشتراكاته بانتظام مدة ستة (6) أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل.

- أن لا يكون رفض عملاً اقترح عليه من طرف صاحب العمل أو تكويناً تحويلياً لشغل منصب عمل جديد⁽³⁾.

¹ - هادفي بشير، التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودورها في حيز الضرر الملتقى الوطني الثاني، مرجع سابق، ص 135.

² - مرسوم تشريعي رقم 94 - 11 مؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 صادر بتاريخ 1994/06/01، المعدل والمتمم.

³ - راجع المادتين 6 - 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11، سالف الذكر.

- أن يرد إسمه في قائمة العمال المسرحين الذين في إطار تقليص عدد العمال.
- ألا يكون العامل المعني مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني كما يستخلص من المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11.
- يجب أن يقيم في الجزائر.
- الدفع بانتظام للإشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- دفع مساهمة تحويل الحقوق من قبل المستخدم، وهي حصة مالية يدفعها على أساس معدل الأجر الشهري الذي يتقاضاه الأجير طوال 12 شهرا التي تسبق تسريح العامل كما جاء في المادة الثامنة من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11.
- التسجيل كطالب عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل⁽¹⁾.

ثانيا: الأدعاءات التي يستفيد منها العامل في إطار التأمين على البطالة

أ - التعويض الشهري عن البطالة:

يتم حساب التعويض الشهري على البطالة التي يستفيد منها الأجير على أساس أجر مرجعي، الذي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الذي تقاضاه العامل طوال (12) شهرا التي سبقت تسريحه يضاف له الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾، الذي لا يمكن أن يقل عن 75% ولا يكون أكثر منه بـ 03 مرات، بحيث لا بد أن يدفع هذا التعويض شهريا ويخضع هذا التعويض لإقتطاع الضمان الإجتماعي.

يقدم حساب مدة التكفل بالعامل في التأمين على البطالة، والتي قد حددها المشرع، يقدر شهرين من كل سنة إشتراك وتعتبر كسنوات إشتراك الأقدمية عند آخر مستخدم، التي تتمثل في

¹ - مزاي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص 74 إلى 77.

² - راجع المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11، سالف الذكر.

سنوات العمل التي عملها الأجير عند آخر صاحب العمل، وعند الإقضاء سنوات العمل عند مستخدمين آخرين في حالة تغير المستخدم بسبب إعادة هيكلة أو توزيع العمال⁽¹⁾.

ينتهي حق الأجير في الاستفادة من هذا التعويض بإنتهاء المدة القصوى المحددة بـ 36 شهرا، التي لا يمكن أن تتعدى هذه المدة، وفي حالة تعذر إعادة إدماج العامل في الحياة العملية ثانية، فيمكن إحالته للتقاعد المسبق، وهذا حسب الشروط التي يحددها المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق⁽²⁾.

بمور 12 شهرا يتقدم الحق في التعويض التأمين عن البطالة، وهذا ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه العامل كل الشروط اللازمة للاستفادة من التعويض، بإعتباره قابلا للتنازل والحجز بتطبيق القواعد المتعلقة بالأجور في هذا المجال⁽³⁾، كذلك يدفع هذا التعويض شهريا عند أجل استحقاقه كما جاء في المادة 42 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11.

هناك حالات أين لا يمكن للعامل الجمع بين تعويض التأمين عن البطالة وبعض التعويضات الأخرى والتي حددها المشرع على سبيل الحصر وهي:

- أي دخل ناجم عن نشاط مهني.
- معاشات العجز والتقاعد المسبق.
- تعويضات العطل المدفوعة الأجر.
- أداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا⁽⁴⁾.

¹ - أنظر المادة 14 من المرسوم التشريعي نفسه.

² - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 127.

³ - راجع المادتين 43 و 44، من المرسوم التشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 1994/05/26، يحدث التقاعد المسبق، ج ر عدد 34 صادري بتاريخ 1994/06/01.

⁴ - أنظر المادة 22 من المرسوم التشريعي سالف الذكر.

ب - الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة:

كما يستفيد العامل الأجير المقبول في نظام التأمين عن البطالة، من مجموعة من الأداءات الأخرى المرتبطة بهذا التأمين وهي:

أداءات الضمان الاجتماعي والمتمثلة في أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة والمنح العائلية، إضافة تعتمد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

كذلك يستفيد ذوي حقوقه، عند الاقتضاء من رأسمال الوفاة⁽¹⁾.

المطلب الثاني

التعويضات المقررة في إطار الضمان الاجتماعي

يعد الضمان الاجتماعي آلية اجتماعية يهدف إلى تحقيق التكافل الاجتماعي وحماية الطبقات الفقيرة في المجتمع بتقديم مساعدات التي يمكن أن تكون بالدعم المادي أو بالدعم المعنوي لهم فيما يخص بعض الأخطار أكيدة الوقوع التي تحصل لأي عامل، لأن هذا الخطر جزء لا يتجزء من حياة الإنسان والتي لا طاقة لهم بتحملها منفردين.

لهذا نجد أن للضمان الاجتماعي أهمية كبيرة لأنه يعطي العديد من المخاطر، وكذلك العديد من الأشخاص الذين تمثلهم الحماية، وهذا بتقديم العناية الطبية الوقائية والعلاجية للمضمون ولأفراد عائلتهم عن طريق التأمين عن المرض(الأول)، وكذا التأمين عن الوفاة إلى غيرها من الأداءات العائلية (الفرع الثاني).

¹ - راجع أحكام المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11، سالف الذكر.

الفرع الأول

التأمين على المرض

يعرف المرض بصفة عامة بأنه خطر من الأخطار التي تلحق بالإنسان إما في جسده أو في نفسه أو في عقله وهذا يعود إما لأسباب خارجية أو لأسباب داخلية، كما يسبب بالتوقف عن العمل وبالتالي إنقطاع أجره مما يؤدي بالعامل إلى نقص مصدر رزقه وزيادة تكاليفه نتيجة متطلبات النفقات الطبية والعلاجية ونتيجة⁽¹⁾.

يهدف التأمين على المرض إلى تمكن المؤمن لهم وذوي حقوقهم من مواجهة المصاريف العلاجية التي تفرضها حالتهم الصحية⁽²⁾، وهذا التأمين يسمى المؤمن لهم وأسرهم.

تتنوع الأداءات العينية الناجمة عن التأمين عن المرض، لذا سيتم الوقوف عند شروط الاستفادة من تأمين المرض (أولاً)، وكذا الأداءات الناجمة عنه (ثانياً).

سيتم التفصيل عن هذا الموضوع بتقسيمه في البداية إل إظهار الشروط للاستفادة من التعويضات على المرض (أولاً)، وتحديد الأداءات الناتجة عنه (ثانياً).

أولاً: شروط الاستفادة من التأمين عن المرض

تتمثل الشروط اللازمة للاستفادة من التأمين عن المرض فيما يلي:

- إرسال الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة التالية للعمل الطبي كما جاء في المادة 13 من القانون رقم 83 - 11.
- قيام هيئة الضمان بإجراء المقابلة الطبية⁽³⁾.
-

¹ - زرار صالح، مرجع سابق، ص 155 - 156.

² - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 75.

³ - سماتي الطيب، مرجع نفسه، ص 103.

ثانيا: الأداءات العينية للمستفيد من التأمين على المرض

يقصد بالأداءات العينية التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوق، وتتمثل هذه الأداءات في تغطية المصاريف الطبية والجراحية والإستشفاء والتشخيص والمصاريف الصيدلانية والأجهزة والأعضاء الإصطناعية وإعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني، وعلاج واستخلاف الأسنان والنظارات الطبية والعلاج بالمياه المعدنية إلى غيرها⁽¹⁾، كما نجد أن هناك الأمراض التي يصاب بها المرض تتكفل به هيئة الضمان الإجتماعي، تصل قيمة التعويضات العينية التي يدفعها الصندوق إلى 80% من نفقات العلاج 100% بالنسبة للعمال المنتمين للتعاضديات الإجتماعية، 20% بالنسبة للمؤمن له الذي يستفيد من نفقات المشار إليها أعلاه⁽²⁾.

ولقد نظم المشرع الجزائري مسألة الحفاظ على الأداءات في حالة الانتقطاع عن الخضوع للضمان الاجتماعي أي التوقف عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في المادة 56 مكرر من القانون رقم 83 - 11 بنصها: "يحدد الحق في الحفاظ على الأداءات العينية في حالة الانتقطاع عن الخضوع للضمان الاجتماعي ما يأتي:

- ثلاثة (3) أشهر للعامل الذي قد عمل 30 يوما أو مائتي (200) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.
- اثني عشر (12) شهر للعامل الذي قد عمل مائة وعشرين (120) يوما أو ثمانمائة (800) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط".

فحماية العامل الذي فقد أو حدث وأن توقف نشاط صاحب العمل أو قدم استقالة ولم يجد عملا إلا بعد مدة الحق في هذه الأداءات العينية وفقا لأحكام المادة أعلاه⁽³⁾.

¹ - راجع المادة 8 من القانون رقم 83 - 11، سالف الذكر.

² - زرار صالح، مرجع سابق، ص ص 181 - 183.

³ - للتفصيل أكثر راجع سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 111.

إلى جانب هذا يستفيد المؤمن له من بطاقة العلاج المجاني الخاصة بالأمراض المزمنة تطبيقاً للمادة 21 من القانون رقم 83 - 11، والمادة 21 من المرسوم رقم 84 - 27 السالف الذكر.

ويتم وقف سريان الأدعاءات العينية للتأمين عن المرض إما بسبب إخلال أحد الإلتزامات (عدم ممارسة أي نشاط مهني، عدم مغادرة المنزل، عدم التنقل خلال فترة المرض، وهذا ما نصت عليه المادة 26 من المرسوم رقم 27/84، أو إما بناء على نص قانوني حسب نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84⁽¹⁾.

الفرع الثاني

التأمين عن الوفاة

يهدف التأمين عن الوفاة إلى حماية ذوي حقوق المؤمن له المتوفي وكذا الأشخاص الذين يعولهم⁽²⁾، فالوفاة سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل طبقاً لأحكام المادة 66 من القانون رقم 90 - 11، ولا يترتب على الوفاة أي التزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية.

يستفيد من منحة الوفاة ذوي حقوق الهالك المحددين في المادة 67 من القانون رقم 83 - 11 سالف الذكر.

وللتوضيح أكثر سيتم تحديد شروط الاستفادة من منحة الوفاء (أولاً)، ثم الأدعاءات محل الاستفادة (ثانياً).

¹ - راجع المادة 26 من مرسوم رقم 84 / 27 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14/02/1984.

² - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 195.

أولاً: شروط الاستفادة من منحة الوفاة

حددت هذه الشروط ابتداءً من المادة 53 من القانون رقم 83 - 11 وهي:

- أن يكون المؤمن له اجتماعياً المتوفى قد عمل 15 يوماً أو 100 ساعة للاستفادة من منحة الوفاة.
- ضرورة تقديم ملف لطلب الاستفادة من منحة الوفاة ويكون ذلك ضمن وثيقة تقدم من طرف صندوق الضمان الاجتماعي مرفوق بما يلي:
 - تصريح شرقي بعدم وجود أي ذوي حق آخر غير المذكورين في الطلب.
 - شهادة الوفاة.
 - بطاقة عائلية للحالة المدنية.
 - بطاقة الشفاء أو بطاقة التسجيل الخاصة بالمؤمن له اجتماعياً، كل أنه تخضع هذه المنحة للتقادم الرباعي ابتداءً من تاريخ الوفاة.

ثانياً: أدعاءات خاصة بحالة الوفاة

يستفيد ذوي الحقوق من الأدعاءات والحقوق المكفولة من هيئة الضمان الاجتماعي، وهي:

1. مبلغ رأسمال الوفاة:

يقدر هذا المبلغ طبقاً لأحكام المادة 48 من القانون المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعياً والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

ويدفع هذا المبلغ مرة واحدة فور وفاة لمؤمن له.

تطابق أحكام المادة 51 من هذا القانون في حالة ما إذا كان المتوفى صاحب معاش عجز أو تقاعد أو تقاعد مسبق.

¹ - راجع الفقرة الثانية من المادة 48 من القانون رقم 83 - 11، سالف الذكر.

2. الأداءات العينية والنقدية:

يستفيد ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المحددون قانونا من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض في كل مجالاته المحددة في المادة 8 من القانون رقم 83 - 11 سالف الذكر.

كذلك تستفيد زوج المؤمن له المتوفى من الأداءات العينية المقررة بخصوص التأمين على الولادة المصاريف الطبية والعلاجية والإقامة في المستشفى أو تعويضها⁽¹⁾.
بهذا يتضح أن مرحلة ما بعد عقد العمل يشملها منافع الضمان الاجتماعي من منح وأداءات عينية ونقدية، وتمتد حتى للمنح العائلية.

¹ - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 204.

الفصل الثاني

الالتزامات المنظمة لما بعد العقد

بعد نهاية العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، تقع على عاتق الطرفين التزامات وجب على كلاهما تنفيذها.

فبالنسبة للمستخدم أي صاحب العمل فعند انتهاء علاقة العمل يلتزم هذا الأخير بتسليم بعض الوثائق والمستندات للعامل والمتمثلة في شهادة العمل، ووصل الحسابات، فهذا الالتزام يختلف عن التزامات العامل لان تنفيذها يتم بصفة فورية تبعا لتصفية مخلفات العقد، عكس الالتزامات التي تقع على عاتق العامل كونها تنظم وتهيئ لعلاقة مستقبلية ومستمرة عبر الزمن بين الطرفين والمتمثلة في عدم المنافسة وعدم إفشاء أسرار المهنة.

وعلى هذا الأساس سيتم الوقوف عند لالتزامات الواقعة على عاتق العامل(المبحث الأول)، ثم الالتزامات الواقعة على صاحب العمل(المبحث الثاني).

المبحث الأول

الالتزامات الواقعة على العامل

تعتبر المنافسة وإفشاء الأسرار المهنية من أهم الأخطار التي يمكن أن تهدد مصالح المؤسسة في مرحلة ما بعد العقد وتجنباً لها يلجأ المستخدم إلى إدراج بنود ليحد من حرية العامل في العمل والتجارة والصناعة وذلك حتى بعد انقضاء علاقة العمل، إلا أن هذه الالتزامات لها طبيعتها الخاصة وذلك راجع إل تنظيمها وهيئتها لعلاقة مستقبلية دائمة بين الطرفين.

وستناول في هذا المبحث الالتزام بالمحافظة على السر المهني (المطلب الأول)، ثم الالتزام بعدم المنافسة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الالتزام بالمحافظة على السر المهني

يعتبر السر المهني الركيزة الأساسية في المحافظة على استقرار المؤسسة أو الهيئة المستخدمة واحتكار بعض الأنشطة المهنية في بعض الأحيان، ومن ثمة كان الحفاظ على السر المهني من الالتزامات المترتبة على عاتق العامل باعتباره يكون على دراية كافية بكل ما يحيط بالنشاط المهني لاسيما وسائل وأساليب الإدارة والإنتاج أو الصنع.

تؤثر طبيعة المهنة أيضاً في الحرص على وفاء العامل بهذا الالتزام، كمهنة المحامين والأطباء، وهو التزام عقدي مصدره عقد العمل الذي يلجأ المستخدم إلى النص عليه في شكل بند من بنود هذا العقد حتى يستمر بعد انتهاء علاقة العمل، وبالتالي لابد من التطرق إلى مضمون الالتزام بالمحافظة على السر المهني لما له من أهمية أيضاً في مجال المنافسة (الفرع الأول)، والأساس القانوني الذي يقوم عليه (الفرع الثاني)، إضافة إلى الجزاء المترتب عن الإخلال به (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مفهوم الالتزام بالسر المهني

ورد التزام العامل بالمحافظة على السر المهني في نص م 8/7 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾، وهو التزام يمتد ليشمل كافة أسرار النشاط المهني لصاحب العمل، وباعتبار كونه وارد أثناء فترة العمل فإنه كان من اللازم النص عليه كشرط أو مبدأ لاستمراره ما بعد عقد العمل، وهو ما يشكل المدلول القانوني لهذا الالتزام (أولاً)، والذي يتحدد نطاقه بحسب النشاط المهني للعامل (ثانياً)

أولاً: مضمون الالتزام بالسر المهني

انطلاقاً من كون كافة العقود قائمة على مبدأ حسن النية في تنفيذها، فإن الالتزام بالحفاظ على السر المهني يعد نتيجة منطقية لهذا المبدأ الذي يجب أن يسود علاقات العمل المتقابلة، بحيث يتعين على العامل المحافظة على كافة الأسرار المتعلقة بالمهنية سواء كانت ذات طابع تجاري أو صناعي أو تعلقت الأسرار بمعلومات تقنية أو تكنولوجية أو حرفية، بحيث أن الإخلال بمثل هذا الالتزام سيؤدي لا محالة إلى الإضرار بمصلحة صاحب العمل سواء من الناحية المادية أو المعنوية، ويستمر هذا الالتزام قائماً إلى غاية فقدان هذه الأسرار لأهميتها مما يجعلها تمتد إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل⁽²⁾.

¹ - جاء في نص المادة 8/7 من قانون 90 - 11 السالف الذكر، على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: 8 - أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطاتهم السلمية"

² - عبد الحليم أكمون، العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 47.

ثانيا: نطاق الالتزام بالمحافظة على السر المهني

يمتد نفاذ التزام العامل بالمحافظة على السر المهني من حيث النطاق إلى نطاقين، أحدهما شخصي والآخر زمني.

أ - النطاق الشخصي لالتزام العامل بالمحافظة على السر المهني:

لا يقتصر الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية وعدم نقلها للغير على العامل فحسب وإنما يرد أيضا على جميع الأشخاص المرتبطين بالنشاط المهني لصاحب العمل، بل يمتد هذا الالتزام ليشمل كافة الأشخاص الذين تربطهم بالنشاط المهني صلة عمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ونعني بذلك عمالا كانوا أو مراقبين أو من تخول لهم النصوص القانونية حق الاطلاع على الوثائق المتعلقة بالمؤسسة أو الهيئة المستخدمة وكذا طبيعة النشاط في إطار ممارسة الرقابة أو في إطار إجراء تحقيقات معينة⁽¹⁾.

ويعطي لنا قانون 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل، أبرز مثال على هذا الوضع الذي يؤكد على النطاق الشخصي للالتزام بالمحافظة على السر المهني، بحيث ألزمت المادة 19 منه مفتش العمل بهذا الالتزام والتي جاء فيها: "يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم"⁽²⁾.

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزائر، 2002، ص 182.

² - أنظر المادة 19 من قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 9 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 صادر بتاريخ 7 فيفري 1990 معدل ومتمم.

ب - النطاق الزمني للالتزام العامل بالمحافظة على السر المهني:

لا يقتصر النطاق الزمني للالتزام بالمحافظة على السر المهني، على الفترة الفعلية للعمل أي في فترة قيام علاقة العمل فحسب، وإنما تمتد إلى غاية فقدان تلك الأسرار أهميتها وإشاعتها لدى الغير، فالمادة 8/7 حددت نطاق الزمني لهذا الالتزام، فأثناء قيام علاقة العمل، فإن الالتزام بعدم إفشاء أسرار المهنة لما بعد عقد العمل يجب أن يدرج بموجب بند في العقد، وليس بالضرورة أن يرد هذا الالتزام بشكل أبدي، بل ينقضي بانتفاء الأهمية عن المعلومات التي تشكل أسراراً يقع على عاتق العامل المحافظة عليها، ويتحقق انتفاء الأهمية بانتشارها بين الناس بحيث تصبح شائعة ومعروفة لدى الجميع⁽¹⁾.

الفرع الثاني

طبيعة الالتزام بالمحافظة على السر المهني

بالرغم من الأهمية الكبيرة التي يكتسبها السر المهني إلا أنه ثار اختلاف حول طبيعة الالتزام المتضمن المحافظة عليه، فهناك من يجعل منه التزام مطلق يتقيد به العامل في كل الظروف وفوق كل اعتبار (أولاً) بينما هناك من يعتبره التزام نسبي ترد عليه مجموعة من الاستثناءات التي تستدعي الإفشاء به (ثانياً).

أولاً: باعتباره التزام مطلق

يرى اتجاه من الفقه أن التزام العامل بالسر المهني هو التزام مطلق لا يرد عليه أي استثناء، مستندين في ذلك إلى عنصر الثقة الذي يحيط بعلاقة العمل لاسيما في بعض المهن الحساسة

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل - وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص ص 260 - 261.

كالطب مثلاً، وهو ما يشكل ضماناً حقيقية للسير الحسن للنشاط المهني، وقد اتخذوا من العقد⁽¹⁾ أساساً لهذا الالتزام وبالتالي الأخذ في الحسبان توجه إرادة طرفي العقد نحو المحافظة على كل المعلومات المتعلقة بهذا النشاط⁽²⁾.

تجدر الإشارة في هذا الصدد بروز نظريتين كأساس قانوني للالتزام بالمحافظة على السر المهني. فهناك جانب من الفقه يجعل من العقد كأساس له يجمع بين الأمين والمؤمن عليه، غير أنهم اختلفوا من حيث تكييفه، إذ اعتبره البعض عقد ودیعة غير أنه انتقد على أساس اختلاف هذا الأخير عن السر المهني في عدة جوانب لاسيما في محل العقد الذي يشترط في عقد الوديعة أن يكون منقولاً في حين قد يرد السر المهني على شيء معنوي أو معلومات تقتقر للتكييف الخاص بالمنقول. في المقابل هناك من اعتبره عقد وكالة بحيث الأمين يلتزم بالحفاظ على السر بموجب وكالة غير أنه انتقد باعتبار انقضاء الوكالة بتنفيذ التصرف أو انتهاء الأجل أو بموت الموكل في حين الالتزام بالسر المهني لا ينقضي إلا بفقدانه للأهمية التي تقتضي الاحتفاظ به، ومنه انتقد العقد كأساس قانوني لهذا الالتزام، فتوجه جانب من الفقه في فرنسا للاستناد إلى النظام العام لتأسيسه، ومنه جاء تكييف هذا الالتزام باعتباره التزام مطلق لا يستند إلى إرادة الطرفين، وإنما هو مقرر لتحقيق المصلحة العامة للمجتمع ككل، إلا أن هذه النظرية لم تسلم بدورها من النقد على أساس غموض مفهوم النظام العام⁽³⁾.

¹ - يتأكد الطابع العقدي لهذا الالتزام، باعتباره مستمد من الاتفاق بين العامل وصاحب العمل، والذي على عدة مبادئ لاسيما مبدأي الأمانة وحسن النية في تنفيذ العقد، الأمر الذي يؤدي إلى اعتبار إفشاءه خطأ عقدي يستوجب التعويض حتى لو تم بعد نهاية علاقة العمل. لأكثر تفصيل أنظر: هجيرة بنوزة، مرجع سابق، ص 134 - 135.

² - رابح محمد، "مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني في ضوء القانون الجزائري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009، ص 254 - 256.

³ - لأكثر تفصيل، أنظر: زيوي عكرية، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2013، ص 17 - 23.

وقد أخذ المشرع الجزائري بالنظريتين معا وهو ما يبرز من خلال الأخذ بالالتزام على وجه إلزامي وورود بعض الاستثناءات عليه، وهو ما يجعله التزام نسبي وليس مطلق.

ثانيا: باعتباره التزام نسبي

يعتبر الالتزام بالمحافظة على السر المهني التزام يقع على عاتق الأمين بشكل ملزم، غير أن هناك من الحالات التي أجاز القانون فيها إفشاء السر المهني، وهو ما يؤكد أن هذا الالتزام هو التزام قانوني تترتب عن مخالفته الجزاء المتمثل في العقوبة، ويعود الاهتمام القانوني بهذا الالتزام إلى سنة 1810 أين تم تجريمه لأول مرة بنص قانوني، ولم يقتصر هذا الاهتمام بالتجريم وإنما أيضا تم تحديد الحالات التي تشكل إخلال بالالتزام، وذلك بحسب طبيعة كل مهنة على حدى⁽¹⁾.

وما يؤكد على كون هذا الالتزام التزام نسبي، هو انتفاء المسؤولية عن إفشاء السر المهني لما تقرره المصلحة العامة كالتبليغ الذي يترتب على عاتق الطبيب بالنسبة للسر الطبي، سواء في الحالة المدنية أو تعلق الأمر بالأمراض المعدية من أجل تفادي الآثار المترتبة عن انتشارها، أو كان الإفشاء برضا من صاحب السر، أو بناء على ترخيص قضائي يستهدف حسن سير العدالة من خلال الإدلاء بالشهادة في إحدى القضايا مثلا⁽²⁾، أو لمقتضيات التفتيش والرقابة من طرف السلطات المختصة مع وجوب استنادها إلى إذن مكتوب الذي يسمح للعامل بإفشاء السر دون أن يتحمل مسؤولية الإخلال بالالتزام المتعلقة بالمحافظة عليه⁽³⁾.

¹ - بنوزة هجيرة، مرجع سابق، ص ص 136 - 137.

² - لأكثر تفصيل، أنظر: زيوي عكرية، مرجع سابق، ص ص 63 - 79.

³ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 183.

الفرع الثالث

جزاء الإخلال بالالتزام بالسِر المهني

الالتزام بالسِر المهني كغيره من الالتزامات، يترتب مسؤولية على عاتق العامل المكلف بذلك، في حالة الإخلال به في غير الحالات المسموح بها قانوناً، نظراً للأضرار التي تلحق بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة أو المؤمن عليه بصفة عامة. هذه المسؤولية التي تختلف من حيث تكييفها بحسب مجال النشاط الذي تمارس فيه المهنة (أولاً)، والتي ترتب جزاء يقع على عاتق الأمين يختلف باختلاف تكييف مسؤوليته (ثالثاً).

أولاً - طبيعة المسؤولية المترتبة عن إفشاء السِر المهني

يختلف تكييف المسؤولية المترتبة عن إفشاء السِر المهني بحسب المجال الذي يمارس فيه النشاط المهني، فقد تكون هذه المسؤولية مسؤولية إدارية عندما يتعلق الأمر بالموظف العام، بحيث تقوم بتوقيع الجزاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات التأديبية، كما قد تتخذ وصف الجزائي عندما يقرر قانون العقوبات ذلك، والذي لا يتحقق فقط عند الإفشاء بالسِر المهني، وإنما أيضاً في حالة امتناع الشخص بالإدلاء به عند الشهادة في الحالات المرخص بها قانوناً⁽¹⁾.

وتكيف على أنها مسؤولية عقدية إذا كان الالتزام يستند إلى عقد يجمع بين الأمين والمؤمن عليه، شرط أن يكون العقد صحيحاً مستوفياً لجميع أركانه وشروط صحته وغالباً ما يرد الجزاء في فسخ العقد وتعويض الضرر الحاصل. إلى جانب هذه المسؤولية قد تنقرر المسؤولية التقصيرية في حق الأمين استناداً إلى المسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي باعتباره صادر عنه أو المسؤولية التقصيرية القائمة على الأشياء إذا كان محل الالتزام عبارة عن شيء يجب الامتناع عن إفشاء السِر

¹ - لأكثر تفصيل، أنظر: شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السِر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، 2014، ص ص 51 - 72.

عنه بتقديم معلومات حوله أو الاتيان بأي تصرف يؤدي إلى انتهاك الالتزام بالمحافظة على السر المهني تجاهه⁽¹⁾.

باختلاف التكييفات الواردة على المسؤولية الناتجة عن الإفشاء بالسر المهني، فإن طبيعة الجزاء أيضا تأخذ شكلا مختلفا باختلاف طبيعة التكيف.

ثانيا: طبيعة الجزاء المترتب عن إفشاء السر المهني

يختلف الجزاء الواقع على الأمين في حالة إفشاءه للسر المهني في غير الحالات المرخص بها قانونا، بحسب المسؤولية التي تترتب على عاتقه، بحيث يتخذ الجزاء شكله في المسؤولية الإدارية بحسب التصنيف الوارد للأخطاء المهنية القائم على أساس جسامة الخطأ المرتكب، وقد اعتبرت م180 من الأمر رقم 06 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، إفشاء السر المهني من الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة التي يعاقب عليها بإحدى العقوبات التأديبية الواردة في م163 من نفس القانون، المتمثلة أساسا في كل من التوقيف من العمل لمدة تتراوح بين 4 إلى 8 أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري⁽²⁾.

أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية، فإن المشرع الجزائري خصص في القسم الخامس من قانون العقوبات المعنون بـ "الاعتداءات على شرف واعتبار الأشخاص وعلى حياتهم الشخصية وإفشاء الأسرار"، المواد 301 إلى 303 تعاقب على إفشاء السر، والتي كيفته على أنه جنحة يعاقب عليها بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج بالنسبة لبعض المهن كالجراحة والصيدلة والقابلات في المستشفيات إذا تم إفشاء السر في غير الحالات المرخص بها قانونا أو قضائيا، أما إذا تم إفشاء السر من طرف عامل في مؤسسة لأجانب أو جزائريين مقيمين في دول

¹ - بوساعة ليلي، السرية في البنوك "السر المصرفي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2011، ص ص 232 - 246.

² - أنظر المادتين 163 و180 من أمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 2006/07/15 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 2006/07/16.

أجنبية فإنه يعاقب عليها بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 500 إلى 10.000 دج، في حين تخفض العقوبة إلى الحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من 500 إلى 1500 دج إذا أفشي السر لجزائريين مقيمين في الجزائر، كما تعاقب م 303 بالحبس من شهر واحد إلى سنة وبغرامة مالية من 25.000 إلى 100.000 دج أو بإحدى العقوبتين بالنسبة لكل شخص يفض أو يتلق رسائل موجهة إلى الغير⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمسؤولية العقدية فإنها تتقرر متى كان العقد صحيحا وترتب عن إفشاء السر المهني ضررا يستوجب التعويض كجزاء عن الإخلال بهذا الالتزام وفسخ العقد، فإساءة استعمال السر التجاري أو الصناعي مثلا سيؤدي بالإضرار بصاحب العمل ماديا ومعنويا، من خلال تحقيق أرباح لصالح منافسيه، لذا تلجأ البنوك والمؤسسات إلى وضع شرط جزائي في العقد، في حين يتقرر الجزاء في المسؤولية التقصيرية في شكل التعويض الذي يتم تقديره وفق السلطة التقديرية للقاضي وفقا لما تقرره القواعد العامة، بحيث يتحدد بالنظر إلى ما لحق بصاحب العمل من ضرر وما فاتته من كسب⁽²⁾.

المطلب الثاني

الالتزام بعدم المنافسة

نجد من بين الالتزامات المستقبلية لعلاقة العمل، الالتزام بعدم المنافسة، الذي يحظى بأهمية بالغة نظرا لاعتباره صمام أمان للنشاط المهني وضمانة يلجأ إليها صاحب العمل للحفاظ على نشاطه واستقراره وعدم المساس به من طرف العامل بشكل مباشر أو غير مباشر.

¹ - أنظر المواد 301 - 303 من الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 08/06/1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، ج ر العدد 49 صادر بتاريخ 11/06/1966.

² - بوساعة ليلي، مرجع سابق، ص ص 242 - 250.

ونظرا لهذه الأهمية التي تحيط بهذا الالتزام، كان لابد من الإشارة إلى مضمونه (الفرع الأول)، ومن ثمة عرض شروط صحته (الفرع الثاني)، وجزاء الإخلال به (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مضمون شرط عدم المنافسة

يتصف عدم المنافسة بكونه التزام قانوني يقع على عاتق العامل اتجاه علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل مما يجعله يتمتع بطبيعة قانونية (أولا)، كما أنه يستند في وجوده إلى عدة مصادر بعضها ذات طابع اتفاقي والبعض الآخر مبني على إرادة المشرع (ثانيا).

أولا: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة

يعتبر الالتزام بعدم المنافسة من الالتزامات المترتبة على العامل بعد انتهاء علاقة العمل أو حتى أثناء علاقة العمل عندما يتعلق الأمر بأداء عمل ما أثناء أوقات فراغ العامل سواء لحسابه أو لحساب شخص آخر، والذي يكون له الحق في ذلك طالما لم تتحقق إحدى الحالات التي يجوز لصاحب العمل الاعتراض على ذلك⁽¹⁾.

¹ - نذكر من بين هذه الحالات ممارسة العامل لنشاط مماثل لصاحب العمل، أو قيام العامل بأداء عمل ما لحساب الغير بشكل قد يساعد هذا الأخير في معرفة أسرار العمل الأصلي، أو أن ممارسة هذا العمل سيؤدي إلى إجهاد العامل ومن ثمة التأثير سلبا على العمل الأصلي، أو بوجود اتفاق سابق يتضمن عدم المنافسة. لأكثر تفصيل، أنظر: محمد حسنين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص ص 310 - 311.

ويعتبر عدم المنافسة التزام بالامتناع عن عمل، ويبرر هذا الالتزام بضرورة الحفاظ على أسرار المهنة وأصولها مما سيعود بالسلب على صاحب العمل سواء من الناحية المادية من خلال تكبد خسائر مالية، ومن الناحية المعنوية التي تتجلى في فقدان الزبائن واسم الشهرة وأصل المهنة⁽¹⁾.
تجدر الإشارة إلا أن هذا الالتزام لا ينحصر على مرحلة معينة وإنما يسري على كافة المراحل التي تمر بها علاقة العمل بدءاً من التعاقد مروراً بنهايتها ووصولاً إلا ما بعد انتهاء علاقة العمل.

ثانياً: مصدر شرط عدم المنافسة

1 - القانون:

يستمد هذا الالتزام أساسه القانوني من نص م 7 الفقرة 7 من ق.ج، وقد أجاز إدراجه ضمن عقد العمل في شكل شرط وقام بتنظيمه في المادتين 136 و 137 من نفس القانون ويعود الهدف من إدراج هذا الشرط بالدرجة الأولى إلى الحفاظ على أسرار تخصص النشاط المهني لصاحب العمل⁽²⁾.

2 - عقد العمل:

غالباً ما يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة لاسيما في المجالات التي تكون قابلة للمنافسة من طرف العامل بعد انتهاء علاقة العمل، سواء لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر. ويعتبر هذا النوع من الاتفاق مساس بمبدأ حرية التجارة وحرية العمل، كما يتعارض مع القدرة المهنية للعامل الذي يكاد لا يجيد مهنة أخرى غير تلك التي كان يمتنحها لدى صاحب العمل، وهو ما يعتبر مظهر من مظاهر المساس بمبدأ حرية العمل⁽³⁾.

¹ - وتجدر الإشارة إلى ضرورة التمييز بين عدم المنافسة والمنافسة غير المشروعة، بحيث أن الأولى ترد على النشاط المهني في حين ترد الثانية على وسائل المنافسة غير المشروعة المخالفة للقانون. لأكثر تفصيل، أنظر: بنورة هجيرة، مرجع سابق، ص 150 - 151.

² - أنظر المادة 7/7 من قانون رقم 90 - 11 سالف الذكر.

³ - محمد حسنين منصور، مرجع السابق، ص 311.

ومن أجل تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في الحفاظ على سر مهنته، ومصلحة العامل في تحقيق مبدأ الحرية الفردية المكرسة له بموجب القانون، رجح القضاء الفرنسي الكفة لصالح شرط عدم المنافسة وأضفى عليه الشرعية باعتباره قائم على الحرية التعاقدية وذلك على حساب الحرية الاقتصادية للفرد⁽¹⁾.

3 - الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل:

اهتمت الاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم هذا الشرط، ونجد أنها قد كفلت حماية خاصة للعامل في بعض النواحي على خلاف بعض النصوص التنظيمية والتعاقدية، حيث نصت مثلاً على ضرورة إعطاء مقابل في شكل تعويض للعامل نتيجة حرمانه من حريته في العمل⁽²⁾.

الفرع الثاني

شروط صحة شرط عدم المنافسة

باعتبار الالتزام بعدم المنافسة من الاستثناءات الواردة على حرية العمل والحرية الاقتصادية الفردية، تم تقييد اللجوء إليه بمجموعة من الشروط، التي تتمثل في ضرورة التمتع بالأهلية وقت إبرام العقد (أولاً)، ووجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة (ثانياً)، إضافة إلى ضرورة أن يكون هذا الشرط محدداً (ثالثاً).

أولاً: كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد

باعتبار شرط عدم المنافسة من الشروط التي ترتب على عاتق العامل التزام يمس بذمته المالية وحرية الفردية، كان لا بد أن يكون متمتعاً بكامل الأهلية الذي يُمكنه من الإدراك بخطورة هذا الشرط وذلك تحت طائلة البطلان المطلق للاتفاق إذا ورد بشكل مستقل عن العقد، والبطلان النسبي

¹ - بنوزة هجيرة، مرجع السابق، ص 154.

² - أحمية سليمان، مرجع السابق، ص 185.

الذي يرد فقط على الشرط دون المساس بالعقد إذا ورد في هذا الأخير، وتكون العبرة بوقت إبرام العقد وليس بتنفيذه⁽¹⁾.

ثانياً: وجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة

يلتزم العامل بشرط عدم المنافسة إذا كانت هناك مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط ذلك، لكن في حال قرر هذا الأخير اعتزال العمل نهائياً أو تحويل نشاطه فإن الشرط يفقد أهميته والالتزام به يعد إجحافاً في حق العامل، كما أن المصلحة قد تكون غير مشروعة إذا استهدف صاحب العمل احتكار النشاط المهني والتضييق على العامل مما يجعل من وضع مثل هذا الشرط غير صحيح⁽²⁾.

ثالثاً: إخضاع شرط عدم المنافسة للتحديد

تجدر الإشارة في البداية إلى القول بأن هذا الشرط مستمد من الفقه القضائي الفرنسي، بحيث يقتضي شرط عدم المنافسة أن يكون محدداً وذلك من عدة نواحي، والغرض من ذلك هو منع صاحب العمل من التعسف في استعمال هذا الشرط مع تمكين العامل من ممارسة حريته في العمل فيما بعد. ويكون شرط عدم المنافسة محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط المهني، على النحو الآتي⁽³⁾:

1) من حيث الزمان:

يؤدي عدم تحديد شرط عدم المنافسة من الناحية الزمنية إلى بطلانه⁽⁴⁾، ويعود السبب في ذلك إلى ضرورة إعطاء فرصة للعامل من أجل ممارسة النشاط المهني الذي اعتاد عليه واحترف فيه طوال

¹ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 313.

² - هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 158.

³ - للمزيد حول شرط التحديد، أنظر: بنوزة هجيرة، مرجع سابق، ص 156 - 161.

⁴ - وقد تم التأكيد على أثر البطلان من طرف محكمة النقض الفرنسية سنة 1976، حيث جاء في أحد أحكامها ما يلي: "يقع باطلاً، لمساسه بحرية العمل البند الذي يحرم العامل بمقتضاه من الاستفادة من خبرته المهنية التي اكتسبها طوال =

مدة العمل الأصلي وذلك بعد انقضاء المدة الزمنية المحددة لشرط عدم المنافسة. مع العلم أنه لا يشترط أن تكون هذه المدة قصيرة أو طويلة فقد تحدد بعدة أشهر كما قد تحدد بعدة سنوات، فالعبرة بإضفاء الطابع المؤقت على الالتزام بعدم المنافسة.

(2) من حيث المكان:

يتم النظر في تحديد المكان لشرط عدم المنافسة إلى مكان تواجد المؤسسة من جهة والإقليم الذي يشكل مصلحة شرعية للمؤسسة من جهة أخرى، ويختلف هذا الشرط من عقد إلى آخر بحسب النشاط المهني لصاحب العمل ومداه الجغرافي.

(3) من حيث النشاط المهني:

يساهم تحديد شرط عدم المنافسة من حيث النشاط المهني، في منح العامل فرصة اللجوء إلى ممارسة نشاط آخر غير النشاط الوارد في الشرط، وفي هذه الحالة تكون الخبرة المهنية للعامل محل اعتبار في تحديد النشاط المهني الذي يرد عليه شرط عدم المنافسة.

رابعاً: عدم جواز اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه

يقصد بهذا الشرط عدم المبالغة في مبلغ التعويض الاتفاقي في حال إخلال العامل بشرط عدم المنافسة، لأن مثل هذه المبالغة ستدفع بالعامل على الاستمرار في العمل لدى صاحب العمل وهو ما يعد إجحاف في حقه وتقييد لحريته، لذا فإن أية مبالغة في الشرط الجزائي يقع باطلاً⁽¹⁾.

=عشرون سنة، بمنعه لمدة سنتين، في كل إقليم الوطن، من ممارسة أي عمل في فرع نشاطه الخاص جداً، والمتمثل في تجارة الأوراق القديمة، مما يضطره إلى مغادرة البلاد ليستمد من تخصصه وسيلة عيشه". نقلاً عن: أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 185.

¹ - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص ص 159 - 160.

الفرع الثالث

جزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة

يترتب عن عدم الالتزام بشرط عدم المنافسة، مسؤولية في عاتق العامل وصاحب العمل الأصلي في مواجهة صاحب العمل الأصلي، الذي يحق له المطالبة بالتعويض نتيجة الإخلال بشرط عدم المنافسة، إضافة إلى المطالبة بتنفيذ الشرط الجزائي ما لم يكن مبالغاً فيه⁽¹⁾.

غير أن هذه المسؤولية تختلف باختلاف المراكز، بحيث تكون مسؤولية عقدية في جانب العامل اتجاه صاحب العمل (أولاً)، ومسؤولية تقصيرية بالنسبة لصاحب العمل الفرعي (ثانياً).

أولاً - مسؤولية العامل

إن المسؤولية التي يتحملها العامل في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة هي مسؤولية عقدية⁽²⁾، ذلك لإخلاله ببند من بنود عقد العمل الذي يرتبطان به، ويعد الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة من الأخطاء الجسيمة التي يترتب عليها الفصل من العمل⁽³⁾، إضافة إلى حق صاحب العمل في المطالبة بالتعويض والذي يقدر وفقاً للقواعد العامة، كما يمكن له اللجوء إلى التنفيذ العيني متى أمكن ذلك⁽⁴⁾.

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل - وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم

19 سنة 2001، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د ب ن، 2006، ص 267.

² - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 160.

³ - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 267.

⁴ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 315.

ثانيا - مسؤولية المستخدم الجديد

إن المسؤولية التي يتحملها المستخدم الجديد في حالة إخلال العامل بشرط عدم المنافسة هي مسؤولية تقصيرية⁽¹⁾، غير أنه لا بد من التمييز بين حالتين تستندان إلى مدى علم صاحب العمل الجديد بوجود شرط عدم المنافسة مع صاحب العمل الأصلي أو في حالة انتفاء هذا العلم، ففي الحالة الأخيرة تنتفي مسؤولية صاحب العمل الجديد وذلك لانتهاء علمه بوجود شرط عدم المنافسة.

أما في حالة علمه بذلك فإنه يكون مشتركا في الإخلال بشرط عدم المنافسة مع العامل، فيقوم صاحب العمل باستيفاء حقه في التعويض من العامل على أساس المسؤولية العقدية إضافة إلى صاحب العمل الجديد بناء على المسؤولية التقصيرية، دون أن يمس ذلك بصحة العقد الثاني المبرم بين العامل وصاحب العمل الجديد⁽²⁾، فتكون المسؤولية تضامنية بينهما متى تم التأكد من ارتكاب صاحب العمل الجديد بالخطأ التقصيري المتمثل في العلم بوجود عقد سابق بين صاحب العمل الأصلي والعامل والالتزام هذا الأخير بعدم المنافسة⁽³⁾.

غير أن ما يثار فيما يتعلق بمسؤولية صاحب العمل الجديد، فإنه يصعب إثبات خطئه وما على القاضي إلا الاستناد إلى القرائن الواقعية التي تحمل ادلة تغلب على الظن علمه بالشرط الوارد في عقد العمل مع صاحب العمل الأصلي⁽⁴⁾.

يبقى القول أن مسؤولية العامل تنتفي ولا يمكن لصاحب العمل التمسك بتنفيذ شرط عدم المنافسة، إذا قام بفسخ عقد العمل أو رفض تجديده دون أن يكون العامل سببا وراء ذلك، أو إذا كان

¹ - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 160.

² - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 267.

³ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 315.

⁴ - بنوزة هجيرة، مرجع سابق، ص 170.

الفسخ بسبب صاحب العمل كعدم تنفيذه لإحدى التزاماته المترتبة على عاتقه، فيحرم صاحب العمل من الوفاء بشرط عدم المنافسة حتى لو ترك العامل العمل بمحض إرادته إلا أن ذلك يكون بسببه⁽¹⁾.

ثالثاً: مدى استفادة الخلف للمستخدم من شرط عدم المنافسة

يعتبر شرط عدم المنافسة مرتبط بالنشاط المهني بذات القدر الذي يرتبط بصاحب العمل، وبما أن هذا الوفاء بهذا الشرط هو حق مكمل للمؤسسة وبالتالي لصاحب العمل، فإنه ينتقل إلى الخلف الخاص ويظل العامل مرتبطاً بهذا الالتزام اتجاهه⁽²⁾.

المبحث الثاني

الالتزامات الواقعة على صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل

تترتب على عاتق صاحب العمل مجموعة من الوثائق التي يتعين عليه تسليمها للعامل على وجه الإلزام استناداً لما نص عليه قانون 90 - 11، ومن بين هذه الوثائق نجد شهادة العمل التي تثبت علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل سواء من حيث المدة الفعلية للعمل أو النشاط الذي يمارسه، ويتم تسليم هذه الشهادة سواء أثناء فترة العمل أو بعد انتهاءها هو ما تؤكد نصوص قانون 90 - 11 المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا أحكام قانون الوظيفة العمومية (المطلب الأول). كما يلتزم أيضاً بتسليم وصل تصفية كل حساب، التي تلعب دوراً مزدوجاً لصالح العامل والمستخدم في آن واحد (المطلب الثاني).

¹ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني (شرح عقد الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص ص 612 - 613.

² - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 268.

المطلب الأول

تسليم شهادة العمل

من الوسائل الاقتصادية والقانونية المقررة للعامل نجد شهادة العمل التي يلتزم صاحب العمل بتسليمها للعامل، وهي تكتسي أهمية كبيرة من حيث إثبات علاقة العمل وكل ما يتعلق بها من مدة فعلية للعمل وصفة العمل والنشاط الممارس، والتي يتمكن العامل من خلالها إثبات الخبرة المهنية التي تحصل عليها خلال فترة العمل من جهة وسهولة إيجاد منصب عمل في مكان آخر للاستمرار في المسار المهني، وهو ما يستدعي التعرف على الأحكام التي تحكم شهادة العمل (الفرع الأول)، وكيفية تسليمها (الفرع الثاني)، والجزاء المترتب عن عدم تسليمها (الفرع الثالث).

الفرع الأول

أحكام شهادة العمل

لم يحدد المشرع الجزائري شكل خاص لتحرير شهادة العمل كما لم يضع نموذجا يتم على أساسه تسليم هذه الشهادة للعامل نظرا لخصوصية كل مؤسسة عن أخرى (أولا)، وفي المقابل نجده قد أورد بيانات يجب أن تتضمنها شهادة العمل منها ما هو إلزامي والآخر ذات طابع تكميلي (ثانيا).

أولا: شكل شهادة العمل

في نهاية خدمة العامل لدى المستخدم تسلم له شهادة العمل الذي تعتبر وثيقة، وهذا من طرف صاحب العمل وتكون في شكل استمارة أو مطبوعة خاصة بالمؤسسة، وفي حالة عدم وجود المطبوعات أو ختم المؤسسة فلا بد من المستخدم أن يقوم بوضع إمضائه على الشهادة.

فرغم عدم اشتراط القانون شكل معين لتحريرها فإنه يمكن أن تكتب باليد، أو بالآلة الكاتبة، أو تكون مطبوعة، كما يمكن أن يحررها العامل ويوقعها صاحب العمل.

ثانياً: مضمون شهادة العمل

تتضمن شهادة العمل بعض البيانات الإلزامية (أولاً)، وكذلك بعض البيانات التكميلية أو الاختيارية (ثانياً).

أ) البيانات الإلزامية:

تحتوي البيانات الإلزامية على مجموعة من العناصر وهذا ما نصت عليه المادة 67 من قانون علاقة العمل، والذي لا بد أن تذكر في شهادة العمل وهي كالتالي⁽¹⁾.

1 - تاريخ بداية ونهاية العمل:

يكتسي التاريخ أهمية كبيرة من حيث تحديد الفترة الزمنية للالتزامات والحقوق المستحقة، لذا فإن علاقة العمل تتمتع بتاريخ بداية وتاريخ نهاية محددين.

أ - تاريخ بداية العمل:

يتمثل في التاريخ الذي بدأ فيه العامل مساره الوظيفي في المؤسسة المستخدمة بحيث تحدد فترة التجريبية عند بدايتها تاريخ التوظيف باعتبارها تمثل فترة عمل فعلي ويكون فيها الطرفان مرتبطين بعقد عمل⁽²⁾.

وبعبارة أخرى هو تاريخ مباشرة العمل الفعلي لدى صاحب العمل وعادة ما يكون بحد ذاته تاريخ تحرير العقد وليس تاريخ كتابة العقد، فإذا هناك اختلاف بين هاذين التاريخين فيرجع لإثباته إلى كل وسائل الإثبات⁽³⁾ العامة أو الخاصة كما هو الشأن بالنسبة لسجل العمال الذين يجب مسكهم من

¹ - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 166.

² - راجع المادة 19 من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

³ - راجع المادة 10 من القانون نفسه.

طرف المستخدم⁽¹⁾، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها، في ما إذا طرأت تعديلات على الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة سوف تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد والعمال⁽²⁾.

ب - تاريخ إنهاء علاقة العمل:

يعتبر التاريخ الذي تنتهي فيه علاقة العمل تاريخ خروج العامل من المؤسسة أو من الخدمة، بغض النظر عن تنفيذ العامل المهلة العطلة أو إعفائه منها ويجب أن يدرج في شهادة العمل تاريخ نهاية العمل لأن هذا التاريخ هو تاريخ انتهاء فترة الإخطار المسبق، الذي تدخل في حساب مدة العمل الفعلي⁽³⁾.

إن تاريخ نهاية العمل هو تاريخ صدور القرار وليس تاريخ صدور الحكم بالتعويض عن الإنهاء التعسفي إذا كان هذا الإنهاء كان بسبب قرار تعسفي الذي اتخذته المستخدم.

2 - طبيعة الوظيفة التي كان يشغلها العامل:

أوجب القانون صاحب العمل أن يذكر كل نوع المنصب أو المناصب التي شغلها العامل بصورة فعلية ضمن شهادة العمل مع الإشارة فيها إلى تدرج العامل في الوظائف التي شغلها، كما يمكن لصاحب العمل أن يذكر في الشهادة، ملاحظة حول كفاءة العامل والمجهودات المبذولة أثناء تنفيذ العمل والفترات التي عمل فيها في كل وظيفة من هذه الوظائف مع تحديد طبيعة كل منها⁽⁴⁾.

في هذه الحالة لا يجوز للمستخدم أن لا يحدد طبيعة العمل الذي كان يمارسه العامل بصفة فعلية لعدم الحاق الضرر له، مثلاً كان يدرج في الشهادة أن العامل مهندس معماري بدل أن يذكر أنه مهندس مدني، فلا بد من تحديد الوظيفة بشكل لا يترك أي مجال للشك عن طبيعة المنصب الذي شغله فعلاً في الشهادة، لكن دون ذكر الوظيفة التي يعملها العامل بصفة مؤقتة .

¹ - المادة 5 من مرسوم تنفيذي 96 - 98 مؤرخ في 6 مارس 1996 يتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17 صادر بتاريخ في 13 مارس 1996.

² - راجع المادة 74 من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

³ - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 167.

⁴ - هادفي بشير، مرجع سابق، ص 201.

عند انتهاء عقد العمل يسلم المستخدم شهادة العامل للعامل في حالة عقد العمل غير محدد المدة والذي يعمل بالتوقيت الجزئي، بينما عقد محدد المدة، فهنا يسلم صاحب العمل الشهادة للعامل عند تحديد كل عقد، وفي حالة تجديده عدة مرات فنكون أمام عدة عقود عمل محددة المدة وعدة شهادات العمل.

في حالة ما إذا قررت المحكمة إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة، فهنا لابد أن تتضمن الشهادة كل الوظائف التي شغلها العامل دون استثناء في شهادة واحدة⁽¹⁾.

3 - ذكر هوية المستخدم والعامل:

يجب أن تتضمن شهادة العمل، هوية صاحب العمل يذكر اسمه، وكذلك ذكر البيانات الخاصة بالمؤسسة وموطنها، لأن المستخدم هو الذي يحرر ويوقع على الشهادة لكي لا يترك أي مجال للشك حول صحتها وشرعيتها⁽²⁾.

كما يجب أن يكون لكل شخص اسم ولقب يميزه عن غيره من الأشخاص لذلك من الضروري أن يدرج اسم ولقب العامل نظرا لأهميتها رغم أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى عملية إدراج كل البيانات الشخصية لكل من العامل وصاحب العمل، إلا أن هذه البيانات تدرج دون الحاجة إلى وجود النص لينص على ذلك⁽³⁾.

ثالثا: البيانات التكميلية أو الاختيارية

إلى جانب البيانات الإلزامية، هناك بيانات تكميلية أو ما يطلق عليها بالاختيارية بالنظر إلى العامل، فإنه لا يترتب عن عدم ورودها في الشهادة أية آثار قانونية، فهي بيانات لا ترقى في أهميتها البيانات الإلزامية، ومن بينها نذكر على سبيل المثال كفاءة العامل في العمل وحسن السلوك إضافة.

¹ - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 167 - 168.

² - المادة 28 من أمر رقم 10/05 مؤرخ في 20/06/2005 المعدل و المتمم للأمر 58/75 المؤرخ 26/09/1975 يتضمن القانون المدني 1975، ج ر عدد 44 صادر بتاريخ 26/06/2005.

³ - هادفي بشير، مرجع سابق، ص 202 .

الفرع الثاني

كيفية تسليم شهادة العمل

إن تسليم الشهادة يمكن طلبها شفاهة أو عن طريق طلب مكتوب لأن القانون لم يشترط طريقة معينة ومحددة لتسليمها، المهم أن أصل تسليم الشهادة يكون للعامل دون سواء إلا في حالة وفاته، فإن آثار العقد تنصرف إلى ورثته⁽¹⁾.

وتسليم شهادة العمل هو حق مطلوب وليس محمول، وعلى المستخدم أن يثبت أنه قد سلم فعلاً الشهادة للعامل، وهذا عن طريق وصل أو إشعار بالوصول موقع عن طريق العامل، وفي حالة التأخر لاستلامها للعامل، يمكن له أن يطالب المستخدم بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء هذا التأخير، بعد ما أن يثبت أن طلبها منه فعلاً كما نجد أن المشرع الجزائري لم يشترط نوعاً محدداً من العقود حتى يتم تسليم الشهادة، سواء كان عقد محدد المدة ومهما كانت طريقة إنهاء علاقة العمل.

سواء عن طريق الاستقالة، أو بالقوة القاهرة، أو التسريح، أو حتى إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً في حالة التسريح التأديبي⁽²⁾.

أما بالنسبة لمكان تسليم الشهادة فإنه يتم في مكان العمل أو المؤسسة هذا ما أشار إليه القانون، أن يكون مكان الوفاء في موطن الذي وجد فيه المدين، أو أين يوجد مقر المؤسسة، أو المكان الذي يباشر فيه صاحب العمل مهام الإدارة والتسيير⁽³⁾.

أما فيما يخص توقيع المستخدم على الشهادة، فهنا نجد القانون قد ميز بين الشخص الطبيعي والشخص المعنوي، في حالة ما إذا كان الشخص طبيعي، فنجد صاحب العمل ملزم في التوقيع عليها

¹ - راجع المادة 282 من قانون المدني الجزائري، سالف الذكر.

² - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 173.

³ - راجع المادة 282 من القانون المدني الجزائري، سالف الذكر.

بنفسه أو عن طريق وكيله إذا عين وكيله له، أما إذا كان الشخص معنوي فمن له الحق أن يوقع على الشهادة هو الممثل القانوني للمؤسسة بموجب قانونها الأساسي، أو المدير المعين بموجب مرسوم أو قرار إذا كان صاحب العمل مؤسسة عمومية اقتصادية.

يمكن القول أن حصول العامل على شهادة العمل التي تسلم له يمثل دليلاً على إتمام كل التزاماته مع المستخدم السابق، مما يسهل به العثور على منصب جديد لدى صاحب العمل الآخر، وتبقى حقوقه المترتبة عن علاقة العمل العالقة في ذمة المستخدم وفعالها لما ورد في المادة 02/67 من قانون علاقة العمل.

الفرع الثالث

النتائج المترتبة عن عدم تسليم شهادة العمل

يجب على صاحب العمل أن يلتزم بتسليم شهادة العمل للعامل شخصياً، لأنه هو الذي يتحكم في تنفيذ هذا الالتزام وحده الذي يستطيع أن يقوم به، إلا أن في بعض الأحيان قد يمتنع عن تسليم هذه الشهادة للعامل، بحيث نجد القانون قد أجاز للقاضي أن يصدر حكمه بصيغة ابتدائية ونهائية لتنفيذ هذا الالتزام⁽¹⁾، وهذا الامتناع قد يكون بالرفض أو بالتأخير عن تسليمها، أو تحريرها بشكل غير صحيح مما يلحق ضرراً بالعامل، أو يكون هذا الامتناع لأغراض شخصية خاصة في حالة الاستقالة فيقع على صاحب عقوبات وجزاءات جراء ذلك، كما يتحصل العامل على التعويض عن الضرر الذي لحقه له إذا نجح في إثباته عن هذا الامتناع (أولاً) إلى جانب الجزاء الجنائي (ثانياً).

أولاً: الجزاء المدني

يمكن للعامل أن يلجأ إلى المحكمة وتحديدًا القسم الاجتماعي ليُجبر من خلالها صاحب العمل بتسليمه شهادة العمل التي رفض منحها إياه وإلا يقوم القاضي بإصدار حكمه إما بغرامة تهديدية عن

¹ - راجع المادة 21 من القانون رقم 90 - 04، سالف الذكر.

كل يوم تأخير⁽¹⁾، ويمكن للعامل أن يطلب التعويض على المستخدم عن الضرر الذي لحقه من جراء امتناع المستخدم⁽²⁾.

1 - الغرامة التهديدية:

تعدّ الغرامة التهديدية الطريقة التي يلجأ إليها العامل لإجبار أو إلزام المستخدم على منحه شهادة العمل، بحيث تعتبر إحدى الوسائل القضائية التي أقرها المشرع، وقد نصت المادة 174 من القانون المدني على أنه «إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام المدين نفسه، أجاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بالتنفيذ وبدفع غرامة إجبارية إذا امتنع عن ذلك، وإذا رأى القاضي أن مقدار الغرامة ليست كفايا لإكراه المدين الممتنع عن التنفيذ جاز له أن يزيد في الغرامة كلما رأى داعيا للزيادة»⁽³⁾.

لذا فإن هذه الغرامة اليومية التي يأمر بها القاضي على أساس 25% من الأجر الشهري المضمون هدفها الإجباري على تنفيذ الحكم الصادر في أسرع وقت ممكن، لأنه يتضمن بيانات تاريخ بداية ونهاية العمل والوظيفة التي أداها شرط أن لا توجد أية مصلحة في إظهاره لصاحب العمل الجديد حتى لا يسيء الظن به، لكي لا يكون عائق له حيث يقوم بإعادة توظيفه إلى وظيفة أخرى بسهولة، كما يمكن أن يكون أجره أقل مما كان يتقاضاه عند صاحب العمل السابق⁽⁴⁾.

2 - التعويض عن الضرر:

لم يتطرق المشرع الجزائري لمسألة التعويض عن التأخير في منح العامل شهادة العمل ضمن تشريع العمل، بل اكتفى المشرع فقط بذكر توقيع الغرامة التهديدية في حالة امتناع المستخدم عن تسليمه هذه الشهادة، لكي تبقى الحرية للعامل في إمكان طلب التعويض عن الضرر الذي لحقه له

¹ - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 173.

² - راجع المادة 34 من القانون رقم 90 - 04، سالف الذكر.

³ - أنظر المادة 174 من القانون المدني الجزائري، سالف الذكر.

⁴ - هدفي بشير، مرجع سابق، ص 205.

من خلال هذا التأخير ويضمن هذا التعويض أعمالا للقواعد العامة ما فات للعامل من كسب ولحقه خسارة كما سبق بيانه، حيث يخضع لتقدير قاضي الموضوع مراعيًا في ذلك مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه العامل أثناء قيام علاقة العمل، وأهمية هذه الشهادة بالنسبة له، رغم أن المشرع الجزائري حاول في قيام المسؤولية المدنية للمستخدم عند امتناعه تسليم شهادة العمل من خلال إقراره للغرامة التهديدية، إلا أنه لم يقر بالمسؤولية الجزائية على غرار بعض المخالفات الأخرى، كما هو الحال بالنسبة لمخالفة الحد الأدنى للأجر أو التأخير في دفع المرتب⁽¹⁾.

ثانيا: الجزاء الجنائي

يوقع على صاحب العمل عقوبة جزائية في حالة إخلال التزاماته اتجاه العامل والتي تتمثل بغرامة مالية تقدر بـ 500 دج و 1000 دج يدفعها أو يتحملها المستخدم الذي لم يسلم شهادة العمل، أو ما يشير فيها على كل ما يسبب ضرر للعامل، فجدد قانون 78 - 12 وقانون رقم 82 - 06 أشار إلى هذا المجال ووضع عقوبات على مخالفتها، وخلافا للقانون رقم 90 - 11 الذي لم يتضمن مثل هذا الجزاء⁽²⁾.

المطلب الثاني

تسليم وصل تصفية كل حساب

لم يخصص المشرع الجزائري نصوص قانونية تتناول وصل تصفية كل حساب بالرغم من الأهمية التي تكتسبها مثلها مثل شهادة العمل، بحيث لا يمكن لصاحب العمل أن يمتنع عن تسليمه للعامل، ومثل هذا التغيب التشريعي لهذه المسألة من شأنها الإضرار بهذا الأخير لاسيما في حالة التسريح.

¹ - راجع: المادتين 149 و 150 من القانون رقم 90 - 11، سالف الذكر.

² - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 175.

وعليه لابد من تبيان مفهوم وصل تصفية كل حساب (أولاً)، والآثار المترتبة عن تسليمه للعامل (ثانياً).

الفرع الأول

مفهوم وصل تصفية كل حساب

يعتبر وصل تصفية كل حساب اعتراف من العامل تجاه صاحب العمل، مفاده تسلم كل مستحقاته المالية التي تعتبر من الحقوق المقررة له بموجب عقد العمل أو الاتفاقات الجماعية للعمل (أولاً)، يتم الأخذ به وفق إجراءات معينة (ثانياً)، تجعله متمتع بحجية قانية تجاه العامل وصاحب العمل (ثالثاً).

يعد وصل تصفية كل حساب كل وثيقة يعترف فيها العامل بعد تسليمها إلى صاحب العمل أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية على عاتقه باعتبارها من الحقوق الناشئة عن القواعد القانونية أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل سواء محدد المدة أو غير محدد المدة، ومهما كان سبب إنهاء علاقة العمل سواء يرجع إلى تسريح تأديبي، اقتصادي، استقالة، المهم أن يحترم صاحب العمل حقوق العامل وإلا سوف يتحمل العواقب جراء ذلك.

أولاً - مضمون وصل تصفية كل حساب

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق المعترف له بها بموجب عقد العمل والاتفاقات الجماعية للعمل ومن بينها نجد المستحقات المالية التي له على المستخدم، هذه الأخيرة يتم إثبات دفعها للعامل بموجب وثيقة يطلق عليها باسم وصل تصفية كل حساب، ويمكن كتابة هذه الوثيقة باليد أو عن طريق الآلة الكاتبة مع وجوب ذكر عبارة "تصفية كل الحسابات"⁽¹⁾.

