

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون الخاص



مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون اجتماعي

تحت عنوان

انتهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية

(دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي)

تحت إشراف الأستاذة

" غالي كحلة "

من إعداد الطالب

❖ بن كرش الهادي

لجنة المناقشة

- | | |
|-------------|-----------------------|
| رئيسا | -1 |
| مشرفا، مقرا | -2 الأستاذة غالي كحلة |
| مناقشا | -3 |

السنة الجامعية: 2016-2017

تشكرات

كلمة شكر

أشكر الله عز و جل

توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل

المتواضع، ثمرة بضع شهور من الجهود

المتواصلة.

فحمدا لله على هذا التوفيق.

و أتقدم بالشكر إلى تاجا رأسي أمي و أبي

العزيزين على قلبي أطال الله عمرهما

الذنان ساعداني ماديا و معنويا، و لم يبخلا

عليا لا بالقليل و لا بالكثير.

فحسى يوما أن أرد لهما و لو القليل و ينعما

ببعض الراحة بعد سنين من التعب.

الإهداء

إلى اللذان لا يكفيني شكرا و لا
عرفانا لهما إلى من رباني أطال الله عمرهما
و أمدهما بالصحة و العافية إلى كل العائلة
كبيرا و صغيرا إلى كل الأحباب و الأصدقاء
و كل من يعرف بن كرش الهادي.

مقدمة

لقد أخذ المشرع الجزائري بمجموع الأسباب التي تشكل انحلال علاقة العمل السارية في الأنظمة التقليدية سواء في قانون الوظيف العمومي أو قانون العمل و بعدها القانون الأساسي العام للعامل، فإن تلك الحالات تترد أحيانا إلى إرادة طرفي علاقة العمل (العامل أو المؤسسة المستخدمة).

بينما تعود أحيانا إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين و باعتبار هذا الموضوع من المسائل الهامة التي تستحق البحث و الدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية ألا و هي انتهاء علاقة العمل التي تربط بين العامل و مستخدمه، إذ يرغب العمال في ضمان استقرار مناصب عملهم ضد التعسف في التسريح بدون رقابة، و من جهتها يضمن المستخدمون أصحاب العمل و يدافعون عن حريتهم و سلطتهم في تقرير التسريح و إنهاء هذه العلاقة لانعدام الحاجة إلى اليد العاملة أو عدم كفاءتها، أو بسبب أوضاع اقتصادية.

هذا من جهة، و من جهة ثانية يرتبط انقضاء علاقة العمل ارتباطا وثيقا بالتصنيف الذي يقسم هذه العلاقة سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة.

و في كلتا الحالتين يكون العمال معرضين لفقدان مناصب عملهم في أية لحظة، و هو ما حرص عليه المشرعون و فئة المجتهدون من أجل ضمان أفضل و حماية للعامل في حالات الفسخ المتعددة لعلاقة العمل أو إنهائها.

و مما لاشك فيه أن التشريع الحديث المنظم لطرق و إجراءات انتهاء علاقات العمل لم يأت من العدم إذ لا بد أنه كانت هذه السوابق التي أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك أن حقوق العمال مهمشة و مهضومة.

فبالرغم من منطلقاته المنطقية إلا أنه يتماشى مع طبيعة و متطلبات علاقات العمل، هذا ما أثبتته التطبيق الميداني من مساس بحقوق العمال و استغلال أوضاعهم المادية و الاجتماعية.

ففي مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإدارة كان للمتعاقدين الحرية المطلقة في إنهاء علاقة العمل، و انجر على هذا ممارسات تعسفية من الطرفين الأمر الذي جعل كل من القضاء و المشرع يتدخلان ليفرضا على الطرف الذي يرغب في إنهاء عقد العمل أن يبرر ذلك، و هذا بصدور قوانين تنظم ذلك في سنوات 1890-1928 في فرنسا، و ما يلاحظ أنه في هذه المرحلة لم يفرق بين الفصل لأسباب شخصية و مهنية أو لأسباب اقتصادية، ذلك أن التسريح الجماعي مثلاً لم يكن سوى عبارة عن سلسلة من التسريحات الفردية تخضع لنفس أحكام التسريح الفردي، فكانت بذلك أحكام علاقة العمل تخضع للالتزامات الملزمة للجانبين أي تدرج ضمن القانون المدني، و هي بذلك تخضع بالدرجة الأولى إلى الأحكام التعاقدية المدرجة في العقد، يفرض فيها أصحاب العمل شروطهم التعسفية.

و بدأت الإتفاقيات الجماعية تبرز هذه التفرقة بصورة جعلت المشرع يتخذ من الأحكام المقررة فيها نصوص قانونية تربط إجراء الفصل ببعض الإجراءات اللازمة.

و بصفة عامة فإن التنظيم القانوني لإنهاء علاقة العمل جاء متأخر جداً بالنظر إلى بداية تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل.

و تختلف مناهج و أساليب دراسة و بحث الأسباب و الحالات المؤدية إلى انتهاء علاقة العمل من كتاب إلى آخر انطلاقا من معطيات و مبررات مختلفة، و يمكن تصنيفها إلى صنفين اثنين:

حالات متعلقة بالتسريح و التي ندرس فيها التسريح التأديبي و التسريح لأسباب اقتصادية، و حالات غير متعلقة بالتسريح كالاتقالة، الوفاة، التقاعد، العجز الكلي عن العمل و الظرف الطارئ... أو ما اتفق الفقهاء على تسميتها بالحالات العادية و الحالات العارضة.

و نظرا لما طرحه هذا الموضوع من إشكالية فقهية و قانونية و عملية بالنظر إلى اختلاف المعطيات و الأسباب من جهة فإننا و بالاعتماد على التشريع المعمول به و على كمية من المراجع حاولنا شرح مختلف الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل، و لعله كان الدافع الأساسي لاختيارنا لهذا الموضوع و هذا لمعرفة الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل و الإجراءات المتبعة في ذلك حتى لا يتوسع أرباب العمل في سلطتهم.

و الجدير بالذكر أن أي بحث لا يخلو من المشاكل الميدانية و الصعوبات التي تعترض طريق الباحث في سبيل الوصول إلى حقيقة ظاهرة و التي بإمكانها أن تساهم بشكل كبير في إثراء رصيد معرفي.

و قد لمسنا بان المنهج المتبع في معالجة هذا الموضوع هو المنهج الاستقرائي و هذا بعد جمع كم من المعلومات حول هذا الموضوع و استخلاص النتائج.

إن انتهاء العمل لأسباب اقتصادية ، أو كما سماه المشرع الجزائري " التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية "، يعد نظاما أصيلا لم يكن معروفا إلا مؤخرا، فقد كانت قوانين العمل المقارنة تطبق على هذا النوع من الإنهاء، الأحكام المقررة للتسريح الفردي لا اعتبارها وسيلة كافية لإنهاء عقود العمل، إلا أنه عرفت كل من فرنسا و بعدها الجزائر و مصر نهاية القرن الماضي أزمت اقتصادية أثرت سلبا على وجود المؤسسات المستخدمة و على قدرتها على مواصلة نشاطها الاقتصادي، الشيء الذي جعلها غير قادرة على فرض

نفسها في سوق المنافسة مما أدى في كثير من الأحيان إلى غلق أبوابها، أو تخليها على جزء من القوة العاملة.

إن هذه الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة المستخدمة، لا تفضي إلى انفساخ علاقة العمل طالما انها لا تشكل بالنسبة للمستخدم ظرفا تتجسد فيه عناصر القوة القاهرة، من ثم وقع لزاما على مشرعي الدولة استحداث نظاما أصيلا لإنهاء عقد العمل غير المحددة المدة يتم بمبادرة من المستخدم، و لكن يجد تبريره الجدي و المشروع في الظروف الاقتصادية التي تعرض حسن سير نشاط المؤسسة، بالفعل إن هذا الإنهاء لعقد العمل غير المحدد المدة لا يقع بإرادة المستخدم، و إلا لأصبح تسريحا فرديا، كما أنه لا يرجع إلى فعل العامل، إذ لا يد له فيه، بل الأسباب الاقتصادية هي التي جعلت المؤسسة المستخدمة غير قادرة على تحمل كل أعبائها أو جزء منها، و بالتالي فهو لا يعد تسريحا تأديبيا.

إذ أن للمحكمة من السهل عليها احيانا الوصول إلى شرعية الفصل أو عدم شرعيته، استنادا إلى أحد الأخطاء الجسيمة الباعثة على الفصل، فإنه يصعب عليها معرفة ما إذا كان الاحتفاظ بالأجير و الأزمة الاقتصادية قائمة، سيحدث بالفعل ضررا كبيرا يعرقل سير المؤسسة أم لا . فهي بالنسبة للقضايا المتعلقة بالقطاع الحر تعتمد أحيانا على الوثائق المدلى بها من طرف المستخدم كمبرر للأزمة المالية، و أحيانا تصدر المحكمة حكما تمهيديا قصد إجراء خبرة للاطلاع على جدية المبرر، و مع ذلك قد يبقى القاضي في عجز عن فهم جدية المبرر الاقتصادي.

إن إشكالية البحث تكمن في ماهية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و إجراءاته و ما هي التدابير القانونية و الضمانات المقررة لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية؟

للإجابة على هذه الإشكالية، فإننا نتبع المنهج المقارن بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي.

و عليه، ارتأينا أن نقسم هذا البحث إلى فصلين، نتطرق في الفصل الأول إلى ماهية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و إجراءاته، أما في الفصل الثاني فسننتطرق إلى التدابير القانونية و الضمانات المقررة لفائدة العمال المعنيين بالتسريح لأسباب اقتصادية.

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية و إجراءاته

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين إذ " لا يجوز إنهاؤه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"¹، غير أن الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة من أزمات مالية و صعوبات اقتصادية و تحولات تكنولوجية، أصبحت تبرر هذا الإنهاء و صار بإمكان المستخدم الاستغناء عن عدد كبير من العمال في إطار ما يسمى بالتسريح الإقتصادي².

إذا كان القانون يمكن للمستخدم من حق إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، فإنه لا يكون ذلك إلا بناء على مبرر شرعي. غير أن الإنهاء يختلف باختلاف نوع التسريح، فإذا كان تأديبيا فإنه يجد تبريره في خطأ العامل، أما إذا كان اقتصاديا فإنه من البديهي أن يبرر بأسباب اقتصادية. و عليه لقد فرض كل من المشرع الجزائري و الفرنسي شروطا و إجراءات خاصة بكل نوع من أنواع التسريح غير المعلل بأسباب اقتصادية.

لذا ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى بحثين، سنتناول في المبحث الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية، أما في الفصل الثاني فسننتقل إلى إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

تحدد الطبيعة القانونية للإنهاء لأسباب اقتصادية بالنظر إلى ما إذا كان هذا الإنهاء يدخل

¹ المادة 106 من القانون المدني الجزائري رقم 10-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل و المتمم للأمر

رقم 58-75 المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، جريدة رسمية عدد 44.

² :Marie Ducasse, Agnès Roset, Lysiane Tholy . jurisprudence social. Droit du travail . 2002, p

ضمن نظام التسريح، أي الإنهاء بالإرادة المنفردة للمستخدم كعمل قانوني يترتب عنه انقضاء العقد مصدر علاقة العمل. كما يتحتم الأمر من ناحية أخرى النظر إلى مدى تأسيس هذا الإنهاء على أسباب اقتصادية مشروعة مبررة له. و يعتبر الفصل الجماعي بصفة عامة فصلا مستقلا عن شخص الأجير¹، و هو يهم عادة مجموعة من الأجراء الذين يرون انتهاء عقودهم لسبب اقتصادي، و حيث تبقى التسمية لا تتميز بالدقة، و يبقى التردد قائما دائما في البحث عن تعريف، يوفق بين سمة النوعية التي ترجح الصفة الاقتصادية لسبب الفصل، و بين صفة الكم التي تركز على عدد الأجراء المعنيين.

و بهذا الصدد، قسمنا هذا البحث إلى مطلبين، يتناول المطلب الأول مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و مظاهره، أما المطلب الثاني فيتناول الرقابة على جدية السبب الاقتصادي و عبئ إثباته.

المطلب الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و مظاهره

لقد أفرزت الأزمات الاقتصادية و المالية عدة نتائج على عالم الشغل، أين أصبحت فيها المؤسسات معرضة إلى ظروف و حتميات تملئها عليها الأوضاع السائدة، و من أجل التغلب على هذه الصعوبات و حتى تتمكن هذه المؤسسات من فرض وجودها في عالم المنافسة و إعادة التنظيم الهيكلي و الوظيفي للمشاريع، أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي، ليتخذ مفهوما أوسع و أهم مما كان عليه².

¹ J.Pélissier, A.Supiot, A. Jeammaud, p.477.Présise droit du travail.Dalloz 20^{ème} édition 200.

²أحمية سليمان، المرجع السابق ص 366.

الفرع الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا لتقليص عدد العمال أو المستخدمين، أو ما يعرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، لا في القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه خاصة القانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، و القانون 06-82 المتضمن علاقات العمل الفردية، و لا في القانون 11-90 المتضمن علاقات العمل المستحدث للتكيف مع التوجه نحو اقتصاد السوق.

في حين نجد أن قانون العمل الفرنسي، قد نص على الضرورات الاقتصادية و التي تبرر إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم العمالة بها، كما نص على بعض الإجراءات و الضوابط التي تظفي على التسريح الاقتصادي طابع المشروعية، في حين لم يتطرق هو الآخر إلى تعريف السبب الاقتصادي.

أما في غياب مفهوم قانوني للسبب الاقتصادي، في التشريع الجزائري و الفرنسي سنحدد مفهومه لدى كل من الفقه، و القضاء الفرنسيين قبل صدور قانون العمل المؤرخ في 02 أوت 1989، و على إثر ذلك، سنتعرض للمفهوم الضيق و الواسع الوارد في كل من الفقه و القضاء في ظلهم، و ما تجدر الإشارة إليه أن المشروع الفرنسي تبنى تعريف السبب الاقتصادي من المفهوم الواسع الوارد في كل من الفقه و القضاء¹ غير أن التعريف القانوني

1 عبد الحفيظ بلخيضر – الإنهاء التعسفي لعقد العمل. دار الحداثة للطباعة و النشر و التوزيع ش.م.م. لينا-بيروت. الطبعة

الأولى 1986، ص 199 إلى 205.

للسبب الاقتصادي ورد ناقصا، الشيء الذي منح القضاء سلطة واسعة في مراقبة و تفسير موضوعه¹.

أولا : المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي

يجد أنصار هذا المفهوم أن معيار السبب الاقتصادي يكمن في التصرفات اللإرادية لصاحب العمل، و بالتالي فإن التسريجات لأسباب اقتصادية، هي التسريجات التي تتم وفق الأسباب الاقتصادية الطارئة على المؤسسة، و ليس وفق إرادة صاحب العمل، و على هذا الأساس فإن الاسباب الاقتصادية هي التي تدعو إليها الأزمة الاقتصادية الطارئة فقط، و لا تدخل ضمن هذا المفهوم الأسباب التنظيمية التي يقوم بها صاحب العمل بإرادته من أجل تحسين المردود. و من أمثلة ذلك، أن تدعو الظروف الاقتصادية الطارئة إلى تركيز أو إدماج أو إعادة تنظيم المؤسسة، و من الظروف الاقتصادية الطارئة أيضا صعوبة حصول المؤسسة على قروض، أو عدم تمكنها من فرض وجودها في سوق المنافسة، أو عدم تمكنها من التموين بالمواد الأولية، مما يجعل المستخدم مضطرا إلى تخفيض عدد العمال².

ثانيا : المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي

إن المفهوم الواسع للتسريح لأسباب اقتصادية، هو التسريح الذي لا يرجع سببه إلى خطأ العامل المسرح، بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة من أجل تحسين المردود، بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة من أجل تحسين المردود، و هو ما يعبر عنه بـ *Les motifs économiques de restructuration de l'entreprise*، و من أمثلة هذه الأسباب تجهيز المؤسسة

1 Antoine mazaud (droit du travail) E.J.A 1998. Page 370

2 عبد الحفيظ بلخيضر. المرجع السابق . ص 201.

بوسائل و طرق عمل علمية و تكنولوجية حديثة، أو كتغيير طرق الإنتاج، أو إعادة توزيع العمل تحسينا لنوعية الإنتاج و زيادة في كميته لحمايته من المنافسة¹.

إن المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، يتضمن الظروف الاقتصادية الطارئة السالفة ذكرها في المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي، و كذا الإجراءات الإدارية التي يتخذها صاحب العمل عند إعادة تنظيم و هيكلة المؤسسة و التي تجبره على إلغاء بعض المناصب أو تعديلها. و هكذا فكل تسريح لا يتم بسبب خطأ من العامل، يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي. و هو نفس التعريف الذي أورده الدكتور أحمية سليمان، حيث عرفه بأنه: " فصل عاملين أو أكثر، بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة تنظيم هيكلي في المؤسسة المستخدمة، و ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق، أو دفعة واحدة."²

فالعبارة إذن في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية، تظهر في اشتراك العمال المسرحين في السبب و ليس في العدد، و عليه يخرج من نطاق هذا المفهوم فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى، و ذلك يكون السبب انتهاء مدة العقد أو لارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما، أو لأسباب مختلفة لكل عامل، أو غير ذلك من الأسباب الأخرى المختلفة غير تلك المتعلقة بالصعوبات المالية أو التجارية أو التقنية، كعجز صاحب العمل عن تسديد أجور العمال أو بسبب غلق جزء من الورشة أو مكان العمل³، و مهما يكن فإذا

¹ Cour de cassation social, 05 avril 1995, bulletin civil, N° 123. « Réorganisation, non liée à des difficultés économiques, technologiques, ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ».

² أحمية سليمان، المرجع السابق ص 366.

³ Lamy social – page 1060, N° 2358-cour de cassation social 27 janvier 1971, N° 70.40.055. Bulletin, civil, p 14.

كان تقليص العمال يبنني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي¹.

ثالثا : مفهوم السبب الاقتصادي في ظل قانون العمل الفرنسي.

استعمل المشرع الفرنسي في تعريفه للسبب الاقتصادي أنه " غير مرتبط بشخص العامل"²، و القول بأن الإنهاء يكون اقتصاديا، متى لم تتصل أسبابه بشخص العامل و من ثم فكل سبب يكون مرتبط بشخص العامل كالخطأ التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم القدرة المهنية، لا يدخل ضمن مفهوم السبب الاقتصادي، يفيد بمفهوم المخالفة إن الصفة الاقتصادية لا تثبت إلا للأسباب الأجنبية عن سلوك العامل و قدرته، و بالتحديد تلك التي ترتبط بسير النشاط داخل المؤسسة المستخدمة³. و يعد القانون الفرنسي السابق في تبني هذا المعيار و ذلك من خلال وضعه بموجب المادة 1-321 L من قانون العمل الفرنسي أول تعريف قانوني للتسريح لأسباب اقتصادية. و مع ذلك يرجع الفضل في إبداع معيار " عدم اتصال سبب الإنهاء بشخص العامل" إلى التعلية التي أصدرها مجلس المجموعة

¹ المادة 69 فقرة 2 من قانون العمل الجزائري 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية.

²Art. L.321.1 (LN° 89-549 du 2Aout 1989) < Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié...>

تجدر الإشارة أنه تم إلغاء المادة سالفة الذكر و استبدالها بالقانون رقم 2008-596 الصادر في 25 جوان 2008 و استنادا إلى L1233-3 منه التي أصبحت تعرف السبب الاقتصادي بأنه " الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو أكثر، غير لصيق بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء أو تغيير الوظيفة أو عن تعديل (رفضه العامل لعنصر أساسي فس عقد العمل)1 فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية و تطبق نصوص هذا الفصل على كل إنهاء لعقد العمل مسع استبعاد الإنهاء الإتفاقي" المنصوص عليه في المادة 11-1137 و ما يليها.

³ حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 128.

الاقتصادية الأوروبية في 17 فبراير 1975 المعدلة بالتعليمية المؤرخة في 24 جوان 1992، ثم بالتعليمية المؤرخة في 20 جويلية 1998¹.

إعمالا بهذه القاعدة التشريعية، قضت محكمة النقض الفرنسية في غرفتها الإجتماعية على أن عدم الكفاءة المهنية للعامل الناتجة عن التحول التكنولوجي للمؤسسة المستخدمة، لا يعد في حال من الأحوال سببا اقتصاديا²، كما أنه و في نفس السياق يعتبر سبب التسريح شخصيا، إذا كان التسريح راجعا إلى رفض العامل الخضوع إلى ضوابط العمل الجديدة المستحدثة من قبل المؤسسة المستخدمة بعد إعادة هيكلتها، بحكم أنها كانت توسع من مهامه، مما يشكل تعديلا في شروط عقد العمل لم يرض به العامل³.

من هذين المثالين، يتبين جليا بأن محكمة النقض الفرنسية بتبنيها المعيار السلبي تطبيقا للمادة 321-1 من قانون العمل الفرنسي، فإنها رفضت اعتبار التسريح اقتصاديا كلما كان سببه لصيقا بشخص العامل. بيد أنه إذا كان في الظاهر تبدو عملية التمييز بين السبب الاقتصادي و السبب الشخصي إعمالا بهذا المعيار السلبي أمر يسيرا، فإنه قد تصبح عسيرة في بعض الحالات الأخرى، الشيء الذي يحتم البحث عن الدافع المبرر للتسريح⁴.

¹ Directive N° 98/59 du conseil du 20 juillet 1998 modifiant la directive N° 75/129 du conseil du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des états membres relatives aux licenciements collectifs, J.O.C.E, N° L 225 du 12 aout 1998, p 16.

² Cour de cassation social.6 avril 1994, liaison social Juris N° 7044 du 6 Juin 1994 p2.

³ Cour de cassation social 27 février 1992 chambre social .1992 ; N° 43, P 246.

⁴ بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل. رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون

الخاص. كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، 2009. ص 134.

بالفعل يقع عمليا أن يبرر التسريح بأسباب شخصية و أخرى اقتصادية في آن واحد فيصعب تكييف هذا لإنهاء و إخضاعه لأحكام التسريح الخاصة به. فهل هو يعد تسريحا اقتصاديا أم هو تسريح شخصي ؟ إجابة عن هذا التساؤل، قضت الجهة العليا للقضاء الفرنسي بوجود الإعتداد في هذه الحالة على السبب "المهيمن و الحاسم" ¹.

فعلى القاضي الراغب في تكييف طبيعة الإنهاء، البحث ليس على السبب الموضوعي المتضمن في قرار التسريح، بل يجب أن يتعداه للخوض في نفسية المستخدم كشفا عن السبب الشخصي. هذا ما أوضحه الأستاذ Ph. Coursier في مقال له، أين لاحظ أن محكمة النقض الفرنسية ميزت بين مصطلحين، السبب الموضوعي (le motif) و السبب الشخصي (La cause) ². و في حالة ما تعذر على قضاة الموضوع الكشف عن السبب المهيمن و الحاسم "للتسريح من بين الأسباب المتذرع بها في قرار التسريح فإنه عليهم الرجوع بصورة إستثنائية إلى السبب الشخصي.

تكلمة لهذا التفسير يضيف الأستاذ (J. Pélissier) بأن السبب الشخصي هو السبب الراجح ³ (La cause prépondérante) بمعنى ذلك السبب المتفوق عن باقي الأسباب الأخرى المثارة، و هذا بناء على معيار نفسي. فالقاضي عليه البحث عن السبب الدافع الرئيسي إلى التسريح، الذي لولاه لما أقدم المستخدم على إنهاء علاقة العمل.

¹ « On cas de coexistence d'un motif personnel et d'un motif économique à l'appui d'un licenciement, il convient de s'attacher à celui on a été la cause première et déterminante ».

Cour de cassation social. 10 octobre 1990 CSB 1191.13, A.13.

² ph. Coursier, la distinction du motif économique et du motif personnel, JCPE, 1993, P14.

³ J. Pélissier, la cause économique de licenciement, RJS 8-9/ 1992 chron .P.527.

تطبيقا لما سبق، ألزمت محكمة النقض الفرنسية في غرفتها الاجتماعية، قضاة الموضوع على الأخذ بعين الاعتبار مذكرة الأجيرة التي تزعم من خلالها، بأن التسريح الاقتصادي الذي تعرضت إليه يرجع في الحقيقة إلى رغبة المستخدم في الانتقام، نتيجة لاحتجاجها على التوبيخ الذي وجهه إليها، و مطالبتها له بتطبيق الاتفاقية الجماعية¹.

بالفعل و إن كانت الصعوبات الاقتصادية التي يتذرع بها المستخدم حقيقة، و مع ذلك فإن السبب المهيمن و الحاسم كان يكمن في نظر القضاء، في السبب الشخصي اللصيق بشخص الأجيرة و المتعلق بالخلاف القائم بينها و بين مستخدميها.

يرى جانب آخر من الفقه أن قانون 1989 لم يحدث إلا تعديلا في المصطلحات باستبدال السبب الاقتصادي العرض بالصعوبات الاقتصادية، و السبب الاقتصادي الهيكلي بالتطورات التكنولوجية². و الواقع أن المشرع الفرنسي عند تحديه للمفهوم الاقتصادي لأسباب التسريح لم يخرج عن المبادئ الحمائية التي استقر عليها القضاء، و ذلك مع التأكيد على إطار المبدأ الذي تضمنته التوجيهات الصادرة عن مجلس المجموعة الأوروبية، و القاضي بالضرورة أن يكون سبب الإنهاء "غير لصيق بشخص العامل"³، و إنما أضاف عبارة "أن يكمن السبب الاقتصادي في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو في تعديل لعنصر

1 *cour de cassation social.29 nov 1995, cahier sociaux du bureau de paris suppl.n) 83, sept.Oct. 1996, p8.*

2 *LYON-CAEN et PELISSIER, Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978, P 285.*

3 *WAQUET Philipp « Le licenciement économique dans la loi de modernisation social ». Revue de droit social, n°3, Mars 2002, p265.*

الأساسي في عقد العمل فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية"، و هكذا يكون هذا التعريف أكثر كمالاً مما ورد في توجيهات مجلس المجموعة الأوروبية و الذي اكتفى بضرورة أن يكون سبب الإنهاء غير لصيق بالعامل¹.

رابعاً: مجال تطبيق التسريح لأسباب اقتصادية:

بالرجوع للمادة 2 من المرسوم التشريعي 09-94²، كمبدأ عام حصر هذا المرسوم مجال تطبيقه على إجراء المؤسسات الاقتصادية عامة كانت أم خاصة، و استثناء عن هذا المبدأ العام، يمكن تمديد هذا الإجراء ليشمل عمال المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب نص خاص. غير أن هناك تساؤلات تطرح في هذا الصدد هل يطبق هذا الإجراء على العمال الأجراء ذوي عقد العمل محدد المدة؟ و على العاملين لحسابهم الخاص؟ و هل يشمل عمال المنازل الذين ورد ذكرهم في المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997؟

إن هذه الإشكالات لم يرد الجواب عنها في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، و لا في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاض على الشغل و حماية العمال الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، بل ورد الجواب عنها في كل من المرسوم التشريعي 94-10 الذي أحدث نظام التقاعد المسبق و المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي أحدث نظام التأمين على البطالة، لفائدة العمال الأجراء الذين

1 حسن عبد الرحمان قدوس المرجع السابق، ص 88.

2- المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاض على مناصب الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية. لقد استثنى المرسوم التشريعي رقم 10-94 المحدث لنظام التقاعد المسبق من مجال تطبيقه، الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية، او بطالة ناتجة عن التقلبات المناخية و العمال الذين هم في حالة انقطاع عن العمل بسبب عجز دائم أو مؤقت عن العمل و الأجراء ذوي العقود المحددة المدة، و العاملين لحسابهم الخاص و عمال المنازل و العاملين لدى عدة مستخدمين، و كذا العمال الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب تسريح تأديبي أو استقالة¹.

أضاف المرسوم التشريعي رقم 11-94 المحدث لنظام التأمين على البطالة العمال الذين انقطعت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة نتيجة الذهاب الإرادي للعامل².

غير أن المشرع الفرنسي وسع مجال تطبيق إجراء التسريح لأسباب اقتصادية لتشمل جميع المؤسسات الصناعية و التجارية عمومية كانت أم خاصة، و كذا الدواوين الفلاحية، بل حتى أصحاب المهن الحرة الذين استثناهم المشرع الجزائري بموجب المادة 4 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 و المادة 5 من المرسوم رقم 11-94 السالف ذكرهما كما وسع المشرع الفرنسي مجال تطبيق إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية لتشمل أيضا الشركات

1 المادتان 3 و 4 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المحدث لنظام التقاعد المسبق ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 جويلية 1994 ص 9.

2 المادة 5 من المرسوم رقم 10-94 المحدث لنظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ج.ر عدد 34 ص 13: (لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل المحدد المدة و العمال الموسميون، أو العاملون في البيت و العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي.

المدنية و هذا ما نصت عليه المادة 1-1233 L من قانون العمل الفرنسي و استثنى من تطبيق هذا الإجراء كل من عمال المنازل 3، و الأجراء الذين تربطهم بصاحب العمل عقود عمل لمدة محددة، و هذا ما أكدته القرار الوزاري المؤرخ في 10 جويلية 1989، إذ اعتبر أن التسريح لأسباب اقتصادية حق معترف به للمستخدم، إذ يمكن لهذا الأخير إنهاء و فسخ علاقة العمل ذات المدة غير المحددة و بإرادته المنفردة، غير أن العمال الأجراء الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود محددة المدة لا يكونوا موضوع تسريح لأسباب اقتصادية. و هو أيضا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في أحكام المرسومين التشريعيين 94-10 و 94-11 السالف ذكرهما.

الفرع الثاني: مظاهر التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

عادة ما يكون الوضع الإقتصادي هو السبب المباشر لتعديل أو إنهاء عقد العمل، و قد حددت المادة 3.1233 L من قانون العمل الفرنسي حالتين للوضع الاقتصادي بحيث يشكل كل منهما سببا اقتصاديا لإنهاء عقد العمل، و يتمثل هذان السببان في وجود صعوبات اقتصادية تمثل سببا خارجيا ذا طبيعة عرضية، و تحولات تقنية تمثل سببا داخليا ذا طبيعة هيكلية و هذان السببان يشيران إلى وجود خلل اقتصادي. و لما كان المشروع قد أورد هذين السببين على سبيل المثال باستعماله عبارة بصفة خاصة، فإن محكمة النقض الفرنسية أضافت عام 1992 سببا اقتصاديا آخر و إعادة هيكلة المؤسسة. بشرط أن تكون إعادة الهيكلة أو إعادة التنظيم لمصلحة المؤسسة ذاتها².

نظرا لصعوبة التحقق من مدى توافر هذا الشرط، فإن محكمة النقض الفرنسية اتجهت الى حصر هذه الفكرة فقالت : "إما أن يجد إعادة التنظيم سببه في هذه الصعوبات الاقتصادية

أو في التحول التكنولوجي، و إما أن يكون إعادة التنظيم خارج الصعوبات الاقتصادية و التحولات التكنولوجية، و في هذه الحالة لا يمكن أن يشكل سببا للإنهاء، إلا إذا أجراه المستخدم للحفاظ على تنافسية المؤسسة³.

كما أقر القضاء الفرنسي سنة 2001 سببا اقتصاديا آخر، و هو توقف المؤسسة عن نشاطها، إذ اعتبرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن المشروع لم يورد الأسباب الاقتصادية على سبيل الحصر في المادة L1233-3، و أن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون بسبب خطأ من صاحب العمل يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء¹.

أولا: أسباب التسريح لأسباب اقتصادية

مثمما هو معمول به في القواعد العامة للتسريح، يرى الأستاذ Savatier أنه يجب أن يكون للتسريح لأسباب اقتصادية هو الآخر سبب حقيقي و جاد، إذ بعد تكييف طبيعة التسريح يجب أن يكون لهذا التسريح مبرراته².

1-الصعوبات الاقتصادية: les difficultés économiques

من البديهي أن المؤسسة الاقتصادية إذا تعرضت لأزمة مالية أو اقتصادية، كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي اليها، و له الحرية في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة لتجنب الخطر الذي يهدده، و المحافظة على مصالحه المشروعة، فله أن يلجأ إلى تضيق دائرة نشاطه، او التقليل من مصروفاته، أو إلغاء بعض الوظائف، أو تعديل شروط عقد العمل و لو شمل التعديل بعض العناصر الأساسية في

IWAQUETS Philippe, op-cit, p.266. « Si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité » Cour de cassation social. 05 avril 1995, deux arrêts BN 123.

2 Lamy social, droit du travail, charges sociales, edition 1999, p 1310.

العقد، كالأجر أو ساعات العمل. و إذا رفض العامل هذا التعديل، لا يكون أمام صاحب العمل سوى إنهاء عقده¹. و تأخذ الصعوبات الاقتصادية عدة مظاهر كانخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة، أو ارتفاع معدلات التضخم، أو ارتفاع أسعار المواد الأولية و الأجور، و قد تتمثل هذه الصعوبات الاقتصادية في انكماش حجم نشاط المؤسسة و تراجع رقم أعمالها، الأمر الذي يقتضي تقليص عدد العمال أو خفض أجورهم، غير أن التقلبات العادية للسوق لا تعد من قبيل الصعوبات الاقتصادية. و قد تظهر الصعوبات الاقتصادية في شكل صعوبات مالية تعترض سير نشاط داخل المؤسسة، و ترجع إما إلى ظروف خارجية، أو إلى خلل في التنظيم الداخلي لها، و يمكن أ، تصل إلى تهديد المؤسسة بالزوال حين تصل إلى الحد الذي تعجز فيه عن الوفاء بالتزاماتها².

2-التحولات التكنولوجية: Les mutation technologiques

تقتحم التكنولوجيا ميدان العمل عند تحديث المؤسسة، فيؤدي ذلك إلى تعديل العمل المطلوب من العامل أو تسريحه، و لهذا تأتي كلمة تكنولوجية مصحوبة دائما بكلمة تسريح العمال، و مع ذلك فإن التحول الى التكنولوجيا الحديثة أصبح أمر واقع لا مفر منه، إلا أن التحولا التكنولوجية لا تؤدي حتما إلى تخفيض الحجم الكلي للعمال بالمؤسسة، بل قد يستدعي الأمر استبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى، تتطلب قدرات مهنية خاصة في من يشغلها، و لكن لا يشترط في التحولات التقنية "حتى تحدث أثرها في الوظيفة" أن تكون إجراء لا يمكن تجنبه، فمثلا يمكن أن يكون إجراء تفرضه المشكلات الاقتصادية يمكن أن يكون اختيار

1 فاطمة الرزاز. المرجع السابق. ص 473.

2 حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق . ص 89.

اقتصادي محض، و لا يشترط أيضا أن يكون بهدف حماية القدرة التنافسية للمؤسسة، فلا أهمية للأسباب الدافعة لهذه التحولات التقنية في تعديل و إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية¹. و يشترط حتى تحدث التحولات التقنية أثرها في الوظيفة، ان تؤثر تأثيرا جوهريا على المؤسسة، فلا بد أن ينتج عنها إلغاء، أو تحويل الوظيفة، أ تعديل جوهري في عقد العمل، و هذا راجع إلى عدم قدرة الأجير للتأقلم مع طبيعة التطور في منصب العمل الجديد².

كما لا يمكن للمستخدم نقل عاملا إلى عمل آخر، أو فصله استنادا إلى تعديلات طفيفة في المنشأة، لا ترقى إلى مستوى التحولات أو التطورات الجذرية، و يختص قاضي الموضوع بتقدير هذه المسألة في كل حالة على حدة، و مثال ذلك عند تطبيق البنوك لنظام الحواسيب الآلية فإنها ستقلل من عدد فروعها و من عدد موظفيها لأن العميل لم يعد في حاجة إلى أن يلتقي بموظف أثناء تعامله مع البنك، و إنما يمكنه الحصول على الخدمة البنكية من الآلة الموضوع خارج مقر البنك.

أما في نظر المشرع الفرنسي، إن "التحولات التقنية" لا تتمخض كسابقاتها في ظروف و عوامل خارجية تؤثر سلبا على ميزانية المؤسسة المستخدمة، و إنما ترجع إلى ظروف داخلية هيكلية، إذ هي مرتبطة بسلطة المستخدم في إدارة و توجيه مشروعه الاقتصادي³.

1 حسن عبد الرحمان قدوس، نفس المرجع . ص 90.

2 Cass. Soc, 9 juillet 1997, n° 94-43. 709, bull, civil, v, n° 262.

3 S. Frossard, le licenciement pour motif économique (l-notion) Répertoire de Travail. Dalloz, avril 2003. P 22.

بشكل يسمح له من إجراء تعديلات أو تغييرات تكنولوجية بداخل مؤسسته، لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف مع أساليب الإنتاج الحديثة، أو أيضا لزيادة العائد الاقتصادي من خلال تقليص الأعباء الاجتماعية بإدراج الآلية أو الإعلام الآلي¹.

إن هذا العنصر لا يصادف عمليا إلا نادرا، إذ في أغلب الأحيان يبرر المستخدم الفرنسي تسريحه الاقتصادي بأسباب عرضية، ترجع أساسا إلى الصعوبات المالية². إلا أن ذلك لم يمنع من اعتراف القضاء الفرنسي بالتحويلات التكنولوجية كتبرير مشروع للتسريح لأسباب اقتصادية، و هذا حتى و إن لم يباشرها المستخدم لمواجهة صعوبات فنية أو اقتصادية مالية تعترض السير الحسن للنشاط الذي يزاوله³.

1 حسن عبد الرحمان قدوس المرجع السابق، ص 101-110.

2 s. Mathieu Le motif économique du licenciement , th. Montpellier I, 3 juillet 1999, p 127.

3 « ... attendu, que pour condamner l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué a énoncé que l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, qui ne connaissait aucune difficulté économique, n'avait pas entraîné la suppression de l'emploi de la salariée dont les tâches avaient été réparties entre ses collègues de travail ; Attendu, cependant, en premier lieu que la suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches à accomplir par le salarié licencié entre les salariés demeurés dans l'entreprise, est une suppression d'emploi ;

Attendu, en second lieu, que l'introduction de nouvelle technologie dans l'entreprise peu constituer une cause économique de suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail ; D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations... » Voir cour de cassation social. 2 juin 1993. Cahiers sociaux du bureau de paris. 1993, 282, observation philbert.

تتمثل أهم المظاهر المعاصرة لتحديث أساليب الإنتاج، في التحول إلى الآلية الكاملة للاستعاضة بها عن الجهد البشري، أو إدخال الإعلام الآلي على جميع مراحل الصنع و هذا بهدف تطوير القدرة الإنتاجية وخفض تكلفتها بالفعل فقد كشفت الدراسات عن الانعكاسات الخطيرة للآلية الكاملة أو الإعلام الآلي كأسلوب للإنتاج، إذ ينجر عنها غالبا إما إلغاء الوظائف كلياً، و إما تعديلها جوهريا بشكل يجعلها لا تتلاءم إطلاقاً مع الكفاءات المهنية العاملة 1.

يظهر بالنتيجة بأن المشرع الفرنسي حصر الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية في حالة وحيدة تتمثل كما هو مبين أعلاه في التحولات التقنية، مستبعداً بذلك باقي الحالات الهيكلية الأخرى كإعادة تنظيم المؤسسة داخليا حفاظاً على قدرتها التنافسية أو إنهاء نشاط المؤسسة². هذا ما دفع القضاء الفرنسي، الاجتهاد برأيه قصد توسيع نطاق العناصر الموضوعية للسبب الاقتصادي.

3-إعادة هيكلة المؤسسة: Réorganisation de l'entreprise

لم ينظم المشرع الفرنسي إعادة الهيكلة كسبب من أسباب التسريح الاقتصادي إلا أنه ترك الباب مفتوحاً لإضافة حالات من طرف القضاء. و في غياب مفهوم إعادة الهيكلة في قانون العمل الفرنسي، يبدو أن الفقه و القضاء الفرنسيين قد اعتمد مفهوماً واسعاً للسبب

1 حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق ص 108.

2 S. Frossard, article précédent, p 22.

الاقتصادي الهيكلي¹. حيث يشمل كل تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة أيا كان مظهره، تنظيمي، فني، قانوني، بل يتسع ليشمل كل تغيير و تعديل في الأهداف الاقتصادية للمؤسسة بما يمس أسواقها و منتجاتها و أنظمتها الفنية، و علاقتها القانونية بغيرها من المؤسسات، بهدف التغلب على الصعوبات، و التكيف مع المتغيرات الاقتصادية، المحلية و الدولية. و من الأمثلة الحية لإعادة الهيكلة، تجديد العتاد و توزيع العمال على الفروع و الأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها. و يلجأ المستخدم إلى إعادة الهيكلة إما بسبب صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية، و هنا يكون الإجراء لازما لا يمكن تجنبه، و إما من أجل تحسين وضع المؤسسة في السوق لزيادة الإنتاج و تخفيض التكاليف، و هنا يكون اللجوء إلى إعادة هيكلة المؤسسة بمحض إرادة المستخدم. و لكي تعتبر إعادة الهيكلة سببا اقتصاديا للتسريح يجب أن يترك أثره على الوظيفة و على عقد العمل و إن لم تكن إعادة الهيكلة مرتبطة بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنها لا تشكل سببا اقتصاديا إلا إذا تقرررت لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة.

1 تجدر الملاحظة بأن القضاء الفرنسي اعتبر أن توسيع نشاط المؤسسة المستخدمة يعد، من قبيل التحولات التكنولوجية، كدخولها في السوق الدولي (voir cour de cassation social, 5 mars 1997, D N°1122) أو إدراجها لنشاطات اقتصادية جديدة (voir cour de cassation social. 9 juillet. 1997, bulletin civil n° 262.) أن ذلك يؤدي حتما إلى إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة. غير أنه تبقى هذه الحالة بعيدة كل البعد عن المفهوم الفعلي للتحولات التكنولوجية مما يجعل هذا الاجتهاد جد مبالغ فيه و متجاوز لمقاصد المشرع الفرنسي.

4-إغلاق المؤسسة: la cessation d'activité de l'entreprise

لم يتطرق المشرع الجزائري لأي سبب من الأسباب الاقتصادية، لا على سبيل الحصر و لا على سبيل المثال، مما يشكل فراغا قانونيا وظف لصالح أرباب العمل، و أدى إلى تسريحات جماعية معتبرة في غياب الرقابة الإدارية و ضعف التنظيمات النقابية و عدم فعالية الرقابة القضائية لغياب النصوص القانونية التي تحكم عملية التسريح¹.

كما أن التشريع الفرنسي قد أغفل حالة إغلاق المؤسسة، و لم يدرجها ضمن حالات التسريح الاقتصادي، غير أن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد تصدت لذلك في 2001/01/16 و أصدرت قرار هذا نصه: "يشكل إنهاء لسبب اقتصادي إيقاف نشاط المؤسسة الذي لا يؤول لخطأ صاحب العمل أو إلى لوم بسيط له² ، و ذلك استنادا إلى أن تعداد الأسباب الاقتصادية للإلغاء التي جاءت في المادة 1-321 L من قانون العمل الفرنسي لم تكن على سبيل الحصر، و أن إيقاف نشاط المؤسسة يشكل سببا اقتصاديا للإلغاء"³.

1 فاطمة الرزاز، المرجع السابق ص 452.

2 WAQUET Philippe, ouvrage précité, p.266.

3 Savatier J. la cessation d'activité de l'entreprise. Motif économique de licenciement.Soc P413 أورده محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق ص 517، 2001.

ثانيا: آثار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

تتمثل في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، و قد أقر المشرع الفرنسي بصريح نص المادة 3-1233 L من قانون العمل الحالي وجود علاقة سببية مباشرة بين الوضع الاقتصادي (صعوبات اقتصادية، تحولات تقنية إعادة هيكلة، إغلاق المؤسسة) و بين النتيجة المترتبة على ذلك، سواء تعلقت بإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعلقت برفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

1-إلغاء الوظيفة: Suppression d'emploi

يعتبر إلغاء الوظيفة سببا تقليديا للإلغاء الاقتصادي، و بمفهوم المخالفة فإن الإبقاء على الوظيفة ينفي عن الإلغاء الصفة الاقتصادية. و على هذا الأساس فإن إحلال عامل محل عامل مريض، و فصل هذا الأخير لدى عودته من مرضه، على إعتبار أن المؤسسة لا تستطيع تحمل أجر عاملين معا، لا يعتبر سببا اقتصاديا للإلغاء لأن الوظيفة لا زالت قائمة¹، و يتم إلغاء الوظيفة كأثر لإلغاء اختصاصها، و هنا يتم تسريح العامل و إنهاء عقده لسبب اقتصادي و لا يجوز إحلال عامل آخر مكان العامل المسرح لأن اختصاصات الوظيفة قد ألغيت.

إن إلغاء الوظيفة مع الإبقاء على اختصاصها، و ذلك بتوزيع مهام العمال المسرحين على بعض العمال المستمرين في المؤسسة، يعتبر إنهاء اقتصاديا في هذه الحالة. أما إذا قام المستخدم بإنهاء خدمة بعض العمال و لجأ على تعيين عما مؤقتين للقيام بنفس المهام فإن الإنهاء لا يكتسي الطابع الاقتصادي، لأن إلغاء الوظيفة يقتضي عدم لجوء صاحب العمل إلى أي وسيلة تعوض العامل المسرح. كلما أُلغيت الوظيفة بصورة فعلية تبعا لإنهاء عقد العمل، وكيف القاضي الفرنسي على ان التسريح الواقع يعد تسريحا اقتصاديا.

لهذا استلزمت المحاكم ألا يستخلف العامل المسرح اقتصاديا في منصبه بعامل جديد بحكم انقضاء هذا المنصب، و العكس يجعل التسريح مبنيا على اعتبارات لصيقة بشخص العامل تماشيا مع ذلك رفض القضاء في قضايا متعددة إقرار توافر السبب الاقتصادي لعدم استيفاء عنصر الإلغاء الفعلي للوظيفة.

مع ذلك لا تكون هذه المراقبة أمرا يسيرا في كل الأحوال، بل قد يصعب على القاضي أحيانا تقدير توافر هذا العنصر المادي، و التكيف تبعا لذلك الطبيعة الفعلية للتسريح. فقد لا تلغى

الوظيفة (la fonction) فحسب، و إنما المنصب (le poste)

الشيء الذي يحتم التفريق بين المفاهيم المختلفة. بالفعل إن إلغاء الوظيفة لا يساوي بالضرورة إلغاء المنصب، خاصة إذا كان العامل المسرح متعدد الاختصاص، و هو كفؤ لشغل عدة مناصب بداخل المؤسسة المستخدمة. لهذا لا يكون التسريح اقتصاديا في نظر القضاء إلا إذا خص إلغاء الوظيفة، و ما تتضمنه من مناصب مختلفة كان يباشرها العامل بداخل المؤسسة المستخدمة. و لا يكون الأمر كذلك عندما تتخلى المؤسسة عن نشاط لها أو أكثر لفائدة متعهد ثانوي (un sous-traitant) كأنها تتخلى عن نشاط التنظيف بحكم تخويله لشركة مختصة في هذه الخدمة، مما يبرر تسريح العامل المكلف بالتنظيف¹، نفس الحل تم تقريره بالنسبة لمؤسسة قامت بطرد العامل المكلف بالحراسة، بعد ما خولت هذه المهام لشركة مختصة في هذا الميدان، فقد لاحظ مجلس الاستئناف، بتأييد محكمة النقض، بأن الوظيفة قد ألغيت بصورة حقيقية بفعل صعوبات مالية لاحقة بالمؤسسة المستخدمة².

غير أنه يعد عنصر إلغاء الوظيفة غير مستوفي، إذا لم يلحق الإلغاء منصب عمل العامل المسرح اقتصاديا، و هو كذلك في حالة طرد عاملين في إطار إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة، من غير أن يتمكن المستخدم من تبرير فعلية إلغاء الوظيفة، الشيء الذي يجعل التسريح خاليا من السبب الحقيقي و الجدي³. و في نفس السياق قضى بأن إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة، لم يمس في شيء بالمناصب المشغولة من قبل العمال المسرحين، بل أبقاها على حالها، مما يجعل التسريح غير مشروع⁴.

كما انه من ناحية أخرى لا مانع أن تقسم الأشغال، التي كان يؤديها العامل لفائدة مستخدمه على عدد من العمال بعد تسريحه، إذ لا يؤثر ذلك على فعلية إلغاء الوظيفة.

1 cour de cassation. 26 sept. 1990 Bulletin civil N° 390, p.235.

2 cour de cassation social. 12 janv 1994, N° 341.

3 cour de cassation social. 22 sep 1993, N° 2960.

4 cour de cassation social. 26 oct 1994, N° 4238.

بالفعل أقرت محكمة النقض الفرنسية، بإمكانية توزيع أشغال العامل المسرح على عدد من عمال المؤسسة، بموجب اجتهاد قضائي غزير، أين نقضت أحكام و قرارات قضاة الموضوع الراضين لهذا المبدأ. من ثمة قضت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، بنقض قرار مجلس الاستئناف الذي رفض اعتبار وظيفة العامل المسرح قد ألغيت بحكم توزيع نشاطاته على عدد من عمال المؤسسة المستخدمة¹. كما أقرت في قرار آخر نفس المبدأ من خلال قضائها بأن تسريح العامل يشكل، فعلا تسريحا اقتصاديا مشروعاً ناتجا عن إلغاء الوظيفة، دون أن يكون لتوزيع نشاطات العامل بصفته كأمين للصندوق على كل من الكاتبة و المحاسب أي أثر².

أكثر من ذلك، وصل الأمر إلى أن هذه الجهة القضائية تقر بتوافر المبدأ، حتى و إن أسندت مهام العامل المسرح إلى مساعدين متطوعين. و هو كذلك في شأن الصيدلانية التي سرحت العاملة المكلفة بتحضير الدواء و استبدلتها بزوجها المتطوع الذي يؤدي العمل بدون مقابل³. في هذه الحالة أقر القضاء بتوافر عنصر إلغاء الوظيفة، الشيء الذي يجعل التسريح الاقتصادي مشروعاً.

نفس الكلام يقال في شأن الشركاء، إذ تعد الوظيفة ملغية حتى و إن أسندت مهام العامل المسرح إلى شركاء الشركة⁴. غير أنه لا يصلح هذا المبدأ في جعل التسريح مشروعاً إلا إذا تم توزيع النشاطات يقع على عمال المؤسسة المستخدمة. فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية اعتبار التسريح مبنياً على أسباب حقيقة و جدية في حالة إسناد مهام العامل المسرح إلى عامل حديث التوظيف بصورة مباشرة، أو تبعاً للتسريح أو لاحقاً عنه. مثالها حالة الطباخ

1 Cour de cassation social. 1 janv 1994, recueil Dalloz N° 96.

2 Cour de cassation social. 8 juill 1997, recueil Dalloz N° 3026.

3 Cour de cassation social. 20 janv 1998, recueil Dalloz N° 244.

4 Cour de cassation social. 10 mars 1993, revue de jurisprudence social N° 495.

المسرح اقتصاديا و المستخلف مباشرة بتوظيف طباح جديد¹، أو الممرضة المسرحية التي خلفتها ممرضة جديدة². كل ما في الأمر يجب في نظر القضاء أن يقع الاستخلاف في المهام نفسها، بمعنى لابد أن تسند نفس الوظيفة للعامل الجديد و إلا عدت الوظيفة ملغية و التسريح مشروعا³.

2- تغيير الوظيفة: Transformation d'emploi

يقصد بتغيير الوظيفة المبرر للفصل الاقتصادي حالة إلغاء وظيفة و إحلال وظيفة أخرى محلها، مختلفة في طبيعتها تتطلب في من يشغلها كفاءة أكبر غير متوافرة في العمال الأصلي، و يرتبط تغيير الوظيفة في أغلب الحالات بإدخال تكنولوجيا جديدة إلى المؤسسة، فيصبح، العامل الذي كان يشغل الوظيفة الأصلية غير قادر على القيام بالوظيفة الجديدة، فيقوم المستخدم بإنهاء عقد هذا العامل ليحل محله عامل مدرب على استخدام هذه التكنولوجيا، غير أن المستخدم ليس بإمكانه تسريح العامل بحجة أنه غير مؤهل لأنه مسؤول عن تدريبه، و قبل أن يلجأ إلى فصله عليه أن يبذل كل جهد لتدريبه على الوظيفة الجديدة و تكيفه مع تطور وظيفته، فإذا اتضح أن العامل ليست لديه القدرات التي تمكنه من التكيف مع المنصب الجديد أو التدريب السريع على الوظيفة الجديدة، لجأ المستخدم إلى إنهاء عقد عمله لسبب اقتصادي⁴.

يشكل تحويلا للوظيفة في نظر السيدة (S. Mathieu) كل " تغيير في طبيعة الوظيفة المقصودة الذي قد ينجر عنه اكتساب كفاءات جديدة 5 "، كما يعتبر الأستاذ (S.Frossard) هذا التحويل " يؤدي حتما إلى تغيير الصفة المهنية الأصلية للعامل، من خلال اكتسابه مهارات جديدة أو بتعديل مضمون نشاطاته المهنية، مما يؤدي إلى زوال الوظيفة الأصلية

¹ Cour de cassation social. 4 avril 1991, recueil Dalloz N°1340.

² cour de cassation social , 22 février 1995, Bulletin civil N° 67.

³ I-Daoud, le contrôle juridictionnel du licenciement individuel pour motif économique, th.

Paris I(Panthéon Sorbonne) Juin 2004, p 190.

⁴ Lamy social, p 1312.

⁵ S. Mathieu, théorie précédente, p 85.

المحددة في عقد العمل، و استبدالها بوظيفة جديدة تتماشى و قدرات و حاجيات المؤسسة¹.
 بالتالي و حسب العميد (ph. Waquet) ، فإن الأمر يتعلق أساسا " بالتخصص المهني " ².
 و هو كذلك عندما يعيد المستخدم تنظيم خدماته و يعلم بالنتيجة الأجيعة، بأنها مكلفة حاليا بالترتيب و الجرد والتنظيف و البيع، بدلا من مهام تسوية الأثواب. لكن إذا ما رفضت الأجيعة هذا التحويل في مهامها يعد التسريح في هذه الحالة تسريحا اقتصاديا مشروعاً على الرغم من عدم إلغاء الوظيفة³. و عله فإنه كلما تعرضت المؤسسة إلى أزمات اقتصادية، يكون من حقها أن تعرض على عمالها المهديين بفقد مناصب عملهم، تحولات جغرافية أو تعديلات في شروط تأدية العمل أو حتى في الصنف المهني، و ذلك بهدف مسايرة متطلبات الوضعية الاقتصادية المتأزمة التي تمر بها المؤسسة المستخدمة. و أي رفض للعمال لهذه الشروط الجديدة للعمل، يترتب عنه بالضرورة التسريح المبرر لأسباب اقتصادية مشروعة. بيد أنه لا يمكن أن يقع التحويل للوظيفة المبرر للتسريح لأسباب اقتصادية، إلا إذا كان ناتجا عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو أي ظرف آخر ذو طابع إقتصادي محض.
 4.

1 S. Frossard, article précédent p 17.

2 ph. Waquet, la cause économique du licenciement, droit social 2000, 168.

3 cour de cassation social, 9 oct 1990. Bulletin civil N° 420.

4 Daoud, théorie précédente, p 192.

5 فاطمة الرزاز، المرجع السابق 464.

المطلب الثاني: الرقابة على جدية السبب الاقتصادي و عبئ إثباته:

أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعدة قيود و إجراءات خاصة، نظرا لخطورة عملية التسريح، من خلال تقنينها لضوابط شكلية لتقييد سلطة المستخدم في فصل العمال لأسباب اقتصادية، بهدف حمايتهم من شبح التسريح. لذي سنتطرق في هذا المطلب إلى الرقابة على جدية السبب الاقتصادي المؤدي إلى التسريح و على من يقع عبئ إثباته.

الفرع الأول: الرقابة على جدية السبب الاقتصادي

نظرا لتعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام، فقد عمل المشرع على كفالة احترام القواعد الإجرائية التي يخضع لها التقليل من عدد العمال، عن طريق وسائل أكثر ردها و هو الجزاء الجنائي.

أولاً: الرقابة القضائية

يختص قاضي الموضوع بتقدير حقيقة و جدية السبب، و يتحقق من أن التعديل أو الإنهاء كان بسبب الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية أو إغلاق المؤسسة و يقع عليه واجب البحث عما إذا كانت هناك أسباب أخرى للإنهاء، و تتحدد حقيقة و جدية السبب بالنظر إلى تاريخ إنهاء العقد، فإذا كانت الصعوبات الاقتصادية سببا في التعديل أو الفصل و رفضها العامل، و كانت هذه الصعوبات قد زالت قبل فصل العامل، فيكون الفصل هنا غير مستند لسبب حقيقي و جاد، و على القاضي أن يتأكد في حالة إلغاء الوظيفة، بأن الوظيفة قد ألغيت بالفعل، و لم تكن مجرد مناورة من طرف المستخدم للتخلص من العامل¹.

كما على القاضي أن يتحقق من وجود السبب الاقتصادي للإنهاء و جديته و ضرورته للمؤسسة، و تحقق آثاره سواء على الوظيفة أو على العقد، و توافر العلاقة السببية بين هذا السبب الاقتصادي و الآثار الناتجة عنه. و عليه فإن القاضي يقوم بالتأكد من وجود علاقتين سببيتين، تتمثل الأولى في التأكد من وجود علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل أساسي في العقد و التسريح، أما الثانية، بين إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل أساسي في العقد و الصعوبات الاقتصادية² و قد مرت رقابة محكمة النقض الفرنسية على حقيقة سبب الإنهاء و جديته بعدة مراحل تميزت بالتوسيع تارة و التضييق تارة أخرى إلى أن استقر الأمر سنة 1990 على أن تمارس رقابة كاملة على تكييف الإنهاء و ذلك بتحديد طبيعة التعديل، هل هو اقتصادي أم شخصي؟ و أن تراقب قانونية سبب تعديل العقد، و في حالة الإنهاء لسبب اقتصادي، تراقب المحكمة مراقبة كاملة على تسبب قرار قاضي الموضوع، و أيضا على تكييفه لحقيقة و جدية سبب إنهاء العقد، و هي في سبيل ذلك تتأكد من أن قاضي الموضوع قد تحقق من أن السبب المدعى به للتعديل أو الإنهاء الاقتصادي حقيقي و جاد،

1 فاطمة الرزاز، المرجع نفسه ص 499.

2 Jean péliissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Giles Auzero, Droit du travail 24^{ème} édition Dalloz, 2008 p 648.

أي موجود و صحيح و يجعل من المستحيل استمرار العلاقة العقدية، كما تتأكد من أن إنهاء العقد جاء نتيجة لإلغاء حقيق الوظيفة أو تغيير فيها أو تعديل عنصر أساسي في العقد رفضه العامل، و مع ذلك فقد تركت محكمة النقض الفرنسية لقاضي الموضوع الحرية في استنتاج حقيقة و جدية السبب من الأدلة المقدمة إليه و الموازنة بينها 1.

أما بالنسبة للقضاء الجزائري، فإنه يظهر بالنظر إلى ما اتدل به السيد "عبد السلام ذيب" باعتباره رئيسا سابقا للغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا، من اجتهادات قضائية 2، عدم اهتمام الأقسام و الغرف الاجتماعية على مستوى مختلف المحاكم و المجالس القضائية، بمفهوم السبب الاقتصادي. إن كل الأحكام و القرارات القضائية الواردة في مرجعها تتعلق أساسا بالجانب الإجرائي لنظام التقليل من عدد المستخدمين دون أن تتولى أدنى أهمية للأسباب المبررة له، كأن القاضي الجزائري حرم نفسه من مهمة مراقبة الأسباب التي يتذرع بها المستخدمين لأجل تسريح عمالهم جماعيا. فإنه قرر مبدئيا بأن كل التسريحات الجماعية الاقتصادية تنطوي حتما على سبب مشروع، مما جعله يقتصر فقط على مراقبة مدى احترام المستخدم لإجراءات الجانب الاجتماعي دون غيره 3.

أما عن أهم الجزاءات التي قد يحكم بها القاضي ضد المستخدم، نتيجة مخالفته لإجراءات التسريح للسبب الاقتصادي، هو ما جاء في نص المادة 146 من قانون 90-11 و التي تنص على أنه "يعاقب كل من قام بتقليل عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 د ج و تضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم".

وبالنسبة للمشرع الفرنسي، و استنادا لنص المادة L1235-3 فعندما يكون التسريح لسبب غير حقيقي و جاد، جاز للقاضي أ يحكم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله داخل الهيئة

1 فاطمة الرزاز، المرجع نفسه ص 499.

2 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 180734، قرار بتاريخ 11 ماي 1999 قرار غير منشور.

3 عبد السلام ذيب. علاقة العمل في التشريع الجزائري، المجلة القضائية، عدد خاص، منازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997. ص 476.

المستخدمة، مع إحتفاظه بكامل حقوقه المكتسبة. و هذا الجزاء الجنائي في الحقيقة يؤكد ذاتية قانون العمل، و يكشف عن خاصية هامة له، تتمثل في تعلق قواعده بالنظام العام الاجتماعي و الحمائي.

ثانيا: الرقابة الإدارية

كان طلب الرخصة الإدارية من مفتش العمل، يعد إجراء إلزاميا عند لجوء الهيئة المستخدمة للتقليص من عدد العمال، و هو المظهر المعبر عن مدى تدخل السلطة الإدارية و بصفة عامة الدولة في تنظيمها لعلاقات العمل، و رقابتها لها، و هذه سواء بالنسبة للتشريع الجزائري أو الفرنسي، إذ اعتبرت الرخصة الإدارية للتسريح لأسباب اقتصادية و لفترة هامة تمتد من 1975 إلى غاية 1986، جزء من النظام القانوني للتسريح سواء كان التسريح فرديا أو جماعيا، و ان إغفال هذا الإجراء، كان يعتبر مظهرا صارخا للتعسف في استعمال السلطة، فهي الوثيقة الأساسية لهذا النظام، و على هذا الأساس، فإن تدخل السلطة الإدارية، كان يجسد قانون مفهوم الرقابة الإدارية السابقة على إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، سواء من حيث مدى الرقابة التي تمتد إلى حقيقة السبب الاقتصادي و جديته، و كذا من حيث آثاره، و هذا التدخل الواسع للسلطة الإدارية يعبر عن النهج الاقتصادي للدولة، الذي يركز على الطابع التنظيمي و التوجيهي، كما أن الترخيص الإداري، وسيلة في يد السلطة الإدارية لتحقيق غايات و أهداف مرسومة و متعددة، منها العمل على تجنب الإنهاء أو على الأقل الحد من عدد العمال الذين سوف تنهى عقودهم، و بصفة عامة توقي الآثار السلبية الخطيرة التي تنجم عن التسريح لأسباب اقتصادية و الحد من ارتفاع حجم البطالة، و كذا بالدرجة الأولى تحقيق الحماية الاجتماعية اللازمة وفق السياسة المنتهجة للدولة.

غير أن هذا الوضع لم يستمر على حاله ، فلمواكبة التطورات الاقتصادية العالمية، كان على الدولة إتباع و تبني آليات اقتصاد السوق، التي فرضت عليها الانسحاب من تنظيم الجانب الاقتصادي، و كذا من الجانب الاجتماعي أي علاقات العمل، بهدف تمكين المؤسسة

الاقتصادية من تجاوز الصعوبات التي تعترضها، و تحقيق المردودية الاقتصادية، مع ضرورة إيجاد آليات جديدة لتحقيق الحماية الاجتماعية و ضمان السلم الاجتماعي، بمعنى آخر إدخال المرونة على علاقات العمل، بإحلال الإجراء التفاوضي على الإجراء الإداري.

إذا كنتيجة لرفض الضبط القانوني الممارس من طرف الدولة في مجال تنظيم علاقات العمل، و استجابة للدعوة إلى المرونة في قانون العمل، ألغت القوانين المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية، أي التشريعات العمالية الصادرة سنة 1990 شرط الترخيص الإداري المسبق للتسريح لأسباب اقتصادية، مقرة بدور أصحاب العمل و سلطة المنظمات المهنية في هذا النوع من الإنهاء، فاسحة المجال للتفاوض الجماعي، الذي يؤكد انسحاب الدولة و لو جزئيا من تنظيم علاقات العمل كنتيجة مباشرة للهجوم العنيف، الذي مارسه التيار الليبرالي ضد تدخل الدولة¹. هذا التطور و التغيير الذي سمح للتفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية من احتلال مكانة هامة في تنظيم علاقات العمل و بصفة خاصة في مجال إنائها، غير من مصدر مشروعية قرار المستخدم في الإنهاء للسبب الاقتصادي الذي أصبح يستمد من التفاوض الجماعي لا من الترخيص الإداري. فلم يعد إذن لمفتشية العمل سلطة الترخيص، أو رفضها للتقليص من عدد المستخدمين لسبب اقتصادي و اكتفى دورها، بتكليف المستخدم بتبليغها بالقوائم الإسمية للأجراء المعنيين بالتقليص من عدد العمال، و التأشير عليها².

1 عيساوي عز الدين . من ضبط الدولة إلى الضبط الخاص، حول مكانة الاتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم بكلية الحقوق لجامعة جيجل. يوما 22/21 أبريل 2009.

2 أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر، و نشير إلى أن إغفال المستخدم عن التصريح بالتقليص من عدد المستخدمين يعرضه لجزاء جنائي، يتمثل في غرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 د ج، تتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين، و هذا حسب المادة 34 من نفس هذا المرسوم.

هكذا فإن تدخل السلطة الإداري أصبح تدخلا إجرائيا أو شكليا، لا يمتد إلى تقدير ملائمة تلك الإجراءات و كفالتها لحقوق العمال المسرحين، فلم يعد لرأيها أي أثر قانوني، و هو ما أكدته المحكمة العليا¹.

فهل أدى انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل إلى التقليل من تقليص عدد المسرحين لأسباب اقتصادية، و هل أن ممثلي العمال في مستوى ثقافي واحد مع صاحب الهيئة المستخدمة يسمح لهم بضمان حقوق العمال المهتدين بالتسريح؟

الفرع الثاني: عبئ إثبات جدية السبب الاقتصادي

بداية يجب أن نفرق بين إثبات حقيقة و جدية سبب الإنهاء و بين إثبات الإنهاء نفسه. و عليه فإذا ادعى عامل بأن المستخدم قد فصله عن عمله، مطالبا بالحقوق المترتبة على ذلك، فعليه أن يثبت أن الإنهاء كان بسبب الفصل تطبيقا لقاعدة "عبء الإثبات يقع على المدعي"، أما إذا ادعى العامل بأن سبب الإنهاء غير جاد و غير حقيقي، فإنه غير ملزم بإقامة الدليل على ذلك، و في هذه الحالة يكون الإثبات و فقا للقواعد التالية²:

القاعدة الأولى: يتولى القاضي مهمة إقامة الدليل على حقيقة و جدية السبب الاقتصادي و لكل طرف أن يقدم ما لديه من أدلة، فإن لم تكن كافية، كان على القاضي أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات التي يراها لازمة. و يشترط أن يكون الدليل المقدم للقاضي سواء من طرف المستخدم أو العامل قد تم الحصول عليه بطريقة شرعية و في الحالة العكسية لا يعتد به³.

القاعدة الثانية: يلزم المستخدم في حالة الطعون على الإنهاء لسبب اقتصادي، أن يقدم للقاضي كل المعلومات التي قدمها لممثلي العمال، أو الجهة الإدارية المختصة في حالة عدم وجود ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة و ذهب رأي إلى أن هذه القاعدة لا تعتبر

1 قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-الملف رقم 182508 مؤرخ في 09 جوان 1998.

2 فاطمة الرزاز، المرجع السابق، ص 502.

3 أنظر في ذلك المادة 2/9 من اتفاقية العمل الدولية. رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

استثناء على القاعدة الأولى، لأن المشروع لم يطلب من المستخدم تقديم دليل، وإنما طالبه بتقديم معلومات فقط، لكن هذا الرأي غير سديد، لكون أن المستخدم يجب عليه أن يقدم للجنة المؤسسة أو ممثلي العمال دليلاً على حقيقة و جدية السبب، لهذا قررت محكمة النقض الفرنسية انه في حالة عجز المستخدم عن تقديم الدليل يفسر لمصلحة العامل¹.

القاعدة الثالثة: و مقتضاها أن الشك يفسر لمصلحة العامل²، لكن لا يقصد بالشك اليقين، و إنما المقصود به الفشل في الوصول إلى الحقيقة، بعد أن حاول القاضي الوصول إليها بكل السبل. و قد انتقد هذا النص بأنه يخالف مبدأ دستوري و هو مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القضاء، إذ يعطي امتياز للعامل أكثر من المستخدم، و عليه تم الطعن فيه أمام المجلس الدستوري، إلا أن الطعن رفض، لكون أن هذه القاعدة لا تطبق إلا عندما يعجز القاضي عن تكوين عقيدة سليمة على وجود سبب حقيقي و جاد يبرر فصل العامل، و أن هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة الرقابة القضائية على الشروط القانونية للفصل، و لا علاقة لها بمبدأ المساواة أمام القانون، و أن تطبيق هذه القاعدة ليس فيه خرق لمبدأ المساواة، نظراً لاختلاف المراكز القانونية للطرفين (طرف ضعيف في مواجهة طرف قوي)، لذلك أقرت الاتفاقية الدولية للعمل بمبدأ أن المستخدم هو من يتحمل عبء إثبات حقيقة و جدية سبب الفصل³.

المبحث الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

تكون المبادرة بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية دائماً من طرف المستخدم، لذلك ربطت التشريعات العمالية عملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، بعدة إجراءات خاصة، ألزمت المستخدم القيام بها قبل بدء في عملية التسريح. و ما يلاحظ على ما تجدر الإشارة إليه

1 Cour de cassation social, 17/12/1987, N° 4627

2 أنظر المادة 122-14-3 من قانون العمل الفرنسي القديم « si un doute subsiste, il profite au salarié »

3 أنظر المادة 2/9 فقرة أ من الاتفاقية الدولية للعمل سنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام و التي وقعت عليها فرنسا في 30 ديسمبر 1988.

أن إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي تختلف عن الإجراءات المتبعة في القانون الجزائري، ذلك أن المشرع الفرنسي ميز بين ثلاثة أنواع من التسريح لأسباب اقتصادية، تسريح فردي لأسباب اقتصادية، و تسريح جماعي لأسباب اقتصادية، و قسم التسريح الجماعي إلى قسمين، تسريح أقل من 10 عمال خلال مدة 30 يوم، و تسريح يزيد عن 10 عمال خلال 30 يوم، و لكل نوع من هذه التسريحات إجراءات خاصة 1. بينما لم يتعرض المشرع الجزائري سوى لنوع واحد من التسريح لأسباب اقتصادية و هو التسريح الجماعي و ألزم صاحب العمل في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 9 عمال إجراء باتباع الإجراءات القانونية قبل اتخاذ قرار التسريح 2.

بهذا الصدد، قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول إعداد المستخدم للتقرير المفصل الذي يتضمن الوضعية المالية و الاقتصادية للمؤسسة، و من ثم المصادقة عليه، ثم سنتناول في المطلب الثاني عرض التقرير الذي يعده المستخدم على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، و في الأخير على الممثلين النقابيين للتفاوض عليه.

المطلب الأول : إعداد المستخدم للتقرير و المصادقة عليه.

تقتضي إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، تقديم المستخدم تقرير مفصل عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء، مضمنا إياه كافة الإجراءات المتخذة من قبله، أو التي سوف تتخذ لتفادي هذا الإجراء أو على الأقل التقليل من العمال المعنيين بالتسريح. ثم المصادقة عليه من قبل السلطة المخول لها القانون للقيام بهذا الإجراء. بهذا الصدد يثور التساؤل حول معايير اختيار المستخدم للعمال المهديين بالتسريح، إذ ما هي المعايير التي تجعل المستخدم ينهي عقد عامل معين دون غيره من العمال ؟ إلا أنه من المنطقي و المعقول احترام رغبة العمال

1 Lamy social (droit du travail – la relation salariale). Edition N° 3423. Mars 1995, p 1062.

2 المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر.

الذين يريدون رغبتهم في ترك العمل، و لا يجوز للمستخدم الاعتراض على ذلك، و كذلك الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين بهذا الإجراء.

الفرع الأول: إعداد المستخدم للتقرير حول الوضعية المالية للمؤسسة

من بين الاجراءات التي يجب على المستخدم القيام بها قبل عملية التسريح، إعداد تقرير مفصل مبينا الأسباب المالية و التقنية التي أدت إلى تقديم مشروع التسريح الجماعي لتبدي اللجنة رأيها في ذلك، و إلى جانب ذلك تقديم المستخدم برنامج العمل الذي وضعه من أجل التقليل من عدد العمال الذين سيشملهم التسريح. و يثور التساؤل حول المعايير التي يستند إليها المستخدم في تحديده لقائمة العمال الذين سيمسهم التسريح، لذا أوجب المشرع الفرنسي على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار جميع المعايير التي يتم بموجبها تحديد قائمة العمال الذين يتم الاستغناء عنهم التي أوردتها المادة 5-1233 L من قانون العمل الفرنسي منها " ¹ الأعباء العائلية، مدة الخدمة في المؤسسة، مركز العمال الذي يتسم ببعض الخصائص الاجتماعية، و التي من شأنها أن تجعل عودتهم لمباشرة عملهم أمرا صعبا خاصة المعاقين و كبار السن" علما بأن هذه المعايير لم ترد على سبيل الحصر لأن المادة المذكورة أوردت عبارة " بصفة خاصة...(notamment)" لذلك يستطيع المستخدم إضافة معايير أخرى، و يمكن أن يفضل بعضها على بعض، و غالبا ما يفضل الكفاءة المهنية.

¹ Lamy social (droit du travail – la relation salariale). Edition N° 3423. Mars 1995, p 1062.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد تطرق إلى المعايير التي يتم بموجبها اختيار قائمة العمال المعنيين بالتسريح على أساس الأقدمية و الخبرة والتأهيل لكل منصب، غير أنه أشار في المادة 07 من المرسوم 94-09 إلى معيار السن عند حديثه عن إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال بعبارة " إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق " .

الملاحظ أن المعايير التي حددها القانون الفرنسي و ألزم المستخدم الأخذ بها، ليست لها صفة الإلزام، غير أن المستخدم ملزم بمراعات تلك المعايير عند الموازنة بين مصالح المؤسسة، و مصالح العمال، و بالتالي يجب على المستخدم أن يختار ليس فقط المعايير التي تخدم مصلحة مؤسسته كالكفاءة المهنية، و لكن أيضا المعايير التي تراعي مصلحة العمال كالأعباء الأسرية و السن، غير أنه ليس من السهل تحديد ما إذا كان المستخدم قد حافظ على التوازن بين هذين النوعين من المصالح و التي عادة ما تكون متعارضة. و رغم ما يدعيه البعض أن القوانين الاجتماعية في ظل التوجه الاقتصادي الجديد لم تعد تقدمية، أي في مصلحة الطرف الضعيف في علاقة العمل، إلا أن المشرع الجزائري و في الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت به المؤسسات الاقتصادية، لم يتخل عن الحماية الاجتماعية للعمال، محاولا التوفيق بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة من جهة و بين المصلحة الاجتماعية للعمال الأجراء من جهة أخرى، و يبدو ذلك جليا من خلا مضمون الملف الاجتماعي الذي يشمل مرحلتين مختلفتين و متعاقبتين.

المرحلة الأولى: و تتعلق بإجراء الحفاظ على الشغل لفائدة العمال الأجراء المهددين بالتسريح، تتمثل هذه الإجراءات في إعادة النظر في نظام التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل، أي منع المردودية الفردية و الجماعية، العمل بالتوقيت الجزئي، التخلي عن العمل بالساعات الإضافية، تجميد الترقية، عدم تجديد عقود العمل لمدة محددة¹ و ما يلاحظ عن الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى، أنها تمس الحقوق المالية للعمال الأجراء المرتبطة بالأجر و ملحقاته، و يبقى هؤلاء محتفظين بمنصب عملهم.

المرحلة الثانية: و تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لفائدة العمال الأجراء، الواردة أسماؤهم في قائمة المعنيين بالتسريح، تمثل هذه الاجراءات في إحالة العمال الذين يستوفون الشروط القانونية على التقاعد العادي الوارد في المادة 6 من القانون رقم 83-12، و إحالة البعض الآخر المستوفي للشروط القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94-10 على التقاعد المسبق، و الباقي من العمال إلى صندوق التأمين على البطالة المذكورة في المرسوم التشريعي رقم 94-11².

الفرع الثاني المصادقة على التقرير للوضعية المالية للمؤسسة

تنص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية على ما يلي: (يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المؤسسة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي).

1 المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

2 المادة 9 فقرة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

يتضح من المادة السالفة الذكر، أنه يجب على المستخدم قبل عرض التقرير على لجنة المشاركة أن يقوم بالمصادقة عليه. غير أن نص المادة السالفة الذكر ورد غامضاً، إذ لم يحدد الجهة المختصة بإجراء المصادقة، لكن استقراء للنصوص القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 09-94، فإن هذا الإجراء هو من اختصاص الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة¹.

الإشكال الذي يبق مطروحا في هذا الصدد، من هي الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة، و التي يحق لها المصادقة على تقرير المستخدم؟ و ما المقصود بالمصادقة؟ و ماذا يترتب على عدم مصادقة هذا الجهاز على التقرير؟ كل هذه التساؤلات لم يرد الجواب عنها لا في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل و لا في المرسوم التشريعي رقم 09-94، مما يستدعي تدخل المشرع لسد مثل هذه الفراغات القانونية.

المطلب الثاني: عرض المستخدم التقرير على لجنة المشاركة و المنظمات النقابية.

لقد أسفر عن تطبيق فكرة المرونة على علاقات العمل استبعاد الضبط القانوني الممارس من طرف الدولة و أجهزتها، و إحلاله بضبط جديد، يرمي إلى إشراك الشركاء الاجتماعيين، و هو ما يظهر في مجال التسريح للسبب الاقتصادي، بالتخلي عن الترخيص الإداري و دعم التفاوض الجماعي الذي في الحقيقة يعتبر صورة من صور التضامن بين العمال و أصحاب العمل. و بهدف الوصول إلى وضع سياسة عامة أكثر فعالية في مجال علاقات العمل، تبنت الدولة الجزائرية فكرة المرونة، من خلال المكانة الهامة التي أولتها للتفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل و بصورة خاصة في شأن مسألة إنهاءها.

1 المادة 6 من المرسوم نفسه التي تنص على: يتم تصور الجانب الاجتماعي المنكور في المادة 5 أعلاه الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متميزتين و متعاقبتين كما يتم تحديدهما في المواد 9، 8، 7 أدناه.

فلقد أخضع المشرع الجزائري التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، لإجراء هام يتمثل في التفاوض الجماعي¹. و كذلك أكد المشرع الجزائري بموجب المرسوم 94-09 السالف الذكر على هذا الإجراء، و إذ و بمجرد انتهاء الاجتماعات الإعلامية التي يدعو إليها المستخدم كل من لجنة المساهمة و المنظمات النقابية التمثيلية بغرض تهيئة الطرف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي، و بعد الحصول على رأي لجنة المساهمة حوله²، يلتزم المستخدم بتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال بهدف التوصل إلى اتفاق جماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط تطبيقه.

لذا حاولنا في هذا المطلب التعريف بلجنة المشاركة، و دورها، و كذا دور التفاوض الجماعي في التقليل من التسريح الجماعي لعدد العمال.

الفرع الأول: عرض المستخدم التقرير على لجنة المشاركة

قبل التطرق إلى الدور الذي تقوم به لجنة المشاركة عند عرض المستخدم الملف الاجتماعي عليها، المتعلق بوضعية العمال الأجراء المهديين بالتسريح الجماعي، تجدر بنا الإشارة لتعريف لجنة المشاركة، و كيفية انتخابها و تشكيلها، و كذا أهم الصلاحيات التي حولها القانون إياها. تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة إما بواسطة مندوبي العمال، في كل مكان عمل متميز لا يقل عن 20 عامل، بواسطة لجنة المشاركة، و التي تظم مندوبي العمال على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، و لقد تعرضت المواد من 97 إلى 101 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل إلى انتخاب هذه اللجنة، و فيما يتعلق بتحديد عدد المندوبين، فإنه يخضع لعدد العمال داخل أماكن العمل فيرتفع عدد المندوبين بارتفاع عدد العمال و ينخفض بانخفاضهم³. و بعد تشكيل لجنة المشاركة و التي تتكون من

1 المادة 2/69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على: "و إذا كان تقليل العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

2 أنظر المادة 10 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-90 السالف الذكر.

3 أنظر المادة 10 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-90 السالف الذكر.

مندوبين على الأقل، نقوم بإعداد نظامها الداخلي، و تنتخب من بين أعضائها مكتبا يضم كل من الرئيس و نائبه¹. و لهذه اللجنة صلاحيات قانونية واسعة، منها دور إعلامي يكمن في تلقيها المعلومات الخاصة بتطوير إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات، تطور عدد العمال نسبة التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية و دور رقابي يكمن في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية و التنظيمية و تلك المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. كما لها دور استشاري إذ على المستخدم أن يستشيرها في بعض القضايا و قبل اتخاذ القرار منها المخططات السنوية و حصيلات تنفيذها، تنظيم العمل، النظام الداخلي، مشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل أو إعادة توزيع العمال أو تخفيض عددهم².

بالرجوع إلى المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل، و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، نجد أن المشرع ألزم المستخدم بعرض الملف الاجتماعي على لجنة المشاركة بعد المصادقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة التابعة للمستخدم، و استقراء لنص المادة 94 فقرة 4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإن دور لجنة المشاركة في هذه المسألة استشاري يكمن في إبداء رأيها فيما عرض عليها من قبل المستخدم، و كما هو معلوم أن الرأي الاستشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، لكنه يعد إجراء شكلي جوهرى³ يترتب على تخلفه بطلان قرارات صاحب العمل المتعلقة بالتسريح الجماعي. و لكن في حالة عدم وجود لجنة المشاركة داخل مقر الهيئة المستخدمة، يعرض الملف الاجتماعي على مندوبي المستخدمين و يقوم هؤلاء مقام لجنة المشاركة⁴.

1 أنظر إلى المادة 99 من قانون 90-11 السالف الذكر.

2 المادة 102 من قانون 90-11: "تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي و تنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس و نائب الرئيس عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل".

3 المادة 94 من القانون نفسه المتضمن علاقات العمل.

4 المجلة الجزائرية للعمل. العدد 98/29. تدخل الأستاذ محمد نصر الدين قريش. الموضوع النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال. ص 58.

بالرجوع إلى نص المادة 56-2323 L من قانون العمل الفرنسي، نجد أنها تفرض على المستخدم أن يطلع لجنة المؤسسة، كتابيا على حصيلة و تطور العمل في المؤسسة خلال السنة المنصرمة، و على برنامج العمل للسنة القادمة، على أن توجه لجنة المؤسسة محضر دراستها لهذا البرنامج، خلال 15 يوما إلى الجهة الإدارية المختصة. أما نص المادة 8-2323 L نجد أنها تفرض على المستخدم في حالة الإنهاء لأسباب اقتصادية، أن يدعو لجنة المؤسسة التي تشغل 50 عاملا فأكثر أو ممثلي العمال بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من 50 عاملا إلى اجتماع ليطلعها على مشروع الإنهاء و أسبابه¹.

الفرع الثاني: عرض المستخدم التقرير على المنظمات النقابية.

أكد كل من المرسوم التشريعي 90-11 و 94-09، على إلزامية إجراء التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي للتقليص من عدد العمال، فلا يمكن للمستخدم تنفيذ الجانب الاجتماعي للتقليص من عدد المستخدمين، إلا بعد الحصول على اتفاق مع الممثلين النقابيين.

1 المادة 93 مكرر المضافة بالأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996: " يمارس مندوب المستخدمين طبقا للمادتين 91 و 92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز و وحيد ".

يتضح من نص المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر، أنه على المستخدم أن يعرض محتوى الملف الاجتماعي، على المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة من أجل التفاوض الجماعي، و يقصد بالمنظمات النقابية التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، المنظمات التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو المنظمات النقابية التي لها 20 % على الأقل في لجنة المشاركة¹، إن كانت إبلاغ السلطات الإدارية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير التمثيلية، لاسيما عدد العمال المنخرطين فيها، و ذلك في أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية، و إلا اعتبرت هذه المنظمات غير تمثيلية من قبل السلطات الإدارية المختصة².

على المستخدم أن يرفق الاستدعاء الموجه إلى المنظمات التمثيلية بملف يتضمن الجانب الاجتماعي، و الذي يشمل بدوره مرحلتين مختلفتين و متعاقبتين كما سبق ذكره يتم التفاوض على مضمون الملف الاجتماعي بين كل من الممثلين النقابيين و الهيئة المستخدمة في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص حول مضمون الملف الاجتماعي من خلال اجتماعات تتم بنفس الطريقة التي يتم بها التفاوض الجماعي عند إبرام الاتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية³. ينتهي التفاوض الجماعي بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه النقاط المتفق عليها، و عند الاقتضاء المسائل التي تظل تحت التحفظ أو الخلاف⁴.

ترفع المسائل المختلف فيها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً قصد إجراء المصالحة يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 4 أيام الموالية لتاريخ الإخطار و يعتبر حضور طرفي النزاع لجلسة المصالحة

1 المادة 35 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جويلية 1996. ج ر عدد 36 المؤرخة في 12 جويلية 1996. ص 4.

2 المادة 37 مكرر المضافة بالأمر رقم 96-12 السالف الذكر.

3 المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر.

4 أحمية سليمان – المرجع السالف الذكر. ص 378.

وجوبي. بعد انقضاء مهلة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يدون فيه المسائل المتفق عليها، و المسائل المختلف عليها، و التي يبق الخلاف الجماعي مستمرا بشأنها. أما المسائل المتفق عليها، فتصبح نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا¹. و في حالة فشل محاولات الصلح، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح، و يمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، المادة 14 من المرسوم التشريعي 09-94 و المواد 10-11-12-13 من القانون رقم 90-02.

بعد تحديد مفهوم التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و الإجراءات الواجب اتباعها عند اللجوء إلى هذا النوع من التسريح، ننتقل إلى الفصل الثاني للحديث عن التدابير الاحتياطية التي نص عليها المشرع الجزائري، حفاظا على مناصب عمل الأجراء المهددين بالتسريح، و إلى أهم الضمانات القانونية المقررة للعمال المعنيين بالتسريح.

1 المواد من 5 إلى 9 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

الفصل الثاني: التدابير القانونية و الضمانات المقررة لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

حرصت التشريعات العمالية على حماية العامل سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل أو أثناء تعليقها أو حتى بعد انتهائها، و فرضت على المستخدم إيجاد وسائل للحفاظ على مناصب الشغل قبل الإقدام بتسريح العمال. إلا أنه و بعد اللجوء إلى التسريح، أحاط المشرع المسرح بتدابير و ضمانات تحميه من خطر البطالة. لذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى التدابير القانونية لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية أما في المبحث الثاني فسننترق إلى اهم الضمانات المقررة لهم.

المبحث الأول: التدابير القانونية لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

لقد نصت المادة 70 من المرسوم التشريعي رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مجموعة من التدابير التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، لاسيما تخفيض ساعات العمل، العمل بالتوقيت الجزئي، الإحالة على التقاعد، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك، و يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

إلا أن هذه المادة لم تضمن الوسائل و التدابير الكافية لتفادي التسريحات الكبيرة من العمال، لذا تدارك المشروع النقص الوارد فيها، عندما أصدر المراسيم التشريعية، منها المرسوم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل، و المرسوم رقم 94-10 المحدث لنظام التقاعد المسبق، و المرسوم رقم 94-11 المحدث لنظام التأمين على البطالة.

لذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، سنتعرض في المطلب الأول إلى نظام التأمين على البطالة أما في المطلب الثاني فسنعرض على التقاعد المسبق.

المطلب الأول: نظام التأمين على البطالة Assurance chômage

تعد البطالة من أهم المخاطر التي تضمنتها الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952، و التي سعت الدول إلى التقليل من نسبها خوفا من انعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد، كما تعتبر الجزائر منذ إصدارها للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المتضمن إحداث التأمين على البطالة، من بين 60 بلدا التي تضمنت تشريعاتها نظام الحماية ضد خطر فقدان الشغل¹.

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حديث العهد في الجزائر إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994 كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996 و هو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويين للصناديق الجهوية بقرار من السيد وزير العمل و الشؤون الاجتماعية، كما للصندوق الوطني وكالات محلية على مستوى 48 ولاية².

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهمتان يقوم بهما، الأولى سلبية تمثل في تقديم النح الاجتماعية للعمال الأجراء الذين فقدو عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، و الثانية إيجابية تتمثل في إعادة إدماج هؤلاء البطالين في الحياة العملية في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة و ترقية النشاطات المدرة للثروات، حيث أنيط بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مهمة تسيير جهاز دعم إحداث و توسيع نشاطات الإنتاج و الخدمات الموجهة إلى البطالين البالغين من العمر ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة. إذ يتعين على كل من يريد الاستفادة من خدمات الصندوق أن:

- يثبت بشهادة امتلاكه لمؤهلات مهنية، أو مهارات ذات صلة بالنشاط المراد القيام

به. أما البطالين الذين يكتسبون مهارات في مجال النشاط المراد إنجازها و ليست

بحوزتهم شهادات دراسية أو شهادات عمل تثبت معارفهم³، عليهم التوجه إلى

1 المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - لجنة علاقات العمل - تنظيم حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي-الدورة 10. أفريل 1998. ص 23

2 محرز ايت بلقاسم المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة - التأمين على البطالة بين التسيير السلبي للبطالة و إعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل- المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 ص 89.

3 بن عزوز بن صابر الكتاب الثاني.

مراكز التكوين المتعاقد مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمصادقة على تأهيلاتهم المهنية.

- أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ اثنتي عشر (12) شهرا على الأقل.

- أن يكون قادرا على تعبئة مساهمة شخصية، نقدية أو عينية لتركيب مشروعه المالي.

- التسجيل لدى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بكافة نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج، كما يتكفل بالنشاطات المستحدثة في قطاع الفلاحة والصيد البحري و الري. على أن يستفيد كل من توفرت فيه الشروط المطلوبة من سلفة غير مكافأة (واجبة السداد بدون فوائد)، مع مرافقة من طرف مستشارين مدعمة بتكوين في مجال تسيير المؤسسات، بالإضافة إلى إعفاءات من نسب الفوائد الخاصة بالقروض البنكية و الإعفاءات الجبائية لمدة 10 سنوات، و التي تم تقريرها مؤخرا من طرف رئيس الحكومة. أما عن مصادر تمويل الصندوق، فنتم عن طريق دفع الأجراء التابعون لمجموعة قطاعات النشاط الوطني، بما فيهم العاملون في المؤسسات و الإدارات العمومية، نسبة إلى الهيئة المسيرة لنظام التأمين عن البطالة¹.

الفرع الأول: مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة.

يطبق نظام التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم، أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة. كما يمكن أن يشمل الموظفين في المؤسسات و الإدارات

1 المادة 04 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

العمومية بموجب نص خاص¹. لا يطبق هذا النظام على العمال الأجراء الذين هم في انقطاع عن العمل بصفة مؤقتة بسبب بطالة تقنية أو بطالة ناتجة عن العوامل المناخية. و يقصد بالعوامل المناخية، سوء الأحوال الجوية التي تجعل أداء العمل خطيرا على صحة العمال و أمنهم².

كما لا يستفيد من خدمات التأمين على البطالة العمال الأجراء الذين هم في انقطاع دائم عن العمل بسبب العجز، أو حادث أو كارثة طبيعية، و الذين استوفو شروط الإحالة على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق، و كذا العمال الأجراء الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود عمل محددة المدة، و العمال الموسميون، أو العاملون في البيوت و العاملون لحسابهم الخاص، أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب تسريح تآديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي³.

الفرع الثاني: أداءات التأمين عن البطالة.

لقد أقر المشرع بمقتضى المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-11، الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي لصالح العامل الأجير المسرح لأسباب اقتصادية تتجسد في التعويض الشهري عن البطالة، أداءات عينية عن المرض، التأمين عن الأمومة، المنح العائلية، اعتماد فكرة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفكرة نشاط لدى نظام التقاعد، و أخيرا الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي حقوق عند الإقتضاء.

إن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حقا مطلقا، بل هو مقيد بشروط متعلقة بالأشخاص الذين يستحقونه و بالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم.

1 المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

2 المادتان 1 و 4 من الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية و العطل المدفوعة الأجر. ج ر عدد 3 المؤرخة في 13 جانفي 1997. ص 7.

3 المواد من 2 إلى 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر.

أولاً: شروط استحقاق أداءات التأمين عن البطالة.

لكي يستحق العمال هذه الأداءات لابد من توافر شروط و هي على نوعين: شروط خاصة بالعمال، و شروط خاصة بكيفية فقدان العمل.

1- الشروط الخاصة بالعمال:

- اشتراط صفة الأجير¹، ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح.

- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية لا تقل عن ثلاثة سنوات.

- أن يكون منخرطاً و سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.

- ان لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب عمل جديد.

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر، و بالتالي تعلق حقوق

العمال الأجير المستفيد من أداءات التأمين على البطالة، الذي يجد خلال فترة التكفل

به عملاً بعقد لمدة محددة، بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على

البطالة، على أن يستأنف في الاستفادة منها بمجرد انتهاء العقد للمدة المتبقية مع

زيادة فترة تتراوح من شهر واحد كحد أدنى إلى 3 أشهر كحد أقصى².

و في هذا الإطار يمكن للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة، بعد مراقبة من

أعوانها أو أعوان الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل و مفتشية العمل أن توقف منح

الأداءات، و إلغائها قانوناً إذا خرق المعني بأحكام هذا المرسوم التشريعي³.

1 هذه الصفة عرفتها المادة 02 من قانون 90-11، المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل: " كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

2 المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط المستخدم تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.
- أن يكون مقيماً بالجزائر.
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل، لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل. و بهذا الصدد يتم قبول العامل الأجير للاستفادة من أداءات التأمين على البطالة بناء على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة إلى الهيئة المكلفة بإدارة و تسيير نظام التأمين على البطالة¹.

2- الشروط الخاصة بالمستخدم:

إن استفادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة تتوقف على أداء المستخدم للالتزامين أساسيين يتمثلان في:

- الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، و في حالة التأخر يفتح سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي².
- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة بما يسمى (بمساهمة تخويل الحقوق La contribution d'ouverture des droits ، عن كل عامل مسرح معني بذلك.

تحسب هذه المساهمة، حسب أقدمية العامل الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له بنسبة 80 % من الأجر الشهري عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهراً، و تحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه الأجير المعني طوال 12 شهراً التي تسبق تسريحه، و هي مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق ثلاثة سنوات. تحدد كميّات دفع مساهمة تخويل الحقوق و مدته و فتراته بموجب اتفاقية بين المستخدم المعني و

1 المادة 21 من نفس المرسوم التشريعي.

2 المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالحفظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تحدد فيها مدة و فترات و رزنامة الدفع و التسبيق. و يجب أن تنص الاتفاقية في جميع الحالات على دفع المستخدم أجر شهرين عن كل أجير معني كتسبيق، و أن تعد رزنامة للدفع تمتد على فترة أقصاها 12 شهرا ابتداء من تاريخ توقيعها¹. بالإضافة إلى ذلك يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل المعني للصندوق في الأسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح، و هذا الملف ينتهي عندما يعالج من قبل الصندوق خلال 15 يوم، إما بقرار القبول للاستفادة من التأمين عن البطالة أو رفض له و يبلغ بالضرورة للمستخدم و الذي يبلغه بدوره للعامل، و يجب أن يتضمن قرار القبول تواريخ بداية و نهاية التكفل، المبالغ المختلفة للتعويض الشهري، و كذا الفترات المناسبة لها، و أخيرا أساس حساب مدة التكفل. في حالة ما إذا 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 إلى القضاء 2، و إذا ما رفع الأمر إلى القاضي فإنه يراقب مدى توافر شروط الوثائق الثبوتية لأدائه لها أو حصوله على التسهيلات في الدفع، و في حالة توصل القاضي إلى توافر هذه الشروط، يلزم 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 الدعوة لعدم التأسيس 3.

ثانيا: كيفية حساب مبلغ التعويض على البطالة و مدة التكفل.

من أهم الحقوق الناجمة عن حق التأمين عن البطالة، الحق في التعويض الشهري عن البطالة. و عن مقدار مبلغ التعويض الذي يتحصل عليه العامل و مدة التكفل، يتم تطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد و هي كما يلي:

1 المادة 9 و 10 من نفس المرسوم.

2 المادة 29 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

3 فريدة مسعودان. تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري. "مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا

للقضاء " وزارة العدل، الجزائر. الدفعة 16، 2008 ص 51.

1- كيفية حساب مبلغ التعويض:

يتم حساب التعويض عن البطالة بتحديد أجر مرجعي، و هذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه، بجمع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاقتطاع من الضمان الاجتماعي، و الذي يتحصل عليه العامل خلال اثني عشر شهرا السابقة لتسريحه، مع المبلغ الشهري الأدنى المضمون الساري المفعول عند تاريخ التسريح. و تكون قيمة مبلغ التعويض مسددة على (4) فترات متساوية، و تكون نسب حساب التأمين على البطالة تنازلية لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل 1، على النحو التالي:

- 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.

مثال:

أجر العامل الصافي = 32000 دج بالهيئة المستخدمة.

الأجر الوطني الأدنى المضمون = 18000 دج.

مدة التكفل = 16 شهر. نقسمه على 4 = 4 فترات.

- الأجر المرجعي = (32000 دج + 18000 دج) / 2 = 20000 دج.
- 4 أشهر الأولى : 20000 x 100 % = 20000 دج.
- 4 أشهر الثانية : 20000 x 80 % = 16000 دج.
- 4 أشهر الثالثة : 20000 x 60 % = 12000 دج.
- 4 أشهر الرابعة: 20000 x 50 % = 10000 دج.

1 المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 جوان 1994. المتعلق بمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كيفيات حساب ذلك.

ملاحظة: لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة عن 50 % من الأجر المرجعي، و أن تعويض التأمين عن البطالة الممنوح، لا يمكن أن يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون و لا أكثر منه بثلاث مرات، و هذا من باب الحماية الخاصة التي يحضها بها العمال المعنيين بالتسريح¹. و عليه يصبح مبلغ التعويض حسب المثال السابق بالنسبة للأربعة أشهر الثالثة و الرابعة بـ 13500 دج.

2-مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة:

تحدد المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-11 مدة التكفل بالتعويض عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك، و تعتبر كسنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، و مدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل اثني عشر شهرا و لا تتعدى ستة و ثلاثين شهرا². على أن توزع فترة التكفل على (4) فترات متساوية، أما فيما يتعلق بتاريخ الاستفادة من أداءات التأمين على البطالة، فإن العامل المعني يستفيد من هذه الأداءات، بمجرد ما يدفع مستخدمه مساهمة تخويل الحقوق³.

إضافة إلى كل ما سبق، فإن هناك عقوبات جزائية، تتمثل في غرامة تفرض على المستخدم، الذي يتجاهل التزاماته التي تسمح للعامل المسرح من الحصول على أداءات التأمين عن البطالة، و هذه العقوبات الجزائية محددة في المادتين 39 و 40 من المرسوم التشريعي 94-11 السالف الذكر، فالمادة 40 تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج إلى 5000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية الشكليات و الإجراءات المتعلقة بقبول الإجراء في نظام التأمين عن البطالة..." و مثل هذا الإجراء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.

1 المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-11 السالف الذكر.

2 المادة 16 من المرسوم نفسه، و المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 189/97 السالف الذكر.

3 المادة 8 من المرسوم التشريعي 94-11.

المطلب الثاني: التقاعد المسبق La retraite Anticipée

هو نظام جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994، و هو إجراء من إجراءات حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية¹.

إن هذا النظام الجديد للتقاعد فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و تتمثل هذه الأسباب إما في الأسباب الاقتصادية الظرفية Motif Economique Conjoncturel و هي ضغوطات خارجة عن إرادة صاحب العمل، و إما عن إعادة تنظيم و هيكلية عمل المؤسسات Les motifs Economiques de restructuration de l'entreprise سواء كان ذلك بتجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة، أو حالة تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق حديثة ذات آلية و تكنولوجية متطورة². و لقد عرفت المادة الأولى من المرسوم التشريعي 10-94 التقاعد المسبق بأنه: " إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحدد قانونا".

الفرع الأول: مجال التطبيق و شروط الاستفادة من التقاعد المسبق.

يعتبر التأمين من خطر الشيخوخة، أو بما يسمى التقاعد من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، في مختلف النظم القانونية على اختلاف مذاهبها و اتجاهاتها السياسية و الاقتصادية. و في الجزائر أصدر المشرع القانون رقم 12-83 بغية توحيد أنظمة التقاعد. و لكن بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتتها الجزائر في نهاية الثمانينات و من أجل تخفيف الأعباء على هذه المؤسسات الاقتصادية، أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 10-94 الذي أحدث نظام التقاعد المسبق، و بعد 3 سنوات عدل المشرع القانون

1 المادة 17 من المرسوم التشريعي 11-94 السالف الذكر.

2 المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق. ج ر عدد 38: تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية و في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانون لعمل المستخدم.

رقم 83-12 بموجب الأمر رقم 97-13 الذي أحدث نظام التقاعد النسبي¹. فهل يطبق نظام التقاعد المسبق على كافة الشرائح العمالية، أم يطبق على شريحة منها دون غيرها؟ و ماهي شروط الاستفادة من هذا النوع من التقاعد؟

أولاً: مجال تطبيق نظام التقاعد المسبق:

يطبق هذا النظام على العمال الأجراء، فالعامل الأجير، هو كل شخص يربطه بالمستخدم، الذي قد يكون شخص طبيعي أو معنوي، عقد عمل قائم على عنصر العمل الذي يجب أن يؤدي بصفة شخصية، لأن شخصية العامل عنصر جوهري فيه. إضافة إلى عنصر الأجر إذ بدونه يتحول عقد العمل إلى عقد تبرع، عنصر التبعية و هو الإشراف الذي يخضع له العامل أثناء أداء نشاطه المهني، و أخيراً عنصر المدة و الذي به يتم التمييز بين عقد العمل المحدد المدة و غير المحدد المدة. كما اشترط المشرع أن تكون العلاقة في إطار التنظيم، و الذي هو عنصر جديد مبهم قد يكون المراد منه احترام العامل لكل من الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت في ظل قانون 90-11 دستور علاقة العمل الفردية و الجماعية و احترام النظام الداخلي².

كما امتد نظام التقاعد المسبق ليشمل موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب تتعلق بإعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة³.

1 أحمية سليمان، المرجع السابق ص 368.

2 بن عزوز بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها. الكتاب الثاني. دار الخلدونية. الجزائر، الطبعة الأولى - 2010. ص 268.

3 ارجع إلى المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتعلق بنظام التقاعد المسبق بالنسبة لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية و الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب تتعلق بإعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة.

ثانياً: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

تعرضت المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 و كذا المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 317-98 إلى شروط الاستفادة من نظام التقاعد المسبق، و التي يمكن حصرها في ما يلي:

- إما أن يكون العامل من العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار إما تقليص عدد العمال أو في إطار انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة¹.
- و إما أن يكون موظف في إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية.
- بلوغ العامل الأجير 50 سنة و المرأة العاملة 45 سنة، و هو السن القانوني الأدنى.
- أن يجمع العامل عدد سنوات العمل أو المماثلة له، القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل.
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و خاصة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل، و التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.
- أن يرد اسم العامل المعني في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم، أو في قائمة الأجراء لدى هيئة مستخدمة في وضعية انتهاء نشاطها القانوني². و لا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء الذين يكونون في حالة من الحالات التالية:
- العمال المستفيدين من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية، و الذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية³.

1 المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن لإحداث التقاعد المسبق ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

2 المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 السالف الذكر.

3 المادة 3 من المرسوم التشريعي نفسه.

- العمال الأجراء ذوو عقد العمل محدد المدة، و كذا العاملون لحسابهم الخاص و العاملون في بيوتهم أو العاملون لدى مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة¹.

الفرع الثاني: مدة التسبيق

تتراوح مدة التسبيق ما بين 5 إلى 10 سنوات قبل السن المحددة قانونا للإحالة على التقاعد العادي و التي هي 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة للنساء. هذه المدة مرتبطة بسنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد. و تحدد عدد سنوات التسبيق حسب المادة 6 من المرسوم التشريعي 94-10 و المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317، قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للأجراء المذكورين في المواد 2 و 10 من هذا المرسوم التشريعي، و المادة 2 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه:

- حتى 5 سنوات للأجراء و الموظفون الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل.
- حتى ست (6) سنوات للأجراء و الموظفون الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتي و عشرين (22) سنة أو يفوقها.
- حتى سبع (7) سنوات للأجراء و الموظفون الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربعة و عشرين (24) سنة أو يفوقها.
- حتى ثماني (8) سنوات للأجراء و الموظفون الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ستة و عشرين (26) سنة أو يفوقها.
- حتى تسع (9) سنوات للأجراء و الموظفون الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني و عشرين (28) سنة أو يفوقها.

1 المادة 4 من المرسوم التشريعي 94-10 السالف الذكر.

- حتى عشر (10) سنوات للأجراء و الموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعة و عشرين (29) سنة أو يفوقها.

إن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه، حتى يخول لهم الحق في معاش التقاعد.

تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى صندوق التقاعد، على أساس عدد سنوات التسبيق، و هي تتراوح ما بين 13 شهرا من الأجر الشهري المتوسط الذي يتقاضاه العامل الأجير المعني خلال 12 شهرا السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق و 19 شهرا¹.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

بعد استنفاذه كافة الاحتياطات و التدابير الأولية السابقة، و بعد تحديد عدد و أصناف العمال المعنيين بالتسريح، و بعد إعداد قرارات التسريح الفردية و تبليغها إلى العمال المعنيين بصفة شخصية، يستوجب على صاحب العمل منح بعض الضمانات المقررة قانونا للعمال، لاسيما دفع التعويضات، و كذا تسليم كافة الوثائق التي يحتاجها العامل للمحافظة على حقوقه، طوال السنوات التي قضاها داخل الهيئة المستخدمة. و عليه سوف نتعرض في المطلب الأول إلى الضمانات القانونية أما في المطلب الثاني فسنعرض إلى الضمانات الاتفاقية.

1 المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق: (تخضع إحالة الأجراء المذكورين في المادة 2 أعلاه الذين يستوفون الشروط المحددة في المرسوم التشريعي على التقاعد المسبق لدفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق و تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية: 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات - 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو يفوقها - 19 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي 8 سنوات أو يفوقها.

المطلب الأول: الضمانات القانونية الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

مبدئياً يجب على المستخدم اللجوء إلى جميع الوسائل التي تقلل من عدد التسريحات قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أما و بعد القيام بإجراء التسريح، يتعين على المستخدم منح جملة من الضمانات القانونية الكفيلة لضمان حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، و التي يمكن تصنيفها إلى ضمانات ناجمة عن حقوق مالية. و أخرى ناجمة عن حقوق غير مالية.

الفرع الأول: الضمانات القانونية

فرضت التشريعات العمالية على المستخدم الذي يريد إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، أداء مجموعة من الحقوق المالية لفائدة العمال المسرحين.

أولا التعويض عن التسريح: Indemnité du licenciement

من الحقوق المقررة قانوناً للعامل المسرح اقتصادياً هي حق الاستفادة من تعويض التسريح، إذ بعد تسليم قرار التسريح إلى العامل المعني، يتعين على المستخدم تسديد تعويض التسريح¹، المقدر بـ 3 أشهر يحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهراً قبل انتهاء علاقة العمل. بالإضافة إلى استفادته من العطلة مدفوعة الأجر. إلا أن العمال الذين يحالون على التقاعد العادي أو المسبق و كذا المتحصلين على مناصب عمل جديدة، لا يستفيدون من التعويض عن التسريح، بل يكتفون بالعطلة مدفوعة الأجر فقط، عملاً بنص المادة 21 من 94-09 السالف الذكر. و استناداً إلى نص المادة 22 السالفة الذكر يمكن حصر شروط الاستفادة من التعويض فيما يلي:

- توافر صفة الأجير في الشخص المسرح.

1 نصت عليه المادة 22 من المرسوم 94-09: " يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليص من عدد العمال و الذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح"

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء عقد غير محدد المدة.
- أن يكون إنهاء العقد غير محدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال.
- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة الذي أحدثه المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، و عليه فإذا لم يستفد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح.

هذا ما يدفع إلى التساؤل فيما إذا كان هذا الشرط سليماً، ذلك أنه في الحقيقة يقلص من عدد المستفيدين من هذا التعويض، الشيء الذي ينجر عنه عدم استفادة بعض الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية من كلا التعويضين¹.

أما المشرع الفرنسي فقد نص على تعويض التسريح في المادة 9-1234 L من قانون العمل الفرنسي، و التي تنص " على أن العامل المسرح بغد غير محدد المدة و الذي له سنة أقدمية في نفس الهيئة المستخدمة بدون انقطاع، الحق في تعويض عن التسريح ما عدا في حالة التسريح لخطأ جسيم ". و اعتبرها حق للعامل ينتج عن الإنهاء الانفرادي لعلاقة العمل من قبل المستخدم و الذي يكون سوى في العقود الغير محددة المدة. و هذا التعويض يمنح للعامل في حالة التسريح و ليس في حالة الإسقالة، أو الإنهاء بسبب قوة القاهرة². هذه المنحة التي لها طابع التعويض عن الضرر، لا تخضع للأعباء الاجتماعية و لا للضريبة على الدخل. و للاستفادة من الحق في التعويض يجب حساب الأقدمية و التي تبدأ من يوم بداية العمل³. و عن الطبيعة القانونية لتعويض التسريح، فقد اعتبرته محكمة النقض الفرنسية أنه تعويض ليس مقابل العمل المؤدى من قبل العامل و لا يشكل أجراً إنما هو إصلاح الضرر الناتج عن الإنهاء الفردي لعلاقة العمل

1 فريدة مسعودان المرجع السابق ص 48.

2 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud. Précis droit du travail. 20^{ème} édition, Dalloz 2000, p 533.

3 Cour de cassation social. 06/02/2008, Revue de jurisprudence social 4/08, N° 421

من قبل المستخدم¹. و عن قيمة تعويض التسريح فإن قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 2008/06/25 بين نسبة التعويض و المقدر بنسبة 5/1 شهريا عن كل سنة أقدمية خلال 10 سنوات الأولى و 3/1 شهريا عن كل سنة التي تلي 10 سنوات أقدمية، كما هو مبين في الجدول أدناه²:

مقدار التسريح بعدد الأشهر	الأقدمية
0.2	سنة
1	5 سنوات
2	10 سنوات
3	13 سنة
4	16 سنة
5	19 سنة
6	22 سنة
7	25 سنة
8	28 سنة

فالتعويض يؤدي و لو أن المشغل لم يرتكب أي خطأ عند فصله للأجير، و لهذا فإن التعويض لا يجب أن يؤخذ نتيجة المسؤولية المدنية³، و إنما نتيجة مبدأ التعويض عن الضرر من ضياع الشغل، و العمل على إرساء مبدأ استقرار العمل، ففي غياب أي خطأ جسيم من طرف الأجير، فإن التعويض يجب أن يبق قائما، و ذلك تبعا لأقدميته و أجره

1 Cour de cessation Social. 27 nov 1985 Bull, civil N° 564.

2 Guy Lautier, Démission Départ négocié, licenciement Retraite sanction. 9ème Edition Maxima, 2011 p 409.

3 Rivero-Savatier, Droit du travail, p 572.

تبعاً للتعويض عن الضرر بمفهومه المدني، فالتعويض عن الفصل يجب أن يؤدي و لو عثر الأجير على عمل مباشرة بعد فصله. في حين يحرم من هذه التعويضات في حالة واحدة، و هي ارتكابه لخطأ جسيم، بالإضافة إلى حالة الإستقالة، و يبقى محقاً في جميع الحالات الأخرى، التي يمكن أن تأتي نتيجة إنهاء عقد العمل، في التعويض عن الفصل.

ثانياً: الاستفادة من الخدمات الاجتماعية Les œuvres sociales

من بين الحقوق المكرسة قانوناً للعمال المسرحين ساء المحالين منهم على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة الحق في الاستفادة من أداوات الخدمات الاجتماعية، التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة عل الأقل، أو لمدة تتجاوز السنة حسب الشروط و الأشكال التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، و هذا ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

ثالثاً: الاستفادة من أداوات الضمان الاجتماعي Sécurité sociale

تشمل هذه الأداوات، الأداوات العينية للتأمين عن المرض، خاصة مصاريف العلاج و الجراحة و الأدوية و الإقامة بالمستشفى و الفحوص البيولوجية و علاج الأسنان و النظارات الطبية و المعالجات بالمياه المعدنية المتخصصة، كما تشمل الأداوات العينية للتأمين على الولادة خاصة منها تعويض المصاريف الطبية، و الصيدلانية على أساس 100 % من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، و كذا مصاريف إقامة أم المولود في

1 محمد سعيد بناني . قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل . علاقة العمل الفردية . الجزء الثاني . مطبعة النجاح الجديدة . الدار البيضاء . 2007 . ص 1290 .

2 فاطمة الرزاز . المرجع السابق، ص 462 .

المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها 8 أيام¹. كما يستفيد العامل المحال على صندوق التأمين على البطالة من المنح العائلية، و هي المنح المقدمة إلى المعني بالأمر على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم و المقدرة بـ 600 دج عن كل طفل، و منحة الزوجة العاملة و المقدرة بـ 800 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف. كما يستفيد ذوو حقوق العامل المتوفي المحال على التأمين على البطالة أو التقاعد بنوعيه العادي و المسبق من رأس مال الوفاة.

الفرع الثاني: الضمانات القانونية للحقوق الغير مالية

إلى جانب الحقوق المالية التي تحرص القوانين إلى حمايتها ضمانا للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، هناك حقوق غير مالية تحض بنفس الحماية، أهمها:

أولاً: الحق في مهلة الإخطار. Droit au préavis.

إن هذا الحق حضي بحماية قانونية هامة، فقد نصت عليه المادة 73-05 من القانون 90-11 حيث جاء فيها " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما في مهلة العطلة التي يحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية". و نص عليها المشرع في المادة 68 من نفس القانون و التي نصت في الفقرة 02 منها على انه: " و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية".

كما ألزم المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 و المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات في المادة 11 من و التي نصت على: " أنه إذا وضع حد لعلاقة العمل بإرادة من مسير المؤسسة، فإنه يتعين على هذا المسير احترام فترة إشعار مسبق تحدد في العقد، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبند العقد". و الحكمة من تقرير هذا الحق هو تقادي مفاجئة الطرف المعني بالإلغاء المتخذ اتجاهه، و كذا تحقيق مصلحة هامة، تتمثل في تمكين العامل المسرح من

1 المادتان 8 و 26 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

البحث عن عمل جديد، مما يسمح له بممارسة العمل الجديد غداة انتهاء مهلة الإخطار 1. و بالرجوع إلى نص المادة 73 فقرة 5 من القانون السالف الذكر، فإننا نجد خالية من أي تحديد لمهلة الإخطار، و على هذا الأساس نجد أن المشروع قد أحال مهمة تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

أما المشرع الفرنسي فقد أخضع مهلة العطلة كما أسماها، إلى بعض لاسيما الأقدمية كما جاء في المادة L1234-1 و التي عرفها بأنها: " الفترة التي من خلالها يستمر عقد العمل و ينتج كل آثاره، بالرغم من أن أحد الأطراف قد أعلم الطرف الآخر بقرار إنهاء علاقة العمل". و تحسب مهلة الإخطار بحسب مدة الأقدمية، فتقدر هذه المدة بشهر عندما تكون مدة أقدمية العامل داخل الهيئة المستخدمة 6 أشهر على الأقل و شهرين إذا كانت مدة الأقدمية أقل من سنتين. و يستطيع عقد العمل الفردي المبرم بين الطرفين و كذا الاتفاقية الجماعية تمديد هذا الأجل². أما في غياب تحديد مدة الإخطار في الاتفاقية الجماعية أو في العقد، فإن محكمة النقض الفرنسية عالجت هذا الأمر، و ذكرت مدة الإخطار بالنسبة لمختلف أصناف العمال، فبالنسبة للعمال البسطاء، قدرت مهلة الإخطار بـ 8 أيام، أما العمال التقنيون فقدرتها بشهر، أعوان التحكم بشهرين، و أخيرا الإطارات بـ 3 أشهر³. و يبدأ حساب مدة الإخطار عندما يتعلق الأمر بالتسريح الجماعي من يوم تقديم الرسالة المتضمنة إنهاء علاقة العمل⁴. و لكن يمكن الاتفاق على بداية سريان هذه

1 فريدة مسعودان. المرجع السابق ص 52.

2 Cour de cassation social. 3 février 1993, RJS 3/93, N° 337.

3 Cass. Soc. 07/12/1987.

4 Cour de cassation social. 23 octobre 1980, bulletin civil, V N° 774. En cas de licenciement, C'est normalement la présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fait courir le délai de préavis. (L122-14-1). Peu importe que destinataire de la lettre en veille pas ou ne puisse pas prendre immédiatement connaissance (par exemple, lorsque la lettre a été retournée à l'employeur parce que le salarié avait changé d'adresse et n'avais pas fait connaitre ce changement à l'employeur : soc. 26 juin 1986, bull, civil, V, N° 338.

Mais les juges décident qu'un salarié ne saurait se prévaloir du défaut de la lettre recommandée pour contester le point de départ du préavis lorsqu'il a eu effectivement connaissance du licenciement en recevant une lettre simple de l'employeur. (soc. 19 mars 1987, cah. Prud'h 1988, N°2, p 31).

المدة في الاتفاقية الجماعية أو في عقد العمل الفردي، كبدائية سريان مدة الإخطار في أول يوم من الشهر القادم¹.

1- واجبات المستخدم خلال مهلة الإخطار:

ينتهي عقد العمل بانقضاء مهلة الإخطار، و عليه يجب على المستخدم الإبقاء على منصب العامل خلال هذه المهلة كما هو منصوص عليه في العقد، بحيث لا يستطيع المستخدم تغيير بند أساسي في عقد العمل بدون موافقة العامل، كتغيير مكان العمل أو المهام أو شروط العمل. و في حالة عدم مراعاة ذلك، يجب على المستخدم الإبقاء على أجر العامل الشهري كاملا خلال مهلة الإخطار، بالإضافة إلى منحه كافة المنح التي كان يأخذها من قبل، كمنحة نهاية السنة إذا توفرت الشروط لذلك³. كما يجب على المستخدم تمكين العمال المسرحين من الزيادة في الأجور، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁴.

2- واجبات العامل خلال مدة الإخطار:

العامل ملزم بمواصلة عمله بصفة عادية، و لكن له الحق في ساعتين يوميا لأجل تمكينه من البحث عن عمل جديد⁵. و على العامل أيضا أن يطيع أوامر صاحب العمل ما لم يغير هذا الأخير بند أساسي في عقد العمل. أما إذا أخل العامل بالتزاماته المهنية، جازز للمستخدم إنهاء علاقة العمل بدون دفع أجر مدة الإشعار المتبقي⁶، و مع ذلك يستفيد هذا العامل من منحة التسريح، حتى في حالة ارتكابه لخطأ جسيم في فترة الإشعار⁷.

1 soc. 9 Février 1978, Bulletin civil. V, N° 96.

2 Cour de cassation social, 11/11/1986.

3 Cour de cassation social, 10/02/1987.

4 Cour de cassation social, 12/03/1987.

5 Cour de cassation social, 25/01/1979.

6 Cour de cassation social, 28/09/2005. R.J.S. 12/05, N° 1200.

7 Cour de cassation social, 23/10/1991. R.J.s 12/91, N° 1329.

ثانيا: الحق في الحصول على شهادة العمل. *Attestation de travail.*

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول، حق العامل المسرح في الحصول على شهادة العمل، تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لاعتبارها من مستلزمات العقد¹. و الحق في الحصول على شهادة العمل يعتبر حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أداءه من طرف الملزم به و هو المستخدم، و يهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد. و في حالة رفض المستخدم تسليم شهادة العمل، على العامل التوجه إلى القسم الاجتماعي المختص إقليميا مصحوبا بمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة و تفصل المحكمة الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا بتسليم شهادة العمل و كشوفات الرواتب². يثبت للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل، و المطالبة بها بمجرد إنهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل، و هذا ما يتماشى مع الغاية من إعطاء العامل المسرح مهلة إخطار و المتمثلة في تمكينه من البحث عن عمل جديد، فلا يجب إذن انتظار مرور فترة انتهاء هذه المهلة، لذلك ارتأت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تسليم شهادة عمل مؤقتة، ذلك أن العامل قد يكون في أشد الحاجة إلى هذه الشهادة خلال هذه الحقبة من الزمن ليقدمها كمستند للحصول على عمل جديد³. إن رقابة القاضي لا تنحصر في البحث عن أداء المستخدم لالتزاماته بتسليم شهادة العمل للعامل المسرح فحسب، بل و تمتد رقابته إلى صحة البيانات التي يجب أن تتضمنها، ذلك أن المشروع و إن كان لم يستوجب شكل محدد لصيغة الشهادة، إلا أنه أكد على ضرورة احتوائها على بيانات إلزامية⁴، و أن يؤدي هذا الحق للعامل المسرح فيسلم له شهادة تحمل البيانات القانونية بصورة صحيحة. و لقد ألزم المشرع الفرنسي على المستخدم في نص

1 المادة 67 من قانون 90-11 التي تنص على أنه: "يسلم العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ انتهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها".

2 المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل. ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 ص 240.

3-Lamy social. Droit du travail, charges social. 1999. P 1428.

4 المادة 67 من القانون 90-11 "... تسلم للعامل... شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ انتهاء علاقة العمل"

المادة L. 1234.19 من قانون العمل الفرنسي على تسليم شهادة العمل بنصها: "عند انتهاء عقد العمل، يسلم المستخدم للعامل شهادة العمل".

بدورها أكدت محكمة النقض الفرنسية على تسليم هذه الشهادة على كل العمال في الوقت الذي يغادرون فيه الهيئة المستخدمة، مهما كانت أسباب إنهاء علاقة العمل و مهما كانت طبيعة العقد، حتى إلى ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل¹. كما تطرقت بدورها إلى البيانات التي تحتويها شهادة العمل، و قد تتضمن تاريخ دخول و خروج العامل 2 طبيعة العمل، المناصب التي شغلها العامل³ و تاريخ شغل هذه المناصب⁴.

أما عن محتوى شهادة العمل فقد نصت المادة D1234.6 من قانون العمل الفرنسي على إلزامية وجود تاريخ دخول و خروج العامل، طبيعة العمل و المناصب التي شغلها و تاريخ شغل هذه المناصب، و إذا استفاد العامل من عطلة بدون أجر لمدة طويلة، يمكن للمستخدم أن يذكرها في شهادة العمل إذا أراد ذلك. إذ لا يستطيع المستخدم أن يفرض على العامل، بوضع بيانات غير تلك المنصوص عليها قانونا في شهادة العمل، دون موافقة هذا الأخير⁵.

1 Meme en cas de d'illicéité de la relation de travail, l'employeur est tenu de délivrer une attestation de travail (s'agissant d'un travailleur étranger en situation irrégulière, Paris 6 décembre 1990, RJS 1991, N° 262) ; L'employeur a l'obligation de remettre ce document aux ayants-droit du salarié décédé (Cass. Soc. 20 janvier 1960. Bulletin civil. IV, N° 61.)

2 la date d'entrée est celle de laquelle a commencé à s'exécuter, ce qui inclut donc éventuellement la période d'essai. La date de sortie doit correspondre au moment ou le contrat de travail est expiré ; il faut comptabiliser la durée du préavis, que celui-ci ait été ou non exécuter (soc. 23 juin 1988, bulletin civil, V, N° 386).

La nature de l'emploi occupé doit être indiquée avec précision suffisante correspondant aux fonction qu'exerçait réellement le salarié (soc. 8 octobre 1992, semaine sociale Lamy, N° 621). Si le salarié a occupé successivement des emplois de nature différentes, le certificat de travail devra les mentions en précisant leurs durées respectives (soc. 12 juin 1981, bulletin civil, N° 534).

4 Lorsqu'il y a modification dans la situation juridique de l'employeur, la poursuite du contrat de travail impose au dernier employeur d'établir un certificat unique rendant compte de l'ancienneté totale du salarié. En cas de mutation d'un salarié dans la même entreprise, un certificat de travail unique sera également délivré au salarié au moment ou il quitte l'entreprise. Mais lorsqu'un salarié est employé successivement par des sociétés des services accomplis auprès des autre sociétés « quels que fussent les liens économiques existant entre les employeurs successifs ». soc, 7 février 1989, CSB 1989, 59.

5 cour de cassation social 4 mars 1992, RJS, N° 442.

ثالثا: الحق في قسيمة الأجر. Solde de tout compte.

للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناوب و نتائج العمل. و يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم 1. و لقد حضي هذا الحق بحماية خاصة من قبل المشرع الجزائري، إذ جعل المحاكم تثبت عند النظر في هذه المسائل بحكم ابتدائي و نهائي كاستثناء عن اختصاصها الأصلي 2.

كما أكد الشركاء الاجتماعيون الفرنسيون في الاتفاقية المبرمة بتاريخ 2008/01/11 على أهمية منح قسيمة الأجر للعامل، و التي يجب أن تتضمن كشف كل الحسابات 3 و هذا ما أخذ به المشرع الفرنسي و أورده في نص المادة L1234.20 من قانون العمل الفرنسي الصادر بتاريخ 2008/06/25 و اعتبرها "وثيقة كشف الحسابات معدة من طرف المستخدم بطلب من الأجير، تتضمن جرد المبالغ المقدمة إلى العامل عند انتهاء علاقة العمل، و تسلم هذه القسيمة بعد مرور 6 أشهر التي من تاريخ الإمضاء على وثيقة التسريح". يتعين على المستخدم أن يوضح في شكل القسيمة كل الكتابات المختصرة و التي تكون غامضة للعامل في بعض الأحيان بحيث يصعب عليه فهمها. و لكن هل تسليم قسيمة الأجر قبل انتهاء مدة الإخطار تعد خرقا للإجراءات ؟ لا يمكن اعتباره كذلك، فقد يحبزه الأجير في بعض الأحيان، و لكن لا يعد التزام على عاتق المستخدم 4.

رابعا: أولوية إعادة التشغيل Priorité de réembauchage

يتضمن هذا الإجراء إعادة تشغيل العامل في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه و إنهاء عقد عمله، أي بالعودة للاندماج إلى مجموعة العمل التي سرح منها و يستفيد من هذا

1 المادة 80 و 86 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2 المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

3Gury lautier . Ovrage précité, p 459.

4 Cour de cassation social, 23/05/1984, N° 82.41.993.

الإجراء العامل المنضم لاتفاق التحول المهني و لمدة سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد عمله إذا أبدى رغبته في ذلك هذا ما نصت عليه المادة 45-1233 L من قانون العمل الفرنسي¹. كما يستفيد من هذا الإجراء كل عامل غادر المؤسسة بمقتضى الذهاب الإرادي²، و حتى العمال الذين تمكنوا من الحصول على عمل في مؤسسة أخرى لا يفقدون حقهم في أولوية إعادة التشغيل في المؤسسة التي سرحتهم لأسباب اقتصادية³. إن الأولوية في إعادة التشغيل لا تطبق على عمال المنازل⁴، و يمكن أن تمتد إلى الهيئة المستخدمة السابقة، و إلى مجمع المؤسسات و حتى إلى الخارج⁵. غير أن العامل لا يمكنه أن يتمسك بحق الأولوية إذا قام المستخدم بتوظيف عامل لشغل منصب مؤقت لا تتجاوز مدة إجازته السنوية⁷.

يكون إعادة تشغيل العمال في المناصب التي تتلاءم مع كفاءتهم المهنية، كما على المستخدم إخطار ممثلي العمال بكل المناصب المتوفرة مع ضرورة تعليق ذلك في المكان المخصص للإعلانات في الهيئة المستخدمة و هذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر 45.1233 L و في حالة تزامم عدة عمال على منصب واحد يمكن للمستخدم أن يختار العامل الذي يحقق منفعة

1 « Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat, s'il en fait la demande au cours de ce même délai, dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles, et affiche la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la période de réembauchage au titre de celle-ci, S'il en informe l'employeur ».

2 محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 603.

3 Jean Péliissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op, ci, p 643. Cour de cassation social. 05/03/2002.

4 Cour de cassation social 08/07/1992.

5 Cour de cassation social 10/07/2001, RJS, 10/01 N° 1128.

6 Soc. 17 décembre 1992, RJS 3/93, N° 263 ; Soc 12 déc 1995, Dr, soc, 1996.200 ; soc, 26 novembre 1997, RJS2/98, N° 193 (remplacement de salariée en congé de maternité).

7 Soc. 17 juin 1992, Bulletin civil, V, N° 404.

أكثر للمؤسسة غير أن خرق المستخدم للالتزامات بإعادة التشغيل بالنسبة للعمال الذين يتم تسريحهم لأسباب اقتصادية يعرضه لجزاء و هو تعويض هؤلاء العمال¹. و هو ما تضمنته المادة 13-12345 من قانون العمل الفرنسي و التي تقدر بأجر شهرين مع التعويض في حالة الضرر.

المطلب الثاني: الضمانات الاتفاقية (الذهاب الإرادي).

بين الاستقالة التي هي إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، و التسريح الذي هو إنهاء العلاقة بإرادة صاحب العمل، ظهر من الناحية العملية خلال السنوات الأخيرة إجراء جديد من إجراءات تقليص عدد العمال عرف بإسم "الذهاب الإرادي" "Le départ volontaire" الذي هو عبارة عن اتفاق بين كل ن العامل و المستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة مقابل تعويض يدفعه هذا الأخير إلى العامل².

إن هذا الإجراء الجديد جاء تحقيقا للمصلحة المتبادلة للطرفين، فمصلحة صاحب العمل، تتجلى في اتباع إجراءات بسيطة و فعالة في أن واحد لإعادة ضبط مستوى الشغل أما مصلحة العامل تظهر في حصوله على التعويض الذي يفوق غالبا التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي³. يختلف الذهاب الإرادي عن الاستقالة و التسريح، فإذا كانت الاستقالة و التسريح حالتين قانونيتين من حالات انتهاء علاقة العمل حسب المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإن الذهاب الإرادي لا يعتبر كذلك، فالذهاب الإرادي لم تنص عليه المادة 66 من القانون السالف الذكر ضمن الحالات التسع (09)⁴.

1 Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud. Ouvrage précité, p 510

2 بن عزوز بن صابر . انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري. بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي . جامعة وهران سنة 2000. ص 131.

3 محمد نصرالدين قريش - الذهاب الإرادي للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل - المجلة الجزائرية للعمل - العدد الخاص رقم 98/23. ص 101.

4 المادة 66 من قانون 90-11 التي تنص على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة - الإستقالة - العزل - العجز الكامل عم العمل، كما ورد تحديده في التشريع - التقاعد - الوفاة". التسريح للتقليص من عدد العمال - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

أما المشرع الفرنسي فقد أعطى تسميات مختلفة للذهاب الإرادي فقد سماه بالذهاب التفاوضي « départ négocié » أو الإنهاء بالتراضي « Rupture amiable »، أو الإنهاء بالاتفاق المتبادل¹ « Rupture par consentement mutuel ».

لقد كانت محكمة النقض الفرنسية مترددة في كثير من الأحيان قبل الاعتراف بهذا النوع من الإنهاء، و الذي تعتبره إنهاء من نوع خاص². كما أكدت على عدم الخلط بين الذهاب الإرادي و الاتفاق أو التفاوض « Transaction » المنصوص عليها في المواد 2044، 2058 من القانون المدني الفرنسي، و التي هي حالة تتبع التسريح الذي تم سابقا أو الإحالة على التقاعد أو نزاع أو استقالة³. و من تم فهل يعتبر هذا الإجراء باطلا طب طبقا للمادة 135 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴ ؟

رغم أن قانون 90-11 تضمن قواعد و احكام جزائية ارتبطت بفكرة النظام العام الإجتماعي، إلا أن هذه الأحكام لم تضع حواجز و عراقيل أمام الضمانات المقررة لفائدة الطرف الضعيف، في إطار الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل، و بالتالي فإن اتفاق العامل مع المستخدم على إنهاء العلاقة بالذهاب الإرادي، لا يعتبر مخالفة للنظام العام الإجتماعي⁵.

الفرع الأول: الأساس القانوني للذهاب الإرادي

سبق القول أن الذهاب الإرادي لا يخالف فكرة النظام العام الاجتماعي الوارد في قانون العمل، ما دام أنه يحقق مصلحة متبادلة بين كل من العامل و صاحب العمل و بالتالي يجد الذهاب الإرادي سنده في الاسس التالية:

1 Guy Lautier. Ouvrage précité , p 70.

2 cour de cassation sociale . 29/05/1996- N° 92-45-115.

3 cass. Soc. 16/07/1997, RJS. 10/97, N° 1089, ou 25/09/2007 RJS, 12/07, N° 1286.

4 المادة 135 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل: (تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به).

5 محمد نصر الدين قريش - نفس المرجع المنكور أعلاه. ص 104.

التوجه الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1989 المعدل بالدستور 1996 و القائم على مبدأ الحرية، تطبيقاً لهذا المبدأ تحولت علاقة العمل من النظام اللائحي القائم على مبدأ تدخل الدولة في تنظيم العلاقة، إلى النظام التعديدي القائم على مبدأ حرية الأطراف في إبرام و إنهاء علاقة العمل، و ما الذهاب الإرادي إلا مظهر من مظاهر تلك الحرية 1.

إن الذهاب الإرادي اتفاق متبادل بين العامل و صاحب العمل على إنهاء علاقة العمل مقابل تعويض يدفعه المستخدم للعامل، و في هذا الإطار فإن الذهاب الإرادي يجد سنده في الشريعة العامة، إذ تنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري على ما يلي: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون". إن هذا المبدأ ينطبق على جميع العقود بما فيها عقد العمل، ما دام أن أحكام قانون العمل لا تمنع اللجوء إلى الشريعة العامة 2.

كما يجد الذهاب الإرادي سنده في قانون العمل نفسه، و يظهر ذلك جلياً في نص المادة 70 من قانون 90-11 التي تنص على ما يلي: (يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ...)

يفهم من عبارة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات أن المشرع الجزائري منح المستخدم سلطة واسعة في اتخاذ الإجراءات اللازمة الخاصة بتقليص عدد العمال، و ما الذهاب الإرادي إلا إجراء من هذه الإجراءات رغم أن الملف الاجتماعي لم يتعرض لإليه.

يجد الذهاب الإرادي سنده أيضاً في المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، هذه المادة استبعدت العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم في

1 بن عزوز بن صابر. مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي . المرجع السابق صفحة 132.

2 محمد نصر الدين قريش- المرجع السابق صفحة 105.

الفرع الثاني: شروط الذهاب الإادي.

نظرا لما يترتب على الذهاب الإرادي من آثار خطيرة على العامل من فقدان منصب العمل و عدم استفادته ن التأمين على البطالة، فإن المحكمة العليا قيدت هذا الإجراء بشروط في غياب الشروط 1. تتمثل هذه الشروط في:

ان تكون هناك حتمية التقليل. يتضح من هذا الشرط أن الذهاب الإادي يطبق على العمال الأجراء في إطار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

رضاء العامل سليم، و هو ما ذهب إليه الفقه الفرنسي الذي أقر انتهاء عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للطرفين شريطة أن يكون رضا العالم سليما خال من أي ضغط أو وسيلة إكراه أو تدليس، و أن عيب التراضي يكون سببا في إبطال هذا الاتفاق طبقا للقواعد العامة المطبقة في جميع العقود 2.

يجب على العامل التفكير و التريث و أخذ الوقت الكافي، و استشارة الخبراء و المحامون قبل الإقدام على إمضاء هذا الاتفاق المصيري.

أن يكون المحل مشروع. أما إذا كان يهدف إلى مخالفة أحد الإجراءات المتعلقة بإنهاء علاقة العمل و التي تمس بالنظام العامل الإجتماعي، فيتم إلغائه و تعديله 3.

يبدأ تاريخ سريان الذهاب الإرادي، بمجرد اتفاق الاطراف على نهاية علاقة العمل و أن تكون هذه العلاقة خالية من كل نزاع 4.

بما أن الذهاب الإرادي إنهاء من نوع خاص لعلاقة العمل، يجب أن تحترم فيه جميع الإجراءات المتعلقة بالتسريح لاسيما الإشعار المسبق 5.

1 محمد شرفي . رئيس القسم الثاني الإجتماعي لدى المحكمة العليا – إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم – المجلة القضائية الجزائرية – عدد خاص 98/23 صفحة 14.

2 Lamy social – Droit du travail- charge social – 1999, p 1445.

3 Cour de cassation social 18/06/1996, N° 2845, p RJS 10/96 N° 1045.

4 Cour de cassation social 29/05/1996, N° 92.45.115.

5 Cour de cassation social 12/02/1985 – 40 – 82.42.934.

- ترك القضاة لأطراف العلاقة الحرة لتنظيم إنهاء علاقة العمل عن طريق التسريح كما في حالة الاستقالة¹.
- أن يكون الاتفاق الحاصل ناتج عن تفاوض حقيقي، و هو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي اشترط في الذهاب الإرادي أن يكون بناء على تفاوض صحيح، لذا يجب على العامل أن يتخذ هذا القرار مع علمه بالشروط و النتائج المترتبة على هذا الاتفاق².
- أن يكون محرر و مصادق عليه من كلا الطرفين.

إذا كان الذهاب الإرادي وسيلة متخذة في إطار تقليص عدد العمال، فإنه يتعين على المستخدم استشارة ممثلي العمال و لجان المشاركة مسبقا، و هذا ما نصت عليه المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³. الأصل أن الذهاب الإرادي وسيلة من وسائل تقليص مناصب العمل كما سبق ذكره، لذا يمنع على المستخدم اللجوء إلى توظيفات جديدة في نفس مناصب العمل التي تم تقليصها⁴، إلا أنه من الناحية العملية نجد خلاف ذلك، إذ كثيرا ما يعاد إدراج العمال المستفيدين من الذهاب الإرادي في نفس مناصب عملهم، و يعقود محددة المدة. و بخصوص هذا الأمر جاء قرار رقم 867 بتاريخ 18 نوفمبر 1999 صادر من وزير العمل و هذا نصه: "من المسلم به قانونا، بخصوص الذهاب الإرادي، أن كل اتفاق مبرم بصورة حرة يعبر عن الرضا المتبادل بين العامل و المستخدم، يلزم الطرفين. و بالتالي ما دام العامل أبدى دون أي غموض إرادته في مغادرة عمله مقابل تعويض مالي، بشرط أن يتم تعويضه فعليا لا يستطيع أن يطمح إلى إعادة الإدراج و هذا مهما كانت طبيعة مصب العمل الذي كان يشغله مسبقا".

1 Cour de cassation social 18/01/1985, N° 82.43.376.

2 Cour de cassation social. 10 avril 1991. N° 89.18.485, bulletin civil, V p111.

3 المادة 94-4 ف/3 من قانون 11/90 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية: إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، و إعادة توزيع العمال، و تقليص عددهم).

4 المادة 69 ف/2 من نفس القانون: (يمنع على مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص).

خلاصة القول أن الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال، كما أنه حالة من حالات انتهاء علاقة العمل، فرضته حتمية الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسات الاقتصادي، و لا يمكن اللجوء إليه إلا باتفاق مشترك بين العامل و صاحب العمل، بعد أن يتحصل العامل على تعويض فعلي، و لقد اختلفت المؤسسات الاقتصادية في تقدير التعويض، فبعضها منح العامل شهر عن كل سنة عمل فعلي أداها العامل داخل الهيئة المستخدمة، و البعض الآخر منح شهرين عن كل سنة.

الختام

إن قانون العمل يمتاز بخصائص ذاتية و نوعية تميزه عن باقي القوانين، أهمها أنه سريع التطور و التكيف مع الواقع الاجتماعي و الاقتصادي المعاش. إذ عرفت انتهاء علاقات العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالأسباب الاقتصادية تعديلات كثيرة، حيث يرجع ذلك إلى الأزمات الاقتصادية المتكررة التي عرفتها الدول، أعطت انعكاساتها السلبية على علاقات العمل نجم عنها تسريح العمال. و نظرا لخطورة هذا النوع من الإنهاء، اهتم كل من المشرع الجزائري و الفرنسي بحماية العامل بصفته الطرف الضعيف في علاقة العمل، من تعسف صاحب العمل تحت غطاء الأسباب الاقتصادية من خلال جملة من القوانين.

تجسيدا لضرورات الانسجام مع التغيرات الاقتصادية، و تبني الصيغ الليبرالية في انهاء عقد العمل، اتجه المشرع الجزائري نحو إضفاء المرونة على الجانب الإجرائي للتقليص من عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية، و ذلك بتكريس التفاوض الجماعي كإجراء إلزامي للجوء إلى هذا النوع من الإنهاء ذو الأثر الخطير على مناصب الشغل و إلغاء الترخيص الإداري المسبق.

مما سبق ذكره، اتضح بأن التسريح لأسباب اقتصادية ليس محظورا، إذ دعت إليه أسباب اقتصادية حقيقية و جادة، و إخضاع هذا التسريح للقيود الإجرائية و الموضوعية و تعامل المستخدم مع الصعوبات الاقتصادية و التحولات التكنولوجية بطريقة موضوعية يوازن من خلالها بين مصالح مؤسسته و مصالح العمال، و ذلك بعدم اللجوء إلى التسريح إلا في الحالات الاضطرارية، لا بهدف التوفير في النفقات أو تحقيق ربح أعلى.

لذلك يجب على القضاء أن يشدد رقابته على مدى احترام المستخدم لضوابط التسريح، و ذلك بالتنسيق مع مفتشية العمل، و أن تراعي معايير الانهاء لسبب اقتصادي مصلحة المؤسسة كالكفاءة المهنية من جهة، و مصلحة العمال كالأعباء المهنية و السن من جهة أخرى، غير أنه ليس من السهل تحقيق التوازن بين هذين النوعين من المصالح التي عادة

ما تكون متضاربة، إلا بتضافر جهود كل الأطراف الفاعلة كالنقابات و السلطة الإدارية و ممثلي العمال و لجنة المشاركة.

حتى لا يتحمل العامل الآثار الناتجة عن إنهاء عقد عمله لأسباب اقتصادية، تدخلت الدولة عن طريق وضع خطة للحفاظ على العمل، بهدف توفير حماية أكبر من خلال اتخاذ بعض الإجراءات لتفادي التسريح، وصولاً إلى حد الحصول على المساعدات العمومية و القروض و الإعفاءات الجبائية و غيرها، و هذا بالنسبة للمستخدم الذي يحرص للحفاظ على عمله.

و حرصاً من المشرع على حماية العامل في حالة فشل التدابير الأولية للحفاظ على الشغل، وفر حلولاً بديلة و قدم ضمانات و تدابير من شأنها التخفيف من معاناة العمال المسرحين كإحالة على التقاعد المسبق و التأمين على البطالة، إضافة إلى التعويضات الناجمة عن التسريح، و سلط عقوبات على أصحاب العمل الذين لا يحترمون القواعد الإجرائية و الموضوعية للتسريح الاقتصادي، و بهذا يكون المشرع قد وفر حماية للعامل المسرح تسريحاً اقتصادياً و لو كانت هذه الحماية نسبية.

من خلال هذا البحث المتواضع، استطعنا أن نستخلص بعض الملاحظات أهمها، عدم تقديم المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي، مفهوماً للسبب الاقتصادي، الذي يكون مبرراً للتسريح الجماعي للعمال، و بذلك منح لأرباب العمل سلطة واسعة في تكييف السبب الاقتصادي، مما قد يزيد في نسبة التسريحات التعسفية، و ترك بذلك القاضي في حيرة من أمره، للبحث عن مشروعية السبب الاقتصادي، حيث نرى ضرورة تدخل المشرع بتقديم مفهوم دقيق لسبب الاقتصادي.

أيضاً عند عرض المستخدم الملف الاجتماعي على لجنة المشاركة من أجل إبداء الرأي، يجب أن يعرضه على الأجهزة المؤهلة قانوناً للمصادقة عليه، غير أن المشرع الجزائري لم يحدد مفهوم المصادقة و من هي الجهة المختصة بالمصادقة؟

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

1/ المراجع العامة

- 1- عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة للطباعة و النشر و التوزيع، ش م م، لبنان بيروت الطبعة الأولى 1986.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني –ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 –الجزائر.
- 3- محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل و أهم تطبيقاتها – الطبعة الثانية، دار النهضة العربية – القاهرة، 2007.
- 4- محمد السعيد بناني. قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل. علاقة العمل الفردية. الجزء الثاني – مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 2007.
- 5- آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، دار بارتى، Bertى الجزائر 2009.
- 6- حسام الدين الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل قانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة 2009.
- 7- بن عزوز بن صابر – الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها – الكتاب الثاني. دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2010.

2/ المراجع الخاصة

- 1- همام محمد محمود زهران، الرقابة على إنهاء عدد العمال النهضة العربية، الإسكندرية 1986.
- 2- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب الجديدة، المنصورة، سنة 1990.

ثانياً: المؤلفات باللغة الفرنسية

1. Les grands arrêts de droit du travail
- 3- Droit du travail 12 eme édition paris 1991
- 4- La distinction du motif economique et du motif personnel
- 5- Droit du travail Montchrestien EJA 31 1998

ثالثاً: المقالات

- 1- عبد السلام ذيب – علاقة العمل في التشريع الجزائري، المجلة القضائية، عدد خاص، منازعات العمل و الأمراض المهنية. الجزء الثاني 1997.
- 2- محرز آيت بلقاسم. المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة. التأمين على البطالة بين التسيير السلبي للبطالة و إعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل. المجلة الجزائرية للعمل. العدد الخاص 1998/23.
- 3- محمد نصر الدين قريش – الذهاب الإرادي للعامل حالة من حالات انتهاء علاقات العمل. المجلة الجزائرية للعمل. العدد الخاص رقم 1998/23.
- 4- محمد شرفي. رئيس القسم الاجتماعي لدى المحكمة العليا. إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم. المجلة الجزائرية للعمل العدد الخاص 1998/23.
- 5- فاطمة الرزاز – تعديل عقد العمل في القانون الفرنسي في مجلة القانون و الاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة. العدد 77، 2007.
- 6- عيساوي عز الدين – من ضبط الدولة إلى الضبط الخاص ، حول مكانة الاتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. المنظم بكلية الحقوق – جامعة جيجل 21، 22 أبريل 2009.

6- بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل. رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص . كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس 2009.

2/ المذكرات

1- بن عزوز بن صابر . انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري. بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي جامعة وهران . سنة 2000.

2- فريدة مسعودان . تسريح العمال لأسباب اقتصادية. في ظل القانون الجزائري. مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء. وزارة العدل، الدفعة 16 سنة 2008.

3/ المحاضرات:

1- محاضرات الأستاذة غالي كحلة

خامسا: المواقع الإلكترونية

1 – علي عبد الله، إعادة هيكلة العمالة، جامعة الجزائر، على الموقع:

<http://www.kantakji.com/figh/Economics/7827.doc>

سادسا: النصوص القانونية

1/ التشريعات المقارنة

1- القانون المدني الفرنسي 1804/02/07 المعدل و المتمم.

2- قانون العمل الفرنسي رقم 596-2008، الصادر في 25 جوان 2008.

2/ التشريعات الوطنية**1/ الدساتير**

1- دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 23 فبراير 1989، جريدة رسمية عدد 76.

2/ النصوص التشريعية و التنظيمية**• النصوص التشريعية**

1 – الأمر رقم 01-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية و العطل المدفوعة الأجر. جريدة رسمية عدد 3 المؤرخة في 13 جانفي 1997.

2- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 ص 1792، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 جريدة رسمية عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.

3- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب. جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990. جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

4- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990. المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

5- القانون رقم 90-11 المؤرخة في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990. المعدل بالقانون رقم 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر

- 1991 و الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- 6- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 23 المؤرخة في 6 جويلية 1990. المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- 7- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994.
- 8- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخة في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994.
- 9- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية. جريدة رسمية عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994.

• النصوص التنظيمية

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 يوليو 1994 المتضمن مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة و كيفيات حساب ذلك.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتعلق بنظام التقاعد المسبق بالنسبة لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب تتعلق بإعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة. جريدة رسمية عدد 74-1998.

الفهرس

02.....	مقدمة
05.....	الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية و إجراءاته
05.....	المبحث الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية
06.....	المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و مظاهره
06.....	الفرع الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
07.....	أولاً: المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي
07.....	ثانياً: المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي
09.....	ثالثاً: مفهوم السبب الاقتصادي في ظل قانون العمل الفرنسي
12.....	رابعاً: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية
13.....	خامساً: مجال تطبيق التسريح لأسباب اقتصادية
15.....	الفرع الثاني: مظاهر التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية
16.....	أولاً: أسباب التسريح لأسباب اقتصادية
16.....	1- الصعوبات الاقتصادية
17.....	2- التحولات التكنولوجية
19.....	3- إعادة هيكلة المؤسسة
21.....	4- إغلاق المؤسسة
22.....	ثانياً: آثار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

- 1- إلغاء الوظيفة.....22
- 2- تغيير الوظيفة.....26
- 3- تعديل عقد العمل.....27
- المطلب الثاني: الرقابة على جدية السبب الاقتصادي و عبئ إثباته.....28
- الفرع الأول: الرقابة على جدية السبب الاقتصادي28
- أولاً: الرقابة القضائية.....29
- ثانياً: الرقابة الإدارية.....31
- الفرع الثاني: عبئ إثبات جدية السبب الاقتصادي33
- المبحث الثاني: إجراءات الإنهاء لأسباب اقتصادية.....34
- المطلب الأول: إعداد المستخدم للتقرير و المصادقة عليه36
- الفرع الأول: إعداد المستخدم للتقرير حول الوضعية المالية للمؤسسة.....37
- الفرع الثاني: المصادقة على التقرير للوضعية المالية للمؤسسة.....39
- المطلب الثاني: عرض المستخدم التقرير حول الوضعية المالية للمؤسسة على لجنة المشاركة و المنظمات النقابية.....40
- الفرع الأول: عرض المستخدم تقرير الوضعية المالية للمؤسسة على لجنة المشاركة.....41
- الفرع الثاني: عرض المستخدم تقرير الوضعية المالية للمؤسسة على المنظمات النقابية43
- الفصل الثاني: التدابير القانونية و الضمانات المقررة لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.....46
- المبحث الأول: التدابير القانونية لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.....46

- 47.....المطلب الأول: نظام التأمين على البطالة
- 48.....الفرع الأول: مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة
- 49.....الفرع الثاني: أداءات التأمين عن البطالة
- 50.....أولاً: شروط استحقاق أداءات التأمين عن البطالة
- 50.....1- الشروط الخاصة بالعامل
- 51.....2- شروط خاصة بالمستخدم
- 52.....ثانياً: كيفية حساب مبلغ التعويض عن البطالة و مدة التكفل
- 53.....1- كيفية حساب مبلغ التعويض
- 54.....2- مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة
- 55.....المطلب الثاني: التقاعد المسبق
- 55.....الفرع الأول: مجال التطبيق و شروط الاستفادة من التقاعد المسبق
- 56.....أولاً: مجال تطبيق نظام التقاعد المسبق
- 57.....ثانياً: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق
- 58.....الفرع الثاني: مدة التسبيق
- 59.....المبحث الثاني: الضمانات المقررة لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية
- 60.....المطلب الأول: الضمانات القانونية الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية
- 60.....الفرع الأول: الضمانات القانونية
- 60.....أولاً: التعويض عن التسريح
- 63.....ثانياً الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

- 63.....ثالثا: الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي
- 64.....الفرع الثاني: الضمانات القانونية للحقوق الغير مالية
- 64.....أولا: الحق في مهلة الإخطار
- 66.....1- واجبات المستخدم خلال مهلة الإخطار
- 66.....2- واجبات العامل خلال مهلة الإخطار
- 67.....ثانيا: الحق في الحصول على شهادة العمل
- 69.....ثالثا: الحق في قسيمة الأجر
- 69.....رابعا: أولوية إعادة التشغيل
- 71.....المطلب الثاني: الضمانات الاتفاقية
- 72.....الفرع الأول: الأساس القانوني للذهاب الإرادي
- 75.....الفرع الثاني: شروط الذهاب الإرادي
- 78.....الخاتمة

المراجع

الفهرس