

انتهاء علاقة العمل

يمكن أن تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الاستمرار فيها ووجوب إنهاؤها لأسباب عديدة و مختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة وأخرى خارجة عن إرادة كل من العامل و صاحب العمل،

المبحث الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل

بما أن عقد العمل يخضع لإرادة طرفي العلاقة، فقد يرغب أحد الأطراف في إنهاء علاقة العمل ووضع حد لها، سواء برغبة من العامل كما في حالة الفسخ والاستقالة أو يكون بإرادة رب العمل عندما يتخذ التسريح التأديبي أو اتخاذ إجراءات تسريح العمال

المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل يمكن للعامل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال انتهاجه أسلوب الاستقالة أو المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها

الفرع الأول: الاستقالة تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له إذ ، حيث يمكن للعامل إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ، فيقدم استقالته كتابيا ويغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وإذا أخل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع تعويض عن الأضرار التي ألحقها به بسبب أنه لم يترك له مهلة ليوظف من يستخلفه في منصب عمله . وتقدم الاستقالة للهيئة المؤهلة قانونا استقبالتها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم، فلا يترتب تصريح العامل عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة ولا مختصة للنظر فيها آثارا ، ولا يمكن الاعتراض على حق العامل في إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل

الفرع الثاني: الفسخ يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد في حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، كحالة فقدان العامل لحرية بسبب حكم قضائي مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ ويمكن للفسخ أن يخضع للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع، وإذا تخلف شرط الإخطار المسبق تحول إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر أما في حالة الفسخ التعسفي الذي يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدي و حقيقي كفسخ العقد بسبب مزاوله العامل لنشاط نقابي أو انتمائه لحزب معين، فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك .

المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل من ضمن هذه الحالات العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في القانون وعلى عكس قانون 12/15 فان القانون 91-

00 أشار إلى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي، وإلى جانب التسريح لأسباب اقتصادية يوجد في القانون الجزائري نوع واحد من التسريح هو التسريح التأديبي

الفرع الأول: التسريح التأديبي يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي

المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل

على الرغم من أن عقد العمل يخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إلا أنه في بعض الحالات تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العمال وصاحب العمل.

المطلب الأول: انتهاء علاقة العمل بقوة القانون تتمثل حالات انتهاء علاقة العمل بقوة القانون في **الفرع الأول: الإحالة على التقاعد** يعتبر التقاعد كسبب من ألا سباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، فإن علاقة العمل تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل سن ستين سنة وللمرأة ببلوغ خمس وخمسين سنة . وقد تخفض السن القانونية بالنسبة لبعض مناصب العمل الناتج عنها ضرر خاص أو بالنسبة لبعض فئات المجتمع

الفرع الثاني: انتهاء مدة العقد حيث تنتهي علاقة العمل بسبب انقضاء أجل مدة عقد العمل المحدد المدة، ، بما يعني أن هذا العقد ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو لأشغال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها .ويتعين على صاحب العمل إخبار العامل رغبته في عدم تجديد المدة باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، وإذا وقع الإنهاء قبل حلول الأجل تعين الالتزام ببعض الإجراءات القانونية كتوجيه الإخطار المسبق للطرف الآخر في حالة الاستقالة أو في حالة تسريح العامل دون خطأ، و التعويض عن التسريح .**الفرع الثالث: البطلان** يتحقق البطلان في حالة مخالفة أحكام القانون نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل أو إخلال ببنود العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط صحته تحت طائلة البطلان كتشغيل الأطفال الذين لا تزيد أعمارهم عن 16 سنة، والبطلان لا يتعلق بالجانب الشكلي للعقد بل يتعلق بالجانب الموضوعي للعقد على أن لا يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز استنادا إلى صفة الاستمرار و التتابع لعقد العمل

وحتى ولو كانت بعض بنود العقد مخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية يبقى العقد قائما و صحيحا و يقتصر البطلان على البنود المخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية،

المطلب الثاني: انتهاء عالقة العمل لاستحالة التنفيذ هناك حالات تستوجب إنهاء علاقة العمل

دون تدخل إرادة الأطراف المتعاقدة لكونها تتعلق بوضعيات يستحيل فيها تنفيذ الالتزامات العقدية.

الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل يعتبر العجز الكلي عن العمل من الأسباب التي تؤدي إلى

إنهاء عالقة العمل لاستحالة تنفيذ العقد،و يكون العجز الكامل عندما لا يستطيع العامل ممارسة

النشاط الذي وظف من أجله لإصابته بعجز كلي سواء كان جسديا أو عقليا .وفي هذه الحالة

فالعامل يخضع لقوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات التي وضعت إجراءات تحمي العمال بشرط

إثبات العجز ونسبته وسببه من طرف خبير أخصائي وعرض الملف على لجنة مختصة على مستوى

صندوق التأمينات الاجتماعية .

الفرع الثاني: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة ينتهي النشاط القانوني للمؤسسة كسبب لإنهاء علاقة

العمل، وذلك بسبب تدهور الوضع الاقتصادي مما أدى إلى حل وتصفية المؤسسات التي أصبحت

عاجزة عن دفع الديون المتراكمة عليها، وفي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي عالقة العمل بسبب

تعرض المؤسسة إلى الإفلاس وانتهاء نشاطها القانوني .و يمكن للعامل في هذه الحالة أن يدعي

على أن التوقف عن النشاط غير شرعي، وبالتالي يتعين على المستخدم أن يثبت شرعية التوقف عن

النشاط، أما في حالة تغيير وضعية المؤسسة فإن حقوق العامل تبقى قائمة كاحتفاظه بحقه في

الأقدمية

الفرع الثالث : الوفاة باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل فإنه بوفاته

تنتهي هذه العلاقة ففي حالة وفاة العامل و كانت واقعة الوفاة طبيعية فلا يقع أي إلزام على صاحب

العمل إلا فيما يتقرر بموجب قوانين الضمان الاجتماعي، أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو

مرض منهى تبقي آثار علاقة العمل سارية المفعول لصالح ذوي الحقوق .أما في حالة وفاة صاحب

العمل فلا تنتهي علاقة العمل بل تنتقل إلى ورثته أو من يحلون محله، يمكن أن تؤدي وفاة صاحب

العمل إلى انتهاء علاقة العمل و ذلك في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة.