

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالب :

- عوايل عبد الصمد

- دحومي اسماعيل مصطفى

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

درعي العربي

الأستاذ

مشرفا مقررا

عوايل عبد الصمد

الأستاذ

مناقشا

حميد فتح الدين

الأستاذ

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 29./09./2021

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما
الله سبحانه وتعالى :
" وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قرّة
عيني وسبب نجاحي وتوفيقني في دراستي إلى

" أمي "

أطال الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيّتي وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

" أبي "

أطال الله في عمره

إلى أخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى أستاذي " عوايل عبد الصمد " و جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدى ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذي الفاضل " عوايل عبد الصمد "

الذي تكرم بإشرافه على هذه المذكرة ولم يبخل علي بنصائحه الموجهة لخدمتي

فكان لي نعم الموجه والمرشد

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقييمهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

يعتبر قانون العمل من أحدث القوانين نسبياً، ذلك لأنه لم يبدأ شكله الجديد، ولم تظهر أحكامه المميزة إلا منذ أواسط القرن التاسع عشر، ومع ذلك صار اليوم يطبق على نطاق واسع يشمل كل الروابط القانونية التي تتولد عن إنجاز عمل لحساب الغير تلك هي علاقات العمل الفردية و الجماعية التي تنشأ بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب.

و انتهاء علاقة العمل مصير محتوم يواجهه كل عقد إذ لا يمكن أن يقوم إلى الأبد إذ تنص المادة 66 من قانون 90-11 على ما يلي: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطالان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة".

و الأصل في هذا الإنهاء أنه يخضع للقواعد العامة التي تجيز للطرفين أن ينهياه متى اتفقا على ذلك أو ينهيه أحدهما بإرادته المنفردة دون تعسف في ذلك، و انتهاء عقد العمل يضع بعض المصالح المتناقضة وجها لوجه، فالأجراء يرغبون في الحصول على ضمان شرعي لاستقرار الاستخدام، فالفصل المفاجئ المطلق قد يسبب لهم أضراراً أما أصحاب العمل يدافعون عن حرية الفصل محتجين بذلك لمصلحة المشروع أو المؤسسة واستحالة الاحتفاظ باليد العاملة لكن قانون العمل جاء أكثر حماية للأجراء حيث أن، الهدف المنشود هو حماية العامل على الاحتفاظ بعمله لذلك قيد إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل من حيث ركن السبب الذي يبني عليه قرار التسريح، حيث يجب أن يكون مشروعاً سواء تمثل في ارتكاب العامل خطأ جسيم أو وجود اعتبارات اقتصادية جدية و هذه الأخيرة هي موضوع دراستنا.

فمن بين نتائج الحرب العالمية الثانية هو التطور التكنولوجي و الاقتصادي الذي أفرز أزمات اقتصادية و مالية انعكست آثارها على مختلف بلدان العالم، لذلك أصبحت معظم الدول تقوم على نظام اقتصاد السوق متخلفة عن النظام الليبرالي الذي يقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج مما أدى إلى ضرورة إيجاد آليات تتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة خاصة بعدما أصبحت المؤسسات و المصانع و الورشات معرضة بصفة دائمة لصعوبات مالية و تكنولوجية، و ذلك بغية التكيف مع الظروف المستجدة و التغلب على الأزمات الاقتصادية و

زيادة الإنتاج و الإنتاجية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة و الصراع من أجل البقاء ، وذلك بأقل النفقات و زيادة المر دودية و الفعالية الاقتصادية ، و إعادة التنظيم الهيكلي و الوظيفي للمشاريع وما إلى ذلك من التدابير و الأعمال المختلفة كدخول الآلة محل الإنسان .

هذه المعطيات كلها كان لها الانعكاس السلبي على عالم الشغل بصفة عامة و على العمال بصفة خاصة ، إذ أصبح هذا الأخير ضحية بالدرجة الأولى و لم يبق إجراء الفصل أو التسريح يتم في شكل فردي بل أخذ مفهوم الفصل بعدا واسعا أي جماعيا تحت غطاء مصلحة المشروع و المؤسسة و كأن سلطة رب العمل في هذا لإنهاء نتيجة لحق الملكية¹.

والجزائر غداة الاستقلال و نظرا لعدة عوامل اقتصادية و اجتماعية احتلت المؤسسة العمومية مكانة خاصة في المجتمع الجزائري و كانت بمثابة الركيزة الأساسية للاقتصاد و الأفراد على حد سواء ، لأنها تعتبر أداة تشغيل و امتصاص البطالة من جهة وأداة للتنمية المستمرة ، ووسيلة مفضلة لتراكم المال، لكن بمرور الوقت تغيرت الأوضاع و أصبح القطاع العام شبه عاجز ، و هزته عدة أزمات ، و نتيجة لذلك النهوض بالاقتصاد الوطني و التي من أهمها التطهير المالي للمؤسسات و التحول إلى اقتصاد السوق.

و أمام هذا الوضع لم يبق أمام الدولة إما إفلاس المؤسسة التي لم تستطع دفع ديونها و توقفها عن نشاطها إما بحلها أو غلقها الأمر الذي يؤثر سلبا على العمال نتيجة فقدانهم لمناصب عملهم بصفة لا إرادية أو إما خوصصة المؤسسة أين تحول ملكية مؤسسات القطاع العمومي الى القطاع الخاص.

و هذه الخوصصة إما أن تكون جزئية بحيث يمكن للدولة أن تتخلى عن جانب من المؤسسة و لو في اعتقاد بعض القانونيين ليس هناك خوصصة إذا لم تتحول المؤسسة بأكملها، لكن الأغلبية يرون أنه يمكن أن تكون خوصصة مؤسسة حتى و لو بقي جزء منها في يد الدولة ، وإما خوصصة كلية بأن تحول المؤسسة بأكملها الى القطاع الخاص . و هذا التحول قد يتم

¹ - حسين عبد الرحمان قدوس:إنهاء العمل لأسباب اقتصادية -مكتبة الجلاء،المنصورة الطبعة الحديثة ص413

بعده طرق وأكثرها استعمالاً هو التنازل عن الأسهم و التنازل عن الأصول، لكن في الحقيقة الخوصصة هي سيف ذو حدين لها انعكاسات إيجابية و أخرى سلبية تمس العمال الذين يفقدون مناصب عملهم و هذا موضوع دراستنا ،اذ يعتبر الإفلاس و الخوصصة من أهم الأسباب المعاصرة للتسريح السبب الاقتصادي.

ولهذا أولى المشروع عناية خاصة بهذا التسريح و كان المنعرج الحاسم هو قانون 90-11 الذي ألغى قانون 78-12 المؤرخ في أوت 1978 ثم تلاه المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و الذي عبر عنه قانون رقم 90-11 بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم المرسوم رقم 94-09 استعمل لأول مرة عبارة "فقدان العمل لأسباب لا إرادية".

و يظهر اهتمام المشرع من خلال نصه على الشروط الإجرائية و التي تعتبر كقيود على سلطة رب العمل كضرورة إعداد ووضع المخطط الاجتماعي و التفاوض بشأنه مع ممثلي العمال ،وغيرها من الإجراءات و شروط أخرى موضوعية تنحصر في السبب الاقتصادي ، كما نظم جملة من الضمانات و الحقوق للعمال المسرحين كالإحالة على التقاعد المسبق، لكن هذه المعالجة التشريعية كما سوف نرى يشوبها الكثير من العيوب لا سيما في نطاق تحديد مفهوم السبب الاقتصادي مما قد يفتح الباب لتعسف المستخدمين خصوصا مع تقليص الدور الرقابي لمفتشية العمل في تنفيذ هذا النوع من التسريح نتيجة إلغاء

الترخيص الإداري المسبق بموجب القانون 90-11، مثلما فعل المشرع الفرنسي، ومعنى هذا أنه لم يبق من الضمانات الحامية لحقوق العمال إلا الرقابة القضائية و هو الأمر الي يجعل لهذا الموضوع أهمية بالغة بالنسبة للقضاء ليس فقط لكونه الجهة الوحيدة المخولة برقابة على سلطة المستخدمين في التسريح الاقتصادي و إنما لقصور المعالجة التشريعية و عجزها عن تحديد المفاهيم و الإجراءات بدقة هذا ما أثقل كاهل القاضي الاجتماعي في رقابة مدى جدية السبب الاقتصادي، و مدى احترام المستخدم للإجراءات الإلزامية السابقة عن التسريح أو اللاحقة عليه ،وأن رقابة القاضي في هذا الصدد تظهر من خلال تقريره لجزاءات في حالة

معابنته للمخالفات سواء للقواعد الموضوعية أو الإجرائية، و لكن ما هو نوع هذا الجزاء الذي قرره هذا النص؟ هل هو إلغاء قرار التسريح فقط أم يتوجب الحكم بإلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله؟ و كيف يتم تقدير التعويض المذكور في المادة؟ هذه الإشكاليات سنجيب عنها من خلال دراستنا لهذا الموضوع متناولين في الفصل الأول الفصل الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر. أما الفصل الثاني سنخصصه تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

في ظل التحويلات الاقتصادية في الجزائر

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر:

غداة الاستقلال انتهجت الجزائر التجربة الاشتراكية الليبرالية التي تقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، فكانت المؤسسة العمومية آنذاك هي الركيزة الأساسية للعمال و الاقتصاد الوطني و اهتمت أكثر بالجانب الاجتماعي و توظيف عدد أكبر من العمال لامتناسق البطالة و استمر ذلك إلى غاية 1988 و خلال هذه الفترة عرفت التسريح دون تطبيقه و بقيت متحفظة عنه ، لكن الأزمة الاقتصادية التي عرفتھا بلادنا و التي على إثرھا انتهجت الدولة سياسة التقشف الذي عرف تدني القدرة الشرائية للمواطنين نتيجة تجميد الأجور و عرف ذلك بحوادث 8 أكتوبر 1988 الذي دفع الحكومة إلى تبني إصلاحات هيكلية و تنظيم الاقتصاد ضمانا لسيره المتناسق وفقا لمقتضيات تكنولوجية حديثة.

فصدرت سلسلة من القوانين في 12/01/1988 منها قانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية ثم تلاه قانون 02/88 المتعلق بالتخطيط ثم قانون 04/88 المعدل للقانون التجاري و كان ذلك بغية النهوض بالمؤسسات العمومية و إنعاشها بعد ما شل نشاطها ؛ و على إثر صدور دستور 1989 بتاريخ 04/02/1989 كرس الديمقراطية و الإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب مع القطاع الخاص و هي الاستقلالية و المتاجرة.

فرغم الجهود المبذولة لإنعاش المؤسسة الاقتصادية إلا أنها بقيت تعاني العديد من المشاكل المالية لهذا اهتم المشرع بخلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعاة الجانب الاجتماعي للعامل وكان قانون 90-11 هو الحاسم لخلق هذا التوازن الذي ألغى قانون 78/12 و نص على حق المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية بتسريح عدد من العمال للحفاظ على مؤسسته من المواد 66-69-70-71-72 ثم تلاه مرسوم 94-09 و كان هدفه حماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

و سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق بالبحث و الدراسة إلى تحديد مفهوم هذا الإجراء و إظهار أنواعه و تحديد شروطه التي تعتبر كقيود واردة على سلطة رب العمل في الإنهاء لضمان عدم تعسفه ، هذه القيود منها ما هو موضوعي يتعلق بالسبب الاقتصادي و منها ما هو إجرائي كإعداد الخطة الاجتماعية و التشاور حول مضمونها مع ممثلي العمال و غيرها من الإجراءات التي ستكون محل دراستنا ثم نتعرض لدراسة آثار التسريح و ضمانات العمال المسرحين .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

المبحث الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الاجراء التسريح:

بقي التسريح لأسباب اقتصادية مجهولا من قبل قانون العمل الفرنسي لفترة طويلة و ذلك راجع للطابع التقديري لقطع علاقة العمل بكيفية أحادية من قبل صاحب العمل و كان يعتبر التسريح الجماعي بمثابة جملة من التشريعات الفردية لأسباب اقتصادية.

وبسبب تعدد الأزمات الاقتصادية في العشريات الأخيرة نشأ تشريع خاص بالتسريح الجماعي و توسعت الاتفاقيات الجماعية لتشمل مجاله . وقد عرف الاجتهاد أول قراراته حول الموضوع بمناسبة تطبيق مجلس الدولة الفرنسي لأمر 1945 الذي كان يخضع للتسريح الاقتصادي لرخصة إدارية و فرق من هذا النوع من التسريح و التسريح لأسباب شخصية الذي يخضع تقديره للمحاكم العادية - زمن خلال تطبيق هذه النصوص برز اجتهاد حول الموضوع يتمثل في النقاط التالية.

السبب الاقتصادي للتسريح هو ذلك لا يرتبط بشخص العامل ،بل أجنبي عنه،و هذا ما يقصي السبب التأديبي و الغياب الطويل عن العمل أو الغيابات المتكررة أو السن أو العجز الجسماني أو المهني.

-السبب الاقتصادي يستوجب حذف مناصب العمل.

و من جهة أخرى كان على الاجتهاد أن يفرق بين التسريح الفردي لأسباب اقتصادية و التسريح الجماعي لنفس الأسباب ،ذلك أنه يحدث في بعض الأحيان أن يغطي التسريح الجماعي تحت ستار التسريحات الفردية المتتالية،هذا ما جعل المشرع الفرنسي يتدخل لتحديد مهلة التسريح من قبل العامل و في حالة تعدد العمال يطبق عليهم القواعد الخاصة بالتسريح الجماعي¹.

أما المشرع الجزائري فطبقا للقانون 162 157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتسريح الفرنسي إلا ما يمس بالسيادة الوطنية ،صدر أول قانون في الجزائر المستقلة و هو قانون 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و لم يشر في أحكامه الى التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء علاقة العمل بل اكتفى بنص المادة 69 منه " لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء الإطارات " و قد جسد هذا الأمر فكرة أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تنسم بالاستقرار ،و عليه لم يظهر هذا المصطلح إلا في نصوص لاحقة و هي الأمر 31-75

¹-عبد السلام ذيب-قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية-دار القصة للنشر طبعة 2003-صفحة 444 و 445

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص ثم القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التطبيقية له.

فوجد الأمر 75-31 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و تضمن القسم الثالث منه بعنوان انتهاء علاقة العمل في المادة 3/32 منه " تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي...التسريح الجماعي" و جاءت الفقرة الرابعة من القسم الثالث تحت عنوان التسريح الجماعي فتتص المادة 39 منه على الآتي : "عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط....". كما استعملت المادة 40 منه عبارة "التسريح الجماعي" من هذا نلتمس حداثة هذا المفهوم ، فلم ينص عليه في الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية.

في حين صدور الأمر 75-31 قصره على علاقات العمل في القطاع الخاص مستبعدا القطاع العام و نلاحظ أن المشرع الجزائري لما استعمل عبارة "التسريح الجماعي" استعان كثيرا بالقانون الفرنسي المؤرخ في 03/01/1975 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية منها و الجماعية، أما بموجب القانون 78-12 المؤرخ في 15/08/1978 فقد أحدث تغييرا جذريا في قانون الاستخدام فخص مواد 06/92، 01/94 و 03، 95، 96 لتسريح للسبب الاقتصادي، و عليه نصت المادة 06/92 عبارة " التسريح لتخفيض عدد العمال، و رددت نفس العبارة في المواد 94، 95، 96 منه هكذا تغير المصطلح المستعمل في الأمر 75-31 من عبارة التسريح الجماعي الى عبارة "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين".

و هذه الصورة من الإنهاء تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا ، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام فقد أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال ، ثم صدر قانون رقم 82-06 و المرسوم 82-302 التي جاءت لتطبيق أحكام القانون الأساسي للعامل و الذي خص فصلا كاملا لموضوع التسريح للتقليل من عدد المستخدمين ، ثم جاء قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها ولم تتضمن أحكامه صور الإنهاء و بالتالي لم تتعرض للتسريح لسبب الاقتصادي ، و نفس الأمر بالنسبة لقانون 90-03 التي جاءت المتعلقة بمفتشية العمل و كذا القانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و بعد شهرين من صدور هذه القوانين الثلاثية صدر قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 الذي خص الفرع الثالث منه لإنهاء علاقة العمل فنصت المادة 66 منه :تنتهي علاقة العمل في الحالات "....التسريح للتقليل من عدد العمال"

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

ثم اكتمل المسار التشريعي بصدور المرسوم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية مستعملا عبارة "فقدان العمل لأسباب اقتصادية" ، إن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير فيمكن استبدال عبارة "فقدان العمل بصفة لا إرادية " بعبارة "فقدان العمل لأسباب اقتصادية" أو بدقة أكثر: "التسريح لسبب اقتصادي" لأن في كلمة التسريح مرونة و خفة مقارنة مع كلمة العزل و فقدان و إن كانت تؤدي إلى معنى الإنهاء ثم إن كلمة "بصفة لا إرادية" لا تجسد إحدى خصائص كلمة التسريح كما سنرى أثناء تعريفنا للتسريح الذي يتم بإرادة صاحب العمل ، فهناك إرادة موجودة تتجسد في من له سلطة الإنهاء و الحكم الوحيد في تقدير وجود السبب الاقتصادي، إذا كان من الأحسن استعمال عبارة "التسريح لسبب اقتصادي" لكونه يتوقف كليا على مبادرة صاحب العمل من خلال إعداد المخطط الاجتماعي و غير ذلك من الإجراءات كما سنوضحها لاحقا

المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية:

لحصر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية يجب أولا تحديد ما المقصود بالتسريح لغة و اصطلاحا ثم تحديد ما المقصود بالسبب الاقتصادي

الفرع الأول: تعريف التسريح:

إن كلمة التسريح من الناحية اللغوية تفيد الحاجز الفاصل بين الشئيين¹. فنجد الفعل "LICENCIER" يقابله في اللغة العربية فعل فصل أو سرح وهي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح المتجرد من بواعث التأديبية.

أما اصطلاحا ، فهو ذلك العمل الانفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة²

من هذا التعريف نستنتج أن التسريح يأخذ الطابع الانفرادي أي بمبادرة صاحب العمل ، و لا يتوقف صحة قبول العامل وأن هذا الإجراء يخص فقط العقود الغير محددة المدة بعيدا عن العقود المحددة المدة و بفترات التجربة التي تتأكد من خلالها كفاءات الشخص و كغرضها الحاجة العملية

¹ - عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق ص15-18

² - وهيب عياد سلامة. الفصل الغير التأديبي و رقابة القضاء-رسالة قبل درجة الدكتوراه دولة في الحقوق القاهرة ص15-16

الفرع الثاني تعريف السبب الاقتصادي:

ظهر مفهوم السبب الاقتصادي لأول مرة في القطاع الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 24-05-1945 المتضمن رقابة الشغل الذي تطلب ضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة لأي تسريح اقتصادي¹

وأن هذا السبب لم يعرف في بداية الأمر فحاول الفقه إعطاء تعريف له و انقسم في ذلك إلى قسمين: قسم يرى أن الفصل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة لعوامل طارئة على المشروع و لا دخل لإدارة صاحب العمل فيها ومن نتائج المترتبة عن الأخذ بهذا المفهوم الضيق في فرنسا هو حرمان العديد من المفصولين من الاستفادة بعض الامتيازات مما أدى إلى توسيع في هذا المفهوم و يرى أنصاره أن الفصل للسبب الاقتصادي هو ذلك الذي لا يرجع إلى شخص العامل و من ثم فهو يشمل الفصل الذي يكون سببه الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع من أجل تحسين المردود ،كذلك الفصل الذي يكون سببه الظروف الاقتصادية الطارئة² .

و أمام هذا الوضع تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 فعرفه تعريفا قانونيا فنص بموجب نص المادة 1-321: "يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل و الناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن المشاكل الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية .

أما المشرع الجزائري فإنه استعمل عبارة "إلغاء الإطارات" في المادة 69 من أمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية و قصد منها إلغاء الوظيفة ،أما أمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 93 منه عدد بعض حالات السبب الاقتصادي نذكر:خفض النشاط ، إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، إعادة التحويل الإنتاج.....ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فحددت المادة 92 منه صور انتهاء علاقة العمل و ذكرت التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" ،كما جاءت المادة 66 بنصها "تنتهي علاقة العمل بالتسريح لتقليص من عدد العمال".

فالمشرع الجزائري اهتم بالنتيجة المتمثلة في التقليص من عدد العمال وأغفل تحديد مفهوم السبب الاقتصادي مكثفيا بالإجراءات و التدابير الوقائية التي يلتزم بها صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمنا لحقوقهم المادية و القانونية ، وربما ما يفسر هذا الموقف هو حداثة القوانين في الجزائر و نقص

¹ - عبد السلام ذيب..قانون العمل التأديبي الجزائري والتحويلات الاقتصادية.دار القصبية للنشر ،الطبعة 2003 ص444

² - عطا الله أبو حميدة:الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل ،دراسة مقارنة ، جامعة الجزائر رسالة ماجستير

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

الخبرة، و كما قد يفسر أيضا بإعطاء الحرية لأرباب العمل في ظل التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد، و الذي من شأنه دفع عجلة التطور وإعطاء أكثر ديناميكية للاقتصاد على غرار المشرع الفرنسي الذي ضبط تعريف السبب الاقتصادي من خلال المادة 1-321 L معتمدا على معيارين اثنين نتطرق إليهما كالتالي:

أولاً: المعيار المتعلق بشخص العامل:

هذا المعيار يتصف بالمعيار السلبي، فيجب لتكليف التسريح على أنه اقتصادي لا بد أن يكون السبب غير لصيق شخص العامل فيكون أجنبيا عنه. و بأعمال هذا المعيار نستبعد السبب التأديبي المرض المستمر، عامل السن، عدم الكفاءة المهنية و البدنية... الخ و بالتالي فالإنهاء يثبت لأسباب ترتبط بسير النشاط داخل المنشأة وأن هذا المعيار منتقد لا سيما و أنه تعريف بالسلب فلا يكون جامعا مانعا .

ثانيا : المعيار المتعلق بالوظيفة:

قد تعترض نشاط المؤسسة صعوبات اقتصادية تدفعها حتما للجوء إلى تقليص من عدد عمالها و ذلك بهدف الاستمرار في نشاطها و عليه يلجأ المستخدم إلى إلغاء بعض المناصب التي لا يراها ضرورية أو يعيد النظر في عقود العمل فيعدلها رغبة منه في إعادة هيكلة المؤسسة تجنباً لخسارة المؤسسة و إفلاسها فيصبح التعديل جوهريا للعقد المبرم بين كل من المستخدم والعامل و قد اتفق الفقه على أن إلغاء الوظيفة يتسع من حيث مفهومه ليمتد إلى حالات التعديل الجوهري و أن المشرع الفرنسي قد أخذ بكلا المعيارين

لتكليف السبب الاقتصادي على خلاف المشرع الجزائري الذي ترك الغموض في تحديد المفهوم القانوني و الأسس المعتمد عليها في تعريف هذا السبب لا سيما و أنه ألغى الرقابة الإدارية لمفتشية العمل حول السبب الاقتصادي فنسأل هل اتجهت إرادة المشرع إلى إطلاق سلطة المستخدم في نظام اقتصاد السوق ؟

و نستنتج من كل ما سبق أن السبب الاقتصادي يجب ألا يرتبط بالشخص العامل بل هو مرتبط بالمؤسسة المستخدمة أو بظروفها الخارجية (العرضية) أو الداخلية (الهيكلية) و سنتطرق إلى توضيح هذه الأسباب :

أ- الأسباب ذات الطبيعة العرضية:

تتمثل الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية في ظروف خارجية تتصل بالمحيط الاقتصادي و تكون له انعكاسات سلبية على سير نشاط المؤسسة و تشكل ضغوط على إرادة صاحب العمل ، و في هذا الصدد يرى المشرع الفرنسي أنه إذا اجتمعت في الظرف الخارجي عناصر القوة القاهرة فإن عقد العمل لا يخضع للأحكام الخاصة بالإنهاء للسبب الاقتصادي إذ أن تحقق القوة القاهرة يستدعي انقضاء العقد بالانفاسخ.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

و تتميز هذه الظروف بكونها ظرفية و ليس لها بعد زمني تتمثل بصفة عامة في انخفاض الطلب على السلع و الخدمات كأثر للمنافسة،ارتفاع معدلات التضخم كأثر للتطور التقني في مجال أساليب و سائل الإنتاج في الصعوبات المالية أوفي ارتفاع أثمان المواد الأولية .

2-الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية:

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة هيكلية يعد أثرا لإجراء مجسد في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة إما لمواجهة الصعوبات الاقتصادية أو التقنية التي تعرض سير نشاط المؤسسة و إما لتهيئة الوسائل التي تمكن من قدرة التكيف و ظروف المنافسة الاقتصادية و إما زيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء،وأن السمة الأساسية لهذا النوع من الأسباب أنها تنتج وضع مستقر و ثابت.

و قد يتصل التعديل الهيكلي بالهيكل الإداري أو التقنية كخلق أحد فروع المؤسسة أو التخصص في نوع معين من النشاط إلغاء بعض المناصب،كما قد يتصل بهيكلها القانوني أثر انتقال ملكيتها أو حالة الإدماج داخل مجموعة اقتصادية ،و مهما يكن فإن هذا التعديل لا يمكن أن يشكل في حد ذاته سببا اقتصاديا ذات طبيعة هيكلية، و عليه فالقاضي لا يمكنه مراقبة شرعية التقليل بالنظر إلى التعديل، لكن أسباب التعديل التي تكون تكتسي الطابع الاقتصادي¹.

إن إعادة الهيكلة تختلف من دولة إلى أخرى ومن وقت إلى آخر و تتأثر بالنظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم ،ففي الدول الرأسمالية يمكن النظر إليها كإعادة تنظيم،أما الدول الاشتراكية التي انتهجت اقتصاد السوق و كذا دول العالم الثالث فيعتبر كإصلاح جذري لها.و هكذا تظهر إعادة الهيكلة في الجزائر كإعادة التنظيم، و أن موقف المحكمة العليا في قرار صادر بتاريخ 1997/12/20 في قضية (بار) ضد مدير المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار ملف رقم 115729 ما يلي:

-فهرس مناصب العمل يرجع وضعه إلى سلطة المستخدم .

-إعادة هيكلة المؤسسة لا يحدث تغييرا في علاقة العمل .

-تعيين العامل في منصب عمل ناتج عن تلك العملية يدخل في التنظيم الموضوعي و لا يدخل ضمن إطار التقليل من عدد العمال .

فموقف المحكمة العليا اعتبرت إعادة الهيكلة تنظيم موضوعي للعمل، و قررت تطبيق المواد 62،63،74 من القانون 90-11، و أنها تهدف إلى إعادة تنظيم الصناعات الهدف منها هو تحديث إجراءات

¹-حسين عبد الرحمان قدوس.المرجع السابق ص90-130

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

التصنيع من خلال تجديد التجهيزات، لكن السير المالي وحده لا يؤدي إلى نجاح العملية فلا بد من تعبئة الرجال و تأهيلهم بتكوين كامل و بانتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق تغيرت النظرة في إعادة الهيكلة، ف جاء نص المادة 03 من المرسوم 94-269 المحدد لصلاحيات وزير-إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة ... " الذي يمكنه أن يقترح إجراء تطهيري أو تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف مجال إعادة تنظيم بل أصبحت شكلا جديدا لهياكل جديدة.

و السؤال الذي يطرح في هذا الصدد، هل يحتفظ العامل بمنصب عمله في حالة نقله إلى وحدة عمل أخرى التي قد يتغير فيها صاحب العمل؟

الجواب جاء في نص المادة 01/74 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث ذكرت: أنه إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال .

كما جاء في قرار المحكمة العليا في 20/12/1997 "أن إعادة تنظيم الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها ام تحدث أي تغيير في علاقة العمل، يبقى محتفظا بنفس الأجر، و يؤدي نفس العمل الذي يمثل في المسؤولية عن الصيانة و الذي يتغير هو حجم المصلحة أدمجت في مصلحة نتيجة تقليص حجم العتاد بعد إعادة الهيكلة.

و بهذا نكون قد وضحنا مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية الذي أغفل المشرع الجزائري عن تعريفه على خلاف المشرع الفرنسي الذي عرفه و نظمه في نوعين من التسريحات و هذا سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية:

هناك نوعين من التسريح لأسباب اقتصادية: التسريح الجماعي و التسريح الفردي.

الفرع الأول: التسريح الجماعي:

بصفة عامة يمكن القول أن التسريح الجماعي هو فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية في المؤسسة المستخدمة و ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق أو دفعة واحدة.

وفقا لهذا التعريف فإن التسريح الجماعي يكمن في اشتراك العمال في السبب لا في العدد و نقصد هنا بالسبب الصعوبات المالية و التجارية و التقنية، كعجز صاحب العمل عن دفع الأجور أو التقليص من

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

النشاط أو إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة و غيرها من الأسباب التي تدخل في إطار الأسباب الاقتصادية¹ وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى كأن يكون سبب الانتهاء انتهاء مدة عقد العمل ارتكاب خطأ جسيم.

و مما تجدر الإشارة إليه أن عبارة "التسريح الجماعي لسبب اقتصادي ظهر لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب القانون 13 فيفري 1973 و التعليمية الأوروبية المؤرخة في 17/02/1975 و بموجب القانون الفرنسي الصادر في 03 جانفي 1975 استعمل العبارتين معا "التسريح الجماعي و الفردي لسبب اقتصادي"، أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل كل من العبارات "التسريح الجماعي، التخفيض العددي. فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية"، فالمشروع قد استعمل كل هذه العبارات بدون تمييز على خلاف المشروع الفرنسي، أما المشروع الجزائري فنجد أنه ينص في المادة 1/69 أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"، كما أضافت الفقرة الثانية أنه "وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

و بناء على هذه المادة نجد المشروع الجزائري لم يحدد معيار لضبط مفهوم التسريح الجماعي، بل حدد أسلوب هذا التسريح الذي يكون في شكل تسريحات فردية متعاقبة و مترامنة أو متكررة كما سبق القول مؤسس على سبب اقتصادي¹.

الفرع الثاني : التسريح الفردي:

يعرف التشريع الفرنسي التسريح الفردي لسبب اقتصادي إذا حدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح و خص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين و كان طبعا لسبب غير متصل بشخص العامل. (1)

و بهذا الصدد فقد أخذ المشروع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي. إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب و تعويضه بألة تعمل بجهد أكبر و أسرع، ويفسر ذلك بنظامها الليبرالي². أما المشروع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص على كليهما في عبارة واحدة فنجد المادة 69 من قانون 11/90 "المتعلق بعلاقات العمل تنص: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" و عليه لم يميز بين هذا

¹ CAMAELYNK ;Droit du travail le contrat de travail 10éme édition Dalloz . 1982 .P485 .

² مصطفى عبد الحميد عدوي : الاستقالة و اتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس 1990 ، ص 100

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة.

و تشير أنه سواء كان العامل قد سرح بطريقة فردية أو جماعية فله الحق في التعويض و هذا ما أشارت إليه المادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 هذه المادة قد طبقت على عدة مؤسسات في الجزائر بعد قيامها بتسريح عمالها لأسباب اقتصادية.

المطلب الثالث: شروط إجراء التسريح لأسباب اقتصادية:

سبق لنا أن قلنا بأن تسريح العمال لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بضائقة اقتصادية أو مالية و ذلك بهدف إنعاش مؤسسته و استمراريتها في النشاط ، لكن هذا الحق ليس مطلق فهناك أولا تدابير احتياطية يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى إجراء التقليل و ذلك لتفادي تسريح أكبر عدد من العمال قبل الشروع في تسريحهم ، و المشرع لم يقف عند هذا فحسب بل قيد أيضا المستخدم و هو في صدد تطبيق هذا الإجراء للحد من تعسفه ففرض عليه أن يتبع إجراءات موضوعية و أخرى إجرائية و بدون اتباع هذه الإجراءات اعتبر التسريح تعسفيا.

لهذا سنتعرض في هذا المطلب للتدابير الاحتياطية و الوقائية من التسريح الاقتصادي في الفرع الأول ثم نتعرض للشروط الموضوعية لإجراء التسريح الاقتصادي في الفرع الثاني و في الفرع الثالث سنخصصه للشروط الإجرائية.

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

من بين المسائل التي تحرص عليها القوانين والنظم المنظمة لإجراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية هي إلزامية صاحب العمل،المبادر أو العازم على القيام بهذا الإجراء قبل الشروع في تطبيقه ووضع حيز التنفيذ باتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية الهادفة إلى تفادي التسريح أو التقليل من عدد العمال المعنيين به على الأقل ، و التي يجب تبليغها مسبقا إلى ممثلي العمال من جهة و من جهة أخرى إلى الجهات الإدارية التي لها حق في منع التسريح المسبق.

و هي التدابير التي حددها المشرع الجزائري في المادة 70 من قانون علاقات العمل و التي يمكن تلخيصها في الإجراءات التالية:

-تخفيض ساعات العمل و اللجوء إلى العمل الجزئي وفق ما هو محدد في المادة 13 من قانون علاقات العمل.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

-توقيف العمل بنظام الساعات الإضافية.

-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 المؤسسة.

- هذه التدابير و الاحتياطات الوقائية التي يستوجب على صاحب العمل القيام بها قبل تحديد عدد العمال المعنيين حيث يتوقف عليها تحديد العدد و الأصناف المهنية المعنية بالتسريح أما فيما يتعلق بترتيب هؤلاء العمال المعنيين بهذا الإجراء فيستوجب على صاحب العمل مراعاة بعض الجوانب و الظروف الاجتماعية و المهنية في تصنيف هؤلاء العمال الذين يعيلون أقل عدد ممكن من الأفراد إلى جانب بعض المعايير الأخرى التي يجب أن تكون محل اتفاق صاحب العمل و ممثلي العمال.

-و صاحب العمل ملزم أثناء قيامه بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية أن يتبع شروط موضوعية و أخرى إجرائية.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية:

لقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها (3/9) أنه:"متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة، تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة الى ذلك الباعث ،وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل"¹

نستنتج من هذا المفهوم الشروط الواجب توافرها في السبب و هي:أن يكون سبب التسريح حقيقيا و أن يكون هذا السبب جديا.

أولاً: الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي:

يجب أن يكون سبب التسريح من الخدمة حقيقيا أي يجب أن يكون موجودا و مشارا إليه بالضبط في قرار المؤسسة المستخدمة.فيقول بعض الفقهاء بأن السبب لا يكون حقيقيا إلا إذا اشتمل على نوع من الصفة الموضوعية بحيث يتحتم عليه استبعاد كل الأسباب الشخصية و الغير المؤكدة وقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية التي سبقت التصويت و المصادقة على قانون 1973/07/13 المتعلق بالعمل و التي ترى : "ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية ،سواء اتصل

¹ - عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص142

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

بسلوك العامل أو قدرته على العمل أو سير نشاط المؤسسة" لهذا ذهب جانب من الفقه لتفسير الموضوعية بأنها "ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه".

و عليه لكي يكون السبب حقيقيا لا بد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة تمكن تكييفها قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح، لذلك يؤكد المشرع الفرنسي في كل مرة على ضرورة توافر السبب الحقيقي للتسريح و إلا اعتبر قرار صاحب العمل مشوبا بعدم المشروعية.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فإنه نجده نص في المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية فنلاحظ المفهوم العام الذي تبناه المشرع الجزائري لسبب التسريح، و منه يستطيع رب العمل الإدعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من ورائه إلى تقليص عدد العمال الشبي الذي يخلف مشاكل عديدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه.

ثانيا: الطابع الجدي للسبب الاقتصادي:

يعتبر السبب الجدي شرطا ضروريا لقانونية التسريح، و لقد اجتهد الفقه بالقول أن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل (كالظروف الاقتصادية أو التغيرات التكنولوجية أو إعادة الهيكلة) و تأثيرها على العمل أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجالها الاقتصادي.

و تجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل و قدم صفات هذا السبب كونه يجب أن يكون حقيقيا و جديا، بينما المشرع الجزائري قد اكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها هذا ما يخلق مشاكل كثيرة و يفتح الباب لتعسف أرباب العمل.

الفرع الثالث: الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي:

لقد أخضعت التشريعات العمالية و من بينها الجزائر إجراء التسريح للسبب الاقتصادي إلى مجموعة من قيود إجرائية يجب على صاحب العمل إتباعها و بدون إتباع هذه الإجراءات يعتبر التسريح غير شرعي تتمثل هذه القيود الإجرائية في: إعداد وضع مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وكذا إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل هذا من جهة، و من جهة أخرى يفترض عليه الاحتكام الى معايير و مقاييس في اختيار العمال الذين يمسه هذا التسريح .

أولا الشروط الأساسية العامة:

تنحصر هذه الشروط في إعداد المخطط الاجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وإعلام السلطة الإدارية متمثلة في مفتشية العمل.

1-إعداد المخطط الاجتماعي:

ظهرت الخطة الاجتماعية لأول مرة في فرنسا ضمن المبادئ العامة التي أدخلت في الاتفاق المهني الوطني حول حماية التشغيل الصادر في 1974/11/21 ، ولم يظهر مصطلح الخطة الاجتماعية إلا مؤخرا من خلال قانون رقم 1989/08/02¹.

أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطة الاجتماعية إلا بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. واستعمل مصطلح "الجانب الاجتماعي" ترجمة للمصطلح الفرنسي "plan social" فاشتراط على هيئة المستخدمة لأكثر من 09 أجراء نتيجة إلى التقليل من عدد العمال عن طريق التسريح أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين لتفادي التسريح و هذا باستنفاد كل الطرق التي من شأنها أن تساعد في اجتياز أزمتها ، وبالتالي المشرع الجزائري لم يعرف الخطة الاجتماعية بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع و تهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور و التفاوض مع ممثلي العمال حسب المادة 5 من المرسوم التشريعي 09/94.

ويمكننا تعريف الخطة الاجتماعية على أنها عبارة عن مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية و تهدف إلى تحقيق هدفين:الأول منه التقليل من عدد التسريحات و الثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح².

و الملاحظ على الجانب الاجتماعي أنه جاء في مرحلتين لم يتطرق المرسوم إلى كيفية تنظيمها و بالتالي يحدد التفاوض بين المستخدم و ممثلي العمال كيفية تطبيق هاتين المرحلتين.

أما من حيث مدى إلزامية الجانب الاجتماعي فرغم وجود عبارة "يجب" التي تضمنتها المادة الخامسة فإن المستخدم غير ملزم باتخاذ كافة تدابير المرحلتين ونستشف ذلك من عبارات نص المادتين 07 و 08 ".....يمكن أن تكون واحدة أو مجموعة ، تشمل إحدى العمليتين أو كلاهما" خلافا ما نص عليه قانون 75-

¹ - Jean Pelissier Droit de l'emploi,Dalloz-Paris 1999- P476

² -Gerard Couturier,Droit du travail ; les relations individuelles du travail.3eme Ed, presse universitaire de France .Paris 1996-P251

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

31 في مادته 39 و القانون 78-12 و المراسيم التطبيقية له والتي نصت بعبارة "مراعي الترتيب....."، ومنه كانت هذه القوانين تنص على إلزامية إتباع جميع التدابير في إعداد المخطط الاجتماعي على خلاف ما هو منصوص عليه حاليا بموجب المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر، فيجوز اتخاذ التدابير فقط أو أكثر من ذلك ، ما دام هذا الجانب سوف يعرض للتفاوض فيما بعد مع ممثلي العمال كما لا يوجد مانع من تبني ترتيبات أخرى لها فعالية بالنسبة للمؤسسة المعنية كما سوف نرى لاحقا، وهكذا فإن اللجوء إلى المرحلة الأولى التي تسفر عن نتائج إيجابية يغني عن اللجوء إلى المرحلة الثانية. لهذه المراحل كالاتي:

المرحلة الأولى:

1- نظام التعويض لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

إن المتمعن في هذا التدبير يمكنه توجيه ملاحظة هي: أن النظام التعويضي يقصد به كما هو معروف بمكونات الأجر الإضافية، أي التي تفوق الأجر القاعدي والمتعلقة بتعويض العامل عن الظروف الاستثنائية للعمل، وقد نص عليها المشرع في تعريف مكونات الأجر ضمن الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 90/11 مثل الإضافية التعويض عن العمل المضّر وعن الساعات الإضافية...) فإذا اكتفت المادة 07 من المرسوم 94-09 بذكر العبارة "النظام التعويضي" فإننا نفهم أن نية المشرع قد إتجهت إلى ما سيتم تكييفه من طرف صاحب العمل وهو مكملات الأجر دون سواها، أي دون العلاوات إلا أنه ورغبة منه في تبيان المقصود بالنظام التعويضي أورد على سبيل المثال و التأكيد ما اعتبره نوعا من التعويضات وهو ما اسماه " العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل" .

وبهذه الإضافة يكون قد كرس خلطا بين مفهومي التعويضات والعلاوات فنجد في محاولة لإعطاء مثال عن التعويضات يورد العلاوات المرتبطة بنتائج العمل وهي في الحقيقة مكملات الأجر القاعدي ومختلفة عن التعويضات، ولكن هذا التدبير يبقى اقل خطورة من الموالي.

2- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

إن الهدف من هذين الإجراءين هو تخفيف الأعباء المالية، والإشكال الذي يطرح هو بشأن تدبير إعادة دراسة الأجور فهو ليس بالأمر السهل، ولاسيما ونحن نعلم أن الأجر عنصر الأساسي في عقد العمل، فكيف يمكن التفاوض بشأنه وإلى أي مدى يمكن خفضه ؟ وهل يمكن أن ينزل دون قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ؟

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

فان افترضنا انه تم إبرام اتفاق يخفض من قيمة الأجور تحت ذلك الحد، فإننا نصطدم من جهة ببطلان هذا الاتفاق لمخالفته نص أمر ومن جهة ثانية قيام المسؤولية الجزائية لصاحب العمل، أما بالنسبة لإعادة تكيف أجور المسيرين ينبغي القول أن المرسوم 90-290 أشار إلى أن أجور هذه الفئة تكون محل تفاوض بينهم وبين المستخدم. وبالتالي لا تكون محل تفاوض بشأنها مع ممثلي العمال استنادا إلى المرسوم التنفيذي المذكور آنفا وعليه يصعب التصور أن تكون أجور الإطارات المسيرين محل تفاوض وكما يطرح التساؤل هل يمكن للمسير الذي مسه هذا التدبير منازعة احد طرفي حول الجانب الاجتماعي بسبب مراجعة مراتبه دون استشارته في الأمر؟

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

يعتبر هذا الإجراء تمهيدي لإجراء آخر في المرحلة الثانية وهو إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة أو خارجها، والملاحظ أن العامل الذي يستفيد من هذا النظام يتعرض بالضرورة إلى إجراء التقليل ذلك انه فقد منصب عمله الأصلي الذي تعاقد للعمل عليه، لكنه لا يتعرض للتسريح، ويستفيد 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 أخرى، وتنص المادة 70 من قانون 11/90 انه في حالة رفض العامل فانه يستفيد من التعويض عن التسريح من اجل تقليل العمال، فالإشكال يطرح كيف للهيئات المعنية حساب هذا التعويض أمام سكوت المشرع، وهل يمكن الاتفاق على مقداره ؟

4- إلغاء التدريجي للجوء للساعات الإضافية كون الساعات الإضافية تتطلب زيادة في الأجر لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة، مما يشكل أعباء مالية على مؤسسته.

5- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد، و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

6- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي، فتقوم المؤسسة التي تمر بصعوبات مالية إلى إلغاء بعض مناصب الأنشطة، وهذا يترتب عنه إلغاء لبعض المناصب وخفض حجم العمال، وعليه فإذا أرادت الإبقاء على العمال الذين تم إلغاء مناصبهم فهي تلجأ إلى تقسيم العمل باللجوء إلى التوقيت الجزئي.

7-عدم تجديد عقود محددة المدة، ومنتسائل عن العلاقة التي يمكن أن توجد بين تقادي اللجوء إلى عملية التقليل، وبين عقود العمل المحددة المدة التي يخضع في نشأتها وانقضاءها إلى نظام مستقل ومرتببط بتوافر شروط وضمن حالات محددة على سبيل الحصر في القانون.

أما المرحلة الثانية:

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

وهي التدابير التي تضمنتها المادتين 08-09 من هذا القانون نذكرها كما يلي:

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

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

كما نصت المادة 09 من المرسوم أنه يجب أن يتضمن الجانب الاجتماعي كذلك:

-تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم.

-شروط إعداد القوائم الاسمية لأجراء الموزعين حسب أماكن العمل و كفيتهما عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من الإحالة على التقاعد، وقبول 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 عمالها فجاءت نص 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."

وهي المساعدات التي تتمثل في:

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

-إعانة في باب التحويل الجزئي لدورات والتكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح الأجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

-منح الصندوق الوطني الترقية الشغل ضمانات الحصول على قروض تمويل استثمارات رفع طاقات الإنتاج و/ أو لإنشاء نشاطات جديدة.

كما يمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في أعماله للمحافظة على الشغل ب : - توظيف الأجراء المسرحين.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

-مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائل الضرورية لإنشاء نشاطات

أخرى لحسابهم الخاص.¹

ومن خلال هذه المادة نلمس رغبة الدولة في المساعدة ماليا في الحياة الاقتصادية.

كما نلمس كذلك مساعدة الدولة بخلق مؤسسات صغيرة من العمال التابعين للمؤسسة وتولى المؤسسة الأم منحهم مشاريع لمدة معينة من الزمن خمس سنوات مثلا، ثم يتم التكفل بشؤونهم لوحدهم. وهذا الإجراء بدأ تطبيقه في بعض المؤسسات نذكر منها المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز التي أصبحت لا تقوم بعملية تمديد الغاز و الكهرباء بل توكلها إلى مؤسسات صغيرة، وبعد أن رأينا مختلف التدابير والإجراءات الواجب على المستخدم احترامها قبل اللجوء إلى التسريح وتنظيمها في إطار مخطط اجتماعي ليطرح للتشاور والتفاوض أمام ممثلي العمال ولكن قبل أن ننتقل إلى هذه المرحلة لا بد لنا من دراسة تدبير آخر يلجأ إليه رب العمل لتفادي التسريحات الناجمة عن الأزمة الاقتصادية للمؤسسة وهو ما يعرف بالذهاب الإرادي فما هو أساسه القانوني، طبيعته ومدى شرعيته القانونية محلها تساؤلات نحاول الإجابة عنها وما هو موقف المحكمة العليا من هذه الصورة من الإنهاء؟

•الذهاب الإرادي:

بداية نقول أن هذه الصورة لإنهاء علاقة العمل ظهرت بشأن قضية وقعت في أوت 1977 CRICKET في فرنسا حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة على مبلغ 30.000,00 فرنك فرنسي كمنحة اثر ذهابهم وابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب عن طريق الحوار تطورا ونجاحا كبيرا.

وقد قبلت محكمة النقض صحة إنهاء هذه العلاقة برضا متبادل و اعتبرته في البداية تسريح لسبب اقتصادي مقنع ثم تراجع عنه ولم تستطيع تكييفه واستقرت على شرعيته حتى ولو كان بدون أساس قانوني، أما بالنسبة لواقعا فان المؤسسات الوطنية و الولائية فمذ التسعينات أصبحت تعيش وضعيات خانقة وأزمة اقتصادية لم تستطيع مواجهتها الأمر الذي 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 والسؤال الذي يطرح هو ما هو طبيعة وأساس هذه الوضعية؟.

¹أنظر المواد 26 ، 27، من القانون 04/ 94 السالف الذكر

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

في الواقع إن المشرع لم ينظم هذه الظاهرة كإجراء قانوني فقد داهمته الأوضاع الاقتصادية السيئة، ونص فقط بموجب المادة 70 من القانون 11/90 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 استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ إليها المستخدم فأبرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الإجراء و شروط الاستفادة من منحة التعويض ولكن ما نلاحظه على المشرع الجزائري فإننا نجد له لمح إلى هذه الظاهرة في فحوى المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بإنشاء منحة البطالة: "...أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي". وعليه انطلقت المحكمة العليا لقبول هذا النمط لإنهاء علاقة العمل الفردية من مبدأ و نصوص¹.

1- المبدأ:

فهو أن للعمال في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، فإذا استطاع أن يرفق ذلك بامتيازات مادية، فذلك يزيد حقه تدعيما.

2- النصوص:

فإننا نعتبر المادة 70 الفقرة الأخيرة القانون 90 11 تمنح للعامل الحق في اختيار مقابل تسريحه في إطار التقليل و أخيرا فإن المرسوم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 يطبق على العمال المعرضين لفقدان عملهم بصفة غير إرادية في حين أن المادة 05 من المرسوم التشريعي 94/11 يستبعد من التأمين عن منحة البطالة العمال الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي، وبما أنه يترتب عليه آثار خطيرة على العمال الأول منها فقدانه للعمل والثاني تجريدته من الاستفادة من التأمين على البطالة فإن المحكمة العليا وقعت شروط في غياب شروط خاصة.

والشروط الأربعة هي:

- 1- أن تكون هناك حتمية تقليل.
- 2- أن يكون رضاء العامل سليم.
- 3- أن يكون قد مارس حقه بكل حرية، أي أن تكون له حرية الاختيار.
- 4- أن يكون الاتفاق الحاصل عن تفاوض حقيقي.

¹المجلة الجزائرية للعمل ، عدد خاص 23 / 98 ، المعهد الوطني للعمل . 1998 للأستاذ محمد نصر الدين قريشي ص13 .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

مع ملاحظة أن المحكمة العليا تفرق بين الذهاب الإرادي والإنهاء الرضائي لعلاقة العمل ويخص بالذهاب الإرادي الذهاب الحاصل عليه نتيجة تفاوض في إطار فردي، بينما توصف الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل في إطار جماعي بالإنهاء الرضائي.

التشاور مع ممثلي العمال:

يلتزم صاحب العمل طبقا لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار وان يقدم لها في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به ، مشتملة على بيان البواعث ذات الطبيعة الاقتصادية التقنية، الهيكلية، أو ما تماثلها التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل و كذا تبيان عدد وأصناف العمال الذين سوف يمسه وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه ، كما يلتزم أن تمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي تمكن اتخاذا لتجنب الإنهاء.¹

إن هذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 94-09 التي تلزم المستخدم، أو ممثله القانوني بان يعرض محتوى الذي يشمل التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، على أن يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ومع أن المشرع كرس مبدأ التشاور مع ممثلي العمال بشأن الجانب الاجتماعي إلا أنه لم يحدد له إجراءات خاصة بل أحال الأطراف إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون 90/02 و القانون 90/11؛ وإن التشاور مع ممثلي العمال يتخذ شكلين هما: استشارة لجنة المشاركة، التفاوض مع التمثيلية فيتعقد خصيصا لذلك اجتماعين منفصلين.²

1-استشارة لجنة المشاركة:

لقد أشارت المادة 90 من القانون 90/11 أنه من بين صلاحيات لجنة المشاركة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم ، وحسب نفس المادة في فقرتها الأخيرة يجب على اللجنة أن تبدي رأيها في اجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، ولكي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي ، فانه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات، فهي لا بد أن تتلقى بصورة دورية ومستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المستخدمة ، وبتساءل في هذا

¹ عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص170 ، 172 .

² أنظر المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

الصدد هل أن مهلة خمسة عشر يوم كافية للاطلاع على مشروع تقليص من عدد العمال ولتكوين تصور حول حقيقة الأوضاع.

كذلك السؤال الذي يطرح هل للجنة المشاركة منازعة المستخدم حول إعلامها الذي يكون غير كافي أو المعلومات التي تتضمنها وثيقة الاستدعاء؟ فالمشرع سكت عن الإجابة عن هذه التساؤلات على خلاف المشرع الفرنسي الذي أعطى الاختصاص لقاضي الأمور المستعجلة.¹

كما أجاز القانون للجنة المشاركة الاستعانة بخبراء في المحاسبة غير تابعين للهيئة المستخدمة حتى يقدموا تقرير مالي حول وضع المؤسسة.

في الأخير نقول انه رغم أهمية رأي لجنة المشاركة فانه يبقى مجرد رأي استشاري فقط² ومن حق رب العمل عدم الأخذ به لكن هذا لا يؤدي من التقليل من قيمته، كونه تعد ضمانة كبيرة لكفالة التعبير الأمثل عن مصلحة العمال في مواجهة المستخدم كما أن تدخلها بشكل يهيئ عناصر الإثبات التي سيتعين بها القاضي لمراقبة مشروعية إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.

2-التفاوض بين المستخدم والنقابات التمثيلية:

تنص المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09 على أن تنظيم و تأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه يتم طبقا للأحكام القانونية المعمول بها لا سيما قانوني 90/02 و القانون 90/11، كما تشترط هذه المادة أن الطرف المفاوض كمثل للعمال يجب أن يكون مبدئيا منظمة نقابية تمثيلية، وفي حالة غياب المنظمات النقابية لها الصفة التمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم هؤلاء حسب النسب المحددة في المادة 41 من قانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وهكذا فان المستخدم يقوم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين لنقابيين 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 اقتضى الأمر ذلك وهو الامر الذي تنص عليه المادتان 11-14 من المرسوم التشريعي 94-09.

¹ انظر المادة 110 من القانون 90-11 السالف الذكر .

² انظر المادة 04/94 من القانون 90-11 السالف الذكر .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

تشير أن المشرع وضع التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال قيما على التصرفات الادارية في الجوء إلى التقليل إلا لتكون محل رقابة مفتشية العمل التي الغيت بموجب قانون 11/90

III-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 الادارية بهدف الرقابة على وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية.

ثم بدأت المرحلة الجديدة ابتداء من سنة 1990 والغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 11/90 فتقلص دور مفتشية العمل، و عليه لم يصبح ملزما لرب العمل الذي يلجأ الى التسريح الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان عليه الأمر 31-75 والمرسوم 302-82 المطبق للقانون الأساسي للعامل وإنما طلب منه مجرد اخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الاجراءات خاصة الاجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي.

وبذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلق بالإعلام والتحري و ما يفسر هذا الإنقلاب 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 الى الغاء مناصب الشغل ، وقد اكد فقط المشرع الجزائري على ضرورة احترام المواد 69-70-71 من قانون 11/90 و كذا وفقا للمرسوم التشريعي 94-09 الزامية تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليل وكذا الهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة وبضمان التقاعد المسبق.¹

أخيرا بعد أن يحترم وينفذ رب العمل كل هذه الاجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى بتبليغ كل عامل مسرح وبصفة فردية بهذا التسريح، و يذكر في وثيقة التسريح عن الاسباب الحقيقية و الجديدة و إلا نكون أمام تسريح بدون أسباب.

¹ انظر المواد 5، 15، 22 ، من المرسوم التشريعي 94-09 .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

ثانيا: معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي:

إن إنهاء علاقة العمل في اطار التسريح لسبب اقتصادي، يفترض كما رأينا عدم ارتباط بشخص العامل والا اعتبرناه تسريحا تأديبيا كارتكاب العامل لخطا جسيما، ومادام التسريح ذو سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإنما بأسباب موضوعية ترتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة فانه من الممكن ان يؤدي الى ممارسات تعسفية وتمييز بين العمال لذلك تحتمت ضرورة خضوع الاختيار العمال المعنيين به الى ضوابط ومعايير موضوعية تفاديا للتجاوزات.

و لقد أشارت المادة 71 من القانون 11/90 إلى كفاءات تقليص من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها : الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب، فهذه المعايير قد أوردتها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 94-09 وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير والمقاييس التي ينبغي ان تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليل، وهذا في اطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي ، كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور سابقا، وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير الى اجراءات التشاور مع ممثلي العمال، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على سبيل الحصر، ويضع لها ترتيبا يجب على المستخدم احترامه عند اللجوء الى تسريح العمال في اطار عملية التقليل، فالمادة 2/39 من الأمر 31/75 تنص على أنه المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل ، وبعد الاتفاق مع ممثلي العمال فانه يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب الآتي:

-العمال الأقل أقدمية.

-العمال الذين لهم اقل عدد ممكن من الافراد تحت الكفالة.

-العمال اصحاب الاسبقية وهم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قدماء المجاهدين والمعاقين جسديا.

وحافظ المشرع على نفس الترتيب في القانون 12/78¹ و طابعها الإلزامي و حصرها الأمر الذي يسهل رقابة القاضي على مدى احترام المستخدم لتسلسل التسريحات كما يلزمه تقديم كل ما من شأنه ان يثبت ذلك، أما حاليا فنجده لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر²، ولا يضع لها ترتيبا، ويكتفي بإلزام المستخدم أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال مما يعني إعطاء حرية كبيرة في تفضيل أحد

¹ القانون 78-12 المتعلق بالقانون العام للعمال المواد 94 ، 95 ، وكذا المرسوم التنفيذي 30482
² قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية- 23 -04-1997 الملف رقم 133952 .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

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 أنه قد سكت عن الإجابة عن هذا التساؤل.

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

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية :

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمتها الاقتصادية و المالية من جهة، ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الأجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات و حقوق أخرى سنحاول إبرازها في هذا المبحث و سنتعرض في المطلب الأول لحقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق و في المطلب الثاني سنتناول حقوق العمال المحالين على البطالة و في المطلب الثالث سنتعرض للحقوق الأخرى الناجمة عن هذا التسريح.

المطلب الأول: نظام الإحالة على التقاعد المسبق :

لقد استحدث المشرع الجزائري نظاما جديدا يتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة ألا و هو نظام التقاعد المسبق و كان ذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94: فنصت المادة 02 منه على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم. و أن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمدد إلى أجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص".

من خلال هذا يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد.

وأن المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق و كذا التزامات صاحب العمل .

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

الفرع الأول : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق :

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

-أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى

-أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على

الأقل .

-أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها

السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

-أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو قائمة الأجراء لدى المستخدم

في وضعية توقف عن العمل.

-أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

الفرع الثاني:التزامات صاحب العمل :

يلتزم صاحب العمل من أجل تقليص عدد العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق بضرورة

مساهمته في تمويل صندوق التأمين عن البطالة و صندوق التقاعد المسبق حسب ما أشارت إليه المادة 12

من المرسوم التشريعي 10/94 وقد سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية تحسب على أساس عدد

سنوات التسبيق المحددة قانونا ،كما يجب أيضا على المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل ،القيام بإجراءات

خاصة تتمثل فيما يلي:

-تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين و توقيعها من طرف مفتشية العمل.

-تكوين لكل عامل ملف خاص به.

بعد تحضير الملفات ترسل لصندوق التقاعد يقوم به صاحب العمل بإخطارهم بتحويل ملفاتهم إلى

الجهات المعنية التي تتولى التحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانونا لتثبت في أجل شهر

ابتداء من تاريخ إيداعها ، أما بالنسبة للملفات الناقصة تعاد لصاحب العمل لاكتمال ما ينقصها حسب المادة

23 من المرسوم التشريعي 10/94، و يستفيد الأجير الذي يحال على التقاعد المسبق،إضافة إلى المعاش

الذي يتحصل عليه كل شهر حقوق تتمثل فيما يلي :

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

-الأداءات العينية للتأمين .

-الأدات العائلية .

-رأسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الاقتضاء و هذا حسب المادة 09 من المرسوم السابق.

المطلب الثاني: نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة :

لا شك أن إلغاء مناصب الشغل أو التقليل منها يؤدي إلى انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع و ما ينجر عن هذه الظاهرة من تأثيرات على مستويات عدة،و الجزائر نتيجة لحملة التسريحات التي اكتسحت المؤسسات القطاع العام و أملا منها في مساعدة الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أنشأت الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CACN" و ذلك بموجب المرسوم 11/94 المؤرخ في 26ماي 1994 و أسندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 188/99 المؤرخ في 6 جويلية 1994 على إنشاء مصالح مركزية و هياكل جهوية ووكالات للولاية.

و يتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصلاحيات التالية بموجب القوانين و التنظيمات المعمول بها:

-ضبط ملفات المؤمنين يوميا و ضمان التحصيل و المراقبة و النزاعات حول تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة .

-تسيير الأداءات التي يقدمها نظير الحماية ضد خطر البطالة.

-مساعدة و دعم كل البطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة من أجل إعادة إدماجهم في الحياة العملية و ذلك بالتعاون مع المصالح العمومية للشغل و إدارات البلدية و الولاية.

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

-المساهمة مع المؤسسات المالية و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق نشاطات لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

- المساهمة في تمويل النشاطات في إطار القرض المصغر لا سيما عبر المساهمات المالية في صندوق ضمان الإخطار الناجمة عن القرض المصغر.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

- إمكانية المساهمة في تمويل النشاطات التي ينشؤها البطالون المستفيدون 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 البطالة.

و المشرع الجزائري عندما تعرض لضبط نظام التأمين على البطالة إشتراط ضرورة توفر شروط عامة وأخرى خاصة بتحديد المستفيدين من هذا النظام، وكذا الشروط متعلقة بصاحب العمل

الفرع الأول : الشروط العامة و الخاصة لتحديد المستفيدين من هذا النظام :

أولا : الشروط العامة:

إن المرسوم التشريعي رقم 11/94 حصر الشروط العامة في شرطين اساسيين هما :

1-صفة الاجير.

2-الظروف التي يتم فيها فقدان الشغل.

1-مفهوم الأجير:

لقد عرف الأجير بنص المادة 02 من قانون 11/90: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي،عمومي أو خاص،يدعي المستخدم".

2-ظروف فقدان الشغل:

يجب على العامل الأجير أن يفقد منصب عمله لأسباب لا إرادية و لأسباب اقتصادية ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

-حالة تقليص عدد العمال لتعرضه لصعوبات اقتصادية مالية.

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

و بمفهوم المخالفة كل الحالات التي تخرج عن هاتين الحالتين فلا يمكن الحصول على الامتيازات المحددة بهذا المرسوم التشريعي ، وقد أضافت بالشرح كل من المواد 2-3-4، من المرسوم السالف الذكر

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

حالات العمال الذين لا يستفيدون من هذا النظام من بينهم: العمال المسرحين لأسباب تأديبية أو استقالة، أو الذين يفقدون عملهم بسبب نزاع في العمل أو تركوا عملهم بإرادتهم (الذهاب الإرادي).....الخ.

ثانيا: الشروط الخاصة بالعمال للإستفادة من امتيازات هذا النظام:

أضاف المشرع إلى جانب الشروط العامة شروطا خاصة و هي:

- أن يكون العامل الأجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية 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 و قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل,
- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين يشملهم التسريح في إطار التقليل من عدد العمال.
- أن يكون مقيما في الجزائر.
- ألا يكون قد رفض عملا تحويليا قصد شغل المنصب.
- ألا يكون مستقيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بصاحب العمل:

إن استفادة العامل من التعويضات التأمين عن البطالة مرتبط بالتزامات تقع على صاحب العمل تتمثل فيما يلي:

1-دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

2-فتح سجل استحقاق في حالة التأخر¹

و عليه يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمته و يتولى تكوين ملف لدى صندوق الضمان الاجتماعي و يحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح ، كل فئة في قائمة خاصة (المحالين على التقاعد المسبق و التأمين على البطالة) ثم عرضها على مفتشية العمل و إن قبول ملف الأجير (العامل) يجعله بصفة قانونية يستفيد من عدة امتيازات هي:

¹ - أنظر المادة 20 من المرسوم 10/94

1- تعويض شهري عن البطالة :

يتم التعويض الشهري بتحديد أجر مرجعي و يحسب على أنه يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه للمتوسط الأجر الشهري الخام الذي يخضع إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضى الأجير خلال الاثني عشر شهر السابقة لتسريحه مع الأجر الأدنى المضمون¹.

2-تحديد مدة التكفل:

إن المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 تنص على أنه تحسب مدة التكفل عن التأمين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى هيئة مستخدمة².

و عليه فإن المصالح المعنية بدفع التعويضات تلتزم خلال اثني عشر شهرا، على الأقل و لا 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 و لا أكثر منه بثلاث مرات³.

المطلب الثالث:الحقوق الأخرى :

يستفيد العمال المسرحين إضافة إلى الحقوق السالفة الذكر بما يلي:

الفرع الأول :مهلة الإخطار المسبق :

تقرر المادة 41 من أمر 31/75 أحكام مهلة الإخطار و كذلك نص عليها قانون 11/90 في نص المادة 05-73 و قد عبر المشرع بمهلة العطلة و لكن هذه التسمية خاطئة لأن مهلة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله و لا يثبت له إلا الحق في ساعتي الراحة للبحث عن عمل جديد كما تبينه المادة 06-73 من قانون 11-90 و أن هذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا الخطأ الجسيم و قد تناولها القانون 11/90 في المادة 05-73 بنصه على تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم يخول له الحق في "مهلة العطلة " و تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ، ولكنه يجوز الاتفاق على تمديد هذه المهلة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن و الصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه ، ولصاحب العمل

¹-أنظر المادتين (10) و (13) من المرسوم التشريعي 11/94

²-أنظر المادة 14 من المرسوم التشريعي 11/94

³-أنظر المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

لإشغال الفراغ الذي يتركه العامل المسرح و عكس ذلك لا يجوز تقليص هذه المدة لتفادي احتمال الاضرار 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 و مأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، و يمكن للهيئات المستخدمة أن تفي بالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح عن طريق دفعها مبلغا سنويا للأجر الكلي الذي كان العامل سيتقاضاه طوال المدة نفسها.

و المشرع لم ينظم مهلة الاخطار بشأن بداية سريانها و لم يفوض للأطراف الاتفاق بشأنها، لكن مبدئيا فإن بداية سريانها تكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح و ذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالإستلام.

و مبدئيا فإن مهلة العطلة لا تقبل التعليق و لا الانقطاع ، فلا يمكن تأخير أجل هذه المدة بسبب المرض أو الحادث الذي يقع خلالها إلا إذا تعلق الأمر بحادث عمل ، و مع هذا فإن هذه القاعدة ليست من

النظام العام و يمكن الاتفاق ، أو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما مخالفة فتتص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معينة لهذا يمكن القول إن مهلة الاخطار رغم كونها حق للعامل فإنها إلزام أيضا لا يمكن التحلل منه بإرادته المنفردة و في المعتاد فإن كلا من المستخدم و العامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال مهلة العطلة و لا يطرأ على مركزيهما القانونيين أي تغيير ، إذ يبقيان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل التسريح.

الفرع الثاني: الحق في تسليم شهادة العمل :

يلزم القانون صاحب العمل بتسليمه للعامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته، و ذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله ، و السماح لصاحب العمل الجديد بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد للعمل، كما أن هذه الشهادة تفيد في إثبات مدة خدمة العامل و يقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء أيا كانت طبيعة علاقة العمل و ظروف انتهائها أو مدة عمل الأجير في خدمة المشروع.

و لقد 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، و تاريخ إنهاء علاقة العمل ، و المناصب التي تم شغلها و الفترات المناسبة له، و لكننا نلاحظ أن النص قد أغفل ذكر بيانات أخرى قد تكون أكثر أهمية من البيانات

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

التي ذكرها ،كالبيانات المذكورة في النص المقابل في تشريع العمل الفرنسي باعتبارها إلزامية و هي:اسم و عنوان صاحب العمل،اسم و عنوان العامل،محل و تاريخ التسليم ،توقيع صاحب العمل.

أما البيانات الأخرى فهي اختيارية فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من تضمين الشهادة:تحديد رتبة العامل ،تقدير لكفاءة العامل و حسن سلوكه... و بصفة عامة يمكن إدراج أي بيان لا يلحق ضررا بالعامل و ذلك تماشيا مع مبدأ حرية العمل لأن الغرض الأساسي من إعطاء الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيل العامل و أن المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها ، و يقع على عاتق العامل إثبات إخلال المستخدم بذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا و نهائيا بتسليم شهادة العمل حسب ما تقضي به المادة 21 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و يمكن 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 العمل ،و نشر أنه لم يعد معاقبا عليه جزائيا في التشريع الحالي،بعدها 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 مضررة بالعامل،يتعرض لغرامة متراوحة بين 500 دج إلى 1000دج.

الفرع الثالث :الحق في التعويض عن عطلة 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 المدفوعة الأجر، و بالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة 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 العطلة.

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

-فترات العمل المؤدى.

-فترات العطل السنوية.

-فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، أو تلك التي يرخص بها المستخدم.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

-فترات الراحة القانونية .

-فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض و حوادث العمل

-فترات البقاء في الجيش و إعادة التجنيد.

الفرع الرابع :الحق في التعويض عن التسريح:

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم 09/94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح و يبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب هذا التعويض ، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا، بل تم تقديره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله.

و من خلال القانون 90-11 و المرسوم التشريعي 94-09 تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد العامل من التعويض و هي:

-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 البطالة .

و يحسب التعويض عن التسريح طبقا لنص المادة 22 من المرسوم المذكور أعلاه على أساس 03 أشهر أجر و الذي يتحدد طبقا للمادة 23 على أساس معدل الشهري الخام المتقاضى خلال الإثني عشر شهرا قبل إنهاء علاقة العمل.

و يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس الأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت خلال السنة الأخيرة من العمل،و ذلك لمعدل شهر واحد عن كل سنة من العمل و نص على حد أقصى قدره 15 شهرا.

و صرف التعويض مشروط بتقديم العامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية في مؤسسة أو مشغل صاحب العمل في لحظة تسريجه بصرف النظر عن مهلة الإخطار و يزداد مقداره بنسبة عدد سنوات خدمة العامل بالمشروع و لاحتسابه يستخرج معدل الأجر الشهري للسنة العمل الأخيرة التي سبقت يوم التسريح بجمع أجور العامل و مخصصاته و مكافآته و جميع تعويضاته التي تعتبر من مكونات الأجر قانونا و التي

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر

محدد المدة و تحتسب له الفترة التي أبعدها عن العمل لغرض احتساب أقدميته في المشروع و إجازاته و جميع 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 و الأشكال التي تحددها الاتفاقيات الجماعية ،و هذا ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94 :

-إفادتهم من اداءات الضمان الاجتماعي ، لا سيما فيما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض ،الأمومة و المنح العائلية و رأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح¹ .

-و هكذا نكون قد ألمنا بماهية التسريح الاقتصادي و لمنا غياب تعريف السبب الاقتصادي الذي يعتبر أساس التسريح و محور رقابة القاضي الاجتماعي كما سنراه في الفصل الثاني ،هذا الفراغ يشكل خطرا على العمال المهديين بهذا الإجراء في ظل الإصلاحات الاقتصادية . كما عرفنا كذلك الآثار الناجمة عن هذا التسريح لهذا سنحاول أن نخصص الفصل الثاني لأهم النزاعات و القضايا المطروحة على المحاكم و نرى كيفية رقابة القاضي على هذا التسريح و ما هو أساسه القانوني في ذلك و مختلف الجزاءات التي يقررها القاضي في حالة مخالفة الإجراءات الملزمة للمستخدم.

¹-أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 10/94 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94

الفصل الثاني
تسوية النزاعات الناشئة
عن التسريح لأسباب اقتصادية

لقد سعى المشرع دائما لحماية العمال من خطر إنهاء العمل لأي سبب كان لذلك خصه بنصوص و مواد تحميه من تعسف صاحب العمل الذي يعتبر كطرف قوي في علاقة العمل ، لكن رغم هذه الحماية الممنوحة للعامل فإن صاحب العمل كثيرا ما يتعسف في استعمال حقه المخول له قانونا . فيسرح العامل دون مبرر تحت غطاء تسريح لتقليص من عدد العمال لصالح المشروع ، أو أنه أحيانا حتى و إن وجدت أسباب اقتصادية فإنه لا يتبع الإجراءات القانونية المفروضة عليه ، بل حتى أنه قد يبخص العامل في حساب التعويضات المستحقة ، وهذا ما يؤدي إلى نشوء نزاعات سواء فردية أو جماعية ، ومهما كان نوع هذه الأخيرة فإن التشريعات العمالية أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة لتسهيل معالجتها و ذلك من خلال مرحلتين أساسيتين .

تتمثل المرحلة الأولى في التسوية الودية للنزاع بطريقة سلمية و هذه الطريقة من شأنها أن تحل الخلاف وديا دون اللجوء إلى القضاء و بذلك يقل عدد القضايا المطروحة على المحاكم و تقي من ضياع الأموال في التقاضي و إهدار الوقت و الأهم من ذلك هو المحافظة على علاقة العمل من التوتر¹ و إذا فشلت هذه الطريقة فيحق للعامل اللجوء إلى القضاء كمرحلة ثانية و أخيرة للحصول على حقوقه.

لهذا سنحاول في هذا الفصل التطرق للأساليب القانونية لحل النزاعات الناتجة عن هذا التسريح و سنستعرض في المبحث الأول :للتسوية الودية للنزاعات الفردية و الجماعية و في المبحث الثاني: سنستعرض للتسوية القضائية لهذه النزاعات .

¹ -رشيد واضح-المرجع السابق ص 177-179

المبحث الأول : الطرق الودية لتسوية النزاعات الناجمة عن التسريح للسبب الاقتصادي :

يقصد بالتسوية الودية تلك المراحل و الإجراءات التي تمر بها المنازعة بين العامل و صاحب العمل من أجل إيجاد حل ودي بينهما دون اللجوء إلى المحاكم ،فالإجراءات التوفيقية الأولية في هذا المجال تتخذ عدة صور أو أشكال حسب التنظيم القانوني فمنها من تخصصها لأجهزة الداخلية و منها أو تسندها إلى أجهزة إدارية و أخرى تسندها إلى أجهزة مستقلة.

و في هذا الصدد ظهر اتجاهان الأول منه جعل :الحل الودي شرطا جوهريا لمباشرة الدعوى القضائية و هذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي و الجزائري أما الثاني فقد جعله اختياريا¹ و بالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ أن الإجراءات التسوية الودية تختلف حسب طبيعة المنازعة جماعية كانت أو فردية ،لذلك نحاول من خلال هذا المبحث التطرق في المطلب الأول إلى إجراءات التسوية الودية لنزاعات الجماعية الناجمة عن هذا التسريح و في المطلب الثاني إلى إجراءات التسوية الودية لحل النزاعات الفردية و في المطلب الثالث نتعرض إلى الطبيعة القانونية لقرارات هيئات التسوية الودية.

المطلب الأول : الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية

يعد النزاع جماعيا خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل،و لم يجد تسوية له بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادة 4-5 من قانون 90-02 .

وأن حساسية هذه النزاعات المترتبة عن التسريح الاقتصادي جعل المشرع يهتم بهذا الموضوع بوضع عدة طرق لتسويتها و محاولة لإرضاء الطرفين فنص بموجب المادة 11 من المرسوم التشريعي 09/94 في فقرتها الثانية : "الأطراف التي تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة و الوساطة و عند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال و عليه نتطرق إلى دراسته هذه الوسائل الودية لحل النزاع الناجم عن التسريح لسبب اقتصادي طبقا للنصوص السالفة الذكر.

الفرع الأول : المصالحة:

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين و قد تناولها المشرع بنص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و حق الإضراب على أنه : " إذا اختلف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها ...و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي للعمل إلى مفتشية العمل المختص إقليميا " و يلعب دور

¹ BARTHELEMY ;l'aménagement conventionnel de l'organisation de travail ;droit social n 2 paris 1994 p 161 .

مفتش العمل بصفته ممثل لسلطة العمومية في هذه المرحلة دورا أساسيا إذ يقوم باستدعاء الطرفين إلى جلسة المصالحة الأولى يحدد أقصاها أجل 4 أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع ثم يقوم أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف كل من الطرفين حول جميع المسائل التي تم الاتفاق حولها و تلك التي بقيت عالقة ثم يوقع المحضر من الطرفين ليصبح هذا الاتفاق نافذا منذ يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا بسعي أحد الطرفين ، و في حالة فشل المصالحة حول كل المسائل التي يدور حولها النزاع أو البعض منها فيجوز للطرفين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹ .

الفرع الثاني :الوساطة:

الوساطة هي اللجوء أو الاحتكام إلى طرف محايد لا علاقة له بالنزاع إذ تقدم له كافة المعطيات ، و توضح له كافة الملابسات و المطالب على أن تترك له الحرية و السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول المناسبة للنزاع و إن الأطراف لا يلتزمون بقبول اقتراحه و بالتالي فلا يمكنه إلزامهم بقبول ما يراه حلا للنزاع بينهما² .

الفرع الثالث: التحكيم:

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

فالتحكيم يعد طريقة من طرق التسوية الودية، يأتي كأخر مرحلة بعد فشل الطرق السالفة الذكر الخاصة بالمصالحة وقد يكون إختياريا كما قد يكون إجباريا أم بنص قانوني أو باتفاق جماعي سابق على النزاع أو قرار من السلطة التنفيذية الوصية أو المشرفة على اقامة نظام العمل³ ، وإن المشرع الجزائري في مجال التحكيم فهو يحيلنا إلى قانون إجراءات المدنية بنص المادة 13 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ،وفي الأخير ما يدعونا إلى الحيرة هو أن المرسوم التشريعي 09-94 يحيل إلى القواعد العامة لحل النزاعات الجماعية الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى وضعية يصعب حلها وذلك في حالة فشل إجراءات المصالحة وعدم الإتفاق الأطراف حول اللجوء إلى الوساطة وفتلت هذه الأخيرة غير أنه لم يتفقوا على الاتجاه للتحكيم؟

¹-عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية-طبعة2003-ص333

أحمية سليمان:تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة -منازعات العمل في لوطن العربي-المعهد الوطني للثقافة العمالية و بحوث العمل الجزائر-طبعة² حديثة ص103-104

³ أحمية سليمان - المرجع السابق -ص184 .

هذا طبعا إذا استثنينا فرضية لجوء العمال إلى الإضراب الذي يتحتم تدخل السلطات العمومية وإخضاع النزاع إلى التحكيم. وبصفة عامة ما يلاحظ على المرسوم 94-09 تناوله لطرق تسوية النزاع الجماعي الناتج عن أسباب اقتصادية هي إخضاعه للتفاوض حول الجانب الاجتماعي إلى نظامين مختلفين هو النظام التفاوض الجماعي ونظام حل المنازعات الجماعية فكان بإمكان المشرع الإكتفاء بإخضاع الجانب الاجتماعي للتفاوض باعتباره أسلوب مرن وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق يمكن النص على إجراءات خاصة، ذلك لأنه الإحالة على القواعد العامة للمنازعات الجماعية فيه نوعا من الخلط وعدم الدقة.

المطلب الثاني: الطرق الودية لحل النزاعات الفردية:

إن التسريح الاقتصادي الفردي متوقع عمليا في فرضية أن عاملا واحدا سرح لسبب اقتصادي من المستخدم ولم يتبع بتسريحات أخرى، أو أنه تتولد من المفاوضات المشتركة لتنفيذ عملية التسريح الاقتصادي نزاعات ذات طابع جماعي فتبقى وضعيات خاصة معلقة ينتج عنها نشوب نزاعات ذات طابع فردي فتؤدي بالعامل إلى ضرورات البحث عن السبل التي تحقق له مبتغاه وذلك بإتباع الإجراءات القانونية التي سوف نتناولها بالإيضاح كالتالي:

الفرع الأول: التسوية الودية أمام مصدر القرار:

إن الهدف من هذا الإجراء هو محاولة حل النزاع وديا مع المستخدم لعله يراجع نفسه فيسترجع العامل منصب عمله في إطار إجراءات منصوص عليها اتفاقيات أو أحكام المنصوص عليها قانونا وعليه تنص المادة الرابعة من القانون 90/04 ".... يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم الجواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار ... ثم إلى الهيئة المكلفة لتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. السؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو مدى إجبارية هذا الإجراء قبل اللجوء إلى عرض النزاع أمام مفتش العمل والجواب هو أن التسوية الداخلية ليست إجبارية فالعامل مطلق الحرية في عرض النزاع مباشرة أمام هيئة خاصة تفاديا لتفاقم النزاع وربحا للوقت يلجأ إلى رئيسته المباشر قبل التوجه إلى الهيئة المستخدمة".

الفرع الثاني : المصالحة أمام مفتشية العمل:

هي إجراء يقوم به الطرف الثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية تراضية الطرفين وان هذه المهمة في ظل التشريع 90-04 المؤرخ في 06/02/04 قد انتزعت من مفتشية العمل لتسند لهيئة المصالحة المتساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل. وأصبح دور مفتش العمل مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة.

فبمجرد إخطاره بواسطة عريضة أو المثل أمامه يحزر عن التصريحات التي تدلى أمامه ثم يقدم في ظرف ثلاثة أيام لمكتب المصالحة ويستدعي الطرفين للمثل ويحدد تاريخا لذلك لا يقل عن ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وهكذا يتبين لنا أنه لم يبق لمقتضية العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة.

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي:

تعد القرارات التي تتوصل إلى هيئات التوفيق والتحكيم بمثابة اتفاقات جديدة بين أطراف النزاع لأنها تستمد إلزاميتها من قبول الأطراف وبالتالي تنفذ بالشكل و الكيفية المتفق عليها إلا أن الطابع الإتفاقي 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 التسوية.

الفرع الأول: القرارات الإلزامية:

أولاً: القرارات التي تأخذ الطبيعة التعاقدية:

لقد جاءت نص المادة الثامنة 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 استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً" وعليه نلمس الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية ولما تلعبه المصالحة في حلها، فنص على نفاذها بمجرد إيداعها على مستوى كتابة الضبط دون حاجة إلى 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 ورق.

ثانياً: 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، فيقدم الأطراف مستنداتهم و لو بصفة مؤقتة وكذا دفعاتهم ليصدر حكم المحكمين بناء عليها في أجل أقصاه ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم.¹

¹ انظر المادة 13 من القانون 09-02. السابق الذكر .

و إنه بالنسبة للمواعيد ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم فإنها تخضع للمواعيد ومختلف الأوضاع المقررة أمام محاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك¹ مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها.

وفي هذا الشأن أن قواعد التحكيم في النزاعات الجماعية قد خالفت القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية الناصية بإلزامية التأشير عليها بأمر من رئيس المحكمة فجاءت نص المادة 13 مكن القانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه " وهو ما يفيد أن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.²

الفرع الثاني: القرارات الغير إلزامية:

أولاً: قرارات الهيئات الداخلية:

يكمن 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 الإجراءات الدعوى القضائية لذلك فإن فعالية التظلم أمام المستخدم يبقى جد محدود نظراً لعدم إلزاميتها.³

ثانياً: قرارات مكاتب المصالحة (في النزاع الفردي):

كما رأينا تعد مكتب المصالحة الحلقة الأخيرة من الهيئات التي تسند لها مهمة محاولة تسوية النزاع ودياً 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 أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه حرفياً للجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عريضة التماس تنفيذ اتفاق المصالحة، ومجرداً عن الصيغة التنفيذية فهو لا يملك الطبع الإلزامي.

ثالثاً: الوساطة:

إن الوسيط بعد تلقيه المستندات و الدفعات من الأطراف يقدم التوصيات و الحلول التي يراها مناسبة ويبقى للأطراف حرية الأخذ بها من تركها كما ذكرنا سابقاً.

¹أحمية سليمان – المرجع السابق – ص 114 .

² أحمية سليمان – المرجع السابق- ص 115 .

³ عبد السلام ذيب – المرجع السابق – ص 536 .

المبحث الثاني: التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية:

كثيرا ما تفشل المحاولات الودية لتسوية النزاعات الفردية و الجماعية بين العامل و صاحب العمل لهذا أوجد المشرع طريقة أخرى لحل هذه النزاعات ألا و هو اللجوء إلى القضاء لتمكين العامل من تسوية وضعيته و تحصيل حقوقه إذ تعتبر التسوية القضائية الملجأ الأخير الذي يحقق العدل بين الطرفين.

و يتميز قضاء العمل عن باقي الفروع بأنه قضاء ذو طابع خاص أو كما يعبر عنه الفقه المعاصر أنه قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام، و تظهر هذه الخاصية في تشكيلة الحكم و كذا تنظيم إجراءات التقاضي، لذلك جعل المشرع الاختصاص في نظر مثل هذه القضايا من النظام العام، فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المحاكم الاجتماعية الفصل في مثل هذه النزاعات تحت طائلة البطلان القانوني.

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 يواكبه طبيعيا 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 جوانبها¹.

و هكذا نجد أن القاضي الاجتماعي الذي يعرض عليه النزاع يبحث في مدى شرعية السبب الاقتصادي و صحته و مدى التزام المستخدم بتنفيذ مختلف الشروط الإجرائية قبل مباشرة تنفيذ هذا الإجراء و ما هو الجزاء المطبق في حالة مخالفة هذه الإجراءات و ما هو أساسه القانوني في ذلك.

لهذا سنتناول في المطلب الأول: رقابة القضاء لمشروعية السبب الاقتصادي و كيفية تنفيذ الشروط الإجرائية الخاصة به، و في المطلب الثاني: نتعرض لرقابة القضاء على الحقوق الناجمة لهذا التسريح و أخيرا دور القضاء في تقرير الجزاءات البطلان أو التعويض.

1-المجلة الجزائرية للعمل-التشغيل إشكالية قانونية للتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم-نشر المعهد الوطني للعمل-عدد خاص 98/23

المطلب الأول: الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية و الإجرائية للتسريح الاقتصادي:

سبق و أن رأينا أن التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية و اقتصادية من جهة و لضمان الحماية للعامل يجب أن يكون هذا التسريح شرعيا من جهة أخرى لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتحدد في السبب الاقتصادي و أخرى إجرائية تهدف إلى تنظيم هذا الإجراء و ذلك ضمانا لشرعية هذا الأخير إلا أن ذلك غير كاف لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهديين بخطر فقدان مناصبهم لأسباب لا إرادية فلا بد من ضمانة قانونية تسهر على تكريس هذه القيود لمنع تعسف صاحب العمل و تتمثل هذه الضمانة في الرقابة القضائية.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي:

إن التشريعات العمالية الفرنسية و الجزائرية قد فرضتا كل منهما نظامين للرقابة على مشروعية السبب و هما: الرقابة السابقة و الرقابة اللاحقة ، وذلك استنادا إلى الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تنص : "متى كان باعث الإنهاء يمكن في ضرورات سير النشاط في داخل المنشأة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أم لاحقة، سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى هذه الباعث ... وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل تحددها الدول عن طريق الوسائل التي تعترف لها بقدرة إنشاء القواعد."¹

فبالنسبة للرقابة الإدارية المسبقة التي سادت في فرنسا منذ 1975 إلى 1986م ، و في الجزائر من سنة 1975 إلى سنة 1990 حيث ألغيت بصدور القانون رقم 90-11 و بالتالي أصبحت مشروعية قرار التسريح مفهوما موحدا خاضعا للرقابة القضائية اللاحقة. و المشرع الجزائري في هذا الصدد قيد سلطة المستخدم في التسريح الاقتصادي فقط في ضرورة استناده إلى أسباب اقتصادية دون أن يحدد طبيعة هذه الأخيرة دون أن يتطرق إلى شرحها و دون أن يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة على خلاف المشرع الفرنسي الذي قيد سلطة رب العمل في الإنهاء بقيدين أوردتهما المواد 3-14-122 و هما ضرورة كون السبب حقيقيا و جديا.

و يقصد بالسبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي لا يكون وجوده مشكوكا فيه و سبب حقيقي غير مبتدع و بالتالي لا يد لصاحب العمل فيه.²

أو كما عرفه جانب من الفقه أنه يتمثل في ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقيق منه، أما السبب الجدي فيظهر في ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها

¹- عبد الرحمان قدوس-المرجع السابق ص 142

²- عطا الله أبو حميدة المرجع السابق صفحة 100-113

صاحب العمل، (أي الصعوبات الاقتصادية) و تأثيرها على العمل أي إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط الهيئة.

فما هو دور المشرع الجزائري و الفرنسي باعتباره التشريع المستمد منه تشريعنا في هذا المجال؟

أولا : رقابة القاضي الفرنسي على مشروعية السبب:

إن المادة L 312-1 من تقنين العمل الفرنسي و التي تنطبق على كافة أنواع التسريحات بما فيه التسريح الاقتصادي هي التي تخول للقاضي سلطة تقدير الطابع الحقيقي و الجدي لسبب التسريح المحتج به. و تظهر رقابة القاضي لحقيقة السبب الاقتصادي من خلال بحثه على العناصر القانونية لسبب الاقتصادي من إلغاء الوظيفة أو التعديل الجوهري.

و البحث في هذه العناصر يكون بضرورة تواجد الوقائع المحتج بها من طرف رب العمل و إعادة تكييف السبب المقدم. وقد أقرت "محكمة النقض الفرنسية" على القاضي إعطاء أو استرجاع التكييف الحقيقي للوقائع أو التصرفات محل النزاع دون التقيد بتكييف الأطراف".

كما يلتزم القاضي البحث من جهة أخرى عن مدى قيام الصعوبات الاقتصادية بالاستناد إلى عناصر الإثبات المقدمة من المستخدم فيلتزم صاحب العمل عندما يطعن في قراراته المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية أن يطلع القاضي على مختلف الوثائق و الأدلة المادية منها و غيرها التي قدمها لممثلي العمال قبل اللجوء إلى التقليل أو السلطة الإدارية، في حالة عدم وجود ممثلي العمال استنادا إلى ما قضت به كل من المواد 321-2، 321-4، 321-7 من تشريع العمل الفرنسي.

و في هذا الاتجاه نجد أن المحكمة النقض الفرنسية قد أكدت على ضرورة أن تكون رقابة القضاة لصعوبات الاقتصادية صارمة، إذ لا تكفي مثلا تصريحهم بأن الانخفاض المسجل في رقم الأعمال كاف لتبرير تسريحهم، و إنما عليه تقدير حقيقة هذا الانخفاض المسجل في رقم الأعمال فإذا كان ظرفيا و قليل الأهمية فلا يمكن لهم التصريح بقيام صعوبات اقتصادية مبررة لإلغاء أو تحويل الوظيفة، و عليه فإن مجال الرقابة القضائية على حقيقة السبب الاقتصادي تتجاوز نطاق الرقابة العادية و تمتد إلى رقابة تناسب فيبحث القضاة إذا كان القرار المتخذ من طرف رب العمل يحقق أحسن تسيير للمؤسسة.¹

كما تضيف المادة 122-14-03 من تقنين العمل الفرنسي: "يعود للقاضي وحده سلطة التقدير حقيقة و جدية الأسباب المحتج بها". فلا تتوقف رقابة القاضي للسبب الاقتصادي عند التحقق من حقيقة الوقائع المستند إليها رب العمل للتسريح، و إنما لا بد من التأكد جديته أيضا فتتصب رقابة القاضي في البحث عن

¹-Gerear Lyon Caen et Jean Pellissier et Alain Supiot 18 Edition P414

قيام ارتباط بين إلغاء الوظيفة والوضعية الاقتصادية للمؤسسة و من جهة أخرى قيام ارتباط بين إلغاء الوظيفة إجراء التسريح فلا يكون للعامل المعني بالتسريح منصب آخر له عوض منصبه الملغى و عليه يظهر لنا من قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 17 مارس 1999 و القاضي أن التسريح الاقتصادي الناتج عنه إلغاء المناصب فرضته صعوبة اقتصادية و الخالي من سبب حقيقي و جدي فتواجد رب العمل أمام استحالة مطلقة في أداء التزامه بإعادة التشغيل يكون للقاضي المرفوع أمامه النزاع الخاص بمشروعية التسريح البحث فيما إذا كان المستخدم قد أدى التزامه بإعادة التشغيل¹.

ثانيا: رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي:

إن مفهوم السبب الاقتصادي لم يحظى لا باهتمام المشرع و لا القضاء الجزائري ، فالمشرع نص في المادة 1/69 من ق90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية و منه ، يتبين أن المشرع الجزائري قد وضع شرطا موضوعيا واحد للتقليص في عدد العمال يتمثل في الصعوبات المالية و التقنية² .

إذن المشرع الجزائري قد تبنى فكرة المصلحة المشروعية التي يتعين الاستناد إليها ليكون الإنهاء لأسباب اقتصادية مبررا لكنه أغفل عن ذكر طبيعة هذه الأسباب هذا من جهة. ، و من جهة أخرى هناك فراغ بالنسبة للاجتهادات القضائية فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب و لا المعايير التي يمكن لقاضي الموضوع الاستناد إليها لتحديد قيام هذا السبب باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا بتاريخ 20 ديسمبر 1997 الذي يعتبر أن إعادة الهيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة.

و يرجع ذلك لكون أن قانون 90-11 السالف الذكر ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق و تراجع بذلك عن الدور الرقابي المخول للسلطة الادارية على مشروعية السبب و قد أقر ذلك اجتهاد المحكمة العليا الذي استقر في تلك الآونة أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية فهذه المهمة مسندة إلى سلطة أخرى³.

و بإلغاء هذه الرقابة الادارية المسبقة أصبح القضاء بحكم اختصاصه الأصلي بالفصل في النزاعات المعروضة عليه و لدوره الرقابي اللاحق المسند له الجهة الوحيدة المحال إليها مهمة تقدير مشروعية الشرط الموضوعي للإنهاء للسبب الاقتصادي، إلا أنه و في نفس الوقت المشرع الجزائري لم يتعرض لطبيعة الأسباب المبررة للتسريح ، كما لم يتناول مدى الرقابة عليها و لا عناصر تقدير مشروعيتها.

¹ -SOC 17 Mars 1998 n°128 Paris-1999 P400

² -رشيد واضح-المرجع السابق ص 167

³ -شوقي محمد، إشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم ص08

و تبقى سلطة قضاة الموضوع في التقدير الغير المباشر للدواعي الاقتصادية من خلا الرقابة على التوظيفات الجديدة في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين و في نفس أماكن العمل فهو دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة و لكن رغم ذلك لا يوجد قرار مبدئي في هذا المجال لسد الفراغ الذي يؤثر سلبا على القضاة ، فالمشرع الجزائري لم يتجرأ على إحداث الحلول الحتمية الناجمة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركا ذلك للقاضي مبادرة الوصول إليها ، وفي هذا يكون القاضي مترددا في ذلك¹، و القاضي لا يراقب قيام أو عدم قيام السبب الاقتصادي و ذلك باعتبار المراحل التي يمر عليها الجانب الاجتماعي الذي يكتسي طابعا تفاوضيا.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية :

تخص رقابة القضاء كافة الشروط الإجرائية للإلغاء للسبب الاقتصادي لعقد العمل، فيراقب التزام المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه ، و التي تمثل ضمانا أساسية لحقوق العمال ، والقاضي لا يراقب ملاءمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية بل يراقب شرعيته فقط².

لهذا سنتطرق في هذا النوع إلى دراسة هذه الشروط المتمثلة في إعداد المخطط الجماعي التشاور مع ممثلي العمال و إعلام السلطة الإدارية إلى جانب احترام مقاييس معايير انتقاء العمال المعنيين بالتسريح و سنحاول تسليط الضوء على رقابة القاضي لهذه الشروط.

أولا: رقابة القاضي على إعداد الخطة الاجتماعية :

وفقا لما سبق ذكره فإن المستخدم يلتزم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليل عن طريق التسريح ، الأولى تتعلق بالموافقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة للمؤسسة و هي الهيئات المسيرة للمؤسسة تبعا لطبيعتها القانونية، و الثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة للمؤسسة و النقابة.

هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل و عليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، و من هنا تبدأ مهمة القاضي بفحص الوثائق المقدمة إليه و ملف الدعوى قصد الوصول و التأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة.

و القاضي لا بد عليه التأكد من صحة الإجراءات المتخذة و قد 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 و هو ما يتضح من قرارها الصادر في 09 جوان 1998 الذي جاء فيه: "...حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف

¹- شرقي محمود - المرجع السابق ص 09

²- عبد السلام ذيب- المرجع السابق ص

إلى حماية العمال و هي بهذه الصفة من النظام العام، و تفرض على المستخدم إثبات إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها.

وحيث أن المرسوم التشريعي يوجب إعداد مخطط اجتماعي في مرحلتين تنظم كل واحدة في سلسلة من الإجراءات تهدف إلى تقادي التقليل من عدد العمال و تحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين للتقليل.

وحيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني ، و مجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت و أن مراحل المخطط قد احترمت و تم إيداع المخطط و محضر الاتفاق بكتابة الضبط لدى المحكمة قد تم كما ينص عليه المرسوم التشريعي.

حيث أن المحكمة باكتفائها بالإشارة على الاستطلاع الجهات الإدارية و أخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبين استيفاء الإجراءات الإجبارية و لم تمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب و يعرض للنقض¹ و منه فإن المحكمة تراقب مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء بمرحلته .

كما يقع على المستخدم عبئ إثبات احترام هذا الإجراء و لا يكفي تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية و المالية و كذا قائمة العمال المحالين على التأمين على البطالة الأمر الذي أكده قرار المحكمة العليا بتاريخ 09 مارس 1999 حيث ورد فيه:

"....حيث جاء أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه مأخذتها في عدم مراعاة مقتضيات المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 في 26 ماي 1994 قبل اللجوء إلى المرحلة الثانية المتمثلة في تقليص العمال ، و الحال أنها التزمت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي ، و اتخذت التدابير المقررة و لكن دون نتيجة ملموسة بحيث أن وضعيتها الاقتصادية المالية لم تتحسن مبررة بذلك شرعية اللجوء إلى المرحلة الثانية طبقا للمادتين 08-09 من نفس المرسوم ، و إحالة المطعون ضده للإستفادة من التعويض عن البطالة بعد مصادقة كافة الأطراف و لكن حيث أنه جاء في الحكم المطعون فيه أن الطاعنة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 مما يبين أن الطاعنة لم تقدم الوثائق المقدمة أمام المحكمة العليا و المتمثلة في تقرير الوضعية الاقتصادية و المالية للمؤسسة ، وكذا العمال المحالين على التأمين عن البطالة التي لا تفيد احترام مقتضيات المادتين 07-08-09-

¹قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية ملف رقم 182508 مؤرخ في 9 جوان 1998

10-15 من نفس المرسوم وأن هذه الإجراءات المنصوص عليها في هذه المواد من شأنها حماية حقوق العمال و ينجر عن مخالفتها البطلان¹.

أما فيما يخص رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية تشير أن المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 قد أوردت حكما انتقاليا يقضي بان 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:

".....حيث أن الطاعن لم يثبت أن للمؤسسة خطة إنعاش مصادق عليها.

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 01/01/95 عملا بأحكام المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-09 وحيث أن العبرة بتاريخ المصادقة على خطة الإنعاش وليس بتاريخ تكليف الخبير بالمهمة وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه² "

ثانيا : رقابة مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية:

يعتبر إجراء التفاوض مرحلة أساسية في إجراءات التقليل من عدد العمال و قد نص المشرع الجزائري في نص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09. هذا الإجراء الذي يحرص القاضي على رقابة مدى التزام رب العمل بأداءه فيفحص صحته و مشروعيته وقد أكدت المحكمة العليا ذلك في قرار لها الصادر في 11 ماي 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.

إن إجراء التفاوض بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الاجتماعية يتم في إطار اجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض حيث يقوم رب العمل بتوجيه إستدعاءات لهذه الأطراف

¹ -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 175759 المؤرخ في 9 مارس 1999

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

مرفوقة بمحتوى الخطة الاجتماعية قصد السماح لها بالاطلاع على مضمونها وإعداد ملاحظتهم قبل عقد الاجتماع، وهذه الإستدعاءات لها أهمية بالنسبة للقاضي ذلك أنه يمكنه الإستعانة بها لتقرير مدى احترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بالتفاوض وتمثيل العمال، الهدف الذي ابتغاه المشرع من الدعوة إلى هذه الاجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة حول مضمون

الخطة الاجتماعية وشروط تنفيذها ولممثلي العمال أن يعرضوا الوضع الاقتصادي وكذا مضمون الخطة وفقا لما تأكده المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر. فهذه الإجراءات كلها سواء عقد الاجتماعات أو- تقديم الوثائق هي ضرورية يراقب القاضي مدى إحترامها و قد أكد ذلك القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1999/03/09 فجاء فيه : "...تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية و المالية للمؤسسة و كذا المحالين على التأمين على البطالة ... احترام الإجراءات لاسيما تلك التي تضمنتها المادتين 11 و 12 من المرسوم 09-94 "1 .

و في هذا النهج نجد أيضا قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية الملف رقم 1768850 حيث جاء فيه " لابد على رب العمل أن يقدم الوثائق التي تسمح للقاضي بمراقبة تنفيذ هذه الإجراءات".

و تختتم هذه الاجتماعات بتحرير محضر موقع يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف، ويلتزم رب العمل بإيداعه لدى أمانة الضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصين وفقا للأجال و الكيفيات المتفق عليها، هذه النقاط يراقبها أيضا القاضي وإن هذه المحاضر الموقع عليها من الأطراف تعتبر وثائق ثبوتية بالنسبة للقاضي على أداء رب العمل لإجراء التفاوض والتشاور .

وجاء في قرار المحكمة العليا بأنه على المحكمة التأكد من صحة الإجراءات ومن حتمية إجراء

التفاوض حول الخطة الاجتماعية والذي يجب أن يتم ما بين المستخدم وممثلي العمال طبقا للمادتين 12 و 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-09"2 .

ثالثا: رقابة القضاء على تنفيذ إجراء إعلام السلطة الإدارية:

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

¹قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية -ملف رقم175795 المؤرخ في 09-03-1999

²²قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية -ملف رقم182508 المؤرخ في 09-06-1999

للأجراء المعنيين بالتقليص في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق" ، كما أكد ذلك المرسوم رقم 90-206

وعليه يلتزم المستخدم أخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب اقتصادي، و بالزامية هذا الإجراء على المستخدم في حالة قيام نزاع بشأنه وطرحه أمام القضاء فلا بد البحث عن مدى تنفيذ رب العمل لهذا الإجراء الإلزامي في أدائه، هذا الأخير يلتزم إثبات قيامه بهذا الإلتزام وأحسن دليل على ذلك هو الإستلام أو الرسالة الموصى عليها أو تأشير هذه الهيئة الإدارية على هذه القوائم الإسمية، ومتى عجز عن إقامة الدليل عن ذلك قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليص في عدد العمال و بطلان التسريح.

وعلى هذا فإن القاضي الجزائري يقتصر دوره في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الاسمية للعمال المسرحين لمفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا قصد التأشير عليها بعد التأكد من أنه قد عرض فعلا الخطة الإجتماعية للتفاوض و التشاور مع ممثلي العمال .كذلك باستقراء نص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 نجدتها تنص أن الهيئة الإدارية هذه (مفتشية العمل) ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم بتبليغها أيضا بهذه القوائم الاسمية للأفراد المعنيين بالتقليص في عدد العمال، وإنما هناك أجهزة أخرى يلتزم المشرع بتبليغها أيضا بهذه القوائم المتمثلة في صناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، هذه الجهات التي من جهتها سوف تتكفل بالأجراء الذين تتوفر فيهم شرط الإستفادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد.

رابعاً : رقابة مدى احترام إجراء تبليغ قرارات التسريح للعمال المعنيين :

إن المرحلة النهائية الغالبة لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل الذي قد ينتهي بالانخراط في اتفاقيات التحويل أو التكوين التحويلي أو التقليص من ساعات العمل أو غيرها تتمثل في إعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية وهو ما تضمنته المادة السادسة عشر من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزامياً ما يأتي: "...إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل... ". كما جاء أيضاً مفهوم نص المادة 69 من القانون 11/90 أنه إذا كان بيني تقليص العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة ، استناداً إلى هذا فإن المشرع يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية و رسمية، ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن يسري في حقه ما لم يبلغ تبليغاً قانونياً ومتى تبين للقاضي المختص عدم هذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته للإجراءات

القانونية، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 التي توجب ضرورة احترام الإجراءات القانونية لإجراء التقليل و المنحصرة في نص المادة 5 إلى غاية المادة 15 من المرسوم التشريعي 09-94¹ فعلى المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح والتي غالبا تتمثل في رسالة موسى عليها أو وصل استلام الذي يوقع عليه المعني.

المطلب الثاني: رقابة القضاء على الحقوق الناتجة عن الإنهاء للسبب الاقتصادي:

إن رقابة القضاء لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء ولا قيام السبب الاقتصادي فحسب، وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة والمخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لا بد من احترامها.

الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية:

إن الحقوق المالية المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا والتي يراقب القاضي مدى أدائها متعددة نتطرق لها كما يلي:

أولا: 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 في 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 اقر هذا الحق إلى أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق نوضحها في النقاط الموالية.

1- رقابة القاضي لقيام لشروط استحقاق تعويض التسريح:

استنادا إلى نص المادة 22 من المرسوم 94-04 السالف الذكر يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي في توفرها في:

¹قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 178850 المؤرخ في 11-05-1999

-توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح، هذه الصفة التي 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 العمال.

-أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي أحدثه القانون رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، وعليه فإذا لم يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح، وهو ما يدفعنا على التساؤل فيما إذا كان هذا الشرط يشوبه خلل ذلك أنه في الحقيقة يقلص من المستفيدين من هذا التعويض، الشيء الذي ينجر عنه عدم استفادة بعض الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية من كلا التعويضين ومثل هذا الشرط لا نجده في التشريع الفرنسي.

مما سبق فإن مهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية لإستحقاق التعويض التسريح التي يجب أن تجتمع في العامل المسرح، 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 التأسيس وعلى هذا يجب على المستخدم أن يقدم الوثائق الثبوتية لدفعه لهذا التعويض ككشف الدفع مثلا.

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

II - رقابة القاضي لصحة مبلغ تعويض التسريح:

بالرجوع إلى نص المادة 22 من المرسوم 94 - 09 نجد أنها حددت مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي اجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح.

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

ثانيا : الحق في التأمين عن البطالة:

لقد أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب إقتصادية تتجسد في حق قانوني يخوله لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي حدده قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26ماي 1994 .

هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذ من الملتمزم به وحمايته متى عرض عليه نزاع بشأنه، والدليل على ذلك حجم القضايا المطروحة أمامه ضد هذا الصندوق.

وأن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حق مطلق، وإنما هو مقيد بشروط تخص الأشخاص الذين يستحقونه والتزامات على عاتق المستخدم ،هذه الشروط تكون محل رقابة القاضي نتطرق إليها بإيجاز مادام قد سبق شرحها.

1- الشروط القانونية لإستحقاق أداءات التأمين عن البطالة:

فلكي يحكم القاضي بإستحقاق هذه الأداءات لابد من توافر شروط هي على نوعين:

أ - شروط خاصة بالعامل

ب -شروط خاصة بفقدان العمل

(أ) 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 للسبب الإقتصادي أو لإنهاء نشاط المستخدم.

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

- أن يكون قد سدد إشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل وعلى العامل أن يثبت قيامه بهذه الإلتزامات

- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.

- أن يرد إسمه 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 ثلاثة أشهر على الأقل.

- أن يكون مقيماً في الجزائر.

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

ب) الشروط الخاصة بفقدان العمل : وتتمثل في:

- فقدان العامل منصب عمله بصفة لا إرادية في إطار التقليل من عدد العمال

- ألا يكون قد فقد منصب عمله بسبب تسريح تأديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي

- ألا يكون الأجير في إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب عوامل مناخية أو إنقطاع دائم أو مؤقت.

فهذه الشروط تكون محل رقابة من طرف القاضي من خلال تفحص الوثائق والدلائل المقدمة له بالتحقيق أو الخبرة للحكم بالتعويض عن البطالة.

2- أداء المستخدم للإلتزامات القانونية المرتبطة بحق التأمين:

إن إستفادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة تتوقف على أداء المستخدم للإلتزامين أساسين هما محل رقابة القاضي ويتمثلان في:

- الدفع المنتظم لإشتراكات الضمان الإجتماعي بما فيها الإشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق ، وفي حالة التأخر يفتح سجل إستحقاق للتسوية بالإتصال مع هيئات الضمان الإجتماعي تنفيذا لأحكام المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تخويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك ، وهذه الأخيرة تحدد وتنظم بمقتضى إتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها مدة وفترات و رزنامة الدفع و التسبيق.¹

إلى ذلك يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل للمعني للصندوق في الاسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح ، وهذا الملف ينتهي يعالج من قبل الصندوق خلال 15 يوم إما بقرار القبول للإستفادة من التأمين عن البطالة أو رفضه له، ويبلغ بالضرورة للمستخدم والذي يبلغه بدوره للعامل، وإن قرار القبول يجب ان يتضمن:

- تواريخ بداية و نهاية التكفل.

-المبالغ المختلفة للتعويض الشهري و كذا الفترات المناسبة بها.

-أقدمية أساس حساب مدة التكفل .وفي حالة ما اذا كان القرار بالرفض ،فلا بد على العامل المسرح كمرحلة أولية الطعن أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و ذلك قبل اللجوء الى القضاء، و إذا 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 و بالتعويض عن الضرر الواقع أما إذا تبين له من خلال الوثائق المعروضة عليه أن الصندوق قد أدى هذا الحق قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

¹ انظر المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

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 الإجتماعي نفسه يبحث في صحة مقدار المبلغ الذي تحصل عليه بتطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد و التي نعالجها كما يلي:

كيفية حساب مبلغ التعويض عن البطالة:

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

مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كيفية توزيعها:

تحدد المادة 14 من المرسوم 94-11 مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة إشتراك و تعتبر كسنوات إشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من إثني عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا، وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم 94-11 . وإن القاضي دائما عليه التأكد من توافر هذه الشروط، و إذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز قضي بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.

إضافة إلى كل ما سبق فإنه هناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة تفرض على المستخدم الذي يتجاهل إلتزامه والتي تسمح للعامل المسرح من الحصول على أداءات التأمين عن البطالة و هي محددة في المادتين 39 و 40 من المرسوم التشريعي 94-11 ،فهذه الأخيرة مثلا تنص على أنه:"يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 5.000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات و الإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة..." و مثل هذا الجزاء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.

الفرع الثاني: الحقوق الغير المالية محل الرقابة القضائية:

إلى جانب الحقوق المالية التي يحرص القضاء على ضمانها للعامل المسرح لأسباب إقتصادية، هناك حقوق غير مالية تحضى بنفس الحماية نتناولها مبرزين دور القاضي بشأنها.

أولاً: الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة:

إن هذا الحق حضى بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 73-05 من القانون 90-11 حيث جاء فيها: " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها في الإتفاقيات الجماعية " و الحكمة من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجئة الطرف المعني بالإنتهاء المتخذ إتجاهه، و كذا تحقيق مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جديد مما يسمح بممارسة العمل الجديد غداة إنتهاء مهلة الإخطار، و بما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنها بمهلة العطلة هي الفترة الزمانية التي يجب أن تتقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي مراقبة هذه المدة .و بالرجوع إلى نصوص التشريع العمالي الجزائري و بالتحديد المادة 73-05 من قانون 90 / 11 فإننا نجد خالية من أي تحديد لمدة الإخطار، و على هذا الأساس نجد المشرع قد أحال مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.

و قد قيد المشرع الجزائري حق العامل المسرح للإستفادة من مهلة العطلة بشروط أساسية حددتها المادة 73-05 من القانون 90-11 تركز عليها رقابة القاضي تنحصر في:

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

-عدم إرتكاب العامل المسرح خطأ جسيم، وعلى هذا الأساس فإنه بإجتماع هذه الشروط يستفيد العامل المسرح من هذه المهلة.

ومن ثم فإن الحق في مهلة الإخطار أو التعويض عنها يجد مصدره في هذا الأخير ويثبت للعامل المسرح لأسباب إقتصادية تطبيقاً لأحكام المادة 67 من القانون 90/11 دون الحاجة إلى نص خاص يؤكد على ذلك، فالمهم عدم وجود نص مخالفاً يقضي بغير ذلك.

وإذا توصل القاضي إلى قيام شروط إستحقاق مهلة الإخطار فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الإلتزام القانوني الواقع على عاتقه وذلك من خلال وثائق ملف الدعوى المعروضة أمامه وأداء المستخدم لهذا الإلتزام يكون وفقا لأحكام المادة 73-05 من القانون 11/90 أي بمنح العامل المسرح مهلة الإخطار أو مهلة العطلة ، فإذا تبين للقاضي من خلال الوثائق المعروضة عليه وكذا مختلف الدلائل القائمة بأداء المستخدم لهذا الإلتزام بإحدى هاتين الصورتين قضى برفض الدعوى، أما إذا توصل إلى غياب ذلك ومن ثم قيام إخلال بجانبه حكم بالتعويض عن مهلة العطلة وعن الضرر اللاحق بالعامل المسرح.

ثانيا :الحق في الحصول على شهادة عمل

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول، حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لإعتبارها من مستلزمات العقد،وعلى هذا نصت المادة 67من القانون 11/90 على أنه: " يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا مناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها " تقابلها المادة L122-16 التشريع الفرنسي .وهذا الحق في الحصول على شهادة عمل يعتبر حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أدائه من طرف الملزم به أي المستخدم ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد.

ويثبت للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل والمطالبة بها بمجرد إنهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل وهذا ما يتماشى مع الغاية من إعطاء للعامل المسرح مهلة إخطار والمتمثلة في تمكينه من البحث عن عمل جديد فلا يجب إذن إنتظار مرور فترة إنتهاء هذه المهلة ذلك أن العامل يكون في أشد الحاجة إلى هذه الشهادة خلال هذه الحقبة من الزمن تقدمها كمستند للحصول على عمل جديد.

و إن رقابة القضاء لا تنحصر في البحث عن أداء المستخدم لإلتزامه بتسليم شهادة عمل للعامل المسرح، وإنما يمتد إلى النظر في صحة البيانات التي يجب أن تتضمنها ذلك أن المشرع وإن كان لم يستوجب شكل محدد لصياغة الشهادة إلا أنه أكد على ضرورة إحتوائها على بيانات إلزامية وهو ما يتجلى بوضوح من نص المادة67 من قانون 11/90 : "...يسلم للعامل شهادة عمل يتبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل أن يؤدي هذا الحق للعامل المسرح ، فيسلم له شهادة عمل تحمل البيانات القانونية

بصورة بصورة صحيحة، ومتى إمتنع عن ذلك أو تأخر عنه ثبت للعامل المعني الحق في رفع دعوى أمام القضاء المختص للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض المادي عن الضرر الذي لحق لإجراء هذا الإخلال في أداء الإلتزام الواقع على عاتقه وتقويت الفرصة العمل لدى المستخدم الجديد ، وهكذا يتضح لنا مجال رقابة القاضي الجزائري لإجراء الإنهاء الإقتصادي وكذا الحقوق الناتجة عنه دون أن تمتد إلى البحث في مشروعية السبب كما تظهر رقابة القاضي الفرنسي.

المطلب الثالث : نتائج الرقابة للتسريح لأسباب إقتصادية:

إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية لا يعتبر إنهاء جزائيا كما هو الحال بالنسبة للتسريح التأديبي ، وإنما هو إنهاء تفرضه ضرورات الإستغلال لذلك أخضع المشرع هذا الإنهاء لضوابط موضوعية وأخرى إجرائية تؤمن العمال من خطر البطالة وخطر الإحتكام لسلطة المستخدم، فهذه الغاية التي يحققها إجراء الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل تتجسد من خلال السلطة التي يتمتع بها القاضي والمتمثلة في فرض الجزاء، ولأهمية فكرة الجزاء سوف نعمل على إظهاره نتناوله في فرعين إثنين.

الفرع الأول: الحكم بالبطلان والتعويض العيني

إن مخالفة المستخدم للقواعد الإجرائية والموضوعية الضابطة للتسريح الإقتصادي تعرضه لجزاءات مدنية هامة تتمثل بالخصوص في البطلان، وفي التعويض العيني بإعادة الإدراج في المنصب، وهذا الأخير يعتبر كنتيجة حتمية لحكم القاضي ببطلان. و إن التشريع الجزائري قيد من سلطة رب العمل في إنهاء العقد الغير المحدد المدة بشرط موضوعي كما رأينا سابقا أوردته المادة 69 من القانون 11/90 يتمثل أساسا في ضرورة الإستناد إلى مبرر شرعي بنصها " ...يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية ..."

إلى جانب قيود إجرائية أوردتها نفس القانون وأيضا المراسيم اللاحقة كالمرسوم التشريعي 94-09 تهدف إلى الوقاية من آثار إجراء التقليص من عدد العمال، و نتساءل عن سلطة القاضي في الحكم بالبطلان والتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب في حالة خرق هذه الشروط؟

لقد تميزت مرحلة الإصلاحات الإقتصادية بصدور تشريعات جديد منظمة لعلاقات العمل ، أهمها القانون 11/90 المنظم للعلاقات العمل الفردية الذي تضمن نصا خاصا يحدد من خلاله الجزاء الذي يمكن للقاضي فرضه في حالة كشفه عن قيام أي تعسف من جانب المستخدم في إستعمال سلطته في الإنهاء وكذا

مخالفته للقواعد الإجرائية، ويتجلى هذا النص في المادة 73-04 منه التي جاء فيها: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للقيود الإجرائية القانونية أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، ويمنح العامل تعويضا ماليا نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتهيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة" .

تتضح من هذه المادة سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرار التسريح التعسفي و الحكم بإعادة الإدماج للعامل المعني بالتسريح في المنصب المسرح منه، هذا الحكم بالإعادة إلى المنصب كتعويض عيني يعد مجرد خيار بالنسبة لأطراف العقد و لا يملك القاضي في نطاقه سلطة الإلزام فيمكن أن يرفضها أحد الأطراف.

وإن كانت هذه المادة صريحة بشأن الجزاء الذي يفرضه القاضي عند كشفه عن قيام تجاوز من جانب المستخدم للقواعد الإجرائية و الموضوعية والمتمثل في الحكم بالإلغاء وبالتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب ، إلا أن الاشكال الذي يثار بشأن تطبيق أحكام هذه المادة على التسريح لأسباب إقتصادية و سنحاول الوقوف عند هذا الإشكال لتحديد مدى سلطة القاضي الجزائري في الحكم بإعادة الإدراج في حالة التسريح للسبب الإقتصادي؟

فعن تطبيق أحكام المادة 73-04 من قانون 11/90 على التسريح للسبب الإقتصادي ، فنجد البعض من رجال القانون إستبعد تطبيقها على هذه الحالة ، في حين أن هناك من بدأ تطبيقها

ومن الفئة الأولى : نجد القاضي تقار جموعي في مقال له تحت عنوان " الفرق بين التسريح و التقليل في المادة الإجتماعية " فيذهب إلى أن المادة 73-04 المتعلقة بالتسريح التعسفي وإجراءات التأديب ، أما المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق فقط بإجراءات التقليل ... ولقد ورد نص على التقليل في المواد 69-70-71 من القانون رقم 11/90 التي لم تعدل أبدا ، وقد حددت هذه المواد مجالاته وشروطه ، ولم تنص إطلاقا على أنه يتم كتأديب للعامل وإنما هو جوازي للمستخدم إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية ، ولتبسيط إجراءات

التقليص وتحديدها بدقة أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 94-09 الذي تنص مادته الأولى على أن هذا المرسوم يهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية. بذلك فإن إجراءات التقليص كما نصت عليه المادة 73-04 من قانون 11/90 لا يحكم هذه الإجراءات كما فهمها البعض وإنما المرسوم التشريعي 94-09 هو الذي ينظمها ويحكمها ويضع لها الميكانيزمات، وإذا لم تحترم الإجراءات فإن الجزاء يكون الحكم بالإلزام المستخدم بإتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مع تعويض مناسب " ولقد أيد موقفه هذا بالعودة إلى التطور التشريعي للمادة 73-04 ، حيث أنه بصدور القانون 11/90 نصت هذه المادة على التسريح وسمته بالعزل ، والعزل يكون في حالة ارتكاب خطأ جسيم وليس لسبب إقتصادي.¹

أما عن الفئة الثانية : فنجد مستشار المحكمة العليا شرفي محمد في مقال له تحت عنوان " سريان علاقة العمل، نشأتها ونهايتها" يرى بأن المادة 73-04 في فقرتها الأولى جاءت بحكم يسري حتى على التسريح الإقتصادي، فيقول "إن المشرع خصص الفقرة الثانية للتسريح المسلط خرقا للمادة 73 من القانون 11/90 التي تتعلق بالتسريح التأديبي بمعنى أن الفقرة التي تدرج في إطار المتابعة التأديبية بقواعدها الإجرائية أو الشكلية، ومنه فإن الفقرة التي سبقتها والتي تتكلم عن التسريح دون تحديد ، فإنها لا تتكلم عن التسريح التأديبي."

و أبعد من هذا فإنه يتساءل فيقول " إن المادة 73-04 تفتح مجال إلغاء التسريح المعتبر تعسفي لخدمة القانون دون تخصيص أي نص، ألا يمكن إعتبار الإجراءات المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي بأنها داخلة في الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-04 .²

ونحن نؤيد صراحة أصحاب الموقف الأول وهو نفس الموقف الذي يدافع عنه الدكتور عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا و المؤيد بإجتهادات المحكمة العليا التي أعطت إجابات التي تراها مناسبة للتساؤلات المطروحة:

-هل النص المعني يشير إلى كل الإجراءات بما فيها الإجراءات التأديبية أو أنه يتعلق فقط بالإجراءات

¹ نقار جموعي - الفرق بين التسريح و التقليص في المادة الاجتماعية ، نشرة القضاة العدد 55 الديوان الوطني للأشغال التربوية الجزائر 1999 ص 137-136 .

² شرفي محمد -سريان علاقة العمل ،نشأتها ونهايتها - المجلة القضائية - عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية -الجزائر 1997 ص 83-80 .

الغير التأديبية ؟ ذلك أن المشرع الجزائري المتأثر بالتشريع الفرنسي لم ينص مثله صراحة إلى الإجراءات التأديبية.

و ماذا تعني عبارة "إلزامي" بصفة دقيقة هل يقصد بها أنها إجراء جوهري أو من النظام العام؟

إن المحكمة العليا ردا على هذه التساؤلات و إعتبار عدم تحديد التصحيح المقصود من قبل المشرع إنتهت إلى أن الأمر بالتصحيح لا يمكن أن يتعلق إلا بالإجراءات الغير التأديبية و ذلك لأسباب بديهية تتعلق بالنظام العام و مرتبطة بالإجراءات التأديبية المرتبطة بحقوق الدفاع التي يتعين إحترامها خلال سير الإجراءات التأديبية، فالعيب أو العيوب التي قد تشوبها هي من النظام العام و على القاضي إثارتها تلقائيا لأنها ذات صلة بحقوق الدفاع و هي غير قابلة للتصحيح من طرف من تسبب فيها و لا يمكن تداركها نتيجة القيام بأعمال إجرائية لاحقة.

وإن إجتهد المحكمة العليا المؤرخ في 11/07/2000 تحت رقم 201983 يؤكد ذلك و هو يتمشى بذلك و مقتضيات المادة 462 ق إ م التي ينص على أنه إذا كان البطلان أو عدم صحة الإجراءات المدفوع بها ليس من النظام العام يجوز للقاضي أن يمنح أجلا للخصوم لتصحيحه و بمعنى آخر أن الإلغاء الذي يتصل بالنظام العام يكون غير قابل للتدارك و غير قابل للتصحيح و عليه فإن الإجراءات المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 73-04 تخص الإجراءات الغير التأديبية أي الإجراءات الجوهرية كتلك الواجبة الإلتباع في إطار التقليل من عدد العمال أو الإجراءات أخرى كالإحالة على التقاعد ، و مما جاء في حيثيات أحد قرارات المحكمة العليا مايلي:

"حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإلغاء التسريح مع الأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية و برجع العامل إلى منصب عمله.

وحيث أنه إذا ثبت للقاضي أن الإجراءات التأديبية لم تحترم فإنه يصرح بالطابع التعسفي للتسريح مستنتجا الآثار القانونية المترتبة عنه و لا يكتفي بأي حال من الأحوال أن يأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية ذلك أن الفقرة الأولى من المادة 73-04 التي أسس عليها الحكم قضاءه عليها لا تطبق على تصحيح الإجراءات التأديبية بل على تصحيح إجراءات التسريح الأخرى و بالتالي فإنه لما قضى بتصحيح الإجراءات التأديبية يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون مما يعرضه للنقض "

ومما جاء أيضا في قرار للمحكمة العليا تحت رقم 164645 الذي أكد على تطبيق أحكام المادة 04-73 على التسريح الاقتصادي مع الحق في المطالبة ببطلان قرار التسريح التعسفي المبني على السبب الاقتصادي وقضى: "... حيث أن المادة 04-73 من القانون رقم 11/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 29/91 تنص صراحة على أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا يمكن للعامل أن يطلب إبطال قرار التسريح و، أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث ابتدائيا و نهائيا للفصل في دعوى المطعون ضده.و عليه فإن الوجه غير مؤسس و بتعيين رفض .

كما تؤكد قرارات أخرى صادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا سلطة القاضي الاجتماعي للحكم بالبطلان في حالة مخالفة المستخدم لإجراءات التسريح لسبب الاقتصادي على أساس أن هذه الإجراءات هادفة إلى حماية حقوق العمال وهو ما جاء في قرار الصادر بتاريخ 09 جوان 1998 و الذي جاء ضمن حيثياته:

حيث إن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 09-94 تهدف إلى حماية العمال تفرض على المستخدم إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها....، و عليه جاء في قرار صادر بتاريخ 09 مارس 1999 الذي جاء فيه :و أن الإجراءات المنصوص عليها في المواد 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 15 من المرسوم رقم 09-94 المؤرخ في 16 ماي 1994 و التي من شأنها حماية حقوق العمال و ينجر عن مخالفتها البطلان، و عليه فإن هذا الوجه غير مؤسسه إستنادا إلى هذه القرارات التي تؤكد على أن جزاء مخالفة القواعد الإجرائية للتسريح لأسباب إقتصادية هو

البطلان، وتطبيقا للقواعد العامة للبطلان التي تقضي بضرورة محور آثار الفعل الباطل، فإن القاضي الاجتماعي على مستوى المحاكم يملك سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب لفائدة العامل المسرح تعسفيا في إطار التقليل و هو ما صرح به قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 1998 فجاء في حيثياته:

"... حيث أن الإلغاء يترتب عنه بالنتيجة إعادة العامل إلى منصب عمله و أنه فيما يخص التسريح في إطار التقليل لأسباب إقتصادية فإن المادة 146 من القانون 11/90 تحتفظ للعمال بحقهم في العودة إلى مناصب عملهم مما يجعل ما قضت به المحكمة من صرف النظر عن طلب الإعادة إلى منصب العمل في حين أنها قضت بإبطال التسريح لتعسفه فإنها بذلك تكون قد أساءت تطبيق القانون مما يعرض حكمها للنقص"

و عن القرار الصادر بتاريخ 11/15/2000 الذي جاء في حيثياته " :حيث أنه يعاب على الحكم المطعون فيه أنه من جهة لم يعد إدماج المدعي في منصب عمله بالرغم من أنه تمت معاينته التسريح

التعسفي و أنه و من جهة أخرى لم يحكم على المدعي عليها بدفع له أجوره و ذلك بالرغم من إبطال قرار التسريح و منح تعويض عن التسريح المعتبر تعسفيا.

حيث أنه يستخلص من مقتضيات المادة 73-04 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا يمكن للعامل أن يقدم أمام الجهة القضائية المختصة طلبا لإبطال قرار التسريح أو طلبا راميا إلى منح تعويضا عن الضرر اللاحق به.

- حيث أنه ليس ثابتا أن المدعي عليها تكون قد عارضت إعادة إدماج العامل.

- حيث إن الإجتهد القضائي المستقر عليه يعتبر أن إعادة الإدماج هو نتيجة إبطال قرار التسريح .

هكذا و إن كانت المادة 04/73 يكتنفها نوعا من الغموض و عدم الدقة، إلا أنه المؤكد هو سلطة القاضي في الحكم بإلغاء قرارات التسريح التعسفية لمخالفته للإجراءات القانونية و بالتعويض العيني، و المشرع الجزائري قد حسم في مسألة إعادة الإدراج في حالة التسريح للسبب الاقتصادي الذي يقع تعسفا و ذلك من خلال نص المادة 146 من القانون رقم 11/ 90 السالف الذكر و الذي جاء فيه " يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج و تضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم " الأمر الذي أكدته قرار المحكمة العليا السابق ذكره رقم 171147. بتاريخ 10 نوفمبر 1995.

فمتى خالف المستخدم الإجراءات القانونية في تقليصه لعدد العمال يثبت لهؤلاء الحق في المطالبة ببطلان قرارات تسريحهم و بإعادة إدماجهم في منصب عمل كتعويض عيني، و للقاضي أن يحكم لهم بذلك، و إلزام المؤسسة بالقيام بالإجراء المغفل حتى تلزم المستخدم باحترام هذه الإجراءات الجوهرية قبل تنفيذ هذا التسريح كما ذكرنا، هذا ما جعل المحكمة العليا تعتبر أن حق العامل في المطالبة بالعودة إلى منصب عمله مؤسس في الحالة التي عليها التشريع¹. فالمؤكد إذن هو حق العامل المسرح للسبب الاقتصادي في المطالبة بإعادة إدراجه متى وقع تسريحه مخالفة للإجراءات القانونية فنص المادة 146 من القانون 11/90 صريح، غير أنه هناك بعض النقائص تكتنف هذا النص ذلك أنه و إن كانت المادة 73-04 في فقرتها الأولى تبين أنه للعامل الحق في التعويض العيني لكنها لا تبين ما إذا كانت إعادة إختيارية للأطراف أم للقاضي، أم هي إجبارية خاصة أمام نص المادة 31 من المرسوم 10/94 التي جاء فيها: "يعد كل قرار

¹ شرقي محمد - اشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و اعادة العمال الى منصب عملهم ص21

تسريح لسبب إقتصادي يتخذ خرقا للمادة 05 أعلاه باطلا و عديم لأثر... " لذا نتساءل عما إذا كان القاضي يرجع إلى أحكام المادة 73/ 04 من القانون رقم 90/ 11

التي تنظم الحق في الإعادة إلى المنصب و تجعله إختياريا للأطراف أم أنه يستخدم سلطته التقديرية في ذلك و بإستقراء نص المادة نفهم أن القاضي يحكم بالإدماج دون إنتظار التصريح برفض المستخدم لإرجاعه.

لكن الحل في رأينا، ووفقا لإجتهادات المحكمة العليا السالفة الذكر هو تطبيق أحكام المادة 73/04 من القانون رقم 90/ 11، فتكون بذلك الإعادة إلى المنصب المسرح منه إختيارية للأطراف لا إجبارية لاسيما أمام ظروف تنفيذ هذا التسريح. وأمام هذه الإشكالات المثارة يصبح من الضروري تدخل المشرع الجزائري بتحديد جزاء التسريح الاقتصادي التعسفي المخالف للقيود الموضوعية أو الإجرائية بصورة دقيقة و منظمة إما بوضع نص عام يطبق على كل أنواع التسريح أو تخصيص نص لكل نوع من التسريح.

إذا ما عاين القاضي أن التسريح تعسفيا قضى ببطلانه وبإعادة الإدراج في المنصب بحكم إبتدائي ونهائي، فعن قرار للمحكمة العليا بتاريخ 12 ماي 1998 ، الملف رقم 163422 تضمن في حيثياته: " عن الوجه المثار تلقائيا:

- حيث أقام الطاعن أمام محكمة البويرة في 06 نوفمبر 1995 طالبا رجوعه لمنصب عمله وأجوره والتعويض على أساس أن عملية التقليل التي شملته كانت مخالفة للقانون.

وحيث أن المادة 73 / 04 من القانون 91/29 المؤرخ في 21/12/1991 تنص على أنه في حالة الطرد المعتبر تعسفيا أو المتخذ مخالفة للقواعد الإجرائية تبث المحكمة بحكم إبتدائي ونهائي.

- وحيث أنه طالما في دعوى الحال طعن العامل في صحة إجراءات التقليل فإنه كان يتعين على قضاة المجلس القضائي أن يصرحوا بعدم قابلية الإستئناف لعدم جوازه.."

وفي الأخير نقول : إذا كان للقاضي الجزائري سلطة الحكم ببطلان قرار التسريح لسبب إقتصادي المخالف للإجراءات القانونية وإلزام المؤسسة القيام بالإجراء المعمول و الملزم لتنفيذ هذا التسريح، و بذلك يظهر دور القاضي كرقيب على إحترام الإجراءات الجوهرية و التي نظمها المشرع بموجب القوانين و المراسيم اللاحقة عليه و التي ما وضعت إلا حماية لحقوق العمال المسرحين، و لتأكيد دوره الفعال فقد خول للقاضي سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب بأحكام ابتدائية ونهائية حائزة لقوة الأمر المقضي فيه وواجبة التنفيذ إلا أن الإشكالية في المادة الإجتماعية تثور بشأن هذا التنفيذ بشدة في إطار التقليل في عدد

العمال في حالة إنعدام المنصب أو إلغائه خاصة مع إتجاه الدولة الجزائرية إلى خصوصية معظم مؤسساتها وعليه تطرح مشكلة جديدة وهي إستحالة التنفيذ ومنه الغالب أن التعويض يكون مادي وهو ما سنطرق إليه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: الحكم بالتعويض النقدي:

من الآثار التي ترتبها الفقرة الأولى من المادة 73/ 04 من القانون 11/90 هو إلزام رب العمل الذي يكون قد أصدر قرار التسريح مخالفا لقواعد الإجرائية أن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي سيتقاضاه كما لو إستمر في العمل .و يظهر بأن المشرع قد إستعمل مصطلح التعويض و ليس الأجر و ذلك لإجتباب التناقض مع نص المادتين 53 و 80 من القانون 11 /90 التي تنص على أنه لا يحق للعمال قبض أجرة عمل لم يؤديها مهما كانت و ضعيتهم في الترتيب السلمي".

إلى جانب هذا التعويض يمكن للقاضي أن يأمر بالقيام بالإجراء المغفل مع دفع تعويض نقدي جبرا للضرر الذي لحق العامل أو العمال الذي مسهم إجراء التسريح هذا، هذا التعويض الذي إلى جانب إشماله الأجر الذي يتقاضاه كما ذكرنا سابقا، فإنه يمكن للقاضي من خلال دوره الرقابي لقيام تعدي من جانب المستخدم للأحكام الإجرائية للتسريح الاقتصادي أن يحكم للعامل المسرح طبقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية بقدر الضرر الذي لحق العامل المتضرر من الخسارة من ضرر مادي أو معنوي وفقا للمواد 131،132،182 قانون مدني، و يراعي القاضي دائما الظروف الملائمة.

هذه هي أهم الأحكام التي يتقيد بها القاضي الجزائري للحكم بالتعويض النقدي و العيني عند قيام مخالفات تمس الجوانب الإجرائية أو الموضوعية للإنتهاء الاقتصادي لعلاقة العمل، وقد حاولنا تبسيط أحكام الجزاء في مجال التسريح الاقتصادي و نأمل أن يحاول المشرع إعادة النظر في أحكام المادة 73/04 فتكون أكثر وضوحا و دقة كما فعل المشرع الفرنسي الذي قام في هذا الإطار بترقية الأحكام بالنظر إلى طبيعة التعدي، ففي حالة التعدي على الأحكام الإجرائية ينبغي على القاضي إلزام رب العمل بتعويض العامل عم الضرر الذي يجد مصدره المباشر في التعدي على تلك الأحكام" متى أنهيت خدمة العامل في أطار إنهاء جماعي لعلاقات العمل لباعث إقتصادي دون أتباع رب العمل الإجراءات التي فرضتها المادة 2-321L ينبغي على المحكمة أن تمنح العامل تعويضا مقدرا على أساس ما أصابه من ضرر "أما في حالة التعدي على الأحكام الموضوعية التي تقضي بضرورة قيام الإنهاء على باعث حقيقي وجدي يمكن للمحكمة أن تقترح إعادة العامل إلى الخدمة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة الرفض من جانب أي من

الطرفين يمنح المحكمة العامل تعويضا لا يمكن أن يكون في حده الأدنى أقل من قيمة الأجر المستحق عن الستة أشهر الأخيرة من الخدمة". من خلال هذه الإشارة الوجيزة لموقف المشرع الفرنسي نرى أنه من الأجدر على المشرع الجزائري تنظيم هذا النوع من التسريح لاسيما في بلدان العالم الثالث الذي تهدده شبح البطالة في ظل إصلاحات اقتصادية متكاثفة، وعليه نلمس العبء الثقيل الملقى على كاهل القاضي الجزائري و مسؤوليته في الموازنة بين المصلحة الاجتماعية و الإقتصادية لذلك أصبح تدخل المشرع الجزائري أمر حتمي و ضروري في تنظيم هذه التشريعات الحساسة في البلاد التي تعد ركيزة إزدهار الاقتصاد في المجتمع.

خاتمة

لقد كان لتحول الجزائر من النهج الليبرالي إلى النهج الرأسمالي الحافر الذي دفع البلاد إلى استحداث جملة من الإصلاحات و التحولات، أهمها تلك التي مست القطاع الإقتصادي. وكانت هذه الإصلاحات الدافع الرئيسي لإهتمام الدولة باصدار ترسانة تشريعية لتأطيرها ، فبعد أن كانت المؤسسة العمومية تتخبط في أزمت مالية و اقتصادية، صدر قانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ثم تلاه قانون 02/88 المتعلق بالتخطيط، ثم قانون 04/88 المعدل للقانون التجاري، وذلك بتاريخ 12/01/1988، وذلك بهدف النهوض بالمؤسسة العمومية و حمايتها من خطر الافلاس وحماية عمالها من شبح البطالة. ف جاء دستور 1989 الصادر في 04/02/1989، الذي كرس الديمقراطية و الإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي تسود هذا القطاع الخاص و هي الاستقلالية و المتاجرة. و نظرا لتضارب المصالح بين المستخدم و العامل حاول المشرع خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعات الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل، فصدر من أجل ذلك قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ثم صدرت سلسلة من المراسيم التشريعية أهمها المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ثم تلاه المرسوم 94-10 و المرسوم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة و التقاعد المسبق. و بموجب هذه القوانين منح لرب العمل حق اللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذا وجدت مبررات إقتصادية , لإنقاذ مؤسسته و مشروعه وذلك في إطار ضوابط و إجراءات محددة هذا من جهة، و من جهة أخرى سعت هذه القوانين لحماية العمال من خطر فقدان مناصبهم و ضمانا لذلك أطرق إجراءات للحد من تعسف أرباب العمل، لأن هذا الأخير كان ما يتعسف إستعمال حقه المخول له قانونا، فيسرح العامل بدون مبرر إقتصادي تحت غطاء التسريح لتقليل من عدد العمال لصالح المشروع أو أنه حتى و إن وجدت أسباب إقتصادية فإنه لا

يتبع الإجراءات القانونية المفروضة عليه بل حتى أنه قد يبخس العامل في حساب التعويضات المستحقة، و هذا ما يؤدي إلى نشوء نزاعات بينهما.

لهذا اعتبر المشرع أن القواعد الموضوعية للتقليص هي من النظام العام، فمن خلال هذا يمكن القول بأن نظام التقليص في مستوى الشغل وضع أولاً لضمان مناصب العمل و تفادي فقدانها ثم ثانياً و عند حتمية فقدان المنصب وضع للتكفل بالعامل للحد من الآثار السلبية للتسريح، أي أن المشرع إهتم بالعامل قبل أن يهتم بالمؤسسة، و هذا ما جعل المؤسسة تحس بالخمول، و نتيجة لذلك تبحث عن مخارج أخرى لتقليص مستوى الشغل، لهذا أدت إلى ابتداع ما يسمى بالذهاب الإرادي للعامل، لهذا نقول في الأخير أن نظام التقليص هو مكبح و ليس مفتاح للمؤسسة التي تمر بالأزمة الاقتصادية لأن القضاء أصبح يراقب شروط إستعمال هذا الاجراء و مراقبة السبب الإقتصادي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

1- الكتب العامة

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر طبعة 1998.
- أحمية سليمان، تنظيم تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي - بحث مقارن في تشريعات العمل العربية -المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر-الجزائر.
- أحمية سليمان، آليات شرعية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر طبعة 2005.
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع العمل الجزائري، دار هومة طبعة 2005.
- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية - جامعة منصور - الطبعة العربية الحديثة- مصر 1990.
- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري - الجزء الأول- علاقات العمل الفردية - ديوان المطبوعات الجامعية، - الجزائر 1984.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة طبعة 2005.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر طبعة 2003.
- عدوي مصطفى عبد الحميد، الاستقالة وإتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة، كلية الحقوق، تونس 1990.

2- الرسائل:

- عطا الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير جامعة الجزائر 1990.

- وهيب عباد سلامة، الفصل غير التأديبي ورقابة القضاء، رسالة نيل درجة دكتوراه دولة في الحقوق القاهرة.

3- المقالات والمطبوعات والمجالات:

- شرقي محمد، سريان علاقة العمل، نشأتها ونهايتها - المجلة القضائية عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا الجزائر 1997.

- شرقي محمد، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، العدد الخاص رقم 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر 1998.

- نقار جموعي، الفرق بين التسريح والتقليص في المادة الاجتماعية، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر 1999.

- المجلة القضائية، عدد 04 قسم المستندات والنشر لمحكمة العليا الجزائر 1998.

- المجلة القضائية للعمل، عدد الخاص 23/98 نشر من طرف المعهد الوطني للقضاء للعمل 1998 من طرف الأستاذ أحمد نصر الدين قوريشي.

- المجلة القضائية، الجزء الثاني المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، قسم المستندات للنشر للمحكمة العليا 1997.

4- النصوص القانونية :

- الأمر رقم 66-154 المؤرخ 08 جوان 1966 المعدل والمتمم رقم 71/80 المؤرخ في 29/12/1971 المتضمن قانون الإجراءات المدنية ج / عدد 47 المؤرخة في 09 جوان 1966.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 - المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج/ عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

- القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون أساسي العام للعمال ج/ عدد رقم 32 المؤرخة في 8 أوت.

- الامر 75/58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن التقنين المدني الجزائري.

- القانون 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العامة الاقتصادية ج/ عدد 02 ل 13/01/1988.
 - القانون 02/90 المؤرخ في 06/03/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب والنصوص التطبيقية /ج رقم 06.
 - القانون 04/90 المؤرخ في 06/03/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والنصوص التطبيقية /ج عدد 06.
 - القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/90 المتعلق بعلاقات العمل ج/ عدد 17 ل 25/04/1990.
 - المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر رقم 34 لسنة 01/06/1994.
 - المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق.
 - المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26/05/95 المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية.
 - أمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.
 - المرسوم التنفيذي 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج/ عدد 35 المؤرخة في 14/09/1982.
 - المرسوم التنفيذي رقم 69/94 المؤرخ في 07/09/1994 يحدد صلاحيات وزير إعادة الهيكلة الصناعية والمساهمة ج/ رقم 58.
- 5- القرارات القضائية:**
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 09/06/1998.
 - قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 175759 الصادر بتاريخ 09/03/1999.

- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 158055 الصادر بتاريخ 98/04/14.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 180734 الصادر بتاريخ 1999/05/11.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 182508 الصادر بتاريخ 1998/06/09.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 178850 الصادر بتاريخ 1999/05/11.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 164645 الصادر بتاريخ 1998/09/15.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 175759 الصادر بتاريخ 1999/03/09.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 115729 الصادر بتاريخ 1997/12/20.
- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية الملف رقم 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20.

ثانيا : المراجع بالفرنسية :

- BARTTELEMY, l'Aménagement conventionnelle de l'organisation et de la durée du travail droit social n° 02 1994.
- Comelyncle droit du travail 10^{ème} édition Dalloz 1982.
- COUTOURIER Gérard droit du travail les relations individuelles du travail 3^{ème} édition presse universitaire de France Paris 1996.
- Grand Lyon CAEN, Jean PELLISSIER, Alain SUPIOT, contrat du travail 18 édition 1999.
- PELLISSIER Jean, droit de l'emploi, Dolloz Paris 1999.

الفهرس

01	مقدمة.....
06	الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية قي ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر .
07	المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الإجراء.....
09	المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.....
13	المطلب الثاني: أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية.....
15	المطلب الثالث: شروط إجراء التسريح لأسباب اقتصادية.....
28	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
28	المطلب الأول: نظام الإحالة على التقاعد المسبق.....
30	المطلب الثاني: نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة.....
33	المطلب الثالث: الحقوق الأخرى.....
40	الفصل الثاني: تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....

- المبحث الأول: الطرق الودية لتسوية النزاعات الناجمة عن التسريح للسبب الإقتصادي 41
- المطلب الأول: الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية..... 41
- المطلب الثاني: الطرق الودية لحل النزاعات الفردية..... 43
- المبحث الثاني: التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية..... 46
- المطلب الأول: الرقابة القضائية على الحقوق الناتجة عن الإنهاء للسبب الإقتصادي 47
- المطلب الثاني: الرقابة القضائية على صحة إجراءات الجانب الاجتماعي..... 55
- المطلب الثالث: نتائج الرقابة للتسريح لسبب اقتصادي..... 63
- الخاتمة..... 73
- قائمة المراجع 76

ملخص مذكرة الماستر

من هنا نستخلص ان التحول الجزائر من النهج الليبرالي إلى النهج الرأسمالي الحافر الذي دفع البلاد إلى استحداث جملة من الاصلاحات و التحولات، أهمها تلك التي مست القطاع الإقتصادي.

وكانت هذه الإصلاحات الدافع الرئيسي لإهتمام الدولة باصدار ترسانة تشريعية لتأطيرها ، فبعد أن كانت المؤسسة العمومية تتخبط في أزمت مالية و اقتصادية، صدر قانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ثم تلاه قانون 02/88 المتعلق بالتخطيط، ثم قانون 04/88 المعدل للقانون التجاري، وذلك بتاريخ 12/01/1988، وذلك بهدف النهوض بالمؤسسة العمومية و حمايتها من خطر الافلاس وحماية عمالها من شبح البطالة.

الكلمات المفتاحية :

1- التسريح 2- الاسباب الاقتصادية 3- التأمين على البطالة

Abstract of The master thesis

From here, we conclude that Algeria's shift from the liberal approach to the capitalist approach pushed the country to introduce a number of reforms and transformations, the most important of which affected the economic sector.

These reforms were the main motive for the state's interest in issuing a legislative arsenal to frame it. After the public institution was floundering in financial and economic crises, Law 88/01 was issued containing the directive law for public institutions, followed by Law 88/02 related to planning, and then Law 88/04 amending the law Commercial, on 12/01/1988, with the aim of promoting the public institution and protecting it from the risk of bankruptcy and protecting its workers from the specter of unemployment.

key words:

- 1 layoffs 2 - economic reasons 3 - unemployment insurance