

المبحث الثاني: الحالات غير العادية لانتهاء عقد العمل

قد تواجه علاقة العمل، مثلها مثل أي عقد آخر، حالات غير عادية تؤدي إلى انتهاء العقد، وهي حالات لم يهدف الأطراف إلى حدوثها عند إبرام العقد، بعكس التنفيذ الطبيعي. وتتمثل هذه الحالات غير العادية في عدة أسباب هي.

المطلب الأول: بطلان عقد العمل

يخضع عقد العمل فيما يخص البطلان للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، سواء من حيث البطلان النسبي، كما في حالة نقص الأهلية أو وجود أحد عيوب الإرادة مثل الغلط أو الإكراه أو التدليس أو الاستغلال، أو من حيث البطلان المطلق، كما في حالة انعدام الرضا أو عدم مشروعية السبب.

ومع ذلك، فإن الحكم ببطلان عقد العمل لا يسري بأثر رجعي، نظرًا لخصوصية هذا النوع من العقود. فمن غير المعقول أن يحرم العامل من حقوقه بسبب الحكم ببطلان عقد العمل، مثل الأجر، كما نصت على ذلك المادة 135 من قانون 11/90. كما أنه يمكن ألا يتم إبطال عقد العمل بأكمله، وإنما قد يُبطل فقط البنود المخالفة للقانون. وفي هذه الحالة، تحل القوانين السارية محل هذه البنود المخالفة بقوة القانون.

وقد أكدت المادة 137 من نفس القانون على أنه "يكون باطلاً وعدم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف الحقوق الممنوحة للعمال بموجب التشريع أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية". وكذلك نصت المادة 136 من قانون 11/90 على أنه "يكون باطلاً وعدم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف أحكام التشريعات والتنظيمات المعمول بها".

المطلب الثاني: فسخ عقد العمل

يخضع عقد العمل، كغيره من العقود الملزمة للجانبين، للقواعد العامة المتعلقة بانحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف، وهو ما يسمى بالفسخ الاتفاقي، وفقاً لنص المادة 119 من القانون المدني الجزائري.

بناءً على ذلك، يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفقاً للأطر والشروط التي تضعها اتفاقات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها، مثل الإخطار المسبق عن النية في فسخ العقد. ويخضع الفسخ في مثل هذه الحالات للرقابة القضائية، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع الذي يستدعي الفسخ.

يفصل الفقه في مسألة الفسخ الاتفاقي وفقاً لما إذا كان الفسخ بمبادرة من العامل أو من قبل المستخدم. في حالة الفسخ بمبادرة من العامل، يخضع الفسخ لما تحدده اتفاقات العمل وعقود العمل الخاصة به. أما إذا كان المبادر بالفسخ هو المستخدم، فيجب أن يحصل على موافقة العامل أيضاً، إذ قد يعتمد المستخدم إلى نقل العامل من منصب إلى آخر دون موافقته، مما يدفع العامل إلى فسخ العقد. في هذه الحالة، يُعتبر الفسخ فسحاً بدون خطأ، ويخضع لما أقره المشرع الجزائري في المادة 5/73 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90.

إذا لم تُتَهرَم إجراءات وشروط الفسخ الاتفاقي، مثل الإخطار المسبق المستند إلى أسباب جدية ومشروعة، فإن الفسخ يتحول إلى فسخ فجائي. في هذه الحالة، يترتب عن الفسخ فجائي تعويض للطرف المتضرر، حيث يُحدد مبلغ التعويض بناءً على الأجر المحتمل أن يتقاضاه العامل خلال مدة الإخطار.

كما تناول القانون والفقه مسألة **الفسخ التعسفي**، وهو الفسخ الذي يفتقر إلى سبب مشروع وجدي. في البداية، تم تأسيس هذا النوع من الفسخ استناداً إلى القواعد العامة لنظرية التعسف في استعمال الحق، حيث بدأ الفقه والقضاء الفرنسيين في تفسيره بناءً على نية إحداث الضرر. ثم توسع هذا المفهوم ليشمل الأخطاء البسيطة، وصولاً إلى الفسخ التعسفي الذي يتمثل في افتقاد الفسخ للسبب الحقيقي والجدوي.

المطلب الثالث: العزل

تمت الإشارة في الحالات السابقة لطرق إنهاء علاقة العمل، حيث سعى المشرع الجزائري إلى حماية مصلحة المستخدم من خلال حماية نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك بتنظيم مسألة **عزل العامل** في حال ارتكابه خطأ جسيم.

ومع ذلك، اختلفت الآراء الفقهية والأحكام القضائية حول كيفية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تؤدي إلى تسريح أو عزل العامل، وذلك بالنظر إلى اختلاف القطاعات العمالية، وكذا اختلاف تصنيف الدرجات المهنية للعمال. ولعل هذا هو السبب الذي دفع التشريعات الحديثة إلى التدخل لتنظيم هذه الأخطاء بشكل أكثر دقة.

وقد لم يشذ المشرع الجزائري عن هذه القاعدة، حيث قام بتحديد الأخطاء الجسيمة التي قد تؤدي إلى تسريح العامل من خلال المادة 73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم، التي حددت الأخطاء الجسيمة التي تبرر العزل، وتمثل في:

- رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل بدون عذر مقبول.
- تسريب العامل لأسرار مهنية بدون إذن المستخدم.
- ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل بشكل جماعي.
- القيام بأعمال العنف.
- إلحاق الضرر عمداً بالبنائيات وأجهزة العمل.
- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.
- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين

كما أن المشرع الجزائري لم يكتفِ بتحديد الأخطاء الجسيمة حماية للعامل، بل سعى أيضاً إلى ضمان أن يتم تحديد هذه الأخطاء بطريقة عادلة ومنصفة. فقد ترك تحديد الأخطاء الجسيمة للمستخدم قد يؤدي إلى تعسفه في ذلك، لذا ألزم المشرع المستخدم باحترام مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها في المادة 73-1 من قانون 11/90، والتي نصت على أنه: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف 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".

وتشديداً لسلطة المستخدم في مواجهة الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها العامل، فقد اشترط القضاء، إضافة إلى الأحكام التشريعية الواردة في هذا الخصوص، حماية للعامل، أن يتخذ قرار التسريح بناءً على اقتراح من لجنة تأديب، وذلك بعد ثبوت ارتكاب العامل للخطأ الجسيم. هذا الإجراء يهدف إلى ضمان التوازن بين حقوق العامل والمستخدم، والحرص على عدم اتخاذ قرارات تعسفية تؤثر سلباً على حقوق العامل.

المطلب الرابع: التسريح لأسباب اقتصادية

لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 11/90، والتي تنص على أنه: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي، ويمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

وعليه، فإنه يجوز للمستخدم، بناءً على اعتبارات اقتصادية بحتة، اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظاً على استمرارية نشاط مؤسسته الاقتصادية. وتتمثل هذه الاعتبارات الاقتصادية في عدة عوامل، أبرزها موجة التطور التكنولوجي التي أثرت على وسائل الإنتاج، مما أدى إلى تقليص الحاجة إلى العمل البشري في بعض المؤسسات الاقتصادية. كما أن الأزمات الاقتصادية والمالية التي قد تعصف ببعض الشركات قد تجعل المستخدم مضطراً لتقليص عدد العمال لتوفير الموارد المالية الكافية لضمان استمرارية عمل المؤسسة.

وهذا يميز هذا النوع من التسريح عن باقي الأنواع التي تمت دراستها، حيث نصت المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 على أنه: "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة، والعمال الموسميون، أو العاملون في البيت، والعاملون لحسابهم الخاص، أو ذوو عدة مستخدمين، أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي".

ورغم أن اللجوء إلى هذا النوع من التسريح يعتبر خطوة تواكب مصلحة المؤسسة الاقتصادية، إلا أن تعدد واختلاف الأسباب الاقتصادية التي تبرر التسريح الجماعي قد أدى إلى صعوبة تحديد معيار دقيق لحصرها. وقد ظل صاحب العمل هو الوحيد القادر على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب. في البداية، كان الفقه يربط السبب الاقتصادي بالصعوبات والضغوط الظرفية الناتجة عن تقلبات السوق، لكن هذا المفهوم توسع لاحقاً ليشمل كل الأسباب الاقتصادية التي تستدعي إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها.

غير أنه بالمقابل إذا كان القانون قد اعترف للمستخدم بجواز اللجوء إلى هذا النوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته، إلا أنه ألزمه بحماية للعمال بجملة من الشروط التي 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 بأن:

- "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.

ومن جهة أخرى فقد أقر القانون للعمال المسرحين جملة من الضمانات، تتمثل في:

- الحق في تعويض للعامل المسرح لتعويض فقدانه منصب عمله، حيث يقدر هذا التعويض بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويعادل أجر 3 أشهر يتحملها صاحب العمل.
- الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة كديون على ذمة المستخدم، مما يعزز حقوق العامل في الحصول على مستحقاته المالية قبل أي ديون أخرى للمؤسسة.
- الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال في المؤسسة المعنية. هذا يعني أن العمال المسرحين لديهم الحق في العودة إلى العمل إذا كان هناك فرص شاغرة في المؤسسة.
- الحق في الضمان الاجتماعي وتحصل الآداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة، بالإضافة إلى المنح العائلية، وذلك وفقًا لنظام التأمين على البطالة. هذا يضمن للعمال المسرحين تغطية صحية واجتماعية حتى في فترة البطالة.
- الحق في الاستفادة مما تقدمه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة، بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة.