



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
كلية الحقوق
قسم الحقوق



تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص: قانون عام

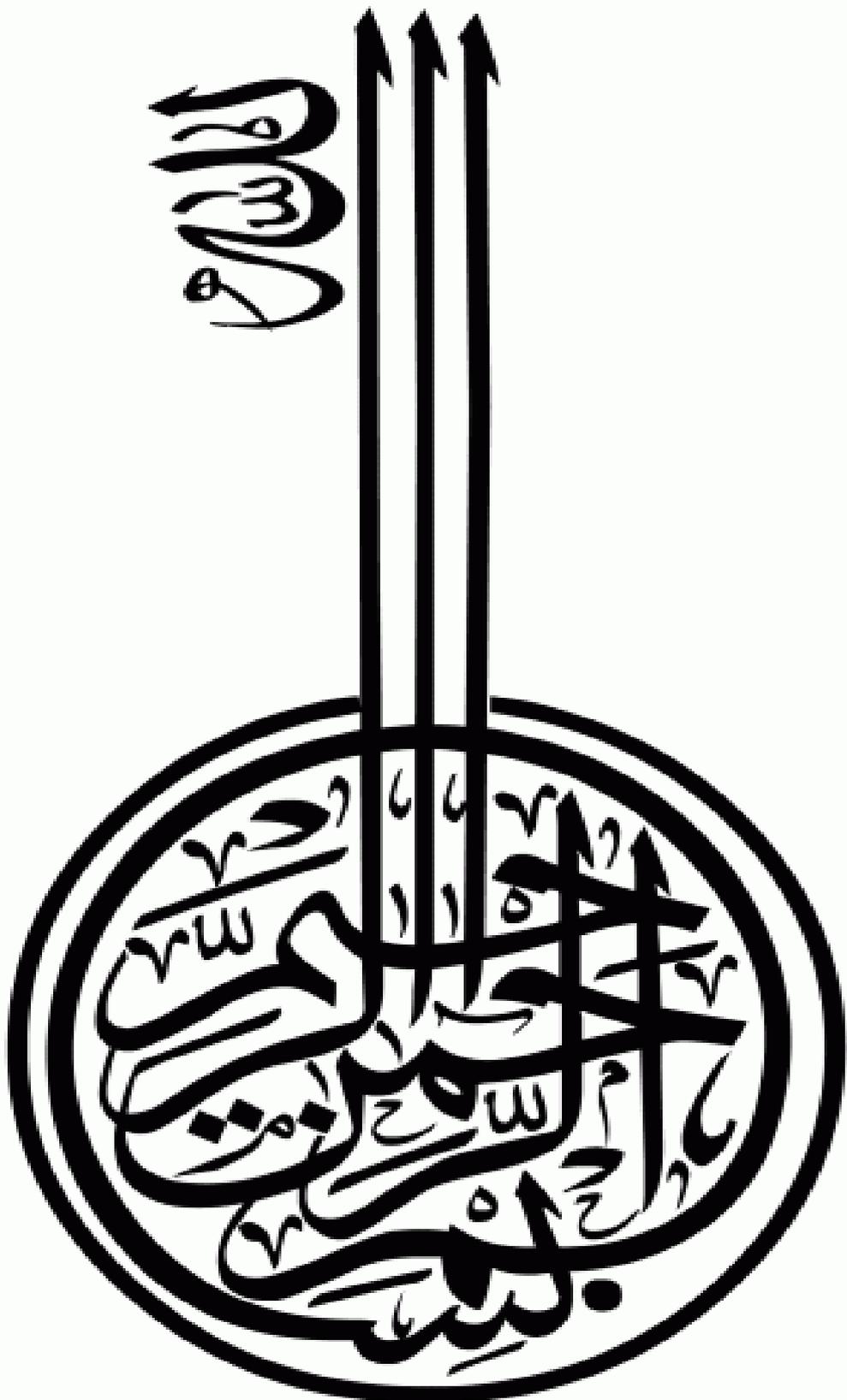
تحت إشراف الأستاذ(ة):
د/ طهير عبد الرحيم

من إعداد الطالبين:
-عثماني مريم بتول
- بن حمدان نادية

لجنة المناقشة:

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ مساعد - أ	بن عدة عبد الرحمان	الرئيس
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ محاضر- أ	د/ طهير عبد الرحيم	المشرف
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ محاضر- ب	روان حسن كمال	المناقش

السنة الجامعية: 2023/2022



شكر

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا
على أداء هذا الواجب ووفقنا على إنجاز هذا العمل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من
قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي سبيل ما
واجهنا من صعوبات.

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف طهير عبد الرحيم
الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت
لنا عوناً في إتمام هذا البحث.

وشكرنا موصول إلى اللجنة المناقشة

إهداء

إلى أبي وأمي الغاليين، أسأل الله أن يديم عليهما الصحة

والعافية

إلى روح جدتي العزيزة رحمها الله وأدخلها فسيح جناته.

إلى إخوتي، عائلتي وأقاربي، وصديقاتي نادية ورجاء.

أهدي ثمرة السنين هذا العمل المتواضع.

مريم بتول

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

والداي الحبيبين.

إلى روح الغاليتين أمي الثانية وجدتي رحمهما الله وأدخلهما الجنة.

إلى إخوتي وعائلي الكريمة.

إلى أخواتي التي أنجبتهن لي الحياة مريم ، رجاء ، حورية ، فاطمة

الزهراء .

ومؤنستي في ظلمات الليل لولا.

نادية

قائمة المختصرات

أولاً: اللغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية.

ص: الصفحة.

ق.ع.ع: قانون علاقات العمل.

م.ت: مرسوم تشريعي

م.ت: مرسوم تنفيذي

مقدمة

مقدمة:

إن الحق في العمل من الحقوق الأساسية لأنه يوفر المدخول المعيشي للشخص، مما يجعله لصيقا بالحق في الحياة، لذلك كرسته المواثيق الدولية وأقرته الدساتير الوطنية ومنها الدستور الجزائري في مختلف مراحلها، إلا أن الدستور الجديد أحدث تغييرا جوهريا في موضوع الحق في العمل، تضمنت الإقرار بواجب العمل وارتباط هذا الحق بالأجر في إشارة منه إلى الأبعاد التنموية والاقتصادية والاجتماعية التي تستهدفها دستورية الحق في العمل¹. وقد جاء في المادة (52) من دستور 1989 ما يلي: "لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"، وقد وردت نفس الفقرة في المادة (55) من دستور 1996، وفي المادة (56) من نفس الدستور أضافت إلى ذلك: ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل والذين يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة².

ولارتباط هذا الموضوع بقانون العمل الذي يعرف على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات الأفراد ببعضهم

كما أن المشرع الجزائري كفل جميع الحقوق والواجبات المترتبة عن علاقة العمل في ذمة طرفي العقد، فحدد لكل حقوقه وواجباته اتجاه الآخر ووضع إطار لهذه العلاقة من اجل حماية الحقوق والحريات العامة. وأيضا لأجل الحد من تعسف أرباب العمل. وعلاقة العمل من بدايتها إلى نهايتها عبارة عن حياة مهنية وعلاقة قانونية بين العامل ورب العمل، نظمها المشرع وحدد الكيفيات الإجرائية والموضوعية لعقد العمل، كما أن هذا الأخير يقتضي التزامات في ذمة طرفي العقد لمدة معينة قد تكون قصيرة أو محددة المدة كما قد تكون طويلة الأمد غير محددة المدة. كما نظم كل ما يتعلق بالأضرار الناجمة عن العمل وحوادث العمل والتعويضات المترتبة عنهما، وكذا إلزامية التأمين وجمع ما يتعلق بعلاقة العمل وإلى غاية النهاية الإرادية أو اللاإرادية لعلاقة العمل.

وقد نظمها المشرع الجزائري حيث نص في المادة (66) من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذو المدة المحدودة، الاستقالة، العزاء، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة". ومن خلال هذه

¹ <https://www.asjp.cerist.dz.03/05/2023.14:36>

² محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018.

المادة نجد أن المشرع تناول نوعين من حالات إنهاء علاقات العمل فجدد حالات إرادية فردية كالاستقالة أو العزل، وحالات إرادية اتفافية بإرادة الطرفين، التعاقد وانقضاء أجل عقد العمل محدد المدة، حالات لا إرادية كالوفاة. والإبطال والإلغاء القانوني بعقد العمل وكذا الإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة.

وموضوعنا محل الدراسة يمكن تصنيفه من بين الحالات اللإرادية لإنهاء علاقة العمل، رغم أن أرباب العمل والهيئات المستخدمة هم المسؤولون، فوجب تشديد الرقابة عليهم للحد من التعسف، أو التحايل والتلاعب بالعمال ومناصب عملهم.

وقد تطورت فكرة التسريح بصفة عامة بعد الحرب العالمية الثانية، بعد ما شهد العالم من تكنولوجيا وبعد أن بدأت الآلات تحل محل الأفراد، وقد عرفت الجزائر بعد الاستقلال هذا النوع من التسريح بعد النتائج السلبية للنظام الاشتراكي، فبعد أن فشلت في أداء دورها الاقتصادي وتدهورت الأوضاع المادية، لجأت الدولة إلى تصفية هذه المؤسسات وتسريح عمالها جماعيا مثل المؤسسة الوطنية للتموين بالمواد الغذائية، ديوان الخضر والفواكه، مؤسسة النسيج، بحيث لم يكن أمام الدولة خيار سوى تسريح هؤلاء العمال. فكما رأينا لا يزال موضوع التسريح في الوقت الحاضر من أهم مواضيع قانون العمل، وأكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية، اقتصادية، مالية، اجتماعية، قانونية و تنظيمية.¹ في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات و المؤسسات فلا مجال للتراخي و التهاون . وقد اهتم المشرع بهذا التسريح كونه يشكل تهديدا حقيقيا بالنسبة لعلاقة العمل وبسبب عوارض أمنية واجتماعية علاوة عن النتائج الاقتصادية، بحيث اصدر المشرع الجزائري القانون 90-11² المنظم لعلاقة العمل و المرسوم 94-09³ المتعلق بالحفاظ على العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .

فهنا كان لزاما على المشرع أن يتدخل لضبط الأمور ويوازنها بحيث يضمن حقوق العمال ويضمن بقاء المؤسسة المستخدمة ونجاحها اقتصاديا.

ومن هذا المنطق اخترنا هذا الموضوع ليكون محل دراستنا ومحل اهتمامنا لارتباطه الوثيق بالتسيير الذي يكون محل دراستنا ولارتباطه بالمؤسسات ومصيرها في حالة سوء التسيير أو الأزمات المالية والاقتصادية.

¹ قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/03/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية رقم 6.

² عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، ال جزائر 2009، صفحة 07.

³ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/01/1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية رقم 17 الصادرة في 25/04/1990.

ومن خلال هذا يمكن أن نطرح الإشكالية التالية: ما المقصود بالتسريح لأسباب اقتصادية؟ وما هي أبعاد هذا التسريح وأثاره والمنازعات المتعلقة به؟

ولأجل دراسة هذا الموضوع ارتأينا ان نقسم المذكرة الى فصلين، بحيث ناقشنا في الفصل الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية من حيث مفهومه وتحديد أنواعه وشروطه والأسباب التي تدخل في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح وكذا طرق حل النزاعات واللجوء الى الرقابة القضائية.

الفصل الأول:

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

رغم كل التجارب التي تبنتها الجزائر بعد الاستقلال، و الجهود المبذولة لإنعاش المؤسسة الاقتصادية إلا أنها بقيت تعاني العديد من المشاكل المالية لهذا بدأ المشرع في خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أصحاب العمل إمكانيات تنظيم نشاطهم بأكثر سلاسة و مرونة، طبعاً مع مراعاة الجانب الاجتماعي للعامل، و على إثرها جاء قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 06/03/1990 لخلق هذا التوازن و الذي بدوره ألغى قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل المؤرخ سنة 1978 و نص على حق رب العمل الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية بتسريح عدد من العمال للحفاظ على مؤسسته من المواد (69)-(70)-(71)-(72)، ثم يليه المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لإرادية المؤرخ في 26/05/1994 والذي جاء بهدف حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية. ولشرح كل هذا بالتفصيل يجب علينا تحليله من جميع جوانبه ابتداءً من أصل المصطلح وأهم التعريفات المخصصة وصولاً إلى محاولة الإلمام بجميع الحالات التي تدخل في إطار هذا النوع من التسريح.¹

ولهذا قسمنا هذا الفصل الى مبحثين، بحيث نتطرق في المبحث الأول الى مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية بتعريفاته المتنوعة، وأنواعه وأهم شروطه، وخصصنا المبحث الثاني لتحديد أهم آثار التسريح لأسباب اقتصادية.

¹ باديس حورية، عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، جامعة آكلي محند أولحاج بويرة،

المبحث الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري.

تقتضي دراسة ماهية التسريح لأسباب اقتصادية تحليله من جميع الجوانب، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نتناول في المطلب الأول مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية، وأنواع التسريح في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث نتحدث فيه عن شروط التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.

من أجل الوصول إلى المفهوم الكامل والشامل لموضوع تسريح العمال لأسباب اقتصادية لا بد البدء أولاً بتعريفه، فننتقل إلى تعريفه اللغوي والاصطلاحي في الفرع الأول، والفقهي في الفرع الثاني أما في الفرع الثالث نتناول التعريف القانوني، ونعرف التسريح لسبب اقتصادي في الفرع الرابع.

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي واللغوي للتسريح

يعرف لغويا أن التسريح من فعل سرح أي فصل وتقابلها في اللغة الفرنسية. *licencier* ، ومنه جاءت الكلمة *licenciement* وهي كلمة تدل على عملية الفصل أو التسريح وهناك كلمة *révocation* التي تأخذ معنى العزل التأديبي و تذهب هذه الكلمات إلى مسار واحد و هو الترك و التنحي وهي جميعا مرادفات بمعنى واحد.¹

أما اصطلاحاً عرفه أحد الفقهاء بأنه عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، من هذا التعريف نستنتج أن التسريح عمل انفرادي يقوم صاحب العمل باتخاذها و لا تتوقف صحته على قبول العامل، و نستنتج أيضاً أنه عمل قانوني و هو عمل إرادي بدون إرادة صاحب العمل لا يكون تسريح، وأن هذا الإجراء يخص فقط العقود الغير محددة المدة و بفترات التجربة التي تتأكد من خلالها كفاءات شخص ما و تسمح بوضعه في المكان المناسب.²

¹ عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة

مقارنة مذكرة لنيل درجة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق 1990 ، ص 53.

² عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 39.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للتسريح

من التعريفات المشهورة للتسريح لأسباب اقتصادية و التقليدية هي: "تلك التعريفات التي تهدف إلى إلغاء الوظيفة حتى و لو أن عدد عمال المؤسسة لم يتغير بالكامل..."¹

عرفت أيضا بأنه فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق أو دفعة واحدة.²

يرى بعض الفقهاء مثل (Jean PELISSIER)، (Jean LABORD)، (Ives DELAMOTIE)، من الضروري البدء من السبب الشخصي للتسريح لتحديد ماهية السبب الاقتصادي وغيره فاعتبروا اقتصاديا كل التسريحات غير المسببة بأسباب تخص العامل أو سلوكه، يكون التمييز بينهما بتفحصها من الداخل وليس من الخارج.

إن معنى السبب غير مقترن بشخص العامل لا يعني أن الحالة الشخصية للعامل لم تؤخذ بعين الاعتبار، فإذا رفض العامل مثلا تحويله نتيجة إعادة تنظيم فلان التسريح الناجم عن توقف محل تجاري ينوي صاحبه تعويض عمال مسنين بعمال شباب لتغيير صورة المحل لا يعتبر اقتصاديا.

إن تعدد المعايير واختلافها قد يؤدي بنا إلى القول أن إلغاء المنصب ليس بالضرورة تسريحا لسبب اقتصادي، كما يمكن القول بأن التسريح لسبب اقتصادي لا يفرض بالضرورة إلغاء المنصب، و بالرغم من ذلك فإن إلغاء المنصب يبقى المحور الرئيسي للتسريح الاقتصادي، ويمكن استعماله كمعيار ضروري و مهم لوصف التسريح ما إذا كان لسبب اقتصادي أم لا.³

إن العبرة من تكيف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية، تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب و ليس في العدد و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف وأن يكون هذا السبب إنهاء مدة العمل أو لارتكابهم خطأ جسيم أو بانتهاء العمل المنتق عليه.⁴

¹ عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 48.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 366.

³ عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 46-48.

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 366.

إن خصوصية التسريح لأسباب اقتصادية تبرزها الطبيعة الخاصة للسبب الاقتصادي و التي قد تمس أغلب الأحيان عددا كبيرا من عمال المؤسسة في وقت واحد.¹

بالتالي فإن التسريح لأسباب اقتصادية أو للتقليص من عدد العمال كما سماه المشرع الجزائري هو تسريح جماعي أين يقوم المستخدم بفصل عاملين أو أكثر بسبب الصعوبات والضغطات الاقتصادية، يتم في شكل دفعة واحدة أو دفعات متعاقبة.

الفرع الثالث: التعريف القانوني للتسريح

على خلاف التشريعات الأخرى، فإن قوانين علاقات العمل التي صدرت في الجزائر لم تقدم تعريفا للتسريح لأسباب اقتصادية الذي يكون مبررا للتسريح الفردي أو الجماعي. فقد اكتفى بالإشارة إليه و فقط.²

ومقارنة بالتشريع الفرنسي وعلى عكس التشريع الجزائري، فقد عرفه المشرع الفرنسي في المادة L-1-321 من قانون العمل الفرنسي على أنه "يعتبر تسريحا للسبب الاقتصادي، ذلك الذي قام به صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل و لناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعدلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية."³

ومن خلال هذه المادة يمكن لنا أن نستخلص ما يلي:

التسريح لأسباب اقتصادية غير متصل بالشخص العامل وبالتالي فإننا نستبعد الحالات المرتبطة بالشخص العامل عن مفهوم هذا النوع من التسريح، كالسبب التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم الكفاءة المهنية أو البدنية.

أيضا نستنتج أن التسريح لأسباب اقتصادية ناجم عن المشاكل أو الضغطات أو التحولات التكنولوجية، و بالتالي فإن أي إلغاء أو تحويل أو تعديل جوهرية في العقد يكون مرتبط بهذا العنصر، كما

¹ François Duquese, Droit du travail Gwalino, Edition Extensio édition, Paris2008, P117.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان 2001، ص 287.

³ ART. L321-1, LA loi du code de travail français « Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectue par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne de salarié résultant d'une suppression ou transformation, l'emploi ou d'une modification substantielle du contrat du travail consécutif notamment à des difficultés économiques ou à des immutations technologiques.

أنه لا يجب أن تنتج المشاكل الاقتصادية المقدمة من صاحب العمل عن خطأ منه أو غش¹، وفي حالة رفض العامل لأي تعديل في العقد في حال توافقت أسباب شخصية مع أسباب اقتصادية، فإن التكيف سواء كان شخصي أو اقتصادي يرجع الى هذا العنصر أي أن العبرة بالسبب الأصلي.

كان التسريح لأسباب اقتصادية يحمل مفهوما ضيقا في السابق، فيقتضي فقط إلغاء مناصب العمل، فلا يمكن تصور ان يتم تسريح عامل في هذا الإطار و تعويضه بعامل آخر في نفس المنصب و إلا فاعتبر تسريحا تعسفيا، كما أن هذا العنصر يوسع من دائرة الأسباب و لا يحصرها نظرا لمختلف المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة.²

الفرع الرابع: تعريف التسريح لسبب الاقتصادي

أصبحت المؤسسات الاقتصادية عرضة للأزمات الاقتصادية والمالية بسبب التطور التكنولوجي والهيكل للمؤسسات.

إن التسريح لسبب اقتصادي أو كما سماه المشرع الجزائري: "التقليص من عدد العمال"، هو تسريح جماعي يقوم من له الصلاحية بفصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، فتقليص العمال لا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي أو بسبب انتهاء مدة العقد، فهو يبنى على السبب المشترك وبالتالي يكون في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن اسماءها تكون في جميع الحالات واحد و هذا ما يميزها عن باقي حالات التسريحات الأخرى.³

يعد التسريح لأسباب اقتصادية أحد الحلول لإنقاذ المؤسسة التي تواجه صعوبات اقتصادية، وقد اعتمد هذا الحل بموجب المادة (69) من القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21-01-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁴. ما يلفت النظر حول التسريح الاقتصادي في الجزائر كحق للمستخدم، هو أنه مرتبط بالوضع الاقتصادي الذي عانت منه البلاد في منتصف التسعينات، تلك السنوات التي دفعت المشرع الجزائري إلى إصدار المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26-05-1994 بشأن تطبيق التقاعد المسبق، والمرسوم التنفيذي رقم 94/11 بشأن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية وذلك بتاريخ 26/05/1994. إن اصدار هذين المرسومين اللذان يتضمنان مواد تشير إلى فقدان

¹ عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 45.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 288.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 366.

⁴ أنظر المادة 69 من القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-01-1990.

منصب العمل لأسباب اقتصادية، نجد أنه غير منطقي لأننا نتحدث عن حقوق المستخدم في تقليل عدد الأجراء لأسباب اقتصادية في القانون لرقم 94/11 بشأن الطبيعة القانونية لتقليص عدد المستخدمين، في حين أن المرسوم التشريعي 94/10 الذي ينص على التقاعد المسبق ينطبق حتى بدون وجود أسباب اقتصادية ملزمة للشركة وحدها، والتي لا تقدم بالنسبة لنا طبيعة قانونية حقيقية لحالة محددة جيدا ومعلن عنها بشكل جيد¹.

المطلب الثاني: أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية.

لفهم موضوع التسريح لأسباب اقتصادية والخضوع في مضمونه بعمق يجب أولا التطرق إلى أنواعه بحيث تناولنا التسريح الجماعي في الفرع الأول والتسريح الفردي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التسريح الجماعي

يمكن تعريف التسريح الجماعي على أنه فصل أو تسريح أكثر من عاملين دفعة واحدة، بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق نظرا لأسباب اقتصادية، أو هو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لعراقيل أو صعوبات تقنية، مالية، أو تجارية، أو اقتصادية، تفرض عليه التقليل من عدد العمال لديه في الشركة أو مكان العمل، لكن لا بد من التعمق في الفكرة أكثر، للتوضيح أكثر هذا الإجراء و بيان أسسه و بعد البحث الطويل الذي قمنا به وجدنا أنه ليس هناك مفهوم محدد للتسريح الجماعي، إلا أنه يمكن القول بأنه: فصل مجموعة من العمال بسبب ضغوطات أو صعوبات اقتصادية، أو بسبب توقف النشاط، أو إفلاس المؤسسة أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، وذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق².

كما يعبر التقليص من العمال الجزائريين في المؤسسات العمومية الاقتصادية عن منطلق إصلاح في نماذج تنظيم العمل، وبالتالي إصلاح سوق العمل الذي يطور الفاعلية الضرورية للنشاط الاقتصادي والذي يؤدي بدوره الى انشطار المخاطر الناتجة عنه بفضل إسهامه في بروز حقوق جديدة للمستخدمين وبالأخص الأكثر تضررا. وقد تنتج انعكاساته ليس في خلق البطالة بل في تغيير ملموس في حياة المؤسسات والمستخدمين

¹ أنظر، القانون 94/10 المتعلق بالتقاعد المسبق، والقانون 94/11 المتعلق بالتأمين عن البطالة، المؤرخ في 26-05-1994.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، جامعة منصور، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص335.

¹. إن عبارة التسريح الجماعي لسبب اقتصادي ظهرت لأول مرة في القانون الفرنسي "قانون 19-02-1973"، أما بالنسبة للقانون الجزائري استعمل المشرع عبارات "التسريح الجماعي، التخفيض العددي، فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية". نجد أن المشرع الجزائري ينص في المادة (01/69) من قانون علاقات العمل أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، كما أضافت الفقرة الثانية أنه: "إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"، ومن خلال هذه المادة نستخلص أن المشرع الجزائري لم يحدد مفهوم التسريح الجماعي بل حدد أسلوب هذا التسريح الذي يكون في شكل تسريحات فردية متعاقبة أو متزامنة مؤسسة على سبب اقتصادي، كما هو في الأعلى.²

الفرع الثاني: التسريح الفردي

عرفه المشرع الفرنسي لسبب اقتصادي بأنه ذلك الذي يحدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح و يخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريح عمال آخرين و يكون لسبب غير متصل بالشخص العامل.³ إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بألة تعمل بجهد أكبر و أسرع، و يفسر ذلك بنظامها الليبيرالي⁴

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فهو لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص عليها في عبارة واحدة من خلال (69) من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية". ومن خلال ذلك نجد أن المشرع الجزائري لم يميز بين هذا النوع {التسريح الفردي والنوع الآخر التسريح الجماعي} على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة.

جاء في المادة (72) الملغاة بموجب المادة (35) من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية أنه: للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في تعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي ومعنى ذلك أنه

¹ https : www.asjp.cerist.dz/en/article/3460/19-02-2023/10:57..

² المادة 69 من قانون العقوبات الجزائري.

³ . Droit du travail le contrat de travail 10 éme édition, Dalloz, 1982, P485.

⁴ مصطفى عبد الحميد العدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل محدد المدة، كلية الحقوق،

تونس 1990، ص100.

كان يمكن القيام بتسريح فردي لأسباب اقتصادية في ظل هذا النص. إلا أن هذا النص لم يبين أو يوضح أي شيء بخصوص الكيفيات التي يتعين إتباعها ولم يشر إلى تطبيق القانون الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية في هذا الخصوص¹.

فبالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة للتسريح لسبب اقتصادي نجدها نصت على التسريح الجماعي لسبب اقتصادي، وعليه وبحسبها فالأصل أن التسريحات الاقتصادية عندنا جماعية أساسا. لكن يبدو أن المشرع أخذ بالتسريح الفردي لسبب اقتصادي، نستنتج ذلك من نص المادة (40) من الأمر 75-71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تضمنت ما يلي " على مفتش العمل في حالة التسريحات الفردية المتقاربة أن يتأكد من انعدام التسريح الجماعي المقنع..."²

المطلب الثالث: شروط التسريح لأسباب اقتصادية.

كما وضحنا سابقا، فإن تسريح العمال لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بعراقيل أو تعزيز النشاط أو لسبب آخر، لكن رغم هذا هناك تدابير احتياطية ومجموعة من الشروط يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى التقليل، فالمشرع قد قيد المستخدم وهو في صدد تطبيق هذا الإجراء، ففرض عليه أن يتبع إجراءات موضوعية وأخرى إجرائية وبدون اتباع هذه الإجراءات اعتبر التسريح تعسفيا. وفي هذا السياق سنتطرق لهذه الإجراءات في الفروع التالية.

الفرع الأول: التدابير الاحتياطية والوقائية قبل لجوء المستخدم لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي

التدابير التي حددها المشرع الجزائري في أحكام المواد (13) و(70) من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المتمثلة في:

- تخفيض ساعات العمل واللجوء إلى العمل الجزئي.
- توقيف العمل بنظام الساعات الإضافية.

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص465.

² أنظر، المادة (41) من الأمر 75-71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 26-05-1994.

- إحالة العمال الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد كما هي محددة في قانون التقاعد. تحويل العمال الراغبين في ذلك إلى مناصب عمل أو أعمال أخرى أو إلى مؤسسات أخرى إذا لم يقبلوا المناصب أو الأعمال الجديدة المعروضة عليهم داخل المؤسسة¹.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية:

جاء في الاتفاقية الدولية للعمل رقم (158) في مادتها 03/09 على أنه "متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضروريات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة، تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى ذلك الباعث وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل"².

ومن هذه المادة نستنتج أن الشروط الواجبة لتوفر السبب هي أن يكون سبب التسريح حقيقيا وجديا

البند الأول: الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي: يكون سبب التسريح من الخدمة حقيقيا، إذ يتوجب أن يكون موجودا ومشار إليه في قرار المؤسسة المستخدمة، كما قيل من بعض الفقهاء أن السبب يكون حقيقيا إذا اشتمل على نوع من الصفة الموضوعية بحيث يتوجب عليه استبعاد كل الأسباب الشخصية والغير مؤكدة. وقد تم تعريف السبب الحقيقي من طرف وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية حيث تم المصادقة على قانون 1973/07/13 المتعلق بالعمل حيث ورد فيه: "ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية، سواء اتصل بسلوك العامل أو قدرته على العمل أو سير نشاط المؤسسة". فقد قام مجموعة من الفقهاء بالوصول إلى تفسير الموضوعية على أنها: "ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه"³. ومن ذلك فهذا السبب غير حقيقي فهو لا بد أن يكون مبني على وقائع حقيقية، يمكن القول قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح. لذلك كان المشرع الفرنسي يؤكد في كل مرة على ضرورة توفر السبب الحقيقي للتسريح وإلا أعتبر مشوبا بعدم المشروع من طرف قرار صاحب العمل.

أما في التشريع الجزائري نجد أن المادة (69) من القانون 11/90 تنص: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية". فيمكن استخلاص المفهوم الذي تبناه المشرع الجزائري إذ يستطيع

¹ أنظر، المواد 13 و70، من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

² حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة منصور، الطبعة العربية الحديثة، مصر، 1990، ص142.

³ عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص144.

رب العمل الادعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من ورائه إلى تقليص عدد العمال الشيء الذي يخلف مشاكل عدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه¹.

البند الثاني: الطابع الجدي للسبب الاقتصادي.

من الشروط الضرورية لقانونية التسريح السبب الجدي، فقد أقر الفقهاء على قول إن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل كالتغييرات التكنولوجية أو إعادة الهيكلة الاقتصادية، وتأثيرها على العمل أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجالها الاقتصادي.

إذ قام المشرع الفرنسي كذلك بذكر السبب الاقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل وقدم صفات هذا السبب كونه وجب أن يكون حقيقيا وجديا، بينما اكتفى المشرع الجزائري بذكر الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها، وهذا ما يخلف مشاكل كثيرة ويفتح الباب لتعسف أرباب العمل².

الفرع الثالث: الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي.

في هذا الفرع سنتطرق إلى مجموعة القيود الإجرائية التي يجب على صاحب العمل إتباعها والتي من دونها يعتبر التسريح غير شرعي، تتمثل هذه القيود في: إعداد مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وإعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل، كما يفرض عليه الاحتكام إلى معايير ومقاييس في اختيار العمال الذين يمسه هذا التسريح.

البند الأول: الشروط الأساسية العامة: وتتمثل في إعداد مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل.

1- إعداد مخطط اجتماعي:

ظهرت الخطة الاجتماعية في فرنسا لأول مرة التي أدخلت في الاتفاق المهني الوطني حول حماية التشغيل الصادر في 1974/11/21، ولم يظهر مصطلح الخطة الاجتماعية إلا مؤخرا في قانون 1989/08/02³. أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد عرف الخطة الاجتماعية بموجب المرسوم التشريعي

¹ أنظر، المادة 69 من قانون 11/90، المؤرخ في 21-01-1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، رقم 17 الصادرة في 1990-04-25.

² عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص146.

³ Jean Pélissier, Droit de l'emploi, Dalloz, Paris, 1999, P476.

09/94، المتعلق في الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية. استعمل المشرع الجزائري مصطلح "الجانب الاجتماعي" وذلك ترجمة للمصطلح الفرنسي "Plan social" فاشتراط على الهيئة المستخدمة لأكثر من 09 إجراء نتيجة إلى التقليل من عدد العمال عن طريق التسريح أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعينين لتقادي التسريح وهذا باستعمال كل الطرق التي تساعد في اجتياز أزماتها. فالمشرع الجزائري لم يعرف الخطة الاجتماعية بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع وتهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور والتفاوض مع ممثلي العمال حسب المادة (5) من المرسوم التشريعي 09/94.¹

تعرف الخطة الاجتماعية على أنها عبارة عن مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية وتهدف إلى تحقيق هدفين، الأول منه التقليل من عدد التسريحات والثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح.

لقد جاء الجانب الاجتماعي في مرحلتين، التي لم يتطرق المرسوم على كيفية تنظيمها وبالتالي يحدد التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال كيفية تطبيق هاتين المرحلتين.²

المرحلة الأولى:

1 - تقليص نظام التعويض لاسيما العلاوات ولتعويضات المتعلقة بنتائج العمل:

النظام التعويضي هو كل ما يعرف بمكونات الأجر الإضافية أي التي تفوق الأجر القاعدي والمتعلقة بتعويض العامل عن الظروف الاستثنائية للعمل، كما نص عليها المشرع الجزائري ضمن الفقرة الثانية من المادة (81) من القانون 90 مثل ساعات العمل الإضافية والتعويض عن العمل المضرب³... أما المادة (07) من المرسوم 09/94 فاكتفت بذكر عبارة "النظام التعويضي"⁴، ومنه نفهم أن نية المشرع قد اتجهت إلى ما سيتم تكييفه من طرف صاحب العمل وهو مكملات الأجر دون سواها، أي دون العلاوات إلا أنه ورغبة منه

¹ أنظر المادة (5)، من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01-06-1990.

² باديس حورية، عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، المرجع السابق.

³ المادة 81 من القانون 90.

⁴ أنظر المادة (7)، من م. تشريعي رقم 09/94، المتضمنة المرحلة الأولى للإجراءات الواجب اتخاذها لتقادي التسريحات الجماعية.

في تبيان المقصود بالنظام التعويضي أورد على سبيل المثال ما اعتبره نوعاً من التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل.

2 - إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية:

الهدف من هذا الاجراء هو تخفيف الأعباء المالية، والإشكال الذي يطرح يكون بشأن تدبير إعادة دراسة الأجر فهو ليس بالأمر السهل، لاسيما ونحن نعلم أن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل¹.

إن افترضنا أنه يتم إبرام اتفاق يخفض من قيمة الأجر تحت ذلك الحد، فإننا ننصدم من جهة بطلان هذا الاتفاق لمخالفته نص أمر ومن جهة ثانية قيام المسؤولية الجزائية لصاحب العمل، أما عن موضوع إعادة تكييف أجر المسيرين فإن المرسوم 290/90 أشار إلى أن وجود هذه الفئة تكون محل تفاوض بينهم وبين المستخدم، وبالتالي لا يكون محل تفاوض بشأنها مع ممثلي العمل استناداً إلى المرسوم التنفيذي المذكور، ولذلك يصعب التصور أن تكون أجور الإطارات المسيرين محل تفاوض.

3- تنظيم عملية التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال:

يعتبر هذا الإجراء إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة أو خارجها، والملاحظ أن العامل الذي يستفيد من هذا النظام يتعرض بالضرورة إلى إجراء التقليل ذلك أنه قد فقد منصبه الأصلي الذي تعاقد للعمل عليه، لكنه لا يتعرض للتسريح، ويتحصل من خلال التكوين على منصب آخر بعد أن تتم عملية إعادة التوزيع داخل المؤسسة نفسها في إطار نشاط جديد أو خارجها بفعل تحويله إلى مؤسسة أخرى² كما نصت المادة (70) من قانون 11/90 أنه في حالة رفض العامل فإنه يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل تقليل العمال.

4 - الإلغاء التدريجي للساعات الإضافية تتطلب زيادة في الأجر لا يقل بأي حال من الأحوال 50 بالمئة من الأجر العادي للساعة، وذلك يشكل أعباء مالية على مؤسسته.

5- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وأيضا الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

6- إدخال تقسيم العمل والعمال بالتوقيت الجزئي، فهذه المؤسسة التي تمر بصعوبات مالية تقوم بإلغاء بعض مناصب الأنشطة وبالتالي يترتب عنه إلغاء بعض المناصب لتقليل حجم العمال وعليه إذا أرادت هذه المؤسسة الإبقاء على العمال الذين تم إلغاء مناصبهم فهي تلجأ إلى تقسيم العمل باللجوء إلى التوقيت الجزئي.

¹ محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق.

² م. تنفيذي 290/90، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

7- عدم تجديد عقود محددة المدة، غالبا ما يتساءلون عن العلاقة التي يمكن أن توجد بين تفادي اللجوء إلى عملية التقليل، وبين عقود العمل المحددة المدة التي يخضع في نشأتها وانقضائها إلى نظام مستقل ومرتبطة بتوافر شروط وضمن حالات محددة على سبيل الحصر في القانون¹.
المرحلة الثانية: هي التدابير التي تضمنها المادتين (08-09) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 وسنذكرها كالتالي:

-تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع لإجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني.

كما نصت المادة (09) من نفس المرسوم أنه يجب أن يتضمن الجانب الاجتماعي كذلك:
-تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الإجراء الذي يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم.

-شروط إعداد القوائم الإسمية لإجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفيةها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من الإحالة على التقاعد، وقبلوا الإحالة على التقاعد المسبق، أداءات التأمين على البطالة وحرصا من المشرع على استنفاد كل السبل التي من شأنها أن توقف أو تقلل عملية التسريح فلم يكتف بالتدابير السابقة، بل عمل على منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تبدي استعدادات في الحفاظ على عمالها²، وجاء في المادة(25) من نفس القانون أنه «يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات مالية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي". وتتمثل هذه المساعدات في:

-تخفيض أو إعفاء جبائي، أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.

-إعانة في باب التحويل الجزئي والتكوين والتحويل الكلي والإنشاء الكلي وإنشاء نشاطات لصالح الإجراء بالمؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.³

¹ أنظر المادة 70 من القانون 11/90، سالف الذكر.

² أنظر المادتين (8-9)، من م. تشريعي رقم 09/94، سالف الذكر.

³ أنظر المادتين 26،27، من القانون 04/94 المتعلق بتسوية علاقات العمل.

- منح الصندوق الوطني الترقية مع ضمانات الحصول على قروض تمويل استثمارات رفع طاقات الإنتاج.

ويمكن ان تكون هذه المساعدات أيضا في شكل:

-توظيف الأجراء المسرحين.

-تنظيم ورشات العمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

-مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائل الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

ومن خلال هذه المادة نستنتج رغبة الدولة في المساعدة ماليا في الحياة الاقتصادية، كما نستنتج مساعدة الدولة بخلق مؤسسات صغيرة من العمال التابعين للمؤسسة وتتولى المؤسسة الأم منحهم مشاريع لمدة معينة من الزمن خمس سنوات مثلا ثم يتم التكفل بشؤونهم لوحدهم

أ-الذهاب الإداري:

ظهرت هذه الظاهرة بداية في فرنسا، أوت 1977 CRICKET حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة على مبلغ 30.000.00 فرنك فرنسي كمنحة ذهابهم وابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب عن طريق الحوار تطورا ونجاحا كبيرا. وقد قبلت محكمة النقض صحة إنهاء هذه العلاقة برضا متبادل واعتبره بداية تسريح لسبب اقتصادي، ثم تراجعت عنه ولم تستطع تكييفه واستقرت على شرعيته حتى وإن كانت بدون أساس قانوني، أما بالنسبة لواقعنا فإن المؤسسات الوطنية والولائية فمذ الأزل (التسعينات) أصبحت في وضعيات خانقة وأزمة اقتصادية لم تتمكن من مواجهتها، وهذا ما أدى بالمشرع إلى إصدار نصوص تشريعية لضبط هذه الوضعية، لكن المستخدم إلى جانب هذه النصوص لجأ إلى إجراء الذهاب الإرادي نظير تعويض العامل عن سنوات الأقدمية.¹

إن المشرع في المادة (70) من القانون 11/90 نص فقط على بعض الوسائل من شأنها التقليل من التسريحات كالإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق ولم ينص على طريقة الذهاب الإرادي، لكن الظروف الاقتصادية، استعملت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ إليها المستخدم، فقامت بإبرام عدة اتفاقيات تضمنت كيفية تطبيق هذا الإجراء وشروط الاستفادة من منحة التعويض. والملاحظ أن المشرع الجزائري أنه لمح إلى هذه الظاهرة في المادة(05) من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بإنشاء المنحة، أو الذين فقدوا

¹ غانمي أحمد، يحيى أحمد، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، جامعة دراية أدرار 2016، ص19.

عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي، وعليه قبلت المحكمة العليا هذا النمط لإنهاء علاقة العمل الفردية من خلال المبدأ والنصوص.¹

أ-المبدأ: هو أن للعامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة فإذا استطاع أن يرفق ذلك بامتيازات مادية، فذلك يكون دعما وزيادة في حقه.

ب-النصوص: تمنح المادة (70) الفقرة الأخيرة من القانون 11/90 للعامل الحق في اختيار مقابل تسريحه من أجل التقليل² وفي الأخير فإن المرسوم 09/94 المؤرخ في 26-05-1994 يطبق على العمال المعرضين لفقدان عملهم بصفة غير إرادية في حين أن المادة 05 من المرسوم التشريعي 11/94 يستبعد من التأمين عن منحة البطالة للعمال الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي وبما أنه يترتب عليه آثار خطيرة على العمال الأول منها فقدانه للعمل وتجديده من الاستفادة من التأمين عن البطالة، فالمحكمة العليا وقعت شروط في غياب شروط خاصة، وتتمثل هذه الشروط في:

1_ أن تكون هناك حتمية التقليل.

2- أن يكون رضاء العامل سليم.

3- أن يكون قد مارس حقه بكل حرية.

4- أن يكون الاتفاق الحاصل على تفاوض حقيقي³.

2- التشاور مع ممثلي العمل:

تنص المادة(11) من المرسوم التشريعي 09/94 على أن تنظيم وتأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه يتم للأحكام القانونية المعمول بها⁴ لاسيما قانوني 02/90 والقانون 11/90، كما تشترط هذه المادة أن الطرف المفاوض كمثل للعمال يجب أن يكون مبدئيا منظمة

¹ محمد نصر الدين قريشي، إشكالية قانونية لتقليل مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم،

المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص 98/23، المعهد الوطني للعمل، 1998، ص13.

² أنظر المادة 70 من القانون 11/90 الصادر بتاريخ 11/90/04/21، المتعلق بعلاقات العمل ج.ر رقم 17 بتاريخ 90/04/25.

³ أنظر المادة 05 من م. تشريعي 11/94، المؤرخ في 11/94/05/26 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر رقم 34 الصادر في 1994/06/01.

⁴ أنظر المادة 11 من م. تشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية ج.ر رقم 34 في 01 يونيو 1994.

نقابية تمثيلية، وفي حالة غياب المنظمات النقابية لها الصفة التمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم هؤلاء حسب النسب المحدد في المادة (41) من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹.

وهكذا فإن المستخدم يقوم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين النقابيين للعمال ومن المستخدمين ينتدبون لغرض للاجتماع حول محتوى الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه ويختتم التفاوض بتحرير محضر يوقع عليه الطرفان يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف، هذا الخلاف الذي يتفق الطرفان على حله، إما باللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم إذا اقتدى الأمر ذلك وهو الأمر الذي تنص عليه المادتين (11) و (14) من المرسوم التشريعي 209/94.

نشير أن المشرع وضع التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال قيودا على التصرفات الإدارية في اللجوء إلى التقليل إلا لتكون محل رقابة مفتشية العمل التي ألغيت بموجب قانون 11/90³.

3- إعلام السلطة الإدارية:

لقد اعتبرت الرقابة الإدارية للتسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية بهدف الرقابة على وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية.

ثم بدأت المرحلة الجديدة ابتداء من سنة 1990 وألغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 11/90 فتقلص دور مفتشية العمل، وعليه لم يصبح ملزما لرب العمل الذي يلجا إلى التسريح الحصول على رخصة إدارية مسبقا كما كان عليه الأمر 75-31⁴ والرسوم 82-302 المطبق للقانون الأساسي للعامل وإنما طلب منه مجرد إخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الإجراءات خاصة الإجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي⁵.

¹ أنظر المادة 41 من القانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² م. تشريعي رقم 09/94، سالف الذكر.

³ قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21/04/90، مرجع سابق.

⁴ الأمر 75-31، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 الصادرة في 16/05/1975.

⁵ م. تنفيذي 82-302، المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر. عدد 35 المؤرخة في 14-09-1982.

وبذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلق بالإعلام والتحري وما يفسر هذا الانقلاب هو الظروف السياسية والاقتصادية التي عمت الجزائر بدخولها اقتصاد السوق، وأصبح المستخدم هو صاحب السلطة في تقدير مصلحته بإدخال الآلات الميكانيكية والتكنولوجية وهذا ما يؤدي حتما إلى إلغاء مناصب الشغل، وقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة احترام المواد (69-70-71) من القانون 11/90 وكذا وفقا للمرسوم التشريعي 09/94 إلزامية تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليص وكذا الهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة وبضمان التقاعد المسبق.¹

أخيرا بعد أن يقوم صاحب العمل بكل هذه الإجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى بتبليغ كل عامل مسرح وبصفة فردية بهذا التسريح، ويذكر في وثيقة التسريح عن الأسباب الحقيقية والجدية وإلا نكون أمام تسريح بدون أسباب.

البند الثاني: معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي:

إن إنهاء علاقة العمل في إطار التسريح لسبب اقتصادي، يفترض كما رأينا عدم ارتباط بشخص العامل وإلا اعتبرناه تسريحا تأديبيا كارتكاب العامل لخطأ جسيم، ومادام التسريح ذو سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإنما بأسباب موضوعية ترتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة فإنه من الممكن أن يؤدي إلى ممارسات تعسفية وتمييز بين العمال لذلك تحتمت ضرورة خضوع اختيار العمال المعنيين به إلى ضوابط ومعايير موضوعية تفاديا للتجاوزات.

ولقد أشارت المادة (71) من القانون 11/90 إلى كيفية تقليص من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها: الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب²، فهذه المعايير قد أوردها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليص، وهذا في إطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي، كما تنص المادة (09) من المرسوم التشريعي 09/94، وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير إلى إجراءات التشاور مع ممثلي العمال، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على

¹ أنظر المواد 5، 15، 22، من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذي يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر، عدد 34، المؤرخة في 01-06-1994.

² المادة 71 من القانون 11/90، سابق الذكر.

سبيل الحصر¹، ويضع لها ترتيبا يجب على المستخدم احترامه عند اللجوء إلى تسريح العمال في إطار عملية التقليل، فالمادة (2/39) من الأمر 31/75 تنص على أنه المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل، وبعد الاتفاق مع ممثلي العمال فإنه يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب الآتي:

_العمال الأقل أقدمية.

-العمال الذين لهم أقل عدد ممكن من الأفراد تحت الكفالة.

-العمال أصحاب الأسبقية وهم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قدماء المجاهدين والمعاقين جسديا.²

وحافظ المشرع على نفس الترتيب في القانون 12/78 المتضمن القانون العام للعمال الصادر بتاريخ 05-08-1978، وطابعها الإلزامي وحصرها الأمر الذي يسهل رقابة القاضي على مدى احترام المستخدم لتسلسل التسريحات كما يلزمه تقديم كل ما من شأنه أن يثبت ذلك، أما حاليا فنجد لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر،³ و لا يضع لها ترتيبا، ويكتفي بإلزام المستخدم أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال مما يعني إعطائه حرية كبيرة في تفضيل أحد هذه المعايير على الأخرى لدرجة قد تكفل الحماية الكافية للعمال، وإذا كان الأمر كذلك فهل يحق للقاضي مراقبة تلك المعايير بإعادة النظر في تقدير المستخدم لدى توافر المعايير في العمال المراد تسريحهم أم أن تنحصر رقابته في مدى احترام المستخدم المعايير كما تم وضعها بالاتفاق؟ بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإننا نجد قد سكت عن الإجابة عن هذا التساؤل.⁴

في الأخير نقول إن المشرع قد ألزم المستخدم احترام هذه الإجراءات الموضوعية والقانونية منها، التي تعتبر كقيود على رب العمل الملزم باحترامها لما تمثله من ضمانة هامة للعمال المسرحين، فإننا نجد بالمقابل قد نص على ضمانات أخرى لتخفيف من وطأة هذا التسريح فحول لهم حقوق مادية وأخرى غير مادية لا بد من احترامها والتي تعتبر كأثار تترتب عن تنفيذ هذا الإجراء نتطرق إليها في المبحث الموالي.

¹ المرسوم التشريعي 09/94، المؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر رقم 34 الصادرة في 01 يونيو 1994.

² أنظر المادة 02/39 من الأمر 31/75 المؤرخ ب 27-04-1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، عدد 39 الصادر في 16-05-1975.

³ القانون 12-78 المتعلق بالقانون العام للعامل المواد 94 و95، وكذا المرسوم التنفيذي 304-82.

⁴ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 133952، المؤرخ في 23-04-1997.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

تطرقنا في هذا المبحث إلى نظام الإحالة على التقاعد المسبق في المطلب الأول، والإحالة على صندوق التأمين على البطالة في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فخصصناه لتعديد الحقوق الأخرى المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: نظام الإحالة على التقاعد المسبق.

قام المشرع الجزائري باستحداث نظاما جديدا يتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة (الراهنة) المتمثل في نظام التقاعد المسبق بحيث نصت عليه المادة (02) بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي اللذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم وأن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمتد إلى أجزاء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص"¹.

إذ يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: "إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كمت هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد.

فقد قام المشرع الجزائري بتحديد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق وكذا التزامات صاحب العمل.

الفرع الأول: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق.

نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي على شروط الاستفادة من التقاعد المسبق والمتمثلة في:

1- بلوغ 50 سنة كاملة بالنسبة للرجال.

2- و45 سنة للنساء.

3- أن يكون قد جمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد قدره 20 سنة على الأقل.

¹ أنظر المادة 02 من م. تشريعي 11/94، المؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر العدد 34 الصادر في 01-06-1994.

4- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها اشتراط أن تكون 03 سنوات من بينها سابقة على إنهاء علاقة العمل.

5- أن يكون اسمه مسجلا ضمن قائمة العمال المقرر نقلهم، المؤشر عنها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا.

6- عدم الاستفادة من أي دخل عائد من أي نشاط مهني آخر.¹

غير أنه لم يعد نظام التقاعد المسبق مطبقا، حيث هذا النظام لعدد كبير من العمال إلى الإحالة على التقاعد المسبق ابتداء من سن ال 50 مما تسبب للصندوق الوطني للتقاعد في "خسارة بالنسبة لمداخيل الاشتراكات وارتفاع محسوس لنفقات التقاعد.

كما أشارت الوزارة إلى أن هذه الوضعية قد أدت إلى صعوبات مالية هيكلية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في سنة 2015 و 2016 من قبل التضامن بين الصناديق سيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. وبهدف الإصلاح والعودة الى السن القانونية للإحالة على التقاعد المحددة في القانون وإلغاء الأمر رقم 97-13 المتعلق بالتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.

في هذا الصدد تم إعداد مشروع قانون يعدل ويتم بعض أحكام القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الذي يتضمن 5 إجراءات أساسية. وينص في هذا الخصوص على الحفاظ على السن الأدنى للتقاعد في 60 سنة والمحافظة على إمكانية الإحالة على التقاعد للمرأة العاملة بطلب منها عند سن ال 55.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

أشارت المادة (12) من المرسوم التشريعي 10/94 على ضرورة التزام صاحب العمل من أجل تقليص عدد العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق بضرورة مساهمته في تمويل الصندوق التأمين عن البطالة وصندوق التقاعد المسبق، بحيث سميت من طرف المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية إذ تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونا، كما يجب أيضا على المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل القيام بإجراءات خاصة تتمثل في:

*تحديد قائمة إسمية للعمال المعنيين وتوقيعها من طرف مفتشية العمل.

¹ أنظر المادة 07 من م. تشريعي 11/94، سابق الذكر.

*تكوين لكل عامل ملف خاص به.

تحضر الملفات وترسل لصندوق التقاعد حيث يقوم صاحب العمل بإخطارهم بتحويل ملفاتهم للجهات المعنية التي تتولها بنفسها التحقق من توفر جميع الشروط المحددة قانوناً، لتثبت في أجل شهر ابتداءً من تاريخ إيداعها¹.

أما الملفات الناقصة ترد لصاحب العمل لاكتمال ما ينقصها حسب المادة (23) من المرسوم التشريعي 10/94، حيث يستفيد الأجير المحال على التقاعد المسبق إضافة إلى المعاش الذي يتحصل عليه كل شهر على مجموعة من الحقوق المتمثلة في:

-الأداءات العينية لتأمين.

-الأداءات العائلية.

-رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الاقتضاء وهذا حسب المادة (09) من المرسوم السابق².

المطلب الثاني: الإحالة على صندوق التأمين عن البطالة.

انتشرت ظاهرة البطالة في المجتمع بسبب تسريح العمال والتقليص من مناصب العمل. إذ قامت الجزائر بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC وذلك بموجب المرسوم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26، أملا منها في مساعدة الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لإرادية، حيث كان لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية³.

حيث نص المرسوم التنفيذي رقم 188/99 المؤرخ في 06-07-1994 على إنشاء مصالح مركزية وهيكل جهوية ووكالات للولاية، ويتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصلاحيات التالية بموجب القوانين والتنظيمات المعمول بها:

¹ أنظر، المادة 12 من المرسوم 10/94، سابق الذكر.

² أنظر، المادة 09 من م. تشريعي 10/94، سالف الذكر.

³ م. تنفيذي 11/94 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية.

-ضبط ملفات المؤمنين يوميا وضمان التحصيل والمراقبة والنزاعات حول تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة.

-تسيير الأداءات التي يقدمها نظير الحماية ضد خطر البطالة.

-مساعدة ودعم كل البطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة من أجل إعادة ادماجهم في الحياة العملية وذلك بالتعاون مع المصالح العمومية للشغل وإدارات البلدية والولاية.

-تنظيم المراقبة المنصوص عليها في التشريع المعمول به فيما يخص التأمين عن البطالة.

-المساهمة مع المؤسسات المالية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق نشاطات لفائدة البطالين اللذين يتكفل بهم.

-إمكانية المساهمة في تمويل النشاطات التي ينشئها البطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة سواء عن طريق منح قروض إضافية إلى المستفيدين من القرض المصغر أو بمساهمة في تركيب القروض الخاصة مع المؤسسات المالية الموجهة للبطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة¹.

اشترط المشرع الجزائري عندما تعرض لضبط نظام التأمين على ضرورة توفر شروط عامة وأخرى خاصة بتحديد المستفيدين من هذا النظام، وكذا الشروط المتعلقة بصاحب العمل.

الفرع الأول: الشروط العامة والخاصة لتحديد المستفيدين من هذا النظام.

وجب توفر مجموعة من الشروط للاستفادة من نظام التأمين على البطالة والمتمثلة في:

البند الأول: الشروط العامة: حصر المرسوم التشريعي رقم 11/94 الشروط العامة في شرطين أساسيين هما صفة الأجير والظروف التي يتم فيها فقدان الشغل².

¹ م. تنفيذي رقم 188/99، المؤرخ في 06-07-1994، المتضمن إنشاء مصالح مركزية وهيكل جهوية ووكالات الولاية.

² م. تشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن إحداث التقاعد المسبق، سالف الذكر.

1 مفهوم صفة الأجير: عرفت المادة (02) من قانون 11/90 الأجير أنه: "يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص اللذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"¹.

2 ظروف فقدان الشغل: يجب على العامل الأجير أن يفقد منصب عمله لأسباب لإرادية ولأسباب اقتصادية ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- حالة تقليص عدد العمال لتعرضه لصعوبات اقتصادية مالية.

- حالة انهاء نشاط المستخدم نتيجة إفلاس المؤسسة أو بقرار حلها.

كل الحالات التي تخرج عن حاتين الحالتين بمفهوم المخالفة لا يمكن فيها الحصول على الامتيازات المحددة بهذا المرسوم التشريعي، وقد أضافت بالشرح كل من المواد (02، 03، 04)، من المرسوم سالف الذكر حالات العمال اللذين لا يستفيدون من هذا النظام من بينهم: العمال المسرحين لأسباب تأديبية أو استقالة، أو اللذين يفقدون عملهم بسبب نزاع في العمل أو تركوا عملهم بإرادتهم (الذهاب الإداري) ... إلخ².

البند الثاني: الشروط الخاصة: أضاف المشرع شروطا خاصة إلى جانب الشروط العامة وهي:

- أن يكون العامل الأجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة اجمالية قدرها على الأقل 03 سنوات.

- أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي لمدة 20 سنة على الأقل.

- أن يكون منخرطا في نظام التأمين وقد سدد اشتراكات بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل.

- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال اللذين يشملهم التسريح في إطار التقليص من عدد العمال.

- أن يكون مقيما في الجزائر.

- ألا يكون قد رفض عملا تحويليا قصد شغل المنصب.

¹ أنظر، المادة 02 من القانون 11/90، المؤرخ في 21-01-1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. رقم 17 الصادرة في 25-04-1990.

² أنظر، المواد 02-03-04، من القانون 11/90، سالف الذكر.

-ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر¹.

¹ القانون 11/90، سالف الذكر.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بصاحب العمل

تقع على عاتق صاحب العمل التزامات ترتبط باستعادة العامل من تعويضات التأمين على البطالة وتتمثل في:

1- دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

2- فتح سجل استحقاق في حالة التأخر.¹

إثر ذلك يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمته ويتولى تكوين ملف لدى ندوق الضمان الاجتماعي ويحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح، كل فئة خاصة (المحاليين على التقاعد المسبق والتأمين على البطالة)، تم عرضها على مفتشية العمل وإن قبول ملف الأجير يجعله بصفة قانونية يستفيد من عدة امتيازات وهي:

1 تعويض شهري عن البطالة: يتم التعويض الشهري بتحديد أجر مرجعي ويحسب على أنه يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه للمتوسط الأجر الشهري الخام الذي يخضع إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضى الأجير خلال 12 شهر السابقة لتسريحه مع الأجر الأدنى المضمون.²

2 تحديد مدة التكفل: نصت المادة (14) من المرسوم التشريعي رقم 11/94 على أنه تحسب مدة التكفل عن التأمين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك، ويعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى هيئة مستخدمة.³

وعليه فإن المصالح المعنية بدفع التعويضات تلتزم خلال اثني عشر شهرا، على الأقل ولا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة عن 50% عن الأجر المرجعي غير أن تعويض التأمين عن البطالة الممنوح حسب الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي لا يمكن أن يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاث مرات.⁴

¹ أنظر، المادة 20 من المرسوم 10/94، مرجع سابق.

² أنظر المادة 10 و13 من المرسوم التنفيذي 11/94، المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن إحداهن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية.

³ أنظر، المادة 14 من المرسوم التشريعي 11/94، سالف الذكر.

⁴ أنظر، المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94، سالف الذكر.

المطلب الثالث: الحقوق الأخرى المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

للعامل المسرحين حقوق يستفيدون منها كما ذكرنا من قبل ونتطرق لها على شكل فروع وهي كالتالي: مهلة الإخطار المسبق، الحق في تسليم شهادة العمل، الحق في التعويض عن عطلة مدفوعة الأجر، الحق في التعويض عن التسريح وحق إعادة إلى العمل.

الفرع الأول: مهلة الإخطار المسبق.

تقرر المادة (41) من أمر 31/75 أحكام مهلة الإخطار وكذلك نص عليها القانون 11/90 في نص المادة 05/73، وقد عبر المشرع بمهلة العطلة ولكن هذه التسمية خاطئة لأن مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله ولا يثبت له إلا الحق في ساعتي الراحة للبحث عن عمل جديد، كما تبينه المادة 06/73 من قانون 11/90 وأن هذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا الخطأ الجسيم، وقد تناولها القانون 11/90 في المادة 05/73 بنصه على تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم يخول له الحق في "مهلة العطلة" وتحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية¹، ولكنه يجوز الاتفاق على تمديد هذه المدة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن والصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه، ولصاحب العمل لإشغال الفراغ الذي يتركه العامل المسرح وعكس ذلك لا يجوز تقليص هذه المدة لتفادي احتمال الأضرار بمصلحة العامل بتضييق فرصة عثوره على عمل جديد.

أما المادة 06/73 فجاءت بنصها على أنه للعامل الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجوريتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، ويمكن للهيئات المستخدمة أن تفي بالتزام إعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح عن طريق دفعها مبلغا سنويا للأجر الكلي الذي كان العامل سيتقاضاه طوال المدة نفسها².

والمشرع لم ينظم مهلة الإخطار بشأن بداية سريانها ولم يفوض للأطراف الاتفاق بشأنها، لكن مبدئيا فإن بداية سريانها تكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضممة الوصول مع الإشعار بالاستلام.

¹ أنظر، المواد 06/73-05/73، من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

² أنظر، المادة 06/73 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

ومبدئياً فإن مهلة العطلة لا تقبل التعليق ولا الانقطاع، فلا يمكن تأخير أجل هذه المدة بسبب المرض أو الحادث الذي يقع خلالها إلا إذا تعلق الأمر بحادث عمل، ومع هذا فإن هذه القاعدة ليست من النظام العام ويمكن الاتفاق، أو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاماً مخالفة فتتص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معينة لهذا يمكن القول إن مهلة الإخطار رغم كونها حق للعامل فإنها التزام أيضاً لا يمكن التحلل منه بإرادته المنفردة وفي المعتاد فإن كلا من المستخدم والعامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال مهلة العطلة ولا يطرأ على مركزيهما القانونيين أي تغيير، إذ يبقىان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل التسريح¹.

الفرع الثاني: الحق في شهادة العمل.

صاحب العمل ملزم بتسليم العامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته، وذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله، والسماح لصاحب العمل الجديد بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطاً بأي عقد للعمل، كما أن هذه الشهادة تفيد في إثبات مدة خدمة العامل ويقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء أياً كانت طبيعة علاقة العمل وظروف انتهائها أو مدة عمل الأجير في خدمة المشروع.²

ولقد أشار المشرع الجزائري إلى شهادة العمل في القانون 11/90 من خلال المادة (67) منه لكنه لم ينص على شكل معين لهذه الشهادة لكنه يفرض احتواءها على عدد من البيانات يعتبرها هامة أي بيانات إلزامية تتمثل في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة، وتاريخ إنهاء علاقة العمل، والمناصب التي تم شغلها والفترات المناسبة له، ولكننا نلاحظ أن النص قد أغفل ذكر بيانات أخرى قد تكون أكثر أهمية من البيانات التي ذكرها، كالبيانات المذكورة في النص المقابل في تشريع العمل الفرنسي باعتبارها إلزامية وهي: اسم وعنوان صاحب العمل، اسم وعنوان العامل، محل وتاريخ التسليم، توقيع صاحب العمل.³

أما البيانات الأخرى فهي اختيارية فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من تضمين الشهادة: تحديد رتبة العامل، تقدير لكفاءة العامل وحسن سلوكه... إلخ. وبصفة عامة يمكن إدراج أي بيان لا يلحق ضرراً بالعامل وذلك تماشياً مع مبدأ حرية العمل لأن الغرض الأساسي من إعطاء الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيل العامل وأن المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها، ويقع على عاتق العامل إثبات إخلال المستخدم

¹ غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة أحمد دراية أدرار، ص31.

² عطا الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص254.

³ أنظر، المادة 67 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

بذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل.

و بحسب ما تقضي به المادة (21) من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ويمكن للعامل في نفس الدعوى في حالة ما إذا فاتته فرصة الحصول على منصب شغل بسبب خلو ملفه من شهادة العمل أن يطلب إلزام المستخدم بتعويضه مقابل الضرر الناتج عن خطأ المستخدم المتمثل في عدم تسليمه لشهادة العمل¹، ونشر أنه لم يعد معاقبا عليه جزائيا في التشريع الحالي، بعدما كان في ظل قانون 06/82 الذي تم إلغاؤه بموجب قانون 11/90 فقد كان المستخدم الذي لا يمنح شهادة العمل كما هو منصوص عليه قانونا أو يضمنها بيانات مضرّة بالعامل، يتعرض لغرامة متراوحة بين 500 دج إلى 1000 دج².

الفرع الثالث: الحق في عطة مدفوعة الأجر.

لقد أشارت المادة (21) من المرسوم التشريعي 09/90 إلى حق العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطلة مدفوعة الأجر³، وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة مدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 11/90 أشارت المادة (40) إلى أن اعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة⁴.

وتحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويما عن سنة العمل الواحدة، لكي يستحق العامل هذا التعويض يجب أن يكون قد أدى فعليا داخل المؤسسة خلال السنة المرجعية وأن المادة (46) من القانون 11/90 تحدد ما يعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية وتتمثل في:

- فترات العمل المؤدى.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، أو تلك التي يرخّص بها المستخدم.
- فترات الراحة القانونية.

¹ أنظر، المادة 21 من القانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

² أنظر، المادة 06/82 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

³ أنظر، المادة 21 من المرسوم التشريعي 09/90.

⁴ أنظر، المادة 40 من القانون 11/90، المتضمن علاقات العمل، سالف الذكر.

- فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض وحوادث العمل.

- فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد¹.

الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح.

لقد أشارت المادة (16) من المرسوم 09/94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح ويبين ذلك نص المادة (20) من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب التعويض، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا، بل تم تقديره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله². ومن خلال القانون 11/90 والمرسوم التشريعي 09/94 تتضح الشروط الواجب توافرها حتى يستفيد العامل من التعويض وهي:

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة

- يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل

- يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض

- أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة³.

وبحسب التعويض عن التسريح طبقا لنص المادة (22) من المرسوم المذكور أعلاه على أساس 03 أشهر أجر والذي يتحدد طبقا للمادة (23) على أساس المعدل الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل.

ويحسب مبلغ هذا التعويض على أساس الأجر والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت خلال السنة الأخيرة من العمل، وذلك لمعدل شهر واحد عن كل سنة من العمل ونص على حد أقصى قدره 15 شهرا. وصرف التعويض مشروط بتقديم العامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية في مؤسسة أو مشغل صاحب العمل في لحظة تسريحه بصرف النظر عن مهلة الإخطار ويزداد مقداره بنسبة عدد سنوات خدمة العامل بالمشروع ولاحتسابه يستخرج معدل الأجر الشهري للسنة العمل الأخيرة التي سبقت يوم التسريح بجمع أجر العامل ومخصصاته ومكافآته وجميع تعويضاته التي تعتبر من مكونات الأجر قانونا والتي تقاضاها فعلا خلال

¹ أنظر، المادة 46 من القانون 11/90، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 16 من المرسوم 09/94.

³ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

السنة المذكورة وتقسم على اثني عشر شهرا ثم يضرب حاصل القسمة بعدد سنين الخدمة على ألا يحسب ما زاد عن 15 سنة.

ويجوز أن تزداد نسبة هذا التعويض إذا اتفق المعنيون على الزيادة مسبقا بموجب شرط عقد العمل.

الفرع الخامس: حق الرجوع للعمل.

وهو منح أولوية في العمل للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، فقد ضمن المشرع الجزائري حماية جدية لاستقرار استخدام لفرضه رقابة إدارية وعمالية على التسريح قبل الإقدام عليه ورقابة قضائية بعد إيقاعه وذلك بنصوصه الخاصة بلزوم حصول موافقة لجنة التأديب المشتركة ومفتشية العمل قبل التسريح وإتباع إجراءات الوساطة والتوفيق والتحكيم التي سبق شرحها، وبإلزام المؤسسة المستخدمة بإتباع وسائل كفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية وهي وسائل تتخذ عادة للحد من البطالة وإقلالها.

ولم يترك المشرع العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان وإنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تشعر وتراعي فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان (95 و96) من القانون الأساسي العام للعامل. وإذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا ويأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله.¹

ويرى الدكتور علي عوض حسن أن هذا النص يعتبر تطبيقا لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكنا وليس فيه إرهاب للمدين، بإعادة العامل إلى عمله إذا كان تسريحه قد جاء مخالفا للقانون يعتبر إعادة للحالة التي كان عليها العامل وهذا أيضا تطبيقا لفكرة أعمال أثر البطلان بكل مداه،² ولإرغام صاحب العمل في الاستمرار على الخضوع لحكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله قضي القانون بحق العامل في الاستمرار على الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل³. وذلك يعني حقه في تقاضي جميع أجوره ومخصصاته ومكافآته كما لو كان مستمرا بالعمل لدى صاحب العمل، إلى أن ينتهي عقده إذا كان محدد المدة أو إلى حين

¹ أنظر الفقرة 1 من المادة 43 من الأمر 31/75 المؤرخ في 29-04-1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية، عدد 36 الصادرة في 16-05-1975.

² مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، سنة 2008، ص32.

³ المادة 43، الفقرة 02 من الأمر 31/75.

إعادته على عمله إذا كان عقده غير محدد المدة أو إلى حين إعادته إلى عمله إذا كان عقده غير محدد المدة وتحتسب له الفترة التي أبعد فيها عن العمل لغرض احتساب أقدميته في المشروع وإجازاته وجميع التعويضات. كذلك إلى جانب هذه الحقوق يستفيد العمال في إطار التقليل لأسباب اقتصادية من ضمانات أخرى تتمثل في:

- إفادتهم بالخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل كما يمكنهم أن يستمروا من الخدمات الاجتماعية لمدة تفوق تلك السنة، حسب الشروط والأشكال التي تحددها الاتفاقيات وهذا ما نصت عليه المادة (28) من المرسوم التشريعي 09/94.

- إفادتهم من أداءات الضمان الاجتماعي، لاسيما فيما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض، الأمومة والمنح العائلية ورأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح.¹

¹ أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 10/94 والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/ 94.

خلاصة الفصل:

إن التسريح لأسباب اقتصادية يعتبر من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي أدت إلى عجز العديد من المؤسسات من الناحية الاقتصادية أدت إلى غلقها وإفلاس البعض منها وخصوصة البعض الآخر، هذا الوضع الذي أنجز عنه فقد العديد من العمال لمناصب عملهم نتيجة تسريحهم من مناصب عملهم الدائمة والمستمرة بدوام الشركة أو الهيئة المستخدمة ومن تم انتشار البطالة وهو الأمر الذي تظن إليه المشرع الجزائري، فسن نصوص قانونية من أجل حماية كل من العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل والحفاظ على كيان الهيئة المستخدمة من الحلول وعليه أقر المشرع ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقييد إجراء الإنهاء لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية الذي يتوجب اتخاذها واتباعها قبل اللجوء إلى قرار التسريح الذي يكون نتيجة دراسات الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه.

كما كرس ضمانات أخرى مادية أهمها التعويض عن التسريح والتعويض عن البطالة، كما منح المشرع للقاضي الاجتماعي كامل الصلاحيات في رقابة الإنهاء لسبب اقتصادي ومدى مشروعيته فأصبح يراقب القيد الموضوعي المتمثل في السبب الاقتصادي بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت في السابق والقيد الإجرائي مجسد في الضمانات القانونية كفيلة لحماية العامل من تعسف الهيئة المستخدمة وكذلك مع مراعاة مصلحة الهيئة المستخدمة، وبها ينتهي عقد العمل الذي يربط بين الطرفين بصفة لإرادية، هاتين المصلحتين تقتضيان إيجاد نوع من التوازن الطبيعي للعقد من جانبه الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الثاني:

أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح أسباب اقتصادية في

التشريع الجزائري

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمته الاقتصادية والمالية من جهة ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الإجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات

كما جعلت لها ضوابط قانونية فحددت لها إجراءات وتدابير وضمانات وبينت الشروط والحقوق المضمونة للعمال لتكملت دراسة هذه القوانين ومضمونها، ونظرا لأهمية طبيعة المنازعة الفردية أو الجماعية وما قد ينشأ عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة بحيث وضعت لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها وتسويتها بطريقة ودية وسليمة واعتبرها المشرع شرطا جوهريا قبل اللجوء إلى قضاء العمل وذلك من أجل الحفاظ على علاقة العمل من التوتر، لهذا تخضع مثل هذه النزاعات لأساليب خاصة لتسويتها بدءا بالتسوية الودية في (المبحث الأول)، وصولا إلى التسوية القضائية في حالة فشل الأولى (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الطرق الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

إن المقصود بالتسوية الودية هي اتجاه الإرادتين للتسوية والاتفاق دون اللجوء إلى القضاء، فلا يعني أن التسوية الودية هي ترك واسع النظر للطرفين وبالأخص ما تعلق بالتسريح كونه يشكل خطرا على العمال وعلى الاقتصاد وماله من تأثيرا على المستوى الاجتماعي، السياسي، والاقتصادي، وبالنسبة للتشريع الجزائري فقد الإجراءات بين تسوية النزاعات الفردية والجماعية.

في هذا المبحث سنتطرق إلى 03 مطالب، نعالج التسوية الودية للنزاعات الجماعية في المطلب الأول، والتسوية الودية للنزاعات الفردية في المطلب الثاني، أما في المطلب الثالث نتناول الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي.

المطلب الأول: التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية.

حسب المادتين 04-05 من القانون 02/90 أن النزاع الجماعي يعد كل خلاف على المستوى المهني والاجتماعي بين العمال ورب العمل¹، والذي لم يجد حلا بين طرفي علاقة العمل، في هذا الصدد قد أورد المشرع عدة حلول ودية للنزاعات الجماعية سنذكر أهمها في الفروع التالية.

الفرع الأول: المصالحة LA CONCILIATION

يقصد بالمصالحة تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال²، فهي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين³. إذ نص المشرع الجزائري على إجراء المصالحة في المادة 05 من القانون 02/90 بقوله: "إذا اختلف الطرفان في

¹ القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06-03-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر. رقم 06.

² مجلة العلوم القانونية والسياسية، الطرق الودية لتسوية النزاعات، منازعات العمل الجماعية، د عمار زعيبي.

³ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 333.

كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها".¹

يمكن القول من خلال هذه المادة أن إجراء المصالحة لا يتم إلا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، إذ في حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو فشلها يرفع أحد أو كلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. فيلعب دور مفتش العمل بصفته ممثل لسلطة عمومية في هذه المرحلة دورا أساسيا، إذ يقوم باستدعاء الطرفين إلى جلسة المصالحة الأولى يحدد أقصاها بأجل 04 أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع ثم يقوم أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف كل من الطرفين حول جميع المسائل التي تم الاتفاق حولها، وتلك التي بقيت عالقة ثم يوقع المحضر من الطرفين ليصبح هذا الاتفاق نافذا منذ إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا بسعي أحد الطرفين، وفي حالة الفشل في التوصل لاتفاق حول أية مسألة من مسائل النزاع، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ليفتح الباب أمام إجراءات أخرى غرضها تسوية النزاع بين أطرافه.²

الفرع الثاني: الوساطة LA MEDIATION

تعني الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها لا تربطه أية علاقة بها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية.

يعمل الوسيط على تقديم اقتراحات عملية للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، فلا يشترط عليه الوصول إلى مصالحة كاملة بينهما، بل يكفه تقريب وجهات النظر والوصول لترضية الطرفين.³

بموجب المادة (10) من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها عرف المشرع الجزائري إجراء الوساطة أنه: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في

¹ نص المادة 05 من الفقرة 01، من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بالوقاية الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

² غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، مرجع سابق، ص38.

³ قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية،

العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، ويشتركان في تعيينه.¹

كما تضيف المادة (11) الموالية على أن: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته."²

من خلال المادتين السابقتين يتضح لنا أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروف عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني، أو كل موضوع أو وثيقة يمكن أن تساعد في فهم طبيعة النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، لكن مع كل ذلك فهو مقيد بالسر المهني وفقا للقانون.

ففي البداية يقوم الوسيط بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجوة، دون أن يعبر عن رأيه بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين، في هذه الحالة تحركه المبكر والسريع يمكن أن يمنع تفاقم الأمور وتعقدها. كما له الحق بالقيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين وشهودهما، كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة وكل هذا بهدف الوصول إلى حلول توافقية ولو كانت جزئية بين الطرفين³ كما يمكنه دعوة الأطراف إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته. ولكن مع كل هذا وبالرغم من مجهوداته، أقصى ما يستطيع فعله لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح أو توصية يوجهها لأطراف النزاع، وهؤلاء لهم حق قبولها أو رفضها لأن ما يقترحه الوسيط لا يعتبر ملزما لهم في أي شيء.

ما يمكن استخلاصه من نص المادة (12) من القانون سالف الذكر: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معللة، وبرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. إذن الوسيط يقوم بإرسال توصية إلى مفتشية العمل وعبارة "توصية" لا يتصور منها أنها تفيد الإلزام، هذا يعني أن ما يتوصل إليه من نتائج غير ملزم لأطراف النزاع."⁴

¹ أنظر المادة 10، من القانون 02/90، المرجع السابق.

² أنظر، المادة 11 من القانون 02/90، المرجع السابق.

³ محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، لبنان، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007، ص 361-

⁴ أنظر، المادة 12 من القانون 02/90، المرجع السابق.

الفرع الثالث: التحكيم L'ARBITRAGE

يمكن القول إنه في حالة الفشل في الوساطة كليا أو جزئيا، يسوى النزاع الجماعي بواسطته بناء على طلب أو على اتفاق الطرفين المتنازعين. إذ يهدف التحكيم إلى إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزما لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يتضمن إجحافا بحق أحدهم.

يختلف التحكيم عن الوساطة باعتبار هذا الأخير يعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما قد تزيد الوساطة من تراكمها، لأن الوساطة تسعى لتقريب وجهات النظر بينما التحكيم يسعى لإنهاء النزاع بإصدار قرار تحكيمي¹.

تنص المادة (14) من المرسوم التشريعي 09/94 على أنه: "في حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

من خلال هذه المادة يتضح أن المتنازعين بإمكانهما الاختيار بين الوساطة والتحكيم، فليس من الضروري المرور على الأولى للوصول إلى الثانية، فمبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم بها في التشريعات المقارنة.

فالتحكيم يعد طريقة من طرف التسوية الودية، يأتي كآخر مرحلة بعد فشل الطرق السالفة الذكر الخاصة بالمصالحة، وقد يكون اختياريا كما قد يكون إجباريا إما بنص قانوني أو باتفاق جماعي سابق على النزاع أو قرار من السلطة التنفيذية الوصية أو المشرفة على إقامة نظام العمل².

المطلب الثاني: الطرق الودية لحل النزاعات الفردية

تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية جزء لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية كونها تحافظ على علاقة العمل، وتعزز الرابطة بين العامل والمستخدم وهذا قبل اللجوء إلى الجهات القضائية فعند نشوب نزاع بين أحد الطرفين تتم التسوية إما داخل الهيئة المستخدمة، أو بتوجه أحد الأطراف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتدخل في النزاع القائم بينهما، عن طريق نظام المصالحة بصفة إجبارية. إلا أن ذلك قد

¹ محمد علي عبده، قانون العمل، مرجع سابق، ص 372-373.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 183.

يؤدي إلى حل ودي مما يستدعي التسوية القضائية، وهو مالا يحبذ في هذا النوع من النزاعات كونها تؤثر على العلاقة بين العامل والمستخدم وتوقفها.

الفرع الأول: التسوية الودية أمام مصدر القرار

يهدف المشرع الجزائري إلى تسوية النزاع وديا مع المستخدم والعامل عن طريق إيجاد حلا مشتركا بينهما، وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك إما بسحب صاحب العمل لقراره المتخذ ضد العامل، أو أن يكيفه حسب درجة الخطأ المهني المرتكب.

إذ تنص المادة (03) من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"¹.

لكن في غياب هذه الإجراءات في النظام الداخلي لمؤسسة، فإن للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم تظلم أو شكوى إلى رئيسته المباشر في العمل، والذي يجب أن يرد عليه خلال 08 أيام الموالية لتقديم الشكوى وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة فإنه يمكن للعامل أن يرفع تظلمه للهيئة المستخدمة (رئيس مصلحة المستخدمين أو المدير). وهذا الأخير أمهله القانون 15 يوم للرد كتابيا على تظلم أو شكوى العامل إما برفض الكل أو جزء من موضع الشكوى. وهذا ما جاءت به المادة (04) من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات الفردية بقولها: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة (03) من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، في حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأجر إلى الهيئة المكلفة تسيير المستخدمين حسب الحالة"².

الفرع الثاني: المصالحة أمام مفتشية العمل.

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أو في حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة (05) من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات

¹ أنظر، المادة 03 من القانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المؤرخ في 06-03-1990، ج.ر. عدد 06.

² أنظر، المادة 04 من القانون 04/90، سالف الذكر.

العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون¹.

والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيا أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف 03 أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد أيام على الأقل من تاريخ استدعاء إلى جانب حضور الطرفين، وهذا يتبين لنا أنه لم يبق لمفتشية العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة².

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي.

تعد القرارات التي تتوصل إلى هيئات التوفيق والتحكيم بمثابة اتفاقيات جديدة من أطراف النزاع لأنها تستمد إلزاميتها من قبول الأطراف وبالتالي تنفذ بالشكل والكيفية المتفق عليها، إلا أن الطابع الاتفاقي يطرح احتمال عدم احترام أحد طرفي العقد ما قد تم الاتفاق عليه، خاصة أمام اختلاف تنظيم التشريعات الخاصة بالعمل من دولة إلى أخرى لهذه الحلول الودية، مما يؤدي إلى اختلاف تقدير مدى إلزامية القرارات الصادرة من هيئات التسوية³.

الفرع الأول: القرارات الإلزامية.

تأخذ القرارات الإلزامية عدة أوجه من خلال هذا الفرع سيتم التطرق إلى هذه القرارات.

البند الأول: القرارات التي تأخذ الطبيعة التعاقدية

نصت المادة (08) من القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويته وممارسة حق الإضراب: "تدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائمة بشأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من يوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا". وعليه نلمس الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية ولما تلعبه المصالحة في حلها، فنص على نفاذها بمجرد إيداعها على مستوى كتابة الضبط دون الحاجة إلى

¹ أنظر، المادة 05 من القانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، سالف الذكر.

² مسعودان فريدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، مرجع سابق، ص37.

³ غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، مرجع سابق، ص40.

استصدار أمر أو حكم لنفاذها على خلاف ما هو الأمر بالنسبة للمصالحة في النزاعات الفردية والتي لا بد على الطرف المستعجل اللجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عريضة لغرض تنفيذها وبدون هذه الصيغة تبقى المصالحة حبرا على ورق¹.

البند الثاني: القرارات التي تأخذ الطبيعة القضائية.

من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن المحكم قاضيا ويعتبر ما يصدره حكما حقيقيا وعليه يمارس المحكم وظيفته كقاضي ولو بصفة مؤقتة وكذا دفعاتهم ليصدر حكم المحكمين بناءا عليها في أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ تعيينهم².

وإنه بالنسبة للمواعيد ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع للمواعيد ومختلف الأوضاع المقررة أمام المحاكم مالم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها.

وفي هذا الشأن، إن قواعد التحكيم في النزاعات الجماعية قد خالفت القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية التي تنص بالزامية التأشير عليها بأمر من رئيس المحكمة فجاءت في نص المادة (13) من القانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه." وهو ما يفيد أن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة لتنفيذ بمجرد النطق بها دون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة³.

¹ أنظر، المادة 08 من القانون 02/90، المؤرخ في 06-03-1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06.

² أنظر، المادة 13 من القانون 02/90 سابق الذكر.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 114-115.

الفرع الثاني: القرارات الغير إلزامية.

البند الأول: قرارات الهيئات الداخلية.

يُمكن هدف التظلم أمام المستخدم في الوصول إلى حل ودي اتفاقي رغبة في مراجعة المستخدم قراره قبل اللجوء إلى القضاء وقد استقرت اجتهادات المحكمة العليا في هذا الصدد على اعتبار الطعون الداخلية المسبقة لا تمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية لذلك فإن فعالية التظلم أمام المستخدم يبقى جد محدود نظرا لعدم إلزاميتها.¹

البند الثاني: قرارات مكاتب المصالحة (في النزاع الفردي).

كما رأينا يعد مكتب المصالحة الحلقة الأخيرة من الهيئات التي تسند لها مهمة محاولة تسوية النزاع وديا قبل اللجوء إلى القضاء فلا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حدا للنزاع، وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة لذلك فإن الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسها في الالتزام به، وتنفيذه حرفيا للجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عريضة التماس تنفيذ اتفاق المصالحة، ومجردا عن الصيغة التنفيذية فهو لا يملك الطبع الإلزامي.

البند الثالث: الوساطة.

إن الوسيط بعد تلقيه المستندات والدفعات من الأطراف يقدم التوصيات والحلول التي يراها مناسبة ويبقى للأطراف حرية الأخذ بها أو تركها كما ذكرنا سابقا.²

¹ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص536.

² غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، مرجع سابق، ص41.

المبحث الثاني: اللجوء إلى القضاء وسلطته في رقابة التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري.

إن اللجوء للقضاء حق دستوري يقره القانون لطرفي علاقة العمل لتسوية النزاعات الفردية والجماعية بين العامل وصاحب العمل لتمكين العامل من تسوية وضعيته وتحصيل حقوقه، إذ تعتبر التسوية القضائية الملجأ الأخير لتسوية النزاع. وقضاء العمل "القسم الاجتماعي" ذو الطابع الخاص أو كما يعبر عنه الفقه المعاصر أنه: "قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام، وتظهر هذه الخاصية في تشكيلة الحكم وكذا تنظيم إجراءات التقاضي، لذلك جعل المشرع الاختصاص في النظر لمثل هذه القضايا من النظام العام، فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المختصة نوعياً من الفصل في هذه النزاعات تحت طائلة البطلان". ولعل من أهم النزاعات التي تعرض على القضاء في ظل الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة هي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والحديث عن مستوى تقليص الشغل من الزاوية القانونية يواكب طبيعياً الحديث عن الدوافع أو المبررات الاقتصادية المبني عليها، بينما هذه الأخيرة تخرج بطبيعتها عن المجال التحليلي القانوني مما يطرح المعضلة الأولى التي تواجه القضاء، إذ تتصادم المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية التي من خلالها يقدر القضاء نظامية العملية من كل جوانبها.¹

المطلب الأول: رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح الاقتصادي.

سبق وأن رأينا أن التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية واقتصادية من جهة، ولضمان الحماية للعامل يجب أن يكون هذا التسريح شرعياً من جهة أخرى لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتحدد في السبب الاقتصادي وأخرى إجرائية تهدف إلى تنظيم هذا الإجراء وذلك ضماناً لشرعية هذا الأخير إلا أن ذلك غير كاف لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصبهم لأسباب لاإرادية فلا بد من ضمانات قانونية تسهر على تكريس هذه القيود لمنع تعسف صاحب العمل وتمثل هذه الضمانات في رقابة القاضي.²

¹ شرقي أحمد، التشغيل إشكالية قانونية للتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، نشر المعهد الوطني للعمل، عدد خاص 98/23، 1998، ص 09.

² غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 42.

ولهذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين نعالج في الفرع الأول نطاق رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي. أما في الفرع الثاني سنتناول رقابة القضاء على تنفيذ الشروط الإجرائية.

الفرع الأول: نطاق رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي.

برجعنا إلى نص المادة 01/69 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل نجدها تنص على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى برزت أسباب اقتصادية"، ومن ذلك يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد وضع شرطا موضوعيا واحدا للتقليص في عدد العمال يتمثل في الصعوبات الاقتصادية المالية أو التقنية.¹ بداية، رغم أن المشرع تبنى فكرة المصالحة المشروعة التي يتعين الاستناد إليها ليكون الإنهاء مبررا بعبارة الأسباب الاقتصادية، إلا أنه يتلشى عند ذكر طبيعة هذه الأسباب، باستثناء المنشور رقم (01) المؤرخ في 09 جويلية 1994 الصادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية الذي يتعلق بتطبيق الأحكام الخاصة بحماية الشغل والعمال والأجراء² التي توجهت إلى تقليص عدد العمال الذي يجسد من خلال تسريح العمال، فلا يكون إلا إذا بررته ضرورة المحافظة على المؤسسة أو كنتيجة حتمية لها³.

وبالنسبة للاجتهادات القضائية من جهة أخرى، فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب الاقتصادي ولا المعايير التي يمكن أن نستند عليها قاضي الموضوع في تحديد قيام هذا السبب أو عدمه باستثناء قرار المحكمة العليا المؤرخ في 20-12-1997 الذي يعتبر أن إعادة هيكلة المؤسسة لا تحدث تغيير في علاقة العمل وتعيين العامل في منصب عمل ناتج عن تلك العملية، يدخل في التنظيم الموضوعي للعمل ولا يدخل ضمن إطار التقليص في عدد العمال، إن القانون يفرض على العامل أن يؤدي التزاماته في إطار التنظيم الموضوعي للعمل المحدد من طرف المستخدم وإن إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة إذا ما أدى إلى تغيير حجم منصب العمل، فإن ذلك لا يمس توازن العقد ويفرض على العامل الالتزام به ولم تثبت في قضية الحال أن إعادة هيكلة المؤسسة أدى إلى إعادة النظر في حجم المناصب ويدخل في التنظيم الموضوعي

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.167.

² المنشور رقم 01، المؤرخ في 09-07-1994، الصادر عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية الذي يتعلق بتطبيق الأحكام الخاصة بحماية الشغل والعمال والأجراء.

³ مسعودان فريدة، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق ص42.

للعمل مما يجعل ما قضى به المجلس وشرعية الإجراء المتظلم منه موافقا للقاعدة المذكورة ويتعين معه رفض الطعن¹.

فنرى مساهمة الاجتهاد القضائي في هذا المجال، فلا بد للمحكمة العليا ان تساهم في توضيح هذا المعيار لتسهيل مهمة قضاة الموضوع مثلما فعل التشريع الفرنسي المقارن بما ان مفهوم السبب الاقتصادي لم يلقى اهتمام من قبل المشرع و القضاء الجزائري ، و بالنسبة لرقابة القضاء على هذا السبب الاقتصادي، فبصدور قانون 11/90 تم الغاء شرط الترخيص الإداري المسبق و تراجع بذلك الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب²، و قد اقرت ذلك المحمة العليا في تلك الآونة على أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية فهذه المهمة مسندة الى سلطة أخرى.

ومن بعد ذلك الإلغاء أصبح القضاء الجهة الوحيدة المحال إليها مهمة التقدير مشروعية الشرط الموضوعي للإلغاء الاقتصادي أي السبب الاقتصادي، بحكم أن الاختصاص الأصلي للقضاء الفصل في النزاعات المعروضة عليه، وفي نفس الوقت نجد بأن المشرع الجزائري لم يتناول مدى الرقابة عليها ولا عناصر تقدير مشروعيتها³.

إضافة إلى ما سبق، يبدو أن المحكمة العليا في الجزائر مترددة في ذلك، إذ أنه لم يعتر على أي حكم أو قرار قضائي يكرس سلطة القاضي في رقابة هذا السبب الموضوعي، إذ نجدها قد كرست سلطة قضاء الموضوع في التقدير الغير مباشر للدواعي الاقتصادية من خلال الرقابة على توظيفات الجريدة في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين، وفي نفس أماكن العمل، وهذا دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة، ورغم كل ذلك لا يوجد قرار مبدئي في هذا المجال لسد فراغ الذي يؤثر سلبا على القضاة، وهو ما قال عنه رئيس الغرفة الاجتماعية شرفي محمد حيث قال: إن المشرع الجزائري لم يتجرأ على إحداث الحلول الحتمية الناجمة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركا في ذلك للقاضي مبادرة الوصول إليها وفي هذا يكون القاضي متردد في ذلك⁴.

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 115729، الصادر بتاريخ 20-12-1997.

² القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21-04-1990، المتضمن علاقات العمل، سالف الذكر.

³ شرقي محمد، التشغيل إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، مرجع سابق، ص08.

⁴ شرقي محمد، المرجع السابق، ص08.

الفرع الثاني: رقابة القضاء على تنفيذ الشروط الإجرائية

قد سبق لنا أن تطرقنا إلى دراسة الشروط المتمثلة في إعداد المخطط الاجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال وإعلام السلطة الإدارية، وإلى جانب شرط احترام مقاييس ومعايير انتقاء العمال المعنيين بالتسريح، وسنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى رقابة القضاء على هذه الشروط بداية لرقابية الخطة الاجتماعية (أولاً)، ثم مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول هذه الخطة (ثانية)، وأخيراً مدى احترام إجراء تبليغ التسريح (رابعاً).

البند الأول: رقابة تنفيذ إجراء إعداد خطة اجتماعية.

لقد نص المشرع الجزائري في المادة (146) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم¹. أما المادة (34) من المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية يشكر عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات...مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي².

يجب الإشارة إلى أن هذا القانوني مقرر لمصلحة العامل وعليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، ومن هنا تبدأ مهمة القاضي بفحص الوثائق المقدمة إليه وملف الدعوى قصد الوصول والتأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة.

فمهمة القاضي التأكد من صحة الإجراءات المتخذة وقد ألزمت المحكمة العليا في قرار لها المحاكم بضرورة البحث في مدى استيفاء التزام إعداد خطة اجتماعية في إطار فصلها في النزاعات المعروضة عليها فهذه الإجراءات من النظام العام، كما هو موضح في قرارها الصادر في 09 جوان 1998 الذي جاء فيه "... حيث أن إجراءات التقليص المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 09-94 تهدف إلى حماية العمال وهي بهذه الصفة من النظام العام وتفرض على المستخدم إثبات إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحة الإجراءات".

¹ أنظر، المادة 146 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 34 من م. تشريعي 09/94، سالف الذكر.

وحيث أن المرسوم التشريعي يوجب إعداد مخطط اجتماعي في مرحلتين تنظم كل واحدة في سلسلة من الإجراءات تهدف إلى تقادي تقليص عدد العمال وتحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين للتقليص. حيث أن المحكمة باكتنائها الإشارة على استطلاع الجهات الإدارية وأخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبين استثناء الإجراءات الإجبارية، ولم تتمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرض للنقض¹ ومن خلال هذا فإن المحكمة تراقب مدى احترام المستخدم لهذا الاجراء بمرحلتيه.

ورد في قرار المحكمة العليا بتاريخ 09-03-1999: "2... حيث جاء أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم مراعاة مقتضيات المادة (07) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 في 26 ماي 1994 قبل اللجوء إلى المرحلة الثانية المتمثلة في تقليص العمال، والحال أنها التزمت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، واتخذت التدابير المقررة ولكن دون نتيجة ملموسة بحيث أن وضعيتها الاقتصادية المالية لم تتحسن مبررة بذلك شرعية اللجوء إلى المرحلة الثانية طبقا للمادتين 08-09 من نفس المرسوم، وإحالة المطعون ضده للاستفادة من التعويض عن البطالة بعد مصادقة كافة الأطراف ولكن حيث أنه جاء في الحكم المطعون فيه أن الطاعنة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة (07) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26-05-1994 مما يبين أن الطاعنة لم تقدم الوثائق المقدمة أمام المحكمة العليا والمتمثلة في تقرير الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة، وكذا العمال المحالين على التأمين عن البطالة التي لا تفيد احترام مقتضيات المواد (07-08-09-10-15) من نفس المرسوم وأن هذه الإجراءات المنصوص عليها في هذه المواد من شأنها حماية حقوق العمال وينجر عم مخالفتها البطلان³. أما في ما يخص رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية تشير أن المادة (17) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 قد أوردت حكما انتقاليا يقضي بأن المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي التي تكون عند تاريخ إصدار هذا المرسوم موضوع إجراءات الحل أو التي يجب أن يتم حلها قبل 31-12-94 وتلك المؤسسات التي لها خطة إنعاش تمت المصادقة أو التي يتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ فيمكن لها تصور مخططها الاجتماعي في مرحلة واحدة وتطبيقا لذلك نجد قرار المحكمة العليا الذي قضى بعدم التأسيس على الوجه المأخوذ من مخالفة المادة (17) من المرسوم السابق الذكر فيما يلي:...

¹ قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 182508، المؤرخ في 09 جوان 1998.

² قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 175759، المؤرخ في 09 مارس 1999.

³ أنظر، المواد 07-08-09-10-15، من م. تشريعي رقم 09/94، سالف الذكر.

حيث أن الطاعن لم يثبت أن المؤسسة خطة إنعاش مصادق عليها¹. حيث أن المحكمة اعتبرت أن الطاعن ملزم بالمرور بمرحلتين أساسيتين قبل اتخاذ إجراءات إنهاء مهام العمال طالما أن خطة الإنعاش لم يصادق عليها إلا بتاريخ 01-01-1995 عملا بأحكام المادة (17) من المرسوم التشريعي 09/94 وحيث أن العبرة بتاريخ المصادقة على خطة الإنعاش وليس بتاريخ تكليف الخبير بالمهمة وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه.²

البند الثاني: رقابة مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية.

يعتبر إجراء التفاوض مرحلة أساسية في إجراءات التقليل من عدد العمال وقد نص المشرع الجزائري في نص المادة (10) من المرسوم التشريعي 09/90، هذا الإجراء الذي يحرص القاضي على رقابة مدى التزام رب العمل بأدائه فيفحص صحته ومشروعيته وقد أكدت المحكمة العليا ذلك في قرار لها صادر في 11-05-1999 على أن التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تتضمنها الأحكام الصادرة عن المحاكم، وجاء فيه: "... حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الجماعي.³

ونجد أيضا قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية ملف رقم 1768850، حيث جاء فيه: " لا بد على رب العمل أن يقدم الوثائق التي تسمح للقاضي بمراقبة تنفيذ الإجراءات".

وتختتم هذه الاجتماعيات بتحرير محضر موقع يثبت نقاط الاتفاق وعند اقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف ويلتزم صاحب العمل بإيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل وفقا للأجال المتفق عليها، فهذه النقاط يراقبها القاضي وإن هذه المحاضر المرقع عليها من الأطراف تعتبر وثائق تنبئية بالنسبة للقاضي على أداء رب العمل لإجراء التفاوض

البند الثالث: رقابة القضاء على تنفيذ إجراء إعلام السلطة الإدارية:

بالرجوع إلى نص المادة (16) الفقرة الثالثة من المرسوم التشريعي 09/94 نجدها تنص على: " ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير التقليل من عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي... وضع

¹ باديس حورية، عبدو ليلي، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص52
² قرار المحكمة العليا، (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 158055، المؤرخ في 14-04-1988.
³ قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 180734، المؤرخ في 11-05-1999.

قوائم إسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق". كما أكد ذلك المرسوم رقم 90-206¹.

وعليه يلزم المستخدم إخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب اقتصادي، وبالزامية هذا الإجراء على المستخدم في حالة وقوع نزاع بشأنه وطرحه أمام القضاء فلا بد التأكد من مدى تنفيذ رب العمل لهذا الإجراء الإلزامي في أدائه، فهو ملزم بإثبات قيامه بهذا الالتزام وأحسن دليل على ذلك هو الاستلام أو الرسالة الموصي عليها أو تأشير هذه الهيئة الإدارية على هذه القوائم الإسمية.

وعلى هذا فإن القاضي الجزائري يقتصر دورة في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الإسمية للعمال المسرحين، ومن خلال استقراء المادة (16) من المرسوم التشريعي 09/94 نجد أنها تنص أن الهيئة الإدارية ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم المشرع بتبليغها أيضا بهذه القوائم الإسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في عدد العمال، بل هناك أجهزة أخرى يلتزم المشرع بتبليغها أيضا بهذه القوائم، التي من جهتها سوف تتكفل بالأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الاستقادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد².

البند الرابع: رقابة تبليغ قرارات التسريح لعمال المعنيين

إن المرحلة النهائية لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل تتمثل في إعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية وهم ما تضمنته المادة (16) من المرسوم التشريعي 09/94 على أنه: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي: "... إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل...". كما جاء أيضا مفهوم نص المادة (69) من القانون 11/90 أنه إذا كان يبني تقليص العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، استنادا إلى هذا فإن المشرع يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية ورسمية، ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن يسري في حقه ما لم يبلغ تبليغا قانونيا ومتى تبين للقاضي المختص عدم هذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته للإجراءات القانونية، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11-05-1999³ التي توجب ضرورة احترام

¹ أنظر، المادة 16 من م. تشريعي 09/94، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 16 من م. تشريعي 09/94، سالف الذكر.

³ قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، ملف رقم 178850، المؤرخ في 11-05-1999.

الإجراءات القانونية لإجراء التقليل والمنحصرة في نص المادة (05) إلى غاية المادة (15) من المرسوم التشريعي 09/94، فعلى المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تقيد قيامه بتبليغ قرار التسريح والتي غالبا تتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل استلام الذي يوقع عليه المعني¹.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية.

إن رقابة القضاء لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء ولقيام السبب الاقتصادي فحسب، وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة والمخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لا بد من احترامها، إذ سنتطرق للحقوق المالية في الفرع الأول والحقوق الغير مالية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية.

سنحاول في هذا الفرع معالجة حق التعويض عن التسريح في البند الأول، وحق التأمين في البند الثاني.

البند الأول: حق التعويض عن التسريح.

من الحقوق المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا هي حق الاستفادة من تعويض التسريح والذي نصت عليه المادة (22) من المرسوم 09/94: "يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليل من عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح"، وإذا كان المشرع قد أقر هذا الحق إلا أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق نوضحها في النقاط الموالية².

أولاً: رقابة القاضي لشروط استحقاق تعويض التسريح.

¹ أنظر، المادة 05 إلى 15 من المرسوم التشريعي 09/94، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 22 من م. تشريعي 09/94.

