

## المحاضرة الثامنة

### المحور الرابع: انتهاء علاقة العمل

لقد أثار انتهاء علاقة العمل الكثير من الخلاف بخصوص ما ينجر عن انتهاء العلاقة ، أو بالأحرى عن الكيفية التي تنتهي بها علاقة العمل ، لأنه رغم أن النتيجة واحدة ، إلا أن الآثار ليست هي نفسها ، و بالمقابل تقرر حقوق كرسنها كل قوانين العمل .و بصدر القانون 11/90 أصبح هذا الباب متروك للتفاوض الجماعي في حدود ما رسمه القانون الذي اعتبر أن نهاية العلاقة قد تتم إما بعوامل إرادية أو خارجة عن إرادة الأطراف<sup>1</sup>.

### أولا / الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل:

يمكن أن نرجع أسباب انتهاء علاقة العمل إلى إرادتي العمل و المستخدم إذا اتفق على ذلك ، كما يمكن أن يتم بالإرادة المنفردة لأحدهما إذا كان متضررا من هذه العلاقة<sup>2</sup> ، ويكون ذلك :

#### 1 - أسباب انتهاء علاقة العمل المرتبطة بالعامل :

**أ- الاستقالة<sup>3</sup>:** تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، فالعامل غير أسير لدى صاحب العمل ، وبالتالي إذا رأى منصب عمل أفضل من المنصب الذي يشغله من حيث ظروف العمل والأجر ، يمكن له اللجوء إلى هذا الإجراء (الاستقالة) و وضع حدا للتبعية التي تربطه بصاحب العمل ، ومن ثم ينبغي أن تترجم إرادة العمل في مغادرة منصب عمله بصفة واضحة لا لبس فيها .

أن الاستقالة حق من الحقوق الأساسية المترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري<sup>4</sup> ، ولكن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا للاستقالة ، بل اكتفى باعتبارها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل<sup>5</sup> وفي غياب التعريف القانوني عرف بعض الفقه الاستقالة على أنها : " الفعل الذي يترك فيه العامل المشروع طوعا وبمبادرة خاصة ، بينما عرفها آخر على أنها : " تصرف قانوني بالإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد أو نهاية لعقد العمل .

إن حق العامل في إبداء رغبته للاستقالة من النظام العام ، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على هذا الحق ، ولا المساس به لا في أحكام عقد العمل ولا في الاتفاقيات الجماعية ، كما لا يجوز للعمال التنازل عن هذا الحق أو أي تنازل عنه يقع باطلا بطلانا مطلقا<sup>6</sup>.

وتقدم الاستقالة للهيئة المؤهلة قانونا لاستقبالها 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 ، كما لا يمكن الاعتراض حق العامل في إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل<sup>7</sup>.

- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في مقياس قانون العمل ، المركز الجامعي سوق أهراس ، 2007-2008 .<sup>1</sup>

- عاقل فصيحة ، المرجع السابق ، ص 20<sup>2</sup>

- بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ، مقال منشور في مجلة قانون العمل<sup>3</sup> والتشغيل العدد الرابع /جوان 2017 ، ص 2 .

- المادة 1/68 من القانون رقم 11-90 .<sup>4</sup>

- المادة 66 /3 القانون رقم 11-90<sup>5</sup>

- بن عزوز بن صابر ، نفس المرجع ، ص 2 .<sup>6</sup>

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 68 .<sup>7</sup>

**ب- 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 إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ ويمكن للفسخ ان 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 وحقوقي 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 .<sup>8</sup>

## 2- أسباب انتهاء علاقة العمل المرتبطة بصاحب العمل :

نصت المادة 66 من القانون رقم 90-11 على الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ومن ضمنها العزل ، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون وعلى عكس قانون 82-06 فان القانون 90-11 أشار إلى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي ، والى جانب التسريح لأسباب اقتصادية المنظم بموجب المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم يوجد في القانون الجزائري نوع واحد من التسريح هو التسريح التأديبي .<sup>9</sup>

### أ- التسريح التأديبي :

يعتبر التسريح التأديبي أو العزل من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء ، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله او بمناسبة ذلك ، وهذا قصد حماية مصالحها ، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة . وهو ما يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد نظام المجتمع فيستحق العقاب بالتوقيف أو الحبس ، ذلك وكما رأينا سابقا أن تنظيم العمل من الأحكام والقواعد التي يجب احترامها وإلا تعرض مخالفتها للتأديب .<sup>10</sup>

وقد نص المشرع على الحالات التي تشكل أخطاء جسيمة يترتب عنها التسريح التأديبي وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة وهذا ما يتضح لنا<sup>11</sup> من خلال المادة 73 المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21-12-1991 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، وبالتالي حددت هذا المادة تلك الحالات كالتالي :

-إذا رفض العامل ، وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي تلحق إضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته .

- راجع المواد 66، 20، 73 ، راجع كذلك معزير عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 68<sup>8</sup>

-معزير عبد السلام ، المرجع السابق ،ص69 .<sup>9</sup>

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 6 .<sup>10</sup>

- بن رجال أمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،<sup>11</sup>

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات التكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها او أجازها القانون ،
- إذا شارك في توقف جماعي او تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال ،
- إذا قام بأعمال عنف ،
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل ،
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به ،
- إذا تناول الكحول او المخدرات داخل أماكن العمل .<sup>12</sup>

### \*إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل :

#### - الإجراءات :

عند عملية التسريح يفرض القانون ، النظام الداخلي عقد العمل ، الاتفاقيات الجماعية ، مجموعة من الإجراءات الواجب احترامها من طرف صاحب العمل مهما كان الخطأ الذي ارتكبه العامل ومهما كانت درجة خطورته ، وتعتبر هذه الإجراءات السابقة من أهم مظاهر الحماية للعامل المسرح ، وحسب التشريع الجزائري ، فان إجراءات التسريح التأديبي هي مسألة ينظمها النظام الداخلي ، على أن تنص هذه الإجراءات إلزاما على التبليغ الكتابي لقرار التسريح ، استماع صاحب العمل للعامل المعني مع إمكانية اختيار هذا الأخير لعاملا آخر تابعا للهيئة المستخدمة لاصطحابه .

وعليه ، فان عدم احترام هذه الإجراءات الجوهرية من شأنها اعتبار قرار تسريح العامل تسريحا تعسفيا ، وذلك تطبيقا للفقرة 3 من المادة 73 من قانون 90-11 : " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا ، وعلى المستخدم أن يثبت العكس." وفي نفس السياق أكدت الفقرة 4 من نفس المادة<sup>13</sup> على أن : وقوع التسريح مخالفا للإجراءات القانونية المستوجبة يعتبر تسريحا تعسفيا ، ويلزم المحكمة المختصة إلغاؤه بموجب حكم ابتدائي و نهائي ، مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا تقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.<sup>14</sup>

#### الضمانات القانونية للعمال المسرحين :

تتمثل في بعض الحقوق وهي :

-الحق في مهلة الأخطار مدفوعة الأجر .

-الحق في الحصول على تعويض مناسب جراء هذا التسريح

- نص المادة 73 من القانون رقم 90-11 المعدل بموجب القانون رقم 91-29 السابق ذكرهما .<sup>12</sup>

- المادة 4/73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 والمعدل بموجب الأمر رقم 96-21<sup>13</sup>

- إعلان حرشايوي ، المرجع السابق ، ص 14<sup>14</sup>

- الحق في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمدرجة كالديون على المؤسسة .
- الحق في التوظيف من جديد في حالة حاجة المؤسسة لموظفين جدد .
- الحق في أداء الضمان الاجتماعي (مرض ، أمومة ... )
- الحق في الحصول على أداءات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة .
- الحق في الحصول على شهادات عمل تبين كل المعلومات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في هذه المؤسسة .<sup>15</sup>

### **ب- التسريح الاقتصادي :**

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.<sup>16</sup>

وفي هذا نص المشرع الجزائري من خلال القانون 90-11 على انه : "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ."<sup>17</sup>

اتخاذ التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل :

ولقد تناول المرسوم التشريعي رقم 94-09 السابق الذكر ، والذي يطبق على المؤسسات المستخدمة ، التي تشغل أكثر من 9 عمال

وتكون تلك التدابير على مرحلتين كما يلي :

### **\*المرحلة الأولى :**

- تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل ،
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته ، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة او تجميد الترقيّة .
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال (ممارسة نشاط جديد يقوم صاحب العمل بتكوين العمال) .
- إلغاء تدريجي للجوء العمل بالساعات الإضافية
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق .

- نفس المرجع ، نفس الصفحة ، انظر بشير هدي ، المرجع السابق ، من الصفحة 122 وما بعدها <sup>15</sup>

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص71 .<sup>16</sup>

- راجع المادة 1/69 من القانون 11-90 .<sup>17</sup>

-إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي(العمل بنظام الأفرج عوض التوقيت الكامل) مع تخفيض الأجر .

-وفي العقود غير المحددة المدة فلا يمكن اللجوء إلى إجراء التسريح إلا بناء على طلب العامل وقبوله من صاحب العمل

-عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة<sup>18</sup>.

**المرحلة الثانية :** مرحلة تمهيدية لتسريح العمال ويوجب المشرع الجزائري ضرورة المرور بالإجراءات التالية :

-ضرورة عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة في تقرير يتم شرح فيه مختلف الإجراءات المتخذة قبل اللجوء لعملية التسريح لإبداء رأي هؤلاء في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ تقديم هذا التقرير .

-ضرورة التفاوض من صاحب العمل ولجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين للعمال في اجتماعات دورية حول هذه العملية ، وهو إجراء جوهري من شأن الإخلال به تعريض هذه العملية للبطلان ، ويمكن للأطراف لضمان ير ونجاح تنفيذ الاتفاق الالتزام بالشروط التالية :

-إمكانية اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم بين الطرفين .

- قيام المؤسسة المستخدمة بعرض وشرح الجوانب الاقتصادية والمالية للمؤسسة ومبررات التسريح والتدابير المتخذة .

- قيام ممثلي العمال بالتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم في حل النزاع .

وتنتهي المفاوضات بين الطرفين بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها والنقاط محل الخلاف مع إيداع نسخة من محضر الاتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>19</sup>.

## ثانيا / الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل:

### 1 - انتهاء علاقة العمل بقوة القانون :

#### - التقاعد:

يستطيع العامل طلب التقاعد من منصب عمله وهو حق له ، ويجوز له المطالبة به كما يجوز تأجيله أو الاستغناء عنه باعتباره حق اختياري ، وبمجرد تقديمه لهذا الطلب تنتهي علاقة العمل وتستمر آثارها المادية فقط (المعاش)<sup>20</sup>

وقد تناول المشرع الجزائري السن القانونية للتقاعد من خلال المادة 8/66 من القانون رقم 90-11 : "...تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :.....التقاعد ... "كما أشار المشرع إلى هذه الحالة

- المادة 64 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة إرادية ،<sup>18</sup> السابق ذكره .

- مجيدي فتحي ، المرجع السابق ، ص 352 .<sup>19</sup>

- عاقل فاضلة ، المرجع السابق ، ص 20 .<sup>20</sup>

من خلال القانون رقم 83-12 على أن علاقة العمل تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل سن الستين (60) وللمرأة ببلوغ سن الخمس والخمسين<sup>21</sup>

### انتهاء مدة العمل :

تنتهي العلاقة المحددة بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة انتهاء الأجل المحدد لها ، أو انتهاء العمل الذي أبرمت من اجله . ذلك أن تحديد مدة علاقة العمل ، يعتبر استثناء من الأصل الذي هو عدم تحديد المدة . إذا ما برره ذلك إحدى الأسباب المقررة في القانون والنظم المعمول بها ، على أن تحدد هذه المدة منذ البداية بصفة صريحة و واضحة في عقد العمل ، أو أن يحدد حجم أو نسبة العمل المتعاقد عليه .

وعليه، فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية وعادية، إما بانتهاء المدة المقررة، أو العمل المتفق عليه ، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق احد الطرفين ، إلا فيما يخص ضرورة إعلام احدهما الآخر بنيه في عدم تحديد العقد . أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة ، أو العمل المتفق عليه ، فإنه يفرض على صاحب المبادرة بالإنهاء الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها بعض القوانين والنظم المعمول بها لحماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر .<sup>22</sup>

وبالرجوع للقانون رقم 90-11 نجد انه نص في مادته 2/66 على إنهاء علاقة العمل بسبب انقضاء اجل مدة عقد العمل المحدد المدة ، بحيث أنه تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة ، بما يعني أن هذا العقد ينصب على انجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها .<sup>23</sup>

## 2 - انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ:

### أ - العجز الكلي عن العمل :

قد يعجز العامل عن العمل عجزا كاملا لأسباب صحية أدى إلى عدم إمكانية مواصلة المهام التي ابرم العقد عقد العمل من اجلها ، أو قد يعجز العامل والهيئة المستخدمة عن تنفيذ العمل بسبب ظروف طارئة أو غير متوقعة كاحترق المصنع أو انعدام المادة الأولية للصنع ، أو وقوع حجز على المصنع ... الخ .<sup>24</sup>

**الوفاة :** باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل فإنه بوفاته تنتهي العلاقة حتما . والمقصود بالوفاة حسب المادة 66 من القانون 90-11 هو وفاة العامل لا صاحب العمل فإذا حصلت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني يخول لذوي الحقوق الاستفادة من معاش التقاعد .

أما إذا توفى صاحب العمل فإن علاقة العمل لا تنتهي بل تنتقل إلى ورثته أو من يحلونه محله، يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل وذلك في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة .

- انظر كذلك المادة 1/6 القانون رقم : 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983<sup>21</sup> ج ر عدد 28 ص 1803

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 66 .<sup>22</sup>

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 76<sup>23</sup>

- عاقلية فضيلة ، المرجع السابق ، ص 21 .<sup>24</sup>

