**المحاضرة الثالثة**

**طبيعـة علاقـة العمـل**

1**- علاقـة العمـل غير محددة المدة ( الدائمـة) :**إذا كان القانون 78/12 و القانون 82/06 و كذا المرسـوم 82/302 تضمنـت أحكام خاصـة بشأن انعقاد و تحول علاقـة العمـل من المؤقتـة إلـى الدائمـة و كيفيـات ذلـك فإن القانون 90/11 جعـل من طبيعـة العلاقـة خاضعـة لإرادة الطرفيـن وعلى أساس شروط معينـة إلآ أن الأصل العام في كل القوانين هو الطبيعيـة الدائمـة لعلاقـة العمـل( قرينة الديمومة )  
2**- عـلاقـة العمـل محـددة المـدة ( غير الدائمـة) :**  
عقـد العمل المحدد المدة يتضمن وجوبا فترة لا يمكنهـــا بعدها للعقد أن يحدث أي أثار فالطرفان (طرفي العقد ) يتفقـان مسبقـا على مدة العقد و شروط العمـل و الآجـر , فإذا التزم الطرفـان بمضمون أو محتـوى العقـد لا يقـع أي نزاع , و لكـن في بعض الحالات يلجأ المستخدم عمومـا لفسخ العقـد قبل انتهاء المدة مما يحدث منازعة بخصوص حقوق و واجبات الأطراف المتعاقدة على ضوء البنود التعاقدية و الأحكام القانونية السارية المفعول لا سيما القانون: 90/11 المعدل و المتمم المتضمـن علاقات العمـل.

**حالات انهاء علاقة العمل :**

تنص القواعد العامة في العقد انه إذا لم يف أحد الطرفين المتعاقدين بالتزامه جاز للطرف الآخر أن ينهي العقد بمعنى أن يفسخ العقد و يطلب التعويض إذا لحقه ضرر. وتنتهي علاقة العمل بإحدى الطرق التالية :

**1- الإلغاء القانوني :**و يدخل ضمن هذا الإطار بطلان عقد العمل إذا أخل بشرط من الشروط العامة للعقد، كتوظيف أطفال ما دون السادسة عشر أو توظيف أشخاص لا يحق لهم الجمع بين وظيفتين كالقضاة. فعقد العمل في هذه الحالة يكون أصلا لاغيًا و باطلا و غير قانوني. كما يكون العقد لاغيا من الناحية القانونية في حالة وفاة العامل أو إحالته على التقاعد.

2**- انقضاء العقد :**عقود العمل المحددة المدة تنتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه في العقد، وقبل هذا لا يجوز فسخها أو إلغاؤها من أي طرف إلا إذا طرأ على علاقة العمل ما يبيح انحلالها أو إنهائها مثل عجز العامل على تنفيذ التزامه أو إذا لم يدفع صاحب العمل أجرة العامل.

3**- الاستقالة** : هي إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة و هي حق معترف به للعامل، غير انه يتعين على العامل الذي يرغب في الاستقالة أن يعبر عنها كتابيًا و يقدمها للهيئة المستخدمة و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقًا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. وقد نصت على ذلك المادة 68 بالقول : **الاستقالة حق معترف به للعامل.**

- على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدِمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. وتجدر الإشارة إلى أن المستخدم ملزم بالرد على طلب الاستقالة إما بالرفض أو الموافقة.

4**- التسريح** :

**التسريح الفردي :**يبيح قانون العمل الجزائري لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل إذا ارتكب العامل خطأ جسيما. وهذا يفتح الباب لتسريحه بعد إتمام إجراءات معينة. وهذا ما نصت عليه أحكام المادة ( 73 ) من قانون العمل 09 المؤرخ في 21 ديسمبر1991 ولم يترك المشرع - معدلة ومتممة بموجب القانون رقم 94الجزائري للمستخدِم السلطة في تحديد المقصود من الخطأ الجسيم و إّنما أورد أمثلة على سبيل الحصر بحيث يقع التسريح باطلا إذا لم يكن الخطأ الذي ارتكبه العامل مشكلا من إحدى الجرائم التأديبية التالية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السّلمية التي يعينها المستخدِم أثناء الممارسة العادية للسلطة.

- إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدِمة، إلا إذا أذنت السلطة السّلمية بها أو أجازها القانون.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

- إذا قام بأعمال عنف.

-إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

ونظرًا لخطورة التسريح على العامل فقد منح له القانون إمكانية طلب إلغاء قرار التسريح أو طلب التعويض إذا كان التسريح تعسفيا، والتسريح التعسفي هو كل تسريح فردي يقع مخالفًا لإحكام قانون العمل. كما يحق للعامل المسرح الحصول على شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلها، ولا يجوز في أي حال من الأحوال إن تتضمن هذه الشهادة بيانات في غير صالح العامل.

**التسريح الجماعي** :اللجوء إلى التسريح الجماعي لا يكون إلا بعد التفاوض الجماعي، كما يجب أن يصدر التسريح الجماعي في شكل عدة تسريحات فردية متزامنة. ولا ينبغي اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات إلا في حالة ثبوت الضرورة الاقتصادية فلا يجوز للهيئة المسرحة أن تلجأ إلى استخدام عمال جدد تعويضا للعمال المسرحين.

**التسريح لأسباب اقتصادية** :يحدث أن تصادف الهيئة المستخدمة صعوبات اقتصادية أو مالية تحول دون قدرتها على دفع أجور عمالها فتلجأ إلى تقليص عدد العمال في شكل تسريحات جماعية يجوز للمستخدِم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

- ويكتسي التسريح لأسباب اقتصادية طابعا استثنائيا إذ لا يجوز للمستخدِم اللجوء إلى هذا الإجراء إلا بعد أن يستنفذ الإجراءات التي من شأنها أن تقّلل الضغط المالي على المؤسسة ، بأن يلجأ أولا إلى :

- تخفيض ساعات العمل.

- العمل الجزئي.

إحالة العمال الذين يتوفرون على الشروط القانونية إلى التقاعد تحويل بعض العمال إلى خدمات أو فروع أخرى بنفس الهيئة و التي تتوفر على مناصب عمل إضافية أو التي لا تواجه نفس الصعوبات أو يمكن للمؤسسة تطويرها.

وقد شجع المشرع صاحب العمل الذي يقوم بإجراءات من شأنها التقليل من التسريح الجماعي باستفادته من مساعدات عمومية كالإعفاء الجبائي، مساعدات مالية من طرف الصندوق الوطني لترقية الشغل...الخ

|  |
| --- |
| **إنهاء الخدمة** |
|  |

المادة 216 : ينتـج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

- فقدان الحقوق المدنية

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

- العـزل

- التسريح

- الإحالة على التقاعد

- الوفاة.

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

المادة 217 : الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 218 : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

المادة 219 : يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبـول الاستقالـة يجعلـها غير قابلة للرجوع فيها.

المادة 220 : لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

وبانقضـاء هذا الأجـل تصبح الاستقالة فعلية.