

## المحاضرة 07: انتهاء علاقة العمل: الحالات العادية والحالات غير العادية

### مقدمة:

يقصد بانتهاء عقد العمل، هو فك العلاقة التي تجمع المستخدم والعامل، وبالتالي يفقد كل منهما الأثر القانونية المترتبة عن وضعهما الجديد، فالعامل لن يكون مستمتعا بالحقوق والواجبات والمزايا التي منحها له التشريع باعتباره عاملا. أما المستخدم فيفقد صفته السمر والإشرافية والتوجيهية على العامل، بالنظر إلى إرادة الطرفين في إنهاء عقد العمل. وقد نظم القانون 90-11 في المادة 66 منه حالات انتهاء العلاقة فيما يلي:

-البطلان أو الإلغاء القانوني،

-انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

-الاستقالة: هي حق كفله المشرع للعامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل، على أنه يشترط ان تكون

الاستقالة مكتوبة ومسلمة للسلطة السلمية المعنية بشكل رسمي،

-التسريح: تنص المادة 69 من القانون 90-11 بجواز تقليص المستخدمين من طرف المستخدم، لأسباب اقتصادية مبررة.

-العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

-التسريح للتقليص من عدد العمال،

-إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

-التقاعد،

-الوفاة،

أما المادة 67 فبينت أن إنهاء عقد العمل يجب أن يكون بشكل مكتوب، حيث " يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

لقد أحاط التشريع في القانون 90-11 عمليه انتهاء عقد العمل بمجموعة مواد من المادة 66 إلى المادة 74. الغرض منها تحديد الحالات التي يكون فيها انتهاء العقل مبررا، وأيضا قدم ضمانات حمائية للعامل تمكنه من حفظ حقوقه في حال كان الانتهاء إراديا من المستخدم. بالنتيجة يمكن لنا أن نصنف حالات انتهاء عقد العمل إلى: حالات إرادية(عادية) تعني الطرفين، وحالات لا إرادية (غير عادية) خارجة عن إرادتهما.

## أولاً. الحالات العادية لانتهاء عقد العمل:

قد يرجع حل العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم لإرادة أحدهما أو كلاهما معاً، مع الالتزام بما يترتب من حقوق كفلها التشريع. يمكن أن يكون حل العاقبة باللجوء إلى الاستقالة أو الذهاب الإرادي أو التسريح

### 1- الاستقالة:

تعني الاستقالة قيام الأجير بالتعبير الواضح والصريح عن نيته في ترك منصبه، وبالتالي رغبته في فسخ علاقة العمل مع المستخدم والتحلل من الالتزامات المهنية التي يفرضها التشريع على طرفي عقد العمل. وتعرف الاستقالة أيضاً بأنها "عمل إرادي فردي صادر من الأجير. من المناسب تمييزها عن أشكال أخرى من إنهاء العلاقة مثل الاتفاقات المبرمة بين الموظفين وأرباب العمل التي تُصنف أحياناً على أنها "استقالات متفاوض عليها". لقد أدت غياب الشكلية في قرار الاستقالة - مقابل القيود المفروضة على صاحب العمل في حالة الفصل - إلى اهتمام المشرع بالطريقة التي يتم بها اتخاذ قرار الاستقالة من قبل الأجير. يقوم القاضي بمراقبة كل من قرار مغادرة المؤسسة والسياق الذي يتم التعبير فيه عن هذا القرار" (Jean-Michel Lattes 2009 :2).

اعترف القانون 90-11 في المادة 68 بأن "الاستقالة حق معترف به للعامل"، لكنه وضع قيوداً تحفظ حق المستخدم في استمرار العمل في المؤسسة، منها ابداء رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة يكون باستقالة مكتوبة، وأيضاً أن مغادرته لمنصب عمله يكون بعد فترة اشعار مسبق للمستخدم حتى يتمكن من اتخاذ التدابير اللازمة في تعويض العامل بآخر من داخل المؤسسة، أو اللجوء إلى عملية توظيف حتى لا تتعطل مصالح المؤسسة. ويلاحظ أن مهلة الإخطار أو الاشعار "تختلف باختلاف مناصب العمل وقطاعاته، وتكون طويلة بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي، وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط أو المنخفضة في السلم المهني، وتتراوح بين شهر واحد وستة أشهر وفقاً لما هو معمول به في بعض المؤسسات" (احمية لسيمان ص 276).

وعليه فإن الاستقالة ليس قراراً حراً متعسفاً يتخذه العامل بمعزل عن الطرف التي توجد عليه المؤسسة، من هنا فالاستقالة مقننة ومحكومة بإجراءات شكلية ملزمة للعامل، الذي يتوجب عليه "تحريرها في وثيقة تتضمن ذكر أسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل، وأن يحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به. لذلك يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفاً من جانب العامل في استعمال حقه، يمكن أن يؤدي إلى مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق صاحب العمل نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون احترام الإجراءات السابقة، وهذا طبقاً للأحكام العامة المقررة للعقود الملزمة للجانبين" (بشير هدي 2010: 110)

### 2- الوفاة:

تعني الوفاة فقدان الحياة لأحد طرفي علاقة العمل، ويترتب عنها أثر قانوني مختلف. فبالنسبة لوفاة العامل، تنتهي فوراً علاقة العمل لأن العامل شخصية اعتبارية في عقد العمل، ولا تكون له أي التزامات في ذمة صاحب العمل،

حيث تقرر مصالح الضمان وفق التشريع المعمول به منحة الوفاة. أما عند وفاة العامل بسبب حادث مهني أو مرض مهني ففسري آثار علاقة العمل لصالح ذوي الحقوق بمنحهم معاش الوفاة أما وفاة المستخدم، فتؤدي إلى نشوء حالتين يتقرر فيها عقد العمل إما بالسريان أو بالفسخ. ففي الحالة الأولى عند وفاة المستخدم نؤول ملكية المؤسسة إلى الورثة أو المالك الجديد وتنتقل معها التزاماته القانونية في علاقة العمل. أما إن أدت وفاة المستخدم إلى إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، فقد ذكرت المادة 66 من القانون 90-11 فإن ذلك يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

### 3-العجز الكلي عن العمل:

من المستحيل الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل ، لارتباطه بمحدثين مهمين يجعل علاقة العمل اما استحالة مطلقة كما هو حال العجز الكلي أو استحالة نسبية كمثل التقاعد. العجز هو عدم القدرة البدنية والنفسية على أداء العمل ، وهو أيضا عدم توفر الإمكانيات الضرورية لإنجاز العمل أو مواجهة حدث يستعصي الحل. وهو يخص العامل كما صاحب العمل. ويتسبب العجز الكامل إلى إنهاء عقد العمل، والذي يكون بسبب المرض أو حدث مهني أو غير ذلك، وهو ما يجعل المستخدم ينهي علاقة العمل مع العامل والتزامه بكافة الحقوق التي يضمنها القانون في مثل هذه الحالات. "ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص" (بشير هديفي 2010: 112).

أما من جانب المستخدم، فقد تطرأ ظروف قاهرة أو طارئة تمنع تنفيذ الالتزام، كمثل نشوب حريق في المؤسسة، أو عدم القدرة على دفع مستحقات العامل أو لإفلاس المؤسسة وغيرها وهنا يتحلل المستخدم من تعويض العامل على إنهاء علاقة العمل. ويشترط المشرع في حالة الأحداث الفجائية عدم العلم المسبق من طرف المستخدم.

### 4-الإحالة على التقاعد:

يعتبر التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل. من الأسباب العادية لانتهاء علاقة العمل. وتحدد التشريعات العمل السن القانونية للتقاعد وكيفية الاستفادة منه . عموما "تعتبر الإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عنها إنتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الإلتزام العقدي مستحيلا إستحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة، مع أن بلوغ السن القانونية لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل، إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد" (بشير هديفي 2010: 114).

### 5-انتهاء مدة العقد:

يخضع عقد العمل المحدد المدة إلى فكرة توظيف عامل لأجل أداء أعمال مؤقتة، ا العلاقة فور انتهاء سبب التشغيل. وقد نصت المادة 12 من القانون 90-11 على أن عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي يكون في الحالات التالية:

-تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

-استخلاف عامل مثبت متغيب عنه مؤقتا

-تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال دورية ذات طابع متقطع

-تزايد العمل أو أسباب موسمية

وهذه الأسباب تدون في عقد العمل ويحدد معها مدة العقد حيث لا يترتب أي التزام على طرفي العقد. كما يمكن إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل حلوله، سواء باتفاق العامل والمستخدم أو بالفسخ المسبق مع الالتزام بالإجراءات القانونية المعمول بها في مثل هذه الحالات كالإخطار والتعويض عن التسريح. وقد يكون سبب غنها علاقة العمل مرده خطأ جسيم ارتكبه العامل أثناء أداء العمل، ففي هذه الحالة بناء على الرقار المعلل الذي تصدره مجالس التأديب المنشأة لهذا الغرض يمكن التسريح الفردي للعامل دون التزام المستخدم بالإشعار المسبق والتعويض.

#### 6- حالة إنشاء مؤسسة :

شرح القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 يوليو 2022 المتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، في المادة 56 مكرر انه "يمكن ان تنتهي علاقة العمل إذا أنجز العامل مؤسسته، وعند الاقتضاء، إذا لم يقدر طلب غعادة إدماجه في الآجال المحددة بموجب أحكام المادة 56 مكرر4"

ثانيا. الحالات غير العادية لانتهاء عقد العمل:

يمكن ان ينتهي عقد العمل غير المحدد المدة بالبطلان او الألغاء القانوني أو بالفسخ الإفرادي من جانب العامل لو المستخدم

#### 1-البطلان وفسخ العقد:

ينتهي عقد العمل إما بالإلغاء القانوني (البطلان) أو الفسخ الإفرادي من أحد الطرفين مع توفر شروطه

#### 1-1-البطلان:

يتحقق شرط بطلان عقد العمل، عندما ينقص أحد أركانه، كإنتفاء الرضا أو المحل أو السبب، أو إذا شابته عيب من عيوب الإرادة كالغلط أو الإكراه أو التدليس، أو في حالة عدم مشروعية المحل أو السبب. وعليه يمكن ان يجر عن ذلك ان يجرم العامل من التزام المستخدم بحقوقه مالتعويض أو التأمين وغير ذلك. غير ان المادة 135 من القانون 90-11 وفرت للعامل حماية لحقوقه عندما نصت على أنه "لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه". كما ان المشرع في إطار حماية حقوق العامل قرر أن بطلان بند من بنود عقد العمل ليس شرطا لبطلان عقد العمل، حيث نصت المادة 137 من القانون 90-11 "يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف با ستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"

## 1-2- الفسخ الإفرادي للعقد:

يقوم هذا الفسخ على أساس أن إرادة العامل والمستخدم حرة طالما أن عقد العمل غير محددة المدة وبالتالي يمكن إنهاء العقد عند توفر سبب موضوعي لدى الطرفين.

### أ-الفسخ الاتفاقي:

يقوم الطرف المعني بالتعبير عن نيته في فسخ العقد اعتمادا على القواعد العامة والقوانين الناظمة، ويمكن له التحرر من التزاماته المهنية باحترام الإجراءات القانونية في الفسخ كالإشعار المسبق لصاحب المؤسسة حتى يمكنه النظر في مبررات الفسخ واللجوء إلى التوظيف لتعويض العامل. وقد يلجأ المستخدم نتيجة ظروف متعلقة بالعمل إلى تغيير منصب عمل العامل في المؤسسة دون موافقته، أو انه أحدث تغييرا تكنولوجيا في نظام الإنتاج يتعذر معه توافق تأهيل ومهارة العامل معها، فقييادار إلى فسخ العقد مع العامل، فإنه بالإمكان اللجوء إلى إجراءات الفسخ مع التقيد بالشروط القانونية وخاصة منها الإحطار. غير أنه في حال لم يتم إشعار العامل بالأسباب العادلة الموجبة للتسريح فإن الفسخ هنا يتحول إلى فسخ فجائي يترتب عنه دفع تعويض للعامل.

### ب-الفسخ التعسفي:

يف هذه الحالة يلجأ المستخدم إلى فسخ عقد العمل، من دون توفر سبب جدي وحقيقي البعيد عن الأسباب الذاتية والشخصية التي يمكن ان يعود إليها المستخدم لأجل تسريح العامل تعسفيا. وقد وضعت المادة 73-3 من القانون 91-29 ضوابط للتسريح ومنها بالخصوص احترام الاحكام الواردة في هذا القانون وجاء في هذه المادة: "أن كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر خرقا تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس". وقد كفل القانون للعامل الذي يقع عليه التعسف أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضا عن للضرر لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي.

## 2- التسريح:

يعتبر التسريح صورة تطبيقية للفسخ الذي يتم من طرف المستخدم. حيث انه يجوز لهذا الأخير عندما يعين إخلالا من طرف العامل بالتزامه في علاقة العمل، جاز له بعد إعداره طلب فسخ العقد. عبر المشرع في نص القانون 90-11 عن البطلان بالعزل في المادة 73، والذي يكون بسبب ارتكاب العامل لخطأ جسيم. لهذا يمكن رد التسريح او العزل إلى أسباب تأديبية وأخرى اقتصادية يتأسس هذا التسريح على أعمال غير متوافقة مع النظام الداخلي للمؤسسة أو للتشريعات المعمول بها، مما يؤدي بالعامل إلى ارتكاب أخطاء مهنية، وقد حصر القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 90-11 في المادة 73 مجموع الحالات التي يمكن وصفها بالأخطاء المهنية، وأن المستخدم عليه تكييف الخطأ الذي ارتكبه العامل مع أحد هذه الحالات، بحيث يترتب عن ثبوت الخطأ التسريح وعدم استفادة العامل من الإحطار المسبق وعدم التعويض. حصر المشرع حالات الخطأ فيما يلي:

- "الاحطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل
- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة،
- والصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم
- إذا أفضى العامل معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل
- إذا قام بأعمال عنف
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والادوات والمواد الاولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه
- إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.
- ولتجنب التسريح التعسفي، نصت المادة 73 مكرر 2 من القانون 91-29 المعدل والمتمم للقانون ن 90-11 " يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الإجراءات المنصوص عنها في النظام الداخلي. ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة ان يختار عام لا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

### 3-التسريح لأسباب اقتصادية:

ملثما يدل عليه اسمه، فإن الظروف الاقتصادية التي قد تمر بها المؤسسة، افلاس، تراجع المبيعات، المنافسة الشديدة، تراجع الأرباح، هبوط سعر سهم المؤسسة في البورصة، وغيرها، يمكن أن تؤدي بصاحب العمل إلى إجراء تقليص عدد العمال. في البداية كان السبب الاقتصادي يرتبط بالفهم الكلاسيكي لأزمة المؤسسة الذي يخص الصعوبات الظرفية المتولدة عن السوق، غير أن المفهوم يشمل اليوم "كل الأسباب المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها" (بشير هدي في 2010: 123).

"التسريح لسبب اقتصادي هو ذلك التسريح الذي لا يرجع إلى شخص العامل وإنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي ظرفي أو هيكلية، بمعنى الظروف الاقتصادية الطارئة التي تفرض على صاحب العمل إعادة تنظيم مشروعه، إلغاء بعض المناصب أو تعديلها. أو قد يكون سببها مسائل تنظيمية كالتالي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع من أجل تحسين الإنتاجية" (عطاء اله <sup>XXI</sup> بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي. مفهومه، إجراءاته وآثاره، 2009: 55).

وقد اشترط المشرع أن يكون التسريح على دفعات متعاقبة تفصل بينها فترات زمنية. وقد اجازت المادة 69 من القانون 90-11 "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". من هنا فالتسريح الجماعي للعمال ينبغي أن يستند إلى سبب موضوعي مشترك ، دون أن يكون للأسباب الشخصية دور في تسريح عامل دون عامل آخر.

وقد وضع المشرع الجزائري تدابير تخفف اللجوء للتسريح الجماعي وتعطي لصاحب العمل حلاولا وقائية عند حصول تعثر للمؤسسة، منها:

- \* تخفيض ساعات العمل
- \* استخدام جزئي للعمال بعدد ساعات لا يقل عن نصف المدة القانونية
- \* الإحالة على التقاعد
- \* تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى
- \* تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل
- \* إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل
- \* تنظيم عمليات التكوين التحويلي
- \* إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية