

المحاضرة الخامسة : انتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل في حالاتها العادية بالإستقالة أو الوفاة أو إحالة العامل على التقاعد أو نهاية مدة عقد العمل ، كما قد تحصل بعض العوارض الإستثنائية التي تؤدي إلى نهاية غير عادية لعلاقة العمل على غرار بطلان و فسخ عقد العمل أو تسريح العامل .

و قد نصت المادة 66 من القانون 11/90 على عدة حالات و أسباب لانتهاء علاقة العمل التي ترتبط بالعامل أحيانا و بصاحب العمل أحيانا أخرى .

أ: الإستقالة: تعتبر الإستقالة من الحالات القانونية لإنهاء عقد العمل و قد أقرها المشرع المشرع الجزائري بموجب المادتين 66 فقرة 03 و 68 فقرة 01 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، إذ تعتبر الإستقالة حقا للعامل يمارسه عند الإقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة و أن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق وفقا لما هو محدد في الإتفاقيات الجماعية .

و يبدأ سريان الإستقالة ابتداء من تاريخ الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الإتفاقيات الجماعية و ذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل و التمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل .

ب: الوفاة : تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل محل اعتبار في العقد أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليه بالأساس إنتهاء علاقة العمل حيث تنتقل إلتزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله غير أنه يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة .

ج: الإحالة على التقاعد: إعتبرت المادة 66 فقرة 08 من القانون 11/90 الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية و المهنية المطلوبة .

د: إنتهاء مدة العقد : ينتهي العقد وفقا للمبادئ العامة للعقود المحددة المدة بانتهاء المدة المتفق عليها و من ثم لا يترتب أي إلتزام على عاتق طرفي العقد إلا ما يتعلق بإمكانية الإلزام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين .

كما يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله سواء باتفاق الطرفين أو بالفسخ المسبق للعقد ، و يعتبر الفسخ المسبق من طرف صاحب العمل دون وجوب خطأ من العامل موجبا للتعويض الذي يقدره قاضي الموضوع وفقا لدرجة الضرر اللاحق بالعامل أما في حالة إرتكاب خطأ جسيم من طرف العامل فيتم التسريح وفقا للإجراءات المحددة في القوانين و النظم المعمول بها و لا يترتب على صاحب العمل في هذه الحالة أي تعويض .

ه : البطلان أو الإلغاء القانوني : و نكون أمام هذا الحالة إذا ما تم إبرام علاقة العمل مخالفا للشروط الواجبة قانونا فإنه يترتب عنه البطلان في مواجهة صاحب العمل دون العامل الذي له الحق في المطالبة بالتعويض عن الفترة التي قضاها في العمل لفائدة صاحب العمل .

و : التسريح التأديبي و التسريح الإقتصادي

1- التسريح التأديبي : لم يتناول القانون 11/90 الخطأ التأديبي و ترك تحديده إلى النظام الداخلي للمؤسسة غير أن المادة 73 من قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم للقانون 11/90 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى العزل و أشارت إلى نوعين .

النوع الأول يتمثل في الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل أما النوع الثاني من الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل فهي :

- رفض العامل بدون مبرر تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنعو التنظيم أو زنائق داخلية للهيئة المستخدمة .

- المشاركة في توقف جماعي تشاوري في العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل .

- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و الآلات و المواد الأولية ز كل ما له علاقة بالعمل .

- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به .

- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل .

و ينبغي مراعاة جملة من الإجراءات عند تطبيق عقوبة التسريح التأديبي أهمها :

- ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف و ملاسبات ارتكاب هذا الفعل و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذا سيرة العامل تجاه عمله و هو ما ذهبت إليه المادة 73 فقرة 03 من القانون رقم 11/90 .

- أن يكون قرار التسريح التأديبي تم وفقا لما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة و بعد الإستماع إلى العامل المعني و تمكينه و من الدفاع عن نفسه شخصيا أو اختيار من ينوب عنه من العمال للدفاع عنه عملا بأحكام المادة 73 فقرة 03 من القانون 11/90 .

- وجوب تبليغ العامل بقرار التسريح التأديبي بصفة كتابية عملا بأحكام المادة 73 فقرة 01 من قانون 11/90 .

إن عدم إحترام هذه الإجراءات الجوهرية عند توقيع عقوبة التسريح التأديبي من شأنها أن تجعل قرار التسريح قرار تعسفي و هو ما قد يؤدي إلى إلغائه من طرف المحكمة المختصة بموجب حكم ابتدائي نهائي في حالة الطعن فيه من طرف العامل .

و يترتب على إلغاء قرار التسريح من طرف القسم الإجتماعي إما إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بكافة حقوقه المكتسبة و في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بباقي التعويضات .

2- التسريح لأسباب إقتصادية

يرتبط التسريح لأسباب إقتصادية عادة بالصعوبات المالية التي تواجهها المؤسسات غير أنه ينبغي على صاحب العمل قبل أن يلجأ إلى تسريح العمال لأسباب إقتصادية إتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد العمال المسرحين و التي نص عليها المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و تتمثل هذه التدابير في مايلي :

- تكييف نظام التعويضات لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل .

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال .

- تجميد الترقيات .

- الإلغاء التدريجي للجوء إلى ساعات العمل الإضافية .

- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية إلى التقاعد .

- إدخال نظام العمل بالتوقيت الجزئي .

- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة .

- إعادة مراجعة مرتبات العمل و مستوياته .

و قد أوجب المشرع الجزائري وجوب القيام بمجموعة من الإجراءات قبل تسريح العامل

أولها وجوب عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة : و هو إجراء إلزامي يتم بموجله إعداد تقرير من طرف صاحب العمل يتضمن جميع الإجراءات السابقة الذكر مع ذكر أسباب التسريح ثم يعرض على لجنة المشاركة .

أما الإجراء الثاني فيتمثل في إجراء تنفيذي يتمثل في وجوب تفاوض صاحب العمل أو ممثله مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح و يتم التفاوض مع لجنة المشاركة و التنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض، و تنتهي المفاوضات بين العمال بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع إيداع نسخة من محضر الإتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا .