

المبحث الأول: تعليق علاقة العمل الفردية

لقد نص المشرع الجزائري على تعليق علاقة العمل، في الفرع الثاني من الفصل السادس للباب الثالث من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتم ونظمها في المادتين 64 و65 منه. فما هو المقصود من تعليق علاقة العمل الفردية؟ وللوقوف على مفهوم تعليق علاقة العمل الفردية، نتناول في المطلب الأول تعريف تعليق علاقة العمل وطبيعتها القانونية، ثم في المطلب الثاني دراسة الأسباب القانونية التي تؤدي إلى تعليق هذه العلاقة والإجراءات المتخذة في ذلك.

المطلب الأول: تعريف تعليق علاقة العمل الفردية وطبيعته القانونية

يمكن إستخلاص أهمية تعليق علاقة العمل الفردية من خلال التطرق إلى تعريفها، ومحاولة البحث عن طبيعتها القانونية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف تعليق علاقة العمل الفردية

إن تعريف تعليق علاقة العمل يتطلب الرجوع إلى المادة 64 من قانون 11/90 السالف الذكر التي نجدها تنص على أنه تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

. إتفاق الطرفين المتبادل.

. عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

. أداء إلتزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها.

. ممارسة مهمة إنتخابية عمومية.

. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.

. صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

. ممارسة حق الإضراب.

. عطلة بدون أجر.

وأما المادة 65 من نفس القانون فنصت على أنه يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

وبالتالي عند إستقراء هاذين النصين يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يورد تعريف تعليق علاقة العمل، وإنما إكتفى بذكر الأسباب التي تؤدي إليها، والآثار القانونية المترتبة على زوال هذه الأسباب. وبما أن القانون سكت عن تعرف تعليق علاقة العمل، فإنه يمكن أن نستنتج من خلال النصوص القانونية، أن علاقة العمل الفردية تقوم بمجرد قيام العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم. وتنشأ عنها جملة من الحقوق وواجبات لكلا الطرفين، أهمها أن يلتزما بتنفيذ الإلتزامات التعاقدية حسب ما إشتمل عليه عقد العمل. بيد أنه قد تطرأ أثناء سريان العقد حالات معينة تؤدي إلى قطع علاقة العمل، لكن بصفة غير نهائية، إذ يعاد إستئناف العمل بعد زوال سبب توقيفه.

وعليه يمكن تعريف تعليق علاقة العمل، بأنها وقف تنفيذ علاقة العمل بصفة مؤقتة، بحيث يعاد سريانها عند انقضاء سبب التعليق.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لتعليق علاقة العمل الفردية

هل يعد التعليق كجزءا لإخلال العامل بإلتزامه التعاقدى، والمتمثل في أداء العمل؟ أم هو كمنحة منحها المشرع للعامل الأجير حتى يتسنى له من خلالها الإحتفاظ بمنصب عمله؟

من المؤكد أن التعليق لا يعتبر جزءا عن إمتناع العامل عن أداء إلتزامه العقدي، وذلك لأنه يظل طيلة فترة التعليق محتفظا بمركزه القانوني كعامل، ويحق له إستئناف عمله والرجوع إلى منصبه، أو منصب ذو أجر مماثل لمنصبه الأول. وبالتالي فإن التعليق هو حق للعامل الأجير، يمكنه ممارسته متى توافر لديه سبب من الأسباب المنصوص عليها قانونا بالمادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. فهو منحة يتمتع بها كل العامل، ومزية تمكن من المحافظة على مناصب الشغل.

وبما أن توافر سبب من أسباب تعليق علاقة العمل يجعل إمتناع العامل الأجير عن أداء العمل وإمتناع المستخدم عن أداء المرتب مبرر قانونا، فما هي إذن أسباب تعليق علاقة العمل الفردية؟

المطلب الثاني: أسباب وإجراءات تعليق علاقة العمل الفردية

إن مفهوم تعليق علاقة العمل يدفعنا إلى دراسة الأسباب التي تؤدي إليها من جهة، الآثار المترتبة عن ذلك من جهة أخرى. وسيتم توضيح الأمر كالاتي:

الفرع الأول: أسباب تعليق علاقة العمل الفردية

نص المشرع على بعض الحالات التي تسمح للعامل بأن يتوقف عن ممارسة عمله، دون أن تتسبب في إنهاء علاقة العمل. وإن هذه الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وردت في المادة 64

من قانون 90 / 11 المذكور أعلاه، فيكون التعليق ناتج إما بموجب إتفاق الطرفين المتبادل، أو خارج عن إرادتهما وسيتم توضيح هذه الأسباب على النحو التالي بيانه:

1. التعليق بإتفاق الطرفين: قد تطرأ لدى العامل بعض الأسباب الشخصية أو العائلية تمنعه من القيام بالعمل المسند إليه، وذلك بصفة مؤقتة، الأمر الذي يضطره إلى التوقف عن ممارسة عمله، فيتفق مع المستخدم على تعليق علاقة العمل. ويرى جانب من الفقه بأن عبارة إتفاق الطرفين لا تؤدي المعنى الحقيقي، ذلك أن الطلب يقدم من قبل العامل ويحض بقبول المستخدم، أما في حالة التوقيف المؤقت لنشاط المؤسسة فتعلق علاقة العمل بمبادرة صاحب العمل ولا تكون قابلة للتفاوض.

ويرد ضمن باب التعليق بإتفاق الطرفين حالة الوضع في الإستداع، ويقصد بها تلك الحالة التي يستفيد فيها العامل من وضعية التفرغ بصورة قانونية للقيام مثلاً بأبحاث ودراسات علمية ذات فائدة عامة، أو لقيام المرأة العاملة بتربية ابنها المعاق. ويلاحظ أن التشريع الحالي لم يحدد شروط وكيفية اللجوء إلى هذه الوضعية، على خلاف التشريع السابق حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، على الحالات التي يستفيد فيها العامل من الإستداع وهي:

. حالة المرض الخطير أو وقوع حادث للزوج أو احد الأبناء.

. متابعة دراسة أو بحوث ذات منفعة عامة.

. السماح للعامل بمرافقة زوجه الذي يضطر بسبب عمله إلى تغيير موطنه والإنتقال إلى مكان بعيد عن مقر عمل العامل المعني.

. السماح للعامل وبالأخص للمرأة العاملة بتربية ولدها الذي تقل سنه عن خمس سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجاً مستمراً.

ولقد كانت مدة الإستداع محددة بسنة قابلة للتجديد أربع مرات، ونظراً لسكوت القانون الحالي فقد ترك تنظيم مسألة الإستداع للتفاوض الجماعي طبقاً لنص المادة 120 من قانون 11/90 السالف ذكره.

كما أضاف فريق آخر من الفقه إلى التعليق بإتفاق الطرفين، وضعية الإنتداب وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية، إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى، بصفة دائمة ولمدة زمنية محدودة. فيلزم بترك مكان عمله للقيام بمهام أخرى، أو أداء واجب قانوني أو إنتخابي معين. وتشمل وضعية الإنتداب حالة ممارسة مهمة نيابية، طبقاً لنص المادة 47 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وكذا أداء واجب الخدمة الوطنية، ومتابعة فترة التكوين.

2. التعليق بسبب العطل المرضية وما يماثلها: وهي العطل التي تمنح للعامل بسبب حالته الصحية، البدنية منها والعقلية. فهي عطلة ناتجة عن عجز مؤقت عن العمل، بسبب حالة مرضية مؤقتة. كحالة المرض طويل المدة إما بسبب حادث عمل، أو مرض مهني. بالإضافة إلى العطلة الممنوحة للعاملة بمناسبة الحمل والولادة، أي ما يعرف بعطلة الأمومة.

3. التعليق بسبب الخدمة الوطنية:

تعتبر الفترة التي يقضيها العامل في خدمة الوطن، كأنها فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية. فيوضع بمجرد إلتحاقه بصفوف الجيش في وضعية إنتداب قانوني بقوة القانون.

4. التعليق لممارسة مهمة إنتخابية عمومية: لقد كرست المادة المادة 5 من قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل هذا الحق . فقد ينتخب العامل لمهمة نيابية على المستوى الوطني كأن يكون نائب في البرلمان، أو على المستوى المحلي في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي. كما قد يكلف بمهمة نيابية في تنظيم نقابي. وبما أن ممارسة مهمة نيابية قد تتطلب الحضور الدائم والعمل المستمر، بمعنى أن يتفرغ العامل كلياً لها. الأمر الذي يؤدي إلى تعليق علاقة العمل طبقاً لنص المادة 64 من قانون 11/90 السالف الذكر، والمادة 47 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

5. حرمان العامل من الحرية: قد يتعرض العامل للحرمان من حريته بسبب توقيفه كمشتبه فيه، أو إيداعه الحبس المؤقت كمتهم، فلا يتمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه المستخدم. فيعتبر المتهم بريء حتى تثبت الجهة القضائية إدانته، فإن العامل لا يفقد منصب عمله طيلة الفترة السابقة عن الحكم النهائي بالإدانة، وذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة إليه، وسواء أكانت لها علاقة بمجال عقد العمل كتهمة السرقة التي وقت بالمؤسسة المستخدمة أو ليست لها علاقة بعقد العمل.

6. التعليق لسبب تأديبي: قد يرتكب العامل أثناء سير علاقة العمل بعض الأخطاء، لا ترقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم الموجب للتسريح. فيقوم المستخدم بتوقيف العامل عن العمل إلى حين إتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه. و يرى تيار من الفقه بأن الهدف من هذا التعليق هو منح صاحب العمل الوقت الكافي للقيام بهذه الإجراءات المنصوص عليها قانوناً أو في النظام الداخلي، أو لسبب إستحالة بقاء العامل في مكان العمل طيلة هذه الفترة.

ويتم تحديد هذه الأخطاء التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، طبقاً للمادة 77 الفقرة 2 من قانون 11/90 السالف الذكر. أو بموجب الإتفاقيات الجماعية للعمل.

7. ممارسة حق الإضراب: الحق في الإضراب معترف به حق دستوري، ويمارس في إطار القانون. وهو من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل طبقاً لنص المادة 5 من قانون 11/90 المذكور أعلاه. ويقصد بالإضراب التوقف الجماعي عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل. ونظراً لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والإقتصادية، وضع المشرع أحكام قانونية تبين شروط، وكيفيات ممارسة هذا الحق. وحتى يعتبر الإضراب سبباً لتعليق علاقة العمل لا بد أن يكون شرعياً، وإلا إعتبر خطأ مهنياً جسيماً. فلا يشرع فيه إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، ويشترط أن يكون صادراً عن أغلبية العمال عن طريق الإقتراع السري، مع وجوب الإشعار المستخدم مسبقاً بتاريخ ومدة الإضراب، وإحترام الحد الأدنى من الخدمة. وهذا ما نصت عليه المادة 24 وما يليها من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وعليه فإن ممارسة الحق في الإضراب بصفة قانونية، يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، حسبما نصت عليه المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمادة 32 من قانون 02/90 المذكور أعلاه. وذلك فقط في القطاعات المسموح لها قانوناً بممارسته. فهناك بعض الأنشطة أساسية يعرض توقفها، حياة أو أمن أو صحة المواطنين، أو الإقتصاد الوطني للخطر، فيمنع اللجوء إلى الإضراب على القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، الأعوان المدنيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون. وذلك عملاً بأحكام المادة 43 من قانون 02/90.

8. التعليق بسبب عطلة بدون أجر: لقد منح المشرع لكل عامل الحق في الراحة طبقاً للمادة 5 من القانون رقم 11/90 ، ويتم تحديد أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر بموجب القانون المادة 34 من القانون رقم 11/90 فتعتبر فترات الراحة القانونية كفترات عمل مدفوعة الأجر، فلا يعلق خلالها عقد العمل. ولقد نصت المادة 49 من قانون 11/90 السالف الذكر صراحة على أنه لا يجوز تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية، لكن في بعض الحالات قد يستنفذ العامل حقه في فترات الراحة المحددة قانوناً، لكنه يبقى محتاجاً لأيام راحة أخرى، فلا يكون لغيابه عن العمل خلالها مبرراً قانونياً يسمح له بالحصول على مرتب. وفي هذه الحالة يحق للعامل طلب توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة للحصول على عطلة بدون أجر.