بالاستناد إلى نص المادة (22) من المرسوم 04/94 السالف الذكر، يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي في توفرها في:

- توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح¹، والتي تناولتها المادة (02) من القانون 11/90 بالتعريف: "كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء، عقد غير محدد المدة.

- أن يكون إنهاء العقد الغير محدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال².

- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي أحدثه القانون رقم 11/94 المؤرخ في 26-05-1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصبهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية³، وعليه فإذا لم يستفد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح وهو ما يدفعنا إلى التساؤل ما إن كان هذا الشرط به خلال ذلك أنه في حقيقة الأمر يقلص من المستفيدين من هذا التعويض، وهذا الشيء الذي ينجر عنه عدم استفادة بعض الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية. فمهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية لاستحقاق التعويض، فإذا تبين له قيامها حكم على المستخدم أن يقدم في حالة عدم أدائها بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل، أما إذا توصل إلى غياب أحداها أو كلها قضى برفض الدعوى لعدم التأمين ومن أجل هذا يجب على المستخدم أن يقدم الوثائق الثبوتية لدفعه لهذا ككشف الدفع مثلا.

ورقابة القاضي لا تنحصر فقط حول أداء هذا الحق للعامل المسرح عن طريق البحث في شروط استحقاقه ومدى تنفيذه من الطرف الملزم به، فهي تمتد إلى رقابة صحة هذا المبلغ وكيفية حسابه⁴.

ثانيا: رقابة القاضي لصحة مبلغ التعويض عن التسريح.

¹ أنظر، المادة 22 من المرسوم 04/94.

² أنظر، المادة 02 من القانون 11/90.

³ القانون رقم 11/94.

⁴ محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 61-62.

بالرجوع إلى نص المادة (22) من المرسوم 09/94 نجد أنها حددت مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي أجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح.

ويعتمد في حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل فيكون إذا حساب هذا المبلغ على النحو التالي: **مبلغ التعويض = الأجر المرجعي × 03**. وعليه فمتى رفع للقاضي نزاع خاص بوقوع خطأ في حساب مبل التسريح أو عدم صحته فإنه يتأكد من صحة هذا الادعاء بتطبيق القاعدة السالفة الذكر¹.

البند الثاني: حق التأمين عن البطالة.

لقد أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب اقتصادية تتجسد في حق قانوني يخوله لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي حدده قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26-05-1994.

هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذه من الملتزم به وحمايته متى عرض عليه النزاع بشأنه².

أولاً: شروط استحقاق التأمين عن البطالة.

فلكي يحكم القاضي باستحقاق هذه الأداءات لابد من توفر الشرطين التاليين:

1) الشروط الخاصة بالعامل:

إلى جانب اشتراط صفة الأجير السابق شرحها نقتصر على ذكر الشروط الأخرى الواجب توافرها وهي:

- أن يكون الأجير المسرح عوناً مرسماً أو مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل تعرضه للتسريح لسبب اقتصادي أو لإنهاء نشاط المستخدم.

- أن يكون العامل المعني منخرطاً في الضمان الاجتماعي خلال فترة متابعة لا تقل عن ثلاث سنوات.

¹ أنظر، المادة 22 من المرسوم 09/94.

² م. تشريعي رقم 11/94، سالف الذكر.

- أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل وعلى العامل أن يثبت قيامه بهذه الالتزامات¹.
- ألا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.
- ألا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط المستخدم تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ 03 أشهر على الأقل.

وهكذا إذا ما يتبين للقاضي غياب أحد هذه الشروط قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

2) الشروط الخاصة بفقدان العمل: وتتمثل في:

- فقدان العامل منصب عمله بصفة لاإرادية في إطار التقليل من عدد العمال.
 - ألا يكون قد فقد منصب عمله بسبب تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إداري.
 - ألا يكون الأجير في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب عوامل مناخية أو انقطاع دائم أو مؤقت.
- فهذه الشروط تكون محل رقابة من طرف القاضي من خلال تفحص الوثائق والدلائل المقدمة له بالتحقيق أو الخبرة للحكم بالتعويض عن البطالة².

ثانياً: أداء المستخدم لالتزامات التأمين:

ترتبط استعادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة بأداء المستخدم لالتزامين أساسيين هما محل رقابة القاضي ويتمثلان في:

¹ غانمي أحمد، بن يحيى، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق ص.52

² غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص.53.

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي دوريا وبانتظام من طرف المستخدم بما فيها الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، وفي حالة التأخر يفتح سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي تنفيذا لأحكام المادة (20) من المرسوم التشريعي رقم 09/94¹.

- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تخويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك، وهذه الأخيرة تحدد وتتظم بمقتضى اتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها مدة وفترات ووزنات الدفع والتسبيق².

كما يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل للمعني للصندوق في الأسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح، وهذا الملف ينتهي بمعالجة من قبل الصندوق خلال 15 يوم إما بقرار القبول للاستفادة من التأمين عن البطالة أو رفضه، ويبلغ بالضرورة للمستخدم والذي يبلغه بدوره للعامل، وإن قرار القبول يجب أن يتضمن:

-تواريخ بداية ونهاية التكفل.

-المبالغ المختلفة للتعويض الشهري وكذا الفترات المناسبة بها.

-أقدمية أساس حساب مدة التكفل. وفي الحالة ما إذا كان القرار بالرفض، فلا بد على العامل المسرح كمرحلة أولية الطعن أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى القضاء، وإذا ما رفع الأمر إلى القاضي الاجتماعي فإنه يراقب مدى توافر شروط الوثائق الثبوتية لأدائه لها أو حصوله على تسهيلات في الدفع وفي حالة توصل القاضي إلى توافر هذه الشروط ألزم صندوق التأمين بأداء هذا الحق وبالتعويض عن الضرر الواقع أما إذا تبين له من خلال الوثائق المعروضة عليه أن الصندوق قد أدى هذا الحق قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس³.

وتعتبر من أهم الحقوق الناجمة عن حق التأمين عن البطالة هو التعويض الشهري عن البطالة وهي من أهم المسائل التي تعرض على القضاء لكثرة النزاعات المتعلقة به، فهنا يجد القاضي الاجتماعي نفسه يبحث عن صحة مقدار المبلغ الذي تحصل عليه بتطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد.

¹ أنظر، المادة 20 من م. تشريعي 09/94.

² أنظر المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 09/94، مرجع سابق.

³ غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 55.

1) كيفية حساب مبلغ التعويض عن البطالة:

يتم حساب التعويض عن البطالة بتحديد أجر مرجعي وهذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاقتطاع من الضمان الاجتماعي والذي يتحصل عليه العامل خلال 12 شهرا السابقة لتسريحه مع المبلغ الشهري الأدنى المضمون الساري المفعول عند تاريخ التسريح.

2) مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية توزيعها:

تحدد المادة (14) من المرسوم 11.94 مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من اثني عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا، وهو ما أكدته المادة (03) من المرسوم 11.94. وإن القاضي دائما عليه التأكد من توافد هذه الشروط، وإذا توصل الى وقوع خطأ او تجاوز قضى بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.¹

إضافة الى كل ما سبق هناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة، كما حددت في المادتين 39 و40 من المرسوم التشريعي 11.94، فهذه الأخيرة تنص على انه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 5000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة... " ومثل هذا الجزاء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.²

الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية محل الرقابة القضائية:

السند الأول: الحق في مهلة الإخطار او مهلة العطلة

بخصوص حماية هذا الحق نصت المادة 73-05 من القانون 90-11 حيث جاء فيها " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة الي يحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية ". و الهدف من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجأة الطرف المعني بالإنهاء المتخذ اتجاهه وكذا تقرير مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عما جديد ، و بما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنها بمهلة

¹ أنظر المادة 14 و03، من المرسوم 11/94، مرجع سابق.

² أنظر، المتين 39-40 من م. تشريعي 11/94، سالف الذكر.

العطلة هي الفترة الزمنية التي يجب أن تنتقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي مراقبة هذه المدة¹.

وقيد المشرع الجزائري حق العامل المسرح للاستفادة من مهلة العطلة بشروط أساسية حددتها المادة 05-73 من القانون 11-90 تركز عليها رقابة القاضي وهي:

* ان يكون عقد العمل غير محدد المدة.

* عدم ارتكاب العامل المسرح خطأ جسيم وعلى هذا الأساس فإنه باجتماع هذه الشروط يستفيد العامل المسرح من هذه المهلة.

وإذا توصل القاضي الى قيام شروط استحقاق مهلة الإخطار أو التعويض فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الالتزام القانوني الواقع على عاتقه ذلك من خلال وثائق ملف الدعوى، المعروضة أمامه وأداء المستخدم الالتزام يكون وفقا لأحكام المادة 05-73 من القانون 11-90².

البند الثاني: الحق في الحصول على شهادة العمل.

أنشأت شهادة العمل بموجب قانون 2 جويلية 1890 الفرنسي الذي ألغى ما كان يعرف بدفتر الأجير، وأصبح صاحب العمل ملزم بتسليمها إلى العامل الذي انتهى عقد عمله، بغض النظر عن طبيعة العقد، محدد المدة أو غير محدد المدة، وهذه الشهادة، وهذه الشهادة لا تسلم للعامل إلا بعد انتهاء مهلة الإخطار باعتبار أن علاقة العمل لا تزال مستمرة خلالها، بعد ذلك نص عليها القانون الجزائري في المادة (67) من القانون 11-90. تحتوي شهادة العمل على بيانات إلزامية واختيارية تتمثل في تاريخ دخول العمل ثم تاريخ خروجه، طبيعة العمل أو المنصب الذي شغله العامل والذي يبين المهنة الحقيقية للعامل، مع الملاحظة بأن صاحب العمل غير ملزم بتحديد رتبة العامل ورقم استدلاله³.

ويمكن أن تتضمن الأعمال التي شغلها على التوالي، كما أنه لا داعي لذكر الفترات التي توقف فيها العامل، كما أنه لا يجب أن تتضمن تأشيريات غير مشجعة للعامل.

¹ أنظر، المادة 06-73، من القانون 11/90..

² أنظر، المادة 05-73 من القانون 11/90.

³ أنظر، المادة 67 من القانون 11/90.

يمكن أن تتضمن شرط عدم المنافسة، وكذا العطل المدفوعة الأجر ويمكن ادراج أية بيانات شرط ألا تلحق أذى بالعامل وهي اختيارية.

أما في حالة تغيير صاحب العمل يتعين ذكر طبيعة الوظيفة التي شغلها لدى المستخدمين السابقين، وأيضا الإشارة الى أن العامل متحرر.

نصت المادة (67) من القانون 90-11 على أنه: "يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا مناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

وهذا الحق يعتبر حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أداءه من طرف الملزم به أي المستخدم ويهدف الى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد¹.

المطلب الثالث: نتائج الرقابة للتسريح لأسباب اقتصادية:

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية هو إنهاء تفوضه ضرورات الاستغلال لذلك اخضع هذا الانهاء لضوابط موضوعية وأخرى إجرائية تؤمن العمال من خطر البطالة وخطر الاحتكام لسلطة المستخدم، يحقق اجراء الرقابة القضائية على انتهاء الاقتصادي لعقد العمل غايته التي تتجسد من خلال السلطة التي يتمتع بها القاضي والمتمثلة في فرض الجزاء، ولإظهار أهمية فكرة الجزاء سنتطرق اليها في الفرعين التاليين.

الفرع الأول: الحكم بالبطلان والتعويض العيني.

يتعرض المستخدم لجزاءات مدنية هامة تتمثل في البطلان وذلك إزاء مخالفته للقواعد الإجرائية والموضوعية الضابطة للتسريح الاقتصادي، وهذا الأخير يعتبر كنتيجة حتمية لحكم القاضي بالبطلان. وان التشريع الجزائري قيد من سلطة رب العمل في إنهاء العقد الغير محدد المدة بشرط موضوعي، كما رأينا سابقا أورده المادة (69) من القانون 90/11 يتمثل أساسا في ضرورة الاستناد الى مبرر شرعي ينصها "...يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين بررت ذلك أسباب اقتصادية...".²

¹ أنظر، ال مادة67 من القانون 11/90.

² المادة 69 من القانون 11/90، سالف الذكر.

الى جانب قيود إجرائية أوردتها نفس القانون وأيضا المراسيم اللاحقة كالمرسوم التشريعي 09/94 تهدف الى الوقاية من اثار اجراء تقليص من عدد العمال، وي طرح السؤال عن سلطة القاضي في الحكم بالبطلان والتعويض العيني بإعادة الإدراج الى المنصب في حالة خرق هذه الشروط¹.

تميزت مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بصدور تشريعات جديدة منظمة لعلاقات العمل، أهمها القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية الذي تضمن نصوصا خاصا يحدد من خلاله الجزاء الي يمكن القاضي فرضه في حالة كشفه عن قيام أي تعسف من جانب المستخدم في استعمال سلطته في الانهاء وكذا مخالفته للقواعد الاجرائية ،ويتجلى هذا النص في المادة 04/73 منه التي جاء فيها : "اذا وقع تسريح للعامل مخالفته للقيود الإجرائية القانونية او الاتفاقية الملزمة ،تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات ،وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به ،ويمنح العامل تعويضا ماليا نفقة المستخدم ،لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه لما لو استمر في عمله .واذا حدث تسريح العامل فرقا لأحكام المادة (73) أعلاه ،يعتبر تعسفيا .

"تفضل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا، بإعادة ادماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة او في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا عن الاجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل، دون الاخلال بالتعويضات المحتملة."

اتضح في هذه المادة سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرار التسريح التعسفي والحكم بإعادة الإدماج للعامل المعني بالتسريح في المنصب المسرح منه، هذا الحكم بالإعادة الى المنصب كتعويض عيني يعد مجرد خيار بالنسبة لأطراف العقد ولا يملك القاضي في نطاقه سلطة الاجبار فيمكن ان يرفضها أحد الأطراف.

سنحاول الوقوف عند الإشكال الذي يثار بشأن تطبيق أحكام هذه المادة على التسريح لأسباب اقتصادية لتحديد مدى سلطة القاضي الجزائري في الحكم بإعادة الإدراج في الحالة التي نتكلم عنها.

عند الرجوع الى أحكام المادة 04-73 من قانون 11-90 عن التسريح لأسباب اقتصادية، فنجد أن رجال القانون اختلفوا بشأن تطبيقها واستبعادها².

¹ أنظر، المادة 69، من القانون 11/90، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 04-73 من القانون رقم 11/90.

إن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 09/94 تهدف إلى حماية العمال تفرض على المستخدم إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحتها ... وعليه جاء في قرار صادر بتاريخ مارس 1999 الذي جاء فيه: إن الإجراءات المنصوص عليها في المواد 08،...،15، من المرسوم رقم 09/94 المؤرخ في 1994 والتي من شأنها حماية حقوق العمال وينتج عن مخالفتها البطلان... وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسسه.

واستنادا إلى هذه القرارات التي تؤكد على أن جزاء مخالفة القواعد الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية هو البطلان، وتطبيقا للقواعد العامة للبطلان التي تقضي بضرورة محو آثار الفعل الباطل فإن القاضي الاجتماعي على مستوى المحاكم يملك سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب لفائدة العامل المسرح تعسفا في إطار التقليل.¹

وعن قرار الصادر بتاريخ 15-11-2000 الذي جاء في مضمونه أنه يعاب على الحكم المطعون فيه أنه من جهة لم يعد إدماج المدعي في منصب عمله بالرغم من أنه تمت معاينته وأنه من جهة أخرى لم يحكم على المدعي عليها بدفع أجوره وذلك بالرغم من إبطال قرار التسريح ومنح تعويض عن التسريح المعتبر تعسفا. المؤكد هو سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرارات التسريح التعسفية لمخالفته للإجراءات القانونية وبالتعويض العيني، والمشرع الجزائري قد حسم في مسألة إعادة الإدراج في حالة التسريح للسبب الاقتصادي الذي يقع تعسفا وذلك من خلال نص المادة (146) من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.²

الفرع الثاني: الحكم بالتعويض النقدي.

من الآثار التي تترتب عن الفقرة الأولى في المادة 04/73 من القانون 11-90 هو التزام رب العمل الذي يكون قد أصدر قرار التسريح مخالفا لقواعد إجرائية أن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي سينقضاءه كما لو استمر هذا العمل.

وقد استعمل المشرع مصطلح التعويض وليس الأجر وذلك لأجل اجتناب التناقض مع نص المادتين 53 و80 من القانون 11-90 التي تنص على أنه "لا يحق للعمال قبض أجره عمل لم يؤديها مهما كانت وضعيتهم في الترتيب السلمي."

¹ المرسوم التشريعي 09/94، سالف الذكر.

² أنظر، المادة 146 من القانون رقم 11/90.

يقصد بالتعويض النقدي، ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا كما ذكرنا والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء عقد عمله الغير محدد المدة، ويطلق البعض على تعويض التسريح لمصطلح مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة مدة الخدمة.

تشكل مدة الخدمة عنصرا أساسيا لتقدير قيمته في حالة نهائية لعلاقة العمل ، كما ان هذا النوع من التعويض يتميز عن باقي التعويضات المستحقة للعامل عند تسريحه .الى جانب هذا التعويض يمكن للقاضي ان يأمر بالقيام بالإجراء المغفل مع دفع تعويض نقدي جبرا للضرر الذي لحق العامل أو العمال الذي اسهم في اجراء التسريح ، فبإمكان القاضي من خلال دوره الرقابي لقيام تعدي من جانب المستخدم للأحكام الإجرائية للتسريح الاقتصادي ان يحكم للعامل المسرح طبقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية بقدر الضرر الذي لحق العامل المتضرر من الخسارة من ضرر مادي او معنوي وفقا للمواد، 132، 182 من القانون المدني .كما ان القاضي دائما يراعي الظروف الملايصة.¹

¹ القانون 11/90، سالف الذكر.

خلاصة الفصل

من أجل حماية العامل أدخل المشرع الجزائري في ظل هذه التحولات الاقتصادية غير المستقرة، مجموعة من التعديلات على قانون العمل، إلا أنها تعديلات غامضة وفتحت مجالا واسعا لكثير من الأقاليل والتأويلات، مما أدى إلى عدم الاستقرار في بعض الأحكام القضائية. إن هذه التحولات كان لها الأثر السلبي على الطبقة العاملة من خلال تسريح الآلاف، كما كان للتطور التكنولوجي والهيكلي للمؤسسات الاقتصادية آثار سلبية على قوة الاستخدام من خلال توظيف الإنسان الآلي وتم الاستغناء عن اليد العاملة البشرية، وكان صاحب العمل هو نقطة البداية في عملية التسريح، فهل كان له السلطة المطلقة في تطبيق الحق في التسريح للأسباب المذكورة، وللوقوف على ذلك فإن المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات قيد سلطة صاحب العمل حتى وإن كان من حقه القيام بالتسريح لسبب اقتصادي متى ظهرت ظروف وأسباب جدية لذلك ومع وجود تلك الأسباب فإن المشرع قيد صلاحياته وسلطاته بقيدتين يتمثلان في الرقابة الإدارية السابقة والرقابة القضائية اللاحقة، وعدم احترام النصوص التشريعية والتنظيمية في عمليات التسريح يكون قد تصرف تصرفا تعسفيا في حق العمال المسرحين وعرض قرار تسريحه للإلغاء.

ومن تمة فإنه من بين أهم الإجراءات التي يجب على صاحب العمل اتباعها عند كل مشروع في التسريح إلزامه بضبط المخطط الاجتماعي الذي يبين من خلاله التدابير التي سيتخذها أثناء عمل تسريح والعدد الإجمالي للعمال المسرحين، والعدد الذي سيحتفظ به، وكذلك برنامج تكوين العمال بهدف إدماجهم في الحياة العملية، وفي التشريع الجزائري جاء المخطط الاجتماعي الأمر المنصوص عليه بنص المادة 05 من المرسوم التشريعي 09/94 الذي أزم صاحب العمل الذي يشغل عشرة عمال فأكثر بضبط المخطط الاجتماعي، ومثل هذه القوانين من شأنها توفير الحماية للعمال المسرحين لسبب اقتصادي، ومن الإجراءات الداخلية أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل المنتهي عقد عمله والمحادثة معه قبل أي إجراء للتسريح، وكذلك إخطار لجنة المؤسسة وإشراكها في وضع ترتيبات المخطط الاجتماعي وإعلام مفتشية العمل بذلك لأخذ رأيها في عملية التسريح.

الشيء الملاحظ هو أن معظم التشريعات قد كفلت للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية على وجه الخصوص ضمانات قانونية تمثلت في الرقابة اللاحقة الممارسة من قبل القضاء بالإضافة إلى باقي التعويضات المتمثلة في تعويض لجبر الضرر وتعويضات عطل مدفوعة الأجر وكذلك له الحق في الحصول على التعويضات التكميلية للتعويض الشهري في التأمين عن البطالة، له الحق أيضا في الحصول على شهادة العمل وشهادة نهاية العمل المتضمنة لكل البيانات التي نص عليها القانون.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر موضوع التسريح لأسباب اقتصادية من أهم مواضيع قانون العمل في الوقت الحاضر وأكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية، اقتصادية، مالية، قانونية، وتنظيمية في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات والمؤسسات فإما أن توفر جودة عالية من السلع والخدمات التي تعرضها على الزبائن وبأقل الأسعار مما يفرض عليها السعي لتخفيض تكاليف الإنتاج وبالتالي قد ينسحب ذلك على تقليص عدد عمال المؤسسة، أو المغامرة في إعطاء أهمية كبرى للجانب الاجتماعي وما يترتب عليه من ضغوطات مالية على عاتق المؤسسة تؤدي إلى إفلاسه أو اقتراح حلول لإرادية.

وأخيرا، يمكن القول إن التسريح لأسباب اقتصادية هو تقليص عدد العمال للخروج بالمؤسسات وإنقاذها من الهلاك والإفلاس بسبب الأزمات المالية والاقتصادية، وهو أبغض الحلول بالنسبة لطرفي علاقة العمل وبالنسبة للدولة بصفة عامة، نظرا لما يخلفه من آثار سلبية تؤثر على المجتمع إضرارا به من جميع النواحي الاقتصادية، السياسية والاجتماعية.

والتسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، هي حق لصاحب العمل، لكن بعد التطور أصبحت سلطته مقيدة بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت وإنما تدخل المشرع في كثير من الدول لينظمها ولم يصادر تلك السلطة كلية وإنما قيدها من خلال تقرير جملة من القواعد الإجرائية والشكلية والموضوعية وألزم عليه احترامها وإلا تعرض لجزاءات مدنية وجنائية.

وقد أولى المشرع الجزائري عناية فائقة لهذا النوع من التسريح وهذا نتيجة مخلفات الأزمات السابقة التي عصفت بالاقتصاد الجزائري ومست الدولة ومؤسساتها في المرحلة الانتقالية بين المرحلة الاشتراكية واقتصاد السوق، بحيث كانت للجزائر تجربة في هذا المجال أي التسريح الجماعي للعمال وحل وتصفية مجموعة كبيرة من المؤسسات التي أنقلت كاهل الدولة وأدخلتها في دوامة من المشاكل الاقتصادية وعجزت عن أداء دورها الاقتصادي وهو ما أرغم الدولة على حل تلك الشركات وتصفيتها. وهذا ما حدث فعلا وترتب عنه تسريح مجموعة كبيرة من العمال وإحالة شريحة هامة من أفراد المجتمع الجزائري على البطالة فتم إحالة مجموعة منهم على التقاعد المسبق ومجموعة على صندوق البطالة، ومجموعة أخرى بقيت في المجتمع مجهولة الوجهة.

ومن هنا تبلورت فكرة التسريح لأسباب اقتصادية لدى المشرع الجزائري وصار لزاما عليه تنظيم هذا النوع من التسريح وخلق حلول لاحتواء العمال المسرحين اللذين يضحى بهم أرباب العمل حفاظا على مؤسساتهم ومصالحهم إضرارا بالعمال إما بصفة فردية أو جماعية.

ونظرا لما يفرزه هذا التسريح لأسباب اقتصادية من تضارب في المصالح بين أرباب العمل والعمال، فقد أورد المشرع الجزائري سلسلة من القوانين لضبط العلاقة بين طرفي عقد العمل. فقد سن القانون 11/90 قانون علاقة العمل وتلته مجموعة من المراسيم كمرسوم 04/94 وكذلك مرسوم 09/94 الذي بحسب عنوانه يهدف إلى إيجاد نوع من التوازن بين الحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، وبما أنه جاء في مرحلة انتقال من نظام يجعل من العامل الاقتصادي هو الأساس، فإن الأحكام التي تضمنها هذا القانون تخص مبدئيا عمال المؤسسات العامة الاقتصادية وقد تنتقل الإدارات ولهذا فإنه اتخذ بهدف أساسي و عليه فإن الحكم على محتواه وهل هي كفيلة بالحفاظ على مناصب الشغل من عدمها، بحيث أنها بالنسبة للعمال المذكورين غير مجدية بالرغم من صدور منظومة قانونية ضمنت لهم حماية مؤقتة من خلال نظام التعويض على البطالة، والإحالة على التقاعد المسبق والإجراءات الترتيبية الأخرى، ولمواجهة المرحلة اللاحقة التي يسود فيها القطاع الخاص نقترح ما يلي:

*إعطاء تعريف للتسريح الاقتصادي الجماعي نظرا لعدم التطرق إليه مفصلا.

*ضبط المصطلح وتقديم حالات السبب الاقتصادي.

*مشاركة العمال أنفسهم في موضوع سياسة الشغل داخل المؤسسة وإعادة الهيكلة وإن كانت ترجع لصاحب العمل.

*تدعيم الضمانات المعطاة للعمال، وتحسين حقوقهم خاصة التعويض الزهيد.

*أولوية توظيف العمال المسرحين اقتصاديا وتكوينهم إن تغيرت وسائل العمل حتى ينسجموا معها.

*تدعيم دور القاضي حتى يتمكن من اكتشاف التعسف ومحاربتة وتكوينه في النزاعات العمالية تكوينا مهنيا واقتصاديا، وتعيين قضاة لهم المعرفة القانونية الواسعة والخبرة في رئاسة الجلسات وسيرها.

وختاما لدراستنا المتواضعة، ظهر لنا جليا اهتمام المشرع الجزائري بالعمال وحقوقهم، لكن بقيت الرهانات الحالية للواقع المعاش تقف وتتحدى المجتمع والمشرع الجزائري، وتظهر فراغا وغموضا في التشريعات وعجزا عن احتواء الأزمة في حالة تكرار السيناريو السابق، فالعامل الجزائري اليوم يواجه هبوب مؤسسات الدولة وبيعها للخوارج وإذا تكرر نفس الموقف مجددا وتم تسريح عمال آخرين فإن الدولة ستواجه

خاتمة

الأزمة من الجانبين، ببيع مؤسساتها وضمان حقوق العمال المسرحين وهو إتهام لكاهل الدولة من الجانبين وهنا إن كان لابد من بيع المؤسسات وتسريح العمال فليكن ذلك لصالح العمال. أي إن كان لابد من بيع الشركة أو المؤسسة وتسريح عمالها فيجب بالضرورة أن يكون بيعها للعمال في حد ذاتهم رجاء أن تعود المؤسسات للسير والرجوع إلى إنعاش الاقتصاد.

ولعل أماننا تتحقق في صدور تعديل لاحق لقانون العمل الذي سيأتي بالجديد في مجال التسريح لأسباب اقتصادية ضمانا لحقوق طرفي علاقة العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر باللغة العربية

النصوص القانونية:

*القوانين:

1. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/01/1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية رقم 17 الصادرة في 25/04/1990.
2. قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/03/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية رقم 6.
3. القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06-03-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر. رقم 06.
4. القانون 10/94، المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن إحداث التقاعد المسبق.

*الأوامر

1. الأمر 31-75، المؤرخ في 29-05-1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 الصادرة في 16-05-1975.

*المراسيم

1. المرسوم التشريعي 09/94، المؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر. رقم 34 الصادرة في 01 يونيو 1994.
2. المرسوم التنفيذي 82-302، المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر. عدد 35 المؤرخة في 14-09-1982.
3. المرسوم التنفيذي 11/94 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية.
4. مرسوم تنفيذي رقم 188/99، المؤرخ في 06-07-1994، المتضمن إنشاء مصالح مركزية وهيكل جهوية ووكالات الولاية.
5. المنشور رقم 01، المؤرخ في 09-07-1994، الصادر عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية الذي يتعلق بتطبيق الأحكام الخاصة بحماية الشغل والعمال الأجراء.

المراجع

*الكتب

- 1.أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر2002.
- 2.بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان2001.
- 3.رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، جامعة منصور، دار هومة للنشر، الجزائر،2003.
- 4.حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة منصور، الطبعة العربية الحديثة، مصر، 1990.
- 5.قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2011.
- 6.عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 7.محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، لبنان، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007.

*المذكرات والاطروحات

- 1.باديس حورية، عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، جامعة آكلي محند أولحاج بوييرة، 2016.
- 2.غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة أحمد دراية أدرار.
- 3.محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018.
- 4.مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، سنة 2008.

*المقالات والملتقيات

1. شرقي أحمد، التشغيل إشكالية قانونية للتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني للعمل، عدد خاص 98/23 /1998.
2. محمد نصر الدين قريشي، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص 98/23، المعهد الوطني للعمل، 1998.
3. مصطفى عبد الحميد العدوي، الاستقالة واتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل محدد المدة، كلية الحقوق، تونس 1990.

***المواقع الالكترونية**

1. <https://www.asjp.cerist.dz>.
2. [Https : www.asjp.cerist.dz/en/article/3460](https://www.asjp.cerist.dz/en/article/3460).

***المراجع باللغة الأجنبية**

1. François Duquese, Droit du travail Gwalino, Edition Extenso édition, Paris2008, P117.
2. LA loi du code de travail français.
3. Droit du travail le contrat de travail 10 éme édition, Dalloz, 1982, P485.
4. Jean Pélissier, Droit de l'emploi, Dalloz, Paris,1999, P476.

الفهرس

الفهرس :

1.....مقدمة: 1

الفصل الأول:

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

6.....المبحث الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري 6

6.....المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية 6

6.....الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي واللغوي للتسريح 7

7.....الفرع الثاني: التعريف الفقهي للتسريح 8

8.....الفرع الثالث: التعريف القانوني للتسريح 9

9.....الفرع الرابع: تعريف التسريح لسبب الاقتصادي 10

10.....المطلب الثاني: أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية 10

10.....الفرع الأول: التسريح الجماعي 11

11.....الفرع الثاني: التسريح الفردي 12

12.....المطلب الثالث: شروط التسريح لأسباب اقتصادية 12

12.....الفرع الأول: التدابير الاحتياطية والوقائية قبل لجوء المستخدم لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي 13

13.....الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية: 14

14.....الفرع الثالث: الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي 25

25.....المطلب الثاني: الإحالة على صندوق التأمين عن البطالة 26

26.....الفرع الأول: الشروط العامة والخاصة لتحديد المستفيدين من هذا النظام 29

29.....الفرع الثاني: الشروط الخاصة بصاحب العمل 30

30.....المطلب الثالث: الحقوق الأخرى المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية 30

30.....الفرع الأول: مهلة الإخطار المسبق 31

31.....الفرع الثاني: الحق في شهادة العمل 32

32.....الفرع الثالث: الحق في عطلة مدفوعة الأجر 33

33.....الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح 34

34.....الفرع الخامس: حق الرجوع للعمل

36: خلاصة الفصل:

الفصل الثاني:

أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري

39: المبحث الأول: الطرق الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

39: المطلب الأول: التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية.

39: الفرع الأول: المصالحة.

40: الفرع الثاني: الوساطة.

42: الفرع الثالث: التحكيم.

42: المطلب الثاني: الطرق الودية لحل النزاعات الفردية.

43: الفرع الأول: التسوية الودية أمام مصدر القرار.

43: الفرع الثاني: المصالحة أمام مفتشية العمل.

44: المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي.

المبحث الثاني: اللجوء إلى القضاء وسلطته في رقابة التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري.

47:

47: المطلب الأول: رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح الاقتصادي.

48: الفرع الأول: نطاق رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي.

50: الفرع الثاني: رقابة القضاء على تنفيذ الشروط الإجرائية.

54: المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية.

54: الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية.

59: الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية محل الرقابة القضائية.

61: المطلب الثالث: نتائج الرقابة للتسريح لأسباب اقتصادية.

61: الفرع الأول: الحكم بالبطلان والتعويض العيني.

63: الفرع الثاني: الحكم بالتعويض النقدي.

65: خلاصة الفصل

67: خاتمة:

71: قائمة المصادر والمراجع:

الملخص:

إن نظام التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري يطرح العديد من التساؤلات، حيث يقوم على مقومين أساسيين، فالأول يتمثل في تحديد وتعريف السبب الاقتصادي الذي يستدعي إنهاء علاقة العمل، إذ أن المشرع الجزائري رغم أنه اعترف بمبدأ التقليل من عدد العمال إلا أنه لم يحدد معنى السبب الاقتصادي، واكتفى بوضع قواعد التقليل. أما المقوم الثاني فإنه يترتب على هذا النوع من التسريح، اتخاذ مجموعة من التدابير الاجتماعية التي تصعب التسريح وصفها بالإلزامية.

الكلمات المفتاحية: تسريح، علاقة العمل، التشريع الجزائري.

Obstract :

The layoff system for economic reasons in the Algerian legislation raises many questions, as it is based on two basic component. The first is to identify and define the economic reason that calls for the termination of the work relationship, as the Algerian legislator, although he recognized the pricipale of reducing the number of workers, he did not specify the meaning of the reason. Economy, and set down rules for downsizing. As for the second component, this type of demobilization entails taking a set of social measures that are difficult to describe as compulsory.

Key word: Demobilization, Working relationship, Algerian legislation.