**-تعليق علاقة العمل:**

يشير مفهوم تعليق علاقة العمل إلى وضعية قانونية للتوقف المؤقت عن العمل وبالتالي انقطاع لفترة محددة للرابطة القانونية التي تحكم العامل بالمستخدم وذلك لظرف من الظروف والذي بمجرد زواله يمكن للعامل العودة للهيئة المستخدمة و مباشرة عمله.

وبالنسبةللحالات التي تبرر التعليق، كما جاءت في مضمون المادة **64** من القانون **90**-**11**، فإنه تعلق علاقة العمل للأسباب التالية:

باتفاق الطرفين المتبادل،عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر.

**1. وجود اتفاق متبادل بين الطرفين و وضعية الاستيداع**:

هذا الاتفاق يسمح للعامل بتعليق علاقة العمل والتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية لسبب خاص بالعامل ومقبول و يكون بطلب منه بحسب مضمون الاتفاق، لذا يكون على المستخدم الموافقة على طلبه، لذا تعلق في هذه الحالة حقوق العامل المتعلقة بالأجر و الأقدمية و الترقية و التقاعد.

و يعبر الاستيداع عن حالة الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل بطلب من العامل، وهو وضعية إدارية قانونية، يوضع فيها الموظف المثبت في منصب عمل برغبة و بطلب منه لكن في إطار حالات و شروط خاصة حددها القانون.

من أهم شروط الإحالة على الاستيداع: أن يكون الموظف مرسما ومثبتا ضمن منصبه،

تتضمن وضعيات الإحالة على الاستيداع و مبررات الاستفادة منها كما نصت عليه صراحة المادة 146 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "الأمر **06**-**03** المؤرخ في 15 جويلية 2006" الوضعيات التالية:

* في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.
* للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات.
* للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
* لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير حزب سياسي.
* وأضافت المادة 147: إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون إذا لم يتمكن من الاستفادة من وضعية انتداب.
* المادة 148، تمنح كذلك لأغراض شخصية لا سيما من أجل القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب من المعني، و بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

**2. الانتداب:**

الانتداب هو وضعية نشاط للعامل المثبت في منصبه حيث يستدعى لممارسة وظيفة أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته الأصلية.

تعرفه المادة **133** من الأمر **06**-**03** المؤرخ في 15 جويلية 2006 للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بأنه: "حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

و تتعلق حالات الانتداب غالبا بعدة وضعيات منها:

* **أداء التزام واجب الخدمة الوطنية:**

يعتبر أداء واجب الالتزام العسكري أحد الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل وقد نصت عليه صراحة المادة **64** من القانون **90**-**11**، و قد اعتبرها المشرع الجزائري فترة عمل فعلية ضمن المؤسسة المستخدمة كما اعتبرت نوع من الانتداب القانوني (لصالح المؤسسة العسكرية)، في إطار ذلك يوضع العامل الذي استدعي لواجب الخدمة الوطنية و كان ضمن منصب عمل مثبت في وضعية انتداب بقوة القانون، ويحتفظ من خلالها بكل امتيازاته ما عدا الأجر وملحقاته من الأقدمية و الترقية.

و في هذا الصدد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل أو المستخدم بأن يحتفظ للعامل بمنصبه إلى غاية عودته من الخدمة، و للعامل الحق بالمطالبة بمنصبه خلال ثلاث أشهر الموالية لأداء الخدمة العسكرية، في حين تجاوز هذه الفترة المسموح بها يعتبر بمثابة عدم رغبة منه في الالتحاق بالمنصب و العودة للعمل.

* **ممارسة مهمة انتخابية:**

تتطلب المهام الانتخابية إما تفرغا كليا من قبل العامل وهنا يترتب عن ذلك انقطاع كلي عن العمل و يصبح فيها العامل في حالة انتداب للمؤسسة الجديدة وللمهمة الانتخابية المكلف بها، كما هو الحال بالنسبة للانتخابات البلدية، الولائية، الوطنية، وتعلق في هذه الحالة علاقة العمل مع المؤسسة الأصلية مع تعليق الأجر طول مدة المهمة و تصبح التبعية المادية للمؤسسة الجديدة المنتدبة.

بالإضافة لذلك يمكن أن تتمثل المهمة الانتخابية في مجرد تمثيل نقابي دون فقدان الأجر، ووفقا لقانون ممارسة الحق النقابي فإنه تم تخصيص ساعات و ضوابط لذلك كما نصت على ذلك المادة **46** من القانون **90**-**14** المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. و يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا و أن يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إياهم بعد موافقة المستخدم".

و لا يجوز للمستخدم تسليط أي عقوبة بالعزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كانت على أي مندوب نقابي بسبب نشاطه(حسب نص المادة **53** من نفس القانون).

* **متابعة فترات تكوين أو تربص:**

حالة تعليق لم ترد صراحة في مضمون المادة **64** من القانون **90**-**11**، إلا أن التكوين و تحسين المحتوى يعد من بين أهم حقوق العمال و التزامات الهيئة المستخدمة نحوهم كما تطرقنا إليه سابقا، و غالبا ما يتم تخصيص دورات تكوينية و تربصات ضمن أي مؤسسة من أجل تحسين أداء العمال و الرفع من معارفهم و مؤهلاتهم المهنية، و قد جاء في نص المادة **57** من القانون **90**-**11** بأنه" ينبغي على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي".

و في المادة **58** جاء بأنه يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة و المهنية و التكنولوجية و تعميقها أو تطويرها ".

وعموما، هناك حالتين: إما تكوين طويل نسبيا(6 أشهر أو أكثر) و يأخذ هنا طابع الانتداب الكلي للعامل مع المؤسسة التكوينية المتخصصة حيث غالبا ما يتطلب هذا التكوين تفرغا تاما من طرف العامل. أو تكوينا قصيرا (أقل من 6 أشهر) و يعرف بالانتداب الجزئي لأن العامل يكون بحاجة إلى فترات تغيب فقط حسب فترات التكوين(أحمية سليمان، 2002، 99).

**3. العطل المرضية و عطلة الأمومة:**

تعلق علاقة العمل إذا تغيب العامل لأسباب صحية انطلاقا من تاريخ الإصابة و مصادقة الطبيب إلى غاية تاريخ الشفاء و الالتحاق بالمنصب، و يصبح العامل طول مدة التغيب تابعا لهيئة الضمان الاجتماعي من الناحية المادية و التكفل العلاجي، وتنص في هذا الصدد تنص المادة **64** من قانون علاقة العمل بأن: "علاقة العمل تتوقف بسبب عطل مرضية كما ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي".

بالموازاة مع المرض تسري نفس الأحكام على حوادث العمل والأمراض المهنية.

-من بين العطل التي تستفيد منها المرأة العاملة هي عطلة الأمومة، وفي هذا الصدد تنص المادة **55** من القانون **90**-**11** بأن تستفيد العاملات خلال فترة زمنية تمتد قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به.

تتميزهذه العطلة –كما تطرقنا لها سابقا في باب حقوق العمال في العطل- بأن يتكفل بها من قبل هيئات الضمان الاجتماعي و تستفيد المرأة من نسبة تعويض 100% ، و تقدر مدتها بـ 14 أسبوع متتالية، و أثناء هذه الفترة لا يحق لرب العمل أن يتخذ أي إجراء أو تصرف في حق المرأة العاملة إلى غاية عودتها وأي تصرف يعتبر باطل.

**4. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي(التوقيف الاحتياطي):**

وهي حالة ترتبط بتعليق ممارسة العمل و عدم قدرة العامل على الوفاء بالتزاماته بسبب اتخاذ تدابير و إجراءات احترازية ضد العامل عند مخالفته القوانين، الأمر الذي يقود إلى وضعه في الحبس الاحتياطي للتحقيق معه و يكون ذلك قبل صدور الحكم النهائي ضده (سواء كان بالإدانة أو بالبراءة)، ووضع التعليق يستمر في حالة تمديد الحبس الاحتياطي و استمرار فقدان الحرية، ولا يمكن اتخاذ أي إجراء بإنهاء علاقة العمل خلال هذه الفترة، في حين يعاد إدماج العامل في منصبه لتلاشي سبب التعليق ووفقا لنص المادة **65** من القانون **90**/**11** "يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة **64** أعلاه في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

**5. صدور قرار تأديبي بتعليق ممارسة الوظيفة:**

تعبر هذه الحالة عن عقوبة توقع على العامل من طرف المستخدم لارتكابه خطأ مهني في عمله، بحيث تمنعه هذه العقوبة عن مزاولة عمله و الالتحاق به لمدة معينة مع حرمانه من حقه في الأجر، ما يعني أن العامل يحال لفترة تعليق إجبارية غير مدفوعة الأجر ودون تعويض مادي طوال مدة العقوبة، و يترك تحديد سلم الأخطاء وتنظيم مدة العقوبات في هذه الحالة إلى النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة.

**6. ممارسة الحق في الإضراب:**

يعرف الإضراب بأنه توقف جماعي عن العمل و هو: امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل و ذلك بسبب نزاع عمالي جماعي(سيد محمود رمضان، 2010، 504)

و هو حق قانوني يكفله الدستور ،و غالبا ما يكون هدف أي إضراب عمالي هو إيصال صوت العمال و مطالبهم إلى المستخدم و المسؤولين أو الهيئات العليا و الضغط على صاحب العمل و المعنيين من أجل الاستجابة لمطالبهم**.**

بالرغم من ذلك فهو ليس حق مطلق بل تخضع ممارسته لمعايير وشروط محددة و الهدف من وضع هذه الضوابط هو تفادي التجاوزات في ممارسته و الحاق الضرر بالمصلحة العامة.

لذا نجد أن من أهم ضوابطه وهذا وفقا لما جاء في نص المواد القانونية:

-استيفاء كل طرق التسوية الودية ، موافقة جماعة العمال على الإضراب.

- الاشعار المسبق بالإضراب ، ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل .

**7. عطلة بدون أجر:**

يمكن للعامل الحصول على عطلة غير مدفوعة الأجر و يترتب عنها تعليق مؤقت لعلاقة العمل لكن بموافقة المستخدم و في إطار الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية، ليضمن العودة إلى منصبه أو منصب مماثل(حسب مضمون المادة **65** من القانون **90-11** السالفة الذكر)، و عدم وجود عراقيل بعد انقضاء مدة العطلة.

**8. وضعية التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة:**

و هي وضعية توقف إجبارية بالنسبة للعامل أين يجد نفسه مضطرا لقبول حالة التعليق بسبب ظروف خاصة و طارئة أحيانا تعيشها المؤسسة، و غالبا ما يرتبط ذلك بـ:

أسباب تقنية :كتوقف وسائل و أدوات العمل، أو عدم توفر المادة الأولية للإنتاج، أو بسبب التعرض لحريق. أو لأسباب مناخية و طبيعية غير معتادة: ينجر عنها غلق مؤقت للمؤسسة و دفع الأجور للعمال وتعويضهم يبقى مرتبط بطبيعة سبب التوقف هل هو من الأسباب المتوقعة من منطلق مخاطر النشاط و المؤسسة وهنا يتم التعويض من المستخدم و يفترض أن يكون مؤمنا على مثل هذه المخاطر.

في حين هناك أسباب غير متوقعة و لا ترتبط بتقصير من المستخدم فلن يكون مطالبا بالتعويض(أحمية سليمان، 2002، 104).