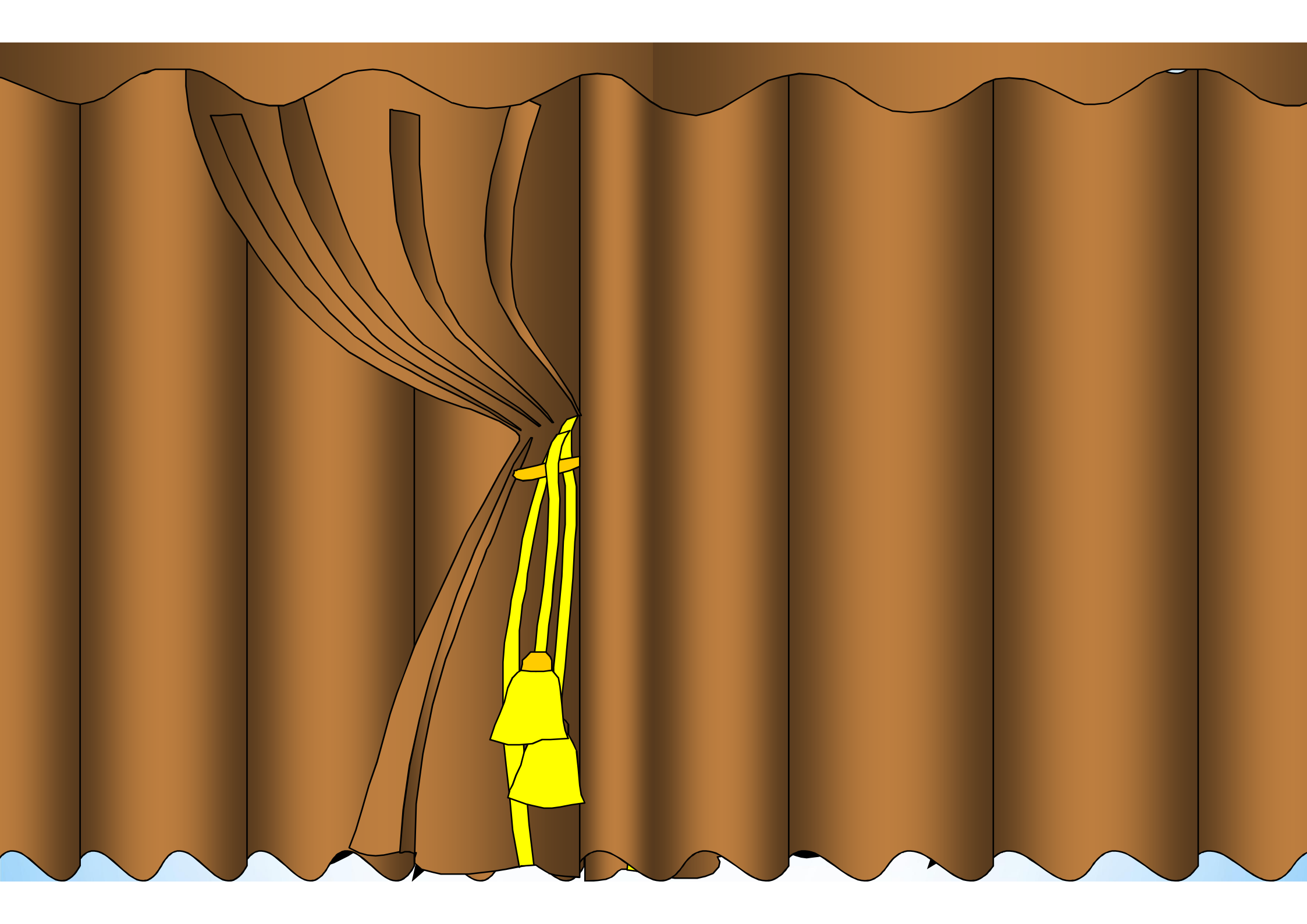






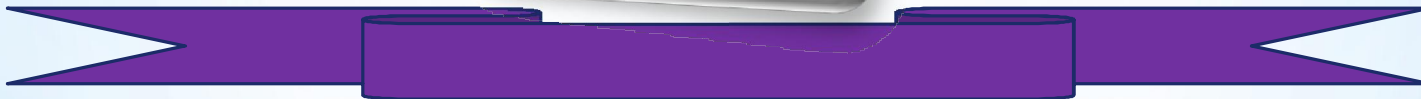
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



محاضرة 8
انتهاء علاقة العمل الفردية



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



انتهاء علاقة العمل وتمييزها عن حالات التعليق



بخلاف تعليق علاقة العمل التي تطرقنا لها سابقا، والتي تفترض وجود أسباب تؤدي إلى وقف مؤقت لهذه العلاقة، بحيث يمكن استئنافها من جديد بزوال هذا المانع، فإن انتهاء علاقة العمل تفترض وجود أسباب لا يمكن معها الاستمرار في تنفيذ هذه العلاقة. واستنادا إلى المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب إرادية وأخرى غير إرادية:





الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل



تنتهي علاقة العمل بصفة عادية متى كانت هناك أسباب قانونية ومشروعة مشتركة، تسمح لأحد الطرفين طلب إنهاء العلاقة طبقا للإجراءات المعمول بها في التشريع والأنظمة الخاصة بالعمل، وتشمل هذه الحالات كل من:





أولاً: الاستقالة

يحق للعامل طلب إنهاء علاقة العمل بينه وبين مستخدمه، على أن يكون هذا الطلب وفق الشروط والإجراءات التي يقررها القانون والمتمثلة في: **تحرير استقالة مكتوبة تقدم إلى المستخدم، تتضمن ذكر أسباب ودوافع الاستقالة، شريطة عدم ترك المنصب إلا بعد انقضاء مهلة الإشعار المسبق، والتي يبدأ سريانها بعد موافقة المستخدم عليها حسب الشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية . وهي تتراوح بين شهر وستة أشهر حسب طبيعة المنصب وترتيبه في السلم المهني، والغاية من اشتراط هذه المهلة هو المحافظة على مصلحة العمل، وتمكين صاحب العمل من تعويض العامل المستقيل، ويعتبر كل إخلال من العامل بهذه الإجراءات تعسفياً قد يترتب عنه مطالبة بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي قد تلحق به جراء إخلاء العامل لمنصبه، على أنه يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بمجرد انتهاء مهلة الإخطار وإن لم يصدر قبول صريح للاستقالة من قبل المستخدم، باعتبار أن رفض الاستقالة -الضمني- هنا جاء تعسفياً .**



ثانيا: الإحالة على التقاعد



ينتهي عقد العمل بإحالة العامل على التقاعد متى توفرت الشروط القانونية المطلوبة، حيث حدده المشرع بـ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .



ثالثا: حالة إنشاء العامل مؤسسة جديدة



استحدث المشرع الجزائري حقا جديدا بموجب المادتين 2 و 56 من القانون رقم 16-22 الصادر سنة 2022، المتممتين للمادتين 56 و 64 من القانون 90-11، حيث منح للعامل إمكانية الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لغرض إنشاء مؤسسة، وذلك لمدة واحد خلال مساره المهني، على ألا تتجاوز هذه العطلة سنة واحدة، أو اختيار العمل بالتوقيت الجزئي فقط. لكن متى أن العامل مؤسسته، أو في حالة لم ينجز ذلك، ولم يقدم طلب إعادة إدماجه في الآجال المحددة وهي شهر على الأقل قبل انتهاء فترة هذه العطلة، أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي التي طلبها لإنشاء المؤسسة، ترتب على ذلك انتهاء علاقة العمل.

رابعاً: انتهاء مدة العقد

سبقت الإشارة إلى أن الأصل في علاقات العمل أنها غير محددة المدة إلا إذا تحديدها صراحة في العقد، على أنه يجب على المستخدم إذا أراد تحديد عقد العمل بمدة أن يتقيد بالحالات التي نصت عليها المادة 12 من القانون 90-11 بقولها: "عندما يحدد في عقد العمل بدقة مدة العقد والأسباب الرامية لهذا التحديد، وفي حالة مخالفة الأحكام السابقة الواردة في المادة 12 يتحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، إعمالاً لنص المادة 14 من قانون العمل 90/11".

وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر وهي:

- عندما يتعلق الأمر بعقود عمل غير متجددة، (كتعاقد المؤسسة مع مجموعة العمال لحفر آبار أو إنشاء مشروع معين، أو ترميم أو بناء ...)
- في حالة استخلاف عامل في منصب عامل آخر متغيب.
- في حالة احتياج الهيئة المستخدمة للقيام بأعمال أو أشغال دورية بشكل متقدم (كتعاقد المؤسسة مع شركات أخرى للقيام ببعض الأعمال كالنقل أو الترميم أو إعانة الهيئة أو نحو ذلك).
- في حالة وجود أعمال موسمية تتطلب زيادة في نشاط المؤسسة خلال فترة محدودة (مثل المعارض أو فترات الدخول المدرسي).

الأسباب غير الإرادية لانتهاء علاقة العمل



بخلاف الأسباب الإرادية التي تنتهي معها علاقات العمل بصورة طبيعية، تفترض الأسباب غير الإرادية قيام عوارض خارجة عن نطاق إرادة الأطراف، كالوفاة أو العجز، أو وجود خلل في العقد، أو إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته التعاقدية، أو مخالفته للإجراءات والشروط القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية، تؤدي إلى بطلان العقد أو إلى فسخه:



أولاً: العجز الكلي (الكامل) عن العمل



وذلك بسبب مرض مهني أو حادث عمل، وفي هذه الحالة تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بالتعويضات اللازمة، بعد إثبات نسبة العجز بموجب شهادة طبية .



ثانيا: الوفاة

لأن شخصية العامل تعد محل اعتبار في عقد العمل، فإنه يترتب على وفاة العامل انقضاء علاقة العمل وانفساخ العقد بقوة القانون، وتنقضي معها التزامات الأطراف إلا فيما يتعلق بذوي الحقوق، حيث يستفيدون من منحة معاش الوفاة المحددة ضمن القوانين السارية المفعول.

أما **وفاة صاحب العمل** فلا يترتب عنها انتهاء علاقة العمل، إذ تنتقل الالتزامات الناشئة عن عقد العمل بانتقال ملكية مؤسسة العمل إلى الورثة، **باستثناء** إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار بحيث يستحيل معها على الغير إدارة المؤسسة، مثل وفاة الطبيب الذي يستخدم ممرضين في عيادته الخاصة، أو المحامي الذي يستخدم عمالا في مكتبه، حيث يترتب عن وفاة صاحب العمل في مثل هذه الأحوال انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

رابعاً: بطلان عقد العمل

يبطل عقد العمل كأي عقد آخر بتخلف أحد أركانه الأساسية كتخلف الرضا أو المحل أو السبب، أو إذا شابه عيب من عيوب الإرادة كالغلط أو الإكراه أو التدليس، أو في حالة عدم مشروعية المحل أو السبب، ويترتب على بطلان العقود طبقاً للقواعد العامة زوال العقد وزوال كافة آثاره، **غير أن تطبيق هذه القاعدة العامة في مجال علاقات العمل لا يمكن الأخذ بها على إطلاقها** حيث تظل بعض آثار عقد العمل سارية المفعول رغم بطلانه، كحق العامل في التأمين الاجتماعي والتعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية، كما لا يترتب عن هذا البطلان حرمان العامل من حقه في تقاضي أجره عن الفترة التي عملها، وفي ذلك تنص **المادة 135 من القانون 90/11 على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه".**

خامسا: فسخ عقد العمل

الفسخ هو حق يقرره القانون لمصلحة أحد الأطراف متى كان هناك مبرر شرعي ويستند هذا الفسخ إلى القواعد العامة في القانون المدني (المادتان 119 و120)، ومن أبرز التطبيقات العملية لنظام الفسخ في مجال علاقات العمل، ما يعبر عنه **بالفسخ (من جانب صاحب العمل)**، كما يأخذ صورة **الاستقالة (من جانب العامل)**، وقد تطرقنا إليها عند إنها علاقة العمل، لذلك سنقتصر على الصورة الأولى المتعلقة بصاحب العمل: والمتمثلة في الفسخ، ويمكن تقسيمه إلى قسمين: **الفسخ التأديبي وقد سبق عرضه، والفسخ الاقتصادي** وهو ما سنتناوله فيما يلي:

