

3- الالتزام بالسّر المهني:

يعتبر خرق هذا الالتزام من الحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73 من القانون 11/90 ، و يندرج ضمن هذا الالتزام الامتناع عن ممارسة اية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل¹.

المطلب الثاني : حقوق والتزامات صاحب العمل

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في العقد فهو كذلك يتمتع بمجموعة من الحقوق وفي ذمته تحمل التزامات تجاه الطرف الآخر، حيث تمثل التزامات العامل حقوقا لصاحب العمل وحقوق العامل التزامات على عاتق صاحب العمل.

الفرع الأول : حقوق رب العمل

تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي :

1- الحقوق المرتبطة بعقد العمل :

تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسّر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات².

2- الحق في الإدارة و التنظيم :

تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص³.

3- صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية :

¹ التي تنص على الجزاءات التأديبية التي قد يتعرض اليها العامل في حالة عدم الالتزام بمهامه .

² معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 50.

³أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص177.

تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى وإن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال إعمال السلطة التأديبية، فعلى صاحب العمل الالتزام بالنظام الداخلي للمؤسسة واتباع سلم الجزاءات التأديبية في ذلك حسب طبيعة الخطأ الذي ارتكبه العامل⁴.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

إذا كان العامل صاحب العمل يتمتع بعدة سلطات و صلاحيات في مواجهة العامل فإنه مقابل ذلك يخضع لعدة التزامات حيث تمثل حقوق العمال كمبدأ عام أهم الالتزامات التي تفرضها القوانين العمالية والنظم و الاتفاقيات الجماعية ، وعليه فإن الطابع المزدوج و التبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل⁵.

المبحث الرابع : انتهاء علاقة العمل

قد تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الاستمرار فيها و وجوب إنهاؤها لأسباب عديدة ومختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة و أخرى خارجة عن إرادة كل من العامل وصاحب العمل، و من خلال استقراء نصوص قانون العمل الجزائري يتضح أن أسباب و حالات علاقات العمل صنفت إلى ثلاثة أنواع من الأسباب هذا ما سنتناوله من خلال ما يلي:

المطلب الأول : الأسباب العادية لانتهاء علاقة العمل

المطلب الثاني: الأسباب العارضة لانتهاء علاقة العمل

المطلب الثالث : أسباب اقتصادية

المطلب الأول : الأسباب العادية لانتهاء علاقة العمل

⁴ بشير هدي ، المرجع السابق، ص 93.

⁵ معزیز عبد السلام، مرجع سابق، ص 52.

تختلف أسباب انتهاء علاقات العمل بين مختلف التشريعات العمالية المقارنة وحتى الاجتهادات الفقهية، ويقصد بهذا التصنيف تلك الحالات التي أجاز فيها القانون للطرف المتضرر المبادرة بإنهاء علاقة العمل وفقا للإجراءات المقررة لذلك و الالتزام بما يترتب عنه من حقوق و واجبات حتى لا يعتبر هذا الإنهاء تعسفا بل قانونيا، والأسباب العادية لإنهاء علاقة العمل هي :

- الاستقالة.
- الوفاة.
- التقاعد.
- الفسخ الاتفاقي.
- العجز الكامل و الظرف الطارئ.
- انتهاء مدة العمل⁶.

الفرع الأول : الاستقالة

نص عليها المشرع الجزائري في المادة 66 في الفقرة 3 من قانون علاقة العمل⁷ كحالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل منها، وأقرها في المادة 68 من نفس القانون على أن الاستقالة حق معترف به للعامل فالاستقالة حق للعامل و حتى لا يتعسف العامل في استقالته فهو ملزم باتباع الاجراءات القانونية للاستقالة :

- ضرورة إخطار صاحب العمل.
- تقديم الاستقالة كتابيا.
- منح صاحب العمل مهلة بعد الإخطار من أجل اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة⁸.

⁶أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 331.

⁷معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 67.

⁸معزیز عبد السلام، مرجع سابق، ص 52.

وعليه تعتبر الاستقالة هي إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له ، حيث يمكن للعامل إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ، فيقدم استقالته كتابيا ويغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وإذا أخل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع تعويض عن الأضرار التي ألحقها به بسبب أنه لم يترك له مهلة ليوظف من يستخلفه في منصب عمله⁹.

الفرع الثاني : الوفاة

من الأسباب القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل وفاة العامل فقط و ليس صاحب العمل، لأن من الخصائص الجوهرية لعقد العمل الاعتبار الشخصي للعامل ، فعلاقة العمل تقوم على شخص العامل فهو الذي يقوم بعمله بصفة شخصية ، أما وفاة صاحب العمل لا تؤدي الى انتهاء علاقة العمل مبدئيا لأنه في شكل شخص معنوي إما تنتقل ملكية المؤسسة العمالية للورثة عن طريق الارث أو عقد البيع للمالك الجديد¹⁰.

ذلك تطبيقا لأحكام المادة 74 من قانون العمل التي تنص على أنه: " إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بيم المستخدم الجديد والعمال". إلا أنه مع ذلك يمكن أن ينتج عن موت صاحب العمل انتهاء علاقة العمل، إذا تبع ذلك حل المؤسسة المستخدمة.

الفرع الثالث : التقاعد

التقاعد، أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب انتهاء علاقة العمل، سواء كان العامل أو صاحب العمل، ما دام التقاعد حقا معترف به قانونا للعامل، عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك.

⁹ هدي بشير، المرجع السابق، ص 109

¹⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 339.

وحسب التشريع الجزائري فان علاقة العمل تنتهي بانتهاء المدة القانونية للحياة المهنية للعامل متى توافرت بعض الشروط القانونية منها:

- بلوغ سن التقاعد 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة .
- أن يعمل لمدة 15 سنة على الأقل¹¹.

الفرع الرابع : الفسخ الاتفاقي لعقد العمل

يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد في حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، كحالة فقدان العامل لحريته بسبب حكم قضائي مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ بمعنى وجوب إخطار الطرف الثاني و يمكن للفسخ أن 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 المتضرر¹².

أما في حالة الفسخ التعسفي الذي يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدي و حقيقي 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 ذلك¹³.

الفرع الخامس :العجز الكامل و الظرف الطارئ

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية والمهنية، من الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء عقد العمل، مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقرها القوانين والنظم.

أما بالنسبة لحالات الظرف الطارئ، فإنها تختلف عن الحالات السابقة لكونها تتعلق بصاحب العمل وليس بالعامل، إذ يكون في هذه الحالات صاحب العمل في مواجهة حالات من المخاطر غير المتنبئ بها والتي تؤدي إلى توقف العمل¹⁴.

¹¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 340.

¹² نظمها المشرع في المواد 77/66/20 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

¹³ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 68.

¹⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 340.

الفرع السادس : انتهاء مدة العمل

القاعدة العامة في التشريع الجزائري أن عقود العمل غير محددة المدة، لكن هناك عقود عمل غير محددة المدة وفي هذه الحالة تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة انتهاء الأجل المحدد لها أو انتهاء العمل الذي أبرمت من أجله، ذلك أن تحديد مدة علاقة العمل استثناء من الأصل المتمثل في عدم تحديد المدة، وإذا حدث التحديد فيجب أن تحدد هذه المدة منذ البداية بصفة صريحة وواضحة في عقد العمل، أو أن يحدد حجم أو نسبة العمل المتعاقد عليه¹⁵.

وعليه فإن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية، إما بانتهاء المدة المقررة، أو العمل المنقذ عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد، أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة، أو العمل المنقذ عليه، فإنه يفرض على صاحب المبادرة بإنهاء الالتزام بعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر، ومن أهمها التزام منح مهلة الإخطار المسبق كما قد يصل الأمر في معظم الأحيان إلى دفع المرتب الكامل للمدة المتبقية من العقد سواء كان ذلك باتفاق الطرفين، أو بمقتضى حكم قضائي.

المطلب الثاني: الأسباب العارضة لانتهاء علاقة العمل

وتتلخص هذه الأسباب في حالتين أساسيتين، هما التسريح التأديبي والتسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية. وهي الأسباب التي لا تشمل كافة العمال، حيث أفرد القانون أحكاما خاصة بها تتناسب مع معطياتها وظروفها. قصد ضمان حقوق العمال من جهة، وحقوق صاحب العمل من جهة أخرى¹⁶. حيث نصت المادة 66 من قانون العمل على الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ومن ضمنها العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون .

الفرع الأول : التسريح التأديبي

¹⁵ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 200.

¹⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 351.

يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة وذلك وفقا لنص **المادة 73** من قانون العمل¹⁷.

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كلا من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله، وذلك قصد حماية مصالح صاحب العمل من جهة، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو ما يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد نظام المجتمع فيستحق العقاب بالتوقيف أو الحبس، ذلك أن تنظيم العمل من الأحكام والقواعد التي يجب احترامها وإلا تعرض مخالفها للتأديب¹⁸.

وقد شدد المشرع الجزائري في تنظيم وتحديد حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري ومحدد، حتى تسد الباب في وجه السلطة التقديرية لصاحب العمل في التوسع في تجسيم الأخطاء ومنعا للتعسف في حق العمال تحت سلم الجزاءات التأديبية وهذا ما أكدته **المادة 73** من قانون العمل¹⁹.

فالخطأ الجسيم يمكن تعريفه بأنه " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرارا إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل²⁰ .

الفرع الثاني : التسريح بسبب حكم قضائي

انطلاقا للطابع المميز لعلاقة العمل، التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين، فإن استحالة التنفيذ بالنسبة لأحد أطراف هذه العلاقة يمنح الطرف الثاني حق فسخ عقد العمل، وهي قاعدة متفق عليها في كافة العقود الملزمة للجانبين، ومن هذه الحالات، تدرج حالة فقد العامل لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي

¹⁷ القانون 11/90، المتعلق بقانون العمل، المرجع السابق.

¹⁸ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 67.

¹⁹ التي حددت حالات التسريح التأديبي في فقراتها التسعة "9"، بالإضافة الى المادة 74 من نفس القانون.

²⁰ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 72.

كالإيقاف الاحتياطي، أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية، كالحبس أو السجن النافذين. حيث يوضع العامل في وضع يستحيل عليه فيه أداء مهامه وأعماله المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض²¹.

إلا أن الإشكال الذي يقوم في هذه الحالة، لا سيما إذا كان سبب الإيقاف الاحتياطي بسبب تهمة لا علاقة لها بالعمل، أو عندما لا يكون الخصم أو المدعي هو صاحب العمل نفسه، هو مدى حق العامل الذي تثبت براءته بعد المحاكمة بمقتضى حكم نهائي، في العودة إلى منصب عمله.²²

المطلب الثالث : أسباب اقتصادية

هي تلك الأسباب التي تؤدي الى التسريح الجماعي و هذا الأخير هو اجراء يتخذه صاحب العمل عندما تعترضه صعوبات مالية أو تجارية تقتض على التخفيف من عدد العمال لإعادة التوازن الاقتصادي و المالي للمؤسسة الاقتصادية وهذا ما نصت عليه المادة 69 من قانون العمل²³.

إن التطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات المستخدمة، والأزمات الاقتصادية والمالية التي أصبحت سمة من سمات المؤسسات الحديثة، لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية، قد أفرزت عدة آثار سلبية على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع والورشات معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية وتجارية وتكنولوجية، وإما إلى حتمية التطوير والتحديث واكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة²⁴.

ومنه برزت الحاجة إلى اعتماد هذا النوع من إنهاء علاقة العمل في قانون العمل تحت مسمى التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. ومن أجل الإحاطة بهذا المعنى وجب تحديد مفهوم ومضمون التسريح الجماعي وكذا حالات وأنواع الأسباب الاقتصادية.

²¹ بشير هذفي، المرجع السابق، ص 123.

²² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 363.

²³ التي نصت على مايلي: " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: ... حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي "

²⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 295.