

الفصل الثالث : إنهاء علاقة العمل الفردية لقد سبق وأن رأينا في الفصل السابق، بأن علاقة العمل الفردية تنشأ بين شخصين، أحدهما يعمل لحساب الآخر، وتحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر فيدعي الطرف الأول بالعمال الأخير، والطرف الآخر بالمستخدم ويتربط على هذه العلاقة جملة من الحقوق والالتباسات غير أنه وأثناء سريان عقد العمل¹، قد تطرأ بعض الظروف تؤدي إلى تجميد علاقة العمل وهي المتبرع ضمن الأسباب القانونية المؤدية إلى تعليق علاقة العمل . ولكن يمكن كذلك أن يعترض تنفيذ علاقة العمل ظروف أخرى، لا تتسبب في تعليقها ولا تعديلها، وإنما تؤدي إلى قطعها بصفة نهائية ولما كان إنهاء العمل على قدر كبير من الأهمية، فهو يضع حدا لممارسة العامل لحقه الدستوري في العمل، ويقفل في المجتمع مناصب الشغل أمام الشباب، وجب علينا من خلال هذه الدراسة إبراز أهم جوانبه القانونية أن يلاحظ في الميدان العملي أن أكثر المنازعات التي تطرح على القاضي الاجتماعي تتعلق بإنهاء عقد العمل². وباعتبار أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وتخضع لمبدأ سلطان إرادة. يعنى أنه لا يجوز نقضه، ولا تعديله³ إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانونية فإن انقضاء علاقة العمل⁴ يطرح عدة إشكالات، من بينها السعي وراء التوازن الذي يجب أن يتحقق بين حرية المستخدم في التسيير وحماية العامل⁵. لقد عالج المشرع الجزائري إنهاء علاقة العمل، في الفرع الثالث من الفصل السادس للباب الثالث من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁶، ونظمها في المواد من 66 إلى عالية 73-6 منه⁷. الإجابة على هذا قسمت دراساتي لهذا الفصل إلى مبحثين، بحيث تناولت في المبحث الأول أسباب وإجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية، المبحث الأول : أسباب وإجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية ولقد اعتمدت في تحليلي لهذا المبحث إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية، المطلب الأول : أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية . لقد نصت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية انقضاء أجل عند العمل في المدة المحدودة. العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع. التسريح للتقليص من عدد العمال. إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة. ولدراسة هذه الأسباب توجد ثلاث تصنيفات أولاً يمكن تصنيفها من حيث طبيعة السبب إلى ثلاثة أنواع هي : الأسباب القانونية العادية، ويترج ضمنها : الاستقالة، الوفاة التقاعد الفسخ الإتفاقي لعقد العمل العجز الكامل والظرف الطارئ، وانتهاء المدة وأسباب قانونية عارضة تشمل التسريح التأديبي، الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية، وأسباب مبنية على التسريح⁹ ومن خلال استقراء نص المادة 66 المذكورة أعلاه يسكر السيدة بالنظر إلى إرادة العامل في إنهاء علاقة العمل إلى أسباب إرادية كالاستقالة. والقضاء المدة المتفق عليها في العقد وأسباب غير إرادية كالوفاة، التقاعد، البطالة العزل العمر الكامل عن العمل التسريح للتقليص من عدد العمال، ولقد اعتمدت في تحليلي لهذا الموضوع على التصنيف الثاني على اعتبار أن المشرع قد أجمع الانتهاء المبني على الشريح إلى إجراءات معينة بهدف توفير حماية أكثر للعامل، وهي تختلف عن الإجراءات المتبعة في باقي الأسباب. ١ إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح ويندرج ضمن هذه الفئة الأسباب التالية : البطالة أو الإلغاء القانوني، القضاء أجل عند العمل في المدة المحدودة الاستقالة العجز الكامل عن العمل، - 1- البطالة أو الإلغاء القانوني : تنشأ علاقة العمل بين العامل الأجير والمستخدم بموجب عند كتابي¹⁰ أو غير كتابي، فهو عند غير شكلي لأنه لا يشترط فيه الكتابة، وعليه يجوز الثبات علاقة العمل بكافة الوسائل فيعتبر عند العمل عقدا رضائيا تبادليا ومتتالي التنفيذ. ويخضع للقواعد العامة للعقود¹¹ وبالتالي يشترط لصحته ما يشترط في أي عقد من توافر أهلية التعاقد وخلو الرضا من عيوب الإرادة، ومشروعية المحل والسبب. فبالنسبة الأهلية التعاقد نصت المادة 78 من القانون المدني على أن كل شخص أهل للتعاقد ما لم يطرأ على أهليته عارض يجعله ناقص الأهلية أو فاقدها وتكتمل أهلية التعاقد ببلوغ الشخص من الرشد المدني وهو 19 سنة كاملة مع التمتع بالقوة العقلية ولم يحجر عليه¹² وانه نظرا لطابع الخاص الذي يمتاز به عقد العمل، فقد يكون المستخدم اما شخصا طبيعيا أو معنويا، فترتبط أهلية التعاقد للشخص المعنوي باختصاص الجهة أو الشخص الذي يبرم العقد مع العامل أو يوقع عليه أي تتعلق بصحة التفويض الذي يعطى له من قبل مسير المؤسسة أما فيما يخص العامل الأخير، على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال العقل المدبر الأدنى للتوظيف من 16 سنة إلا في الحالات التي عمل في الدار عقود التمهين وعليه يمكن التشغيل القاصر بشرط الحصول على ترسيم حسين من والده الشرعي أما اذا قل عمر العامل عن 16 سنة ولم يتعلق الأمر بعقد التمهين اعتبر عقد العمل باطل بطلان مطلق¹³ بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية على المستخدم والمنصوص عليها بالمادة 140 من قانون 11/90 المعدل والمعلم، أما سلامة الرضا فهي خلوة من عيب الإرادة، كالغلط في الشخصية العامل أو في الحدي صفاته أو التدليس عندما يقدم العامل المستخدم شهادات مزورة أو الإكراه كان يكون الحامل في حاجة ملحة لأجر فيقبل بشروط المستخدم المجحفة الأمر الذي يجعل عقد العمل قابل للأبطال طبقا للمواد 86، 83،

81، 88 من القانون المدني ويزول حق الإبطال بالإجازة الصريحة أو الضمنية¹⁴، وفيما يتعلق بالسحل والسبب فعلى غرار باقي العقود لا بد أن يكونا مشروعين بمعنى غير مخالفين للنظام العام والآداب العامة وذلك تحت طائلة البطلان المطلق عملاً بالمادتين 93 و 96 من القانون المدني أما إذا كان العقد يشمل على شرط غير مشروع فبالرجوع للمادة 104 من القانون المدني فإن الشرط يبطل والعقد بطل صحيحاً، ما لم يتبين بأن العقد ما كان ليتم بغيره فيبطل العقد. وحتى يكون بطلان عقد العمل سبباً لإنهاء علاقة العمل، لا بد من صدور حكم قضائي يثبت ذلك البطلان من هو القاضي المختص في ذلك؟ وما هي طبيعة الحكم الصادر فيه؟ وهل يشترط أن يشمل منطوق الحكم عبارة البطلان العقد وبالنتيجة له القضاء بإنهاء علاقة العمل، فطبعاً للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يختص بالنظر في دعوى البطلان القاضي الاجتماعي، ويفصل فيها بحكم ابتدائي قابل للاستئناف¹⁶، وبمجرد النطق بالبطلان يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، والنص على ذلك في المنطوق يكون على سبيل المزيد، لأنه مجرد تحصيل حاصل. كما تجدر الإشارة إلى أنه يجوز لطرفي علاقة العمل اللجوء للقضاء للمطالبة بفسخ عقد العمل لعدم وفاء الطرف الآخر بالترتماته التعاقدية بدون مبرر قانوني، طبقاً للمادة 119 من القانون المدني وفي هذه الحالة يصدر حكم فسخ يزول انسان علاقة العمل مما يؤدي. إلى إنهاؤها بيد أن المحكمة العليا في قرارها رقم 233004 المؤرخ في 2002/03/06 اعترت أنه لا يجوز المستخدم أن يارج في عقد العمل لمدة غير محتوية بن يعضي الطرفين الحق في فسخ عقد العمل في أي وقت لان ذلك مخالف للقواعد الأجرة العالم 11/90 المتعلق بعلاقات المحل و العلم الحمل لاسيما المائة 65 منه والمواد 135 137، 136 منه بحيث تعتبر باطلّة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطبقة الأحكام التشريع، وكل ين في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية¹⁷ وعليه فإن رفض أحد الطرفين تفيد التراسلة جاز الطرف الآخر اللجوء للقضاء المطالبة بالتنفيذ العيني وإلا عشر الهامة العلاقة العمل بدون سبب قانوني، وأصبح مرحباً بالتعويض الطرف الآخر. 2-انقضاء أجل عقد العمل في المدة المحدودة: يمكن إبرام عقد العمال المدة محددة في إطار الحالات التي حددها القانون وهي واردة على سبيل الحصر¹⁸ فينتهي هذا الحد الفانيا ودين اتحاد أي إجراء بمجرد حلول الأجل المتفق عليه أو بانتهاء العمل المتفق عليه ولا يتراب على ذلك أي التزام على عاتق الطرفين إلا بضرورة اعلام الطرف الآخر بيته في عدم تجديد 19الكرة أما إذا استمر العامل في منصبه بعد ذلك فيبعد بمثابة إبرام العقد جنب ولكن لمدة غير محدود²⁰. وأما إذا رغب أحد الطرفين في وضع حدا للعلاقة العمل قبل القضاء المدة أو العمل المنفس عليهما في العقد فان ذلك يتطلب توجيه إنذار مسبق للطرف الآخر، كما هو الحال في عقود العمل غير محدودة المدة والهدف من هذا الإنذار هو منح الطرف الآخر مهلة النسوية الدورة والبحث عن البديل وبعد العدد منها بمرور الأحل المحدد في الاخطار²¹ وهذا الأمر يذكرنا بالتنبيه بالإخلاء في عقود الإيجار غير محددة المدة²². ولكن تجدر الإشارة في هذا المنوال إلى أنه إذا تبين المحكمة بأن عقد العمل الميرم لمدة محنة جاء حرة الأحكام المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المحال و المنسب فلا يمكن قول الهاته بانتهاء المدة والتمسك بأن العقد شريعة المتعاقدين طبقاً لما جاء به قرار المحكمة العليا رقم 261880 المؤرخ في 2003/12/09²³ وعليه يشترط أن يكون عقد العمل محدد المدة قد أبوم بطريقة قانونية³-الاستقالة²⁴ : هي عمل إرادي صادر عن جانب واحد، فنصت المادة 68 من قانون 11/90 السالف الذكر على أن الاستقالة حق معترف به للعامل، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية فالإستقالة في انهاء العلاقة العمل بإرادة العامل، ويجب أن تكون صريحة معبر عنها كتابة فلا يمكن استنتاجها من عدم اللحاق العامل بمنصبه بعد انقضاء عطلته القانونية كما أنه لا يجوز للعامل التراجع عنها²⁵، ولا يمكن لقاضي الموضوع استبعادها بحجة أن العامل قدمها تحت الضغط دون التليت من واقعة الضغط المدعى بها وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 411143 المؤرخ في 2007/12/05²⁶. ولقد نص المشرع على أنه لا يجوز للعامل مغادرة عمله قبل فترة الإشعار المسبق، وإلا اعتبر منصفاً في استعمال حقه إلا أن القانون لم يحدد مهلة هذا الإشعار المسبق، وتركها للاتفاقيات الجماعية ويلاحظ أن مهلة الإخطار تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وتكون طويلة إذا كان منصب العامل ومستواه مرتفعان داخل السلم المهني²⁷. ويطرح في هذا الصدد السؤال الثاني : هل يشترط قبول المستخدم للاستقالة حتى يعتبر عقد العمل منتهياً؟ لم يجيب المشرع على هذا الطرح، غير أن الفقه يبين بأن للمستخدم سلطة مراقبة إجراءات تقديم الاستقالة دون البحث في صحة أسبابها، فإن احترام العامل جميع الإجراءات فلا يمكن للمستخدم رفضها والا اعتبر متعبناً أما المحكمة العليا فاعتبرت في قرارها رقم 200961 المؤرخ في 2000/09/12 بأن تقديم العامل للإستقالة لا يدل على أن علاقة العمل قد انتهت ما دام المستخدم لم يقدم ما يثبت قبولها. ولحسم الإشكال كان على المشرع التدخل والنص صراحة على أن الاستقالة الواردة ضمن الحدود والإجراءات

القانونية، بعد سننا الانتهاء علاقة العمل فور انتهاء مدة الإشعار المسبق، ودون حاجة لموافقة المستخدم عليها. 4-العجز الكامل عن العمل : هو الذي يؤدي إلى استحالة تنفيذ الإلتزامات المترتبة على علاقة العمل بصفة دائمة ويكون العجز الكامل أما لسبب من الأسباب الصحية، كنقص البصر العامل في وظيفة تتطلب جدة النصر أو سحب رخصة السياقة بالنسبة السابق المؤسسة المستخدمة أو إصابته بالدوران وهو يعمل بأماكن المرتفعة، وتثبت هذه الحالات بشهادة طبية كما قد يكون الحجر الكامل ناتج عن سبب مهني كنت صاحب العمل العمل الكفاءة المهنية في العامل وهنا بعد المستخدم وحده القادر على تقدير مردودية العمل المنتظر من هذا العامل 28 فيصعب على القاضي الكثير هذا السبب والتأكد منه. 5- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة : قد يتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية ، فتزول من الحياة النشاط القانوني للهيئة المستخدمة التصفية، وبالنتيجة تنتهي العقود التي أبرمتها مع العمال اما اذا استمر النشاط المؤسسة وتم تغير صاحب العمل في جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التعبير تبقى قائمة فلا تنتهي، وإنما تستمر مع المستخدم الحديث طبقا للمادة 74 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعمل والعلم وهذا ما عاينته الجزائر خلال سنة 1995 في إطار خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية. 6- التقاعد : هو النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل الذي ألم مدة عمل فعلي تنتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، أن يطلب الإحالة على التقاعد دون مراعاة شرط السن طبقا للمادة 6 مكرر من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم 29 وعليه قال بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد وهو 60 سنة بالنسبة الرجال و 55 سنة النساء لا يترتب عليه بالضرورة إنهاء علاقة العمل لاسيما إذا تعلق الأمر بعد عمل محدد المدة فلا بد للعامل من استفاء المدة المتفق عليها قبل إحالته على التقاعد 30. ولقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 338036 المؤرخ في 2006/06/07 بانه لا يجوز للعامل الذي توافرت فيه الشروط القانونية لأجل إحالته على التقاعد أن يرفض ذلك ويطالب بالاستمرار في عمله، وإن إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد لا بعد تسريحا تعسفية 31. 7- الوفاة : ويتعلق الأمر بالعامل لأن شخصيته محل اعتبار فتنتهي علاقة العمل وفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد العامة 32 أما المستخدم فلا نودي وفاته إلى إنهاء علاقة العمل، بل يجوز استمرارها مع خلفه عملا بالمادة 74 من قانون 11/90 السابق الذكر. وبعد استعراض أسباب إنهاء علاقة العمل غير المتصلة بالتسريح يطرح التساؤل حول ما إذا كانت قد وردت على سبيل الحصر أم المثال؟ يلاحظ بان الفقه قد اضاف حالتان لم تنص عليهما المادة 66 من قانون 11/90 المذكور أعلاه، وهما القوة القاهرة والذهاب الإرادي 33 فالقوة القاهرة طبقا لقواعد القانون المدني تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل، كالحريق الذي يشب في المؤسسة المستخدمة أما الذهاب الإرادي فلا يعني به الاستقالة. وإنما صاحب العمل يعرض على العامل تعويضات لإنهاء عقد العمل فهي حالة إنهاء اتفاقية خلال قرارها رقم 265708 مؤرخ ولقد أقرت بهذه الحالة المحكمة العليا من 2003/12/09 حين اعتبرت أن العامل الذي قدم طلب ذهاب إرادي وتحصل على تعويض عن ذلك، لا يمكن إرجاعه إلى عمله الا بناءً على الإرادة المشتركة للمستخدم والعامل 34. وكما يمكن أن يؤدي تعديل العقد إلى إنهاء علاقة العمل، إذا كان التعديل جوهريا ورفضه العامل، كان يغير له منصبه دون رضاه فيعد إنهاء العلاقة العمل من جانب المستخدم ويرتب مسؤوليته 35 وعليه يمكن استخلاص مما سبق أن أسباب الإنهاء جاءت على سبيل المثال. وتعرض الآن إلى أسباب إنهاء علاقة العمل المبنية على التسريح، ويندرج ضمنها العزل والتسريح للتقليص من عدد العمال. ب - إنهاء علاقة العمل لأسباب مبنية على التسريح قد منح المشرع صاحب العمل سلطة إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة عن طريق التسريح، 1- العزل : هو عقوبة تسلط على العامل الذي يرتكب خطأ تأديبيا أثناء حياته المهنية ويكون الخطأ التأديبي إما بسيطا 36، أو جسيما بحيث تصل الخطورة فيه إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل والحماية العامل من تعسف المستخدم في استعمال هذا حقه تدخل المشرع بموجب المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمعدل و المتمم لتحديد الخطأ الجسيم 37 فعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، 1- رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق اضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطانه ويمكن في ظروف غير عادية أن يؤمر العامل بالقيام بعمل يتطلب السرعة ولا يدخل ضمن صلاحياته، ويؤدي الإمساع عنه إلى أحداث أضرار بالمؤسسة ها يكون للقاضي السلطة في تقدير هذه الظروف ومدى تأثير نوعية العمل المطلوب على مصلحه المؤسسة 39. 2- الإقصاء بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون لأن في ذلك مساس بحرية المنافسة، ويمكن أن يشترط المستخدم على العامل الاحتفاظ بالسر المهني حتى بعد إنهاء عقد العمل وذلك تحت طائلة عقوبات جرائية 40، ويقع عنده الاثبات على المستخدم. 3- المشاركة في توقف جماعي حرقا للأحكام قانون 02/90 المتعلق بممارسة الحو

في الإضراب وباعتبار أن الإضراب يشكل حركة جماعية ينظمها القانون حتى لا تؤدي إلى خرق النظام العام⁴¹، فكل ممارسة لهذا الحق بطريقة قانونية بودي إلى تعليق علاقة العمل كما سبق بيانه في الفصل الأول، أما في حالة مخالفة القانون فينقلب الإضراب من حو موجب التعليق عقد العمل إلى خطأ موجب لإنهائه، ولا بد من صدور حكم قضائي بقصي بعدم شرعية الإضراب⁴². 4- القيام بأعمال العنف ويقصد به الإعتداء الجسدي دون اللفظي، ولا يشترط أن العنف في عجز معين، بل يكفي أن يثبت بأن الاعتداء وقع داخل أماكن العمل وذلك باستعمال كافة الطرق القانونية، ودون الحاجة لحكم قضائي يقضي بالإدانة هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 337769 المؤرخ في 2006/06/0743. 5- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل ويشترط اثبات القصد فحادث المرور المؤدي إلى تحطيم مركبة المؤسسة أو الحريق غير العمدي لا يندرج ضمنها ولقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية بأن رفض العامل عن الإقلاع على التدخين داخل أماكن العمل رغم منع ملك صراحة في النظام الداخلي للحفاظ على ممتلكات الهيئة المستخدمة بمثابة خطأ جسيم⁴⁴. جسيم رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم البليغة وفقا للقانون هو أمر إداري يمكن العامل الإدارية ولقد نصت 187 مكرر من قانون الطعن في شرعيته أمام العقوبات عا على أنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة من ألف إلى عشرة آلاف المال باحدى هاتين العقوبتين فقد كل من لا يمثل الأمر تسخير مصادر ومبلغ وقد للاشكال التنظيمية. 7- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل لما فيه من خطر على أمن المؤسسة وسلامة الأشخاص المتواجدين بها. ولقد بين المشرع بأن الأخطاء المذكورة اعلام يحتمل أن ينجر عنها التسريح، بمعنى أن توافر خطأ من تلك الأخطاء لا يترتب عليه بالضرورة التسريح فيمكن أن تقابله عقوبة أخرى ولقد اعتبر الفقه أنها واردة على سبيل الحصر⁴⁵، وأكدت المحكمة العليا ذلك في قرارها رقم 337769 المؤرخ في 2006/06/07 أما بالنسبة لمسألة ترك المنصب دون مبرر، رغم أن المشرع أغفل النص عليها، فإن الفقه يرى أنها سببا يؤدي إلى الفسخ عقد العمل بعد توجيه اخطار للعامل طبقا للقواعد العامة⁴⁶. 2- التسريح للتقليص من عدد العمال : نصت الفقرة الأولى من المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال، اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية فقد تتعرض المؤسسة المستخدمة لصعوبات اقتصادية ومالية، وحتى تتمكن من المحافظة على وجودها داخل الدورة الاقتصادية تضطر إلى التقليص من نفقاتها، وذلك من خلال الإستغناء عن عدد معين من العمال الذين تعجز عن دفع أجورهم. وحرصا من المشرع على الحفاظ على مناصب الشغل، لا يعتبر التسريح في هذه الحالة سببا لإنهاء علاقة العمل، الا إذا كان يشكل الحل الوحيد لإعادة التوازن الاقتصادي والمادي للمؤسسة، ولا بد من بيان وتحديد السبب الاقتصادي فالأسباب الاقتصادية لا علاقة لها بشخص العامل، وتؤدي حتما إلى حذف مناصب العمل⁴⁷ ويتخذ التسريح للتقليص من عدد العمال نوعين هما التسريح الفردي والجماعي، اذ نصت الفقرة 2 من المادة 69 من قانون 11/90 المعدل و المتمم السابق الذكر على أنه إذا كان تقليص العدد ينبنى على اجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامية. ويقصد بالتسريح الجماعي فصل أكثر من عاملين دفعة واحدة، أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة فالعبرة في تكييف التسريح الجماعي هو اشتراك العمال المسرحين في نفس السبب فإن تم تسريح مجموعة من العمال لأسباب أخرى، كإنهاء مدة عقد العمل أو لإنهاء العمل المتفق عليه، أو لإرتكابهم خطأ جسيم⁴⁸، فلا يعد تقليص من عدد المستخدمين بالمعنى الوارد في نص المادة 69 من قانون 11/90 المذكور أعلاه. وبما أن إنهاء عقد العمل يجعل العامل في وضعية مزرية، بحيث أنه يفقد عمله ومصدر رزقه⁴⁹ ويزيد في ارتفاع نسبة البطالة داخل المجتمع فلا بد من أن يخضع الإنهاء إلى إجراءات معينة نص عليها القانون وعلى هذا الأساس يستلزم الأمر دراسة إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية والآثار القانونية المترتبة عنها. المطلب الثاني : إجراءات إنهاء علاقة العمل الفردية . قبل إنهاء علاقة العمل الفردية لا بد من إتباع إجراءات معينة، تختلف باختلاف سبب الإنهاء ومن تم سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة الإجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح، ثم الى تلك الإجراءات المتبعة في حالة الإنهاء لأسباب مبنية على التسريح. 1 - إجراءات إنهاء علاقة العمل لأسباب غير متصلة بالتسريح ويلاحظ أنه إذا تعلق الأمر بالإنهاء بسبب بطلان عقد العمل، وجب على من يهمله الأمر سواء العامل أو المستخدم أو لأي ذي مصلحة رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي⁵⁰، من أجل استصدار حكم يقضي بالبطلان، حتى يتمكن طرفي العقد الباطل من التحرر من الإلتزامات المترتبة على علاقة العمل ولكن قد يكون موضوع الدعوى بطلان عقد العمل محدد المدة لعدم مراعاته لأحكام القانون، وفي هذه الحالة أقر القانون صراحة. بأن الجزاء المترتب عليه ليس البطلان بل إعادة تكثيفه من عقد محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعتال و المتمم

بالإضافة إلى تسليط عقوبات جزائية نصت عليها المادة 146 مكرر من عين القانون. وأما إن كان الإنهاء راجع لانقضاء أجل عقد العمل في المدة المحدودة، فإن علاقة العمل تنتهي بقوة القانون في اللحظة التي يتم فيها إنجاز العمل المتفق عليه أو بالقضاء السدة المحددة فيه صراحة غير أنه ولتفادي التجديد الضمني لعقد العمل يتعين على المستخدم إخطار العامل مسبقاً برفض التجديد أما إذا سكنا الطرفين عند انتهاء الأجل واستمر العامل في منصبه فإن ذلك يدل على اتجاه إرادة الطرفين فبرام عقد عمل غير مكتوب ولمدة غير محدودة⁵¹. وفيما يخص الإنهاء عن طريق الاستقالة، فيجب على العامل أن يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل كتابة فيوجه للهيئة المستخدمة رسالة مكتوبة يبين من خلالها الأسباب والدوافع التي حملته على وضع حد لعلاقة العمل⁵²، مع احترام الإجراءات وفترة الإشعار السابق التي تحددها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، قبل مغادرته لمنصب عمله⁵³. وفي حالة إنهاء علاقة العمل بسبب العجز الكامل عن العمل، والذي يؤدي إلى استحالة تعيد العامل لالتزامه تجاه المستخدم وجب على العامل أو المستخدم تقديم ما يثبت العجز الكامل. فإن تعلق الأمر بالعجز الجسدي أو العقلي قدم شهادة طبية محررة من قبل طبيب مختص⁵⁴ " لكن في حالة إدعاء المستخدم بأن العامل عاجز كلياً عن أداء العمل المحول له لانعدام الكفاءة المهنية لديه، وجب عليه تقديم الدليل على أساس أن البيئة على من ادعى واليمين على من أنكر. وكما أن المستخدم ملزم بإخطار العمال برغبته في إنهاء نشاطه القانوني عن طريق التصفية، أو بسبب شهر إفلاسه أما إذا استمرت المؤسسة في نشاطها وحدث التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فلا تنهي عقود العمل وإنما تستمر مع المستخدم الجديدة غير أنه يجوز للعامل الذي توافر فيه شروط الإحالة على التقاعد، أن يعلل للمستخدم عن رغبته في الإحالة على التقاعد وفي حالة الوفاة على ذوي حقوق العامل أن يخطروا الهيئة المستخدمة بذلك مع تقديم شهادة الوفاة، إن كانت ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل فيقع عبء إثبات السبب المؤدي إلى قطع علاقة العمل على من يدعيه ونظراً لخطورة كل من العزل والتسريح لأسباب اقتصادية، وما ينجر عنهما من فقدان العمال، لعدد كبير من مناصب الشغل، مما يؤثر ذلك سلباً على الاقتصاد الوطني