¹ - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 176.

وتكتسي هذه الوثيقة أهمية بالغة وهو ما يظهر من خلال إثبات وفاء المستخدم بجميع الحقوق المالية للعامل في حالة التنازع أمام القضاء، كما أن هذه الوثيقة تساعد كلا الطرفين بحيث يسعى إلى تسليمها من طرف العامل من أجل الحصول على المبالغ المالية المستحقة لتلبية حاجياته في حين يسعى إلى تسلمها المستخدم من طرف العامل من أجل تبرئة ذمته من الديون المترتبة على عاتقه⁽¹⁾.

ثانيا - الإجراءات الخاصة بتسليم وصل تصفية كل حساب

يتعين على المستخدم والعامل تحرير وصل تصفية كل حساب بشكل يتضمن مجموعة من البيانات اللازمة والتي تتعلق أساسا بالمبلغ المدفوع محل التصفية، وأجل سقوط الحق الذي لا يقل عن 60 يوم من تاريخ التوقيع، إضافة إلى تحرير نسختين يتم الاحتفاظ بواحدة لدى المستخدم وتسلم الأخرى للأجير وذلك تحت طائلة البطلان⁽²⁾.

تجدر الإشارة في هذا الصدد أن أي تسليم لهذه الوثيقة قبل انتهاء علاقة العمل يعد باطلا لمصلحة العامل حماية له من أي تعسف أو استغلال لحالته المادية، ويرتب الوصل آثاره القانونية في المهلة المقررة للإخطار إذا قام العامل بإعفاء المستخدم منها، على أن يتضمن الوصل مجموعة من البيانات تتعلق أساسا التاريخ والمدة التي يحق للعامل الطعن فيها.

ثالثا: حجية وصل تصفية كل حساب

تتمتع وثيقة وصل تصفية كل حساب بالحجية القانونية تجاه العامل والمستخدم معا، وهي تخضع للقواعد الإثبات الخاصة بالورقة العرفية، غير أنه هذه الحجية تنتفي في حال عدم احترام الشروط الشكلية لتحرير الوصل وفي حالة تراجع العامل عنه خلال مدة 60 يوما من تاريخ التوقيع

¹ - كريم أبو طالب، القانون الاجتماعي، المجلة الإلكترونية: القانونية، على الموقع الإلكتروني: http://www.alkanounia.com/109.html#.V-b_tfnhDIV

² - قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض المغربية رقم 856 الصادر بتاريخ 2013/06/06، المتعلق بتوصيل تصفية كل حساب (عدم توفره على البيانات القانونية - البطلان)، على الموقع الإلكتروني:

http://www.jurisprudencemaroc.com/lecture.php?id_fichier=5997

عليه، بينما إذا لم يتم التراجع وانقضت هذه المدة تصبح للوصل حجية مطلقة ولا يكون للعامل الحق في المطالبة بأداءات أخرى عن طريق القضاء، وقد اختلف الفقه في مسألة منح العامل سلطة التراجع⁽¹⁾ في إطار الحماية القانونية المقررة له، باعتبار أن مثل هذا التراجع من شأنه المساس باستقرار علاقات العمل والأمر الذي يدفع المستخدم من الامتناع عن صرف الأداءات خوفا من المطالبات اللاحقة⁽²⁾، وهي المسألة التي تجاهلها المشرع الجزائري فلم يتضمن أي حكم بشأنها.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة عن تسليم وصل تصفية كل حساب

تعتبر بعض التشريعات كما هو الحال بالنسبة للتشريع المغربي الذي اعتبر وصل تصفية كل حساب إحدى مراحل الصلح الودي في التسوية الداخلية للنزاع⁽³⁾، غير أن الدكتور عبد القادر بوبكري يميز بين الصلح ووصل تصفية كل حساب، بحيث أن هذا الأخير تصرف انفرادي صادر عن العامل في حين يعتبر الصلح عقد مبرم بين العامل والمستخدم، كما أن الوصل ذات طابع تقني تستهدف حماية العامل بينما الصلح ذات طابع مدني تعمل على تسوية نزاع بين طرفي العقد وغيرها من الفوارق التي تجعل لكل من وصل تصفية كل حساب والصلح الودي نظامان مستقلان عن بعضهما البعض⁽⁴⁾.

¹ - أكد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض المغربية على حق العامل في التراجع عن الوصل خلال المدة المحددة قانونا، والذي لا يمكن تبريره من طرف المستخدم بالاستناد إلى السبب الاقتصادي، فهو لا ينهي النزاع القائم بينه وبين العامل وإنما يعتبر مجرد وصل في حدود المبالغ المبينة فيه. أنظر قرار الغرفة الاجتماعية رقم 562 الصادر بتاريخ 11 أبريل 2013، المتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية، محكمة النقض المغربية، على الموقع الإلكتروني:

<http://socialmaroc.net/glossary/الفصل-لأسباب-اقتصادية/>

² - كريم أبو طالب، مرجع سابق.

³ - إلهام عقادي، نزاعات الشغل الفردية في التشريع المغربي، على الموقع الإلكتروني:

http://www.marocdroit.com/نزاعات-الشغل-الفردية-في-التشريع-المغربي_a3554.html

⁴ - كريم أبو طالب، الهامش 5، مرجع سابق.

ويكون وصل تصفية كل حساب وثيقة قائمة على إرادة العامل تتضمن الحقوق المالية المستحقة له، فإنها ترتب عدة آثار تجاه العامل والمستخدم والتي تتمثل أساسا في براءة ذمة هذا الأخير (أولا)، وإقرار حق الطعن فيه (ثانيا)، مع ثبوت التاريخ في الوصل الذي يساعد في احتساب مواعيد سقوط الحق في الاعتراض والاحتجاج (ثالثا).

أولا - براءة ذمة المستخدم

إن براءة ذمة صاحب العمل من القيم المالية المذكورة في الوصل، يكون على عاتق العامل، وهذا بالتوقيع عليه لأن هذا الأخير يكون بمثابة دليل أو الاعتراف على أن المستخدم قد دفع ما عليه من المستحقات، والتي تشمل الأجر، التعويض عن التسريح، التعويض عن مهلة الإخطار، أي كل ما يكون في ذمة صاحب العمل للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها، وعلى كل هذا فينجم منه سقوط حق العامل في الاعتراض أو الاحتجاج على ما جاء في الوصل.

أما في حالة استقالة العامل التي تكون غطاء للتسريح، فهنا الوصل لا يحرر المستخدم من دفع تعويض العامل، ومن أجل براءة ذمة المستخدم يشترط أن يتضمن الوصل بيانات صحيحة التي لا تترك أي مجال لشك ويقوم العامل بالتوقيع عليه⁽¹⁾.

ثانيا - الطعن في وصل تصفية كل حساب

يساهم البيان المتعلق بتاريخ الوصل وتاريخ التوقيع عليه في احتساب المواعيد القانونية للطعن فيه، والذي يكون من حق العامل أو من يمثله قانونا. وبالرجوع إلى القوانين العربية لاسيما القانون المغربي حددت هذه المدة بـ 60 يوما من تاريخ التوقيع، هذه المدة التي تعتبر كأجل للاحتجاج حول

¹ - بن رجال أمال، مرجع سابق، ص 178 - 179

ما جاء في وصل تصفية كل حساب، على أن يكون الاحتجاج مسببا من طرف العامل ومبينا للحقوق محل الاحتجاج بهدف إخطار صاحب العمل بالالتزام المترتب على عاتقه⁽¹⁾.

ثالثا - سقوط الحق في الاعتراض أو الاحتجاج

يؤدي انقضاء المدة المحددة للاحتجاج إلى سقوط حق العامل في المطالبة بأداءات أخرى أو الاحتجاج على ما هو وارد في الوصل مما يؤدي إلى براءة ذمة المستخدم تجاه العامل ودفع جميع المستحقات المترتبة على عاتقه، فهذه المدة بمثابة تأكيد العامل على هذه البراءة⁽²⁾.

¹ - أنظر: قرار الغرفة الاجتماعية رقم 508 الصادر بتاريخ 2015/02/19، المتعلق بوصل تصفية حساب، محكمة النقض المغربية، على الموقع الإلكتروني:

<http://socialmaroc.net/glossary> /وصل-تصفية-حساب-التراجع-عنه-خلال-60-يوما/

² - بن رجال آمال، مرجع سابق، ص 179.

خاتمة

تضمن قانون العمل الجزائري على غرار قوانين العمل للعديد من الدول أهم القواعد والإجراءات الواجب تطبيقها لحماية حقوق العامل، وتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي له، فنجد المشرع الجزائري وضع في هذا الشأن الحد الأدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لشغله عند إنهاء علاقة العمل.

ولقد انصب اهتمام المشرع على مرحلة سريان عقد العمل ومرحلة انتهائه لكن لم يتول تنظيم مرحلة ما بعد عقد العمل وترك المسألة بصفة خاصة للحرية التعاقدية وهو الحال في العديد من التشريعات.

ولا تعد في الحقيقة مرحلة ما بعد عقد العمل مفهوما قانونيا مستقلا بحد ذاته بل مجرد مجموعة علاقات قانونية تربط الطرفين بعد انقضاء عقد العمل.

تفرض مثل هذه العلاقات ضرورة تصفية مخلفات عقد العمل المنقضي وتستوجبها وضعيات قانونية جديدة كحالة التقاعد وكذا من خلال الحقوق التي يربتها القانون في مثل هذه المرحلة، استنادا إلى جملة الالتزامات الممتدة لما بعد عقد العمل والناشئة تبعا لبنود عقدية خاصة.

على هذا يمكن التأكيد على أن انتهاء عقد العمل لا يشكل حاجزا أمام بقاء بعض الالتزامات واستمرارها في الزمن وهذه المسألة تكشف عن استمرار النزعة الحمائية لقانون العمل حتى في هذه المرحلة لاسيما من خلال التعويضات التي يقررها كدبل للأجر.

كذلك فإن الطابع التعاقدي لهذه العلاقة ساهم في فرض نوع من التبعية بين طرفي عقد العمل للفترة ما بعد عقد العمل عن طريق الالتزامات التي يفرضها من خلال شرطي عدم المنافسة وحفظ السر المهني أو عدم إفشائه.

هذه الالتزامات لم يعر لها المشرع الجزائري الاهتمام فلم يضع لها قيود وضوابط مما يفتح المجال إلى إقرار شروط تعسفية، يضاف إلى الفراغ المسجل حول الوثائق التي يتحصل عليها العامل في حالة تغير المنصب إلى صاحب عمل آخر، كذلك فيما يخص بتسليم شهادة العمل فلم يحدد جزاء خاص على عدم تسليمها رغم أهميتها، لأنها هي التي تثبت مسار العمل الوظيفي والدليل على عدم الاهتمام بهذه الوثيقة، أن القانون لم يشترط أي شكل خاص لتحريرها أكثر من هذا فهناك مسألة لم يتطرق إليها المشرع إطلاقاً ألا وهو وصل تصفية الحساب رغم أنه لا يقل أهمية عن شهادة العمل، وهي المسألة التي يفترض في المشرع الاهتمام بها.

أولاً: باللغة العربية

I. الكتب

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني (شرح عقد الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزائر، 2002.
3. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.
4. سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.
5. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل - وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 سنة 2001، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
6. عبد الحليم أكمون، العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007.
7. محمد حسنين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
8. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي للحقوق، لبنان، 2010.
9. هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

II - الرسائل والمذكرات

أ) الرسائل

1. بقّة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الإقتصادي، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه تخصص العلوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013.
2. فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ، 2013.
- 3.
4. زرار صالح، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منثوري، قسنطينة، 2006 - 2007.

ب) المذكرات

• مذكرات الماجستير

1. أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو اقتصادية التقاعد على فئة العمر الثالث، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ، 2005.
2. بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خده، 2008.
3. بوساعة ليلي، السرية في البنوك "السر المصرفي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2011.
4. حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2008.

5. مزايي علي، النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، 2007.

• مذكرات الماستر

1. زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2013 - 2014.

2. زيوي عكرية، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة، 2013.

3. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملية من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، 2014.

4. هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس، المغرب، 201.

• مذكرات الدراسات المعمقة

- بنوزة هجيرة، ما بعد عقد الشغل، مذكرة للإحراز على شهادات الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس 3، تونس، 1999.

• مذكرات تخرج المدرسة العليا للقضاء

- حارش نور الهدى، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل ورقابة القضاء، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، المدرسة العليا للقضاء، 2007 - 2010.

III- المقالات

1. ديب عبد السلام، "الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90"، المجلة القضائية، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2001.
2. رايس محمد، "مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني في ضوء القانون الجزائري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009.
3. قايدي حفيظة، "المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني في قانون الأعمال"، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد الأول، الجزائر، 2016.

IV- المداخلات

1. أحمية سليمان، "أزمة علاقة العمل والأشكال المختلفة للتشغيل، مداخلات قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول: الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.
2. إرزيل الكاهنة، "ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري"، مداخلات قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول: الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.
3. ديب عبد السلام، "الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90"، المجلة القضائية، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2001.
4. رايس محمد، "مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني في ضوء القانون الجزائري"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، 2009.
5. قايدي حفيظة، "المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني في قانون الأعمال"، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد الأول، الجزائر، 2016.
6. كريم أبو طالب، القانون الاجتماعي، المجلة الالكترونية: القانونية، على الموقع الالكتروني: http://www.alkanounia.com/109.html#V-b_tfnhDIV

7. ليتيم نادية، "مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال"، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ، يومي 10 و 11 مارس 2010.
8. هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.

V- النصوص القانونية

1) النصوص التشريعية:

1. أمر رقم 66 - 156 مؤرخ في 08/06/1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، ج ر عدد 49 صادر بتاريخ 11/06/1966.
2. أمر رقم 97 - 13 مؤرخ في 31/05/1997، يعدل ويتمم القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 صادر بتاريخ 04/06/1997.
3. أمر رقم 96 - 18 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم قانون رقم 83 - 12 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 07/07/1996 قانون رقم 83 - 11 مؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28 صادر بتاريخ 05/07/1983.
4. أمر رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، المعدل و المتمم للأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر المتضمن القانون المدني 1975، ج ر عدد 44، صادر بتاريخ 26 يونيو 2005.

5. أمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 15/07/2006 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 16/07/2006.
6. قانون رقم 83 - 12 مؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 صادر بتاريخ 05/07/1983.
7. قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 9 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 6 صادر بتاريخ 7 فيفري 1990 المرسوم 84 / 27 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من قانون رقم 83 - 11 مؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14/02/1984.
8. قانون رقم 90 - 04، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 28 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
9. قانون رقم 91 - 29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991 مرسوم رقم 84 - 29 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14/02/1984.
10. المرسوم رقم 84 - 27 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل ومتمم، ج ر عدد 7 لسنة 1984.
11. المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 مؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994.

12. المرسوم التشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26/05/1994، يحدد التقاعد المسبق، ج ر العدد 34 صادر بتاريخ 1994/06/01.

13. مرسوم تشريعي رقم 94 - 11 مؤرخ في 26 ماي 1994 يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 صادر بتاريخ 1994/06/01.

(2) النصوص التنظيمية:

14. المرسوم التنفيذي 96 - 98، مؤرخ في 6 مارس 1996 يتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 13 مارس 1996.

VI - الاجتهادات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620354، بتاريخ 2010/10/07، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، قسم الوثائق، السنة 2011.
2. قرار الغرفة الاجتماعية رقم 562 الصادر بتاريخ 11 أبريل 2013، المتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية، محكمة النقض المغربية.
3. قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض المغربية رقم 856 الصادر بتاريخ 2013/06/06، المتعلق بتوصيل تصفية كل حساب (عدم توفره على البيانات القانونية - البطلان).
4. قرار الغرفة الاجتماعية رقم 508 الصادر بتاريخ 2015/02/19، المتعلق بوصل تصفية حساب، محكمة النقض المغربية.

الصفحة	الفهرس
1	مقدمة
03	الفصل الأول الحماية القانونية المقررة بعد إنهاء علاقة العمل
04	المبحث الأول: التعويض بالتسريح لانتهاء علاقة العمل.....
04	المطلب الأول: التعويض عن التسريح التعسفي.....
05	الفرع الأول: مبررات التعويض عن التسريح التعسفي
05	أولاً: غياب الخطأ الجسيم
07	ثانياً: قرار التسريح المخلف للإجراءات
08	الفرع الثاني: التعويض المالي الناتج عن التسريح التعسفي
09	أولاً: تقدير التعويض المالي في التسريح التعسفي
10	ثانياً: التعويضات الأخرى القائمة على الضرر المحتمل الناتج عن قرار التسريح التعسفي
10	المطلب الثاني: التعويض المترتب عن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية.....
11	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لتعويض التسريح لأسباب اقتصادية
11	أولاً: تكييف تعويض التسريح باعتباره مكافأة تكميلية للأجر
12	ثانياً: تكييف تعويض التسريح باعتباره تعويض عن الضرر
12	ثالثاً: تكييف تعويض التسريح باعتباره تأمين ضد خطر انتهاء العقد
13	الفرع الثاني: شروط استحقاق تعويض التسريح

13	أولاً: توافر صفة الأجير
14	ثانياً: أن يكون عقد العمل غير محدد المدة
14	ثالثاً: أن يكون الإنهاء من جانب المستخدم ولأسباب اقتصادية
15	الفرع الثالث: تقدير قيمة تعويض التسريح
17	المبحث الثاني: التعويضات ذات الصلة باستحالة تنفيذ عقد العمل والحماية الاجتماعية المقررة للعامل
17	المطلب الأول: التعويضات المقررة في حالة استحالة تنفيذ العقد
18	الفرع الأول: معاش التقاعد
18	أولاً: معاش التقاعد العادي
21	ثانياً: معاش التقاعد المسبق
24	الفرع الثاني: معاش العجز
25	أولاً: شروط استحقاق معاش العجز
25	ثانياً: أداءات التأمين على العجز
27	الفرع الثالث: معاش البطالة
28	أولاً: شروط الاستفادة من معاش التأمين على البطالة
29	ثانياً: الأداءات التي يستفيد منها العامل في إطار التأمين على البطالة
31	المطلب الثاني: التعويضات المقررة في إطار الضمان الاجتماعي
32	الفرع الأول: التأمين على المرض
32	أولاً: شروط الاستفادة من التأمين عن المريض

33	ثانيا: الأداءات العينية للمستفيد من التأمين على المرض
34	الفرع الثاني: التأمين عن الوفاة
35	أولا: شروط الاستفادة من منحة الوفاة
35	ثانيا: أداءات خاصة بحالة الوفاة
37	الفصل الثاني الالتزامات المنظمة لما بعد العقد
38	المبحث الأول : الالتزامات الواقعة على العامل
38	المطلب الأول: الالتزام بالمحافظة على السر المهني
39	الفرع الأول: مفهوم الالتزام بالسر المهني
39	أولا: مضمون الالتزام بالسر المهني
40	ثانيا: نطاق الالتزام بالمحافظة على السر المهني
41	الفرع الثاني: طبيعة الالتزام بالمحافظة على السر المهني
41	أولا: باعتباره التزام مطلق
43	ثانيا: باعتباره التزام نسبي
44	الفرع الثالث: جزاء الإخلال بالالتزام بالسر المهني
44	أولا: طبيعة المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني
45	ثانيا: طبيعة الجزاء المترتب عن إفشاء السر المهني
46	المطلب الثاني: الالتزام بعدم المنافسة
47	الفرع الأول: مضمون شرط عدم المنافسة

47	أولاً: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة
48	ثانياً: مصدر شرط عدم المنافسة
49	الفرع الثاني: شروط صحة شرط عدم المنافسة
49	أولاً: كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد
50	ثانياً: وجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة
50	ثالثاً: إخضاع شرط عدم المنافسة للتحديد
51	رابعاً: عدم جواز اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه
52	الفرع الثالث: جزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة
52	أولاً: مسؤولية العامل
53	ثانياً: مسؤولية المستخدم الجديد
54	ثالثاً: مدى استفادة الخلف للمستخدم من شرط عدم المنافسة
54	المبحث الثاني: الالتزامات الواقعة على صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل
55	المطلب الأول: تسليم شهادة العمل
55	الفرع الأول: أحكام شهادة العمل
55	أولاً: شكل شهادة العمل
56	ثانياً: مضمون شهادة العمل
58	ثالثاً: البيانات التكميلية أو الاختيارية
59	الفرع الثاني: كيفية تسليم شهادة العمل
60	الفرع الثالث: النتائج المترتبة عن عدم تسليم شهادة العمل

60	أولاً: الجزاء المدني
62	ثانياً: الجزاء الجزائي
62	المطلب الثاني: تسليم وصل تصفية كل حساب
63	الفرع الأول: مفهوم وصل تصفية كل حساب
63	أولاً: مضمون وصل تصفية كل حساب
64	ثانياً: الإجراءات الخاصة بتسليم وصل تصفية كل حساب
64	ثالثاً: حجية وصل تصفية كل حساب
65	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن تسليم وصل تصفية كل حساب
66	أولاً: براءة ذمة المستخدم
66	ثانياً: الطعن في وصل تصفية كل حساب
67	ثالثاً: سقوط الحق في الاعتراض و الاحتجاج
68	خاتمة
70	قائمة المراجع
77	الفهرس