**-إنهاء علاقة العمل:**

 الإنهاء يعني التوقف التام وانقضاء العلاقة والرابطة نهائيا بين العامل والمستخدم لسبب من الأسباب المبررة لذلك والتي سنستعرضها لاحقا. وحسب المادة **66** من القانون **90**-**11**، تنتهي علاقة العمل للأسباب التالية:

البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة.

**1. البطلان أو الإلغاء القانوني:**

تتضمن هذه الحالة سببين في نفس الوقت هما : البطلان والإلغاء.

 **الإلغاء** يعني صدور قانون جديد يلغي أحكاما سابقة مثل أن يتم الرفع من العمر الأدنى للتوظيف بالتالي يصبح معها أي عقد مبرم مع حالات أدنى مما هو مطلوب غير سار المفعول.

أما **البطلان** فيعني مخالفة عقد العمل لأحكام القانون مثل تشغيل أطفال بسن لا يزيد عن 16 سنة أو تشغيل النساء في عمل ليلي، ما يجعل العقد باطلا وتنتهي معه العلاقة.

ففي نص المادة **135** من القانون **90**-**11** "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"، حيث أن مخالفة التشريع يقصد بها الاتفاق على مخالفة الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال و الأجانب. (مصطفى قويدري،2010، 232)

**2. انقضاء مدة العقد المحدد المدة:**

 تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية مع انتهاء المدة القانونية للعقد بالرغم من أن إبرام عقود محددة المدة لها استثناءاتها وحالاتها المبررة كما تطرقنا لها سابقا، وبالتالي إبرام عقد محدد المدة خارج ما نص عنه القانون يجعل من إنهاء علاقة العمل غير ممكن حتى بانقضاء أجل العقد.

**3. الاستقالة**:

تشكل الاستقالة أحد السبل القانونية لإنهاء علاقة العمل بإرادة العامل، و هذا انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل و التعاقد، و بالتالي تعبر عن إعلان صريح من العامل لإنهاء علاقة العمل.

في هذا المجال تنص المادة **68** من القانون **90**-**11** بأن:" الاستقالة حق معترف به للعامل، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابيا، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية "

بالتالي لتجنب أي سوء تفاهم أو وقوع أي ضغط من أجل ترك العمل أقر المشرع بأن تتم الاستقالة بطلب كتابي و صريح من طرف العامل ولا يقبل أي شكل من الأشكال الأخرى في طلب الاستقالة، كما اشترط تقديمها بفترة مسبقة قبل ترك العمل فعلي أي وجود مهلة إخطار وفقا لمضمون الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وغالبا ما تتفاوت مدة الإخطار المسبق حسب مستوى منصب العمل(أحمية سليمان، 2012، 182).

وعليه تقوم الاستقالة على ركنين هما: أولا إرادة الموظف، وثانيا: قبول الاستقالة، حيث لا تنتهي علاقة العمل بمجرد تقديم الاستقالة بل يجب صدور قرار من الإدارة بقبولها والموافقة عليها لا سيما إذا تعلق الأمر بالوظيف العمومي، حيث تنص المادة **220** من الأمر **06**-**03** المؤرخ في 15 جويلية 2006 حول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر أنه: 'لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة".

**4. العجز الكامل عن العمل:**

من بين الأسباب التي تقود العامل وصاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل هي الأسباب الصحية ووجود عجز كلي لدى العامل يمنعه عن ممارسة عمله وإكمال أدواره المهنية، وهي إحدى الحالات الطبيعية المحتملة الحدوث لدى أي عامل في أي مرحلة من مراحله العمرية.

والعجز عموما هو حالة صحية تصيب العامل في سلامته الجسدية أو النفسية أو العقلية، و تحد أو تمنع نهائيا من قدراته في العمل.

لذا تعتبر هذه الحالة من بين المخاطر المهنية الممكنة الحدوث والتي تغطيها التأمينات الاجتماعية، وتحرص على تقديم التعويضات للعامل حسب نسبة العجز.

 فهناك تصنيفان للعجز:

 عجز جزئي أو غير مستديم، وهو الذي يمنع العامل من أداء مهنته وصناعته الأصلية لكن يبقى قادرا على أداء مهنة أخرى، وضمن هذا النوع يصبح هناك ضعف و عدم قدرة على القيام بالعمل مقارنة بما كان عليه قبلا، و بالتالي يلجأ لعمل آخر أقل تطلبا.

عجز كلي أو كامل أو مستديم: وهذا الأخير يحول دون إمكانية مزاولة الشخص للعمل نهائيا ويقود الشخص إذا كان مؤمنا إلى استحقاق المعاش (مقني بن عمار و شامي أحمد،2016 ، 15).

لذا انهاء علاقة العمل بسبب العجز يرتبط بعدم إمكانية ممارسة العامل لنشاطه الذي وظف لأجله ، حتى وإن اعتبر عجزا جزئيا من الناحية الطبية.

**5. انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:**

تتعلق هذه الحالة بصاحب العمل، حيث يعبر غلق الهيئة المستخدمة وتوقف نشاطها عن نهاية لعلاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم، طبعا هذا الانتهاء للنشاط قد يرتبط إما **بالحل** **التام** للهيئة أو **الإدماج**، أو **التحويل**.

لذا حرص المشرع على حماية العمال من خلال ما جاء في أحكام المادة **74** من القانون **90**-**11**:

 أنه إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال (أي تنتقل للمستخدم الجديد).

**6. التقاعد:**

التقاعد يمثل نهاية طبيعية للمسار المهني للعامل و هو حق مكتسب، حيث يمكن طلب الإحالة على التقاعد بعد إمضاء المدة المحددة للعمل.

ويتطلب الاستفادة من معاش التقاعد تحقق شرطين: شرط **السن** وشرط **مدة** **الخدمة**.

فحسب المادة **2** من القانون الجديد للتقاعد رقم **16**-**15** المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 التي تعدل وتتمم أحكام المادة **6** من القانون رقم **83**-**12** فإن شرط الحد القانوني الأدنى للتقاعد هو بلوغ سن 60 سنة غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءا من سن 55 سنة بالنسبة . أما بالنسبة لشرط الخدمة فينبغي استفاء 15 سنة في العمل على الأقل(بالإضافة للسن).

غير أن هناك استثناء أقره المشرع في ما يخص الاستفادة من التقاعد و جاء ضمن المادة **3** من القانون **16**-**15** التي تعدل و تتمم أحكام المادة **7** من القانون رقم **83**-**12** : "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، تحدد قائمة مناصب العمل و الأعمار المناسبة لها، و كذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم".

كما أن هناك فئات وشرائح أخرى استفادت من استثناءات منها:

 استفادة النساء العاملات الذين يربون ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ، في حدود ثلاث سنوات، أيضا فئة المجاهدين، كذلك لمن أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة عمل على الأقل ويكون بطلب من المعني لكن لا يمكن أن يوافق على ذلك المستخدم قبل بلوغ 32 سنة (بلعربي عبد الكريم و نعيم توفيق، 2017، 200).

**7. الوفاة:**

 وفاة العامل هي سبب لإنهاء علاقة العمل باعتبار أن شخصية العامل هي أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل.

 في حين تعبر وفاة المستخدم ليست مبررا قانونيا لإنهاء علاقة العمل حيث يستمر سريان العقد حتى بعد وفاته وينتقل إلى من استخلفه، وتنتقل الالتزامات المتعلقة بالعمل لمن ينوبه من ورثة أو غير ذلك إذا استمر نشاط المؤسسة.

**8. التسريح للتقليص من عدد العمال(لأسباب اقتصادية):**

يعتبر تسريح العمال من بين الإجراءات المستعصية بالنسبة للمستخدم حيث يحرص القانون على حماية الفئة العمالية من أي تصرف انفرادي ومجحف في حقهم باللجوء إلى التسريح كذريعة لذلك، لذا أوجب المشرع في هذا المجال توفر مجموعة من الشروط من أجل حصول ذلك، من بينها وجود السبب الاقتصادي المبرر للتقليص من عدد العمال.

ويعتبر هذا النوع من التسريح من الظروف المبررة للتسريح والخارجة عن إرادة العامل بل تخضع لإرادة صاحب العمل بسبب الظروف الاقتصادية القاهرة.

وعموما لا يوجد تعريف واضح و دقيق للسبب الاقتصادي في التسريح إلا أن من بين مفاهيمه الواسعة كونه "تسريح لا يتعلق بأسباب تخص العامل، و إنما لسبب اقتصادي ظرفي أو هيكلي.

فهناك **أسباب** **اقتصادية** **ظرفية**: وهي ظروف وصعوبات وضغوط خارجة عن إرادة رب العمل(كالأزمات العالمية والوطنية)، و**أسباب** **اقتصادية** **هيكلية** أو ناتجة عن إعادة هيكلة العمل أو عمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة(إداريا أو فنيا و قانونيا) مثل عمليات إدماج المؤسسات أو إدخال وتوظيف الآلية في العمل من أجل تقليل التكاليف.

و لحساسية الوضع والعملية حاول المشرع الجزائري تقييد هذا الحق الممنوح لرب العمل وكذا ضرورة اتباع كافة الإجراءات الكفيلة بتجنب التسريح ، فلقد نص صراحة في المادة **69** من القانون **90**-**11** بأنه:".... يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

في حين تنص المادة **70** 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.
* الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.
* دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

**9. العزل والتسريح الفردي:**

تستعمل مصطلحات العزل، الفصل، التسريح الفردي للدلالة عن إنهاء علاقة العمل من قبل المستخدم جراء ارتكاب العامل لخطأ جسيم في عمله كما تنص عليه المواد القانونية الأمر الذي يعرضه لإجراءات تأديبية تقوده إلى غاية التسريح النهائي.

إذن، ما معنى **الخطأ الجسيم** في العمل وما هي حالاته التي تؤدي بالعامل إلى قرار العزل والتسريح؟