**انتهاء علاقة العمل:**

تنص المادة 66 من قانون 90/11 على انه تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

* -البطلان أو الإلغاء القانوني.
* -انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
* -الاستقالة.
* -العزل.
* -العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع.
* -التسريح للتقليص من عدد العمال.
* -إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
* -التقاعد.

و عليه يمكن تصنيف الحالات التي يترتب عليها إنهاء علاقة العمل إلى أسباب إرادية تتعلق بالعامل كالاستقالة أو تتعلق بالمستخدم كالتسريح ، وأسباب غير إرادية يترتب عليها إنهاء علاقة العمل بقوة القانون كالتقاعد ، انتهاء مدة العقد أو البطلان و أخرى يترتب عليها استحالة التنفيذ كالعجز ، الوفاة و انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة.

**أولا: الأسباب الإرادية**

1- الاستقالة.

اعتبر المشرع الاستقالة سببا لإنهاء علاقة العمل طبقا للمادة 66 من قانون 90/11 و تناولتها المادة 68 على أنها حق معترف به للعامل، و على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبوق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

فالاستقالة حق للعامل يعلن من خلالها عن رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة التي لا يمكنها الاعتراض عليها باعتبارها من النظام العام مهما كانت طبيعة العقد

قيد المشرع الاستقالة بشروط تتمثل في:

* الكتابة:

جعل المشرع من الكتابة شرطا للاستقالة ، فيقدم العامل استقالته كتابة طبقا لنص المادة 68-2 من قانون 90/11 التي تنص على أنه " على العامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة"

فالكتابة تسهل إثبات الاستقالة التي لا تفترض و التي لا يمكن تأويلها بسلوك اخر صادر عن العامل، كعدم استئناف علاقة العمل بعد انتهاء العطلة المرضية.

* الإخطار:

إلى جانب الكتابة قيد المشرع إجراء الاستقالة بالتزام العامل بفترة إشعار مسبق قبل مغادرته لمنصب عمله طبقا لأحكام الفقرة 2 من المادة 68 و ترك تنظيم الآجال إلى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تنص على انه" ...يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبوق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية

فالاستقالة لا ترتب أثارها إلا إذا كانت بإرادة العامل و بعيدة عن الضغط و الإكراه و إلا اعتبرت باطلة و تتحول إلى حالة تسريح يلتزم فيها المستخدم بإثبات جدية أسبابها.

**2- التسريح:**

تناول المشرع التسريح كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل بالتمييز بين كل من التسريح التأديبي و التسريح لأسباب اقتصادية.

**ا/ التسريح التأديبي:**

هو التسريح الناتج عن ممارسة الهيئة المستخدمة لسلطتها التأديبية اتجاه تصرفات العامل التي تصنف على أنها أخطاء مهنية جسيمة يترتب عنها إنهاء علاقة العمل.

تناول المشرع الخطأ الجسيم من خلال تعديل قانون 90/11 بموجب القانون 91/29 لتحقيق حماية و ضمانة للعمال ضد تعسف الهيئة المستخدمة في استعمال حق التسريح و هذا بنص الماد 73-1 التي تنص على انه " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات الأفعال التالية:

* إذا رفض العامل بدون عذر مقبول ، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
* افشي بمعلومات مهنية.
* شارك في توقف جماعي .
* القيام بأعمال العنف.
* تسبب عمدا في أضرار مادية.
* رفض تنفيذ أمر التسخير.
* تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

تحدد الأخطاء الجسيمة بإحدى الطريقتين إما تنظيمية أو قانونية، و اعتمد المشرع الجزائري الطريقة القانونية لتحديد الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يترتب عنها التسريح إلى جانب أخطاء أخرى واردة بنصوص أخرى كالمتعلقة بعرقلة حرية العمل، رفض القيام بحد أدنى من الخدمة في حالة الإضراب و رفض تنفيذ أمر التسخير.

جعل المشرع من عبئ إثبات وقوع الخطأ الجسيم على عاتق المستخدم استثناءا عن القواعد العامة ، و كل تسريح في غياب الخطأ الجسيم يكن تعسفيا طبقا للمادة 73-4-2 و 73-2.

يلتزم المستخدم عند تحديده وصف الخطأ الجسيم مراعاة ظروف ارتكاب الخطأ و مدى اتساعه و خطورته و الضرر الذي لحقه، سيرة العامل حتى تاريخ ارتكاب الخطأ نحو عمله و ممتلكات الهيئة المستخدمة.

كما يلتزم باحترام إجراءات التسريح المحددة بالنظام الداخلي طبقا لأحكام المادة 73-2 و التي يجب ان تنص على التبليغ الكتابي لقرار التسريح ، الاستماع الى المعني و الذي يكون له حق اصطحاب عامل تابع للهيئة المستخدمة للحضور معه.

اعتبر المشرع إجراءات التسريح ملزمة بالنسبة للمستخدم و كل إخلال بها يجعل من التسريح تعسفيا، يؤدي إلى إلغاء قرار التسريح بصفة ابتدائية و نهائية بسبب عدم احترام الإجراءات و تلزم المحكمة الهيئة المستخدمة القيام بالإجراءات المعمول بها و تقضي بتعويض لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

و إذا وقع التسريح في غياب الخطأ الجسيم ، يكون التسريح تعسفيا و تفصل المحكمة ابتدائيا و نهائيا بإعادة إدماج العامل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، و تعويض مالي لا يقل عن اجر 6 أشهر اذا ما رفض احد الطرفين الإدماج دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

**ب/ لأسباب اقتصادية:**

التسريح لأسباب اقتصادية هو التسريح الذي تفرضه الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة و الذي يتعلق بمجموعة من العمال.

فالتسريح الاقتصادي لا يتعلق بشخص العامل و إنما بصعوبات اقتصادية و تحولات تكنولوجية التي يترتب عليها إلغاء الوظيفة أو تعديل جوهري لعناصر العقد.

قيد المشرع حق المستخدم في اللجوء إلى التسريح أو التقليص بعدة قواعد موضوعية و إجرائية، نظمها المرسوم التشريعي 94/09 المتعلق بحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

تتعلق هذه التدابير بالمحافظة على الشغل و تفادي التقليص ، تظهر في ما يسمى بالجانب الاجتماعي الذي يعتبر كخطة أو برنامج بديل لعملية التسريح و الحفاظ على الشغل بهدف تجنب التسريح أو التقليل منه ، و يتم الجانب الاجتماعي على مرحلتين.

يعرض مضمون الجانب الاجتماعي على كل من لجنة المشاركة و المنظمات النقابية التمثيلية للتفاوض بشأنه ، و تنتهي عملية التفاوض بتحرير محضر يتضمن نقاط محل الاتفاق و محل الاختلاف التي يلجأ بشأنها إلى المصالحة التي تعتبر إلزامية و تتم أمام مفتشية العمل التي تلتزم بالمصالحة بين الأطراف بعد استدعائها خلال 4 أيام من إخطارها.

تحرر مفتشية العمل محضرا عند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى يتضمن المسائل محل الخلاف و المسائل المتفق عليها تكون نافذة من يوم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من الطرف الأكثر استعجالا.

ينفذ الجانب الاجتماعي بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا و تصدر قرارات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل اذا ما قام بتنفيذ تدابير التقليص و تنفيذها.

يخضع هذا التسريح إلى رقابة قضائية على القيود الشكلية و الموضوعية التي فرضها المشرع على عملية التسريح طبقا للمادة 73/3 التي اعتبرت أن كل تسريح فردي يعتبر تعسفيا إذا كان مخالفا للإجراءات القانونية.

يتأكد القاضي من توافر الأسباب الاقتصادية التي تبرر عملية التسريح، فضلا عن احترام إجراءات التقليص التي تعتبر من النظام العام و المتعلقة بالجانب الاجتماعي بمرحلتيه تحت طائلة إلغاء قرارات التسريح لبطلاتها و إعادة إدماج العامل المعني بالتسريح التعسفي .

 كما يراقب الإجراءات التي تصحب عملية التقليص و المتمثلة في إعداد المقررات الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل مع دفع التعويضات المتعلقة بالتسريح و التي تقابل أجرة 3 أشهر، و دفع الاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي المتعلقة بالتامين على البطالة و التقاعد المسبق ليستفيد منها شهرين بعد عملية التسريح. و كل إخلال بها يؤدي إلى إلغائها و إعادة إدماج العامل.

فضلا عن التعويضات المستحقة التي لا تقل عن الأجر المفروض أن يتقاضاه كما لو استمر في عمله طبقا للمادة 73/4 و التعويض مقابل مهلة العطلة.

أما التعويض المقابل للتسريح لغياب السبب الجدي فيخضع لتقدير القاضي.

**ثانيا: الأسباب غير الإرادية .**

تتنوع الأسباب غير الإرادية إلى أسباب يترتب عليها الإنهاء بقوة القانون و أسباب تتعلق باستحالة التنفيذ.

**ا/ انتهاء علاقة العمل بقوة القانون.**

**\* البطلان.**

اعتبر المشرع البطلان كحالة لإنهاء علاقة العمل دون أن يضع أحكاما خاصة به، الأمر الذي يقتضي بنا الرجوع الى القواعد العامة المنصوص عليها بالقانون المدني.

 و ميز المشرع بين بطلان العقد و البطلان الذي يمس بنود العقد فقط.

ا/ بطلان العقد:

تترتب صحة العقد على احترام جملة من الشروط الموضوعية و الشكلية من رضا ، محل، سبب و شكلية، فيعتبر العقد باطلا بطلانا مطلقا إذا نقص ركن من أركانه أو وجد الركن و تخلفت الشروط كأن يكن المحل غير معين أو غير قابل للتعيين.

أما البطلان النسبي يكون إذا وجدت أركان العقد و تحققت شروطها و لكن اختل الرضا كان يكون صادر عن ناقص الأهلية أو توفرت عيوب الإرادة.

فنصت المادة 135 على انه " تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به

قد يمس البطلان بنود العقد فقط، لتبقى العلاقة قائمة و مستمرة طبقا لما نصت عليه المادة 136 على انه" يكون باطل و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، كان يتضمن عقد العمل بندا يتعلق بأجر اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو لمدة عمل تفوق المدة القانونية.

و يمس البطلان بنود العقد إذا كانت تمس بالحقوق التي تضمنتها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

يترتب على البطلان إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، غير أنه لا يمس البطلان بحق العامل قي الأجر عن العمل الذي قام بتأديته طبقا لأحكام المادة 135-2 التي تنص على انه" لا يمكن ان يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه".

**\*انتهاء المدة القانونية لعقد العمل محدد المدة:**

تنهي علاقة العمل بصفة قانونية بانتهاء المدة المحددة بالعقد بدون أي إخطار أو تعويض و دون أن يترتب أي التزام في ذمة الطرفين.

\***التقاعد**:

يعتبر التقاعد من الأسباب التي يترتب عليها إنهاء علاقة العمل لبلوغ العامل السن المحددة قانونا المتمثلة في 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء ، فضلا عن قضاء فترة عمل محددة. يستفيد العمال خلالها من منحة تتقرر بناءا على الاشتراكات التي التزم بدفعها خلال حياته المهنية.

**ب/ انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ.**

**\*العجز:**

يترتب عن العجز الكلي للعامل عن العمل حق للهيئة المستخدمة للمبادرة إلى إنهاء علاقة العمل، على أن تتحمل صناديق الضمان الاجتماعي الالتزامات المقررة قانونا.

**\*القوة القاهرة أو الإنهاء القانوني.**

تعتبر حالة الإنهاء القانوني كسبب لانهاء علاقة العمل من الحالات المستحدثة بموجب المادة 66-7 من قانون 90/11 التي تنص على انه" تنهي علاقة العمل في الحالات التالية:....إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة"

لم يهتم المشرع بتعريف حالة الإنهاء أو صور الإنهاء القانوني و تكفل بوضع العمال المعنيين بتطبيق الأحكام المطبقة على العمال المسرحين لأسباب اقتصادية بصفة لا إرادية و المتمثلة في التامين على البطالة أو التقاعد المسبق.

فهي بذلك حالة مستقلة عن حالة التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

و المقصود بهذه الحالة هو التوقف لأسباب أو لصعوبات اقتصادية طبقا لأحكام المادة 2 من المرسوم 94/11" تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الأجراء المنتمين إلى للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص لعدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.

فحالة الإنهاء تتعلق بأسباب اقتصادية حادة يترتب عليها توقف كلي للنشاط و تختلف عن الأسباب التي يترتب عليها التقليص.

 **\*الوفاة:**

تنص المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية على انه يترتب عن وفاة المؤمن إعانة ذوي الحقوق من منحة الوفاة، و يقدر مبلغ رأسمال الوفاة 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا و الذي لا يمكن أن يقل عن قيمة 12 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.