

انعكاسات الأزمة الاقتصادية على علاقة العمل

الاستاذ الدكتور بن عزوز بن صابر

كلية الحقوق جامعة مستغانم

مقدمة

الجزائر إحدى الدول التي تأثرت بانخفاض أسعار النفط ، وخاصة وأن النفط يحتل حوالي 98% من صادراتها ، سبق أن تأثرت الجزائر بالأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 الناتجة عن انخفاض أسعار النفط بسبب انخفاض مستوى النشاط الاقتصادي العالمي ، والزيادة المعتبرة في سقف إنتاج (الأبيب) ، إذ عرفت ميزانية الدولة عجزا كبيرا ، و أصبحت مضطرة لتخليها عن الدعم المالي للمؤسسات الاقتصادية العمومية ، الأمر الذي أدى إلى حل حوالي 815 مؤسسة اقتصادية عمومية منذ صدور المرسوم التشريعي 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إلى غاية 1998 منها 679 أي ما يقارب 83% عبارة عن مؤسسات عمومية محلية و 136 أي بنسبة 17% مؤسسات اقتصادية عمومية ، وتم تقليص حوالي 400.000 منصب عمل ، بلغت نسبة التقليل في المؤسسات العمومية 99.54% ، و 970 عاملا أي بنسبة 0,46% في القطاع الخاص ، مس التقليل في قطاع السكن والأشغال العمومية والري نسبة 61% والخدمات 21% ، الصناعة 16% ، الزراعة 2% (1) .

ما تجدر الإشارة إليه هو أن موضوع التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية ، لا يعتبر جديدا في التشريع الجزائري ، فلقد تعرضت إليه القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه والتي ألغيت بموجب القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل(1).

(1) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (لجنة التقويم) تقرير حول الظرف الاقتصادي

والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998 الدورة الثانية عشر ص 91 و96

(1) المادة 94 من القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : (يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة).

غير أن التساؤل الذي يطرح ما مفهوم السبب الاقتصادي الذي يكون مبررا حقيقيا وجديا للتسريح الجماعي للعمال الأجراء ؟ و ما هي الضمانات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ؟.

إجابة عن هذين التساؤلين قسم موضوع بحثنا إلى مبحثين يتناول المبحث الأول مفهوم السبب الاقتصادي الذي ينتج عنه التسريح الجماعي للعمال وإجراءاته ، ونخصص المبحث الثاني للضمانات والتدابير التي أقرها المشرع حماية للعمال المسرحين .

المبحث الأول : مفهوم التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وإجراءاته.

لم يقر المشرع الجزائري لا في القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه ولا في ظل القانون الساري المفعول ، بتحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي يكون مبررا للتسريح الجماعي للعمال ، بل اكتفى بالإشارة إليه فقط ، وبذلك يكون المشرع قد منح لصاحب العمل سلطة واسعة في تكيفه لما يعتبر سببا اقتصاديا ، وهذا ما قد ينجم عنه تسريحات تعسفية .

و في غياب التعريف القانوني للسبب الاقتصادي في التشريع الجزائري ، سنتطرق إلى تعريفه في التشريع الفرنسي ، مع تحديد مجال تطبيق الأحكام المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية في المطلب الأول ، ونخصص المطلب الثاني للإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند اللجوء إلى هذا النوع من التسريح .

المطلب الأول : مفهوم التسريح لسبب اقتصادي و مجال تطبيقه

تأثر المشرع الفرنسي عند تعريفه للسبب الاقتصادي الذي يكون مبرر للتسريح الجماعي للعمال بالتعريفات التي اعتمدها كل من الفقه والقضاء ، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في التشريع الفرنسي ، ونخصص الفرع الثاني لمجال تطبيقه .

الفرع الأول : مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في التشريع الفرنسي

عرف المشرع الفرنسي التسريح لسبب اقتصادي على أنه : " التسريح المتخذ من قبل صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير مرتبطة بشخص العامل ، وينتج عنه إلغاء أو

تحويل مناصب العمل أو تعديل جوهري في العقد ، ويكون ذلك خصوصا نتيجة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية " (1).

قيد المشرع الفرنسي السبب الاقتصادي بثلاثة شروط أساسية ، أن يكون غير مرتبط بشخص العامل وأن يؤدي إلى إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو إلى تغيير جوهري في عقد العمل ، وأخيرا أن يكون ناتجا عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية ، وسنوضح كل عنصر من هذه العناصر تبعا :

1 - أن يكون السبب الاقتصادي غير مرتبط بشخص العامل

يقصد بأن يكون السبب الاقتصادي غير مرتبط بشخص العامل ، أن يكون خارجي وأجنبي عن هذا الأخير ، ومن ثم فكل سبب يكون مرتبطا بشخص العامل كالتسريح الذي يكون سببه تأديبيا ناتجا عن ارتكاب العامل لخطأ جسيما ، أو العجز الكلي عن العمل ، أو الإنهاء بسبب الإحالة على التقاعد ، أو التسريح لعدم القدرة المهنية كل هذه الحالات لا يدخل ضمن مفهوم التسريح لسبب الاقتصادي ما دام أنها مرتبطة بشخص العامل (1).

2 - أن يؤدي السبب الاقتصادي إلى إلغاء المناصب أو تحويلها أو تعديل جوهري في عقد العمل

يكون إلغاء المناصب مقنعا إذا تم تسريح العامل بحجة السبب الاقتصادي ، ثم تعويضه بعامل آخر فهذا التسريح لا علاقة له بالسبب الاقتصادي ، بل هو تسريح تعسفي . أما تحويل مناصب العمل فإن هذه الحالة تكثر في إطار العولمة والتطور التكنولوجي للإنتاج والتسيير ، واستعمال أجهزة الإعلام الآلي فإدخال مثل هذه الوسائل الحديثة يكون له أثرا سلبيا على العمال داخل الهيئة المستخدمة ، ومهما يكن لا يجب التمسك بهذا السبب إلا إذا أثبت صاحب العمل عدم قدرة العامل على مسايرة التحول

(1) - Art L. 321 - 1 du code de travail français : (constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques)

² - Gérard Lyon - Caen . Jean Pélissier . Alain Supiot (Droit du Travail) 17 édition Dalloz 1994 Page 303 .

العلمي والتكنولوجي رغم المجهودات المبذولة من قبل المؤسسة من أجل تكييفه مع هذا التحول⁽¹⁾.

كما يشترط في السبب الاقتصادي الذي ينتج عنه التسريح الجماعي للعمال ، أن يؤدي إلى تعديل جوهري في عقد العمل . تعرضت التعليمات الوزارية المؤرخة في 1 أكتوبر 1989 الصادر عن وزير العمل الفرنسي إلى بعض الأمثلة عن التعديل الجوهري لعقد العمل منها تغيير أوقات العمل تخفيض الأجر ، تجميد الترقيّة ، العمل بالتوقيت الجزئي⁽²⁾ .

3 - يجب أن يكون التسريح ناتجا عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية

يشترط في السبب الاقتصادي الذي يؤدي التسريح الجماعي للعمال أن يكون ناتجا عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية ، فلا وجود للسبب الاقتصادي في غياب هذين الشرطين ، وهو ما كرسته محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها⁽¹⁾.

الفرع الثاني : مجال تطبيق الأحكام الخاصة بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

كمبدأ عام حصر المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية مجال تطبيقه على أجراء المؤسسات الاقتصادية عامة كانت أو خاصة ، واستثناء عن المبدأ يمكن تمديد هذا الإجراء ليشمل عمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص⁽²⁾ ، غير أن المشرع الفرنسي وسع مجال تطبيق إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

(1) Antoine Maeaud - (Droit du Travail) Montchrestien " E - J - A 1998 Page 371 Cass - Soc - 11 Déc1980 - n" 79.40.348. (Lamy social n" 2354 P 1058).

(2) Lamy Social (Droit du travail - la Relation Salariale) n"- D'édition 3423 - Mars 1995 page 1058 n"2354 .

(1) Alain Chirez - Luc Gastaldi - Gérard Farjt - (Droit du Travail) ISBN 2.281.12210. Publications Du Moniteur . Paris 1993 P 266 . Cass - Soc - Iavr . 1992 n" 90.44.697. Bull.Civ . V . P .138 - Lamy - Social

(2) - انظر المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء

الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية . ج . ر عدد 34 المؤرخة في 1 جويلية

لتنشمل جميع المؤسسات الصناعية والتجارية عمومية كانت أو خاصة ، وكذا الدواوين الفلاحية ، والشركات المدنية ، بل حتى أصحاب المهن الحرة⁽³⁾.

لقد استثنى المشرع الجزائري عمال المنازل والعمال ذوي العقود المحددة المدة من

مجال تطبيق الأحكام الخاصة بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ، و اعتبر أن التسريح لأسباب اقتصادية حق معترف به للمستخدم ، الذي يمكن له إنهاء علاقة العمل ذات المدة غير المحددة و بإرادته المنفردة متى بررت ذلك أسباب اقتصادية ، غير أن العمال الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود محددة المدة لا يكونوا موضوع تسريح لأسباب اقتصادية⁽¹⁾. بعد تحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي يكون مبررا للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ومجال تطبيقه ، ننقل إلى المطلب الثاني للحدوث عن الإجراءات القانونية الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى هذا النوع من التسريح.

المطلب الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

منح المشرع الجزائري للمستخدم ، عاما كان أم خاصا ، الحق في اللجوء إلى تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية⁽²⁾ ، غير أنه ألغى الرخصة الإدارية المسبقة التي يجب الحصول عليها من مفتشية العمل قبل اللجوء إلى التسريح ، كما ألغى مراقبة مفتش العمل لمدى صحة الأسباب الاقتصادية التي دفعت المستخدم إلى مثل هذا الإجراء⁽³⁾.

(3) - انظر المادة 321 فقرة 2 من قانون العمل الفرنسي .

(1) - انظر المادة 4 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن إحداث نظام التقاعد المسبق . جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 1 جويلية 1994 ص 9 .

(2) - انظر المادة 69 من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل : (يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية) .

(3) - المادة 52 من المرسوم رقم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية : (يجب على الهيئة المستخدمة أن تقدم إلى مفتش العمل المختص إقليميا طلب الترخيص باتخاذ الإجراءات التالية التسريح لتقليل عدد العمال) . المادة 55 من المرسوم المذكور أعلاه : (يجب على مفتش العمل أن يقوم بتحقيق ليتأكد من صحة الأسباب المذكورة . ويمكن له في إطار تحقيقه أن يستعين بأي عون مختص أو مصلحة مختصة تابعين للدولة) .

منح المشرع ضمانات جديدة لفائدة العمال المهديين بالتسريح ، منها إحالة الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 على التقاعد المسبق ، و الذين لا تتوفر فيهم الشروط على نظام التأمين على البطالة المكرس بموجب المرسوم التشريعي رقم 94 - 11⁽¹⁾.

لم يأتي المرسوم التشريعي رقم 09 / 94 لإنشاء نظام خاص بالتسريح ، بل كان هدفه الاساسي الحفاظ على مناصب العمل ، بإتباع مجموعة من الإجراءات القانونية ، ومن تم تعد الإجراءات الخاصة بالتقليص الواردة فيه استثناء عن المبدأ العام . ألزم المشرع كل صاحب العمل يشغل أكثر من 9 عمال إجراء إتباع الإجراءات القانونية قبل اتخاذ قرار التسريح⁽²⁾، تتمثل هذه الإجراءات في إعداد المستخدم تقرير مفصل يتضمن الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة ، كما ألزمه بعرض التقرير على الأجهزة المؤهلة قانونا للمصادقة عليه ثم على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ، وعلى الممثلين النقابيين للتفاوض الجماعي حوله . وقوفا عند هذه الإجراءات قسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول إعداد المستخدم التقرير والمصادقة عليه ، ونخصص الفرع الثاني لعرضه على لجنة المشاركة والممثلين النقابيين للعمال .

الفرع الأول : إعداد المستخدم التقرير و المصادقة عليه

1 - إعداد المستخدم للتقرير

يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إلى هذا الإجراء إعداد تقرير مفصل عن الأسباب المؤدية للتسريح ، كما يتعين عليه أن يضمن التقرير كافة الإجراءات التي يراها مناسبة لتفادي التسريح أو التخفيف من حدته ، وكذا الضمانات المقررة للعمال المعنيين به ، وهو ما عبر عنه المشرع بمصطلح " الجانب الاجتماعي " .

رغم ما يدعيه الكثير أن القوانين العمالية في ظل التوجه الاقتصادي الجديد لم تعد تقدمية أي حمائية ، خاصة بعد انسحاب المشرع في تنظيم علاقات العمل تاركة المهمة

(1) - تدخل الأستاذ نصر الدين قريش . حول موضوع النظام القانوني الجديد لتقليص عدد العمال .

المجلة الجزائرية للعمل . عدد 23 | 98 ص 46 و 47 .

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

للشركاء الاجتماعيين ، فإننا نرى وعلى خلاف ذلك أن المشرع وفي الظرف الاقتصادي الصعب الذي تمر به المؤسسات الاقتصادية ، لم يتخذ عن الحماية الاجتماعية للعمال ، محاولا التوفيق بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة من جهة ، و بين المصلحة الاجتماعية للعمال للأجراء من جهة أخرى ، يبدو ذلك جليا من خلال تحليل مضمون الملف الاجتماعي الذي يشمل مرحلتين مختلفتين و متعاقبتين :

المرحلة الأولى : تتعلق هذه المرحلة بإجراءات الحفاظ على الشغل لفائدة العمال

الأجراء المهديين بالتسريح، والتي تتمثل في إعادة النظر في نظام التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل، أي منحة المردودية الفردية والجماعية ، العمل بالتوقيت الجزئي، توقيف العمل بالساعات الإضافية تجميد الترقية ، عدم تجديد عقود العمل لمدة محددة⁽¹⁾ . ما يلاحظ عن الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى أنها تمس الحقوق المالية للعمال المرتبطة بالأجر وملحقاته ، ويبقى هؤلاء محتفظين بمنصب عملهم .

المرحلة الثانية : و تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لفائدة العمال للأجراء الواردة

أسماؤهم في قائمة المعنيين بالتسريح ، تتمثل هذه الإجراءات في إحالة الذين يستوفون الشروط القانونية على التقاعد العادي الوارد في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 وإحالة البعض الآخر المستوفي للشروط القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 على التقاعد المسبق، والباقي من العمال إلى صندوق التأمين على البطالة المذكور في المرسوم التشريعي رقم 94 - 11⁽²⁾.

كثيرا ما يلجأ صاحب العمل والممثلون النقابيون للعمال خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي دون المرور بالمرحلة الأولى ، بحجة أن إمكانيات المؤسسة المالية والاقتصادية لا تسمح بذلك ، والأصل ألا يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية ، إلا إذا تم احترام الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى من الجانب

(1) - انظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية .

(2) -المادة 9 فقرة 2 من المرسوم السالف الذكر .

الاجتماعي ، إذ سبق القول أن الهدف الأول الذي للمرسوم التشريعي رقم 09/ 94 ، هو المحافظة على الشغل (1).

2 - المصادقة على تقرير المستخدم

بعد إعداد التقرير ألزم المشرع صاحب بعرضه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة من أجل المصادقة عليه (2) ، والإشكال الذي يبقى مطروحا من هي الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة التي يحق لها المصادقة على تقرير المستخدم ؟ و ما المقصود بالمصادقة ؟ استقراء للنصوص الواردة في القانون التجاري يعتبر مجلس الإدارة أعلى جهاز على رأس شركة المساهمة الذي منحت له كل السلطات للتصرف باسم الشركة (3) ، ومن تم يبدو أنه الجهاز المؤهل الذي يتمتع بسلطة المصادقة .

لم يحدد المشرع المراد بالمصادقة ، غير أنه تعرض إلى هذا المصطلح عند تحديد صلاحيات مفتش العمل ، أهمها المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة ، والمقصود بالمصادقة التأكد من مدى مطابقة أحكامه للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل ، فهل معنى المصادقة واحد هنا ؟ أم أن المراد بالمصادقة هنا مجرد التسجيل بعد الإطلاع على التقرير؟

الفرع الثاني : عرض المستخدم التقرير المصادق عليه على لجنة المشاركين و ممثلي العمال

1 - عرض المستخدم التقرير المصادق عليه على لجنة المشاركة

تتمتع لجنة المشاركة بصلاحيات قانونية واسعة ، فلها دور إعلامي يكمن في تلقئها المعلومات الخاصة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات ، تطور عدد العمال ، نسبة

(1) - انظر المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 09 / 94 السالف الذكر .

(2) - المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 09 - 94 : (يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 5 أعلاه الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متمايزتين ومتعاقبتين كما يتم تحديدهما في المواد 7.8.9. أدناه .

(3) - المادة 610 من القانون التجاري: (يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة يتألف من 3 أعضاء على الأقل ومن 12 عضوا على الأكثر)

التغيب ، وحوادث العمل و الأمراض المهنية ، كما لها دور رقابي يكمن في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، كما لها دور استشاري إذ على المستخدم أن يستشيرها في بعض القضايا و قبل اتخاذ القرار أهمها المسائل المتعلقة بتنظيم العمل ، النظام الداخلي ، مشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل أو إعادة توزيع العمال ، أو تقليص عددهم⁽¹⁾.

ألزم المشرع المستخدم بعرض التقرير المتضمن الملف الاجتماعي على لجنة المشاركة بعد المصادقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة ، إن دور لجنة المشاركة في هذه المسألة استشاري يكمن في إبداء رأيها فيما عرض عليها ، وكما هو معلوم أن الرأي الاستشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل ، لكنه يعد إجراء شكليا جوهريا⁽²⁾.

يترتب على إغفاله بطلان قرارات صاحب العمل المتعلقة بإجراءات التسريح الجماعي ، و في حالة عدم وجود لجنة المشاركة داخل مقر الهيئة المستخدمة يعرض الملف الاجتماعي على مندوبي المستخدمين ويقوم هؤلاء مقام لجنة المشاركة ، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي غير أن الاختلاف بين كل من المشرع الجزائري والفرنسي تجلى في المصطلح فبينما استعمل المشرع الجزائري مصطلح لجنة المشاركة (Comité De Participation) نجد أن المشرع الفرنسي يستعمل مصطلح لجنة المؤسسة (Comité D'entreprise)⁽¹⁾.

2 - التفاوض الجماعي حول الملف الاجتماعي بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال

بعد إبداء لجنة المشاركة رأيها في التقرير ، على المستخدم استدعاء المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة من أجل التفاوض الجماعي حول مضمون التقرير ، يتم

(1) - انظر المادة 94 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

(2) - انظر المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 | 98 - تدخل الأستاذ محمد نصرالدين قريش - الموضوع النظام القانون الجديد الخاص بتقليص عدد العمال ص 58.

(1) - انظر المواد 422 فقرة 1 و 432 فقرة 1 و 422 فقرة من قانون العمل الفرنسي.

التفاوض على مضمون الملف الاجتماعي بين كل من الممثلين النقابيين ، و الهيئة المستخدمة في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق حول مضمون الملف الاجتماعي⁽²⁾ ، ينتهي التفاوض الجماعي بتحرير محضر يوقعه الطرفان ، تثبت فيه نقاط المتفق عليها ، وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف ، التي يتم تسويتها في إطار الإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية للعمل⁽³⁾ . بعد تحديد مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و الإجراءات الواجب إتباعها عند اللجوء إليه ، ننتقل إلى المبحث الثاني للحديث عن أهم الضمانات المقررة لفائدة العمال المعنيين بالتسريح .

المبحث الثاني : الضمانات المقررة لفائدة العمال المعنيين بالتسريح

سبق القول أن المبدأ العام الذي كرسه المشرع من خلال إصدار النصوص المتعلقة بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية هو الحفاظ على الشغل ، لذا ألزم صاحب العمل باتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية التي من شأنها تجنب خطر التسريح ، أو التقليل من العمال ، على الرغم من أنها تمس بالحقوق المالية للعمال ، تتمثل هذه التدابير في تكييف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل ، والتي تعرف بمنحة المرودية الفردية والجماعية ، تجميد الترقية ، إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية ، العمل بالتوقيت الجزئي ، عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة . أما إذا كان التقليل حتمية لا مفر منها ، رغم اتخاذ جميع التدابير الوقائية ، تدخل المشرع الجزائري بإحداث وسائل من شأنها منح العمال المعنيين بالتسريح ضمانات ، تمثلت هذه الضمانات في إحالة من تتوفر فيهم الشروط على التقاعد بأنواعه ، والذين لا يستوفون الشروط على صندوق التأمين على البطالة وسوف نتناول هذين الإجراءين في المطلب الأول ، كما فرضت الحياة العملية إجراء آخر عرف بالذهاب الإرادي الذي نتناوله في المطلب الثاني .

(2) - الدكتور أحمية سليمان- التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - الجزء الثاني - الطبعة الثانية 1998 ص 378.

(3) المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

المطلب الأول : إحالة العمال المعنيين بالتسريح على التقاعد والتأمين على البطالة

الفرع الأول : إحالة العمال المعنيين بالتسريح على التقاعد

يعرف التقاعد على أنه حق مالي وشخصي يستقي د م نه العامل مدى الحياة ، يحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به حاليا على معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه ، يضاف إليه زيادة الزوج المكفول (1) ، و معاش منقول يتحول إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته وهم ثلاثة أصناف : الزوج الباقي على قيد الحياة ، الأولاد اليتامى القصر البالغين أقل من 18 سنة وأصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد (2) . والتقاعد في التشريع الجزائري ثلاثة أنواع عادي ومسبق ونسبي والذي يعيننا في موضوع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية التقاعد العادي و المسبق .

1 : التقاعد العادي

إن الإحالة على التقاعد العادي لا تكون إلا بناء على قرار من المستخدم ، و لا يمكن له اتخاذ هذا القرار إلا إذا توافرت مجموعة من الشروط أهمها شرط السن ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60 سنة و 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة (3) ، غير أنه يمكن للعامل أن يستفيد من معاش التقاعد دون شرط السن إذا كان قد عمل مدة 32 سنة نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي (1) ، كما أنه لا يجوز للمستخدم إحالة العامل على التقاعد العادي دون أن يستوفي الشرط القائي وهو قضاء مدة عمل قدرها 15 سنة على الأقل (4) .

(1) - انظر المادة 3 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد - جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983 ص 1803 .

(2) المادة 67 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

(3) - انظر المادة 6 فقرة 1 و المادة 10 من القانون رقم 83 - 12 المذكور أعلاه .

(4) - انظر المادة 2 فقرة 1 من الأمر رقم 97 - 13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المعدل للقانون رقم 83 - 12 السالف الذكر .

(4) - انظر المادة 6 فقرة 2 من القانون رقم 83 - 12 المذكور أعلاه .

تعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية للتأمين عن المرض و لولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ، كما تعتبر فترات عمل فترة العطل القانونية المدفوعة الأجر ، لكثافة الأسبوعية والسنوية و الأعياد الدينية والوطنية ، بالإضافة إلى الشرطين السابقين شرط بلوغ العامل 60 سنة ، و شرط قضائه 15 سنة في العمل يجب على العامل الراغب في طلب الإحالة على التقاعد أن يكون قد دفع الأقساط الأربعة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل .

2 : التقاعد المسبق - la Retraite Anticipée

هذا النظام الجديد للتقاعد كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 هذا المرسوم الذي جاء بدوره تطبيقاً للمادة 3 والمادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية⁽¹⁾.

عرفت المادة الأولى من المرسوم التشريعي 94-10 التقاعد المسبق بأن هـ : (إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة قانوناً) ، كما حددت المادة 7 من نفس المرسوم الشروط الواجب توافرها في العامل المحال على هذا النوع من التقاعد فكمبدأ عام يطبق نظام التقاعد المسبق على العمال الأجراء⁽²⁾ ومن تم فهو لا يطبق على الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص ، كما يشترط أن يرد اسم العامل المعني بالإحالة على التقاعد المسبق ضمن قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم، أو في قائمة الأجراء لدى هيئة مستخدمة في وضعية انتهاء نشاطها القانوني ، كما يشترط بلوغ العامل 50 سنة والمرأة العاملة 45 سنة وهو السن الأدنى ، على أن يجمع العامل عدداً من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد التي تساوي 20 سنة على الأقل ، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لانتهاء علاقة العمل .

(1) - انظر المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق - جريدة رسمية عدد 38 لسنة 1994 .

(2) - انظر المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 السالف الذكر .

بالإضافة إلى الشروط السالفة الذكر ، فإن المشرع الجزائري أوجب على صاحب العمل أن يدفع مساهمة جزافية مسبقا أي قبل إحالة العامل المعني على التقاعد إلى صندوق التقاعد حتى يخول لهذا الأخير الحق في التقاعد وتحسب هذه المساهمة الجزافية على أساس عدد سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين 3 1 شهرا من الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير المعني خلال 12 شهرا السابقة لإحالاته على التقاعد و 19 شهرا⁽¹⁾.

الفرع الثاني : إحالة العمال المعنيين بالتسريح على صندوق التأمين على البطالة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حديث العهد في الجزائر ، إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994 ، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 مايو 1996⁽²⁾ . بلغ عدد العمال الذين أحيوا على صندوق التأمين على البطالة CNAC إلى غاية السداسي الأول من 1998 حوالي 174742 عاملا أي ما يعادل نسبة % 82 . كما بلغ عدد العمال الذين تكفل بهم الصندوق الوطني للتقاعد CNR بصفة التقاعد المسبق حوالي 38218 عاملا أي ما يعادل % 18⁽³⁾.

للسندوق الوطني للتأمين على البطالة مهمتان يقوم بهما الأولى سلبية ، تتمثل في تقديم المنح الاجتماعية للعمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، والثانية إيجابية تتمثل في إعادة إدماج هؤلاء البطالين في الحياة العملية . بعد التعريف بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين نتناول في العنصر الأول مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة ، ونخصص العنصر الثاني لشروط الاستفادة من أداءات التأمين على البطالة.

1 - مجال تطبيق نظام التأمين على البطالة

1 - انظر المواد من 3 إلى 8 من المرسوم السالف الذكر.

(2) محمد آيت بلقاسم المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة - التأمين على البطالة بين التسبير السلبي للبطالة وإعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل - المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 | 98 صفحة 89.

(3) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي - لجنة التقييم - تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي - الدورة الثانية عشر نوفمبر 1998 صفحة 97.

يطبق نظام التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، إما في إطار تقليص عددهم ، أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة ، غير أنه يمكن توسيع مجال تطبيقه ليشمل الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص⁽¹⁾ .

لا يطبق هذا نظام على العمال الأجراء الذين انقطعوا عن العمل بصفة مؤقتة بسبب بطالة تقنية أو بطالة ناتجة عن العوامل المناخية ويقصد بالعوامل المناخية سوء الأحوال الجوية التي تجعل أداء العمل خطيرا على صحة العمال وأمنهم ، مثال ذلك عمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري⁽²⁾، كما لا يستفيد من خدمات التأمين على البطالة العمال الأجراء الذين هم في انقطاع دائم عن العمل بسبب العجز ، والذين استوفوا شروط الإحالة على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق وكذا العمال الأجراء الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود عمل محددة المدة ، والعمال الموسميون والعاملون في البيوت والعاملون لحسابهم الخاص ، والذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي⁽¹⁾ .

2 - شروط الاستفادة من أداءات التأمين على البطالة

لكي يستفيد العامل من أداءات التأمين على البطالة ، يجب أن تتوفر فيه نوعين من الشروط يمكن وصف الأولى بالأساسية والثانية بالتكميلية⁽²⁾ ، تتمثل الشروط الأساسية في أن يكون العامل أجيرا مثبتا في منصب عمله وتم تسريحه بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، كما يشترط أن يكون التسريح لسبب اقتصادي ومن ثم لا يستفيد من

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

(2) المادتان 1 و 4 من الأمر رقم 97 - 01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية والعطل المدفوعة الأجر ج . ر عدد 3 المؤرخة في 13 جانفي 1997 ص7

(1) المواد من 2 إلى 5 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 السالف الذكر .

(2) أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية الجزء الثاني - طبعة 1998 ص 154 .

التأمين على البطالة من فقد منصب عمله لأسباب أخرى كالتسريح التآديبي وغيره⁽³⁾ ، ألا تقل مدة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي عن ثلاث سنوات وأن يكون هذا الأخير منخرطاً في نظام التأمين عن البطالة لمدة لا تقل عن 6 أشهر قبل انتهاء علاقة العمل ، وسدد خلالها اشتراكاته بانتظام وتقدر نسبة الاشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة التي تقع على عاتق العامل 5،0% والتي تقع على عاتق المستخدم 25،1%⁽⁴⁾ .

أما بالنسبة للشروط التكميلية فقد حددتها المادة 7 من نفس المرسوم التشريعي رقم 94 / 11 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية تتمثل هذه الشروط في ألا يكون العامل المحال إلى صندوق التأمين على البطالة قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً لشغل منصب عمل جديد ، كما ألا يكون مستفيداً من أي دخل ناتج عن أي نشاط مهني ومن تم تعلق حقوق العامل 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 الاستفاضة منها بمجرد انتهاء العقد للمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر كحد أدنى إلى 3 أشهر كحد أقصى⁽¹⁾ .

يمكن للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة ، بعد مراقبة من أعوانها أو أعوان الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل ومفتشية العمل أن توقف منح الأداءات المستفيدة الذي يمارس نشاطاً مهنيًا مأجوراً دون تصريح مسبق⁽²⁾ ، كما يشترط أن يرد اسم العامل المحال على الصندوق في قائمة العمال الذين هم محل تسريح ، و يتم قبول العامل الأجير للاستفاضة من أداءات التأمين على البطالة بناء على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة إلى الهيئة المكلفة بإدارة وتسيير نظام التأمين على البطالة⁽³⁾ .

(3) المادة 6 فقرة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 السالف الذكر.

(4) انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 187 المؤرخ في 6 يوليو 1994 الذي يحدد نسبة

الاشتراك في الضمان الاجتماعي ج . ر عدد 44 لسنة 1994 .

(1) المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 السالف الذكر.

(2) المواد 26 و 27 و 38 من نفس المرسوم المذكور أعلاه

(3) المادة 21 من نفس المرسوم التشريعي.

يستفيد العامل الذي تتوفر فيه الشروط الأساسية والشروط التكميلية من أداءات التأمين على البطالة بمجرد ما يدفع مستخدمه مساهمة تسمى مساهمة تخويل الحقوق La contribution d' ouverture des droits تحسب هذه المساهمة حسب أقدمية العامل الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له بنسبة % 80 من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهرا وتحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام Brut الذي يتقاضاه الأجير المعني طوال 12 شهرا التي تسبق تسريحه و هي مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق ثلاث سنوات . تتمثل أداءات التأمين على البطالة في تعويضات شهرية ، تحسب على أساس أجر مرجعي Un salaire de référence يساوي نصف المبلغ المحصل عليه يجمع متوسط الأجر الشهري الخام زائد الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁴⁾ .

لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة عن % 50 من الأجر المرجعي ، و مهما يكن فلا يمكن أن يقل عن % 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون و لا أكثر منه بثلاث مرات⁽¹⁾ .

توزع فترة التكفل التي تتحملها الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة ، و التي لا يمكن أن تقل عن 12 عشر شهرا و لا تتعدى في أي حال من الأحوال 36 شهرا⁽²⁾ ، على أربع فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل ، يصل إلى % 100 من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل ، و % 80 خلال الربع الثاني و % 60 خلال الربع الثالث ، وأخيرا % 50 خلال الربع الرابع من مدة التكفل⁽³⁾ .

بعد تطرقنا إلى الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للعمال المعنيين بالتسريح الجماعي والمتمثلة في إحالة من تتوفر فيه الشروط للتقاعد بنوعيه العادي والمسبق ، و

(4) - انظر المادة 13 من المرسوم المذكور أعلاه

(1) - انظر المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر .

(2) - انظر المادة 16 من المرسوم المذكور أعلاه والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189

المؤرخ في 6 يوليو 1994 المتضمن مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك .

(3) - انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189 المذكور أعلاه .

من لم تتوفر فيه شروط الإحالة على التقاعد إلى صندوق التأمين على البطالة ، ننتقل إلى الإجراء الذي كرسه الواقع العملي و الذي عرف باسم الذهاب الإرادي .

المطلب الثاني : الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال الأجراء .

بين الاستقالة التي هي إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل ، والتسريح الذي هو إنهاء العلاقة بإرادة صاحب العمل ، ظهر من الناحية العملية خلال السنوات الأخيرة ، إجراء جديد من إجراءات تقليص عدد العمال عرف باسم ' الذهاب الإرادي ' الذي هو عبارة عن اتفاق بين كل من العامل والمستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة مقابل تعويض يدفعه هذا الأخير إلى العامل .

إن هذا الإجراء الجديد جاء تحقيقا للمصلحة المتبادلة للطرفين ، فمصلحة صاحب العمل تتجلى في إتباع إجراءات بسيطة وفعالة لإعادة ضبط مستوى الشغل ، أما مصلحة العامل تظهر في حصوله على التعويض الذي يفوق غالبا التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي⁽¹⁾.

إن الذهاب الإرادي لم ينص عليه المشرع الجزائري ضمن حالات انتهاء علاقات العمل ، ومن تم يطرح التساؤل التالي : هل يعتبر هذا الإجراء مخالفا للقانون ، وبالتالي يترتب عنه بطلانه طبقا للمادة 135 من القانون السالف الذكر⁽²⁾ ؟ إجابة على هذا التساؤل سنتعرض إلى الأسس القانونية للذهاب الإرادي في الفرع الأول ، ثم شروط اللجوء إليه في الفرع الثاني .

الفرع الأول : الأساس القانوني للذهاب الإرادي

يجد الذهاب الإرادي سنده في الأسس التالية :

- التوجه الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1989 المعدل بدستور 1996 والقائم على مبدأ الحرية ، تطبيقا لهذا المبدأ تحولت علاقة العمل من النظام اللاتحي القائم على مبدأ تدخل الدولة في تنظيم العلاقة ، إلى النظام التعاقدي القائم على

(1) محمد نصر الدين قوريش - الذهاب الإرادي للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل - المجلة الجزائرية للعمل - العدد الخاص رقم 23 | 98 صفحة 101.

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

مبدأ حرية الأطراف في إبرام وإنهاء علاقة العمل ، وما الذهاب الإرادي إلا مظهر من مظاهر تلك الحرية .

- إن الذهاب الإرادي اتفاق متبادل بين العامل و صاحب العمل على إنهاء علاقة العمل ، مقابل تعويض يدفعه المستخدم للعامل ، وفي هذا الإطار فإن الذهاب الإرادي يجد سنده في الشريعة العامة التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقرها القانون . إن هذا المبدأ ينطبق على جميع العقود بما فيها عقد العمل (1) .

كما يجد الذهاب الإرادي سنده في قانون العمل نفسه ، ويظهر ذلك جليا في نص المادة 70 من قانون 90 . 11 التي تنص على أنه : (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 ، وما الذهاب الإرادي إلا إجراء من هذه الإجراءات .

- يجد الذهاب الإرادي سنده أيضا في المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، هذه المادة استبعدت العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي من الاستفادة من التأمين على البطالة (2) ، وهذا يعني أن المشرع الجزائري أقر الذهاب الإرادي واعتبره إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال المهديين بالتسريح لأسباب اقتصادية .

(1) تدخل الأستاذ محمد نصر الدين قوريش - المجلة الجزائرية للعمل العدد رقم 23 | 98 صفحة 105.

(2) المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ج . ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994 : (لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة العمال الأجراء الذين فقدوا عملهم بسبب ذهاب إرادي) .

الفرع الثاني : شروط الذهاب الإرادي

نظرا لما يترتب على الذهاب الإرادي من آثار خطيرة على العامل منها فقدان منصب العمل وعدم استفادته من التأمين على البطالة ، فإن المحكمة العليا قيدت هذا الإجراء بشروط في غياب الشروط القانونية⁽¹⁾ ، تتمثل هذه الشروط في أن تكون هناك حتمية تقليص ، وأن يكون رضاء العامل سليما⁽²⁾ كما يجب أن يكون الاتفاق بين العامل والمستخدم قد سبقه تفاوض جماعي وهو أيضا ما أقرته الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية⁽³⁾. إذا كان الذهاب الإرادي وسيلة متخذة في إطار تقليص عدد العمال ، فإنه يتعين على المستخدم استشارة ممثلي العمال ولجان المشاركة مسبقا⁽⁴⁾ .

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 تقليصها⁽⁵⁾ ، إلا أنه من الناحية العملية نجد خلاف ذلك ، إذ كثيرا ما يعاد إدراج العمال المستفيدين من الذهاب الإرادي في نفس مناصب عملهم ، ويعقود محددة المدة ، وفي هذا الصدد نذكر بالقرار رقم 867 المؤرخ في 18 نوفمبر 1999 الصادر عن السيد وزير العمل والحماية الاجتماعية والذي جاء فيه ما يلي : (من المسلم به قانونا ، بخصوص الذهاب الإرادي ، أن كل اتفاق مبرم بصورة حرة ويعبر عن الرضا المتبادل بين العامل والمستخدم ، يلزم الطرفين . وبالتالي مادام العامل أبدى دون أي غموض إرادته في

(1) محمد شرفي رئيس القسم الثاني الاجتماعي لدى المحكمة العليا - إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم - المجلة القضائية الجزائرية . عدد خاص 23 | 98 صفحة 14.

(2) Lamy Social - Droit Du Travail - La Relation Salariale - n" D'édition 3423 Mars 1995 Page 1090 n" 2414.

(3) Cass . Soc . 10 Avr . 1991 n" 89.18.485 . Bull . Civ . V .P 111.

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

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

مغادرة عمله مقابل تعويض مالي ، بشرط أن يتم تعويضه فعليا لا يستطيع أن يطمح إلى إعادة الإدراج وهذا مهما كانت طبيعة منصب العمل الذي كان يشغله مسبقا .

خلاصة القول أن الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال ، فرضته حتمية الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسات الاقتصادية ، ولا يمكن اللجوء إليه إلا باتفاق مشترك بين العامل و صاحب العمل بعد أن يتحصل العامل على تعويض فعلي ، ولقد اختلفت المؤسسات الاقتصادية في تقدير التعويض بعضها منح العامل شهر عن كل سنة عمل فعلي أداها العامل داخل الهيئة المستخدمة والبعض الآخر منح شهرين عن كل سنة.

تشير الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية أنه بلغ عدد العمال الذين اختاروا الذهاب الإرادي منذ سنة 1993 إلى 1997 حوالي 40198 عاملا منهم 55% خلال سنة 1997 وحدها ، ووصل عددهم إلى نهاية فبراير 1998 حوالي 41816 عاملا . عرف القطاع الاقتصادي أكبر نسبة ، إذ وصلت إلى 95 % ، وحسب فروع النشاط عرف القطاع الصناعي ارتفاعا حيث قدر عدد العمال الذين انهوا علاقة عملهم بالذهاب الإرادي حوالي 18707 عاملا أي نسبة 79 % عرفت الشركة الوطنية للحديد والصلب SIDER وحدها 7726 ذهابا إراديا بما يعادل 35 % من مجموع عمالها⁽¹⁾.

الخاتمة :

حتى تتمكن المؤسسات الاقتصادية من مواجهة الأزمات المالية والاقتصادية ، يجب عليها تحسين الإنتاج نوعا ، ليكون مطابقا للمواصفات الدولية ، ومن ثم لا تتأثر هذه المؤسسات بمنافسة الإنتاج الأجنبي لها ، خاصة بعد أن وقعت الجزائر الاتفاقية مع الاتحاد الأوربي وهي الآن في المفاوضات الأخيرة مع منظمة التجارة الدولية .
لعل من أهم عوامل تحسين الإنتاج نوعا وكما على مستوى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الاعتناء بالمصدر الأساسي لهذا الإنتاج إلا وهو العامل ، وذلك من خلال

(1) - إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية . المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي . تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي . أبريل 1998.

الانتقاء المدروس والمحكم لليد العاملة المؤهلة عند التوظيف ، كما يجب على الهيئات المستخدمة الاستثمار في الموارد البشرية من خلال تخصيص ميزانية خاصة لتكوين المستخدمين في مختلف الميادين التي لها علاقة بالإنتاج و التسيير .

كما لاحظنا من خلال احتكاكنا بالعديد من الهيئات المستخدمة أن هناك عائق كبير كثيرا ما يؤثر سلبا على الوضعية المالية للمؤسسات ، يتمثل هذا العائق في نقص بل انعدام الاتصال بين أطراف عملية الإنتاج أي بين العمال من جهة ، وبين صاحب العمل وممثليه من جهة أخرى ، وفي هذا الصدد نرى ضرورة تفعيل أجهزة الاتصال الداخلي المنشأة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية لتكون همزة وصل بين إدارة المؤسسة وبين العمال ، أهم هذه الأجهزة لجنة المشاركة ، المنظمات النقابية ، لجنة الوقاية الصحية والأمن ، مصلحة طب العمل .

إلى جانب هذه الأجهزة نرى ضرورة اهتمام المستخدم بالوسائل القانونية التي من شأنها تحقيق ذلك الاتصال ، ومنها إعلام العمال بكل المعلومات التي تخصهم ، عن طريق الإشهار في اللوحات الخاصة التي يتردد عليها العمال داخل أماكن العمل ، ومن أهم تلك المعلومات ما يتعلق ما يتعلق بمحتوى أحكام النظام الداخلي للمؤسسة وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل .