

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الضمانات الموضوعية لإنهاء علاقة العامل

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: القانون الإجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

قميدي محمد فوزي

من إعداد الطالب:

بن عبد الرحمان توفيق

لجنة المناقشة

رئيسا

تبون عبد الكريم

الأستاذ

مشرفا ومقررا

قميدي محمد فوزي

الأستاذ:

عضوا مناقشا

بودواية نور الدين

الأستاذ

السنة الجامعية 2015/2014

## سورة الفاتحة

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿الحمد لله رب العالمين ◆ الرحمن الرحيم ◆ مالك يوم الدين﴾

إياك نعبد وإياك نستعين ◆ إهدنا الصراط المستقيم ◆ صراط

الذين أنعمت عليهم غير المغضوب عليهم ولا الضالين﴾.

وفي الصحيحين:

عن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم كان يدعو بهذا الدعاء:

( اللهم اغفر لي خطيئتي وجهلي وإسرافي في أمري، وما أنت أعلم به مني اللهم اغفر لي جدي وهزلي وخطئي وعمدي وكل ذلك عندي؛ اللهم اغفر لي ما قدمت وما أخرت وما أسررت وما أعلنت وما أنت أعلم به مني، أنت المقدم وأنت المؤخر وأنت على كل شيء قدير ) .

رواه البخاري ومسلم.

# الإهداء

\*\*\*\*\*

أهدي هذا العمل إلى والدي وأسال المولى عز وجل أن يحفظهما بحفظه الجميل

\*\*\*\*\*

إلى جميع إخواني وأختي كل واحد باسمه أدامه الله لي ذخرا في  
الدنيا والآخرة وإلى خطيبتي التي أسأل الله أن يجعلها سالمة  
و مصلحة لإنشاء الله.

\*\*\*\*\*

إلى كل زملائي وأصدقائي جميعا حيثما وجدوا

\*\*\*\*\*

وإلى كل لسان ينطق بكلمة الحق  
وكل قلم يخط لينير الطريق

# تشكرات

\*\*\*\*\*

قال الله تعالى: ( وَإِذْ تَأْذِنُ رِبِّكُمْ لِنِيعِ شُكْرِهِمْ لِأَزِيدَنكُمْ )

مصدقاً لقوله تعالى لا يسعني إلا أن أشكر الله عز وجل على جزيل نعمه علينا وأن  
وفقتني لإتمام هذا العمل

" فاللهم لك الحمد ولك الشكر "

\*\*\*\*\*

كما أشكر الأستاذ الفاضل قميدي فوزي الذي أشرفه على هذا العمل بتوجيهاته  
ولا يسعني إلا أن أسأل الله أن يوفقه لكل خير وأن ينعم عليه بالصحة والعافية وأن  
يديم علمه ذخراً لكل طالب علم

\*\*\*\*\*

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أولئك الذين أثارولي الطريق وأمدوا لي  
يد العون خصوصاً الأستاذة فائزة والطالب صالح كما أتوجه بشكر خاص للأستاذ  
بوخلي وكل أساتذة قسم الحقوق

\*\*\*\*\*

## مقدمة:

إن معرفة الإنسان للعمل ظهرت منذ بداية خلقه، وإستوطنانه للمعمورة، فبالعمل حقق وجوده، وبه قامت الحضارات والأمم و التي لا تزال آثارها شاهدة عليها، إذ أصبح مفهوم العمل شديد الارتباط بالقيم العليا للبشرية جمعاء، وبتطور ثلوث الإنسان والعمل والتقنية صارت الضوابط والأعراف التي عمرت من الزمن مدة عاجزة عن تنظيم هذا النشاط البشري الذي يجمع في ذات الوقت بين الإنتاج و الدخل إذ بفضل هذا الأخير حافظ الإنسان على إستمرارية الحياة البشرية وإزدهارها.

وهذا ماجعل أوائل الإقتصاديون والمفكرون يؤكدون على أهمية العمل ويربطونه بثروة العالم التي إكتسبت به، ونظرا لهذه الأهمية التي يكتسيها العمل تدخلت الدولة عن طريق ترسانة من القوانين و الهيئات من أجل حماية العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل من جور وإستغلال أرباب العمل.

فالحرية التعاقدية تقتضي أن للأطراف المتعاقدة الحرية في تحديد زمن وكيفية إنهاء العقد "العقد شريعة المتعاقدين" وهو المبدأ الكلاسيكي في الشريعة العامة للمعاملات، إلا أن تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في مجال علاقات العمل له إنعكاسا سلبيا يتمثل في عدم الإستقرار الذي أدى إجحاف رهيب في حق العمال، مما زاد في سوء أحوالهم المادية والإجتماعية وإدخالهم في صراع مرير مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم الإجتماعية، كما أن هذه الحقوق لم تأتي جزافا وإنما كانت نتيجة نضال طويل لطبقة العمال.

إن مسألة إنهاء علاقة العمل شأن قليل الأهمية بالنسبة للمستخدم حيث يلجأ إلى تعويض العامل المسرح بآخر، في حين ينجم عن فسخ أوإنهاء عقد العمل بالنسبة للعامل مأساة إقتصادية وإجتماعية، ولإرتباط هذا الموضوع بالقوانين الإجتماعية فإن إشكالية التوازن بين الفعالية الإقتصادية والسلم الإجتماعي إستدعت تدخل المشرع لتوفير حماية خاصة للعامل والتي تضمنها قانون العمل وكملة قانون الضمان الإجتماعي، فمنذ صدور الأمر 75-31 والذي أزم المستخدم تعويض العامل المسرح ونقلت نفس الأحكام للنصوص اللاحقة إبتداء من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 29 أوت 1978، ليفرق بين حالات الإنهاء العادية وغير العادية، مروراً بالنصوص التطبيقية له، ولم يبتعد قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، كثيرا عن ما جاء به القانون الأساسي العام للعامل في الجانب الخاص بإنهاء علاقة العمل، وصولاً إلى القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل بجميع تعدلاته، والتي تهدف جميعها إلى جبر الضرر الفعلي الذي لحق بالعامل.

فباستقراء التنظيم القانوني الذي يحكم حالات إنهاء علاقة العمل نلتبس منه الضمانات المقررة للعمال المسرحين، والتي تكمن في مجموع التعويضات التي تمنح للعامل- الفصل

الأول- كالتعويضات التي تجد أساسها في قانون العمل- المبحث الأول- وأخرى نجدها في قانون الضمان الإجتماعي - المبحث الثاني-.

كما فرض القانون على المستخدم إلتزامات في مواجهة العامل عند الإنهاء الفعلي لعلاقة العمل- الفصل الثاني- كإلتزامه بتسليم شهادة عمل حسب ما قررته تشريعات العمل- المبحث الأول- إضافة إلى توصيل عن تصفية كل حساب الذي يحرره العامل - المبحث الثاني-.

إذن فإن المشرع الجزائري فرض على المشغل عند الإنهاء الفعلي لعلاقة العمل منح العامل تعويضا للتخفيف من آثار فقدانه لعمله، فهل إستطاعت القوانين الإجتماعية التي سنها المشرع الجزائري من جبر الضرر الذي يلحق بالعامل وتمكينه من الضمانات الموضوعية عند إنهاء عقد عمله؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا بحثنا إلى الخطة التالية:

**الفصل الأول: التعويضات المخولة للعمال عند إنهاء علاقة العمل**

**المبحث الأول: التعويضات التي يخولها قانون العمل والقوانين المكملة له**

**المطلب الأول: التعويض عن التسريح الإقتصادي وإغلاق المؤسسة**

**الفرع الأول: التقاعد المسبق**

**الفرع الثاني: التأمين عن البطالة**

**الفرع الثالث: التعويض النقدي عن التسريح الإقتصادي**

**المطلب الثاني: التسريح غير الشرعي**

**الفرع الأول: التعويض عن التسريح التعسفي**

**الفرع الثاني: التعويض عن التسريح المخالف لإجراءات القانونية أو الإتفاقيات**

**الملزمة**

**الفرع الثالث: التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة**

**المبحث الثاني: التعويضات المخولة للعمال على ضوء قانون الضمان الإجتماعي**

**والقوانين المكملة له**

المطلب الأول: رأسمال الوفاة

الفرع الأول: الوفاة الطبيعية

الفرع الثاني: الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني

المطلب الثاني: التعويض عن العجز

الفرع الأول: العجز الكلي لأسباب صحية

الفرع الثاني: العجز الكلي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني

الفصل الثاني: إلتزامات المستخدم في مواجهة العامل عند إنتهاء العمل

المبحث الأول: تسليم شهادة العمل

المطلب الأول: شكل ومضمون شهادة العمل

الفرع الأول: شكل شهادة العمل وشروط تسليمها

الفرع الثاني: محتوى شهادة العمل

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على عدم تسليم شهادة العمل

الفرع الأول: جزاءات عدم تسليم شهادة العمل

الفرع الثاني: القوة الملزمة لشهادة العمل

المبحث الثاني: رصيد كل حساب

المطلب الأول: مضمون وصل تصفية كل الحساب وطريقة تحريره

الفرع الأول: مضمونه

الفرع الثاني: طريقة تحريره

الفرع الثالث: شروطه

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن رصيد كل الحساب

الفرع الأول: براءة ذمة صاحب العمل

الفرع الثاني: الطعن في وصل تصفية كل الحساب

خاتمة

## الفصل الأول

# التعويضات المخولة للعمال عند انتهاء علاقة العمل

لقد أخذ المشروع الجزائري بمجموع الأسباب التي تشكل إنحلال علاقة العمل السارية في الأنظمة التقليدية<sup>(1)</sup> والتنظيم القانوني الحديث المنظم لطرق وإجراءات إنتهاء هذه العلاقة فيضمن للعامل أو ذويه الحق في الحصول على تعويض الهدف منه جبر الضرر الفعلي الذي لحق بهما.

الأمر الذي أدى إلى تدخل الدولة لتضع قواعد قانونية جديدة ومتماشية مع الأوضاع الإقتصادية الراهنة غايتها التقليل من الآثار الناجمة عن إنهاء علاقة العمل ، فهذه النصوص القانونية لا يمكنها منع صاحب العمل من إنهاء العلاقة التي تربطه بالعامل، بل تلزمه بتسديد ودفع التعويضات المقررة قانوناً.<sup>(2)</sup>

---

(1) بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2008، ص 57.  
(2) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص384.

## المبحث الأول: التعويضات التي يخولها القانون العمل

لقد خول قانون العمل الجزائري العامل من تعويضات عند إنهاء علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل ، وتتمثل هذه التعويضات في قيم مالية يدفعها هذا الأخير للعامل، بحيث تختلف هذه التعويضات بحسب طريقة الإنهاء.

### المطلب الأول: التعويض عن التسريح الإقتصادي وإغلاق المؤسسة

إن كلمة التسريح تدل لغة على الفعل المتجرد من البواعث التأديبية، أما اصطلاحاً فهو عمل إنفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.<sup>(1)</sup> أما إغلاق المؤسسة فهي الإستحالة النهائية لتنفيذ الإلتزام لسبب أجنبي كحل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.<sup>(2)</sup>

و عليه فإن المشرع الجزائري منح حقوقاً لهؤلاء العمال المسرحين تتمثل في التعويضات التالية:

\* تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى أو إفادتهم بتعويض عن التسريح.

\* الإحالة على التقاعد المسبق.

\* الإستفادة من نظام التأمين على البطالة.

### الفرع الأول: التقاعد المسبق

نظراً للأزمة الإقتصادية التي عاشتها الجزائر في حقبة التسعينات ، وما نتج عنها من تقليص للعمال، أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق.

ومن أجل دراسة هذا النظام لابد علينا من تحديد هدف ومجال تطبيق هذا المرسوم والفئات العمالية التي يخاطبها، وشروط الإستفادة من التقاعد المسبق والأداءات المالية التي يستفيد منها العامل.

(1) عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب إقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009، ص40.

(2) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، جمهورية مصر العربية 2003

## 1- هدف ومجال تطبيق المرسوم التشريعي رقم 10-94:

يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجبر، أحيل على التقاعد بصفة مسبقة<sup>(1)</sup>، كما حدد العمال الذين يستفيدون من التقاعد المسبق في مادته 02، وإستثنى فئات عمالية أخرى في مادته الثالثة و الرابعة من هذا النظام.

### أ- العمال المشمولين بنظام التقاعد المسبق:

يطبق هذا النظام على جميع أجراء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لسبب إقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، كما يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص<sup>(2)</sup>، والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 317-98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

### ب- الفئات العمالية المستثناة من هذا النظام:<sup>(3)</sup>

طبقا لنص المادة 3 و 4 من المرسوم التشريعي 10-94 المذكور أنفا، لا يستفيد من أحكام هذا المرسوم:

- الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية.

- الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل بسبب حادث أو كارثة طبيعية.

- الأجراء ذوو عقود عمل محددة المدة.

- العمال لحسابهم الخاص.

- العمال الموسميون والعمال في بيوتهم.

- العاملون لدى عدة مستخدمين.

- الأجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو إستقالة.

(1) راجع المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق.

(2) راجع المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المشار إليه سابقا .

(3) بن رجال آمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، الجزائر 2008، ص111.

## 2 - شروط الإستفادة من التقاعد المسبق:

لقد حدد المرسوم التشريعي 10-94 نوعين من الشروط ، عامة وأخرى خاصة:

### أ- الشروط العامة:

طبقا للمادة 07 المرسوم التشريعي 10-94 تتمثل الشروط العامة في:

- 1- أن يبلغ خمسين سنة إذا كان ذكرا وخمس وأربعين سنة على الأقل إذا كانت أنثى.
  - 2- أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل وأن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.
  - 3- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل .
  - 4- أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- بالإضافة إلى مساهمة جزافية يدفعها كل من المستخدم<sup>(1)</sup>، والهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة<sup>(2)</sup> وكذا حصة الإشتراك المرتبطة بالتقاعد المسبق التي يدفعها الأجير<sup>(3)</sup>.

### ب- الشروط الخاصة:

بحسب المادة 11 من المرسوم التشريعي 10-94 يستفيد من التقاعد المسبق الأجراء الذين يستوفون عند نفاذ حقوق التأمين عن البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية الشروط الآتية:

- 1- قضاء عشرين سنة على الأقل في العمل أو ما يماثله القابل للإعتماد في التقاعد منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين عن البطالة.
- 2- الإشتراك في الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل.

(1) راجع المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المحدث للتقاعد المسبق، المشار إليه سابقا.

(2) راجع المادة 12 من نفس المرسوم .

(3) أنظر المادة 28 من نفس المرسوم .

### 3- مدة التسبيق:

لقد حددت المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-10 مدة التسبيق بقولها "يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للأجراء المذكورين في المادتين 02 و 10 من هذا المرسوم بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه:

- حتى خمس (05) سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل .

- حتى ست (6) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي إثنين وعشرين (22) سنة أو فوقها .

- حتى سبع (7) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربعة وعشرين (24) سنة أو يفوقها .

- حتى ثماني (8) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ستة وعشرين (26) سنة أو يفوقها .

- حتى تسع (9) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني وعشرين (28) سنة أو يفوقها.

- حتى عشر (10) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسع وعشرين (29) سنة أو يفوقها " .

### 4- كيفية حساب المساهمة الجزافية: (1)

تحسب هذه المساهمة على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية:

- ثلاثة عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (05) سنوات.

- ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي خمس (05) سنوات أو يفوقها.

- تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.

(1) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص116، راجع المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المشار إليه سابقا.

وتحسب المساهمة الجزافية التي تخول الحقوق على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير خلال الأشهر 12 السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق، ويقوم كل من المستخدم وهيئة التقاعد بإبرام إتفاقية لتحديد كيفية دفع هذه المساهمة ومددها ودورياتها ويجب أن تنص هذه الاتفاقية على دفع المستخدم لشهرين من أجر العامل على سبيل التسبيق وإعداد رزنامة لأجل الدفع تمتد على فترة لا تتجاوز 24 شهر ابتداء من تاريخ التوقيع على الإتفاقية. (1)

## 5- حقوق العمال والمحالين على التقاعد المسبق:

يستفيد العمال المحالون على التقاعد المسبق من:

- معاش تقاعد مسبق يدفع له شهريا كما له الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول يقدر مبلغها بـ 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون. (2)
- الأديات العينية للتأمين عن المرض، والأديات العائلية. (3)
- رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الإقتضاء. (4)
- ونشير في الأخير إلى أن هذا الحق معرض للسقوط في حالة ممارسة المستفيد منه لأي نشاط مأجور دون تصريح قبلي من الهيئة المكلفة بالتقاعد. (5)

---

(1) راجع المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المشار إليه سابقا.

(2) راجع المادة 18 من نفس المرسوم.

(3)، (4) راجع المادة 19 من نفس المرسوم .

(5) راجع المادة 24 من نفس المرسوم .

## الفرع الثاني: التأمين على البطالة

من الضمانات الأخرى المقررة للعامل المسرح لسبب إقتصادي، تعويض البطالة التي كانت لها إهتمامات كبيرة حيث ساهمت منظمة العمل الدولية في مكافحة البطالة<sup>(1)</sup> ولقد قام المشرع الجزائري بإصدار المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإدارية لأسباب إقتصادية ، حيث حدد شروط الإستفادة من هذا النظام والفئات العمالية الخاضعة له.

### **1- هدف ومجال تطبيق المرسوم التشريعي رقم 94-11:**

يهدف هذا المرسوم إلى إحداث نظام للتأمين على البطالة لفائدة الأجراء المنتمين للقطاع الإقتصادي من أخطار فقدان عملهم لأسباب إقتصادية<sup>(2)</sup>، ويستثني من أحكام هذا المرسوم الفئات العمالية التالية:

- الأجراء الذين هم في إنقطاع مؤقت عن العمل سبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية أو في إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز عن العمل أو حادث أو كارثة طبيعية.<sup>(3)</sup>

- الأجراء الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد، أو الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد المسبق.<sup>(4)</sup>

- العاملون بعقود عمل محدودة المدة، والعمال الموسميون أو العمال في البيت، و العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين ، أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تآديبي أو إستقالة أو ذهاب إداري.

### **2- شروط تخويل حقوق الإستفادة من التأمين على البطالة:**

لكي يستفيد العامل الذي فقد عمله بصفة لإدارية ولأسباب إقتصادية من هذا النظام لابد من توافر شروط عامة، وأخرى خاصة.

(1) عطاء الله بوحميده ، المرجع نفسه، ص243.

(2) راجع المادتين 1 و2 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإدارية لأسباب إقتصادية .

(3) أنظر المادة 03 من نفس المرسوم أعلاه .

(4) راجع المادة 04 من نفس المرسوم .

## أ- الشروط العامة:<sup>(1)</sup>

لقد أكد فقه القانون الإجتماعي على ضرورة توافر شرطين عامين، يتمثلان في أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، وأن يكون التسريح لسبب إقتصادي.

## ب- الشروط الخاصة:

فصلّ المشرع في شروط الحصول على تعويض التأمين على البطالة ضمن أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11<sup>(2)</sup>، وذلك في المواد 6، 7 و 8 منه على النحو التالي:

- أن يكون منخرطاً في هيئة الضمان الإجتماعي مدة إجمالية قدرها (03) ثلاث سنوات على الأقل.

- أن يكون عاملاً مثبتاً في الهيئة المستخدمة.

- أن يكون منخرطاً ويكون قد سدد إشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة عمله.

- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.

- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.

- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى مصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل، وأن يكون مقيماً بالجزائر.

لكن هناك إشكال طرح بالنسبة للمؤسسات غير القادرة على دفع الحقوق لصندوق التأمين على البطالة ، وفي الوقت ذاته ليس لها القدرة على الإحتفاظ بالعمال، لذلك فقد تم إبرام إتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجبها التكفل بهذه المصاريف ، ولقد وضّح المنشور الوزاري رقم 07 المؤرخ في 11 ماي 1997 والمتمم بالمنشور رقم 09 الصادر بتاريخ 17 نوفمبر 1998 المتعلقان بكيفيات تطبيق نصوص التأمين على البطالة على أن الفترة الدنيا لدفع الإشتراكات المتمثلة في 06 أشهر، تقتصر على العمل الفعلي والذي يقصد به فترة العمل

(1) عطا الله بوحميده، المرجع نفسه، ص 247.

(2) حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، رسالة ماجستير ، جامعة تلمسان، الجزائر 2008 ص 133.

التي تخول الحق في الإستفادة من التعويض، والتي تحتسب كسنوات إشتراك<sup>(1)</sup>، وتصنيف المادة 08 من نفس المرسوم شرط آخر وهو مساهمة رب العمل وذلك بدفعه لنفقات تخويل الحقوق.

### 3-مساهمة تخويل الحقوق:<sup>(2)</sup>

يجب على رب العمل دفع مساهمة تخويل الحقوق.

#### أ- حساب مساهمة تخويل الحقوق:

بحسب المادة 09 من المرسوم التشريعي 94-11 المذكور أنفاً، فإن مساهمة تخويل الحقوق تحسب حسب أقدمية الأجير المعني المعتمدة من آخر مؤسسة أجيبة مستخدمة له بالنسبة 80% من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهر.

وتحتسب هذه المساهمة التي يدفعها المستخدم على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه الأجير طوال 12 شهر التي تسبق تسريحه وهي مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق 03 سنوات وتكون عناصر الأجر التي تدخل في الحساب عند تحديد معدل الأجر الشهري الخام، هي عناصر أساس حساب الإشتراكات في الضمان الإجتماعي.<sup>(3)</sup>

#### ب- كيفية دفع مساهمة تخويل الحقوق:

يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والهيئة المستخدمة بإبرام إتفاقية تحدد كيفية دفع مساهمة تخويل الحقوق ومدتها وفتراتها، ويجب أن تحدد هذه الإتفاقية العدد الأقصى للأشهر التي تمتد خلالها آجال الإستحقاقات ، ويبدأ سريان الإتفاقية من تاريخ التوقيع عليها، غير أنه إذا فاقت هذه المدة 15 شهراً، فإن الإستحقاقات التي يدفعها المستخدم بعد الشهر الخامس عشر تلزمه بدفع فائدة تعادل نسبتها 50% من النسبة التي تطبقها الخزينة العمومية في مجال مكافأة التوظيف.<sup>(4)</sup>

كما أن عدم إحترام آجال الإستحقاقات التي تضمنتها الإتفاقية ، ترتب على صاحب العمل عقوبة تساوي 3% من مبلغ الإستحقاق عن كل شهر تأخير، وإن إقتضى الأمر فقد تصل العقوبة إلى فائدة تعادل 50% من النسبة التي تطبقها الخزينة العمومية في مجال مكافأة التوظيف، كما يتعين على صندوق التأمين على البطالة مطالبة المستخدمين عن طريق القضاء

(1) حاج سودي محمد، المرجع نفسه، ص135.

(2) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 123 و 124.

(3) أنظر المادة 10 فقرة 1 و 2 من نفس المرسوم رقم 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة.

(4) راجع المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-07.

باسترداد مبالغ التعويضات التي دفعتها للمستفيدين.(1)

#### 4- التعويض الشهري عن البطالة:

يخول نظام التأمين عن البطالة الحق في منحة للعمال الأجراء المستوفين للشروط المقررة قانونا، ويتم التكفل بهم من ناحية المدة ومبلغ المنحة المدفوعة لهم.(2)

#### أ- حساب التعويض عن البطالة:

يحسب التعويض الشهري عن البطالة على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال 12 شهرا التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.(3)

كما أسهمت المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة المشار إليه سابقا في وضع ضابط لهذا التعويض وذلك بنصها على أن لا يقل هذا التعويض طبقا لأحكام المادة 13 من ذات المرسوم عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه ثلاث مرات.

#### العناصر الداخلة في تكوين هذا التعويض:(4)

الأجر المرجعي: ويحدد تعويض البطالة.

الأجر المرجعي = متوسط الأجر الشهري الخام لـ 12 شهر قبل التسريح+ الأجر الوطني الأدنى المضمون

02

متوسط الأجر الشهري: هو معدل الأجر الشهري أي الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه العامل المعني طوال مدة 12 شهرا التي تسبق تسريحه.

الفترة المرجعية: وهي الفترة التي تسبق تسريح العمال والمقدرة بـ 12 شهر إلى آخر يوم مأجور وكل توقف عن العمل يؤدي إلى تعويض غير عادي لا يدخل في عدد هذه المدة.

ومن خلال إستقراء مواد المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 17 نوفمبر 1997 المتعلق بتحديد حالات وقف أو تعليق عقد العمل، يتضح لنا أن هذه الفترات تعتبر داخلة في الفترة المرجعية لحساب التعويض، كما يستبعد كذلك من هذه المدة المرجعية أي إستخدام

(1) أنظر المادة 10 مكرر من نفس المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة.

(2) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2008 ص109.

(3) المادتان 10 و13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المشار إليه سابقا.

(4) حاج سودي محمد، المرجع نفسه، ص138، 139.

للعامل بساعات إضافية خارج أطر القانون أو الإتفاقيات الجماعية، ولا تدخل في حساب الأجر المرجعي.

ولابد أن يدفع التعويض الشهري عن البطالة شهريا بحسب المادة 42 من المرسوم التشريعي 94-11 السالف الذكر ، وتخضع المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 06 جوان 1994، المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك، هذا التعويض لإقتطاع الضمان الإجتماعي، و يكون هذا التعويض قابلا للتنازل والحجز بتطبيق القواعد المتعلقة بالأجور في هذا المجال<sup>(1)</sup>، وفي مقابل هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل، فيمكن أن يجبر على القيام بنشاط في إطار تنظيم وإقامة ورشات أعمال منفعة عامة أو عمل مأجور ويكون ذلك حسب إمكانية ومؤهلات العامل.<sup>(2)</sup>

### أ- حساب مدة تقاضي التعويض وكيفية توزيعها:

إن مدة التكفل في إطار نظام التأمين على البطالة تتم على أساس شهرين عن كل سنة عمل، ولمدة لا تقل عن 12 شهرا ولا تتجاوز 36 شهر<sup>(3)</sup>، وتوزع هذه المدة على 4 فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين على البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربعة من التكفل<sup>(4)</sup>، ويحدد تعويض التأمين على البطالة بتطبيق الطريقة التنازلية على الأجر المرجعي على النحو التالي:<sup>(5)</sup>

- 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الاول من مدة التكفل
- 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل
- 60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل
- 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل

(1) المادتين 43 و44 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة المشار إليه أعلاه.

(2) المادة 23 من نفس المرسوم اعلاه.

(3) خليف عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص110، أنظر المادتين 23 و14 من نفس المرسوم التشريعي أعلاه، والمادة 03 من المرسوم التنفيذي 94-189 المؤرخ في 6 جوان 1994، المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.

(4) أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المشار اليه سابقا.

(5) راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي 94-189 سابق الذكر.

ولا يمكن أن تنزل هذه النسبة عن 50 % من الأجر المرجعي<sup>(1)</sup>، وينتهي حق الإستفادة من تعويض التأمين على البطالة بعد 36 شهرا، ويمكن إحالة العامل الذي تعذر إدماجه في الحياة العملية بعد نهاية هذه الفترة على التقاعد المسبق.<sup>(2)</sup>

## 5- الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة:<sup>(3)</sup>

لقد حدد القانون الحالات التي لا يمكن فيها الجمع بين تعويض التأمين على البطالة وبعض التعويضات الأخرى ، كما بيّن حالات وقف وإلغاء هذا التعويض.

### أ- عدم الجمع بين تعويض التأمين البطالة وتعويضات أخرى:

لا يجوز جمع أداءات التأمين عن البطالة مع التعويضات التي حددها القانون على سبيل الحصر وهي:<sup>(4)</sup>

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

### ب- حالات وفق التعويض عن البطالة:

هناك بعض الحالات يتم فيها تعليق أداءات التعويض عن البطالة وهي:

إذا وجد الأجير خلال فترة التكفل به عملا لمدة محدودة بناء على تصريح من صندوق التأمين عن البطالة.<sup>(5)</sup>

كما توفى منحة التعويض في حالة عدم إمتثال العامل عند إجباره على القيام بنشاط في إطار تنظيم وإقامة ورشات أو أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور يمنح له.

(1) راجع المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة المشار إليه سابقا.

(2) راجع المادة 20 من نفس المرسوم اعلاه.

(3) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 127.

(4) أنظر المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 سالف الذكر.

(5) أنظر المادة 25 من نفس المرسوم اعلاه .

## ج- حالات إلغاء التعويض عن البطالة:

يتم إلغاء تعويض التأمين عن البطالة من طرف الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة في الحالات الآتية:

- إذا قام العامل بممارسة نشاط مهني مدرا لأرباح دون تصريح مسبق.<sup>(1)</sup>
- إذا تقاضى العامل أداءات بطريقة غير قانونية ، أو إتهم بتصريحات خاطئة أو قدم شهادات كاذبة.<sup>(2)</sup>
- إذ لم يستجيب العامل لإستدعاء صندوق التأمين عن البطالة أو الإدارة المكلفة بتشغيل ومفتشية العمل.<sup>(3)</sup>

وفي الأخير نشير إلى أن العامل المستفيد من التعويض الشهري عن البطالة الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي والمتمثلة فيما يلي:<sup>(4)</sup>

- أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة والمنح العائلية ، كما تمدد فترة الإستفادة من هذه التعويضات لمدة 12 شهرا، بعد إنتهاء المدة القصوى للتأمين عن البطالة.<sup>(5)</sup>

- الإستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

- الإستفادة من أداءات الخدمات الإجتماعية التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كحد أدنى، كما يمكن أن ترفع لمدة أكبر تحددها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.<sup>(6)</sup>
- إعتداد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

(1) أنظر المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة المشار إليه سابقا.

(2) أنظر المادة 38 من نفس المرسوم.

(3) أنظر المادة 37 من نفس المرسوم.

(4) خليفي عبد الرحمان، المرجع والموضوع السابقين، ص110، أنظر المادة 11 من نفس المرسوم أعلاه.

(5) أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة المشار إليه سابقا.

(6) أنظر المادة 28 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإدارية.

## الفرع الثالث: التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي

يقصد بالتعويض النقدي ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانوناً، والذي يستحقه العامل المسرح لأسباب إقتصادية لأجل جبر الضرر الذي لحقه.<sup>(1)</sup>

ويطلق على هذا التعويض في بعض التشريعات مصطلح **نظام تعويض التسريح**، بحيث يتأسس إستحقاق نظام تعويض التسريح على نص القانون كمصدر مباشر، تقديراً لمدة خدمة العامل وحمايته من العوز بعد خدمته في المؤسسة المستخدمة ، يترتب على ذلك إلتزام صاحب العمل بها.<sup>(2)</sup>

### **1- أسس التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي:**<sup>(3)</sup>

يجد هذا التعويض أساسه في الأعراف والإتفاقيات الجماعية والتشريع العمالي.

#### **أ- الأساس المنطقي:**

إن تسريح العامل الذي أفنى شبابه في خدمة المؤسسة ، سيكون له وقع خاص عليه، مما يستدعي إتخاذ حل يخفف من وقع هذه الصدمة، لذلك تطلب الأمر إيجاد ضمان مالي وحتى نفسي يقدم للعامل ليخفف من ذلك الأثر.

#### **ب- الأساس القانوني:**

يجد تعويض التسريح أساسه القانوني في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإدارية، حيث ربطت المادة 16 منه تنفيذ تدابير تقليص العمال بإلزامية دفع المستخدم تعويضات التسريح كما هو منصوص عليه في المادة 22 منه.

### **2- شروط التعويض عن التسريح:**<sup>(4)</sup>

من خلال النصوص القانونية التي أشارت إلى ضرورة التعويض عن التسريح لأسباب إقتصادية، فإنه يشترط للإستفادة منه ما يلي:

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة ، إلا إذا وجد نص أو إتفاقية جماعية تخالف ذلك.

(1)، (3)، (4) عطاء الله بوحميذة، المرجع نفسه، ص231، 232، 235، 236.

(2) همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص143.

- يجب أن يتم الإنهاء بإرادة الهيئة المستخدمة ، وهذا ما يجعل التعويض مستبعدا في حالة الإستقالة والقوة القاهرة ، وفي حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل.
- يجب أن يكون للعامل أقدمية معينة في المؤسسة ، ذلك أن الأقدمية شرط للحصول على تعويض ، ويستعان بها كأساس لحساب التعويض.

### 3- كيفية حساب مبلغ التعويض:

يخول العامل المسرح في إطار التقليل من عدد العمال الحق في تعويض مالي يساوي أجر (03) ثلاث أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح<sup>(1)</sup>، ويتم حساب هذا التعويض على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الإثنى عشر (12) شهرا قبل إنهاء علاقة العمل<sup>(2)</sup>، ولكي يتحصل العامل على هذا التعويض يجب أولا أن يقبل الإستفادة من نظام التأمين على البطالة.

كما يستفيد الأجير المسرح إقتصاديا من أداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه<sup>(3)</sup>.

وعليه فإن عملية حساب التعويض تتم من خلال إجراء عملية ضرب (المعدل الشهري الخام المتقاضى خلال الإثنى عشر شهرا قبل إنهاء علاقة العمل في ثلاثة أشهر) ويمكن جمعه مع باقي التعويضات الأخرى<sup>(4)</sup>.

وهذا التعويض يتم دفعه للعامل مباشرة بعد تسليمه لقرار التسريح بالإضافة إلى إفادته من عطلة مدفوعة الأجر، أما العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق ، أو الذين يستفيدون من منصب عمل جديد، أو الذين يحالون على التقاعد العادي، فلا يستفيدون من التعويض المذكور، ويكتفون بحقوقهم في العطلة المدفوعة الأجر فقط<sup>(5)</sup>.

(1) أنظر المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إدارية.

(2) أنظر المادة 23 من نفس المرسوم أعلاه.

(3) أنظر المادة 22 فقرة 2 من نفس المرسوم أعلاه.

(4) حاج سودي محمد، المرجع نفسه، ص130.

(5) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص385، أنظر المادة 21 من مرسوم التشريعي رقم 94-09 سابق الذكر.

## المطلب الثاني: التسريح غير الشرعي

لقد نص المشرع الجزائري على قرينة قانونية قابلة لإثبات العكس في صالح العامة إذ اعتبر أي تسريح يقع خلافا لأحكام القانون تعسفيا دون الحاجة إلى إجراء آخر (1)، وبذلك يستحق العامل المسرح تعويضا إذا أثبت أن تسريحه جاء مخالفا للقواعد الإجرائية الملزمة التي يقرها القانون أو عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعية أو النظم الداخلية، أو في حالة تسريح المخالف للقواعد الموضوعية.

### الفرع الأول: التعويض عن التسريح التعسفي

إن تقنية الفسخ التعسفي هي تطبيق للنظرية العامة في إساءة استعمال الحق (2)، وهو التسريح التعسفي الذي يخالف مقتضيات المادة 73 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، والمعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، فيعد تسريحا تعسفيا إذا حدث دون مراعاة السبب الحقيقي والجدوي (3)، وهو ما خلصت إليه المادة 73-4 فقرة 2 من القانون 90-11 (4).

وإذا حدث تسريح العامل خارج الأصناف المكيفة لجسامة الخطأ المرتكب يعتبر تسريحا تعسفيا، فيلجأ هذا الأخير إلى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا التي تقضى إما بإعادة إدماج العامل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين لهذا الإدماج يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه الأجير عن مدة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر قابلا للطعن بالنقص أمام المحكمة العليا (5)، فهذه الحقوق تعتبر قيودا بالنسبة للمستخدم (6).

### **1- إعادة إدماج العامل:**

إذا تبين للعامل أن تسريحه جاء نتيجة خرقا لاحكام المادة 73 من القانون علاقات العمل، يرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليميا قصد إلغاء قرار التسريح، والتي تفصل ابتدائيا ونهائيا بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة (7)، فموضوع رجوع العامل إلى منصبه أمر واضح أي إعادة دمج العامل في منصب عمله

(1)، (2) بجاوي المدني، المرجع نفسه، ص71، 75.

(3) عطاء الله بوحميده، المرجع نفسه، ص238.

(4) تنص الفقرة 02 من المادة 4-73: "وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا".

(5)، (6)، (7) سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001،

ص81، 73.

الأصلي، أما مفهوم الإمتيازات المكتسبة يستدعي نوعا من التفصيل وفق مايلي:(1)

## **أ- مفهوم الإمتيازات المكتسبة:**

إن الإمتيازات المكتسبة مفهوم مستمد من التشريع الفرنسي، وهو مفهوم جديد في القانون الجزائري، حيث عرفها الإجتهد القضائي الفرنسي بأنها مجموعة الإمتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها في القوانين أو في الإتفاقيات الجماعية أو في عقد العمل، وتعتبر إمتيازات مكتسبة على سبيل المثال، تلك الإمتيازات المرتبطة بالحالات المرضية ، الأمومة، ومختلف العطل ، العلاوات ... الخ.

ولا يمكن أن يكون التعداد شاملا مانعا، وللتفرقة بين الإمتيازات الفردية والجماعية فإن المعيار المعمول به هو ذلك الذي يعتبر الإمتياز الفردي إعتادا على القابلية للإستعمال الخاص نظير الإمتيازات الجماعية التي تكون غير قابلة للإستعمال الخاص.

والإمتيازات المكتسبة هي التي إستفاد منها العامل فعلا.(2)

## **ب- مدى إعتبار الأجر ضمن الإمتيازات المكتسبة:**

إن المبدأ السائد هو أن الأجر يكون مقابل عملا يؤديه العامل ، ولكن بالرجوع إلى تفسير إجتهد المحكمة العليا لفكرة الحقوق المكتسبة فهي ترى أنها تشمل جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل القائمة حين التسريح بما في ذلك الأجور التي كان يتقاضاها العامل.

## **ج- دور القاضي في تحديد الحقوق المكتسبة:**

يجب على قاضي الموضوع أن يحدد الحقوق المكتسبة المخولة للعامل وتحديدها نقدا عندما تكون قابلة للتقييم.

ولكي يحكم القاضي للعامل بالحقوق المكتسبة، لا بد على هذا الأخير أن يطالب بها وأن يقوم بتعدادها فالقاضي ملزم بالبث في حدود ما يطلبه العامل، ولا يحق له أن يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم.

(1) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص133، 134، 135.

(2) ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القضية للنشر، الجزائر 2003، ص 522.

## 2- رفض الإدماج:

إذا رفض أحد طرفي علاقة العمل إعادة الإدماج يمنح العامل تعويضا ماليا<sup>(1)</sup>، وهو ما قضت به المادة 4-73 المعدلة والمتممة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ومن المنطقي أن هذا الرفض نادرا ما يصدر من العامل وإنما يصدر من رب العمل، وعلى العموم فإنه يتوجب على الطرف الذي يرفض الإدماج أن يبدي ذلك الرفض بشكل صريح وواضح.

## 3- التعويض المالي:

عند التعبير عن رفض الإدماج يحكم القاضي بتعويض مالي حدد القانون حدا أدنى له وهو قيمة 06 أشهر من الأجر، إلا أنه لم يحدد الحد الأقصى له مما يصعب من المهمة القاضي في تقدير التعويض ومع ذلك يمكن له أن يأخذ بعين الاعتبار أقدمية العامل، سنه صعوبة إيجاد عمل آخر..... الخ<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإن هذا التعويض يخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.

## 4- التعويضات الأخرى المحتملة:

يمكن للقاضي أن يحكم للعامل بالتعويضات المحتملة إلى جانب التعويض عن التسريح التعسفي، وبالرجوع إلى المادة 4-73 من القانون 90-11 فإن الضرر المحتمل المقصود هنا ينصرف إلى مفهوم تفويت الفرصة فهذه الأخيرة وإن كانت أمرا محتملا، فإن تفويتها يعتبر أمرا محققا.

(1) سعيد طربيت، المرجع والموضوع السابق، ص81.

(2) ذيب عبد السلام، المرجع نفسه، ص525.

## الفرع الثاني: التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة

إذا سرح العامل خرقا للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الإلزامية ، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.(1)

وهو ما أكدته المادة 73-4 من القانون 90-11 المعدلة بموجب نص المادة 09 من الأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، حيث مكنّ المشرع الجزائري المحكمة بالحكم، إما بإعادة إدماج العامل أو بالتعويض في حالة رفض أحدهما مع قابلية الحكم للنقص، وهكذا تطورت فكرة إدماج العامل في حالة التسريح التعسفي في القانون من الإجبارية إلى الإختيارية.(2)

### **1- الإجراءات التي يقوم بها العامل لإلغاء قرار التسريح:**

يجب على العامل الذي يتعرض للتسريح المخالف للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة الطعن أمام الجهة القضائية المختصة إقليمية في نظر المسائل الاجتماعية ، حيث ثبت المحكمة في طلب إلغاء قرار الفصل بمقتضى حكم ابتدائي ونهائي بسبب عدم إحترام الإجراءات، فتلغى قرار التسريح، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول بها، وتمنح العامل تعويضا ماليا عن نفقة المستخدم ، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.(3)

### **2-التعويض المالي:**

تنص المادة 81 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بقولها:

"يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

(1) سعيد طريبت، المرجع السابق، ص81.

(2) عطا الله بوحميده، المرجع نفسه، ص240.

(3) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص360.

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي علاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

إن أحكام هذه المادة تبين معنى الأجر وبالتالي فهي تتعارض مع التعويض المالي عن التسريح المخالف للإجراءات لكونه يعادل الأجر الذي يتقاضاه العامل كما لو إستمر في عمله.

كما أنه لا يجوز دفع الأجر إلا مقابل عمل مؤدى<sup>(1)</sup>، ولا يمكن منطقياً منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل، إلا إذا كان المشرع يقصد من تقرير جزاءات على العيب الإجرائي منح تعويضات لم يترك تقديرها للقاضي.<sup>(2)</sup>

أما الفترة التي يشملها التعويض فهي التي تمتد بين قرار التسريح والحكم القضائي.<sup>(3)</sup>

وإذا رفض المستخدم إعادة إدماج العامل في مرحلة تنفيذ الحكم جاز لهذا الأخير طلب تحديد غرامة تهديدية، بعد مهر الحكم بالصيغة التنفيذية، وفقاً لما جاء في المادة 39 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

(1) سعيد طريبت، المرجع نفسه، ص84، كما تنص المادة 80 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بقولها: " للعامل

الحق في أجر مقابل العمل المؤدي ، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل."

(2) ذيب عبد السلام، المرجع نفسه، ص517.

(3) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص132.

## الفرع الثالث: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة

يقصد بالعقد محدد المدة ، العقد الذي تحدد نهايته بتاريخ معني (1)، وتنتهي علاقة العمل محددة المدة بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة إنتهاء الأجل المحدد لها ، أو إنجاز العمل الذي أبرمت من أجله (2)

كما قد ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله أو قبل إنتهاء العمل المتفق عليه وقد يكون هذا التحلل من العقد مشروعاً، كحالة القوة القاهرة ، أو وفاة العامل، كما اعتبر الخطأ الجسيم من مبررات الفسخ، فهنا لا مجال للتعويض (3) ، كما قد يكون هذا الإنهاء تعسفياً يستوجب تعويض العامل حسب القواعد العامة للقانون المدني.

### **1- تحديد التعويض:**

إذا تحلل المستخدم من علاقة العمل كيف عندئذ على أنه إنهاء بالإدارة المنفردة، أو تعسفاً، ومن تم يعتبر إنهاء مبستراً موجبا للتعويض (4)، ويحدد هذا التعويض عن طريق القانون كما قضت به المادة 4-73 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة والمتممة بموجب المادة 09 من القانون 21-96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 ، حيث قدرت التعويض بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 06 أشهر من العمل.

وقد يصل الأمر في معظم الأحيان إلى دفع المرتب الكامل للمدة المتبقية من العقد سواء كان ذلك بإتفاق أطراف العقد ، أو بموجب حكم قضائي (5).

كما قد يكون مصدر هذا التعويض في الإتفاق وفقا لقواعد المسؤولية التعاقدية وهو ما يعرف بالالشرط الجزائي، حيث يجوز للطرفين تقدير مبلغ التعويض سلفاً في حال إخلال أحدهما بالالتزامه التعاقدية وذلك بحسب المادة 183 من القانون المدني والتي تنص على ما يلي:

" يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في إتفاق لاحق...".

(1) بجاوي المدني، المرجع نفسه، ص65.

(2)، (5) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص349،350.

(3)، (4) همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص 135،137.

## 2- تقدير التعويض:<sup>(1)</sup>

هذا التعويض قد يقدره أطراف علاقة العمل، أو قد يقدره التشريع سلفاً، كما قد يكون للقاضي دوراً في تقديره، إذا لم يكن مقدراً في العقد أو في القانون<sup>(2)</sup>، فالتعويض هنا يكون على أساس ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من كسب.

ويبقى في الأخير الحديث عن مهلة الأخطار والتي تعرف على أنها تصرف قانوني إنفرادي يفصل ما بين يوم تبليغ قرار التسريح واليوم الذي ينتهي فيه العقد<sup>(3)</sup>، فمهلة الإخطار تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية، وللعامل المسرح أثنائها الحق في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، ويمكن للهيئة المستخدمة أن تعفي العامل من البقاء في منصبه حتى نهاية مدة مهلة الأخطار بدفعها مبلغاً مساوياً للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها.<sup>(4)</sup>

---

(1) بن رجل آمال، المرجع نفسه، ص 163.

(2) أنظر المادة 182 من قانون المدني.

(3) حاج سودي محمد، المرجع نفسه، ص 125.

(4) سعيد طريبت، المرجع نفسه، ص 82.

## المبحث الثاني: التعويضات المخولة للعمال على ضوء قانون

### الضمان الإجتماعي والقوانين المكملة له

لقد ضمن قانون الضمان الإجتماعي للعامل عند إنهاء علاقة عمله مجموعة من التعويضات تتمثل أساس في التعويض عن الوفاة ، والتعويض عن العجز.

### المطلب الأول: رأسمال الوفاة

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان<sup>(1)</sup> ، فهي أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهول، لذلك تحرص أغلبية التشريعات لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الإجتماعي<sup>(2)</sup>، وتكون الوفاة إما طبيعية وإما نتيجة مرض أو حادث مهني.

### الفرع الأول: الوفاة الطبيعية

باعتبار أنه يتعين على العامل أن يؤدي إلتزامه بالعمل بنفسه، فإن العقد يفسخ بوفاة العامل وفاة طبيعية أو وفاة حكيمة في حالة فقدانه بعد صدور حكم قضائي نهائي بفقده.<sup>(3)</sup>

فإذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، فإن التأمين على الوفاة يستهدف إفادة ذوي حقوق المؤمن له من منحة الوفاة.<sup>(4)</sup>

## **1- الفئات المستحقة لمعاش الوفاة (ذوي الحقوق):**

يقصد بذوي الحقوق الأشخاص الذين هم تحت كفالة المؤمن له أو صاحب المعاش قبل وفاته، متى توافرت فيهم شروط إستحقاق معاش الوفاة، وقد حددهم المشرع الجزائي على النحو التالي:<sup>(5)</sup>

(1) زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2007 ص331.

(2) باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة باتنة 2010، ص28.

(3) همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص123.

(4) خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص106.

(5) أنظر المادة67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- زوج مؤمن له أو صاحب المعاش المكفول.
- أبناء المؤمن له أو صاحب المعاش المكفولون.
- أصول المؤمن له أو أصول زوجته.

## 2- شرط المدة:

لقد بنى المشرع الجزائري في نص المادة 53 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية حق الإستفادة من رأسمال الوفاة إذا كان المؤمن له قد عمل خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء 03 أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة، دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع الخاص أو القطاع العام، إذ يفترض أن حق الإستفادة من رأسمال الوفاة يفتح منذ إستلام العامل لوظيفته بإعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع.<sup>(1)</sup>

## 3- الشكليات المطلوبة للحصول على رأسمال الوفاة:<sup>(2)</sup>

يستوجب على ذوي الحقوق أن يستخرجوا من هيئة الضمان الإجتماعي التي يتبع لها المتوفى إستمارة خاصة بذلك، ثم يرفقونها بالوثائق التالية:

\* شهادة تثبت وفاة المؤمن له إجتماعيا.

\* شهادة عمل.

\* شهادة عائلية للحالة المدنية تثبت الزواج من الهالك.

\* بطاقة الترقيم للضمان الإجتماعي للمؤمن له المتوفى.

\* كشف آخر أجر شهري.

وإذا كان طلب رأسمال الوفاة مقدم من الأصول أو احدهما يجب أن تضاف إلى هذه

الوثائق :

\* وثيقة تثبت أن الأصول أو احدهما كان المؤمن له المتوفى متكفلا بهما أو به.

\* شهادة الدخل في حالة ما إذا كان صاحب دخل أو عدم الدخل.

(1)،(2) زرارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص338، 339، 340.

وبمجرد تكوين الملف يقوم الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بدفع رأسمال الوفاة للمستحقين.

#### 4- التعويض عن الوفاة الطبيعية:

إذا كان سبب الوفاة طبيعى فمنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك (1)، ويقدر مبلغ رأسمال الوفاة بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات ، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ويدفع المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.(2)

أما إذا كان العامل المتوفى يستفيد من معاش عجز، أو معاش تقاعد ، أو معاش تقاعد مسبق أو ريع حادث عمل موافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل، فيستفيد ذوي حقوقه من رأسمال وفاة يساوي المبلغ السنوي (12 شهرا) لهذه المعاشات على أن لا يقل هذا المبلغ عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.(3)

ونظرا لكون منحة الوفاة ليست تركة حيث يتوقف إستحقاقها على شروط يفرضها القانون لذلك فهي توزع بالتساوي بين ذوي الحقوق ، وفي حالة عدم وجود ذوي الحقوق تدفع إلى ورثته المتوفى.(4)

كما أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل الوفاة كحقوق المتوفى في الأجر والعلاوات والمنح التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة ويبقى للورثة حق المطالبة بها.(5)

(1) باديس كشيدة، المرجع نفسه، ص29.

(2) راجع المادة 48 من القانون رقم 83-11 المعدل بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المشار إليه سابقا.

(3) راجع المادة 51 من القانون 83-11 المذكور أعلاه.

(4) أنظر المادتين 42 و 50 من القانون 83-11 المذكور أعلاه.

(5) ذيب عبد السلام، المرجع نفسه، ص 415.

## الفرع الثاني: الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني

إذا كانت وفاة العامل ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ففي هذه الحالة يختلف الأمر عن سابقتها، حيث تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في منحة الوفاة ومعاش منقول يتمثل في ريع الوفاة،<sup>(1)</sup> فهذا القانون يحمي العامل انطلاقاً من مبدأ " أنه لا يوجد تنمية بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال".<sup>(2)</sup>

### **1- منحة الوفاة:**

يقدر مبلغ منحة الوفاة وفقاً لنص المادة 52 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية سالف الذكر بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً، الذي تقاضاه الهالك خلال السنة السابقة للوفاة، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية.

### **2- ريع ذوي الحقوق:**

يدفع لكل واحد من ذوي الحقوق ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراقات الضمان الاجتماعي الذي تقاضاه الضحية لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال 12 شهراً التي تسبق انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث<sup>(3)</sup>، ويحسب الريع أياً كانت

(1) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص340.

(2) باديس كشيدة، المرجع نفسه، ص25.

(3) أنظر المادة 54 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

(4) المادة 41 من نفس القانون اعلاه.

قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>(4)</sup>

كما لا يمكن الجمع بين الربيع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً.<sup>(5)</sup>

### 3- شروط إستحقاق ذوي الحقوق لمنحة الوفاة والريع:<sup>(1)</sup>

تطبق على ربيع ذوي الحقوق أحكام المواد 30 إلى 40 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ويعتبر من ذوي الحقوق:

**أولاً: بالنسبة للزوج:** يتوقف وجوباً إستفادة الزوج من معاش منقول زواجه الشرعي من المؤمن له أو صاحب المعاش المتوفى.<sup>(2)</sup>

والملاحظ هنا أن المشرع لم يفرق بين الزوج أو الزوجة في إستحقاق مبلغ المعاش كما يشترط كذلك لإستحقاق الزوج هذا المبلغ أن لا يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً يمكنه من الإستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية.

وإذا كان الزوج يستفيد من معاش مباشر للتقاعد فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين.<sup>(3)</sup>

**ثانياً: بالنسبة للأولاد المكفولون:** يشترط المشرع لإعتبار أبناء المؤمن له المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته، أو على الأكثر في خلال 305 يوماً التالية لتاريخ الوفاة<sup>(4)</sup>، ويعتبر في نظر المشرع الجزائري أبناء المكفولون:

\* الأولاد المكفولون من الجنسين البالغون أقل من 18 سنة.

\* الأولاد المصابون بعاقة أو مرض مستديم يمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني مهما كان سنهم.

\* البنات الإناث مهما كان سنهن.

(5) المادة 53 فقرة 02 من نفس القانون أعلاه.

(1) وزارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص 334 و 335.

(2) أنظر المادة 32 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمر 96-18-

المؤرخ في 06 جويلية 1996.

(3)(5) أنظر المادة 45 من نفس القانون أعلاه.

(4) أنظر المادة 33 من نفس القانون أعلاه.

\* الأولاد البالغين أقل من 21 سنة المتدرسين.

**ثالثاً: بالنسبة للأصول:** يقصد بهم الوالدين حيث يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة.<sup>(5)</sup>

#### 4- الشكليات المطلوبة للإستفادة من منحة الوفاة أو ريع الوفاة:<sup>(1)</sup>

لكي يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة أو ريع الوفاة لا بد أن يقدموا لهيئة الضمان الإجتماعي الوثائق التالية:

- شهادة طبية تثبت وفاة الأجير إثر حادث العمل.
- شهادة عائلية.
- بطاقة فردية.
- شهادات مدرسية أو تربص أو تمهين.
- شهادة عدم إعادة الزواج.
- شهادات تثبت عدم وجود دخل للإناث.
- شهادة عدم وجود دخل أو أنه يقل عن الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول المكفولون من المتوفى.

ويوزع ريع ذوي الحقوق وفق النسب المحددة في المادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، كما تراجع النسب كلما تغير عدد ذوي الحقوق ويستفيد ذوي الحقوق من المعاش عند تاريخ الوفاة.<sup>(2)</sup>

أما فيما يخص العمال الأجانب، فلا يمكن لذوي حقوقهم أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالجزائر وقت الحادث، ويمنح لذوي حقوق العامل الأجنبي الذين يرحلون عن الجزائر منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم، إلا أن هذه

(1) بن رجال آمال، المرجع السابق، الهامش رقم 2، ص160.

(2) راجع المواد 30 إلى 40 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد.

الأحكام لا تطبق على الرعايا الأجانب الذين يشملهم إتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.<sup>(3)</sup>

## المطلب الثاني: التعويض عن العجز

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية ، من الأسباب الجدية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة في إنهاء علاقة العمل مع الإلتزام بتحمل كافة الإلتزامات التي تقررها القوانين<sup>(1)</sup>، ويثبت العجز عن العمل بقرار من الجهة الطبية المختصة، وللعامل أن يثبت عكس ما تقرره هذه الجهة.<sup>(2)</sup>

ويستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن العمل، ويختلف هذا التعويض وطريقة حسابه حسب سببه، فهو إما صحي أو مهني<sup>(3)</sup> والذي يهمننا في بحثنا هذا هو العجز الكلي المفضي إلى إنهاء علاقة العمل.

## الفرع الأول: العجز الكلي لأسباب صحية

إن التأمين عن العجز يهدف إلى ضمان حماية إقتصادية للعامل عن طريق منحة معاشا نتيجة فقدانه القدرة على الكسب.<sup>(4)</sup>

### أولاً: معاش العجز المباشر:

يتطلب لإستحقاق معاش العجز توافر الشروط التالية:

#### **1- شروط الإستفادة من معاش العجز المباشر:**

هناك شروط موضوعية عامة وشروط شكلية.

<sup>(3)</sup> راجع المادتين 51 فقرة 02 و 57 من القانون 83-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، سابق الذكر.

<sup>(1)</sup> أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص345.

<sup>(2)</sup> همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص124.

<sup>(3)</sup> خليفي عبد الرحمان، المرجع و الموضوع، ص106.

<sup>(4)</sup> زرارة صالح الواسعة، المرجع نفسه، ص253.

## أ- الشروط العامة: وهي كما يلي:

- \* ممارسة النشاط المهني.
- \* مدة العمل (5)
- \* أن يفقد على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب.
- \* أن يكون مؤمناً على العجز.
- \* شرط السن، بحيث يجب أن لا يكون المؤمن له قد بلغ سن الإحالة على التقاعد ولا يعتد بهذا الشرط إذا لم يستوفي شرط مدة العمل للإستفادة من معاش التقاعد (1)

## ب- الشروط الشكلية:

بإنقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدعاءات النقدية للتأمين على المرض يتولى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تلقائياً النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون إنتظار طلب من المؤمن له (2)، فيقوم بإخطار هذا الأخير بنفاذ حقه من الإستفادة من أدعاءات التأمين على المرض، وخضوعه لنظام التأمين على العجز، كما يقوم العامل بملاً إستمارة معلومات وإرسالها إلى هيئة الضمان الاجتماعي مرفقة بالوثائق التالية: (3)

- بطاقة التسجيل في الضمان الإجتماعي.
- شهادة طبية تثبت العجز وعدم القدرة على مواصلة ممارسة نشاط مهني.
- شهادة عائلية.
- شهادة ميلاد.
- بطاقة شخصية للحالة المدنية.
- شهادة عمل.
- كشف الراتب.

## 2- أدعاءات التأمين على العجز:

(5) المادتين 52 و56 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، سالف الذكر.  
(1) أنظر المادة 34 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدلة بالأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996.  
(2) راجع المادة 35 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، سالف الذكر.  
(3) بن رجال آمال، المرجع السابق، الهامش رقم 3، ص 149.

تتمثل هذه الأداءات في مجموع الأداءات النقدية للتأمين على المرض والأمومة والحق في الحصول على معاش العجز وكذلك منحة الوفاة لذوي الحقوق إذا توفي المؤمن له.

## أ- الأداءات النقدية :

يستفيد صاحب معاش العجز وذوي حقوقه من الأداءات النقدية للتأمين على المرض والأمومة.

## ب- معاش العجز:

يهدف التأمين عن العجز وفقا للتشريع الجزائري إلى منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن العمل<sup>(1)</sup>، كما أن لهذا المعاش طابع مؤقت وبالتالي لا بد من مراجعته، ولا يقبل التنازل أو الحجز.<sup>(2)</sup>

## ◆ تصنيف العجز وتقديره:<sup>(3)</sup>

من أجل تحديد مبلغ معاش العجز، صنف المشرع العجز إلى ثلاثة أصناف، حددتهم المادة 36 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، وعلى أساس هذه الأصناف يقدر مبلغ المعاش الممنوح للمؤمن له العاجز.

**الصنف الأول:** العجز الذي مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور ، وتكون نسبية العجز لهذه الفئة مقدرة بـ 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب ، والذي يحتسب بالرجوع إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات حيث بلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية ، إذا كان هذا الأجر أحسن مواتاة له، وعندما لا تتم للعامل 03 سنوات من التأمين يحسب الأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها.<sup>(4)</sup>

(1)،(7) زرارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص260 و262.

(2) أنظر المادة 88 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدلة بالمادة 44 من الأمر 96-17 سابق الذكر.

(3) باديس كشيدة، المرجع نفسه، ص24.

(4) راجع المادة 37 من قانون 83-11 المذكور أعلاه.

**الصنف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ، وتكون نسبية العجز لهذه الفئة بـ 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.<sup>(5)</sup>

**الصنف الثالث:** العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من الغير، وتقدر نسبية العجز لهذه الفئة بـ 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف لها نسبة 40% تمنح للشخص المساعد<sup>(6)</sup>، وتقدر نسبة العجز من طرف الطبيب المعالج<sup>(7)</sup>، ولا يمكن في كل الأحوال أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>(8)</sup>

### 3- مراجعة معاش العجز وإستبداله وإلغاؤه:

لا يكتسب معاش العجز صفة الديمومة نظرا لكونه ذو طبيعة مؤقتة، بحيث يمكن أن يكون محل مراجعة أو تعليق أو إلغاء ، سواء لأسباب طبية أو لأسباب إدارية.

#### أ- الأسباب الطبية:

يمكن مراجعة معاش العجز إما بالزيادة أو النقصان متى حدث تغيير في حالة المؤمن له إستنادا إلى نص المادة 44 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ويقرر الطبيب المستشار بعد المراقبة الطبية إما بتغيير الصنف الذي ينتمي إليه العامل العاجز أو تعليق معاش العجز أو إلغاؤه.

#### ◆ تغيير صنف العجز:

يمكن للطبيب المعالج أن يقترح تغيير الصنف الذي ينتمي إليه العامل العاجز وذلك بعد الفحص الطبي إذا لاحظ تغييرات على حالة المؤمن له، فيتم التعديل في درجة العجز بالزيادة أو النقصان.

#### ◆ تعليق معاش العجز:

(5) أنظر المادة 38 من نفس القانون أعلاه.

(6) أنظر المادة 39 من نفس القانون أعلاه.

(8) أنظر المادة 41 من القانون 83-11 المعدلة بالمادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أفريل

1994.

إذا ما إرتفعت قدرات المؤمن له العاجز على ممارسة عمله بنسبة تساوي على الأقل عن 50% من الأجر الذي يتلقاه عامل ينتمي إلى نفس النشاط المهني، يقرر الطبيب المستشار تعليق معاش العجز.

### ◆ إلغاء معاش العجز:

تحدد أغلبية التشريعات الإجتماعية حدا أدنى من العجز، ولا يستحق معاش العجز إلا إذا تجاوز هذا الحد، وإذا إستعاد المستفيد من المعاش قدرته على العمل وأصبح عجزه عن العمل دون الحد الأدنى المقرر قانونا جاز إلغاء معاش العجز<sup>(1)</sup>، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري.<sup>(2)</sup>

### ب- الأسباب ذات الطابع الإداري:<sup>(1)</sup>

يمكن تعليق أو إلغاء معاش العجز لأسباب إدارية.

### ◆ تعليق معاش العجز:

يعلق معاش العجز للأسباب التالية:

- عند إستحالة إجراء المراقبة الطبية.

- عندما يكون الجمع بين المعاش والأجر يزيد عن الأجر الممنوح لعامل ينتمي لنفس النشاط المهني.

### ◆ إلغاء معاش العجز:

يلغى معاش العجز إذا توافرت لأسباب التالية:

- في حال وفاة المؤمن له العاجز.

- في حالة إمتناع العاجز المستفيد من المعاش عن الخضوع للفحوصات الطبية.

- عندما ما يقوم العامل المنتمي للصنف الثاني أو الثالث بمزاولة نشاط مأجور أو غير مأجور.<sup>(2)</sup>

(1) زرارة صالحى الواسعة، المرجع نفسه، ص 272.

(2) وهو ما قضت به المادة 44 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية بقولها: "...و يلغى إذا ما ثبت بأن نسبة قدرة المستفيد على العمل تفوق 50%".

(1) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 153.

(2) راجع المادة 45 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدلة والمتممة بالمادة 15 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

- عندما يقوم المؤمن له العاجز بمغادرة الجزائر نهائياً.<sup>(3)</sup>
- كما يتم إستبدال معاش العجز عند بلوغ صاحبه للسن المحددة للإحالة على التقاعد بمعاش التقاعد يكون مساوي على الأقل لمعاش العجز مع زيادة عند الضرورة عن الزوج المكفول.<sup>(4)</sup>

#### **4- الجمع بين مبلغ المعاش وتعويضات أخرى:**

- يمكن الجمع بين معاش العجز الذي يتقاضاه الصنف الأول من العجزة مع:
- الأجر، و التعويضات اليومية للتأمين على المرض.
  - أداوات التأمين على الأمومة.
- وتبقى هذه الحالات في الحدود المسموح بها بحيث لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز الأجر الذي يتقاضاه عامل ينتمي لنفس النشاط المهني.
- كما يمكن الجمع بين معاش العجز وريع حادث عمل أو مرض مهني بشرط أن لا يتجاوز هذا الجمع الأجر الذي حسب على أساسه هذا المعاش.<sup>(1)</sup>

#### **ثانياً: معاش العجز المنقول:**

- إذا توفي المؤمن له العاجز يستفيد ذوي حقوقه من منحة وفاة تساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز.<sup>(2)</sup>
- ويستفيد ذوي الحقوق من معاش عجز منقول إليهم، كما تطبق عليهم الأحكام المتعلقة بمعاشات ذوي الحقوق في مجال التقاعد.<sup>(3)</sup>

---

(3) أنظر المادة 83 من نفس القانون 11-83، المعدلة بالمادة 40 من الأمر 17-96 المذكور أعلاه.  
(4) أنظر المادة 46 من نفس القانون المذكور أعلاه، ولمزيد من التفاصيل راجع وزارة صالحي الواسعة، المرجع السابق ص271.

(1) أنظر المادة 70 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم بالأمر 17-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996  
(2) أنظر المادة 51 من نفس القانون 11-83، المعدلة والمتممة بالمادة 18 من الأمر 17-96 المذكور أعلاه.  
(3) أنظر المادة 40 من نفس القانون أعلاه.

## الفرع الثاني: العجز الكلي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني

حينما يعجز العامل عن العامل نتيجة حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه حقه في أداءات على شكل ريع<sup>(1)</sup>، كما يستفيد ذوي حقوق المؤمن له العاجز في حالة وفاته من منحة وفاة وريعي، ولقد نص على هذا النوع من العجز القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما يعرف اصطلاحاً بال**العجز الكلي المؤمن**.<sup>(2)</sup>

### 1- مبلغ الريع وكيفية حسابه:

#### أ- مبلغ الريع:

يساوي هذا المبلغ أجرة المنصب المتوسطة التي يتقاضاها المصاب خلال 12 شهر الأخيرة مضروبة في نسبة العجز ، ويضاف لمبلغ الريع نسبة 40% إذا كان هذا العجز من الصنف الثالث.<sup>(3)</sup>

وفي حالة ما إذا كان المؤمن له العاجز مشمول بالتأمين على العجز والحق في معاش العجز في إطار التأمينات الإجتماعية، ترفع قيمة الريع، بحيث تساوي قيمة معاش العجز إذا

(1) بجاوي المدني، المرجع نفسه، ص 60.

(2) باديس كشيدة، المرجع و الموضوع السابقين، ص 24.

(3) لمزيد من التفاصيل إرجع إلى الصفحة 36.

كانت أقل قيمة منها، وتدفع هذه الأدعاءات أو المعاشات شهريا عند حلول أجل الإستحقاق (4) كما يمكن الجمع بين الربيع ومعاش التقاعد أو معاش العجز أو التعويضات اليومية عن المرض والأمومة. (5)

## ب- حساب مبلغ الربيع:

يحسب مبلغ الربيع على أساس الأجر المتوسط الخاضع للإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث (6)، أما إذا عمل المؤمن لمدة تقل عن 12 شهرا وقت إنقطاعه عن العمل نتيجة حادث عمل أو مرض مهني فالربيع يحسب على أساس:

\* إما أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل.

\* أو أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

\* وإذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهرا الواجب اعتمادها في حساب الربيع هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أكثر نفعاً للعامل:

تاريخ الإنقطاع عن العمل الناتج عن حادث أو مرض مهني، أو الإنقطاع الناجم عن إنتكاس المصاب أو تفاقم حالته، أو من تاريخ إلتئام الجروح (1)، ويحسب مبلغ الربيع على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أيا كانت قيمة الأجر الحقيقي (2)، أما المصاب الذي تقل نسبة عجزه عن 10% فله حق الحصول على رأسمال تمثيلي فقط. (3)

## 2- وفاة المؤمن له العاجز:

إذا نجم عن حادث العمل أو المرض المهني وفاة فتمنح لذوي حقوق المصاب المتوفى منحة وفاة و الربيع.

### أ- منحة الوفاة:

(4) زرارة صالحى الواسعة، المرجع السابق، ص268.

(5) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص156.

(6) راجع المادة 39 من القانون 83-13 المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، سابق الذكر.

(1) راجع المادتين 13 و14 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

(2) أنظر المادة 41 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

(3) راجع المواد 15 ، 16 و17 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المذكور أعلاه.

تدفع هذه المنحة لذوي حقوق العاجز المتوفى وتقدر بمبلغ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري للعامل، ولا يجوز أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

## **ب- ريع ذوي الحقوق:**

يحصل ذوي حقوق الهالك على ريع يحدد طبقاً للمادة 34 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ولا يمكن الجمع بين هذا الريع ومعاش التقاعد المنقول بل يدفع المعاش الأكثر نفعاً، كما يستفيد ذوي الحقوق كذلك في حالة الوفاة من ريع منقول تطبق عليه أحكام المواد 30 إلى 40 من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمر رقم 18-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

## **الفصل الثاني**

# **التزامات المستخدم في مواجهة العامل عند انتهاء علاقة العمل**

من الإلتزامات المشتركة التي يتحملها صاحب العمل في عقود العمل جميعا بمناسبة إنتهائها، إلتزامه بإعطاء العامل شهادة خدمة أو شهادة عمل يبين فيها تاريخ دخوله في خدمة وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذي يؤديه وقيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت.<sup>(1)</sup>

كما يلتزم رب العمل كذلك من تمكين العامل بوثيقة يعترف بموجبها هذا الأخير بتسلمه كامل المبالغ التي يستحقها تسمى رصيد كل حساب.<sup>(2)</sup>

---

(1) همام محمد محمود زهران ، المرجع نفسه ،ص 138.

(2) عطاء الله بوحميذة، المرجع نفسه، ص258.

## المبحث الأول: تسليم شهادة العمل

لقد منح المشرع الجزائري للعامل الحق عند إنتهاء علاقة العمل بإستلام شهادة عمل<sup>(1)</sup> لتسهيل إعادة تشغيله، والسماح لصاحب العمل الجديد التأكيد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد عمل<sup>(2)</sup>، حيث قضت المادة 67 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 بقولها: "يسلم العامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة".

## المطلب الأول: شكل ومضمون شهادة العمل

لم يستجوب القانون أي شكل خاص لصياغة الشهادة ، فهو يختلف من مؤسسة إلى أخرى، ولكنه يفرض مع ذلك إحتوائها على عدد من البيانات من حيث المضمون ، التي يعتبرها هامة وبالتالي إلزامية<sup>(3)</sup>، حددتها المادة 67 من القانون 90-11 سالف الذكر.

## الفرع الأول: شكل شهادة العمل وشروط تسليمها

(1) سعيد طريبت، المرجع نفسه، ص 77.

(2) بجاوي المدني، المرجع نفسه، ص 84.

إن من بين الضمانات والمستحقات التي توفرها القوانين الإجتماعية للعامل المسرح الحق في الحصول على شهادة عمل.

## 1- تمكين العامل من شهادة عمل:

يعتبر هذا الضمان من الإلتزامات التي فرضتها القوانين العمالية والأنظمة الداخلية على المستخدم، بحيث يمنح العامل شهادة تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها، وهذا الإلتزام قائم في كل الأحوال مهما كان سبب حل الرابطة التعاقدية ، وعلى العامل أن يطلبها هو و لا ينتظر من رب العمل أن يسلمها له ( إن شهادة العمل مطلوبة وليست محمولة )<sup>(4)</sup>.

## 2- شكل شهادة العمل:

تسلم شهادة العمل من طرف الهيئة المستخدمة في شكل إستمارة أو مطبوعة خاصة بالمؤسسة، وفي حال عدم وجود ختم المؤسسة على الإستمارة يجب على رب العمل أن يضع إمضائه عليها، وهذا الإمضاء لا بد أن يكون مصادق عليه، كما يمكن أن تكتب شهادة العمل باليد، أو بالآلة الكاتبة، أو تكون مطبوعة.<sup>(1)</sup>

ولتسهيل عملية تشخيص شهادة العمل، يجب أن تحدد هوية صاحب العمل من خلال الطابع (أي مجموعة البيانات التي تحدد مصدر الشهادة) وتكون ممضية من طرف صاحب العمل، ويجب أن تحمل تاريخا، كما يجب تبيان هوية العامل من خلال إسمه الكامل، وتاريخ ميلاده، وتكون معفاة من طابع التسجيل.<sup>(2)</sup>

## 3- شروط تسليمها:<sup>(3)</sup>

من خلال ما سبق ذكره يمكن أن نلخص شروط تسليم شهادة العمل في الآتي:

### أ- يسلمها صاحب العمل:

<sup>(4)</sup> حاج سودي محمد، المرجع نفسه، ص 144.

<sup>(1)</sup> بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 165.

<sup>(2)</sup>، <sup>(3)</sup> عطاء الله بوحמידة، المرجع نفسه، ص 255 ، 256.

يقوم رب العمل بتسليم شهادة العمل عند إنتهاء عقد العمل مهما كانت صورة الإنهاء كما ينقل هذا الإلتزام إلى ورثة المستخدم في حالة وفاته، وفي حالة التسوية القضائية تسلم من طرف المصفي القضائي.

### **ب- أن يستلمها العامل:**

إن لكل عامل الحق في شهادة عمل مهما كانت وظيفته، وفي حالة وفاة العامل يمكن لورثته أن يطلبوا من المستخدم الحصول على شهادة عمل خاصة بالعامل المتوفى.

### **ج- متطلباتها:**

تسلم شهادة العمل بعد إنتهاء عقد العمل ، لكن ليس هناك ما يمنع تسليمها إلى العامل خلال علاقة العمل وقبل إنتهاء العقد.

### **د- كيفيات التسليم:**

إن شهادة العمل مطلوبة وليست محمولة، وعليه فإن صاحب العمل مطالب بتسليمها وفي حالة التسليم المتأخر يمكن للعامل أن يطالب المستخدم بالتعويض، بعد أن يثبت أنه طلبها منه فعلا.

## **4- أهمية شهادة العمل:**

لشهادة العمل أهمية تتضح وتظهر من خلال هدفها، وهو تحقيق المصلحة العامة، فهي وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف، فضلا عن دورها في إقامة الإستقرار لعلاقة العمل بالمؤسسة المستخدمة، كما أنها تبين مدى خبرة العامل ودرايته بشؤون العمل، وتثبت مدة خدمته.<sup>(1)</sup>

---

(1) حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 145.

## **الفرع الثاني: محتوى شهادة العمل**

تحتوي شهادة العمل على عدد من البيانات التي يعتبرها القانون هامة وبالتالي إلزامية، وأخرى إختيارية<sup>(1)</sup> أو كمالية.

### **1- البيانات الهامة أو الإلزامية :**

حسب المادة 67 من القانون 90-11 يجب أن تحتوي شهادة العمل على البيانات الإلزامية التالية :

- تاريخ بداية العمل بالمؤسسة (بما فيها مدة التجربة<sup>(2)</sup>)، و تاريخ إنتهاء عقد العمل.
- نوع العمل المؤدى وكيفيته.
- فترات العمل<sup>(3)</sup>.
- بالإضافة إلى ذكر هوية الهيئة المستخدمة والعامل.

### **أ- تاريخ الدخول للعمل وتاريخ الخروج منه :**

---

(1) بجاوي المدني، المرجع والموضوع السابقين، ص 84.  
(2)،(3) عطاء الله بوحميده، المرجع نفسه، ص254.

وهو تاريخ بداية النشاط في المؤسسة ، بما في ذلك مدة التجربة ، حيث يحدد تاريخ التوظيف عند بداية هذه الفترة.

وبحسب المادة 74 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل سابق الذكر ، فإنه في حالة ما إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال ، ففي هذه الحالة يلتزم المستخدم الأخير بتسليم شهادة العمل يذكر فيها تاريخ بداية العمل الأول في الهيئة المستخدمة.

أما تاريخ الخروج من العمل فهو التاريخ الذي تنتهي فيه علاقة العمل ، بغض النظر عن تنفيذ العامل لمهلة العطلة أو إعفائه منها.

## ب- نوع العمل المؤدى و كفيته :

لابد أن يذكر المستخدم المنصب أو المناصب التي شغلها العامل بشكل فعلي، فلا لابد من تحديد المنصب بشكل لا يترك مجال للشك حول المهام التي كانت المنوطة بالعمال ونطاق هذه المهام ، إذ من حق العامل أن يذكر المنصب الذي شغله فعلا في شهادة العمل أما المناصب التي شغلها بصفة مؤقتة لإستخلاف عامل آخر يكون في عطلة لا يمكن ذكرها في شهادة العمل.<sup>(1)</sup>

## ج- فترات العمل:

يجب ذكر فترات العمل المناسبة للمنصب الذي شغله العامل في شهادة العمل، وفي حالة ما إذا شغل العامل عدة مناصب لا بد من تحديد طبيعة كل منصب والفترة المناسبة له.

أما في حالة إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة من طرف المحكمة، فهذا لابد من ذكر مجموعة المناصب التي شغلها العامل كلها في شهادة واحدة.

ولا يكون من الضروري الإشارة إلى الفترات التي علق فيها فترات العمل أيا كان سببها أو مدتها، باستثناء حالة التعليق ناتجة عن عطلة التكوين، لأنها تعد فترة عمل أما في حالة تغيير صاحب العمل عدة مرات فيجب أن يذكر في شهادة العمل المدة التي شغلها العامل عند كل واحد منهم وطبيعة المنصب الذي كان يعمل فيه في كل فترة.<sup>(2)</sup>

## د- ذكر هوية المستخدم والعمال:

(1)، بن رجال آمال، المرجع نفسه ، ص 167 ، 168.

(3) بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 85.

(4) حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 146.

إن هوية المستخدم والعامل يجب أن تذكر في شهادة العمل لأنها قد تكون أكثر أهمية من البيانات السابقة:<sup>(3)</sup>

- إسم وعنوان صاحب العمل.
- إسم وعنوان العامل.
- محل وتاريخ تسليم شهادة العمل.
- توقيع صاحب العمل.

## 2- البيانات الاختيارية:

يجوز تضمين شهادة العمل ببيانات إضافية مثل كفاءة العامل، وحسن السلوك، وخلافاً لذلك يمنع القانون تضمينها ببيانات ليست في الصالح العمل، وذلك لتعارض ذكرها مع مبدأ حرية العمل، فالغرض الأساسي من منح العامل هذه الشهادة هي تسهيل إعادة تشغيله.<sup>(4)</sup>

كما يستفيد العامل بالإضافة إلى شهادة العمل من حق الأولوية عند إعادة التوظيف إذ يعد هذا الحق بمثابة حق إمتياز، في حالات فسخ عقد العمل تعسفياً أو كان إنهاء مخالفاً لأحكام القانون، أو تسريحاً لأسباب إقتصادية.<sup>(1)</sup>

فالمشرع لم يشاء أن يترك العمال المسرحين لأسباب إقتصادية يعانون من البطالة وإنما منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف التي تكون شاغرة.

مع الملاحظ أن معيار التوظيف هنا يكون على أساس مدى توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل هذا المنصب<sup>(2)</sup>، كما يثبت هذا الحق للعمال المسرحين تعسفياً أو بسبب مخالفة أحكام القانون.

<sup>(2)</sup> حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص147.

<sup>(2)</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص386.

## **المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على عدم تسليم شهادة العمل**

إذ إمتنع رب العمل أو الهيئة المستخدمة عن تسليم شهادة العمل للعامل عند طلبها سواء بالرفض، أو التأخر في تسليمها، أو تضمينها لبيانات غير صحيحة قصد إلحاق الضرر بالعامل، فإن المستخدم يتعرض لجزاءات حددها القانون.

## **الفرع الأول: جزاءات عدم التسليم شهادة العمل**

يتعرض صاحب العمل الذي لا يحترم نصوص القانون التي تفرض عليه الإلتزام بتسليم العامل شهادة نهاية الخدمة لعقوبات مدنية طبقا لأحكام القانون ، فقد يؤدي إلى الحكم بتعويض العامل المتضرر.<sup>(1)</sup>

وعلى العامل التوجه إلى القسم الإجتماعي المتواجد على مستوى المحكمة المختصة إقليميا مرفقا بمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة، وتفصل المحكمة الإجتماعية إبتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب.<sup>(2)</sup>

ويقع عبء الإثبات على العامل الذي لم يتسلم شهادة عمله.

(1) بجاوي المدني، المرجع الموضوع السابقين، ص85.

(2) حاج سودي محمد، المرجع والموضوع السابقين، ص 146، راجع المادة 21 فقرة 02 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

فإذا لم يسلم رب العمل العامل شهادة العمل، يلتجأ هذا الأخير إلى القضاء ، لتمكينه من شهادة العمل، كما يمكن أن يصدر قاضي الموضوع حكمه مرفقا بغرامة تهديدية عن كل يوم تأخير، ويمكن للعامل أن يرجع على المستخدم بالتعويض عن الضرر الذي لحقه بسبب الرفض أو التأخر في تسليم شهادة العمل.<sup>(3)</sup>

وبناء على ذلك يجب على العامل أن يثبت أنه قد طلب شهادة عمل من المستخدم، وأن يثبت كذلك أن هذا الإمتناع أو التأخير قد سبب له ضرر كصعوبة التسجيل في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ويرجع تقدير هذا التعويض للقاضي<sup>(4)</sup>، وبما أن شهادة العمل مطلوبة ، فلا يحق للعامل الحصول على تعويض إذا لم يرفض المستخدم تسليمها.

أما فيما يخص الجانب الجزائري فإن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قد إستبعد العقوبات الجزائية، إلا فيما يخص كشف الراتب المخالف للأجر المقبوض<sup>(1)</sup>، كما أنه لم يشير إلى الطابع الإلزامي لتسليم شهادة العمل .

---

<sup>(3)</sup> بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 173، 174 و175.

<sup>(4)</sup> راجع المادة 131 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون 10-05 المؤرخ في 20 جوان 2005.

<sup>(1)</sup> راجع المادة 148 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

## الفرع الثاني: القوة الملزمة لشهادة العمل

إن لشهادة العمل قوة ملزمة لما تحتويه من بيانات ، كما أنها تثبت علاقة العمل التي كانت قائمة فعلا، ويقصد بالقوة الملزمة لشهادة العمل أثارها بالنسبة للعامل و صاحب العمل والغير.

### **1- بالنسبة لصاحب العمل القديم:**

يعتمد القاضي على التاريخ المسجل بشهادة العمل في حالة ما إذا قدم المستخدم بيانات علنية (1)، كما أن عبارات التقدير المذكورة في شهادة العمل تكون حجة على المشغل، للعامل أن يتمسك بها إذا ادعى صاحب العمل أنه تم تسريح العامل نتيجة خطأ جسيم.

ويستند العامل إلى البيانات الموجودة في شهادة العمل لمواجهة صاحب العمل بتبرير طلباته كحقه في مخلفات الأجور، كما يمكنه في حالة ما إذا حكم لصالحه بإعادة الإدماج (2) ولم يتم ذلك المطالبة بالتعويض.

كما أن التصريح ببيانات غير صحيحة أو خاطئة في شهادة العمل تعرض صاحبها إلى عقوبات جزائية (3)، لأن شهادة العمل ليست تزكية للعامل أو حكما على كفاءته وأمانته فلو

(1) عطاء الله بوحميده، المرجع نفسه، ص257.

(2) إن إعادة الإدماج هو ما يصطلح عليه بالتعويض العيني ، حيث إختلفت التشريعات في أمر إعادة العامل إلى عمله فبعضها يجعله إلزاميا، بينما البعض الآخر يجعله أمرا إختياريا ، أنظر حاج سودي محمد، المرجع نفسه، الهامش رقم 02، ص148.

(3) وهي العقوبة المنصوص عليها في المادة 228 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات والمعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، من أجل جنحة التزوير وإستعمال المزور.

كانت كذلك لأصبح محل مساومة صاحب العمل، كما أن التعليق على كفاءة العامل وقدرته بالذم يقف دون حصوله على عمل.

## 2- بالنسبة للعامل:

إن البيانات التي تحتويها شهادة العمل تكون حجة على العامل، حيث أنه من المفترض قبوله بها صراحة أو ضمناً، كما أن شهادة العمل ليست دليلاً في حد ذاتها لإثبات إنهاء علاقة العمل، إلا إذا تضمنت عبارة "تحرر من أي التزام".

كما أن تاريخ تسليم شهادة العمل لا يعني تاريخ إنهاء علاقة العمل.

## 3- باتجاه صاحب العمل الجديد:

تبين له كفاءة العامل وخبرته، وتمكنه كذلك من معرفة أن العامل محرر من أي التزام أي أنه تحرر من علاقة العمل السابقة، وإذا كان المستخدم الجديد ينافس سابقه في نفس النشاط، فهذا يجعله مسؤولاً بالتضامن مع العامل في حالة عدم إحترام شرط عدم المنافسة<sup>(1)</sup> (إذا كان المستخدم الثاني سيء النية)، الذي يكون قد إلتزم به العامل لرب العمل السابق ولا يمكنه التملص من المسؤولية.<sup>(2)</sup>

كما أن البيان خالص الذمة من كل الإلتزام الذي جرى التعامل على إدراجه في شهادة العمل، يؤكد بدون أي لبس براءة العامل من قبل المستخدم السابق ولكنه لا يعني تنازله عن إلتزام العامل بإحترام تعهده بعدم المنافسة.<sup>(3)</sup>

(1) إن شرط عدم المنافسة هو إستثناء يرد على مبدأ حرية العمل، ووضع هذا الشرط لصالح المؤسسة الأولى التي إكتسب فيها العامل تقنيات وأسرار الصنع أو حتى طريقة التعامل مع الزبائن، ويجد هذا الشرط مصدره في الإتفاقيات الجماعية، وهو مشروع لكن يمكن للعامل الذي يريد إبطاله أن يثبت أنه يمس بحرية العمل، أنظر عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 259 و 260 .

كما أن عقد العمل مع المشغل الثاني لا يعتبر باطلاً إذا أخل العامل بتنفيذ شرط عدم المنافسة، غير أن العامل والمستخدم الثاني سيء النية يحكم عليهما بتعويض الضرر لصاحب العمل المضرور، أنظر حاج سودي محمد، المرجع والموضوع السابقين، الهامش رقم 04 ص 147.

(2) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 170.

(3) بجاوي المدني، المرجع والموضوع السابقين، ص 85.

## **المبحث الثاني: رصيد كل حساب**

يعتبر إستلام الأجر من عدمه من بين أهم المنازعات التي تثار أمام القضاء الإجتماعي، والأصل أن المستخدم هو الذي يقع عليه عبء إثبات الوفاء بالأجر، وبجميع الحقوق المالية المستحقة للعامل، وإقامة هذا الدليل يمكن أن يتم بجميع وسائل الإثبات.

كما أن المشرع قد جعل كشف الراتب وثيقة إثبات يعدها صاحب العمل ويسلمها وجوبا إلى العامل، ويقوم بتقييد كافة البيانات المذكورة في هذه القسيمة في دفتر خاص.<sup>(1)</sup>

ويضاف إلى كشف الراتب وسيلة أخرى معروفة بإسم **وصل تصفية كل الحساب** الذي يسلمه الأجير للمستخدم عند إنتهاء علاقة العمل لأي سبب كان وذلك قصد تصفية جميع الأداءات اتجاهه، ويعتبر حجة ووسيلة إثبات يمكن أن يتسلح بها الطرفين في إثبات نقطة معينة مثار خلاف بينهما مستقبلا.

## **المطلب الأول: مضمون وصل تصفية كل حساب وطريقة تحريره**

لم يتكلم المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل عن توصيل تصفية كل حساب، كما أنه لم ينظمه أو يضع ضوابط تحكمه، رغم أنه لا يقل أهمية عن شهادة العمل.

## **الفرع الأول: مضمونه**

(1) أحمية سليمان ، المرجع نفسه، ص 265، 266.

إن وصل تصفية كل حساب يعد وسيلة إبراء يمكن إستعمالها عند إنهاء أو إنقضاء العقد، سواء كان الإنهاء فرديا أو جماعيا، نتيجة فصل مبرر أو تعسفي مرتبط بعقد محدد أو غير محدد المدة.<sup>(2)</sup>

إن فإنه وثيقة تسلم من العامل إلى المستخدم عند فسخ أو إنهاء عقد العمل، وبموجبها يعترف العامل بأنه تسلم كامل المبالغ التي يستحقها<sup>(3)</sup> ، وهي الحقوق الناشئة عن القواعد القانونية أو الإتفاقيات الجماعية، أو عقد العمل، فقد يغادر العامل عمله نهائيا ويحاول المستخدم أن يتسلح ضد مطالبه المحتملة فيما بعد لذلك يسعى للحصول على توصيل منه يبرئ ذمته من كل دين عليه، وبناء على ذلك يمكن استنتاج الخصائص التالية التي يتميز بها رصيد كل الحساب وهي:<sup>(4)</sup>

- رصيد كل الحساب تصرف إنفرادي يصدر من العامل.
- أغفل المشرع الجزائري تنظيمه بخلاف أغلب التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمغربي.
- يحرر رصيد كل حساب عند إنتهاء علاقة العمل لأي بسبب كان.
- مضمونه يمكن أن يشمل كل الأداءات بما فيها التعويض عن الضرر.

---

(2)،(4) محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل ، علاقات الشغل الفردية ، الجزء الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب 2007، ص1346  
(3) عطاء الله بوحميذة، المرجع السابق، ص258.

## الفرع الثاني: طريقه تحريره

يجب أن يحمل عبارة "رصيد كل حساب" تحرر من العامل في نسختين وتوقع منه.<sup>(1)</sup>

وليس لوصل تصفية كل الحساب شكل معني، فيمكن أن يكون مكتوبا بخط اليد، أو بالآلة الكاتبة أو مطبوعا، كما يحزر بدون شرط أو تحفظ، ويكون مؤرخا، ويذكر فيه مدة الطعن التي يبدأ حسابها من التاريخ التوقيع عليه، كما يحزر عند مغادرة العامل للمؤسسة فعليا أي بعد إنتهاء مدة الإخطار.

ولا يشمل رصيد كل حساب على ديون لم تنشأ بعد، كحق التعويض على عدم إحترام قاعدة الأولوية في تشغيل العامل المسرح.

إضافة إلى ذلك يجب أن تتوفر في توصيل تصفية كل حساب شروط الصحة وفقا للقواعد العامة لصحة التصرف القانوني كالأهلية.

ويجب أن تكون إرادة العامل حرة في التوقيع على الوصل، ذلك أن هذا التوقيع يفيد أن صاحب العمل قد دفع كل المخالفات المالية للأجير، لكن إن رفض هذا الأخير التوقيع على الوصل لا يعني عدم دفع المستخدم لمستحقاته.<sup>(2)</sup>

(1) عطاء الله بوحميده، المرجع والموضوع السابقين، ص 258.

(2) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص 177 ، 178.

## الفرع الثالث: شروطه

يجب أن يحرر رصيد كل حساب وفق ما يلي:<sup>(1)</sup>

### **1- لا يسلم الوصل إلا بعد إنتهاء علاقة العمل:**

فإذا سلم قبل ذلك يعتبر باطلا ومنعدم الأثر، والغرض من ذلك هو حماية العامل من إستغلال حاجته المالية ومن الضغوطات التي قد يمارسها صاحب العمل عليه حيث يدفعه إلى التوقيع مسبقا على وصل الإبراء.

### **2- تحديد المبلغ المدفوع بكامله:**

منعا لأي لبس أو نزاع حول المستحقات التي حصل عليها العامل، فمن الضروري أن يذكر في الوصل المبلغ الإجمالي بكامله، مع تفصيل مبلغ كل أداء على حدة، وعلّة هذا الشرط أن رصيد كل حساب هو السند الوحيد الذي يتوفر عليه الطرفين معا لإثبات حقوقها.

### **3- أن يتضمن الوصل أجل سقوط الحق في الإحتجاج:**

يجب تضمين وصل تصفية كل الحساب آجالا لسقوط الحق في التراجع عنه، ويجب أن يكون هذا الأجل مكتوبا بالخط واضح تسهل قراءته.

---

(1) محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 1354 ، 1355.

#### 4- أن يوقعه العامل بعد ذكر عبارة "قرأت و وافقت":

الغاية من هذا الشرط هو التعبير عن الإرادة، و عبارة قرأت و وافقت التي تسبق التوقيع لها أهميتها، لأنه بذلك يصبح في موقع قانوني جديد، ويكون قد أقام حجة عليه لفائدة المستخدم، بالإضافة إلى ذلك يقوم العامل بتقديم رصيد كل حساب لصاحب العمل في نسختين يحتفظ المستخدم بواحدة ويسلم الأخرى للعامل<sup>(2)</sup>، وتضيف بعض التشريعات شرط آخر وهو التوقيع بالعطف على التوصيل من قبل مفتش العمل إذا كان العامل أمياً، أو توقيع شاهدين يعينهما هذا الأخير بنفسه.<sup>(3)</sup>

#### المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن رصيد كل حساب

إن توصيل تصفية كل حساب الذي يحرر بطريقة صحيحة، ولم يقم العامل بالإعتراض على مضمونه في الأجل المبين فيه، يؤدي إلى سقوط حقه في الإحتجاج على ما إحتواه الوصل.<sup>(1)</sup>

#### الفرع الأول: براءة ذمة صاحب العمل<sup>(2)</sup>

يكتسي وصل تصفية كل الحساب ، حجية قانونية إتجاه العامل، إذ يبرئ ذمة المستخدم من كل مطالبة بالوفاء، ذلك لكون الوصل وثيقة معدة من طرف العامل وموقعة منه مما يجعلها طبقاً للقواعد العامة المتعلقة بالإثبات الخاصة بالورقة العرفية حجة على موقعها، غير أن خصوصية قانون العمل إستوجبت حماية الأجير الطرف الضعيف في العقد، وذلك بتجريد هذا الوصل من حجيته المطلقة، وإعتباره مجرد وسيلة إثبات بتسلم العامل المنتهية علاقة عمله للمبالغ المبنية فيه، وهذا ما يحصل في الحالتين التاليتين:

#### أ- عدم إحترام أحد الشروط وصل تصفية كل الحساب:

ففي هذه الحالة يعتبر وصلاً بسيطاً لا يبرئ ذمة المستخدم<sup>(3)</sup> إلا في حدود ما تضمنه من قيم مالية<sup>(4)</sup>، كما أن عدم إحترام الشروط الشكلية تجعل الأجير يتحرر من قيد أجل السقوط.

(2) عطاء الله بوحميده، المرجع و الموضوع السابقين، ص 258.

(3) وذلك حماية للعامل ، وما يميز رصيد كل حساب في هذه الحالة كونه مجرد وسيلة إبراء في حدود المبالغ المدونة فيه مما يسمح للعامل أن يطالب بالحقوق التي لم تضمن في الوصل ، مما يعني بأن أجل السقوط تسري فقط في حدود المبالغ المبنية فيه ما دام بإمكان العامل مطالبة المستخدم بمبالغ أخرى، أنظر محمد سعيد بناني، المرجع نفسه ص1365.

(1) بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص178.

(2) محمد سعيد بناني، المرجع نفسه، ص 1360.

## ب- تراجع العامل عن الرصيد قبل سقوط الحق في الإحتجاج:

حيث يصبح التوصيل في هذه الحالة مجرد وصل بسيط، وبالتالي إذا كان وصل تصفية كل الحساب مستوفيا لكافة الشروط ولم يتراجع عنه العامل قبل أجل سقوط الحق في الإحتجاج، فإنه يحوز حجية مطلقة في مواجهته ، إذ لا يمكنه بعد ذلك رفع دعوى للمطالبة بأداءات أخرى، لذلك يطلق عليه تسمية "وصل تبرئة ذمة المستخدم".

وخلافا لذلك فإن رصيد كل حساب لا يبرئ ذمة صاحب العمل من كل المطالب ، بل من المبالغ التي يحتويها فقط، حيث يسمح للأجير بعد حصوله على التعويض عن التسريح والتعويض عن مهلة الأخطار مثلا، وتبين له فيما بعد أن التسريح كان تعسفيا أن يطالب المستخدم بالتعويض عن التسريح التعسفي.<sup>(1)</sup>

إن هذا التوجه الأخير يعكس وجها من أوجه الحماية الموضوعية للعامل، إلا أنه بالمقابل يؤثر على إستقرار العلاقات داخل المجتمع الذي جاءت تقنية وصل تصفية كل حساب لتحقيقه، كما أنه من جهة أخرى سيؤدي إلى تعطيل العمل بهذه التقنية كآلية فعالة لفض النزاعات بنوع من السرعة وبعيدا عن القضاء، حيث سيمتنع صاحب العمل من الوفاء بالتعويضات المستحقة للعمال، مادام يعلم مسبقا أنه سيكون هناك مطالبة لاحقة على ذلك أمام القضاء.

---

(3) طبقا لقانون الفرنسي إذا لم يشتمل الوصل على البيانات المنصوص عليها في القانون فلا يكون باطلا، ومع ذلك لا تبرأ ذمة المستخدم وإنما تكون له وظيفة إثبات فهو يثبت أن العامل قد تسلم المبالغ المبنية فيه، أنظر بن رجال أمال المرجع نفسه، الهامش رقم 01 ص 179.

(4) تتمثل هذه القيم المالية في: الأجر، التعويض عن التسريح ، التعويض عن مهلة الأخطار، أي كل ما يكون في ذمة رب العمل للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها.  
(1) وفي الاتجاه نفسه أكدت محكمة النقض الفرنسية على عدم سقوط كل الأداءات بل تلك المضمنة في الوصل والموقع عليها، أنظر محمد سعيد بناني، المرجع والموضوع السابقين، ص 1360.

## الفرع الثاني: الطعن في وصل تصفية كل الحساب

يمكن للعامل الطعن في توصيل تصفية كل حساب بشرط أن يكون مسببا ، ويتم الطعن فيه بواسطة رسالة مسجلة خلال الأجل المحددة قانونا (1) ، ويبدأ حساب آجال الطعن ابتداء من تاريخ التوقيع على الوصل (2) ، كما يمكن لمن يمثل العامل أن يطعن فيه، (يجب على العامل أن يذكر في الطعن جميع الحقوق التي يحتج عليها لإعلام صاحب العمل حول ما هو مطلوب منه، فالطعن يكون في أجل محدد مكتوب ومسبب) فإن مرت المدة التي يحددها القانون، فقد رصيد كل حساب قيمته التحريرية و إحتفظ بقيمته في الإثبات ، أي أن الأجير قد تلقى المبالغ المذكورة في الوصل.(3)

إن مدة الطعن في وصل تصفية كل الحساب تعني فقط العامل، وقد إستعمل القضاء الجزائري عبارة "القطع لكل حساب" وربط تحريره بصاحب العمل خروجا عن القاعدة العامة.(4)

ونستخلص من ذلك أن حق العامل في الإحتجاج على الوصل يسقط بمرور الأجل المحدد فيه، وفي مقابل هذه الحقوق المعترف بها للعامل في مواجهة المستخدم، فإن للعامل واجب أساسي يجب مراعاته هو شرط عدم المنافسة.(5)

---

(1) وهي محددة في القانون الفرنسي بمدة شهرين، أنظر عطاء الله بوحميذة، المرجع والموضوع السابقين، ص 259 كما حددها القانون المغربي بمدة شهرين كذلك، أنظر محمد سعيد بناني، المرجع والموضوع السابقين، ص 1360.

(2) إن القضاء الفرنسي يعتبر أنه إذا تضمن الوصل تاريخين الأول المطبوع والثاني مكتوب باليد فالعبرة بخط اليد، أي يسري الأجل من التاريخ الثاني، أما إذا خلى الوصل من أي تاريخ إعتبر أن الأجل لم يبدأ بعد في السريان، أنظر

بن رجال آمال، المرجع والموضوع السابقين، الهامش رقم 3 ص 179

(3)،(4) عطاء الله بوحميذة، المرجع والموضوع السابقين، ص 179.

(5) لمزيد من التفاصيل إرجع إلى الصفحة 53.

والملاحظ في الأخير أن المشرع الجزائري لم يتناول وصل تصفية كل حساب بالتنظيم رغم أنه معمول به في الواقع العلمي، كما أنه لم يمنع العامل من تسليمه للمستخدم بموجب نص قانوني صريح.<sup>(6)</sup>

## خاتمة:

إن عرض مختلف الجوانب القانونية والإجراءات التي تحكم وتنظم الضمانات الموضوعية لإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، تسمح بالوقوف عند إرادة المشرع الصريحة للتصدي لواقع فقدان العامل لعمله والذي يهدد الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي وربما السياسي، فالسياسة الإقتصادية الجديدة ( الاقتصاد الحر) التي انتهجتها بلادنا في حقبة التسعينيات دون توفير شروطها و التحضير لمواجهة عواقبها وسلبياتها، جعلت العديد من المؤسسات تلجأ إلى تسريح أكثر من نصف عمالها، وأحيانا قد تضطر إلى الغلق النهائي كما أدت إلى إضطراب رهيب في عالم الشغل، مما يمكن القول معه أننا حصدنا سلبيات إقتصاد السوق قبل أن نلمس إيجابياته.

ولهذه الأسباب إتجهت إرادة المشرع الجزائري نحو وضع حد أدنى من الضمانات القانونية إجرائية وموضوعية لتنظيم علاقة العمل، و التخفيف من الأثار السلبية الناجم عن فقدان العامل لمنصب عمله، فاسحاً المجال للحرية التعاقدية.

ومن أجل حماية العامل أو ذويه أدخل المشرع مجموعة من التعديلات على قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، لكن الملاحظ أن هذه التعديلات التي علقت عليها آمال كبيرة لتدارك النقائص و الثغرات، يحدث العكس في الواقع العملي.

كما أن المشرع عند نصه على الضمانات القانونية للعمال المسرحين لم يفعل أجهزة الرقابة اللازمة ، الأمر الذي جعلها غير مجدية مما يتطلب ضرورة إعادة النظر في نظام التعويضات إذ كثيرا من الأحيان يجد العمال أنفسهم مجبرين على قبول التعويضات التي يقترحها رب العمل.

<sup>(6)</sup> بن رجال آمال، المرجع نفسه، ص180.

أما نظام التقاعد المسبق يبقى مجرد منحة ضئيلة لميسوري الدخل في مواجهة أعباء الحياة، ولا يخرج نظام التأمين على البطالة عن السياق، إذ يعد مجرد حل وقتي.

وتبقى مسألة تنظيم عقود العمل محددة المدة مهمشة خاصة وأنه أصبح اللجوء إليها واسع الإنتشار بسبب البطالة ، علما أن القانون لم ينظم موضوع إنهاء هذا النوع من العقود بنصوص قانونية مستقلة.

كما أن ضمان حق الأولوية في التوظيف لا يجد إلزاميته من الناحية القانونية، لإنعدام النصوص التشريعية التي تبين الكيفية التي يمكن بها للعامل الذي سرح من حماية حقه.

وتبقى التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل أو ذويه في حالة العجز أو الوفاة جد معتبرة، خاصة إذا كان دخل العامل ميسور.

والملاحظ كذلك المشرع لم يرتب أية عقوبات جزائية على المستخدم الذي يرفض تسليم شهادة العمل، ولم ينظم وصل تصفية كل الحساب بالرغم من الأهمية الكبيرة التي يكتسيها في الواقع.

وفي المحصلة تبقى آمال العامل الجزائري معلقة على التعديلات المرتقبة لقانون العمل قصد الإلتفاتة إليه، وتحسين ظروفه المادية والإجتماعية، وتعديل مركزه القانوني في عقد عمله بالإضافة إلى تمكينه من حماية قانونية فعّالة.

**وفي الأخير أسأل الله تعالى القدير التوفيق والسداد وأرجوا أن أكون قد وفقت في تناول هذا الموضوع وإعطاءه حقه، والحمد لله رب العالمين.**

## قائمة المراجع:

### المؤلفات:

- 1- سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001.
- 2- ذيب عبد السلام: قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر 2003.
- 3- همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، جمهورية مصر العربية 2003.
- 4- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، المملكة المغربية 2007.
- 5- خليفي عبد الرحمان: الوجيه في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 6- بجاوي المدني: التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2008.

7- عطاء الله بوحميده: التسريح لسبب إقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

2009.

8- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل

الفردية، الجزء الثاني، الجزائر 2012.

## المذكرات:

1- زرارة صالح الواسعة: المخاطر المضمونة في قانون التأمينات

الإجتماعية - رسالة دكتوراه - جامعة قسنطينة 2007.

2- بن رجال آمال: حماية العمال عند إنتهاء علاقة العمل- رسالة

ماجستير- جامعة الجزائر 2008.

3- حاج سودي محمد: النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر- رسالة

ماجستير-جامعة تلمسان 2008.

4- باديس كشيدة: المخاطر المضمونة وآليات فضّ المنازعات في

مجال الضمان الإجتماعي- رسالة ماجستير- جامعة

باتنة 2010 .

## النصوص القانونية:

- 1- القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.
- 2- قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم.
- 3- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر العدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب:
  - المرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994.
  - الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
- 4- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد ج.ر العدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم:
  - بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أفريل 1994.
  - بالأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
  - بالأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997.
  - القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.
- 5- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية، ج.ر العدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983

- المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
- 6-** القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، ج.ر العدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بـ:
- الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 21 أفريل 1994.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر العدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
- 7-** المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ج.ر العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.
- 8-** المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بإحداث التقاعد المسبق، ج.ر العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.
- 9-** المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التأمين على البطالة، ج.ر العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 سبتمبر 1998.
- 10-** المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج.ر العدد 07 لسنة 1984 المعدل والمتمم بالمرسوم 88-209 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988.
- 11-** المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد

كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون  
رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل  
و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 07 لسنة 1984.

## الفهرس:

مقدمة.....	ص1
الفصل الأول: التعويضات المخولة عند إنهاء علاقة العمل.....	ص5
المبحث الأول: التعويضات التي يخولها قانون العمل والقوانين المكملة له.....	ص7
المطلب الأول: التعويض عن التسريح الإقتصادي وإغلاق المؤسسة.....	ص7
الفرع الأول: التقاعد المسبق.....	ص7
1- هدف ومجال تطبيق المرسوم التشريعي المحدث لنظام التقاعد المسبق.....	ص8
2- شروط الإستفادة من التقاعد المسبق.....	ص9
3- مدة التسبيق.....	ص10
4- كيفية حساب المساهمة الجرافية.....	ص10
5- حقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق.....	ص11
الفرع الثاني: التأمين عن البطالة.....	ص12
1- هدف ومجال تطبيق المرسوم التشريعي المتعلق بالتأمين على البطالة.....	ص12

- 2- شروط تخويل حقوق الإستفادة من التأمين على البطالة.....ص12
- 3- مساهمة تخويل الحقوق.....ص14
- 4- التعويض الشهري عن البطالة.....ص15
- 5- الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة.....ص17
- الفرع الثالث: التعويض النقدي عن التسريح الإقتصادي.....ص19**
- 1- أسس التعويض النقدي عن التسريح الإقتصادي.....ص19
- 2- شروط التعويض عن التسريح.....ص19
- 3- كيفية حساب مبلغ التعويض.....ص20
- المطلب الثاني: التسريح غير الشرعي.....ص21**
- الفرع الأول: التعويض عن التسريح التعسفي.....ص21**
- 1- إعادة إدماج العامل.....ص21
- 2- رفض الإدماج.....ص23
- 3- التعويض المالي.....ص23
- 4- التعويض الأخرى المحتملة.....ص23
- الفرع الثاني: التسريح المخالف للإجراءات القانونية أو الإتفاقيات الملزمة.....ص24**
- 1- الإجراءات التي يقوم بها العامل لإلغاء قرار التسريح.....ص24
- 2- التعويض المالي.....ص24
- الفرع الثالث: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة.....ص26**
- 1- تحديد التعويض.....ص26
- 2- تقدير التعويض.....ص27
- المبحث الثاني: التعويضات المخولة للعمال على ضوء قانون الضمان الإجتماعي والقوانين المكملة له.....ص28**

- المطلب الأول: رأسمال الوفاة**.....ص28
- الفرع الأول: الوفاة الطبيعية**.....ص28
- 1- الفئات المستحقة لمعاش الوفاة (ذوي الحقوق).....ص28
- 2- شرط المدة.....ص29
- 3- الشكليات المطلوبة للحصول على رأسمال الوفاة.....ص29
- 4- التعويض عن الوفاة الطبيعية.....ص30
- الفرع الثاني: الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني**.....ص31
- 1- منحة الوفاة.....ص31
- 2- ريع ذوي الحقوق.....ص31
- 3- شروط إستحقاق ذوي الحقوق لمنحة الوفاة والريع.....ص32
- 4- الشكليات المطلوبة للإستفادة من منحة الوفاة أو ريع الوفاة.....ص33
- المطلب الثاني: التعويض عن العجز**.....ص34
- الفرع الأول: العجز الكلي لأسباب صحية**.....ص34
- أولاً: معاش العجز المباشر**.....ص34
- 1- شروط الإستفادة من معاش العجز المباشر.....ص34
- 2- أداءات التأمين على العجز.....ص35
- 3- مراجعة معاش العجز وإستبداله وإلغائه.....ص37
- 4- الجمع بين معاش العجز وتعويضات أخرى.....ص38
- ثانياً: معاش العجز المنقول**.....ص39
- الفرع الثاني: العجز الكلي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني**.....ص40
- 1- مبلغ الريع و كيفية حسابه.....ص40
- 2- وفاة المؤمن له العاجز.....ص41

## الفصل الثاني: إلتزامات المستخدم في مواجهة العامل عند إنتهاء علاقة

- العمل.....ص42
- المبحث الأول: تسليم شهادة العمل.....ص44
- المطلب الأول: شكل ومضمون شهادة العمل.....ص45
- الفرع الأول: شكل شهادة العمل وشروط تسليمها.....ص44
- 1- تمكين العامل من شهادة العمل.....ص44
- 2- شكل شهادة العمل.....ص44
- 3- شروط تسليم شهادة العمل.....ص45
- 4- أهمية شهادة العمل.....ص46
- الفرع الثاني: محتوى شهادة العمل.....ص47
- 1- البيانات الهامة أو الإلزامية.....ص47
- 2- البيانات الإختيارية.....ص49
- المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على عدم تسليم شهادة العمل.....ص50
- الفرع الأول: جزاءات عدم تسليم شهادة العمل.....ص50
- الفرع الثاني: القوة الملزمة لشهادة العمل.....ص52
- 1- بالنسبة لصاحب العمل القديم.....ص52
- 2- بالنسبة للعامل.....ص52
- 3- باتجاه لصاحب العمل الجديد.....ص53
- المبحث الثاني: رصيد كل الحساب.....ص54
- المطلب الأول: مضمون وصل تصفية كل حساب وطريقة تحريره.....ص54
- الفرع الأول: مضمونه.....ص54

الفرع الثاني: طريقة تحريره.....	ص56
الفرع الثالث: شروطه.....	ص57
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن رصيد كل الحساب.....	ص58
الفرع الأول: براءة ذمة صاحب العمل.....	ص58
الفرع الثاني: الطعن في وصل تصفية كل حساب.....	ص60
خاتمة.....	ص61
قائمة المراجع.....	ص63
الفهرس.....	ص67