انتهاء علاقة العمل: تنص المادة 66 من قانون 90/11 على انه تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: ـ العزل. ـ إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة. ـ التقاعد. و عليه يمكن تصنيف الحالات التي يترتب عليها إنهاء علاقة العمل إلى أسباب إرادية تتعلق بالعامل كالاستقالة أو تتعلق بالمستخدم كالتسريح ، 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، 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" . تناول المشرع التسريح كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل بالتمييز بين كل من التسريح التأديبي و التسريح لأسباب اقتصادية. هو التسريح الناتج عن ممارسة الهيئة المستخدمة لسلطتها التأديبية اتجاه تصرفات العامل التي تصنف على أنها أخطاء مهنية جسيمة يترتب عنها إنهاء علاقة العمل. إذا رفض العامل بدون عذر مقبول ، افشي بمعلومات مهنية. القيام بأعمال العنف. تحدد الأخطاء الجسيمة بإحدى الطريقتين إما تنظيمية أو قانونية، 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 ، يلتزم المستخدم عند تحديده وصف الخطأ الجسيم مراعاة ظروف ارتكاب الخطأ و مدى اتساعه و خطورته و الضرر الذي لحقه، الاستماع الى المعني و الذي يكون له حق اصطحاب عامل تابع للهيئة المستخدمة للحضور معه. يكون التسريح تعسفيا و تفصل المحكمة ابتدائيا و نهائيا بإعادة إدماج العامل مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، 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 ، 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. 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 لبطلانها و إعادة إدماج العامل المعني بالتسريح التعسفي . و كل إخلال بها يؤدي إلى إلغائها و إعادة إدماج العامل. 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: 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. 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

Summarized by © lakhasly.com

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. يترتب على البطلان إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد،

Summarized by © lakhasly.com