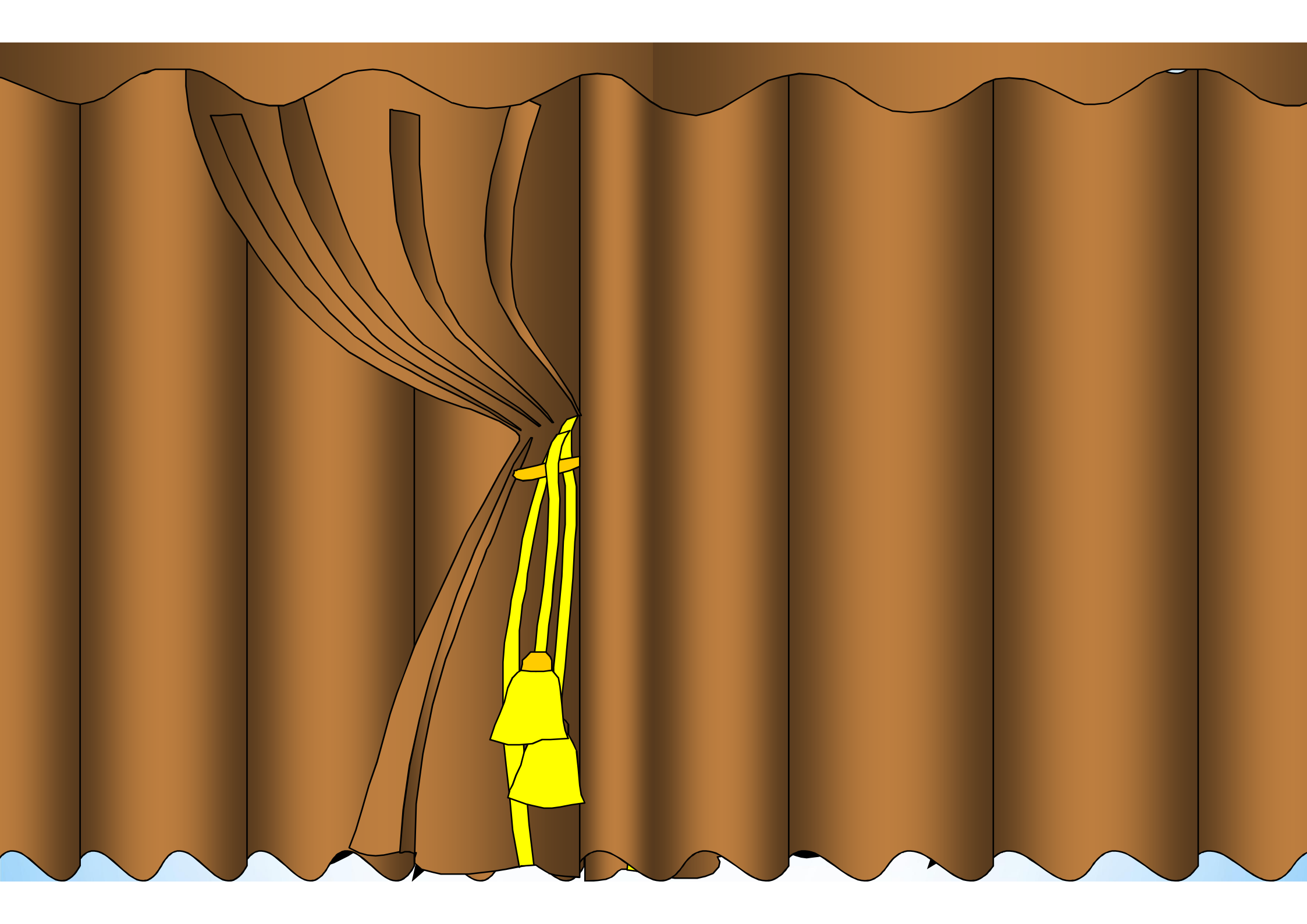






وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المركز الجامعي مغنية  
معهد الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



محاضرة 5  
حالات تعليق علاقات العمل الفردية



إعداد الأستاذ:  
د بلباقي بومدين



## حالات تعليق علاقة العمل

-

رغم سريان علاقة العمل بعد مرحلة التثبيت على النحو السابق، إلا أن هناك حالات قد تؤدي إلى توقف علاقة العمل مؤقتاً، وهذه الحالات منها :

حالات تتعلق  
بصاحب العمل

حالات تتعلق  
بالعامل

## حالات تتعلق بالعامل

### الإحالة على الاستيداع: La mise en disponibilité

ويقصد بها وضع العامل في حالة توقف عن العمل مؤقتا بسبب مانع موضوعي يمنعه من الاستمرار في عمله، ولم توضح المادة 64 المذكورة أسباب الإحالة على الاستيداع، ولم تبين المدة القصوى في ذلك تاركتا تفصيلها للنظام الداخلي للمؤسسة والاتفاقيات الجماعية، وهو ما يفهم من نص المادة 64 في فقرتها الأولى بقولها: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية - وذكرت منها- اتفاق الطرفين المتبادل"، وما نصت عليه المادة 56 من نفس القانون بقولها: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر للعمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي".

## حالات وأسباب الإحالة على الاستبعاد:

تستند غالبية المؤسسات في القطاع الخاص على ذات الحالات المعمول بها في مجال التوظيف العمومي، حيث ميز القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي بين حالات تكون بقوة القانون، وحالات أخرى تكون اختيارية:

**حالات الإحالة على الاستبعاد بقوة القانون (من القانون 03-06):**

**المادة 146 :** "تكون الإحالة على الاستبعاد بقوة القانون في الحالات الآتية:

- 1- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث لإعاقة أو مرض خطير،
- 2- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،
- 3- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،
- 4- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي".

**الحالات الاختيارية للإحالة على الاستبعاد:**

**المادة 148 :** " يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستبعاد لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية".

## الإحالة على الاستيداع لأجل إنشاء مؤسسة

**التعديل الجديد الذي مس قانون العمل 90-11 بموجب المادتين 2 و 3 من القانون 22-16 المتمميتين للمادتين 56 و 64 من القانون 90-11 (المواد من 56 مكرر إلى 56 مكرر 6)**

أضاف حالة أخرى يمكن من خلالها إحالة العامل على عطلة غير مدفوعة الأجر لأجل إنشاء مؤسسة، وذلك لمدة سنة واحدة على الأكثر خلال مساره المهني، كما يمكن للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي خلال هذه المدة، وهي قابلة للتمديد لمدة لا تتجاوز 6 أشهر، ويمكن للعامل طلب إعادة إدماجه في منصب عمله، قبل انقضاء مدة هذه العطلة بشهر على الأقل، مع الأخذ في الحسبان أن علاقة العمل تنقضي إذا لم يتقدم العامل بطلب إعادة إدماجه خلال هذه المدة.

## الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع

وترتبا على النصوص السابقة، فإنه يترتب على إحالة العامل على الاستيداع توقيف راتبه وجميع الامتيازات المادية المرتبطة به، كما يوقف احتساب الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، باستثناء حالة متابعة العامل لفترة تربص أو تكوين مهني ينظمه المستخدم، إما خلال ساعات العمل أو تخصيص عطل خاصة لمزاولة هذا التكوين، وهو ما نصت عليه المواد من 57 إلى 60 من قانون العمل، مع احتفاظ العامل بحق الرجوع إلى منصبه بعد زوال سبب الاستيداع

## - حالة العطل المرضية طويلة المدى:

يستفيد العامل أيضا من تعليق علاقة العمل في حالة تعرضه إلى حادث عمل أو مرض مهني ناشئ عن العمل، إلى غاية زوال هذا المانع وشفاء العامل، ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بالتعويضات والمصاريف اللازمة للعلاج طوال هذه الفترة. كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة، يبدأ سريانها قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر لمدة أربعة عشر أسبوعا، مع احتفاظها بحقوقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات. مع العلم أن هذه المدة تحتسب ضمن مدة العمل والأقدمية، ويظهر أثر ذلك خاصة على عقود العمل المحددة المدة، فإذا كانت علاقة العمل محددة بـ سنة واحدة مثلا، ومدة العطلة المرضية هي 3 أشهر، وبالتالي لم يتبقى من علاقة العمل المحددة المدة سوى تسعة أشهر.

## حالة الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية أو لأداء مهام نيابية:

يكون العامل المنتدب لأداء واجب الخدمة العسكرية في وضعية تعليق مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون، ويلتزم المستخدم بإعادة إدماجه في منصب عمله بمجرد انتهائه من أداء واجبه، كما يستفيد العامل من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد.

كما تعتبر حالات الانتداب لأداء مهام نيابية من أسباب تعليق علاقة العمل، مثل عضوية البرلمان، أو في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي، أو في حالة ممارسة النشاط النقابي، على أن العامل لا يستفيد إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب تقدر بـ: 10 ساعات شهريا

## حالة المتابعة الجزائية أو التأديبية:

من الأسباب الأخرى التي نصت عليها المادة 64 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، حالة متابعة العامل جزائيا وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية كحبسه احتياطيا لأجل التحقيق، **فيتم تعليق علاقة العمل، إلى حين الفصل النهائي في الدعوى،** ومن ثم يتوقف حق العامل في إعادة إدماجه في منصب عمله على طبيعة الحكم الصادر، **فإذا قضى الحكم بالبراءة فيلتزم المستخدم بإرجاعه وتعويضه إذا كان صاحب العمل هو من باشر تحريك الدعوى الجزائية، وإذا كان تحريك الدعوى بسبب خارج عن إرادته فلا تعويض في هذه الحالة، أما إذا قضى الحكم بإدانة العامل وسلبه لحرите فللمستخدم فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.**

وقد يصدر في حق العامل قرار تأديبي بسبب ارتكابه مخالفة مهنية يقضي بتوقيفه عن العمل مدة معينة، ولم يحدد القانون هذه المدة تاركا تحديدها للنظام الداخلي للمؤسسة أو للاتفاقيات الجماعية، على أن تكون في حدود المدة اللازمة لاتخاذ الإجراءات التأديبية.

## ثانياً: الحالات المتعلقة بصاحب العامل

بخلاف حالات تعليق علاقة العمل بسبب يعود إلى العامل، هناك حالات أخرى يرجع توقف العمل فيها إلى صاحب العمل سببها ظرف طارئ أو قوة القاهرة، فقد تحدث ظروف مفاجئة مثل حالة توقف آلات المصنع عن العمل بسبب عطب تقني، أو تفشي مرض أو وباء (كوباء كورونا كوفيد - 19)، قد تطرأ قوة القاهرة كحدوث حريق أو فيضان أو زلزال. هذا الوضع يشهد إشكالية مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل، وإجابة على ذلك يميز الفقه بين فرضين:

القوة القاهرة

الحادث  
المفاجئ أو  
الظرف الطارئ

## الحادث المفاجئ أو الظروف الطارئة:

تستند نظرية الظروف الطارئة بشكل عام إلى وجود حوادث استثنائية عامة لا يمكن توقعها عند إبرام العقد، يترتب عنها صعوبة في تنفيذ الالتزامات، وإرهاق المدين بحمل يهدده بخسارة فادحة، وهو ما نصت عليه المادة 107/3 من القانون المدني الجزائري. وتطبقا لهذه الشروط على علاقات العمل، فقد تحدث ظروف مفاجئة يضطر معها صاحب العمل إلى توقيف النشاط المهني للمؤسسة مؤقتا وليس نهائيا، ومن ثم يعفى صاحب العمل من التعويض ما لم يثبت أن توقف العمل كان بسبب غش أو خطأ جسيم منسوبا لصاحب العمل، أو إهمال أو تقصير، أو وجود ظروف يمكن توقعها ودفعها، كما في حالة توقف آلات المصنع عن العمل بسبب عطب تقني نظرا لعدم اتخاذ الحيطة والحذر والصيانة المستمرة لهذه الآلات أو تم غلق المؤسسة مؤقتا بسبب بعض المخالفات الإدارية التي يرتكبها المستخدم، فهنا يلتزم صاحب العمل بتعويض العمال خلال فترة التوقف عن العمل.

## القوة القاهرة:

بالرجوع إلى نص المادة 127 ق م ج يتبين أن كل من الظرف المفاجئ أو الطارئ والقوة القاهرة يعتبران صورة من صور السبب الأجنبي، غير أن القوة القاهرة تعتبر حادثاً متوقفاً ولا يد للشخص فيه ولا يمكنه دفعه مما يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً وليس مرهقاً فقط، ومثال القوة القاهرة الكوارث الطبيعية كالفيضانات أو الزلازل أو انعدام العمل بسبب الحرب أو الظروف الاقتصادية، أو نشوب حريق لا يد للمستخدم فيه، و يترتب عنه إما الغلق النهائي للمؤسسة وفي هذه الحالة يفسخ العقد بقوة القانون الغلق المؤقت للمؤسسة حيث يعود سريان علاقة العمل بمجرد زوال السبب الأجنبي وعليه متى أثبت صاحب العمل توفر شروط القوة القاهرة على النحو السابق، فإنه يعد مُخِلاً بالتزاماته المهنية ولا يلتزم بأي تعويض.

وفي مثل هذه الظروف وضع المشرع نظام يسمى بالصندوق الوطني للتأمين البطالة.