

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## تسريح العامل لأسباب إقتصادية في ظل الظروف الصحية الراهنة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذة :

- زاموش فاطمة الزهرة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة :

- خاملي أمال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن بدرة عفيف

الأستاذ

مشرفا مقرا

زاموش فاطمة الزهرة

الأستاذة

مناقشا

شيخي نبية

الأستاذة

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 2021/07./14

# 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 من  
ارضعتني الحب و الحنان و من كان دعائها سر نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

**"أمي الغالية أطل الله في عمرها ورزقها بالشفاء "**

إلى الذي أحسن تربيته وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي  
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى **"أبي رحمت الله عليه و أسكنه الله فسيح جناته "**  
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس البريئة و سندي في الحياة إخوتي صراح و نادية و عبد  
القادر و عمر الشريف حفظهم الله

إلى الروح التي سكنت روعي زوجي العزيز اتسوري فريد و قررة عيني و مصدر قوتي و  
ابتسامتي في الحياة اولادي تواتي رسيم و ريان حفظهم الله .

إلى كل أفراد عائلة خاخلي و علي بكير و عائلة زوجي اتسوري

إلى أستاذتي **" زاموش فاطمة الزهرة "** و أخص بالشكر الأستاذ الفاضل **" بن بدره عفيف "**

على تقديم لي التوجيهات و يد المساعدة و تشجيعنا على الإستمرار في الدراسة أثناء فترة  
مرضتي و أشكر جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل و من كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء  
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي 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 الصحة و العافية ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذتي

الفاضلة " زاموش فاطمة الزهرة "

التي تكرم بإشرافها على هذه المذكرة ولم تبخل علي بنصائحها الموجهة لخدمتي

فكانت لي نعم الموجه والمرشد

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

لمجهوداتي

كما أشكر الأستاذ المحامي و الدكتور " قليل نصر الدين " بكلية الحقوق محمد بوقرة بوداواو و

لاية بومرداس و إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا خاصة في الظروف

الصحية الصعبة التي مررت بها سواء من قريب أو بعيد .

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

مقدمة

ان موضوع التسريح مرتبط بقانون العمل وهذا القانون الذي أصبح يبحث عن توازن بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي ويعمل على مسايرة التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع المعاصر في السنوات الأخيرة.

فالجزائر 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 ، ونتيجة لذلك النهوض بالاقتصاد الوطني و التي من أهمها التطهير المالي للمؤسسات و التحول إلى اقتصاد السوق.

وأمام 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.

وهذه الخوصصة إما أن تكون جزئية بحيث يمكن للدولة أن تتخلى عن جانب من المؤسسة وإما خوصصة كلية بأن تحول المؤسسة بأكملها إلى القطاع الخاص و هذا التحول قد يتم بعدة طرق وأكثرها استعمالا 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 لسبب الإقتصادي.

ولهذا أولى المشرع عناية خاصة بهذا التسريح و اتضحت ارادته الفعلية في معالجة التسريح لأسباب اقتصادية بموجب القانون 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

11-90 بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم المرسوم رقم 94-09 استعمل عبارة "فقدان العمل لأسباب لا إرادية"<sup>1</sup>.

### أسباب اختيار موضوع المذكرة

ومن هذا المنطلق اخترنا هذا الموضوع ليكون محل دراستنا ومحط اهتمامنا لارتباطه الوثيق بالتسيير الذي يكون محل دراستنا ولارتباطه بالمؤسسات ومصيرها حال سوء التسيير أو الأزمات المالية والاقتصادية.

مثمنا فعل المشرع الفرنسي، ومعنى هذا أنه لم يبق من الضمانات الحامية لحقوق العمال إلا الرقابة القضائية وهو الأمر الذي يجعل لهذا الموضوع أهمية بالغة بالنسبة للقضاء ليس فقط لكونه الجهة الوحيدة المخولة بالرقابة على سلطة المستخدمين في التسريح الاقتصادي وإنما لقصور المعالجة التشريعية و عجزها عن تحديد المفاهيم و الإجراءات بدقة هذا ما أثقل كاهل القاضي الاجتماعي في رقابة مدى جدية السبب الاقتصادي، ومدى احترام المستخدم للإجراءات الإلزامية السابقة عن التسريح أو اللاحقة عليه ، وأن رقابة القاضي في هذا الصدد تظهر من خلال تقريره لجزاءات في حالة معينته للمخالفات سواء للقواعد الموضوعية أو الإجرائية

**أهمية الدراسة :**

تبرز أهمية موضوع "تسريح العامل لأسباب الاقتصادية في الظروف الراهنة التي تمر بها الجزائر والعالم في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد التي أدت إلى إغلاق المصانع وتعطيل الحياة العامة و جرت الكثير من الناس الى البطالة المؤقتة أو النهائية ومن هنا نجد عدم تمكن العنصر البشري في مواجهة تحديات المستقبل والتكيف مع تغيرات مناهج العمل و التطور الراهن المرتبط بتقلبات المحيط فالمدخل الحقيقي الذي يمكن الدول من تحقيق خطط التنمية لمواجهة تحديات المستقبل و التغلب عليها هو تكوين الأفراد داخل المؤسسات الاقتصادية .

<sup>1</sup> - قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة في 25 افريل 1990.

## أهداف الدراسة:

لموضوع دراستنا عدة أهداف يمكن حصر أهمها فيما يلي:

محاولة الوصول إلى الإطار العام لحماية العامل من التسريح التعسفي و النظر في الظروف الراهنة التي تمر بها البلاد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد التي دمرت القطاع الاقتصادي .

وكذا دورالسياسات الحكومية المبذولة في مجال النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال تحليل مفهوم و السياسة المتبعة التي اعتمدها الجزائر في التقليل من الاضرار الناجمة عن افلاس الشركات العمومية الخاصة في الظروف الراهنة .

فقد كان على الدولة الجزائريةاتباع خطة محكمة والاهتمام بصياغة البرامج و المخططات التي تتكفل بتفعيل التكوين أي إعداد إستراتيجية لتدعيم التكوين و محاولة الكشف عن النقص الملحوظ حول أدبيات هذا الموضوع ، و تسليط الضوء على أهمية الدراسة سواء بهدف تحقيق متطلبات الإدارة والموظف على حد سواء بتوفيرمادة نظرية حول هذا الموضوع . إن هدفنا من دراسة هذا الموضوع هو تعزيز ودعم الآراء والاقتراحات والحلول المستخلصة مع محاولة التعرف بشكل ملموس على الواقع الجزائري الاقتصادي و بذلك يمكننا استخلاص الكثير من الآراء والاقتراحات والنتائج والتوصيات الملائمة للوضع ،الراهن سواء بالنسبة للعوائق والمشاكل التي أدت لافلاس الشركات مع إمكانية تعميم تلك الاقتراحات والنتائج عل مختلف القطاعات الإدارية في الجزائر

## إشكالية الدراسة:

إن للموضوع إشكالية رئيسية وهي :

إلى أي مدى يؤثر تسريح العمال لأسباب اقتصادية في الجزائر؟

ويندرج تحت هذا الإشكال تساؤلات فرعية:

ما مفهوم تسريح العمال لأسباب اقتصادية في الظروف الراهنة ؟ وماهي السياسات المبذولة من طرف الدولة لتطوير القوانين التي تحمي العامل من الطرد التعسفي ؟

**الفرضيات:**

انطلاقاً من التساؤلات المطروحة أعلاه يمكن طرح الفرضيات التالية :  
يعتبر تسريح العمال للأسباب الاقتصادية في الظروف الراهنة .....

**الإطار المنهجي**

لقد تم الاعتماد في الدراسة على المناهج التالية:

المنهج الوصفي التحليلي ذلك أن هذا المنهج يهدف إلى التعرف على ظاهرة معينة كما وكيفا ويحدد أوصافها وخصائصها وتحليل بياناتها ،يمكن لأي مرفق عمومي عدم النجاح في تأدية رسالته، في غياب الاستخدام الأمثل والرشيد للموارد البشرية والعمل المستمر على تثمينه وتنميته ورفع قدراته، ومنحها وسائل العمل الضرورية والإمكانيات المادية لتحسين مردودية ونوعية حماية العمال من الطرد ، والحقيقة أن عدم وجود جهاز إداري مؤهل، من الأمور التي تحول دون تحقيق الإدارة لأهدافها وقد اقتضى الأمر أن يمر وقتاً طويلاً للاقتناع بذلك، والتسليم بصحته بعد أن كان الاتجاه السائد هو تقبل عجز الإدارة العامة والتقليل من أهميتها وخطورتها.

**خطة الدراسة :**

لقد قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين بعد مقدمة عامة سنستعرض في الفصل الأول التسريح لأسباب اقتصادية والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين ، فيتضمن المبحث الأول مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الإجراء ، أما المبحث الثاني فيتضمن الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه للتكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية والذي يتضمن مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى التكيف القانوني في إطار عقود العمل وتسريح العامل لأسباب اقتصادية



في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد و في المبحث الثاني تناولنا الوسائل القانونية لتسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

# الفصل الأول

## ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

**تمهيد:**

إن التجربة الاشتراكية التي تبنتها الجزائر بعد الاستقلال تقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، بحيث كانت المؤسسة العمومية هي الركيزة الأساسية للعمال والاقتصاد الوطني واهتمت الدولة أكثر بالجانب الاجتماعي وتوظيف أكبر عدد ممكن من العمال لامتناس البطالة. واستمر ذلك إلى غاية 1988 وخلال هذه الفترة تبلور بالجزائر مفهوم التسريح دون تطبيقه وبقيت الدولة متحفظة عنه الأسباب اجتماعية، لكن الأزمة الاقتصادية التي عرفتها بلادنا والتي على إثرها انتهجت الدولة سياسة التقشف الذي عرف تدني القدرة الشرائية للمواطنين نتيجة تجميد الأجور الشيء الذي أدى إلى الاحتجاج الشعبي الذي عرف بحوادث 8 أكتوبر 1988 والذي دفع الحكومة إلى تبني إصلاحات هيكلية وتنظيم الاقتصاد ضمانا لسيره المتناسق وفقا لمقتضيات تكنولوجيا حديثة.

فصدرت سلسلة من القوانين في 12/01/1988 منها قانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية ثم تلاه قانون 88-02 المتعلق بالتخطيط ثم قانون 88-04 المعدل للقانون التجاري وكان ذلك بغية النهوض بالمؤسسات العمومية وإنعاشها بعد ما شل نشاطها. وعلى إثر صدور دستور 1989 بتاريخ 04/02/1989 كرس الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري وتكيف علاقات العمل بما يتجاوب مع القطاع الخاص والاستقلالية والتجارة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 88/02 مؤرخ في 2 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العامة الاقتصادية ، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر بتاريخ 13 جانفي 1988.

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

إن تعدد الأزمات الاقتصادية في العشرينات الأخيرة أنشأ تشريع خاص بالتسريح الجماعي. وقد عرف الاجتهاد أول قراراته حول الموضوع بتطبيقه من طرف مجلس الدولة الفرنسي سنة 1945 قيد التسريح الاقتصادي برخصة إدارية و فرّق بين هذا النوع من التسريح والتسريح لأسباب شخصية الذي يخضع تقديره للمحاكم العادية . ومن جهة أخرى كان على الاجتهاد أن يفرق بين التسريح الفردي لأسباب اقتصادية والتسريح الجماعي وليس نفس 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 وفي حالة تعدد العمال يطبق عليهم القواعد الخاصة بالتسريح الجماعي<sup>1</sup>.

### **المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية:**

يعتبر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية مفهوما حديثا نسبيا و أجل استيعاب هذا المفهوم كان لزاما تحليل المصطلحات المركبة له و شرحها لغة و اصطلاحا ثم الخوض في التعريفات القانونية و الفقهية التي اشتهر بها، و هذا ما سنتطرق له.

### **الفرع الأول: تعريف التسريح:**

إن لكلمة التسريح لغة عدة معاني وما يهمنا هنا هو تحديد المفاهيم الأساسية التي هي من الناحية اللغوية تفيد الحاجز الفاصل بين الشيين<sup>2</sup>. فنجد الفعل "LICENCIER" يقابله في اللغة العربية فعل فصل أو سرح وهي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح المتجرد من بواعث التأديبية.

<sup>1</sup> عبد السلام نيب-قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية-دار القصب لل نشر طبعة 2003-صفحة 444 و 445

<sup>2</sup> عبد الرحمان قدوس، انهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة منصور، الطبعة العربية الحديثة، مصر، 1990.

أما اصطلاحا ،فهو ذلك العمل الانفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة<sup>1</sup>

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 كعرضها الحاجة العملية.

### 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 اقتصادي<sup>2</sup>.

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 الآخذ بهذا المفهوم الضيق في فرنسا هو حرمان العديد من المفصولين من الاستفادة ببعض 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 الطارئة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -وهيب عياد سلامة.الفصل الغير التأديبي و رقابة القضاء-رسالة قبل درجة الدكتوراه دولة في الحقوق القاهرة ص15-16

<sup>2</sup> - عبد السلام ذيب..قانون العمل التأديبي الجزائري والتحويلات الاقتصادية.دار القصبه للنشر ،الطبعة 2003 ص444

<sup>3</sup> - عطا الله أبو حميدة:الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل ،دراسة مقارنة ، جامعة الجزائر رسالة ماجستير 1990. ص 120.

و أمام هذا الوضع تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 فعرّفه 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 .

فالمشرع الجزائري اهتم بالنتيجة المتمثلة في التقليل من عدد العمال وأغفل تحديد مفهوم السبب الاقتصادي مكثفيا بالإجراءات و التدابير الوقائية التي يلتزم بها صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمانا لحقوقهم المادية و القانونية ، وربما ما يفسر هذا الموقف هو حداثة القوانين في الجزائر و نقص 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 المعتمدا على معيارين اثنين نتطرق إليهما كالتالي:

#### أولا: المعيار المتعلق بشخص العامل:

هذا المعيار يتصف بالمعيار السلبي، فيجب لتكييف التسريح على أنه اقتصادي لا بد أن يكون السبب غير لصيق لشخص العامل فيكون أجنبيا عنه . و بإعمال هذا المعيار نستبعد السبب التأديبي والمرض 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<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- مصطفى عبد الحميد عدوي : الاستقالة و اتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس

**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 جوهرياً 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

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 :

**1- 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 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<sup>1</sup>.

**2- الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية:**

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة هيكلية يعد أثراً 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

<sup>1</sup> - عبد الحي حجازي، النظرية العامة للإلتزام، ج1، مجلد2، مطبوعات جامعة الكويت، 1982

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 الإدارية 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 الاقتصادي<sup>1</sup>.

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 التصنيع من خلال تجديد التجهيزات، لكن السير المالي وحده لا يؤدي

<sup>1</sup>- حسين عبد الرحمان قدوس. المرجع السابق ص90-130



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 1997/12/20 "أن إعادة تنظيم الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها لم تحدث أي تغيير في علاقة العمل، يبقى محتقظا 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 ما 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<sup>1</sup>.

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 الأجر أو التقليل من النشاط أو إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة و غيرها من الأسباب التي تدخل في إطار الأسباب الاقتصادية' 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 13فيفري1973 و التعليمية الأوروبية المؤرخة في 1975/02/17 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"،فالمشعر قد استعمل كل هذه العبارات بدون تمييز على خلاف المشعر الفرنسي،أما المشعر الجزائري فنجده 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

<sup>1</sup> - احمد نصر الدين قوريشي، "علاقة العمل، المجلة القضائية للعمل، العدد الخاص 98/23 ، المعهد الوطني للقضاء للعمل ، 1998 ص 125.

على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

و بناءا على هذه المادة نجد المشرع الجزائري لم يحدد معيار لضبط مفهوم التسريح الجماعي، بل حدد أسلوب هذا التسريح الذي يكون في شكل تسريحات فردية متعاقبة و متزامنة أو متكررة كما سبق القول مؤسس على سبب اقتصادي<sup>1</sup>.

### 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 طبعاً لسبب غير متصل بشخص العامل.

و بهذا الصدد فقد أخذ المشرع 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 الليبرالي . أما المشرع 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 النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - مصطفى عبد الحميد عدوي : الاستقالة و اتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس

1990 ، ص 100

<sup>2</sup> - الترماني، نظرية الظروف الطارئة، دار الفكر، دمشق، 1981، ص 138

**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 استمراريته 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 ووضعه 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<sup>1</sup>.

- 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 اقتصادي:

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"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 13 من قانون علاقات العمل

<sup>2</sup> - عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص142

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

### أولا: 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 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 لابد 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 الشيء 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<sup>1</sup>.

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 يسهم 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:

<sup>1</sup>- حكم محكمة تيزي وزو. القسم الاجتماعي. الملف رقم الصادر بتاريخ10/01/1999

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 1989/08/02<sup>1</sup>.

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 أزمته ، 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 التسريح<sup>2</sup>.

ومنه كانت هذه القوانين تنص على إلزامية إتباع جميع التدابير في إعداد المخطط الاجتماعي على خلاف ما هو منصوص عليه حاليا بموجب المرسوم التشريعي 09-94 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

<sup>1</sup> – Jean Pelissier Droit de l'emploi, Dalloz-Paris 1999- P476

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



بالنسبة للمؤسسة المعنية كما سوف نرى لاحقاً، 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 11/90 مثل الإضافية التعويض عن العمل المضر وعن الساعات الإضافية...). فإذا اكتفت المادة 07 من المرسوم 94-94 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 نوعاً من التعويضات وهو ما اسماه " العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل" .

وبهذه الإضافة يكون قد كرس خلطاً 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 أقل 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؟

## 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 تقليص العمال، فالإشكال يطرح كيف للهيئات المعنية حساب هذا التعويض أمام سكوت المشرع، وهل يمكن الاتفاق على مقداره<sup>1</sup>؟

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، ومنتساءل عن العلاقة التي يمكن أن توجد بين تفادي اللجوء إلى عملية التقليل، وبين عقود العمل المحددة المدة التي يخضع في نشأتها وانقضاءها إلى نظام مستقل ومرتبطة بتوافر شروط وضمن حالات محددة على سبيل الحصر في القانون.

<sup>1</sup> - المادة 70 من قانون 11/90 نفس المرجع

## أما المرحلة الثانية:

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

-تنظيم 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 كفاءتها عند

الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من الإحالة على التقاعد، وقبول الإحالة على التقاعد

المسبق، أداءات التأمين على البطالة وحرصا من المشرع على استتفاد 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 إعماله للمحافظة على الشغل ب :

- توظيف الأجراء المسرحين.

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

-مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائل الضرورية

لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.<sup>1</sup>

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 وتتولى 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 لي طرح 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:

ولكن ما نلاحظه على المشرع الجزائري فإننا نجده لمح إلى هذه الظاهرة في فحوى المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بإنشاء منحة البطالة : "...أو الذين فقدوا

<sup>1</sup> - المواد 26 ، 27، من القانون 94 / 04 السالف الذكر

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 نصوص<sup>1</sup>.

### 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 النقل و أخيرا فإن المرسوم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 يطبق على العمال المعرضين لفقدان عملهم بصفة غير إرادية في حين أن المادة 05 من المرسوم التشريعي 11/94 يستبعد من التأمين عن منحة البطالة العمال الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي، وبما أنه يترتب عليه آثار خطيرة على العمال الأول منها فقدانه للعمل والثاني تجريده من الاستفادة من التأمين على البطالة فان المحكمة العليا وقعت شروط في غياب شروط خاصة.

والشروط الأربعة هي:

1- أن تكون هناك حتمية تقليص.

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.

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.

<sup>1</sup> - المجلة الجزائرية للعمل ، عدد خاص 23 / 98 ، المعهد الوطني للعمل . 1998 للأستاذ محمد نصر الدين قريشي

**II/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 يمسمهم وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه ، كما يلتزم أن تمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي تمكن اتخاذها لتجنب الإنهاء.<sup>1</sup>

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 02/90 و القانون 11/90؛ وإن التشاور مع ممثلي العمال يتخذ شكلين هما: استشارة لجنة المشاركة، التفاوض مع التمثيلية فيعقد خصيصا لذلك اجتماعين منفصلين.<sup>2</sup>

**1-استشارة لجنة المشاركة:**

لقد حدد المشرع الجزائري في نص المادة 90 من القانون 11/90 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

<sup>1</sup> - عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ،ص170 ، 172 .

<sup>2</sup> - المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر .

فقرتها الأخيرة يجب على اللجنة أن تبدي رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، ولكي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي ، فإنه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات، فهي لا بد أن تتلقى بصورة دورية ومستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المستخدمة ، ونتساءل في هذا الصدد هل أن مهلة خمسة عشر يوم كافية للاطلاع على مشروع تقليص من عدد العمال ولتكوين تصور حول حقيقة الأوضاع.

## 2-التفاوض بين المستخدم والنقابات التمثيلية:

لقد عرف المشرع الجزائري في نص 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 فإن المستخدم يقوم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين النقابيين للعمال ومن المستخدمين ينتدبون لغرض الاجتماع 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.

## III /إعلام السلطة الإدارية:

ان للتسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان  
المشروع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الادارية بهدف الرقابة على وجود توازن بين  
الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية.

ثم بدأت المرحلة الجديدة ابتداء من سنة 1990 والغيث 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 إلتزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي<sup>1</sup>.  
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  
الجدية و إلا نكون أمام تسريح بدون أسباب.

### 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 جسيم، 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.

<sup>1</sup> - المواد 5، 15، 22، من المرسوم التشريعي 94-09 .





**المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية :**

ومن هنا نجد ان المشرع عرف الاحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمته الاقتصادية و المالية من جهة ،ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الأجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات و حقوق أخرى .

**المطلب الأول :نظام الإحالة على التقاعد المسبق :**

لقد نص القانون 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 تمتد إلى أجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص"<sup>1</sup>

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 .

<sup>1</sup> - قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 صادرة في 25 افريل 1990.

### الفرع الأول :شروط الاستفاداة من التقاعد المسبق :

نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي على شروط الاستفاداة من التقاعد المسبق و

المتتملة في:

-أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا و 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

القبليّة 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

لتنثبت 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 :

-الأداءات العينية للتأمين .

-الأدآت العائلية .

-راسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الإقتضاء وهذا حسب المادة 9 من المرسوم السابق

**المطلب الثاني: نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة :**

ان 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<sup>1</sup>.

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 ودعم 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.

1- المرسوم التنفيذي رقم 188/99 المؤرخ في 6 جويلية 1994 على إنشاء مصالح مركزية و هياكل جهوية

- 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.
- إمكانية المساهمة في تمويل النشاطات التي ينشئها 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 :** مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الإجراء.

- الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة :

تتمثل الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فيما يلي:

عدم قدرة كلا من طرفي العقد وفي مجال دراستنا نقصد بهما العامل وصاحب العمل، وهذا ينطبق على جائحة فيروس كورونا المستجد بحيث لا يملك الطرفان دفعها فحتى العلم لم يتمكن من ذلك؛ أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا للمدين وهو العامل الأجير فيقوم القاضي برده إلى الحد المعقول حسب ما جاء في المادة 107 ق.م. ج. فقرة الأخيرة وذلك في حالات محددة.

- انطلاقا من هذه الشروط يمكن القول أن جائحة كورونا ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة عندما لا يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا أي ليس في كل الحالات ، فتعتبر أن القوة

القاهرة هي القاعدة العامة أما الظرف الطارئ كاستثناء طالما أنه لا يوجد نص قانون صريح أو اجتهاد قضائي يقضي بذلك تترك السلطة التقديرية للقاضي عند نشوب نزاع<sup>1</sup>، على غرار التشريعات المقارنة مثل القانون الفرنسي حيث اجتهد القاضي الفرنسي واعتبر فيروس كورونا هو قوة القاهرة ثم مؤخرًا تغير موقفه و أصبح عدم وجود لقاح له هو يمثل قوة القاهرة حسب المبدأ الذي أقرته الدائرة 6 بمحكمة الاستئناف بكالمار الفرنسية في القرار رقم 20/01098 الصادر بتاريخ 12 مارس 2020<sup>2</sup> وفي نظرنا هذا القرار الأخير صائب لأن الفيروس ليس بالخطير هو موجود لكن العدوى هي الخطيرة فيه و إن وجد لقاح له فسيؤدي الى القضاء عليه، لكن للأسف لم يستطع العلم لحد الآن إيجاد دواء له.

على ضوء ما قدمناه سابقا يبقى الاشكال مطروحا إن كانت جائحة كورونا قوة القاهرة أو ظرف طارئ ، ما هي الاثار المترتبة عن ذلك إن تعلق الأمر بعلاقات العمل وعلى وجه الخصوص هل يمكن تسريح العمال بناء على ذلك ؟ هذا ما سنراه في الفقرة الثانية من هذه الدراسة .

**اولا : أثر جائحة كورونا على انتهاء علاقة العمل : إن علاقة العمل من الناحية القانونية**

تنظمها قوانين العمل والتي تسعى لوضع الضمانات الكافية لتوفير بيئة العمل السليمة للجميع في كل مكان في عام واحد، وهذه القوانين تضع الأحكام العامة التي تنظم علاقة العمل بين صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى ، وإضافة لهذا هناك عقد العمل الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل، وفي هذا العقد تتم الإشارة لتفاصيل العلاقة وكيفية أداء العمل والحقوق الآتية والمستحقات اللاحقة على حسب الاتفاق بين الأطراف ، وفي مثل هذه الظروف المستجدة، وبسبب توقف دولاب العمل بسبب انتشار فيروس كوفيد 19 او كورونا وقلة الإنتاج

<sup>1</sup> --corona virus( covid 19 ) in Saudi Arabia,Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation,ALDHAN and PARTNERS in association with ever shedssutherland (international ) LLP 2020 , www.evershedssutherland.com .

<sup>2</sup> -- Cour d'appel.Calmar.6e chambre 12 mars 2020 – n° 20 / 01098,document consulté sur :http://www.lexis 360.fr , téléchargé le 25/03/2020.

وبالتالي تدهور الأوضاع الاقتصادية ومجال الأعمال، قد يضطر صاحب العمل لإعادة النظر في علاقة العمل المبرمة بينه وبين العامل<sup>1</sup>

، فإما سينهي علاقة العمل و بذلك سيسرح العمال متحججا بالقوة القاهرة و هذا ما سندرسه فيما يلي :

### ثانياً: انتهاء عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ

من المتفق عليه أن عقد العمل يعقد بين طرفيه لمدة محددة أو غير محددة، وذلك من أجل إنجاز عمل معين يقوم به العامل لصاحب العمل، إلا أنه قد يحدث أن تعترض العامل عوارض تمنعه من تنفيذ الالتزام أو الوفاء بالالتزام في تنفيذ العقد مثل القوة القاهرة التي تحول بينه وبين أداء العمل، وكذا يسقط التزام العامل، أما إذا كان المانع دائماً أو لمدة طويلة فإنه يترتب عليه فسخ العقد<sup>2</sup> وفي نفس السياق نص المشرع الجزائري على استحالة التنفيذ المعقود عليه ورتب عليه آثاراً ينقضي بموجبها العقد (م 567 ق.م. ج).

قد يحدث كذلك أن يصاب العامل بمرض طويل أو مرض دائم يقعه نهائياً عن العمل، فهذه الحالة تعتبر سبباً من الأسباب الجدية التي تمنع العامل من مواصلة عمله، وفي نفس الوقت تسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل إلا أنه في هذه الحالة يفرض على صاحب العمل التقيد بالالتزامات التي تفرضها القوانين في هذه الحالة، كاستفادة العامل بحقوقه كاملة من النصوص المتعلقة بالمرض المهني إذا كان العامل أصيب بمرض مهني أو حادث عمل مثلاً وحتى هذه الحالة فالإثبات يكون بالشهادات الطبية مثلاً أو صور الأشعة التي تثبت عجز العامل عجزاً كلياً بسبب مرض مهني أو حادث عمل، ولقد نصت المواد من 22 إلى 25 من

<sup>1</sup> - غالب عبد القادر : جائحة فيروس كورونا و علاقة العمل ، تاريخ الاطلاع 11 أفريل 2020، على الساعة 11:00 ، من الموقع الإلكتروني

<sup>2</sup> - محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي ، دار المكتب المصري الجديد للنشر، مصر، بدون سنة ، ص 394.

القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على هذه الشهادات الطبية وكيف يثبت فيها عجز العامل جزئيا أو كليا<sup>1</sup>.

إن قانون العمل الفرنسي يمنع إنهاء عقد العمل إلا بالاتفاق الصريح لطرفي العقد وأن أي فسخ لهذا العقد من طرف صاحب العمل دون ارتكاب العامل الخطأ جسيم، أو للقوة القاهرة، وأن أي تصرف من هذا النوع يترتب للعامل حق التعويض عن ذلك لا يقل عن مرتبه الشهري دون حساب الأضرار اللاحقة به والمنصوص عليها في المادة (122/3 و 4) هذه المادة تنص على ألا يقل مجموع تعويض الضرر عن قيمة الأجر الأخير للعامل، وفي جميع الحالات تخضع للاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات الأكثر تمثيلا، أو تحدد في بعض الحالات الأخرى عن طريق مرسوم<sup>2</sup>

إنه وبخلاف هذه الحالات فإننا نكون أمام حالات القوة القاهرة التي تتمثل في الاخبار الكلي للعامل وعجزه عن مواصلة العمل، وفي هذا المجال قضت المحاكم الفرنسية بأحكام تؤيد إنهاء عقد العمل<sup>3</sup>.

وفي مجال الاجتهاد القضائي الجزائري قضت المحكمة العليا بقرار يتضمن رفض الطعن المرفوع إليها بخصوص وضعية العامل الذي أنهى عقد عمله ومكنه صاحب العمل من استلام شهادة العمل بعد مغادرة منصب عمله، وقبلها مطالبته بوصل تصفية الحسابات يعد دليلا قاطعا على انتهاء عقد العمل بإرادة العامل، ويذهب البعض للقول بإنهاء عقد العمل لاستحالة التنفيذ ما يصطلح على تسميته بنظرية فعل الأمير .

<sup>1</sup> - القانون رقم 83/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية ، لسنة 1983، عدد 28

<sup>2</sup> - بوحلاسة فارس : تطور عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ، دفعة 17، ص 39.

<sup>3</sup> - قرار رقم 75980، صادر بتاريخ 17/02/1992، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، سنة 1993 ، ص 89 .



## ثالثا : مدى امكانية تسريح العمال لأسباب الاقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا

ظهرت الأسباب الاقتصادية الداعية لإنهاء علاقة العمل منذ القدم ، ففي فرنسا وإلى غاية 1945 لم يكن هناك أي فرق بين حالات إنهاء عقود العمل التي نص عليها القانون، وأول مرة ظهرت هذه التسمية أي التسريح لسبب اقتصادي) كانت لدى القضاء الإداري بموجب تطبيق الأمر الصادر في 24/05/1945 المتعلق بالشغل الذي يتطلب ترخيصا إداريا مسبقا لكل تسريح<sup>1</sup>.

أما في الجزائر فعند التطرق إلى مختلف التشريعات ، يعتبر أول نص تشريعي صدر بعد الاستقلال التنظيم عالم الشغل والاستخدام هو القانون 66/133<sup>2</sup> المتضمن الوظيفة العمومية، إلا أن هذا القانون لم يكن شاملا لكل قطاعات العمل بل كرس لعالم الوظيفة العمومية أي العمال الذين يشتغلون بالوظيف العمومي دون القطاعات الاقتصادية الأخرى، فلقد نص هذا القانون في مادته 69 على أنه لا يمكن أن يجرى تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي، وأن أول نص تشريعي هو الصادر بالأمر 75/31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص ، وإذا كان هذا النص التشريعي لم يضع تعريفا لحالة أو حالات الإصاء للسبب الاقتصادي من طرف المستخدم، وبالرجوع لأحكام المادة (32/2) منه نجدها تنص على انقطاع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر وسمته بالتسريح الجماعي بشروط، وإذا كان المشرع الجزائري لم ينص صراحة على التسريح الفردي الأسباب الاقتصادية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإن ما ورد في المادتين 40 و 42/1

<sup>1</sup> - بوحلاسة فارس : المرجع السابق ، ص 40.

<sup>2</sup> - بوحلاسة فارس : المرجع السابق ، ص 47 29

من النص الجزائري يتعلق بالتسريحات الفردية المتقاربة ويقصد بالمتقاربة تقاربها زمنيا، إذ نص في هذه الحالة على أنه يجب على مفتش العمل التأكد بأن التسريح لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع<sup>1</sup>

\* إن النص الهام الذي جاء بعد الأمر 75/31 هو القانون الأساسي العام للعامل 78/12 وما لحقه من نصوص تطبيقية، فإننا سنقتصر على ما جاء به من أحكام في مجال التسريح للسبب الاقتصادي، انطلاقا من كونه وضع لتوحيد أنظمة الاستخدام في سوق العمل ولم يستثن من ذلك إلا العمال الذين يشتغلون الحسابم الخاص، وهو ما أكدته المادة الأولى منه، ولقد أسس هذا القانون للتسريح لدواعي اقتصادية عدة مواد وهي 92/6 فنصت على التسريح لتخفيض عدد العمال ونفس العبارة كررها المواد 94، 95، 96 منه ، فالقانون الأساسي العام للعامل لم يكن كافيا ولذلك صدرت عدة نصوص تطبيقية له.

من خلال ما تم عرضه من نصوص، لا نجد أي تعريف للتسريح من أجل السبب الاقتصادي ، ثم جاءت نصوص أخرى، وأولها نص يجدر ذكره هنا هو القانون 90/02 والتي لا نكاد نعثر على أي نص يتعلق بالتسريح للسبب الاقتصادي، أما القانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل فلم يتضمن النص على التسريح للأسباب الاقتصادية، وإنما نص فقط على دور مفتشية العمل في فض النزاعات المرفوعة إليها وكذلك صلاحيتها في أماكن العمل<sup>2</sup>، وبالرجوع دائما لما ورد بنص المادة 2 من القانون 90/02 السابق ذكره التي اعتبرت التسريح نزاعا جماعيا، ثم إن القانون 90/04 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، فإن ما نظمه هذا القانون بعيد كل البعد عن الموضوع، بالتسريح للسبب الاقتصادي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 13366 الصادر في 02 جوان 1966 ، الجريدة الرسمية لسنة 1966، العدد 46.

<sup>2</sup> - د عطا الله بوحميده : المرجع السابق، ص 17. 31-

<sup>3</sup> - القانون 90/03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية، لسنة 1990، العدد 60.

لقد جاء القانون 90/11 المنظم لعلاقات العمل وحدد في مادته 66/6 منه حالتان للتسريح الاقتصادي وهما التسريح للتقليل من عدد العمال، أو ما يصطلح عليه تقليص عدد العمال، والحالة الثانية إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، ولعل السبب الجوهرى في ذلك أن الدولة عبرت تعبيراً صريحاً عن النقلة الجذرية للاقتصاد من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر تحكمه قواعد السوق.

**الفرع الثاني : الشروط العامة و الخاصة لتحديد المستفيدين من هذا النظام :**

تعتبر الشروط العامة الخاصة لتحديد المستفيدين من هذه النظام في المرسوم التشريعي الذي يحدد كيفية التنظيم العمل فيها

**أولاً: 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 عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً او فكرياً 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 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 للاستفادة 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 مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.

**ثالثا : 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 التأخر<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المادة 20 من المرسوم 10/94

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 (المحاليين 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- 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 المضمون<sup>1</sup>.

### 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، و تعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى هيئة مستخدمة<sup>2</sup>.

و عليه فإن المصالح المعنية بدفع التعويضات تلتزم خلال اثني عشر شهرا، على الأقل و لايمكن 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 مرات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادتين (10) و (13) من المرسوم التشريعي 11/94

<sup>2</sup> - المادة 14 من المرسوم التشريعي 11/94

<sup>3</sup> - المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94

## الفرع الثالث :الحقوق الأخرى

يستفيد العمال المسرحين إضافة إلى الحقوق السالفة الذكر بما يلي:

## اولا: 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 مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله و لا يثبت له إلا الحق في ساعتى الراحة للبحث عن عمل جديد كما تبينه المادة 73-06 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 المدة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن و الصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه ، ولصاحب العمل 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 سينتقاضه 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 مبدئياً 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 أحكاماً مخالفة فتنص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معينة لهذا يمكن القول إن مهلة الاخطار رغم كونها حق للعامل فإنها إلزام أيضاً 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.

#### ثانياً : 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 مرتبطاً بأي عقد للعمل، كما أن هذه الشهادة تفيد في إثبات مدة خدمة العامل و يقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء أياً 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 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<sup>1</sup> .

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 فاته 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، بعدما كان في ظل قانون 06/82 الذي تم إلغاؤه بموجب قانون 11/90 فقد كان المستخدم الذي لا يمنح شهادة العمل كما هو منصوص عليه قانونا أو يضمنها بيانات مضرة بالعامل، يتعرض لغرامة متراوحة بين 500 دج إلى 1000 دج.

### ثالثا :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

1- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 صادرة في 25

افريل 1990.



أن اعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة<sup>1</sup>.

و تحسب هذه العطلة على أساس يومين و نصف يوم عن كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويما عن سنة العمل الواحدة، لكي يستحق العامل هذا التعويض يجب أن يكون قد أدى فعليا داخل المؤسسة خلال السنة المرجعية 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.

-فترات الراحة القانونية .

-فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض و حوادث العمل

-فترات البقاء في الجيش و إعادة التجنيد.

**رابعا :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<sup>2</sup> :

1- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل المرجع السابق

2- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل المرجع نفسه

- 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 الأجر 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 بقدّم العامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية في مؤسسة أو مشغل صاحب العمل في لحظة تسريحه 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 تقاضاها فعلا خلال السنة المذكورة و تقسم على اثني عشر شهرا ثم يضرب حاصل القسمة بعدد سنين الخدمة على أن لا يحسب ما زاد عن 15 سنة.
- و يجوز أن تزداد نسبة هذا التعويض إذا اتفق المعنيون على الزيادة مسبقا بموجب شرط عقد العمل.

#### خامسا : حق الإعادة إلى العمل:

ضمن المشرع الجزائري حماية جدية لاستقرار استخدام لفرضه رقابة إدارية و عمالية على التسريح قبل الإقدام عليه و رقابة قضائية بعد إيقاعه و ذلك بنصوصه الخاصة بلزوم حصول موافقة لجنة التأديب المشتركة و مفتشية العمل قبل التسريح و إتباع إجراءات الوساطة

و التوفيق و التحكيم التي سبق شرحها ، و بإلزام المؤسسة المستخدمة بإتباع و سائل كفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية و هي وسائل تتخذ عادة للحد من البطالة و إقلالها. و لم يترك المشرع العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة و الحرمان و إنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تشعر و تراعي فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان 95 و 96 من القانون الأساسي العام للعامل.

و إذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا و يأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله<sup>1</sup>.

و يرى الدكتور علي عوض حسن أن : هذا النص تطبيقا لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكنا و ليس فيه إرهاب للمدين ، فإعادة العامل إلى عمله إذا كان تسريحه قد جاء مخالفا للقانون يعتبر إعادة للحالة التي كان عليها العامل و هذا أيضا تطبيقا لفكرة أعمال أثر البطلان بكل مداه<sup>2</sup> . ولإرغام صاحب العمل في الاستمرار على الخضوع لحكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله قضي القانون بحق العامل في الاستمرار على الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل<sup>3</sup> . و ذلك يعني حقه في تقاضي جميع أجوره و مخصصاته و مكافآته كما لو كان مستمرا بالعمل لدى صاحب العمل ، إلى أن ينتهي عقده إذا كان محدد المدة أو إلى حين إعادته إلى عمله إذا كان عقده غير محدد المدة أو إلى حين إعادته إلى عمله إذا كان عقده غير محدد المدة و تحتسب له الفترة التي أبعد فيها عن العمل لغرض احتساب أقدميته في المشروع و إجازاته و جميع التعويضات.

<sup>1</sup> - الفقرة 1 من المادة 43 من الأمر 75-31 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - علي عوض حسن-المرجع السابق

<sup>3</sup> -المادة 43 الفقرة 2 من الأمر 75-31

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 المسرح<sup>1</sup> .

-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 يقرها القاضي في حالة مخالفة الإجراءات الملزمة للمستخدم.

<sup>1</sup> - المادة 19 من المرسوم التشريعي 10/94 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94

**المطلب الثالث : الإجراءات والآليات المتخذة لدعم المحافظة على مناصب العمل**

دفع فيروس كورونا العديد من الحكومات حول العالم إلى التدخل ببرامج إنقاذ ودعم ضخمة للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية المتضررة لدعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من جهة وحفاظا على مناصب العمل بقدر الإمكان من جهة ثانية ( الفرع الأول).

و هذا ما بادرت الجزائر إليه على غرار الكثير من الدول بتفعيل مجموعة من الآليات

( الفرع الثاني )

**الفرع الأول : الإجراءات المتخذة لدعم المحافظة على مناصب العمل في الجزائر**

تنوعت الإجراءات و التدابير الاستثنائية المتخذة بين ما هو اقتصادي و الصحي و

اجتماعي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المحدد لتلك التدابير<sup>1</sup>.

**اولا: : التدابير المتخذة في المجال الصحي**

تم تحديد تدابير التباعد الاجتماعي الموجهة للوقاية من انتشار وباء كورونا فيروس

كوفيد 19 ومكافحته من خلال ما يلي :

- الحد بصفة استثنائية من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل.

- غلق مدارس التعليم الابتدائي و المتوسط و الثانوي و الجامعات و معاهد التكوين المهني و دور الحضانة و رياض الأطفال و المدارس القرآنية و الزوايا و أقسام محو الأمية<sup>2</sup>.

- تعليق نشاطات نقل الأشخاص المتمثلة في الخدمات الجوية ، النقل العمومي للمسافرين على الشبكة الداخلية للنقل البري في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري بين البلديات، بين الولايات. نقل المسافرين بالسكك الحديدية النقل الموجه: المترو، الترامواي، والنقل بالمصاعد الهوائية ، النقل الجماعي بسيارات الأجرة وقد استثنى من هذا الإجراء نشاط نقل المستخدمين

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 69 /20 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتضمن التدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا كوفيد

19 و مكافحته . ج ر رقم 15

<sup>2</sup> - المواد 03 و 03 و 05 من المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه

- غلق في المدن الكبرى - خلال المدة المذكورة أدناه- محلات بيع المشروبات، ومؤسسات و فضاءات الترفيه والتسلية والعرض والمطاعم باستثناء تلك التي تضمن خدمة التوصيل إلى المنازل.

فرضت هذه الإجراءات بداية على كافة التراب الوطني لمدة أربعة عشر (14) يوما ابتداء من تاريخ 22 مارس 2020 ولا يزال تجديد هذه المدة قائما إلى أن يتم رفع هذه التدابير.

### ثانيا: التدابير المتخذة في المجال الاقتصادي

- خفض النفقات العامة ومراجعة السياسة الاقتصادية لمواجهة تدهور أسعار النفط، المورد الأساسي للبلاد، جراء تفشي فيروس كورونا المستجد

- تخفيض قيمة فاتورة الاستيراد من 41 إلى 31 مليار دولار.

- تقليص نفقات ميزانية التسيير ب 30 % دون المساس بأعباء الرواتب و الأجور.

- تكليف الشركة الوطنية للمحروقات سوناطراك بالتخفيض من أعباء الاستغلال ونفقات الاستثمار من 14 إلى 7 مليارات دولار قصد الحفاظ على احتياطي الصرف<sup>1</sup>.

- التوقف عن إبرام عقود الدراسات والخدمات مع المكاتب الأجنبية مما سيوفر للجزائر حوالي سبعة مليارات دولار من جهتها اتخذت البنوك والمؤسسات المالية تدابير لحماية المؤسسات و وسائل الإنتاج تطبيقا للتعليمية الصادرة مؤخرا عن بنك الجزائر و هذا ضمن السياق الحالي لتفشي وباء كورونا، حيث أكدت ما يلي :

بقرار من رئيس الجمهورية تم تعليق الدراسة في مختلف المؤسسات لمدة 15 يوما ابتداء من 12 مارس 2020 إلى غاية انتهاء العطلة الربيعية يوم 05 أفريل 2020 ، بعد أن تم تجديدها ب 15 يوما أخرى تمتد إلى 19 افريل 2020 ثم إضافة 10 أيام أخرى تستمر إلى تاريخ 29 افريل 2020 .

<sup>1</sup> - هذه التدابير اتخذت خلال انعقاد مجلس الوزراء يوم 22 مارس 2020 .

- تضامنها مع زبائنها و استعدادها لمراقبتهم في هذه الوضعية الاستثنائية. و في هذا الإطار ستدرس البنوك والمؤسسات المالية الوضعية الشخصية لكل زبون باتخاذ تدابير مناسبة خاصة منها تأجيل أو تجديد أجال القروض التي حل أجلها في 31 مارس الفارط وما بعده. - إعادة جدولة الديون غير المحصلة إلى هذا التاريخ و ما يليه. - تمديد المواعيد النهائية لاستعمال القروض و عملية الدفع المؤجلة. - إلغاء عقوبة التأخر بالنسبة للديون المستحقة بتاريخ 31 مارس الفارط و ما بعده، والإبقاء على قروض الاستغلال أو تجديدها، وتنفيذ مجمل العمليات البنكية، على أن تكون هذه التدابير قابلة للتطبيق لمدة ستة أشهر و دائماً في نفس الإطار قرر الوزير الأول في تعليمة جديدة تعليق فرض العقوبات المالية على المؤسسات بسبب التأخير في الإنجاز وهذا للتخفيف من آثار إجراءات الوقاية من وباء كورونا (كوفيد-19) و مكافحته، على الأداة الوطنية للإنجاز

### ثالثاً : التدابير المتخذة في المجال الاجتماعي

تضمن نفس المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه مجموعة من التدابير الاستثنائية في المجال الاجتماعي شملت ما يلي:

- وضع على الأقل 50 % من موظفي كل مؤسسة وإدارة عامة في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر. على أن تكون الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والتي يربين أطفال صغار والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة ومن يعانون من هشاشة صحية - تشجيع العمل عن بعد في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>..

- فتح مشاورات في كل قطاع مع منظمات أرباب العمل ونقابات العمال التي تنشط في العالم الاقتصادي حول إشكالية الحد من الآثار الناجمة عن التدابير المتخذة من قبل الدولة للوقاية من فيروس كورونا ومكافحته.

<sup>1</sup> - المادتين 08 و 09 من المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه

كما اتخذت بعض الإجراءات على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي أعلن عنها وزير العمل والضمان الاجتماعي نذكرها فيما يلي<sup>1</sup> .:

- تمكين المؤسسات الاقتصادية العمومية منها والخاصة من تسديد اشتراكات عمالها في صناديق الضمان الاجتماعي، ودفع استحقاقات الضرائب وغيرها بواسطة أنظمة الدفع عن بعد.

- تمديد آجال دفع اشتراكات المستخدمين وأرباب العمل لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء،

- توقيف استثنائيا الزيادات في غرامات التأخير السابقة بخصوص دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وذلك لمدة ستة أشهر بداية من أبريل الجاري، حيث أن دفع الاشتراكات يسمح للمؤمنين اجتماعيا الاستفادة من خدمات وأداءات الضمان الاجتماعي من بينها الأدوية عن طريق بطاقة الشفاء

- بالنسبة لعمال قطاع البناء والأشغال العمومية والري الذين توقف نشاطهم بسبب الوضع الاستثنائي الحالي، أكد السيد الوزير أن الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء الأشغال العمومية، سيتكفل وبصفة استثنائية بالدفع المسبق للعطل السنوية الفائزة هؤلاء العمال، وذلك بما يتناسب مع عدد الأشهر التي تم دفع اشتراكاتها خلال الفترة الممتدة من جويلية 2019 إلى فيفري 2020، داعيا المعنيين إلى الاتصال بالصندوق للاستفادة من هذا الإجراء

- في سياق متصل، أشار الوزير إلى أن مثل هذه التدابير ترمي أيضا إلى الحفاظ على مناصب العمل واستمرارية النشاط الاقتصادي، مستدلا في هذا الصدد باللجوء إلى بعض الحلول لفائدة العمال الذين توقفوا مؤقتا عن عملهم في ظل التقيد بالتدابير الوقائية، على غرار

<sup>1</sup> - أعلن عنها وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شوفي عاشق يوسف، يوم الثلاثاء 14 أبريل 2020، خلال لقاء إعلامي مع بعض وسائل الإعلام الوطنية، تضمنت جملة من الإجراءات شبه جبائية لفائدة المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وذلك في إطار الإجراءات المتخذة في هذا الظرف الاستثنائي الذي تعيشه البلاد جراء وباء كورونا



اعتماد وسائل العمل عن بعد وامكانية العمل بالتناوب وكذا استغلال العطل المتبقية وذلك حسب إمكانيات وخصوصيات كل مؤسسة

### الفرع الثاني : آليات التشغيل في ظل أزمة فيروس كورونا

لجأت الجزائر في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد covid19 إلى اتخاذ مجموعة من التدابير المستعجلة للحفاظ على مناصب العمل تجنباً لتسريح العمال و غلق المؤسسات و ذلك بواسطة مجموعة من آليات التشغيل بداية بتفعيل آلية ما يسمى العمل عن بعد ( اولاً ) ، نظام العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر ( ثانياً ) والعمل بالتوقيت الجزئي (الثالثاً).

#### اولاً: العمل عن بعد

أول آلية لجأ المشرع الجزائري إلى تفعيلها للمحافظة على مناصب العمل آلية العمل عن بعد ، ففيما يتمثل هذا النوع من العمل ( أولاً ) وما هي مظاهر تجسيده في الميدان (ثانياً).

#### أ- مفهوم آلية العمل عن بعد

يتأسس مفهوم نظام العمل عن بعد على منح الموظف أو المستخدم إمكانية تأدية واجباته الوظيفية سواء بشكل جزئي أو بشكل كامل، من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة، وهو بذلك يعتبر أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرفق العام من خلال تأدية الأعمال والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية، ويمكن اعتماده من طرف الإدارة في الحالات التي تتطلب تأدية الأعمال وإنجاز المهام من خارج مقر العمل عوضاً عن التواجد كلياً أو جزئياً في مقرات العمل، دون أن يعتبر ذلك نوعاً من أنواع الإجازات<sup>1</sup>.

على مستوى القطاع الخاص، يعتبر العمل عن بعد ( Teletravail ) أحد أهم صور العمل غير نمطي التي تجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة، و في مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات

<sup>1</sup> - دليل العمل عن بعد ، وزارة الاقتصاد و المالية و إصلاح الإدارة ، قطاع إصلاح الإدارة ، المملكة المغربية ، أبريل

يتمثل العمل عن بعد في انجاز جزء من العملية الإنتاجية أو كلها أو تقديم بعض الخدمات خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة، وهذا من خلال استعمال الكمبيوتر، وسائل الإعلام والاتصال للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، كما يخص الأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة ( السكرتارية، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة، الطبع ). أكثر من ذلك قد يتضمن العمل عن بعد تحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية و تحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة، كما يتم نقل بعض الأعمال على الشاشة من المؤسسات و منحها لمصالح خدماتية مستقلة ، يتعلق الأمر هنا بأعمال دقيقة كتطوير أنظمة الحاسوب و البيع و مصلحة الزبائن و الإدارة<sup>1</sup>.

الواقع أن صور العمل عن بعد متنوعة ، فهي لا تشمل نمودجا واحدا بل تشمل وضعيات مختلفة كالعمل في المنزل. والعمل عن بعد التناوبي. والعمل عن بعد في مواقع مختلفة، والعمل عن بعد المتنقل. والعمل عن بعد من خلال مكاتب عمل غير مستقرة

ثانيا : مظاهر تجسيد وتفعيل آلية العمل عن بعد

تبعاً للمرسوم التنفيذي المتضمن قرار الحكومة اتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 و مكافحتها الرامية إلى الحد من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية و في أماكن العمل عبر كافة التراب الوطني لمدة 14 يوما كمرحلة أولى بعد أن تم تجديدها لمدة 10 أيام أخرى تم ما يلي:

1- مظاهر تجسيد وتفعيل آلية العمل عن بعد في قطاع الوظيفة العمومية (التعليم العالي والبحث العلمي نمودجا

حدثت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المشار إليه أعلاه المؤسسات و الإدارات العمومية على اتخاذ كل إجراء من شأنه تشجيع آلية العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -V. Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? op.cit p 24 et 80

<sup>2</sup> - بموجب المرسوم التنفيذي رقم 69/20 السابق الذكر 1

تجسيدا لذلك و تبعا لتعليق الدراسة في مختلف جامعات الوطن بسبب الوضعية الوبائية التي تسبب فيها انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ، و جهة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إرسالية إلى مختلف مدراء الجامعات و المعاهد تطالبهم بموجيها على ضرورة تفعيل آلية التعليم عن بعد بواسطة وضع الدعائم البيداغوجية في شكل محاضرات و أعمال تطبيقية و أعمال موجهة عبر الخط لفائدة الطلبة ضمانا للتواصل الدائم بين الأستاذ و الطالب و تجنبنا لتوقف الدراسة بالمؤسسات الجامعية وذلك من خلال ما يلي :

- وضع بموقع الجامعة أي سند آخر يمكن تصفحه عن بعد، لمحتوى الدروس، يغطي على الأقل شهرا واحدا من التعليم<sup>1</sup>.

- وضع على موقع المؤسسة أو على أي سند آخر يمكن تصفحه عن بعد ، محتوى يعادل شهرا واحدا من الأعمال الموجهة مرفوقة بتصحيحات وجيزة .

- وضع على موقع المؤسسة أو على أي سند آخر يمكن تصفحه عن بعد الأعمال التطبيقية التي تتماشى مع هذا النمط من التعليم.

لتسهيل هذه العملية بادرت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلى إنشاء أرضية و منصة رقمية بيداغوجية تسمى MOODLE تمكن الأساتذة في مختلف التخصصات من وضع المحاضرات و الأعمال التطبيقية و الأعمال الموجهة المتبقية من السداسي الثاني لفائدة الطلبة عبر الخط في شكل دروس مكتوبة أو سمعية بصرية من مكان تواجدهم سواء من المنازل أو من أي مكان آخر،

قد عرفت هذه العملية استجابة كبيرة من طرف الأساتذة في مختلف جامعات و معاهد الوطن من خلال الدعائم البيداغوجية المتضمنة دروس و محاضرات التي تم وضعها على مستوى المواقع الالكترونية للجامعات و المعاهد والكليات التي ينتمون إليها

<sup>1</sup> - الإرسالية الصادرة عن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي تحت رقم 416 المؤرخة في 17 مارس 2020 المتضمنة تفعيل آلية العمل عن بعد . و كانت قد سبقتها الإرسالية رقم 288 المؤرخة في 29 فبراير 2020 المتضمنة وضع الدعائم البيداغوجية من محاضرات و أعمال موجهة و تطبيقية عبر الخط للطلبة تحسبا لأي طارئ

يمكن للطلبة التواصل مع أساتذتهم بطرح انشغالاتهم و استفساراتهم من جهة أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي من جهة ثانية على صفحات الفيس بوك أو عبر البريد الإلكتروني المهني للأساتذة .

بمقارنة هذه الإجراءات مع الإجراءات المتخذة من طرف بعض الدول العربية، نجد دولة تونس مثلاً، اتبعت نفس التوجه تقريبا حيث تبنت آلية التعليم عن بعد في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي بعد تعليق الدراسة، و سعيها منها إلى حماية الأسرة الجامعية من أساتذة و باحثين و طلاب وموظفين و عمال من أخطار انتشار فيروس كورونا تم اتخاذ التدابير التالية<sup>1</sup>:

- حث جميع المتدخلين في مسارات التكوين الجامعي بمختلف الجامعات و المؤسسات إلى اتخاذ جميع التدابير الضرورية لتمكين كل أستاذ جامعي من خلق فضائه التعليمي على الخط أو من إيداع المحتوى البيداغوجي لدرسه و إيصاله للطلبة رقمياً، و تمكين كل طالب من الولوج للفضاء المذكور أو المحتوى الرقمي المعني لمتابعة الدروس والمحاضرات

- حث كل أستاذ جامعي على تأمين حصص تفاعل و مرافقة بيداغوجية لطلبته بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الحضورى المطالب بها قانونياً .

أما فيما يخص الوسائل التكنولوجية و المنصات المعتمدة فتضع جامعة تونس الافتراضية على عاتق الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و البحث و أساتذتها و طلبتها منصة التدريس عن بعد

كما يمكن الاعتماد على منصات أخرى للتواصل بين الأساتذة والطلبة سواء عبر البريد الإلكتروني أو شبكات التواصل الاجتماعي أو المنصات و البرمجيات المتخصصة على أن

<sup>1</sup> - المنشور رقم 14 المؤرخ في 19 مارس 2020 المتضمن تأمين التدريس عن بعد عبر وسائل جامعة تونس الافتراضية الصادر عن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

تضمن الوسائل المذكورة إيداع الأستاذ الجامعي لدرسه<sup>1</sup> على الخط من جهة و اطلاع الطالب عليه من جهة ثانية

## 2- تفعيل آلية العمل عن بعد في القطاع الاقتصادي

في إطار عملية التقليل من عدد العمال المتواجدين بالمؤسسات الاقتصادية و عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 69 / 20 المذكور أعلاه و تطبيقا لإجراءات و تدابير التباعد الاجتماعي و الحجر الصحي المنزلي، لجأت الكثير من المؤسسات الاقتصادية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مؤسسة سونلغاز إلى تفعيل آلية العمل عن بعد لإطاراتها بموجب الإرسالية الموجهة لكل فروعها ، بحيث يمكن متابعة العمل الإداري اليومي و مناقشة كل التفاصيل وهم في منازلهم باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة عبر الانترنت في شكل مراسلات الكترونية أو عن طريق الفيديو بواسطة تقنية اليوتيوب You tub أو عن طريق تقنية التحاضر عن بعد و الوات ساب وسكايب .

### ثانيا : نظام العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر

الآلية الثانية التي اعتمدت عليها الجزائر في إطار المحافظة على مناصب العمل بدلا من اللجوء إلى عملية الاقتطاع من الرواتب الموظفين و أجور العمال أو تسريحهم ، تم اعتماد نظام العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو في القطاع الاقتصادي طوال مدة التوقف عن العمل حسب فترة الحجر الصحي المحددة<sup>2</sup>.

في قطاع الوظيفة العمومية، أكدت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 69/20 المشار إليه أعلاه ، وضع 50 % من مستخدمي كل المؤسسات و الإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة

<sup>1</sup> -Environnement Numérique de travail : <http://ent.uvt. mu.in/>

<sup>2</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 69/20 السابق الذكر التي حددت مدة العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر ب 14 يوم حسب مدة الحجر الصحي المنزلي كمرحلة أولى قبل أن يتم تجديدها بموجب قرار الحكومة ب 10 أيام إضافية تمتد من 19 إلى 29 أبريل 2020. ،

الأجر<sup>1</sup> طوال فترة الحجر الصحي، على أن تكون الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والتي يربين أطفال صغار والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة ومن يعانون من هشاشة صحية.

في القطاع الاقتصادي، نفس الإجراءات و التدابير لجأت إليها الدولة ، حيث اعتمدت أكبر مؤسستين اقتصاديتين في الجزائر كل من مؤسسة سونطراك و سونلغاز على نظام العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر لعمالها محترمة بذلك إجراءات و التدابير التباعد الاجتماعي تجنباً لاحتكاك عمالها خاصة في أكبر المنشآت البترولية و الغازية التابعة لمؤسسة سونطراك تجنباً لانتشار الوباء<sup>2</sup>.

على أن يكون للمؤسسات السلطة التقديرية في تحديد الحد الأدنى من العمال التي تحتاجه من أجل استمرار النشاط على مستوى وحدات الإنتاج المختلفة.

أما بالنسبة للإطارات و العمال الذين لم يشملهم نظام العطل المدفوعة الأجر و واصلوا العمل بالوحدات الإنتاج و الورشات بمؤسسة سونلغاز مثلا ، فقد تم وضع نظام تعويضي استثنائي.

\* يتضمن استفادتهم من منحة الخطر من جراء احتمال انتشار أو إصابتهم بفيروس كورونا بأماكن عملهم وفقا لما يلي:

- باستثناء فئة المستخدمين بموجب المادة 07 من المرسوم التنفيذي 69

- في حدود مبلغ عشرون ألف دينار جزائري 20.000.00 دج بالنسبة للعمال الذين يتدخلون في الميدان مباشرة في مجال الاستغلال و الإنتاج و المراقبة وهم الأعوان المكلفين بالتوصيل و التدخل الإصلاح الأعطاب و الانقطاع الكهرباء و الغاز و العمال الذين هم في اتصال مباشر

<sup>1</sup> - قطاعات الصحة، الأمن الوطني، الحماية المدنية، الجمارك، إدارة السجون، المواصلات السلكية ولا سلكية، مخابر مراقبة الجودة، مصالح البيطرية، مصالح النظافة والتطهير، وكل الموظفين المكلفين بالمراقبة والحراسة

<sup>2</sup> - التعليم تحت رقم 1600 المؤرخة في 02 أبريل 2020 بالجزائر العاصمة المؤسسة سونطراك

مع الزبائن والمواطنين على مستوى مصلحة الاستقبال و التوجيه و مصلحة دفع المستحقات و حقوق الاستغلال وتشمل أيضا الطاقم الطبي و شبه الطبي و أعوان الحراسة و المراقبة و السائقين<sup>1</sup>.

- في حدود مبلغ عشرة آلاف دينار جزائري (10.000.00 دج ) بالنسبة للعمال الذين يمارسون نشاطاتهم الإدارية بمكاتب المؤسسة ، و تدفع هذه المنحة لمدة 03 ثلاثة أشهر ( مارس ، افريل ، ماي ) قابلة للتجديد عند الحاجة<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لعمال قطاع البناء والأشغال العمومية والري الذين توقف نشاطهم بسبب الوضع الاستثنائي الحالي، أكد وزير العمل والضمان الاجتماعي أن الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية القطاعات البناء الأشغال العمومية، سيتكفل وبصفة استثنائية بالدفع المسبق للعطل السنوية لفائدة هؤلاء العمال، وذلك بما يتناسب مع عدد الأشهر التي تم دفع اشتراكاتها خلال الفترة الممتدة من جويلية 2019 إلى فيفري 2020، داعيا المعنيين إلى الاتصال بالصندوق للاستفادة من هذا الإجراء<sup>3</sup>.

### ثالثا : العمل بالتوقيت الجزئي

من بين الآليات المعتمدة أيضا اللجوء إلى ما يسمى بالعمل بالتوقيت الجزئي، كأحد الآليات اللازمة والضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل حفاظا على مناصب العمل بدلا من اللجوء إلى عملية تسريح العمال، حيث سمحت المادة 04 من الأمر رقم 03/97<sup>4</sup>.

- تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل المحددة كمبدأ عام ب 40 ساعة عمل في كل القطاعات على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل الأصل في تحديد تنظيم

<sup>1</sup> طبقا لنفس الإرسالية لمؤسسة سونلغاز تم استثناء الإطارات و العمال من منحة الخطر الاستثنائية المحددة أعلاه و الذين يعملون من منازلهم في إطار تفعيل آلية العمل عن بعد و استفادوا من نظام العطل مدفوعة الأجر

<sup>2</sup> ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها أن يتم عن طريق التفاوض والاتفاق في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع ومؤسسة ومتطلباتها

<sup>3</sup> -V. Article 02 de la note du groupe Sonelgaz susmentionnée.

<sup>4</sup> - الأمر 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل جر عدد 3 لسنة 1997.

من إمكانية خفض للأجور، خاصة وأن المشرع الجزائري وإن حدد المدة القصوى للعمل والتي لا يمكن تجاوزها، إلا أنه لم يتحدث عن إمكانية النزول عنها، الأمر الذي يسمح للمستخدم بتحديد المدة العادية للعمل بعدد ساعات يقل عن المدة القانونية المحددة، وهذا استنادا على سلطته في تعديل عقود عمل أجرائه، ليجد العمال أنفسهم أمام واقع تخفيض أجورهم تطبيقا لإجراءات الحجر المنزلي الجزئي الذي تخضع له بعض ولايات الوطن فبموجب الإرسالية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تم تحديد و تقليص ساعات عمل الإدارات العمومية من الساعة الثامنة صباحا إلى غاية الثانية زوالا وذلك خلال الفترة الممتدة من 5 إلى 19 أبريل 2020 ، أما المستخدمين المستثنين من إجراءات الحجر وكذا المستخدمين الذين يحوزون رخصة خاصة للتنقل أثناء الحجر يبقون خاضعين لساعات العمل الاعتيادية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - وجاء في الإرسالية أنه في إطار الأحكام التنظيمية المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، لاسيما تلك المرتبطة بالحجر المنزلي الجزئي الخاص بولايات الجزائر، تيبازة، عين الدفلى، المدية، بجاية، تيزي وزو، سطيف، تلمسان و وهران، تحدد ساعات العمل المطبقة على مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة في هذه الولايات من الأحد إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا إلى الساعة الثانية زوالا، وذلك خلال الفترة من 5 إلى 19 أبريل 2020 ، ثم تم تمديدها من الفترة 19 إلى 29 أبريل 2020 و أيضا للفترة من 30 أبريل إلى 14 ماي 2020 .



## الفصل الثاني

التكيف القانوني في إطار عقد العمل

وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العمل للأسباب الاقتصادية

**تمهيد :**

أثرت جائحة كورونا بشكل كبير على الالتزامات العقدية بما فيها عقود العمل مما جعلها تحول دون تنفيذها خاصة في ظل التنظيمات التي أصدرتها الحكومة، والتي ألزمت المؤسسات الاقتصادية العمومية اعطاء عطل استثنائية لعمالها بنسبة 50 بالمئة مدفوعة الأجر مع الالتزام بشروط الحجر الصحي الجزئي او الكلي، الأمر الذي انعكس سلبا على الوضعية المالية للمؤسسات الاقتصادية ودفعها لعدم تجديد عقود العمل او انتهاء علاقات العمل بصفة انفرادية باعتبار هذا الوباء ظرفا طارئا يسمح لها بتعديل جوهرى لعقود العمل التي لاتزال سارية المفعول او تسريح بعض العمال بالنسبة لعقود العمل المفسوخة باعتباره قوة قاهرة، كل هذه الظروف خلفت أزمات قانونية لاتزال المنظومة القانونية الجزائرية عاجزة على ايجاد حلول لمعالجة مثل الظروف الوبائية وتكبد الخسائر الاقتصادية التي رتها خاصة على علاقات العمل في ظل الأزمة الصحية التي خلفها الوباء ومن هنا 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 التوتر<sup>1</sup> و إذا فشلت هذه الطريقة فيحق للعامل اللجوء إلى القضاء كمرحلة ثانية و أخيرة للحصول على حقوقه.

<sup>1</sup>-رشيد واضح-المرجع السابق ص 177-179

## المبحث الأول: التكيف القانوني في إطار عقود العمل وتسريح العامل لأسباب اقتصادية في ظل جائحة كورونا

يسعى تشريع العمل على تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في العمل، بغية تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل من خلال تحقيق مطالب العمل المشروعة من جهة، وتلبية الحاجيات الاقتصادية للمؤسسة وأرباب العمل من جهة أخرى، تاركا مجالات تنظيم شروط العمل وكيفياته لعقد العمل والقانون الداخلي للمؤسسة او للاتفاقيات الجماعية طبقا لما نصت عليه احكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

المطلب الأول: مدى إعتبار جائحة كورونا من تطبيقات نظرية القوة القاهرة في اطار عقود العمل:

نص المشرع الجزائري على القوة القاهرة في المادتين 127 و307 من القانون المدني والمتعلقين بالمسؤولية التقصيرية والعقدية وكذا إستحالة الوفاء لسبب أجنبي، وقد تعددت التعاريف بشأن القوة القاهرة.

حيث عرفت بانها " كل فعل لاشأن لإرادة المدين فيه، ولا يمكن توقعه ومنعه، يجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلا استحالة تعفي المدين من المسؤولية العقدية والتقصيرية<sup>1</sup>.

وكما عرفت بأنها كل قوة لايتسنى مقارمتها ولا يمكن الحديث عن القوة القاهرة الا اذا كان امرا لايمكن توقعه ولادفعه بحيث يجعل الإلتزام مستحيلا إضافة إلى كون هذا الامر لا يكون منسوبا للمدين ولايد له فيه وتوفرت على عناصر يمكن حصرها فيما يلي:

- حادث من غير المستطاع توقعه عقلا، وتعتبر جائحة كورونا مثلا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - سلطان أنور، مصادر الإلتزام في القانون المدني الإداري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ط 1987 ، ص 536

<sup>2</sup> -Marrie-Hélène Monsérié-Bon, jerome Julien, Droit des obligations, op. cit., 2002 P126.

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

- لا يمكن مقاومة حدوثه او تحمل نتائجه، كما في بعض عقود العمل التي لم تستطع المؤسسات تحمل تداعيات جائحة كورونا وتوقفت عن النشاط كليا الامر الذي تبعه تسريح العمال

- ان يجعل هذا الحادث تنفيذ الالتزام تنفيذيا مستحيلا استحالة مطلقة، بمعنى فسخ عقد العمل لاستحالة ممارسة العمال مزاوله عمله نظرا للتدابير المختلفة المفروضة من طرف الدولة (غلق ابواب المؤسسات، عدم توفر الوسائل اللازمة انعدام النقل) <sup>1</sup>.

وبذلك يمكن القول بان نظرية القوة القاهرة من أقرب النظم القانونية إلى نظرية الظروف الطارئة فهناك عدة مواطن تتداخل فيها النظريتين فكلهما حدث مفاجئ وغير متوقع ولا يمكن دفعه وكذا عدم تحمل نتائجه<sup>2</sup>، باعتبار أن كليهما يكون بسبب خارج عن ارادة المدين، فضلا عن كون الحادث المسبب للأخذ بنظرية الظروف الطارئة (جائحة كورونا) قد يكون نفسه الدافع للاخذ بنظرية القوة القاهرة فقط يختلف الأمر فيما مدي النظر إلى استحالة التنفيذ وبالتالي انفساخ العقد او تعديله<sup>3</sup>.

وهذا وقد اعتبر وزير الاقتصاد الفرنسي ان جائحة كورونا قوة القاهرة عند تبريره عدم تطبيق غرامات التأخير ضد الشركات في تصريح له بتاريخ، 7 29/02/2020<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 2008، ص530-529

<sup>2</sup> - محمد عبر الرحيم، الوجيز في نظرية الظروف الطارئة، مطبعة وهران، القاهرة، 1987، ص 144-145 .

<sup>3</sup> - زهدى يكن، شرح قانون الموجبات والعقود مع مقارنته بالقوانين الحديثة والشريعة الإسلامية دار صادر، لبنان، ص 70

<sup>4</sup> - [www.dallozactualite.fr/node/contrats-et-coronavirus-un-cas-de-force-majeureca-depend](http://www.dallozactualite.fr/node/contrats-et-coronavirus-un-cas-de-force-majeureca-depend), 19/05/2020a70,40. "-.

وهو ما أكدته محكمة كولمار بأن جائحة كورونا تشكل قوة قاهرة في حكم لها في 12 مارس 2020 من قبل محكمة الاستئنافية لكولمار<sup>1</sup>.

حيث اعتبرت المحكمة أن عدم حضور المحتجز شخصيا اثناء الجلسة بسبب كون هذا الأخير على اتصال بأشخاص من المحتمل جدا حملهم للفيروس كورونا اعتبرت ذلك من قبيل القوة القاهرة، طالما كان ذلك بسبب حادث خارجي غير متوقع وغير ممكن الدفع، خاصة وانه لايمكن تأجيل الجلسة بسبب الآجال المفروضة للفصل في القضية مع عدم امكانية توفير وسائل خلال الفترة القصيرة تضمن نقل المحتجز الى الجلسة دون وجود خطر العدوى، ضف إلى ذلك تأكيد المؤسسة المحتجز لديها المعني على عدم توافرها على أي معدات تمكن من الاستماع إلى المعني عن طريق الفيديو مما يستبعد امكانية اجراء الجلسة عن بعد<sup>2</sup> وسنحاول من خلال هذا المحور تحديد الأثر القانوني لتكييف جائحة كورونا كقوة قاهرة على عقود العمل طبقا للقانون 90/11 (الفرع الاول )، وكذا بالرجوع إلى الأحكام العامة في القانون المدني (الفرع الثاني).

### الفرع الاول : أثر القوة القاهرة على عقود العمل وفق لقانون العمل 90/11

لم يتطرق المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل إلى القوة القاهرة كسبب من اسباب انتهاء علاقة العمل واعفاء صاحب العمل من مسؤوليته في حالة انتهائه لعقد العمل بصفة منفردة حيث ورد في المادة 66 من القانون 90/11 المتعلق بالعمل حالات انتهاء عقد العمل من بينها: العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة تضيف المادة 69 من ذات القانون على أنه: " يجوز للمستخدم

---

<sup>1</sup> -CAColmar,chambre6 (étranger),12mars2020.n20/01098

<sup>2</sup> -Cour d'appel de colmar,chambre n06 date du 12 mars 2020,n20/0198.

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

تقليص عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية" وأكثر من ذلك ألزمت المادة 22 من المرسوم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لارادية، ألزمت رب العمل على ضرورة تعويض يساوي ثلاثة اشهر يتحمل دفعها المستخدم<sup>1</sup>. واستنادا إلى ذلك أي تسريح لأسباب غير تلك الواردة في قانون العمل يمكن ان يعتبر تعسفا من المستخدم<sup>2</sup>.

وباستقراءنا للمادة اعلاه يتضح ان حالات انتهاء العمل وردت على سبيل الحصر الا ان الاشكال يتمثل في ظهور حالات اخرى تجبر المستخدم على انهاء علاقة العمل او توقيفها مؤقتا لأسباب راجعة لقوة قاهرة هنا يستوجب الرجوع الى القواعد العامة القانون المدني للفصل فيها باعتباره الشريعة العامة.

وعلى عكس المشرع الجزائري فان المشرع الفرنسي نص صراحة على القوة القاهرة في القانون العمل واتخذ منها سببا من اسباب فسخ عقود العمل المؤقتة (CCD) وحتى سببا من اسباب انهاء عقود العمل الغير محددة المدة (CDI) حتى دون اشعار مسبق أو دفع تعويضات بذلك<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 ماي 1994، ج 34، المؤرخة في الايونيو 1994 ، ص 03 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 الذي يعدل القانون 29-91

<sup>2</sup> - القانون 29-91 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر 68 الصادرة 25 ديسمبر 1991 ص 1991.ص 2654

<sup>3</sup> - بن عزوز صابر، العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسات القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، لسنة 2019، ص 11

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

حيث نصت المادة 1-1243 من قانون العمل أنه في حالة العقود المحددة المدة وبإستثناء اتفاق الأطراف، لايمكن انهاء علاقة العمل قبل نهاية المدة المحددة له، إلا في حالة الخطأ الجسيم أو العجز، أو القوة القاهرة<sup>1</sup>.

ويمكن للأطراف الاتفاق على تحمل الصعوبات الناتجة عن القوة القاهرة كأن يتحمل رب العمل تبعات القوة القاهرة دون تسريح أو فسخ العقد العمل، "sauf accord des parties"

طبقا للتشريع الفرنسي إذا كان العقد محدد المدة (CDD) لايمكن فسخ العقد من طرف رب العمل بمجرد نهاية الفترة التجريبية، إلا في حالات معينة من بينها القوة القاهرة، أما إذا كان العقد العمل غير محدد المدة ففي هذه الحالة يستطيع رب العمل أن يقوم بتسريح العامل دون التزامه بالإجراءات المفروض الإلتزام بها في الظروف العادية (L1234-12)

ففي هذه الحالة يمكن لرب العمل التحلل من أي التزام بخصوص اي اشعار مسبق او تعويضات متعلقة بانتهاء عقد العمل

### الفرع الثاني: أثر إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة على عقود العمل في القانون المدني:

نص المشرع الجزائري عن الحالة التي يعفى فيها الشخص المتضرر من تحمل أي مسؤولية إذا أثبت أن ذلك كان بسبب قوة القاهرة (127.121 ) حيث جاء في المادة 127ق.م، "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا بد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة، أو خطأ صدر

<sup>1</sup> -13.code du travaille, modifié par la loi n 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises <http://www.legifrance.gouv.fr/>(consulté le 18/05/2020 a09h10) Article L1243 Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بالتعويض هذا الضرر، مالم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك"<sup>1</sup>.

فقد يصرح المستخدم أن تسريحه للعامل جاء نتيجة قوة قاهرة ولا بد له في ذلك حتى يدفع المسؤولية عنه، وحتى يعفى من تحمل الالتزامات الناتجة عن التسريح (ضرورة الأشعار المسبق، مهلة العطلة التي تسبق التسريح، تعويض الثلاثة اشهر التي يدفعها المستخدم للعامل الذي قبل تسريحه لأسباب اقتصادية وتعويض شهر من كل سنة خدمة في حدود خمسة عشر شهرا) إضافة الى انكار ودفع تهمة التسريح التعسفي عنه

ويستند في ذلك على اثبات وجود قوة قاهرة مرجعها جائحة كورونا دفعته إلى تسريح العامل نتيجة انفساخ العقد بسبب الاستحالة المطلقة لتنفيذ العقد ومن ثم لايتحمل أي مسؤولية مادام ليس لديه يد في الحادث الذي تسبب في القوة القاهرة طالما لم يكن يتوقعه

فعدم نص قانون العمل على القوة القاهرة كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل لايمنع القاضي من الأخذ بالقوة القاهرة لانتهاء عقد العمل طبقا للقانون المدني بعد أن يتأكد من استحالة تنفيذ بنود عقد العمل استحالة مطلقة وهنا على القاضي التمييز بين تعليق التنفيذ حيث يمنح للقاضي السلطة التقديرية الكافية للتمييز بين الاستحالة المطلقة المؤقتة في تنفيذ بنود عقد العمل التي تتطلب تعليق علاقة العمل فقط وبين انفساخه بقوة القانون عند القوة القاهرة المطلقة النهائية

<sup>1</sup> - نلاحظ من خلال المادة أعلاه أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا محددًا للقوة القاهرة، بل اكتفى بذكر خصائصها ككون الحادث خارجي غير متوقع وغير ممكن الدفع لابد لأحد الأطراف فيه.



وتجدر الإشارة ان الانفساخ في هذه الحالة يقتصر على العقود المبرمة قبل الجائحة بمفهوم المخالفة لايمكن فسخ العقود المبرمة بعد التحقق من وجود الجائحة لسهولة توقعها مخاطرها وهو ما جاء في الحكم الخاص بوباء (chukungunyskm) سنة2009<sup>1</sup>.

ويبقى اسقاط احكام القوة القاهرة على عقود العمل المتأثرة بجائحة كورونا قاصرة نظرا لخصوصية جائحة كورونا مما تتطلب تدقيق اكبر في النصوص القانونية وقراءة مركزة لفحواها ومضامينها، فقد يكون الحكم بالفسخ او التعليق كلاهما اعدل وملائم لطبيعة عقد العمل، وقد يكون الانفساخ بقوة القانون وفقا للقواعد العامة الحل الأمثل.

ومن هنا نستنتج أن العبرة ليست باختيار أحد الوصفين (قوة القاهرة او ظرف طارئ) في تكيف جائحة كورونا وانما العبرة بمدى تأثيرها على عقود العمل وعليه تكيف الجائحة ظرف طارئ اذا توفرت شروط الظرف الطارئ وأدت الى ارهاق التنفيذ دون استحالتة، وقد تكيف جائحة كورونا قوة القاهرة عندما تؤدي إلى استحالة مطلقة نهائية في تنفيذ عقد العمل، بالإضافة إلى تعليق علاقة العمل عند استحالة المطلقة المؤقتة.

ويبقى السبب اختلاف التكيف راجعا إلى اختلاف طبيعة عقود العمل في حد ذاتها، وبعد تحليلنا المذكور أعلاه واعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة الا انها قد تكيف في بعض الحالات بأنها ظرفا طارئا-

أما المشرع الفرنسي فزيادة على اخذه بالقوة القاهرة كسبب من اسباب انهاء العقد العمل، فإن القاضي المدني يمكنه تقدير القوة القاهرة سبب يؤدي إلى تسريح العامل وفسخ عقد العمل في حالة توافر شروط معينة  
- حادث خارجي.

---

<sup>1</sup>-.CA Saint-Denis de la Réunion chambre social, 29/12/2009,n08/02114.

- غير متوقع

- غير ممكن الدفع.

وتجدر الإشارة انه احيانا القضاء الفرنسي يرفض إعتبار حوادث مماثلة الجائحة كورونا كقوة قاهرة تعفي صاحبها من المسؤولية، كوباء الحمى الضنك في جزيرو المارتينيك في سبتمبر 2007، الذي لم يعتبر قوة قاهرة، حسب الفرقة الأولى المحكمة الإستئناف لنانسي الذي اعتبر أن الطابع الوبائي لهذه المنطقة ومعرفتها المسبقة لحالات مماثلة سابقا ينفى عن الحادث أمر عدم التوقع اضافة الى انه ممكن الدفع خاصة مع وجود وسائل حماية ووقاية فعالة<sup>1</sup>.

وفي حالة مماثلة رفضت محكمة الإستئناف basse-terre اعتبار فيروس الشيكونغونيا قوة قاهرة لانه متوقع في المنطقة رغما مايسببه من آلام وحمى وصداع وتعب اضافة الى انه ممكن الدفع اذ يكفي في جميع الحالات أخذ ادوية ومسكنات للحد وبشكل فعال من الفيروس دون آثار جانبية،<sup>2</sup>.

والعديد من الإجتهادات القضائية رفضت اعتبار حوادث مماثلة وامراض كقوة قاهرة منها توقف ورشة البناء لمدة طويلة لسبب الجفاف في حالة لم يكن الأمر غير متوقع، الغلق الإداري للمؤسسة، توقف نهائي لنشاط معين<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة أنه رغم تصريح كلا من وزير الاقتصاد الفرنسي برينو لومار ووزير العمل بينيكو مريالب بأن جائحة كورونا كقوة قاهرة بالنسبة للمؤسسات وأرباب العمل،<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> -16-Cour d'appel de Nancyler chambre,22novembre 2010, n09/00003https://www.doctrin.fr/d/CA/Nng/2010(consulté le 17/05/2020a 1613).

<sup>2</sup>-Cour d'appel de basse-terre, 17 décembre 2018,RG17/00739 https://www.legifrance.gouv.fr.(consulté le 13/05/2020,17h00

<sup>3</sup> R. Agathe David Avocat au Barreau de paris CDD: le coronavirus est-il considéré comme cas de force majeure en droit du travail:http://www.village justice.com:/article/34165(consulté le 17/06/2020 à 11h00) -

الا ان مبدأ الفصل بين السلطات لايلزم القضاء على اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة، بل يجب النظر فيها بناء على الاجتهادات القضائية والأحكام الفاصلة في ذلك وتبقى السلطة التقديرية للقاضي في اعتبار الجائحة كورونا كقوة قاهرة من عدمه.

وبناء على ذلك يمكن تكييفها أمر مؤقت من خلال اجراء تعديلات على عقود العمل لتخفيف الالتزام المرهق على رب العمل، او اعتبار الجائحة ليست قوة قاهرة بل ظرفا طارئا-

### المطلب الثاني: مدى إعتبار جائحة كورونا من تطبيقات نظرية

الظروف الطارئة في اطار عقود العمل اعطى المشرع الجزائري القاضي بموجب القانون المدني امكانية التدخل التعديل العقود بما فيها عقود العمل وذلك بإعمال نظرية الظروف الطارئة، فيسمح للقاضي إستنادا إلى السلطة التقديرية الممنوحة له بتعديل العقد خلافا لمقتضى القوة الملزمة للعقد إذا طرأت ظروف استثنائية عامة غير متوقعة ترتب عليها الإخلال بالتوازن بين أطرافه<sup>2</sup>.

ومفاد هذه النظرية وجود عقود بتراخي فيها التنفيذ الى آجال غير آجالها كعقد العمل مثلا ويحدث أن تكون الظروف الاقتصادية قد تغيرت بسبب حادث لم يكن متوقعا(كجائحة كورونا)، فيصبح معه التزام المدين مرهق ومثقل إلى حد يجهله مهدد بخسارة فادحة كجائحة كورونا مثلا،<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Bruno Le Maire ministre le d'Economie et Muriel Pénicaud, ministre du travail ont annoncé des mesures d'exceprise, salariés et employeurs" <http://www.bfmtv.com/economie/bruno-le-maire-considere-le-coronavirus-comme-un-cas-de-force-majore-pour-les-entreprises-1866047hmt>(consulté le 18/05/2020 12h00)

<sup>2</sup> عبد الحكم فودة، أثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، ط1، الإسكندرية، 1999، ص26

<sup>3</sup> محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، المرجع السابق، ص 333/343.

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

باعتبارها ظرف طارئ بيني. وتستند نظرية الظروف الطارئة على أساس العدالة الذي يقتضي تدخل المشرع لحماية مصلحة المدين وذلك بإعطاء القاضي سلطة تعديل العقد برد الإلتزام المرهق إلى حد معقول،<sup>1</sup>.

ويمكن اعمال نظرية الظروف الطارئة حالة توافر شروط رتبها المادة 107/3 مدني جزائري:

- ان يكون الظرف الطارئ استثنائيا، فجائيا: ويقصد بالاستثنائية ندرة الوقوع او الخروج عن مألوف الحياة<sup>2</sup> وهوما يتحقق في جانحة كورونا التي أصابت العالم لأول مرة (غير معروف ولم يقع سابقا) بحيث تضررت منها العديد من المؤسسات في العالم وفي الجزائر مما أثر سلبا على عقد العمل

- أن يكون الظرف الطارئ عاما: ويقصد بالعمومية الا يكون الحادث الاستثنائي خاصا بالمدين اي عاما من حيث الاشخاص ومن حيث المكان، ولعلى جائحة كورونا عامة ليس في الجزائر فحسب بل في العالم ولم يصب مؤسسة واحدة بل اغلب المؤسسات أن لم نقل كلها ولم يصب عاملا واحدا بل كل العمال<sup>3</sup>.

- أن يكون غير متوقع أي لا يكون في الوسع توقع الحادث وقت الحادث ولتحقق هذا الشرط يجب توافر عنصرين أساسيين هما ان لا ينسب طرفي العقد في إحداث الظرف الطارئ، وأن

<sup>1</sup> - مصطفى احمد الزرقاء، شرح القانون المدني السوري نظرية الإلتزام العام، مطبعة جامعة دمشق 1960، ط2، ص 336

<sup>2</sup> - جلال على العدوي، مصادر الإلتزام، الدار الجامعية، مصر، 1994، ص 242

<sup>3</sup> - الترماني، نظرية الظروف الطارئة، دار الفكر، دمشق، 1981، ص 138

لايستطيع المتعاقد المتضرر دفع آثار هذا الظرف،<sup>1</sup> وهو مايتحقق في جائحة كورونا إذ لا أحد توقعه ولم يستطع لا الطب ولا الجيش القضاء عليه (دفعه) فهو وباء مجهول فتاك ومميت<sup>2</sup>.

وسنحاول من خلال مطلب هذا المبحث تحديد الأثر القانوني لتكييف جائحة كورونا كظرف طارئاً على عقود العمل طبقاً للقانون 11/90 (الفرع الأول)، وكذا بالرجوع إلى الأحكام العامة في القانون المدني (الفرع الثاني )

### الفرع الأول : أثر نظرية الظروف الطارئة على عقود العمل وفق القانون العمل 90/11

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى نظرية الظروف الطارئة في قانون العمل مثله مثل عدم تطرقه للقوة القاهرة.

ويعد اعتبار جائحة كورونا من الظروف الطارئة في عقود العمل هو السماح للقاضي بالتدخل في عقد العمل وتعديله إذا ما اعتبر ان جائحة كورونا قد سببت إرهاباً لأحد الأطراف تطبيقاً لنظرية الظروف الطارئة فيقوم مثلاً بتعديل عقد العمل بإنقاص راتب العامل جزئياً أو أن يقوم بتكييف عقد العمل وفق الظروف الجديدة من أجل رفع الإرهاب ، ويعد هذا التعديل خروجاً عن القاعدة العامة فالأصل لايمكن تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين طبقاً للمادة 09 من القانون العمل التي تنص على أنه يتم عقب العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة" تطبيقاً للقوة الملزمة للعقد فطالما كان العقد شريعة المتعاقدين م 106 من القانون المدني.

واستناداً على ما ذكر اعلاه يترتب تطبيق نظرية الظروف الطارئة تعديل فسخه لأن عقد العمل مازال بالإمكان تنفيذه ولو بشكل مرهق للأطراف، إذ يستند القاضي في تعديله للعقد على

<sup>1</sup> - سعيد السيد علي، نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث مصر 2007 ص 103-105

<sup>2</sup> - عبد الحكم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، المرجع السابق، ص 32

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

الحاق وصف الفداحة بالخسارة التي يكبدها المدين عند تنفيذه التزامه العقدي عند مراجعة العقد ورد الإلتزام التعاقدى إلى الحد المعقول<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة 69 من القانون رقم 11/90<sup>2</sup> المعدل والمتمم على حق المستخدم في التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية كجائحة كورونا مثلا، هذا ويعتبر رب العمل المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المتعلق بالتدابير الوقائية من انتشار جائحة كورونا، والمرسوم التنفيذي رقم 20-70 الذي يحدد تدبير تكميلية للوقاية من انتشار جائحة كورونا من الظروف الاستثنائية والطارئة التي تستوجب تعديل عقد العمل، فيمكن للقاضي إتخاذ تدابير من شأنها رفع الإرهاق عن رب العمل، كجائحة كورونا التي تسببت في ركود الإقتصاد الأمر الذي انعكس سلبا على المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية، فقد سمح القانون لرب العمل تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل غير متفق عليه على أن يكون التعديل وفقا لضوابط موضوعية أولها التأقيت بحيث تكون الإجراءات المتخذة مؤقتة تزول بزوال الجائحة، وثانيا عدم التعسف في استعمال حق تعديل عقد العمل.<sup>3</sup>

وبالرجوع إلى المادة 31 المعدلة بالأمر رقم 21-96 تشير إلى إمكانية اللجوء إلى ساعات إضافية مع وجوب إستشارة ممثل العمال واعلام مفتشية العمل لكن الوضع الراهن بجائحة كورونا يعكس تماما هذا الاجراء اذ لجأت معظم المؤسسات الى تقليص ساعات العمل لا اضافتها.

هذا ويستمد رب العمل صلاحية تعديل عقد العمل من المواد 62 و63 من القانون رقم 90/11 فقد يكون التعديل جوهري في تخفيض الأجور ومدة العمل وفق الضوابط واجراءات

<sup>1</sup> - مصطفى محمد الجمال وعبد الحميد محمد الجمال، القانون والمعاملات، الدار الجامعية مصر، 1987، ص 286.

<sup>2</sup> - القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، الصادرة في 25/04/1990

<sup>3</sup> - جعفر ليندة، حالات تعديل عقد العمل، المجلة النقدية في الحقوق العلوم السياسية المجلد 13، العدد 1، ص 309

صارمة<sup>1</sup> الدرجة الوظيفية، الغاء بعض المناصب العليا بأخرى دنيا، او يكون التعديل غير  
جوهرى كمكان العمل وفي حال رفض العامل ذلك جاز لرب العمل انهاء علاقة العمل دون أن  
يكون متعسفا،<sup>2</sup>.

هذا وقد تستطيع بعض المؤسسات مزولة العمل جزئيا بحيث يمكن أن ينتقل العمال إلى  
مقرات العمل وفقا لتدابير الوقاية المعمول بها غسل اليدين بالمطهر الكحولي، ارتداء الكمامة،  
احترام مسافة التباعد، المراقبة اليومية لدرجات الحرارة في هذه الحالة لايمكن التذرع بالظرف  
الطارئ لتعديل عقد العمل تعديلا جوهريا يمس بالمصالح الإقتصادية للعامل، كما لجأت العديد  
من المؤسسات إلى آلية العمل عن بعد فلا مجال هنا أيضا لإعمال نظرية الظروف الطارئة  
ويبقى حق العامل في قبول التعديل ورفضه محفوظا، فإذا رفض هذا التعديل يأتي دور  
القاضي في النظر في القضايا المتعلقة بتعديل عقد العمل بسبب جائحة كورونا باعتبارها ظرفا  
طارئا فكيف يتعامل مع مثل هذه القضايا؟

في هذه الحالة يتحقق القاضي أولا من توفر شروط إعمال نظرية الظروف الطارئة التي  
سبق عرضها وتعد متوفرة في جانحة كورونا على عقود العمل التي ماتزال مستمرة لكنها مرهقة  
ثم عليه التحقق من أن التنفيذ مرهق ويهدد بخسارة فادحة من خلال مراعاة الظروف المحيطة  
بالقضية وكذا مراعاة مصلحة المتعاقدين.

---

<sup>1</sup> - بلقاضي نبيلة، تأثير التعديل غير الإداري لعقد العمل على عنصر الأجر، le revue regard sur le droit social،  
مجلة، عدد1، ص3-

<sup>2</sup> - فرواز فرحات، تعديل عقد العمل بين الضوابط والمبررات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية،  
المجلد50، العدد2، ص 67-74

### الفرع الثاني: أثر إعتبار جائحة كورونا ظرفاً طارئاً على عقود العمل في القانون المدني

فإذا توافرت هذه الشروط يقوم القاضي بتعديل عقد العمل حيث يرد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول والمقصود برد الإلتزام إلى الحد المعقول ليعني بالضرورة إعادة التناسب الذي كان موجوداً حين التعاقد بين الأدائين المتقابلين ولا إزالة الإرهاق كله، بل المقصود به هو إزالة الإرهاق في الجزء غير العادي منه<sup>1</sup>.

ويستند القاضي في رد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول على أربعة قواعد وهي: أن الخسارة المألوفة فيتحملها المدين وحده وهو رب العمل، يشرك الطرفان في رد الإلتزام المرهق إلى حد معقول كتخفيض ساعات العمل مقابل تخفيض الأجر، وجدير بالذكر أن الدائن غير ملزم بقبول تعديل الإلتزام، كما أن هذا التعديل يقتصر على الحاضر ولايمتد إلى المستقبل العقد لانه غير معروف<sup>2</sup>.

كما يملك القاضي السلطة التقديرية الواسعة في انتقاء الوسائل الكفيلة للوفاء بهذا الغرض ليختار أكثرها اتفاقاً مع القانون من بين وسائل الانقاص من الإلتزام (تخفيض الراتب، تخفيض ساعات العمل أو وقف تنفيذه (تعليق علاقة العمل الى حين زوال الجائحة مع توفير ضمانات للعامل بإعتباره طرف ضعيف) أو الزيادة في الإلتزام المقابل (توفير وسائل الوقاية من الجائحة، توفير وسائل العمل عن بعد).

اما عن التشريع الفرنسي فإنه إلى وقت قريب كان من الراضين لإعمال نظرية الظروف الطارئة ليس في قانون العمل فقط بل حتى في القانون المدني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الحي حجازي، النظرية العامة للإلتزام، ج1، مجلد2، مطبوعات جامعة الكويت. 1982، ص 725

<sup>2</sup> - عبد الحميد الشوارى، فسخ العقد في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، مصر، 1997 ص 296-298

<sup>3</sup> - سمير عبد السيد تناغمو ومحمد حسين منصور، القانون والإلتزام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 163.



حيث يرى في هذا الصدد أن تدخل القاضي لتعديل عقد مبرم بين طرفين طبقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين فيه مساسا لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إلى غاية سنة 2016 لم يكن يتصور امكانية تعديل العقود كعقد العمل بسبب الظروف الطارئة فإما انتهاء العقد كله بسبب قوة قاهرة او تركه قائما وفق ماتم الاتفاق عليه بين أطرافه، بإستثناء القانون الإداري الذي كان سباقا في الأخذ بالنظرية

وبعد صدور الأمر 131-2016 المعدل والمتمم للقانون المدني الفرنسي اصبح ممكنا حسب المشرع الفرنسي قيام القاضي بتعديل عقد العمل مثلا في حالة ماتغيرت الظروف بصفة مفاجئة وغير متوقعة لدى ابرام العقد تجعل من تنفيذ العقد أمرا مرهقا، مع عدم قبول الطرف المتضرر من تغير الظروف تحمل المخاطر<sup>1</sup>.

ورافق هذا التعديل اجراء جديد في نظرية الظروف الطارئة وهو إعادة التفاوض بسبب الظروف الطارئة.

حيث يمكن للمستخدم المتضرر بسبب جانحة كورونا إذا تم تكييفها كظرف طارئ من العامل إعادة التفاوض من جديد حول عقد العمل، من أجل تخفيف الأضرار الناتجة عن الظرف الطارئ، حيث نصت المادة 1194 من القانون المدني على انه

celle-ci peut demander une renegotiation du contrat a son "cocontractant"

وبالتالي يتم تعديل عقد العمل بين المستخدم والعامل بسبب الظروف الطارئة مصحوبا باتفاق الطرفين وهو مايسمح به القانون المدني الجزائري وحتى القانون 90/11 الذي يشير في المادة التاسعة منه إلى أن عقد العمل يتم حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف.

---

<sup>1</sup> - بعد تعديل المادة 1134 والتي كانت تمنع ادخال اي تعديل على العقد، أصبح المشرع الفرنسي يعترف بنظرية الظروف الطارئة.

الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات  
تسريح العامل لأسباب اقتصادية

---

الا ان هناك فرقا بين نظرية الظروف الطارئة بين التشريعين الجزائري والفرنسي في أن التشريع الجزائري يمنع اتفاق الأطراف على استبعاد تطبيق النظرية في المادة 107 على انه:" ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك"، بينما ربط المشرع الفرنسي في المادة 1195 تفعيل نظرية الظروف الطارئة بعدم تحمل أحد الطرفين للمخاطر الناتجة عن الظروف الطارئة بقوله  
\*\*"pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque "\*\*  
يفهم من خلالها أنه يجوز في عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعية وفق نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الفرنسي، أن يتم الإتفاق على تحمل المستخدم للمخاطر الممكن ان تنتج عن الظروف الطارئ

## المبحث الثاني : الوسائل القانونية للتسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

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 التوتر<sup>1</sup>

و إذا فشلت هذه الطريقة فيحق للعامل اللجوء إلى القضاء كمرحلة ثانية و أخيرة للحصول على حقوقه.

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

### المطلب 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.

### الفرع 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 .

<sup>1</sup>-رشيد واضح-المرجع السابق ص 177-179

### 1- 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 اتفاقية ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي للعمل إلى مفتشية العمل المختص إقليميا " و يلعب دور 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 التحكيم<sup>1</sup> .

### 2- 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 بينهما<sup>2</sup> .

### 3- 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

<sup>1</sup>-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  
<sup>2</sup>العمل الجزائر-طبعة حديثة ص103-104

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 العمل<sup>1</sup>، وإن المشرع الجزائري في مجال التحكيمي 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 94-09 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 وفشلت هذه الأخيرة غير أنه لم يتفقوا على الاتجاه للتحكيم؟

### الفرع 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 اولا: 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 04/90 ".... يقدم العامل أمره

<sup>1</sup> أحمية سليمان – المرجع السابق –ص184 .

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 تقاديا لتفانم النزاع وربحا للوقت يلجأ إلى رئيسته المباشر قبل التوجه إلى الهيئة المستخدمة " .

### ثانيا: المصالحة أمام مفتشية العمل:

هي إجراء يقوم به الطرف الثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية تراضي الطرفين وان هذه المهمة في ظل التشريع 90-04 المؤرخ في 04/02/06 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 يحضر محضر 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 لمفتشية العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة.

### الفرع 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.

## أولاً: القرارات الإلزامية:

### 1- 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 أولاهها المشرع الجزائري للنزاعات 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.

### 2- القرارات التي تأخذ الطبيعة القضائية:

من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن المحكم قاضياً ويعتبر ما يصدره حكماً حقيقياً 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 يوماً من تاريخ تعيينهم.<sup>1</sup>

وفي هذا الشأن أن قواعد التحكيم في النزاعات الجماعية قد خالفت القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية الناصة بالإلزامية 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

<sup>1</sup> انظر المادة 13 من القانون 09-02 . السابق الذكر .

قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.<sup>1</sup>

### 3- القرارات الغير إلزامية:

#### أ- قرارات الهيئات الداخلية:

يكن 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 نظرا لعدم إلزاميتها.<sup>2</sup>

#### ب- قرارات مكاتب المصالحة ( في النزاع الفردي):

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

#### ج - الوساطة:

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

<sup>1</sup> أحمية سليمان - المرجع السابق-ص115 .

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب - المرجع السابق -ص536 .



### المطلب الثاني: التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية:

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 طبيعياً الحديث عن الدوافع أو المبررات الاقتصادية المبني عليها بينما هذه الأخيرة تخرج بطبيعتها عن المجال التحليلي القانوني مما يطرح المعضلة الأولى التي تواجه القضاء، إذ تتصادم المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية التي من خلالها يقدر القضاء نظامية العملية من كل جوانبها<sup>1</sup>.

### الفرع 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 شرعياً من جهة أخرى لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتحدد في السبب الاقتصادي و أخرى إجرائية تهدف إلى تنظيم هذا الإجراء و ذلك ضماناً لشرعية هذا الأخير إلا أن ذلك غير كاف لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصبهم لأسباب لا إرادية فلا بد من ضمانات قانونية تسهر على تكريس هذه القيود لمنع تعسف صاحب العمل و تتمثل هذه الضمانات في الرقابة القضائية.

### أولاً: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي:

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

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."<sup>1</sup>

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 بقيدتين 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.<sup>2</sup>

### 1- 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

<sup>1</sup>- عبد الرحمان قدوس-المرجع السابق ص 142

<sup>2</sup>- عطا الله أبو حميدة المرجع السابق صفحة 100-113

الجدى لسبب التسريح المحتج به . و تظهر رقابة القاضي لحقيقة السبب الاقتصادي من خلال بحثه على العناصر القانونية لسبب الاقتصادي من إلغاء الوظيفة أو التعديل الجوهرى .  
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 التكيف 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.<sup>1</sup>

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 لابد من التأكد جديته أيضا

<sup>1</sup> -Gerear Lyon Caen et Jean Pellissier et Alain Supiot 18 Edition P414

فتنصب رقابة القاضي في البحث عن 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 التشغيل<sup>1</sup>.

## 2- 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 التقنية<sup>2</sup> .

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.

## ثانيا : الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية :

<sup>1</sup> -SOC 17 Mars 1998 n°128 Paris-1999 P400

<sup>2</sup> -رشيد واضح-المرجع السابق ص 167

تخص رقابة القضاء كافة الشروط الإجرائية للإنتهاء للسبب الاقتصادي لعقد العمل، فيراقب التزام المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه، و التي تمثل ضماناً أساسية لحقوق العمال، والقاضي لا يراقب ملاءمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية بل يراقب شرعيته فقط<sup>1</sup>.

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.

### 1- رقابة القاضي على إعداد الخطة الاجتماعية :

وفقاً 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 وعليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، ومن 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 إلى حماية العمال و هي بهذه الصفة من النظام العام، و تفرض على المستخدم إثبات إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها.

<sup>1</sup>- عبد السلام ذيب-المرجع السابق ص

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

## 2- 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".<sup>1</sup>

## 3- 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 للأجراء المعنيين بالتقليل في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التامين 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

<sup>1</sup>قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 180734 المؤرخ في 11-05-1999

الهيئة الإدارية على هذه القوائم الإسمية، ومتى عجز عن إقامة الدليل عن ذلك قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليل 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 نجدها تنص أن الهيئة الإدارية هذه (مفتشية العمل) ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم بتبليغها أيضا بهذه القوائم الاسمية للأفراد المعنيين بالتقليل 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 الاستفادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد<sup>1</sup>.

#### 4- 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 التقليل 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 تقليل عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزامياً ما يأتي: "...إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل...". كما جاء أيضا مفهوم نص المادة 69 من القانون 11/90 أنه إذا كان يبني تقليل العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، استنادا إلى هذا فإن المشرع يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية و رسمية، ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن

<sup>1</sup> - المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09

يسري في حقه ما لم يبلغ تبليغا قانونيا ومتى تبين للقاضي المختص عدم هذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته للإجراءات القانونية، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 التي توجب ضرورة احترام الإجراءات القانونية لإجراء التقليل و المنحصرة في نص المادة 5 إلى غاية المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09<sup>1</sup> فعلى المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح والتي غالبا تتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل استلام الذي يوقع عليه المعني

### الفرع 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 لابد من احترامها.

### أولاً: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية:

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

### 1- حق التعويض عن التسريح:

من الحقوق المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا هي حق الاستفادة من تعويض التسريح والذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم 94-09: "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

<sup>1</sup>قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 178850 المؤرخ في 11-05-1999



المشروع 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 التالية.

#### 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:

-توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشروع 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. "

#### 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<sup>1</sup>.

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.

#### 2- الحق في التأمين عن البطالة:

لقد أقر المشروع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب إقتصادية تتجسد في حق قانوني يخوله لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون 11/90 المرجع السابق

البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي حدده قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 .

هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذه من الملتزم به وحمائته متى عرض عليه نزاع بشأنه، والدليل على ذلك حجم القضايا المطروحة أمامه ضد هذا الصندوق<sup>1</sup>.

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 متتابعة 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

<sup>1</sup> - القانون 11/90 المرجع السابق

## الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل لأسباب اقتصادية

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
  - أن لا يكون مستفيدا 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 إقليميا
  - أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
  - أن يكون مقيما 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 تاديبى 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 تنفيذًا 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 وبرنامج الدفع و التسبيق.<sup>1</sup>

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 الاجتماعى 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.

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

<sup>1</sup> - المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

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 اثني 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 اثني 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 من التعويض .

### ثالثا : 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.

### 1- الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة:

إن هذا الحق حضى بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 73-05<sup>1</sup> 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 تنقضي 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<sup>2</sup>.

## 2- 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 67 من القانون 90/11 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 16-122 L 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

<sup>1</sup> - المادة 73 و 05 من النفس القانون 11/90

<sup>2</sup> - المادة 73-05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

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.

### الفرع 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.

#### 1- الحكم بالبطان والتعويض العيني

إن مخالفة المستخدم للقواعد الإجرائية والموضوعية الضابطة للتسريح الإقتصادي تعرضه لجزاءات مدنية هامة تتمثل بالخصوص في البطان، وفي التعويض العيني بإعادة الإدراج في المنصب، وهذا الأخير يعتبر كنتيجة حتمية لحكم القاضي ببطان .و إن التشريع الجزائري قيد من سلطة رب العمل في إنهاء العقد الغير المحدد المدة بشرط موضوعي كما رأينا سابقا أورده 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 أوردها 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 بالبطان والتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب في حالة خرق هذه الشروط؟

لقد تميزت مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بصدور تشريعات جديد منظمة لعلاقات العمل ، أهمها القانون 11/90 المنظم العلاقات 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 استعمال 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 ابتدائيا 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 ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته 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" .

## 2- 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 لإجتناّب 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<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 صادرة في 25 افريل 1990.



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 والملابسة.

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 04/73 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-L321 2 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 الإنتهاء 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 اقل 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 شبخ البطالة

الفصل الثاني : التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات  
تسريح العامل لأسباب اقتصادية

---

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

ومن هنا نستخلص ان قانون العمل الجزائري لم يتطرق إلى الحقوق المدني رغم الترسانة التشريعية التي اهتمت بمختلف تشريعات العمل إلا أن جائحة كورونا ابانت عن عجز النظم القانونية في التصدي لمثل هذه الأزمات فالتشريع الجزائري وعلى غرار القوانين المقارنة جاءت نصوصه قاصرة عن معالجة ماقد يطرأ على علاقات العمل من تغير في الظروف ، حيث يفرض القصور التشريعي الرجوع إلى القواعد العامة وفي هذه الحالة تلعب السلطة التقديرية للقاضي دورا كبيرا على مصير العقد الأمر الذي قد يتعارض ورغبة المستخدم او العامل فضلا عن كون تكييف الجائحة بأنها قوة قاهرة يختلف عن نظيرتها في حالة تكييفها بأنها مجرد ظرف طارئ، فيصبح عقد العمل هش لا يستطيع مواجهة الأزمات مما يؤثر على استقرار عقود العمل بعد زمن الجائحة.

ان القوة القاهرة ولا الظروف الطارئة إذ يرجع للقواعد العامة للقانون المدني إذا ما قرر القاضي تكييف جائحة كورونا كقوة قاهرة بحيث يجوز له انهاء عقد العمل وتسريح العامل دون اي اشعار مسبق وحتى دون تعويض المادة 127 ق.م.ج. اما اذا تم تكييفها كظرف طارئ ففي هذه الحالة يمكنه تعليق العقد أو تعديله بما يتماشى مع رفع الإرهاق على الطرف المتضرر المادة 107 ق.م.ج

وأمام عدم كفاية النصوص القانونية الحالية على الاستجابة لمخلفات جائحة كورونا على عقد العمل نقدم بعض النتائج - لم ينص المشرع الجزائري على القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل في القانون 90/11 خلافا للمشرع الفرنسي الذي نص على إمكانية فسخ عقد العمل المؤقت (CDD) قبل نهاية الأجل المتفق عليه في حالة القوة القاهرة، بل وحتى إمكانية انهاء العقد الغير محدد المدة (CDI) بسبب القوة القاهرة دون إشعار مسبق أو تعويض. إن التسريح لسبب اقتصادي نظام متميز وصورة قائمة، بها ينتهي عقد العمل غير محدد المدة، هذا العقد الذي يربط ما بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة صاحب العمل مهما كانت

تسميته ومصالحة العامل، هاتين المصلحتين تقتضيان إيجاد نوع من التوازن الطبيعي للعقد من جانبي اقتصادي واجتماعي.

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

فالفكرة المقابلة ما بين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل والمصالح الاجتماعية

للعمال يجعله يستعمل سلطته في إجراء التسريح ، مقدما الجانب الاقتصادي لأن الانخفاض بالعمال على استمرار نشاطه يشكل عبئا وخطرا عليه وعلى مشروعه ككل.

إن هذا الطرح والإشكال يقضي الربط بين السياسة الاقتصادية والسياسة الاجتماعية في الدول ككل ، فعلى المستوى الاقتصادي يجب تشجيع المؤسسات من خلال تقديم العون لها من الصندوق الوطني للشغل.

لقد كان اللجوء إلى حل المؤسسات مباشرة من خلال تصفية أموالها وتسريح عمالها

طفرة واحدة حلا غير مفعول، إذا كان هناك طرقا عدة ينبغي إتباعها ذلك أن العولمة والخصوصية التي عصفت بمختلف دول العالم كان مفروضا أن تمر بها.

إن المرسوم التشريعي 09/94 وبحسب عنوانه يهدف إلى إيجاد نوع من التوازن بين الحفاظ

على مناصب الشغل وحماية الإجراء الذين يعقون عملهم بصفة لا إرادية وبما انه

جاء في مرحلة انتقال من نظام يجعل من العامل الاقتصادي هو الأساس، فان الأحكام التي

تضمنها هذا القانون تخص مبدئيا عمال المؤسسات العامة الاقتصادية وقد تنتقل الإدارات ولهذا

فانه اتخذ بهدف أساسي وعليه فإن الحكم على محتواه وهل هي كفيلة بالحفاظ على مناصب

الشغل من عدمها، بحيث أنها بالنسبة للعمال المذكورين غير مجدية بالرغم من صدور منظومة قانونية ضمنت لهم حماية مؤقتة من خلال نظام التعويض على البطالة الإحالة على التقاعد المسبق والإجراءات الترتيبية الأخرى ولمواجهة المرحلة اللاحقة التي يسود فيها القطاع الخاص ، اقترح ما يلي

- إعطاء تعريف لتسريح الاقتصادي الجماعي
  - ضبط المصطلح وتقديم حالات السبب الاقتصادي تعديل العقد المشاكل الاقتصادي والتحولات التكنولوجية
  - مشاركة العمال أنفسهم في موضوع سياسة الشغل داخل المؤسسة وإعادة الهيكلة وان كانت ترجع لصاحب العمل.
  - تدعيم الضمانات المعطاة للعمال، وتحسين حقوقهم خاصة التعويض الزهيد
  - وألوية توظيف العمال المسرحين اقتصاديا وتكوينهم إن تغيرت وسائل العمل حتى ينسجموا معها.
  - تدعيم وتسهيل عملية اللجوء إلى القضاء للمنظمات التمثيلية واعتبار ذلك دفاعات عن العمال خاصة إذا تعلق الأمر بتطبيق اتفاق أو اتفاقية جماعية وقفت عليها.
  - ترك التقدير إلى القاضي وفي حالة عدم توصيله الزام صاحب العمل بتقديم كل الأسباب الداعية إلى التسريح الاقتصادي والاستعانة بالعامل لتوضيح الأمر أكثر
  - تدعيم دور القاضي حتى يتمكن من اكتشاف التعسف ومحاربه وتكوينه في النزاعات العمالية تكوينا مهنيا واقتصاديا وتعيين قضاة هم المعرفة القانونية الواسعة والخبرة في رئاسة الجلسات وسيرها.
- ختاما فان تدابير الحماية المقررة للعمال المسرحين اقتصاديا وبموجب المرسوم التشريعي

09-94 والقوانين الاجتماعية خاصة تعويض البطالة ونظام التأمين عليها جسدت جزئياً نظام التكافل الاجتماعي بين الفئة العامة في المجتمع من خلال اقتطاع جزء من رواتبهم للتأمينات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال المعرضون للتسريح لسبب اقتصادي دون غيرهم.

# قائمة المراجع



أولاً: باللغة العربية

الكتب

1. عبد السلام ذيب-قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية-دار القصبه للنشر  
طبعة 2003
2. محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي ، دار المكتب المصري الجديد للنشر،  
مصر، بدون سنة
3. أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي ، ديوان المطبوعات  
الجماعية، ط .
4. تنظيم وتسيير المحام الخاصة منازعات العمل في الوطن العربي، المعهد الوطني للثقافة  
العمالية و بحوث العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
5. رشيد واضح، علاقة العمل في ظل الاصلاحات اقتصادية في الجزائر، دار هومة،  
الجزائر، 2005
6. عبد الرحمان قدوس، انهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة منصور، الطبعة  
العربية الحديثة، مصر، 1990.
7. مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل  
المحدد المدة آلية الحقوق، تونس
8. لترمانيني، نظرية الظروف الطارئة، دار الفكر، دمشق، 1981.
9. بلقاضي نبيلة، تأثير التعديل غير الإداري لعقد العمل على عنصر الأجر، le revue  
regard sur le droit social، مجلة، عدد1
10. عزوز صابر، العقود المحددة المدة بين النصوص التشريعية والممارسات  
القضائية، مجلة قانون العمل والتشغيل المجلد 04 العدد02 لسنة2019
11. جلال على العدوي، مصادر الإلتزام، الدار الجامعية، مصر، 1994.
12. جعفر ليندة، حالات تعديل عقد العمل، المجلة النقدية في الحقوق العلوم  
السياسية، المجلد 13، العدد1.

13. زهدي يكن، شرح قانون الموجبات والعقود مع مقارنته بالقوانين الحديثة والشريعة الإسلامية، دار صادر، لبنان.
14. محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 2008
15. محمد عبر الرحيم، الوجيز في نظرية الظروف الطارئة، مطبعة وهران، القاهرة، 1987
16. مصطفى احمد الزرقاء، شرح القانون المدني السوري نظرية الالتزام العام، مطبعة جامعة دمشق 1960، ط2
17. مصطفى محمد الجمال وعبد الحميد محمد الجمال، القانون والمعاملات، الدار الجامعية، مصر، 1987
18. سلطان أنور، مصادر الإلتزام في القانون المدني الإداري، دراسة مقارنة بالفقہ الإسلامي، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ط 1987.
19. سعيد السيد علي، نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث مصر 2007.
20. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للإلتزام، ج1، مجلد2، مطبوعات جامعة الكويت، 1982
21. عبد الحكم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، ط1، الاسكندرية، 1999
22. سمير عبد السيد تتاغمو ومحمد حسين منصور، القانون والإلتزام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997.
23. قرواز فرحات، تعديل عقد العمل بين الضوابط والمبررات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد50، العدد2
- الرسائل والمذكرات
1. عطا الله ابو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة، مكرة لنيل درجة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1990

2. وهيب عياد سلامة، الفصل الغير التأديبي ورقابة القضاء، رسالة قبل درجة الدكتوراه دولة في الحقوق جامعة القاهرة، دون سنة المناقشة.
3. مصطفى عبد الحميد عدوي : الاستقالة و اتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس 1990
- 4.

#### المقالات

1. احمد نصر الدين قوريشي، "علاقة العمل، المجلة القضائية للعمل، العدد الخاص 98/23 ، المعهد الوطني للقضاء للعمل ، 1998
2. شرقي محمد ، إشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل ومسالة إعادة العمال إلى مناصب عملهم"، مجلة العمل، العدد 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص نثار جموعي، الفرق بين التسريح والتقليص في المادة الإجتماعية، نشرة القضاء، العدد ، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1999، ص ص 136

#### 4. النصوص القانونية

#### أ النصوص التشريعية

#### دستور 1989

1. مرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020 يتعلق بتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة الرسمية عدد 16 السنة 2020
2. مرسوم التنفيذي رقم 20-72 مؤرخ في 28 مارس 2020 يتضمن تمديد اجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات، جريدة الرسمية عدد 17 لسنة 2020

3. مرسوم التنفيذي رقم 20-86 مؤرخ في 02 أفريل 2020 يتضمن تمديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة الرسمية عدد 19 لسنة 2020
4. مرسوم التنفيذي رقم 20-102 مؤرخ في 23 أفريل 2020 يتضمن تمديد اجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في اطار الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة الرسمية عدد 25 لسنة 2020
5. مرسوم التنفيذي رقم 20-100 مؤرخ في 19 افريل 2020 يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة الرسمية عدد 23 لسنة، 2020.
6. المرسوم 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994، ج، ر 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994
7. القانون رقم 83/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية ، لسنة 1983، عدد . 28
8. المرسوم التنفيذي رقم 20 / 69 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتضمن التدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 و مكافحته . ج ر رقم 15
9. الامر 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل جر عدد 3 لسنة 1997.

#### ب- النصوص التنظيمية:

1. قانون رقم 66/133 مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، الجريدة الرسمية العدد ، الصادر تاريخ
2. قانون رقم 75/31 مؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 الصادر في 16 ماي 1975.
3. قانون رقم 78/12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادر في 08 أوت 1978.

4. قانون رقم 12/78 مؤرخ في 05 أوت 1988، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال ،  
جريدة الرسمية العدد 32 الصادر في 08 أوت 1988
5. قانون رقم 01 /88 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات  
العامة الاقتصادية ، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
6. قانون رقم 02/ 88 مؤرخ في 2 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات  
العامة الاقتصادية ، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
7. قانون رقم 04/88 مؤرخ في 2 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات  
العامة الاقتصادية ، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
8. قانون رقم 02/90 مؤرخ في 06 مارس 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات  
الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب والنصوص التطبيقية ، الجريدة  
الرسمية العدد 06 الصادر 6مارس 1990
9. قانون رقم 03/90 مؤرخ في 06 مارس 1990 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية  
للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادر بتاريخ  
06 مارس 1990
10. قانون رقم 04/90 مؤرخ في 06 مارس 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية  
في العمل والنصوص التطبيقية، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادر بتاريخ 06  
ارس 1990
11. قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتضمن علاقات العمل ،  
الجريدة الرسمية العدد 17 صادرة في 25 افريل 1990.
12. القانون 91-29 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر  
1991 الذي يعدل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر 68 الصادرة 25  
ديسمبر 1991

5. القرارات قضائية

1. حكم محكمة تيزي وزو القسم الإجتماعي رقم 95/862 الصادر بتاريخ 19/06/1994
2. حكم محكمة تيزي وزو القسم الإجتماعي رقم الملف الصادر بتاريخ مارس 1999
3. حكم محكمة تيزي وزو القسم الإجتماعي قضية رقم صادر بتاريخ 06/03/1999
4. حكم محكمة تيزي وزو القسم الإجتماعي قضية رقم 2518 الصادر بتاريخ 10/09/1999
5. حكم محكمة تيزي وزو - القسم الإجتماعي ملف رقم/98 الصادر بتاريخ 07/03/1998
6. حكم محكمة تيزي وزو. القسم الاجتماعي. الملف رقم الصادر بتاريخ 10/01/1999
7. حكم محكمة تيزي وزو ، القسم الاجتماعي ، قضية رقم ، الصادر بتاريخ سبتمبر 1995
8. قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - الملف رقم الصادر بتاريخ 30/01/1999 . الصادر بتاريخ جوان 1998
9. قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم الصادر بتاريخ 19/03/1999.
10. قرار المحكمة العليا - ملف رقم الصادر بتاريخ 11/05/1999 .
11. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم الصادر بتاريخ ماي 1999
12. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم بتاريخ جوان 1999. الصادر بتاريخ 20/12/1994.
13. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم مؤرخ في أبريل 1998.
14. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم مؤرخ في مارس
15. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم مؤرخ في جوان 1998. 18، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، الملف رقم 133952. 23 افريل 1997

19. قرار المحكمة تيزي وزو القسم الاجتماعي - الملف رقم الصادر بتاريخ سبتمبر

1995

16. قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار رقم 171147 الصادر بتاريخ

10/11/1998.

باللغة الأجنبية:

1. les ouvrages: -Marrie-Hélène Monsérié-Bon jerome Julien,Droit des obligations, op.cit,2002
2. Cour de cassation CAColmarchambre6,(étranger),12mars2020,n20/01098.
3. -Cour d'appel de colmar,chambre n06 date du 12mars 2020, 20/0198.
4. -CA Saint-Denis de la Réunion,chambre social 29/12/2009,n08/02114.
5. Les cites - Agathe David, Avocat au Barreau de
6. paris,CDD: le coronavirus est-il considéré comme cas de force majeure en droit du
7. Cour d'appel de Nancy, 1er chambre, 22novembre 2010, n09/00003 <https://www.doctrin.fr/d/CA/Nncy/2010> -code du travaille modifié par la LOI n 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises <http://www.legifrance.gouv.fr>
8. travail;<http://www.village-justice.com:/article/34165> -Bruno Le Maire,ministre le d'Economie et Muriel Pénicaud, ministre du travail ont annoncé des mesures d'exceprise, salariés et employeurs"
9. <http://www.bfmtv.com/economie/bruno-le-maire-considre-lecoronavirus-comme-un-cas-de-force-majore-pour-les-entreprises1866047hmt>
10. Cour d'appel de basse-terre, 17 décembre 2018, RG 17/00739 <https://www.legifrance.gouv.fr> [www.dalloz.actualite.](http://www.dalloz.actualite.fr)
- 11.[fr/node/contrats-et-coronavirus-un-cas-de-forcemajore-ca-depend,19/05/2020470,40](http://www.legifrance.gouv.fr/node/contrats-et-coronavirus-un-cas-de-forcemajore-ca-depend,19/05/2020470,40)
- 12.Article 1. BARTHELEMY, l'aménagement conventionnel de
- 13.Gerard Couturier,Droit du travail ; les relations individuelles du travail.3eme Ed, presse universitaire de France .Paris 1996-P251
14. V. Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? op.cit p 24 et 80
15. Jean Pelissier Droit de l'emploi,Dalloz-Paris 1999- P476

- 16.Note aux societes du groupe Sonelgaz, N 332/2020/PDG, N 86/DCH-RS, Alger du 08 vril 2020
- 17.corona virus( covid 19 ) in Saudi Arabia,Amendement of the Saudi Labour Law
- 18.Implementing Regulation,ALDHBAN and PARTNERS in association with ever shedssutherland (international ) LLP 2020
- 19.l'organisation et de la dure du travail droit social, Revue, No 2, Paris
- 20.Cour d'appel.Calmar.6e chambre 12 mars 2020 – n° 20 / 01098,document
- 21.consulté sur :<http://www.lexis 360.fr> , téléchargé le 25/03/2020.
- 22.Gerear Lyon Caen et Jean Pellissier et Alain Supiot 18 Edition P414
23. -SOC 17 Mars 1998 n°128 Paris-1999 P400



الفهرس

01	المقدمة.....
07	الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية.....
08	المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الإجراء.....
08	المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.....
08	الفرع الأول :تعريف التسريح.....
09	الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي.....
14	المطلب الثاني: أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية.....
14	الفرع الأول :التسريح الجماعي.....
15	الفرع الثاني : التسريح الفردي.....
16	المطلب الثالث: شروط إجراء التسريح لأسباب اقتصادية.....
16	الفرع الأول: التدابير الاحتياطية و الوقائية قبل لجوء المستخدم لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي.....
17	الفرع الثاني:الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادي.....
19	الفرع الثالث:الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي.....
30	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
30	المطلب الأول:نظام الإحالة على التقاعد المسبق.....
31	الفرع الأول : شروط الاستفاة من التقاعد المسبق.....
31	الفرع الثاني : إلتزامات صاحب العمل.....

- المطلب الثاني:نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة..... 32
- الفرع الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و أنواعه و الشروط الواجب إتباعها من طرف المستخدم للقيام بهذا الإجراء..... 33
- الفرع الثاني : الشروط العامة والخاصة لتحديد المستفيدين من هذا النظام ..... 39
- الفرع الثالث:الحقوق الأخرى..... 42
- المطلب الثالث : الإجراءات والآليات المتخذة لدعم المحافظة على مناصب العمل .... 49
- الفرع الأول : الإجراءات المتخذة لدعم المحافظة على مناصب العمل في الجزائر ..... 49
- الفرع الثاني : آليات التشغيل في ظل أزمة فيروس كورونا..... 53
- الفصل الثاني: التكيف القانوني في إطار عقد العمل وطرق التسوية القضائية في حالات تسريح العامل للأسباب الاقتصادية..... 62
- المبحث الأول: التكيف القانوني في إطار عقود العمل لتسريح العامل لأسباب الاقتصادي في ظل جائحة كورونا..... 63
- المطلب الأول: مدى اعتبار جائحة كورونا من تطبيقات نظرية القوة القاهرة في اطار عقود العمل..... 63
- الفرع الأول : أثر القوة القاهرة على عقود العمل وفق القانون العمل ..... 65
- الفرع الثاني: أثر اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة على عقود العمل في القانون المدني ... 67.
- المطلب الثاني: مدى اعتبار جائحة كورونا من تطبيقات نظرية..... 71
- الفرع الأول: أثر نظرية الظروف الطارئة على عقود العمل وفق قانون العمل..... 73

الفرع الثاني: أثر اعتبار جائحة كورونا ظرفاً طارئاً على عقود العمل في القانون المدني...76	76
المبحث الثاني: الوسائل القانونية لتسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية	
79 .....	79
المطلب الأول : الطرق الودية لتسوية النزاعات الناجمة عن التسريح للسبب الاقتصادي . 79	79
الفرع الأول : الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية ..... 79	79
الفرع الثاني: الطرق الودية لحل النزاعات الفردية.....81	81
الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي..... 82	82
المطلب الثاني:التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية..... 85	85
الفرع الأول: الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية و الإجرائية للتسريح الاقتصادي 85	85
الفرع الثاني :رقابة القضاء على الحقوق الناتجة عن الإنهاء للسبب الاقتصادي ..... 92	92
الفرع الثالث : نتائج الرقابة للتسريح لأسباب إقتصادي.....99	99
خاتمة ..... 104	104
قائمة المراجع.....109	109

## ملخص مذكرة الماستر

وبعد عرضنا لهذا الموضوع نستخلص جملة من النتائج المتوصل إليها وكذا ببعض التوصيات والمقترحات التي نأمل أن تؤخذ بعين الاعتبار للخروج من الأزمة الاجتماعية التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية في مواجهة جائحة كورونا وحتى يبقى تشريع العمل في استعداد لمواجهة أي أزمة مستقبلية، وبذلك خلصنا إلى التوصيات التالية - في إطار أخلة القاعدة القانونية ضرورة وضع نصوص قانونية أكثر ملائمة للالتزامات للحفاظ على السير الحسن الأمثل لعلاقات العمل لتجنب المنازعات الاجتماعية وضمان حقوق العامل ومصالح المستخدم - وضع نصوص أكثر مرونة تتماشى والأوضاع الاقتصادية الصعبة ومع خصوصية تسريح العمل لأسباب اقتصادية في الظروف الراهنة وهذا يمر عقد العمل، تسمح للمستخدم من تعديل عقد العمل وفق مجموعة من القيود التي تحد من تعسف هذا الأخير وذلك تحت رقابة القضاء ورغم خطورة مثل هذا التعديل إلا ان مصلحة العامل تبرره فيقانه افضل من تسريحه

الكلمات المفتاحية :

- 1- تسريح العامل لأسباب إقتصادية 2- الظروف الصحية الراهنة 3- عقد العمل محدد المدة

## Abstract of The master thesis

After we have presented this topic to me, we draw a summary of the results reached in some recommendations and proposals that we hope will be taken into consideration to get out of the social crisis experienced by economic institutions in confronting the Corona pandemic so that the work legislation remains ready to face any future crisis, and thus we concluded the following recommendations - In the context of the ethics of the legal rule, the necessity to develop more appropriate legal texts necessary to maintain the optimal functioning of relations to avoid social disputes and ensure the rights of the worker and the interests of the user - to develop more flexible texts in line with difficult economic conditions and with the privacy of layoffs for economic reasons in the current circumstances and this passes the work contract The user has the right to amend the work contract according to a set of restrictions that limit the abuse of the latter, under the supervision of the judiciary.

key words:

- 1- Working acceleration for economic reasons 2- Current health conditions 3- A fixed-term employment contract