

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 اقرها المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 66 من القانون 90-11 ، حيث يمكن تصنيف هذه الأسباب إلى أسباب إرادية و أسباب غير إرادية :

أ- الأسباب الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية : تنقضي علاقة العمل وفقا لعدد من الأسباب نوردتها 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

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

ماجستير 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

الأدنى منها 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 شأنه 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 94-09 (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 94-09 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 ضببت 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: تنقضي 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 136،135، 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 كلياً أي كان سبب هذا العجز ، أما إذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً ، 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 : تتقضي 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 .

خامسا : تسوية منازعات العمل الفردية : ينشأ عن تنفيذ عقد العمل خلافات أو نزاعات بين طرفي هذا العقد من عمال أجراء و أرباب عمل ، بسبب إخلال أحد طرفيه بتنفيذ التزاماته في مقابل الطرف الآخر ، و في هذا الإطار ومن أجل ضمان استقرار النظام الاجتماعي و الاقتصادي في دائرة الهيئة المستخدمة وضع المشرع الجزائري مجموعة من الأدوات لحل كل خلاف ينشأ نتيجة تنفيذ عقد العمل .

هذا و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد عرف المنازعة الفردية للعمل بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة⁽⁹⁾ .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد وضع إطار قانونيا لتسوية النزاعات الفردية للعمل تكرر من خلال القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية سالف الذكر ، والذي وضع وسائل إجرائية و مرحلية لتسوية النزاع الفردي يتعين مراعاتها .

I- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية : تعتبر التسوية الودية للنزاعات الناجمة عن عقد العمل مسألة جوهرية قبل اللجوء إلى القضاء من أجل تسويتها ، حيث تمر التسوية الودية بمرحلتين ، التسوية الداخلية داخل الهيئة المستخدمة في شكل تقديم تظلم إلى صاحب العمل ثم المرور بمكاتب المصالحة .

1-التسوية الداخلية للنزاع : يسعى الأطراف من خلال هذه الوسيلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص ، أو جهاز خارج المؤسسة ، بل يكتفیان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية

(9) المادة 02 من القانون 90-04 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، ج ٢ ، عدد 06.

الجماعية ، كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار⁽¹⁰⁾ .

2-المصالحة : تعني المصالحة في مجال علاقات العمل قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية يقبل بها طرفي عقد العمل ، و قد أحال المشرع الجزائري هذه المهمة إلى مكاتب المصالحة المنشأة خصيصا لهذه المهمة ، حيث تتشكل هذه المكاتب طبقا للمادة 06 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين ، و يتأسس مكتب المصالحة و بالتداول و لمدة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين .

و تجدر الإشارة إلى أن إجراء المصالحة كأصل عام يعتبر إجراء إلزامي يتعين إعماله قبل اللجوء إلى أي تسوية قضائية ، و استثناءا عن هذا الأصل يمكن تجاوز المصالحة في حالة ما إذا كان المدعي عليه مقيما خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، حسب ما نص عليه المشرع في مضمون المادة 19 ف 01 من القانون 90-04 سالف الذكر.

هذا و تنطلق إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا ، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بتصريحات المدعي ، ليقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بالإخطار مكتب المصالحة و استدعاء أطراف النزاع إلى الاجتماع و ذلك خلال 08 أيام من تاريخ الاستدعاء ، و نشير إلى أن مكتب المصالحة بإمكانه شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي في التاريخ المحدد ما لم يكن هناك سبب جدي و مشروع ، أما في حالة غياب المدعي عليه في تاريخ الاستدعاء فإنه يعاد استدعاؤه لاجتماع مصالحة جديد في أجل

(10) المادة 03 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .

أقصاه 08 أيام من تاريخ الاجتماع ، و في حالة عدم حضور المدعي عليه للمرة الثانية يحضر محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي ، أما إذا حضر الطرفان فإنه يتم تحرير محضر إما بالمصالحة في حالة الاتفاق على كل أو جزء من موضوع الخلاف أو محضر بعدم المصالحة لعدم الاتفاق⁽¹¹⁾ .

و تجدر الإشارة أن اتفاق المصالحة ينفذ ضمن 30 يوما على أقصى حد في حالة عدم الاتفاق على شروط و آجال التنفيذ في مضمون الاتفاق ، و في حالة عدم تنفيذ الاتفاق من أحد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ و في أول جلسة و مع استدعاء المدعي عليه بصفة نظامية بالإنفاذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما هو محدد في التشريع و التنظيم ، طبقا لما نصت عليه المادتين 33 و 34 من القانون 90-04 سالف الذكر.

II- التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية : لم يشأ المشرع تكليف القضاء بداية بدور تسوية منازعات العمل الفردية ، مراعاة منه لطبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي ، إذ ليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشر أمام القضاء حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المتبادلة بينهما ، و كذا للوضعية المادية للعامل نظرا لما تسببه المصاريف القضائية من إرهاق مالي للعامل⁽¹²⁾

و في إطار التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية اعتمد المشرع الجزائر إيجاد قضاء متميز للفصل في المنازعات العمالية من حيث التشكيلة ، الاختصاص و الإجراءات و إصدار الأحكام .

⁽¹¹⁾ المواد 26 إلى 31 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .

⁽¹²⁾ عجة الجيلالي ، مرجع سابق ، ص 205

1-تشكيلة المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية : أقر المشرع الجزائري تشكيلة خاصة للقسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحكمة وفقا للمادة 08 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من قاضي رئيس يعونه مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين ، حيث يكون للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس .

2-الاختصاص النوعي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية :أساس تتمتع المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بالنظر في النزاعات الفردية للعمل ينبع من القانون 90-04 سالف الذكر لا سيما المادة 20 منه و التي تنص على أن المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين بالإضافة إلى كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة .

و كذا المادة 21 من ذات القانون و التي جاء فيها تنظر المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية : عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق تلك الإجراءات التأديبية و الاتفاقية الإجبارية و كذا تسليم شهادات العمل و كشوف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليه قانونا لإثبات النشاط المهني المدعي . كما تستمد هذه المحكمة صلاحياتها في ما يخص بتسوية النزاعات الفردية من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لاسيما من المادة 500 منه و التي جاء فيها أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في المواد التالية إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين ، تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين ، منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد .⁽¹³⁾

⁽¹³⁾ القانون 08-09 المؤرخ في 23-02-2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، عدد

3-الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: حددت الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية كل من المادة 24 من القانون 90-04 سالف الذكر ، و كذا المادة 39 ف 08 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية .

حيث نصت المادة 24 المذكورة إلى أنه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي ، أما المادة 39 ف 08 فقد أشارت إلى أنه في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

4 - الإجراءات المتبعة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية : يتم اللجوء إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بعد انتهاء إجراءات المصالحة من دون الوصول إلى اتفاق بين أطراف عقد العمل ، حيث يرفع الطرف صاحب المصلحة دعوى أمام هذه المحكمة ، مع إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة ، ليتم تحديد الجلسة الأولى في تاريخ أقصاه 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ، حيث يتعين على المحكمة أن تفصل في أقرب الآجال (14)

(14) المواد 36 إلى 39 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .