

رابعاً : انتهاء علاقة العمل الفردية : يقصد بانتهاء علاقة العمل الفردية انقضاء الرابطة العقدية بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لكلا الطرفين ، و يعمر طبيعي بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود المؤقتة بطبيعتها مهما طالت المدة ، و نشير إلى أن عقد العمل ينقضي لمجموعة أسباب اقراها المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 66 من القانون 90-11 ، حيث يمكن تصنيف هذه الأسباب إلى أسباب إرادية و أسباب غير إرادية :

1- الأسباب الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية : تنقضي علاقة العمل وفقا لعدد من الأسباب نوردها في التسريح التأديبي ، التسريح لسبب اقتصادي و الاستقالة

1- التسريح التأديبي : التسريح التأديبي هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية و التنظيمية و الاتفاقية في هذا الشأن ، بهدف المحافظة على السير الحسن لمشروعه و تحقيق استقراره و يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل (1).

و يقصد بالخطأ المهني الجسيم الموجب للتسريح التأديبي ، الأفعال الناتجة عن قصد أو عن إهمال و الماسة بالنظام المعمول به في المشروع أو من شأنها إلحاق أضرار به أو بالعمال أو تشكل خرقا بالتزامات العمل المهنية تجاه صاحب العمل (2).

هذا و قد ربط المشرع إنهاء علاقة العمل الفردية بسبب التسريح التأديبي إلى ضرورة احترام الهيئة المستخدمة لجملة من الإجراءات التأديبية ، نصت هذه الأخيرة على الحد الأدنى منها

(1) زوية عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، مذكورة

ماجيسستير في القانون الخاص تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة بومرداس ، 2011 ، ص 24

(2) ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 ،

ألا و هي استماع المستخدم للعامل ، إعلامه بإمكانية اصطحاب عامل آخر ، تبليغه كتابيا بقرار التسريح . (3)

2- التسريح لسبب اقتصادي : من المستقر عليه أن الإنهاء الاقتصادي في صورته النموذجية هو ذلك الذي يقوم على إلغاء الوظيفة التي يشغلها العامل بغير أي دخل لاعتبارات تخص شخص العامل ، و هذا من شنه أن يؤثر على الحجم الكلي للعمالة داخل الهيئة المستخدمة ، و يتأكد هذا بعدم قيام صاحب العمل بتعيين عامل آخر بدلا عن العامل الذي أنهى عقده (4)

و يعرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية و تجارية أو تقنية تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه ، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المادي (5).

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري تبني هذه الصورة كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بموجب المرسوم التشريعي 09-94 (6) و الذي أجاز من خلاله التسريح لأسباب اقتصادية و لكن مع مراعاة شروط تهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل بوضع ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم .

(3) المادة 73 مكرر 2 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(4) همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 895.

(5) حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائري ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص القانون الخاص ، جامعة تلمسان ، 2008 ، ص 05.

(6) المرسوم التشريعي 09-94 المؤرخ في 26-05-1994 و الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج ر ، عدد 34

3- الاستقالة : الاستقالة هي عمل انفرادي من جانب العامل يعلن من خلاله صراحة عن نيته في إنهاء علاقة العمل لأسباب شخصية ، حيث اعترف المشرع الجزائري للعامل بالحق في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية و ذلك ضمن أحكام المادة 68 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي وضعت الاستقالة بضرورة احترام شروط معينة كتقديم الاستقالة بشكل مكتوب ، مع البقاء في منصب عمله إلى حين انتهاء فترة الإشعار المسبق التي تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية .

II- الأسباب غير الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية: تتقضي علاقة العمل لعدد من الأسباب غير الإرادية نوجزها في حالة البطلان ،استحالة التنفيذ ، إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة.

1- حالة البطلان : ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد 135،136، 137 من قانون 90-11 سالف الذكر ، بقيام حالة أو وضع قانوني تصبح معه علاقة العمل الفردية باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا . و ينتج البطلان نتيجة تخلف أو عدم صحة ركن من أركان عقد العمل وفقا للأحكام العامة في القانون المدني ، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة للتشريع العمل المعمول كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، مدة العمل ، تشغيل القصر ، تشغيل الأجانب بدون ترخيص (7)

(7) بن رجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل ، مذكرة ماجيستير في الحقوق ، تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة الجزائر ، 2008 ، ص78.

2-استحالة التنفيذ : إن استحالة تنفيذ عقد العمل تعود إلى حالات تخرج عن إرادة العامل تجعل من تنفيذ عقد العمل أمر غير ممكن ، حيث تتمثل هذه الحالات في حالة الوفاة ، و حالة العجز الكلي عن العمل ، حالة انتهاء مدة العقد المحددة المدة ، حالة التقاعد .

2-1 حالة الوفاة : تقرر ها السبب في قانون العمل الجزائري ضمن مقتضيات الفقرة 10 للمادة 66 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي جاءت عامة ، بحيث لم تحدد من هو المعني بالوفاة حتى يكون سبب في انقضاء علاقة العمل ، هل هو العامل أم رب العمل ، و في هذا الإطار نشير إلى أن عقد العمل بالنسبة للعامل يقوم على الاعتبار الشخصي ذلك أن شخصية هذا الأخير تكون محل اعتبار في التعاقد ، حيث يتميز التزامه بالطابع الشخصي ، و لهذا تؤدي وفاته إلى انتهاء العقد بقوة القانون ، و لا يحل ورثة العامل محله في العقد ، أما عن صاحب العمل فإن الأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد ، و كل ما يهم هو أداء مقابل الأجر ، لذلك لا ينقضي عقد العمل كقاعدة عامة بوفاة رب العمل ، حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل .

2-2 حالة العجز الكلي عن العمل : ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز ، أما إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا ، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مقبول.

2-3 انتهاء مدة العقد محدد المدة : إن إبرام عقد العمل غير محددة المدة كأصل عام في قانون العمل الجزائري و الاستثناء هو عقد العمل محدد المدة ، و الذي تكرر من خلال التعديل الذي مس المادة 12 من القانون 90-11 سالف الذكر بموجب الأمر 96-21 بإضافة فقرة أخيرة لهذه المادة .

و يقصد بانتهاء أو انقضاء مدة العقد هو انتهاء الفترة الزمنية لسريانه ، بغض النظر عن تحقيق أو عدم تحقيق الغرض من إبرام عقد العمل .، حيث تنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة في عقد العمل محدد المدة ، و نشير إلى أن المشرع لم يحدد يضع المدة الدنيا أو القصوى لاعتبار عقد العمل عقد محدد المدة .

2-4 حالة التقاعد : تنقضي أيضا علاقة العمل الفردية بإحالة العامل إلى التقاعد و فقا لمقتضيات أحكام القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد سالف الذكر ، و الذي ربط الإحالة إلى التقاعد بضرورة توفر مجموعة شروط تتعلق أساسا بسن العامل المحال إلى التقاعد و مدة العمل التي قضاها في الخدمة ، حيث يحال على التقاعد كقاعدة عامة كل من بلغ سن 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، مع شرط قضاء مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة (8)

3-إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة : أدرج المشرع الجزائري في القانون 90-11 لا سيما المادة 66 الفقرة 08 منه حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كسبب من أسباب انقضاء علاقة العمل الفردية .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد في مضمون هذا القانون الأسباب المؤدية إلى إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة ، مما يفتح المجال أمام كل الأسباب كالفسخ الاتفاقي لعقد المؤسسة أو الحل القانوني بموجب قرار عن السلطات المختصة أو قانون يقضي بتجميد أو إنهاء الوجود المادي لنوع من المؤسسات أو الحل القضائي نتيجة الإفلاس أو التسوية القضائية للمؤسسة أو وفاة أحد الشركاء المتضامنين في شركة التضامن .

(8) المادة 06 من القانون 83-12 ، مرجع سابق .