

ثانيا: الحالات غير العادية لانهاء عقد العمل

1/ العزل

لقد تمت الإشارة فيما تقدم من حالات إنهاء علاقة العمل كيف سعى المشرع الجزائري مثله مثل التشريعات الأخرى إلى حماية العامل ومراعاة مصلحته إلا أنه بالمقابل من ذلك سعى أيضا إلى حماية مصلحة المستخدم من خلال حماية نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال تنظيمه لمسألة عزل العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم.

ولقد عمد المشرع الجزائري إلى تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العامل وعزله من خلال المادة 73 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، حيث تتمثل في:

1- رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل بدون عذر مقبول.

2- تسريب العامل لأسرار مهنية بدون إذن المستخدم

3- ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل توقيفا جماعيا.

4- القيام بأعمال العنف

5- إلحاق الضرر عمدا بالبنائيات وأجهزة العمل.

6- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.

7- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

كما أن المشرع الجزائري لم يكتف بتحديد الأخطاء الجسيمة حماية للعامل، إذ أن ترك أمر تحديدها للمستخدم قد يؤدي إلى تعسفه في ذلك، بل ألزم المستخدم باحترام جملة الإجراءات نص عليها في المادة 73-1 من قانون 11/90، والتي قضت بأنه: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة".

كما أنه وتشديدا لسلطة المستخدم إزاء الأخطاء الجسيمة التي من الممكن أن يرتكبها العامل، لقد اشترط القضاء بهذا الخصوص حماية لهذا العامل، أن يتخذ قرار التسريح باقتراح من لجنة تأديب وذلك بعد ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم.

2/ التسريح لأسباب اقتصادية

لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 11/90، والتي قضت بأنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

وتبعاً لذلك فإنه يجوز للمستخدم ونظراً لاعتبارات اقتصادية بحثة اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظاً على صيرورة نشاط مؤسسته الاقتصادي، وتحدد الاعتبارات الاقتصادية بالنظر إلى موجة التطور التكنولوجي التي مست وسائل الإنتاج مما أدى إلى تقليص العمل البشري في ساحة الإنتاج في المؤسسات الاقتصادية، مما يجعل المستخدم في غنى عن عدد من المهن والوظائف، كما أن الأزمات الاقتصادية والمالية التي قد تعصف ببعض المؤسسات الاقتصادية قد يجعل المستخدم أمام حتمية تقليص عدد العمال توفيراً لموارد مالية كافية لضمان بقاء المؤسسة المستخدمة.

غير أنه بالمقابل إذا كان القانون قد اعترف للمستخدم بجواز اللجوء إلى هذا نوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته إلا أنه ألزمه حماية للعمال بجملة من الشروط تضمنتها المادة 70 من قانون 11/90، والتي نص فيها المشرع على أنه: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل
- العمل الجزئي كما هو محدد في القانون
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين."
- كما أضاف المشرع الجزائري إلى جملة التدابير هذه تدابير أخرى وردت في المرسوم التشريعي 09/94، حيث قضت المادة 7 من هذا المرسوم بأنه: "تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:
- تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق
- إدخال التقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة."
- كما أن المشرع وسعياً منه لحماية العمال وتجنب لجوء المستخدم إلى تقليص عددهم لأسباب اقتصادية، أجاز له طلب المساعدة من السلطات العمومية، حيث تتمثل هذه المساعدة في:
- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة.
- ومن جهة أخرى فقد أقر القانون للعمال المسرحين جملة من الضمانات، تتمثل في:
- * الحق في تعويض للعامل المسرح لتعويض فقدانه منصب عمله، حيث يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي أجر 3 أشهر يتحملها صاحب العمل.
- * الأولوية في تحصل الأجور والتعويضات المستحقة كديون على ذمة المستخدم.
- * الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال في المؤسسة المعنية.

- * الحق في الضمان الاجتماعي وتحصيل الأداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة، والمنح العائلية وفقا لنظام التأمين على البطالة.
- * الحق في الاستفادة مما تقدمه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة، بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة.