

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

فرع : القانون الخاص

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : القانون الاجتماعي والمؤسسة

الموضوع

التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذة:

- بن عوالي علي

من إعداد الطالب:

- محمد سقراس

اعضاء لجنة المناقشة:

- الأستاذة : علاق نوال رئيسة

- الأستاذ : بن عوالي علي : مشرفا

- الأستاذ : بن عودة يوسف: مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :

والدي العزيزين

و إلى زوجتي و أبنائي إخلاص، صفية و إسحاق

إلى كل الأساتذة الذين ساهموا في إنجاح

هذا العمل

إلى كل أهل الخير و الصلاح في هذه الأمة.

محمد سقراس

قائمة المختصرات

أولا :اللغة العربية

ج.ر :الجريدة الرسمية.

ص :الصفحة.

ص ص :من الصفحة إلى الصفحة.

ق.إ.م.إ :قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا :اللغة الفرنسية

P. : page.

P. P : de la page a la page.

Op.Cit. : ouvrage précédemment cité

المقدمة:

الحق في العمل هو مبدأ دستوري كرسته كل الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية 2008 رغم التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي شهدتها البلاد، على سبيل المثال جاء في نص المادة 52 من دستور 1989 ما يلي: "لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة". و قد وردت نفس الفقرة دون زيادة أو نقصان في نص المادة 55 من دستور 1996، أما المادة 56 من نفس الدستور فقد أضافت إلى ذلك: "ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، و الذين يستطيعون القيام به، و الذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة".

إن تطبيق هذا المبدأ خاصة في مرحلة الاقتصاد الموجه حيث كانت المؤسسات العامة عبارة عن أدوات للتشغيل و امتصاص البطالة، مغلبة بذلك الجانب الاجتماعي؛ أدى إلى تأثيرات سلبية على هذه المؤسسات من الناحية الاقتصادية، مما أجبر الدولة بعد انتقالها إلى اقتصاد السوق على القيام بعمليات واسعة لتسريح العمال، مما أدى إلى طرح تساؤلات على مدى جدية مبدأ الحق في العمل كحق دستوري أو بالمقابل مدى دستورية هذه التسريحات، لكن في الواقع "هذا الحق المنصوص عليه دستوريا لا يعدو أن يكون وعدا من الدولة"¹ لتوفير مناصب عمل للمواطنين و ذلك حسب قدراتها و إمكانياتها، و إلا فكيف نفسر نسب البطالة المرتفعة في أوساط الشباب في الجزائر.

"يعتبر موضوع التسريح للأسباب الاقتصادية من أهم مواضيع قانون العمل في الوقت الحاضر و أكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية، اقتصادية، مالية، اجتماعية، قانونية و تنظيمية"²، في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات و المؤسسات فلا مجال للتهاون و التراخي، فإما أن توفر جودة عالية في السلع و الخدمات التي تعرضها على الزبائن و بأقل الأسعار مما يفرض عليها السعي الحثيث لتخفيض تكاليف الإنتاج و بالتالي قد ينسحب ذلك على تقليص عدد عمال المؤسسة، أو المغامرة في إعطاء أهمية كبرى للجانب الاجتماعي و ما يترتب عليه من ضغوط مالية على عاتق المؤسسة قد تؤدي إلى إفلاسها.

1 - عطا الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته، و آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص9.

2 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص7.

من الجهة المقابلة فإن التركيز على الجوانب الاقتصادية قد يتعارض مع إحدى أهم خصائص القانون الاجتماعي ألا وهي الخاصية الحمائية للعامل بصفته الطرف الضعيف في علاقة العمل.

و هنا كان لزاما على المشرع أن يتدخل ليضبط الأمور و يوازنها بحيث يضمن حقوق العمال و يضمن بقاء المؤسسة المستخدمة و نجاحها اقتصاديا. و هنا يمكن أن نطرح الإشكاليات التالية: ما مدى نجاح المشرع الجزائري في تنظيم التسريجات لأسباب اقتصادية؟ و ما هي الشروط و الإجراءات المتبعة و الضمانات التي نص عليها لمصلحة العمال؟

لأجل دراسة هذا الموضوع ارتأيت أن أقسم المذكرة إلى فصلين، بحيث أناقش في الفصل الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية من حيث تطوره التاريخي و مفهومه و تحديد صورته و الأسباب التي تدخل في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، أما في الفصل الثاني فتطرق إلى شروط التسريح لأسباب اقتصادية و كذا إجراءاته و الضمانات التي أتاحت للعمال في هذا الإطار بما في ذلك الرقابة القضائية عليه. و كل ذلك وفق الخطة التالية:

المقدمة

الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الثاني: التطور التاريخي للتسريح للأسباب الاقتصادية.

المبحث الثاني: صور التسريح للأسباب الاقتصادية و مبرراته.

المطلب الأول: صور التسريح للأسباب الاقتصادية.

المطلب الثاني: مبررات التسريح للأسباب الاقتصادية.

الفصل الثاني: الضوابط القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية

المبحث الأول: شروط و إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الأول: شروط التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

المبحث الثاني: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية
المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية

خاتمة.

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

تقتضي دراسة ماهية التسريح لأسباب اقتصادية تحليله من جميع جوانبه ابتداء من أصل المصطلح و أهم التعريفات المخصصة، مروراً بأصوله التاريخية و مراحل تطوره، و وصولاً إلى محاولة الإلمام بجميع الحالات التي تدخل في إطار هذا النوع من التسريح، و لهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية من خلال الغوص في تعريفاته المتنوعة و مراحل تطوره، ثم خصصنا المبحث الثاني لإحصاء و تحليل جميع الحالات التي تدخل في إطار التسريح للأسباب الاقتصادية من حيث صورته و مبرراته.

المبحث الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

يعتبر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية مفهوما حديثا نسبيا و لأجل استيعاب هذا المفهوم كان لزاما تحليل المصطلحات المركبة له و شرحها لغة و اصطلاحا ثم الخوض في التعريفات القانونية و الفقهية التي اشتهر بها، و هذا ما تطرقنا له في المطلب الأول بينما تم في المطلب الثاني دراسة التسريح لأسباب اقتصادية من الناحية التاريخية من خلال مراحل تطوره.

المطلب الأول : تعريف التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : التعريف اللغوي و الاصطلاحي

أولا : التسريح

لغة الفصل من فعل سرح أو فصل تقابلها في اللغة الفرنسية كلمة "Licenciement" و تدل على حدوث عملية الفصل " Action de licencier"، و قد يقابلها أيضا كلمة " Révocation" لكن الفرق بينهما في أن كلمة " Licenciement" تدل على الفصل المجرد من البواعث التأديبية، في الوقت ذاته الذي تشير كلمة " Révocation" في الذهن معنى العزل التأديبي¹ لذلك يستلزم دائما توضيح ما إذا كان التسريح تأديبيا أو لأسباب أخرى.

أما اصطلاحا فقد عرفه الفقيه Pierre-Yves VERKINDT بأنه عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، و من هذا التعريف يمكن استنتاج العناصر التالية :

1- عكس الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل، فإن التسريح عمل انفرادي يتخذه صاحب العمل بمبادرته، و لا تتوقف صحته على قبول العامل.

2- التسريح هو عمل قانوني إرادي فبدون إرادة صاحب العمل لا يكون هناك تسريح رغم اختلاف الفقهاء في مدى اعتبار التسريح دائما يكون إراديا.

بينما ميز الفقيه Pierre-Yves VERKINDT بين إدارة التسريح بمعنى الإرادة المتمثلة في استعمال أهلية الفسخ الانفرادي لعقد العمل، و إرادة وضع حد لعلاقة العمل التي يمكن أن تنتج عن أسباب لا إرادية لصاحب العمل فيها.

¹ - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 40.

3- التسريح يكون في العقود غير محددة المدة و بالتالي لا نكون بصدد التسريح في العقود محددة المدة لأننا في هذه الحالة نكون بصدد فسخ العقد، كما يمكن لا تصور التسريح في مرحلة التجربة في العقود غير محددة المدة لأن فترة التجربة تخضع لمبدأ حرية الإنهاء في حالة عدم رضا صاحب العمل لكفاءة العامل مثلا.

ثانيا : السبب

سنلاحظ من خلال دراستنا للتطور التاريخي للتسريح للأسباب الاقتصادية أن المشرع الجزائري سبق له أن استعمل عبارة الدافع الاقتصادي بدلا عن السبب الاقتصادي فالسبب لغة هو الباعث كما يمكن أن يكون مرادفا للدافع، و قد ترجمت كلمة " Cause " في المنهل إلى السبب، الدافع، و الباعث، كما ترجمت كلمة " Motif " إلى الدافع و الباعث و الحافز، يرى الفقيه أحمد محيو ضرورة التمييز بين الكلمتين اصطلاحا، فيقصد بالسبب المعطيات الواقعية أو القانونية، أي العناصر التي لها وجود مادي أو عيني، و هي التي تبرر اتخاذ القرار، أما الدافع فهو على عكس من ذلك شخصي و ينتج عن نية و رغبة مصدر القرار، فهو يعكس الغرض المصبو إليه.

و إذا كان ذلك يصدق على الكلمتين بالفرنسية، فأفضل التمييز بينهما، باعتبار السبب مجموعة المعطيات القانونية أو الواقعية التي أدت إلى اتخاذ إجراء التسريح، و أن الدافع يبقى يعبر عن الهدف المرجو من هذا الإجراء¹.

الفرع الثاني : التعريف القانوني

على خلاف المشرع الفرنسي، فإن كل القوانين المتعلقة بعلاقات العمل و الحفاظ على الشغل التي صدرت في الجزائر لم تعطي تعريفا للتسريح لأسباب اقتصادية الذي يكون مبررا للتسريح الفردي أو الجماعي، بل اكتفى بالإشارة إليه فقط، و بذلك يكون قد منح لصاحب العمل سلطة واسعة في تكييفه، مما قد يعرض العمال إلى التسريحات التعسفية².

بينما عرفه المشرع الفرنسي في المادة L 321-1 من قانون العمل الفرنسي على أنه " يعتبر تسريحا للسبب الاقتصادي، ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل و الناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية"³.

1 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 40.

2- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر، عمان 2011 ص 287
3-ART L 321-1 La loi du 2-08-1989 du code de travail français « Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectuée 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 du travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

و من خلال استقرار معان هذه المادة يمكن أن نستخلص العناصر التالية :

1- التسريح لأسباب اقتصادية غير متصل بشخص العامل، و بالتالي فإننا نستبعد الحالات المرتبطة بشخص العامل عن مفهوم هذا النوع من التسريح، كالسبب التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم الكفاءة المهنية أو البدنية.

2- يكون هذا التسريح في إطار إلغاء مناصب عمل أو تحويلها أو أي تعديل جوهري في عقد العمل الناتجة عن الأسباب الاقتصادية، بعدما كان في السابق يحمل مفهوما ضيقا يقتضي فقط إلغاء مناصب العمل، و في كل الأحوال لا يمكن تصور أن يتم تسريح عامل في هذا الإطار و تعويضه بعامل آخر في نفس المنصب و إلا فاعتبر تسريحا تعسفيا.¹

3- التسريح لأسباب اقتصادية ناجم عن المشاكل الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية، و بالتالي فإن أي إلغاء أو تحويل لنصب عمل أو تعديل جوهري في العقد يكون مرتبطا بهذا العنصر ارتباطا وثيقا، يجب ألا تنتج المشاكل الاقتصادية المقدمة من صاحب العمل عن خطأ منه أو على موقف مغشوش²، أما في حالة رفض العامل لأي تعديل جوهري في العقد، في حالة تزامن أسباب شخصية مع أسباب اقتصادية، فإن تكييف الرخص إذا كان شخصا أو اقتصاديا ترجع إلى هذا العنصر، و العبرة بالسبب الأصلي.

كما أن هذا العنصر يوسع من دائرة الأسباب و لا يحصرها نظرا لعدم إمكانية حصر المشاكل الاقتصادية التي تتعرض لها المؤسسة و نظرا للتطور التكنولوجي الذي ما فتئ يتوسع و يتنوع.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي

و إن اختلف التعريفات الفقهية للتسريح لأسباب اقتصادية فإن جميعها يصب في نفس المعنى تقريبا، و من التعريفات المشهورة و التقليدية هي "اعتبار التسريح لسبب اقتصادي هو ذلك الذي يهدف إلى إلغاء الوظيفة المشغولة من العامل، حتى و لو أن عدد عمال المؤسسة لم يتغير بالكامل....."³

كما عرفت بأنه فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، و ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق، أو دفعة واحدة.⁴

¹- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص288.

²- عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص45.

³- عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص48.

⁴- أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 366.

لكن تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و تنوع هذه الأسباب أدى إلى تداخلها مع الأسباب الشخصية، فيما طرح إشكال حول معايير التفرقة بين الأسباب الاقتصادية و الأسباب الشخصية.

يرى بعض الفقهاء أمثال " Jean PELISSIER "، " Jean LABORD "، " Yves DELAMOTIE " ضرورة الانطلاق من السبب الشخصي للتسريح لتحديد ماهية السبب الاقتصادي و غيره، و بهذا اعتبروا اقتصاديا كل التسريحات غير المسببة بأسباب تخص العامل أو سلوكه، و يكون التمييز بينهما إذن بتفحصها من الداخل ليس من الخارج.

إن مفهوم السبب غير المتصل بشخص العامل لا يعني أن الحالة الشخصية للعمال لم تؤخذ بعين الاعتبار، فإن رفض العامل مثلا تحويله نتيجة إعادة تنظيم فإن التسريح في هذه الحالة لا يفقد طابعه الاقتصادي، كما أن تطوع آخر كان سيفقد عمله نتيجة لإلغاء منصب عمله، فإن تسريح المتطوع لا يفقد التسريح طابعه الاقتصادي، بالمقابل فإن التسريح الناجم عن توقف محل تجاري ينوي صاحبه تعويض عمال مسنين بعمال شباب لتغيير صورة المحل لا يعتبر اقتصاديا، ذلك أن السبب لصيق بشخص العامل، و بالمثل فإن رفض طرق جديدة في العمل يعتبر عاملا شخصيا.¹

إن تعدد هذه المعايير قد يؤدي بنا إلى القول أن إلغاء المنصب ليس بالضرورة تسريحا لسبب اقتصادي، و يمكن القول كذلك بأن التسريح لسبب اقتصادي لا يفرض بالضرورة إلغاء المنصب، و على الرغم من الملاحظات المقدمة، فإن إلغاء المنصب يبقى المحور الرئيسي للتسريح للسبب الاقتصادي، و بعبارة أخرى يمكن استعماله كمعيار ضروري لوصف التسريح ما إذا كان لسبب اقتصادي أم لا.²

كما أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية، تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب و ليس في العدد، و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف، أو هذا المفهوم فصل مجموعة عمال لأسباب أخرى، كأن يكون هذا السبب إنهاء مدة عقد العمل، أو لارتكابهم خطأ جسيم، أو بانتهاء العمل المتفق عليه.³

إن خصوصية التسريح لأسباب اقتصادية يبررها الطبيعة الخاصة للسبب الاقتصادي و التي منشأها أجنبي عن إرادة أطراف العلاقة و التي قد تمس في أغلب الأحيان عدد كبيرا من عمال المؤسسة في وقت واحد.⁴

1 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص46.

2 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص48.

3 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص366.

4 - François Duquesne, Droit du travail, Gualino Editeur, L'extenso edition Paris 2008 p117.

و كخلاصة لما تم ذكره من تعريفات، فإن التسريح للسبب الاقتصادي أو للتقليص من عدد العمال كما سماه المشرع الجزائري هو تسريح جماعي أين يقوم المستخدم بفصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، يتم في شكل دفعة واحدة أو دفعات متعاقبة، فتقليص العمال يبني على السبب المشترك و لا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب انتهاء مدة العقد، و بالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسمائها تكون في جميع الحالات واحدة، و هذا ما يميزها عن باقي حالات التسريحات الأخرى.

و لكي يتضح لنا مفهوم التسريح للسبب الاقتصادي و جب علينا دراسة مراحل تطوره التاريخي، و هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني : التطور التاريخي لفكرة التسريح لأسباب اقتصادية

نظرا للارتباط التاريخي للجزائر بالاحتلال الفرنسي و أثره على كل مناحي الحياة بما فيها الجانب التشريعي، فإن دراسة التطور التاريخي لمفهوم التسريح لأسباب اقتصادية تقتضي من الناحية المنهجية أولا دراسة الأبعاد التاريخية لهذا الموضوع في فرنسا و هذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول، و نظرا للتغيرات الجذرية التي شهدتها الجزائر في الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و أثرها المتعلقة بعلاقات العمل من خلال انتقالها من النظام الاشتراكي الموجه إلى النظام الرأسمالي الحر و إن ليس بالصورة المعمول بها في الأنظمة الغربية، فإنه و جب علينا أن نميز بين مرحلتين، بحيث نخصص الفرع الثاني لمرحلة ما قبل 1990 و الفرع الثالث لمرحلة ما بعد 1990.

الفرع الأول : التطور التاريخي لمفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في فرنسا

بقي التسريح لأسباب اقتصادية مجهولا من قبل قانون العمل الفرنسي لمدة طويلة و ذلك راجع للطابع التقديري لقطع علاقة العمل بكيفية أحادية من قبل صاحب العمل، و كان يعتبر التسريح الجماعي بمثابة جملة من التسريحات الفردية لأسباب اقتصادية و ينتفع بنفس الضمانات الممنوحة في إطار التسريح الفردي، و بسبب تعدد الأزمات الاقتصادية في العشرينات الأخيرة نشأ تشريع خاص بالتسريح الجماعي و توسعت الاتفاقيات الجماعية لتشمل مجاله، و قد عرف الاجتهاد القضائي أول قراراته حول الموضوع بمناسبة تطبيق مجلس الدولة الفرنسي لأمر 1945 الذي كان يخضع التسريح الاقتصادي لرخصة إدارية و

فرق بين هذا النوع من التسريح و التسريح لأسباب شخصية الذي يخضع تقديره للمحاكم الإدارية¹.

ثم جاء قانون 18 جوان 1966 الذي أقر صلاحيات جديدة للجان المؤسسات و التي من بينها: إبداء الرأي في حالات التقليل العددي للعمال.

ثم بعدها و سنة 1969 أبرم الاتفاق الوطني المهني المتعلق بالأمن في التشغيل سنة 1973 صدر قانون نص صراحة أن التسريح الجماعي لسبب اقتصادي تجمع لنظام قانوني مستقل و أبعد عن نطاق تطبيق الأحكام الجديدة الخاصة بإجراءات التسريح لسبب شخصي.

وفي سنة 1974 نصابان جديان أكدا أصالة التسريح ليس اقتصادي هما :

اتفاق 14 أكتوبر 1974 الذي أسس المنحة الإضافية للانتظار و سمح للعمال الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة، و سرحوا لسبب اقتصادي، بالحصول على 90% من الأجر الكامل الذي كانوا يقبضونه خلال نشاطهم، و النص الثاني هو " ملحق Avenant " الاتفاق الوطني المهني لأمن الشغل الذي صدر في 21 أكتوبر 1974، و أخير في 03 جانفي 1975 صدر القانون المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية و الذي يعتبر النص التشريعي الإطار الذي يعني جميع التسريحات لأسباب اقتصادية إذ أنه نظم الاستشارة، و أعطى دورا جديدا للرخصة الإدارية².

إن هذا التطور المتسارع في القوانين المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية، سببه التغيرات و النقائص التي كانت تظهر من حين لآخر و كانت تتعلق أساسا بمفهوم السبب الاقتصادي نفسه أو إجراءات التقاضي خاصة التداخل بين قواعد الاختصاص النوعي بين الاجتماعي و الإداري، أو حتى الضمانات المقررة للعمال المسرحين (كالتعويض مثلا) و قد نتج عن هذا المسار عدة اجتهادات أدت إلى تعديلات هامة خاصة على نظام التأمين على البطالة، و كذا الرخصة الإدارية و التي الغيت جزئيا بموجب قانون 03 جويلية 1980 تم كليا بموجب قانون 30 ديسمبر 1986، مع بقاء على ضرورة إعلام إدارة العمل بسير الإجراءات لأجل ممارسة حق الرقابة عليها.

أما أهم تطور شهدته إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية هو إقرار قانون 02 أوت 1989 و الذي نص على تدابير هامة لحماية مصالح العمال و التي سميت بالمخطط الاجتماعي " Le plan Social " غايته الأساسية الاحتفاظ بأكبر عدد من العمال في المؤسسة، أو تسهيل ذهابهم مع بعض الضمانات أو تكوينهم و إيجاد مناصب عمل جديدة لهم.

1 - عيد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص444.

2 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص21.

ثم تلي هذه الإجراءات ، إجراء نص عليه قانون 27 جانفي 1993 يقتضي تأسيس اتفاقيات التحول " Convention de conversion " التي تهدف إلى تبني تدابير جديدة لإعادة ترتيب العمال، و لعل من أهم ما جاء فيها هو اعتبار إجراء التسريح المتخذ من صاحب العمل دون الاتصال بممثلي العمال و تقديم مخطط ترتيبهم إجراء باطلا.

الفرع الثاني : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما قبل 1990

استمر في الجزائر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية تطبيقا لقانون 157/62 المؤرخ في 1962/03/31 و على هذا الأساس فقد كانت تخضع التسريحات الجماعية لترخيص مسبق من مفتش العمل، بحيث يقوم هذا الأخير بالتحقق من مدى تأسيس السبب الاقتصادي الذي نجح به المستخدم.¹

ثم صدر القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966² المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الذي لو يشير إلى التسريح لأسباب اقتصادية بل اكتفى بما نصت عليه المادة 69 منه على أنه : " لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إدارات " تأثرا في ذلك بما جاء في المادة 02/52 من الأمر الفرنسي المؤرخ في 1959/02/04.³

الأمر 31/75 في 29 ابريل 1975:

بقي الأمر على حاله إلى أن صدر يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴ تضمن 362 مادة، بحيث اعتبر التسريح الجماعي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل و قد نصت على ذلك المادة 03/32 " تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي:، التسريح الجماعي.

و قد خصص الفرع الرابع من القسم الثالث للتسريح الجماعي حيث نصت المادة 39 على " عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي :

- رفع الأمر إلى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية الذي عليه أن يتأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة.

1 - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بارتي الجزائر 2007، ص111.
2 - الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة ج،ر، 36 الصادر في 66/6/8.
3 - المادة 02/52 من القانون المؤرخ 59/02/04 : " لا يمكن تسريح الموظفين إلا في إطار الأحكام التشريعية الخاصة بالتطهير الإداري....."
4 - الأمر 31/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395، الموافق ل 27 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، العدد 39 الصادر في 16 مايو 1975.

- على صاحب العمل بعد صدور الإذن من مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية و بالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب الآتي :

* العمال من ذوي الأقدمية.

* العمال الذين يعملون أقل ما يمكن من الأشخاص و من ذوي اليد العاملة بالأولوية)
قدمات.

- يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي "

أهم ما يلاحظ على هذا القانون أنه ينظم علاقات العمل في القطاع الخاص دون القطاع العام فإنه لحد ذلك التاريخ لم يتم الحديث عن التسريح الجماعي في القطاع العام هذا نظرا لطبيعة مؤسسات القطاع في تلك الفترة إذ أنها كانت تهدف أساسا إلى التشغيل بكثافة للقضاء على البطالة دون مراعاة الجوانب الاقتصادية لذلك لم يكن يتصور فيها القيام بالتسريح الجماعي.

و إذا كان المشرع الفرنسي قد أخذ بالتسريح الاقتصادي الجماعي و الفردي لموجب قانون 03 جانفي 1975 فإن المشرع الجزائري أخذ بالتسريح الجماعي فقط، لكن بمتابعة بعض المواد يبدو أن المشرع الجزائري يبعد التسريح الاقتصادي الفردي، يستخلص ذلك بطريقة غير مباشرة و بتحفظ كبير من نص المادتين 40 و 01/42 من الأمر 31-75، المشار إليه حيث ذكرت أنه " في حالة تسريحات فردية متقاربة، يجب على مفتش العمل التأكد بأن الأمر لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع " إن الإشكال الأساسي الذي يطرح في هذه الفترة من الزمن هو كيف أن المشرع نص على التسريح الجماعي لسبب اقتصادي في وقت كانت الجزائر تأخذ بالنظام الاشتراكي العام أساسا على القطاع العام الذي يحتل الصدارة و ينحصر القطاع الخاص في مجالات محددة و صغيرة، بمعنى آخر و بالمقارنة فإن المشرع الفرنسي حين نص على التسريح الاقتصادي الجماعي و الفردي إنما عمل ذلك لأن ظروف الواقع أمثله (وجود قطاع خاص كبير إلى جانب القطاع العام) فكان للتسريح الاقتصادي أرضية واقعية و مصادرة مادية، أما في الجزائر فلم تكن هناك قاعدة اقتصادية خاصة تطبق عليها الأحكام التي وردت في الأمر 31/75 المشار إليها¹.

إن النص على التسريح الجماعي في الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (وجود قانوني له) دون تطبيقه ميدانيا لحصره في القطاع الخاص الضعيف (عدم وجود ميداني) يمكن أن يكون له تفسير، فالقانون يجب أن يكون كلا متكاملًا، إذ لو أهمل إدراج النص على التسريح الجماعي ضمن صور إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة لاعتبر ذلك فراغا قانونيا، و لوجه الانتقاد لمسلك المشرع مقارنة مع

¹- عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 26.

الأنظمة المقارنة التي استقرت على اعتبار التسريح الجماعي صورة من صورة إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة.¹

قانون 12/78 و النصوص التطبيقية له :

صدر هذا القانون في 15 أوت 1978² و يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، متماشيا من النظام الاشتراكي السائد آنذاك و الذي كرسه ميثاق 1976، فأحدث تغييرا جذريا في قوانين الاستخدام انطلاقا من فكرة توحيد أنظمة الشغل.

من خلال استقراء مواد هذا القانون، نلاحظ أن فكرة التسريح لسبب اقتصادي تكررت أكثر من مرة، لكن بعبارة مغايرة لما كان عليه في قانون 31/75 إذ أنه عوض استعمال عبارة التسريح الجماعي، ثم استعمال عبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين و ذلك في المواد التالية : 6/62، 94، 95، 96، فمثلا ورد في المادة 94 مايلى : " يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذ برر ذلك دوافع اقتصادية صحيحة ".

إن هذه الصورة من الإنهاء الوارد في المواد المذكورة (92، 94، 95 و 96) من القانون 12/78 تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا باعتبار أن القانون الأساسي العام للعامل هو القاعدة الأساسية أو بعبارة أخرى ميثاق قوانين الاستخدام، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال، وإن ذلك يبدو وعدا غير صحيح عمليا خاصة و أن المادة الثانية من المرسوم التشريعي 09/94 نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية.³

و تطبيقا للقانون 12/78 صدر القانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁴ و أهم ما جاء فيه المادة 68 التي ذكرت حالة الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل،

إن قانون 27 فبراير 1982، كان ينص على التسريح الجماعي كنمط من أنماط انتهاء علاقة العمل، دون أن يبين الكيفيات التي يتم بموجبها، متماشيا بذلك مع قواعد القانون الأساسي العام للعامل الذي ترك العناية للهيئة التنفيذية لتسوية المسألة⁵، ثم صدر نص تطبيقي آخر، هو المرسوم رقم 302/82⁶ الذي خصص فصلا كاملا لموضوع التسريح

1 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 27.

2 - القانون 12/78 الصادر بتاريخ 05/08/1978 المتضمن القانون العام للعامل ج ر 32 بتاريخ 08/08/78

3 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 28.

4 - القانون 06/82 المؤرخ في 03 جمادى الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر 45 لسنة 1982.

5 - الطيب بلولة، المرجع السابق ص 112.

6 - المرسوم رقم 302/82 الصادر بتاريخ 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر رقم 37 الصادرة في 14 ديسمبر 1982

لتقليل عدد المستخدمين، فحدد كفاءات التسريح و مبرراته و إجراءاته فأكدت المادة 50 منه على ضرورة كون الأسباب اقتصادية محضة، كما تبين المادتين 52 و 56 إجراءات التسريح خاصة ضرورة الحصول على رخصة إدارية من مفتش العمل و التي يفصل فيها هذا الأخير خلال 30 يوم من تاريخ إخطاره.

الفرع الثالث : تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما بعد 1990 إن انتقال الجزائر من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق كان له آثار هامة على الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد، إذ أنه في السابق كان الجانب الاجتماعي أكثر أهمية من الجانب الاقتصادي، و لكن بعد هذه التغييرات ثم إحداث توازن بين الجانبين و لعل أهم مظاهر هذا التوازن تجسدت في قوانين العمل التي صدرت في هذه المرحلة نذكر منها :

1 - القوانين الصادرة سنة 1990.

صدرت سنة 1990، 3 قوانين دفعة واحدة و هي قانون 102/90، 203/90، 304/90، الأول متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارستها، و ممارسة الحق في الإضراب، و الثاني متعلق بمفشية العمل، و الثالث متعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، لكنها لم تشر لا من قريب و لا من بعيد لمفهوم التسريح للأسباب الاقتصادية ، ثم صدر قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁴ بتاريخ 1990/04/21، و يبدو لي أنه كان من الأحسن و المنطقي لم سبق هذا القانون المتضمن الأحكام العامة لعلاقات العامة القوانين الثلاثة المذكورة⁵.

لقد يضمن قانون 11/90 و فروع الثالث، إنهاء علاقة العمل فنصت المادة 6/26 منه على أنه " تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية :

.....التسريح بتقليل عدد العمال.

إن الحالات التي يتضمنها نص المادة 66 نقلت عن نص المادة 68 من القانون 06/82 المشار إليه سابقا، وأضيف إليه حالة واحدة هي حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، إن هذه الإضافة تعكس الظروف الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية المحيطة آنذاك ، و تعبر عن نية المشروع في الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، إن هذا الانتقال مر بمراحل فبعدها اتخذت إجراءات لصالح المؤسسة حيث كانت تمول عن طريق ميزانية الدولة، ظهرت فكرة تطهير المؤسسات التي كانت من أهداف المخطط الخماسي 1993-1997، فلقد نصت المادة 05 منه⁶، على تكريس التطهير الاقتصادي و المادة 4/6 على إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات إذ كان المشرع الجزائري قد أوضح دون غموض طبيعة

1 - القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارستها، ممارسة حق الإضراب ، ج ر رقم 06 الصادرة في 90/02/07.

2 - القانون 03/90 نفس التاريخ، المتعلق بمفشية العمل، نفس الجريدة.

3 - القانون 04/90 نفس التاريخ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، نفس الجريدة.

4 - القانون 11/90 الصادر بتاريخ 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ج ر 17 بتاريخ 90/04/25.

5 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص32.

6 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص32 و 33.

التسريح لأسباب اقتصادية في قانون 31/75، و قانون 12/78 و قلته من نصوص تطبيقية، إذ اعتبرها تسريحا جماعيا، أما التسريح الذي يتضمنه قانون 1990 فإنه لم يكن واضحا في هذا الشأن بكيفية تسمح بالقول أنه نص على تسريح فردي لأسباب اقتصادية بالتوازن مع التسريح الجماعي من نفس النوع¹.

المراسيم التشريعية الصادرة سنة 1994 :

تدعمت المنظومة التشريعية في الجزائر سنة 1994 بمراسم تشريعية هامة للحفاظ على الشغل حماية العمال من التسريح لأسباب اقتصادية، حيث صدر مرسوم 09/94 بتاريخ 26 ماي 1994²، و هكذا استعمل عبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية " لأول مرة في تشريعات الاستخدام، إن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير، فعبارة العمل بصفة لا إدارية زائدة، و يكفي عنوانه موضوع النص بفقدان العمل لأسباب اقتصادية بدقة أكثر " التسريح لسبب اقتصادي " لان في كلمة تسريح مرونة و خفة مقارنة مع كلمة عزل أو فصل و إن كانت تؤدي معنى الإنهاء، تم إن كلمة " بصفة لا إدارية" زائدة بل تجسد إحدى خصائص كلمة تسريح الذي يشهر بإرادة صاحب العمل، فهناك إرادة موجودة إذن تتجسد في من له سلطة الإنهاء و الحكم الوحيد في تقدير و جود السبب الاقتصادي، فلم أخذت إرادة العامل الذي لا دخل لإرادته أساسا في الإنهاء لسبب التسريح إليه " فقدان العمل بصف لا إدارية " ³.

و كما أشرت فإن هذه العبارة غير دقيقة باعتبار أن التسريح لسبب اقتصادي هو إنهاء بإرادة صاحب العمل، الحكم الوحيد و المقدر الوحيد للظروف و آثارها على سير مؤسسته، و إذ كان القصد من المشرع هو تمييز فقدان العمل بصفة لا إدارية لأسباب اقتصادية عن صور الإنهاء الإرادية الأخرى فإن القوة القاهرة تعتبر صورة من صور إنهاء العمل بصفة لا إدارية، فهل أن القوة القاهرة تندرج ضمن حالات السبب الاقتصادي⁴.

إن هذا المرسوم نظم إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية و شروطها و كامل التعويضات المستحقة من طرف العمال، و إجراءات الحفاظ على الشغل من خلال تقديم مساعدات عمومية لصاحب العمل الذي اتبع الإجراءات الاحتياطية لتجنب اللجوء إلى التسريح.

و تزامن صدور قانون 09/94 مع صدور قانون 10/94⁵ المتعلق بالتقاعد المسبق و كذا 11/94⁶ المتعلق بالتأمين على البطالة، و كلها مرتبطة بالمرسوم 09/94 إذ تعتبر من التدابير التي نص عليها هذا الأخير.

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص445.

2 - المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إدارية ج، رقم 34 في 01 يونيو 1994.

3 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص34.

4 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق ص23.

5 - المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، العدد 34 في 01 يونيو 1994.

6 - المرسوم التشريعي 11/94 من نفس التاريخ المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية و لأسباب اقتصادية ج، رقم 34 في 01 يونيو 1994.

و منذ صدور هذه المراسيم، تسارعت وتيرة تقليل عدد العمال، حيث تم تقليص 212960 منصب عمل، بلغت نسبة التقليل في المؤسسات العمومية 99.54% أما في القطاع فقد بلغ عدد المسرحي 470 عاملا أي نسبة 0.46%، أما حسب قطاع النشاط الاقتصادي، فقد مس التقليل قطاع السكن و الأشغال العمومية و الري بنسبة 61% و الخدمات 21%، الصناعة 16%، الزراعة 2%.

يرجع السبب الرئيسي للتقليل إلى حل المؤسسات الاقتصادية العمومية، إذ بلغ مجموع المؤسسات التي تم حلها منذ تطبيق إجراء الحل إلى غاية 1998 حوالي 815 مؤسسة، منها 679 أي ما يقارن 83%، عبارة عن مؤسسات عمومية محلية E.P.L و 136 أي نسبة 17% مؤسسات اقتصادية عمومية،

إن موضوع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لا يعتبر جديدا في التشريع الجزائري، غير أنه من الناحية العملية لم تشهد المؤسسات مثل هذا النوع من التسريح قبل التسعينات بسبب دعم الدولة المطلق لها، و النظرة الاجتماعية التي أحاطها المشرع بالطبقة العاملة في تلك الفترة، إلا أنه بعد ظهور الأزمة الاقتصادية العالمية التي كان لها أثرها البالغ على الاقتصاد الوطني و على الخزينة العمومية الأمر الذي أدى بهذه الأخيرة إلى التخلي عن دعمها لتلك المؤسسات¹.

و في الأخير قبل الخوض في الضوابط القانونية الخاصة بالتسريح لأسباب اقتصادية و التي تكون موضوع البحث من الفصل الثاني، فإنه و جب علينا لزيادة فهم التسريح لأسباب اقتصادية، دراسة الحالات التي تدخل في هذا الإطار و كذا مظاهر هو هذا موضوع المبحث الثاني.

المبحث الثاني : صور التسريح لأسباب اقتصادية و مبرراته

لقد تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية من مفهوم ضيق أساسه إلغاء منصب العمل إلى مفهوم حديث يقتضي تحويل المنصب أو تعديل العقد و ما يترتب عليه من احتمال لرفضه من طرف العامل، كما أن مبررات هذا التسريح ما فتئت تتطور و تتنوع و لدراسة هذه المسائل قسمنا المبحث الثاني إلى مطلبين تطرقنا في المطلب الأول لصور التسريح لأسباب اقتصادية بحيث خصصنا الفرع الأول للحديث عن إلغاء منصب العمل، ثم الفرع الثاني لصورة رفض العامل لتحويل المنصب أو تعديل العقد، في حين تطرقنا في المطلب الثاني لمبررات اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية، بحيث ميزنا في الفرع الأول بين الأسباب الهيكلية و الأسباب الظرفية، أما في الفرع الثاني فخصصناه للحديث عن الخصوصية كمبرر من مبررات التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول : صور التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : إلغاء منصب العمل

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 286.

تعتبر حالة إلغاء منصب العمل صورة شائعة من صور التسريح للأسباب الاقتصادية لارتباطها بالمفهوم التقليدي الضيق لهذا النوع من التسريح، بل أن بعض الفقهاء اعتبروها الصورة الوحيدة للتسريح لسبب اقتصادي، بمعنى أنه المعيار الأصلي الوحيد لتعريف السبب الاقتصادي.

إن هذا المسلك يمكن تفسيره بسكون المشرع عن التعريف، فلا الأمر الصادر في 24 ماي 1945 و لا قانون 03 جانفي 1975 قدموا تعريفا للسبب الاقتصادي و بذلك غدا إلغاء الوظيفة العنصر المهم و الأساسي في التعريف مع الملاحظة بأنه في حالة ما إذا تدخلت عدة أسباب للإلغاء، يؤخذ بعين الاعتبار السبب الأصلي وفقا لمعيار التتابع الزمني، فإذا أنهى صاحب العمل عقد عمل لمرضه الطويل فإن الإنهاء يستند لسبب شخصي حتى و لو أُلغيت الوظيفة بعد ذلك، بمعنى آخر في حالة الوجود التناهي للسببين معا الشخصي و الاقتصادي للتسريح يجب التمسك بالذي كان السبب الأول و المحدد لذلك (محكمة النقض الفرنسية في 10 أكتوبر 1990)¹

إن إلغاء منصب العمل الذي كان يشغله الموظف المسرح من المنطقي اعتباره شرطا ضروريا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك به لإجراء التسريح لسبب اقتصادي. إن اجتهادات القضاء الفرنسي ساهمت في توضيح هذا الأخير، فقد اعتبرت تسريحا لسبب اقتصادي حالات إلغاء المنصب في الأمثلة التالية :

- إلغاء وظيفة عامل بسبب التكاليف المرتفعة لبعض الإصلاحات المطلوبة (محكمة النقض الاجتماعية في 04 جويلية 1990).

- إلغاء منصب العمل الناجم عن مشاكل مؤسسة موضوعة تحت التصفية القضائية (محكمة النقض الاجتماعية في 29 أفريل 1990).

- إلغاء منصب العمل لانخفاض نشاط المؤسسة.

بالمقابل لا تعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، التسريح الذي يرجع نسبة إلى سن العمال لأنه عنصر متصل بشخصه (محكمة النقض الاجتماعية في 24 أبريل 1990)²

كما قد يكون إلغاء المناصب تسريحا تعسفا مقنعا تحت عطاء التسريح لسبب اقتصادي، إذ ثم تسريح العامل و تعويضه بعامل آخر في نفس المنصب³.

لا شك أن التطور الحاصل في مفهوم التسريح للسبب الاقتصادي، بالأخص مفهوم السبب الاقتصادي نفسه، خاصة مع تطور القوانين الجديدة في فرنسا، وسع من دائرة الصور التي تدخل في إطار هذا النوع من التسريح، فانتقلنا من حالة إلغاء منصب العمل إلى حالة تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل و هذا ما سنتطرق إليه.

الفرع الثاني : رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل

¹ -Gerard Lyon- CAEN, droit du travail, 17 édition, 1994 Dolloz, p 304.

² - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص53 ، 54.

³ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص288.

كما تم الإشارة إليه من قبل فإن التسريح لسبب اقتصادي هو تسريح يقوم به صاحب العمل لسبب واحد أو مجموعة من الأسباب غير متعلقة بشخص العامل و نتج عنها إلغاء أو تحويل منصب عمل أو تعديل لبند جوهري في العقد تم رفضه من طرف العامل، ناجم عن صعوبات اقتصادية أو تغيرات تكنولوجية¹.

بالمقابل فإن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقصه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين²، وأن أي تعديل يحصل فسيكون مناقضا للمنطق الذي يقضي بأن يكون العقد قانون الأطراف، لكن يجب الأخذ بالحسبان سلطة صاحب العمل في تحديد الوظائف و توجيهها بحسب متطلبات المؤسسة، إن ذلك لا يعني أن صاحب العمل كامل الحرية في فرض أي تغيير على العقد على سلطة التوجيه³.

لكن قبل الخوض في تفاصيل الموضوع يجب أن نذكر أن تشريع أولا ما المقصود بتعديل العقد؟ يقصد بتعديل العقد بصفة عامة، إعادة النظر في بنوده من خلال الإنقاص منها أو الزيادة فيها، تعديل الالتزام، كيفية تنفيذه، إلغاء بند من بنود العقد أو شرطا من شروطه.

و الأصل أنه في الظروف العادية يكون تعديل العقد سجل نقاش بين أطراف علاقة العمل، لكن في الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة سواء كانت إرادية أو لا إرادية، يمكن لصاحب العمل أن يفرض إرادته بما تقتضيه مصلحة المؤسسة لكن في إطار التفاوض الجماعي أيضا، و يجب التمييز بين بعض الحالات، فقد يكون التعديل جوهريا و قد يكون ثانويا أو تافها و تقدير ذلك من اختصاص قاضي الموضوع، و قد يكون التعديل جوهريا لأسباب اقتصادية أو لأسباب شخصية و معيار التفرقة بينها لا تطرح إشكال إذ أن الرفض إن كان مرتبطا بشخص العامل كان التسريح لسبب شخصي، أما إذا كان الرفض يعود للمؤسسة فإن التسريح يعتبر لسبب اقتصادي.

و تعتبر التعديلات الجوهرية للعقد شرعية في فرنسا متى حدثت نتيجة لأسباب اقتصادية، بل إن القضاء في فرنسا مكن أحد الأطراف بتعديل العقد بطريقة انفرادية بالرغم من أن القانون الفرنسي لم يورد أحكاما في ذلك...⁴

إذن فصاحب العمل يتاح له ذلك، لكنه فقط ملزما بإتباع إجراءات قانونية كتبليغ العامل بهذا التعديل و إعطاء مهلة لإبداء رأيه أو سكوته فيعتبر علامة على قبوله بالتعديل. و في كل الأحوال و في حالة النزاع، للقاضي السلطة التقديرية في تقدير مدى جوهرية التعديل ومدى اعتباره مرتبطا بالمؤسسة المستخدمة من حيث كونه ذا مبرر اقتصادي و بالتالي كون ذي سبب حقيقي و جدي.

¹ - Dominique Granguittot, Droit du travail de Sécurité social, 10^{eme} édition gualino édition, Paris P90.

² - احمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج.ر ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص370.

³ - عطا الله بوحميده، المرجع السابق ص 73، 74.

⁴ - حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الحلاء الجديدة، بمنصورة 1990 ص38.

إن التسريح الجماعي قد يكون نتيجة تعديل في بنود عقد العمل نتيجة لإحدى الأسباب السابقة (الهيكلية أو الظرفية)، حيث يتم هذا التعديل من طرف واحد، أي من طرف صاحب العمل، الذي يقابله رفض العامل، بغض النظر عن مضمون التعديل الجوهري هذا كأن يتعلق الأمر بتعديل نوعية العمل، أو منصب العمل، أو مكانه أو الأجر، أو الامتيازات المالية.. الخ.

كما أن القاضي أيضا ينظر في مدى اعتبار التغيرات و التحولات و التنقلات تمس بشدة العقد بمنعني توضيح هل تغيير تعديلات في العقد، على اعتبار أنها تم النص عليها في عقد العمل أو في الاتفاق الجماعي أو العامل ملزم قانونا بالموافقة عليها.

إن مبدأ عدم تغيير العقد بالإرادة المنفردة، هو مبدأ أصيل، لا يمكن المساس به إلا في ظل شروط و أسباب مقنعة، وقد جسدت المحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ 1993/11/24 ".... إن العقد شريعة المتعاقدين، و اعتبره الأطراف أساسا في تعاقدهم، لا يمكن تغييره الإرادة المنفردة خارج ما نجو له التشريع...."¹

كما أن المادة 62 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية فتحت المجال للتعديل في حالة ما إذا كان هذا التعديل أكثر نفعاً للعمال.²

ثم جاءت المادة 63 لتؤكد على أن أي تعديل لا يكون إلا باتفاق طرفي العلاقة وفق ما نص عليه القانون.³

المطلب الثاني : مبررات التسريح لأسباب الاقتصادية

إن صور التسريح للأسباب الاقتصادية اقتضتها مبررات اقتصادية افرزها التطور التكنولوجي للمؤسسات المستخدمة، و الأزمت الاقتصادية المالية منها و التجارية التي أصبحت سمة من سمات المؤسسات الحديثة لاسيما بعد الحرب العالمية الثانية، و التي كان لها نتائج وخيمة على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات و المصانع و الورشات معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية و تجارية و تكنولوجية، إما إلى حتميات التطوير و التحديث و اكتساب الطرق و الوسائل التكنولوجية⁴، كما أن المؤسسات التابعة للقطاع العام و لمواكبة هذه التغيرات، اضطرت الدولة لخصوصة بعضها حفاظا على استمراريتها و قدرتها على المنافسة، و لدراسة هذه المبررات قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، بحيث سنتطرق في الفرع الأول للمبررات الهيكلية و الظرفية، وفي الفرع الثاني للخصوصة كمبرر للتسريح للأسباب الاقتصادية.

الفرع الأول : المبررات الاقتصادية الظرفية والهيكلية

1 - قرار المحكمة العليا بتاريخ 1994/11/24، الملف رقم 101448 في قضيته م.ع ضد الديوان الوطني للتمور، و أكدته في قرارها بتاريخ 1994/14/28 في قضية م.أ ضد الديوان الوطني للتمور، منازعات العمل و الأمراض المهنية، المجلة القضائية، 1997 ص150، 153.

2 - المادة 62 من القانون 11/90 "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية نملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها العقد".

3 - م 63 من قانون 11/90 " يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعة بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

4 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص353.

بالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت الموضوع، نجدها تميز بين نوعين من الأسباب، يتمثل النوع الأول في الأسباب الاقتصادية الظرفية *Motif économique* أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل، أما الثانية فتتمثل في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم و هيكلية العمل في المؤسسة *les motifs économiques de restructuration de l'entreprise* سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج المعروفة بحالة *Concentration* أو تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية و تكنولوجية متطورة¹.

إن هناك اختلاف بين الحالتين في أمور كثيرة أولها من حيث إرادة صاحب العمل و من حيث شروط و ضمانات التسريح فيها و من حيث أهدافها، رغم ذلك هناك تداخل كبير بين المبررات الظرفية و المبررات الهيكلية، نظرا لعدم وجود معيار دقيق للتمييز بينها، وفي قرار مجلس الدولة الفرنسي في 29 جويلية 1983 وضح هذا التداخل و الخلط الذي قد يقع بين الحالتين، إذ أنه قد يحدث أن تجري التعديلات الهيكلية لمؤسسة أو مجموعة من المؤسسات نتيجة ظروف معنية و تؤدي إلى التسريحات، من ذلك مثلا: الانخفاض الكبير للطلبات و رقم الأعمال المبرر، لإعادة هيكلية قطاع الإنتاج لمؤسسة ما، إعادة ترتيب المصالح أو تنظيمها، انخفاض النشاط، المشاكل المالية، كما أن الأسباب الظرفية و الهيكلية متتالية و تحدث في نفس الوقت².

و بالرغم من هذا التداخل الموجود بين السببين الظرفي و الهيكلية و عدم وجود معيار يفصل بينهما، فإن للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح و بالتحديد في الأجل المقرر ما بين استشارة لجنة المؤسسة و إعلام السلطة المختصة إذ هي أكثر طولاً في التسريح الاقتصادي من طبيعته الهيكلية منها في الظرفية³، كما أن الأسباب الظرفية تتسم بالتأمين بينما تتميز الهيكلية بالدوام و الاستمرار، انتقد بعض الفقهاء هذا الرأي لعدة اعتبارات، وفي الواقع يصعب التسليم بصحة ذلك الرأي على إطلاقه، وبصفة خاصة عندما تفرض الأسباب العرضية على أصحاب العمل تجديد البنيان الهيكلية لمنشأتهم⁴.

وفيما يلي توضيح أكثر لهاذين للمبررين.

أولا : السبب الاقتصادي الظرفي

يتميز السبب الاقتصادي الظرفي بكونه استثنائي جدا و غير متوقع و عارض و مؤقت و مرحلي بحيث يقتضي من صاحب العمل حولا سريعة لتفادي انهيار المؤسسة ، قد تؤدي إلى إلغاء مناصب أو تحويل أو تعديلات جوهرية في عقود العمل، كما أنه مرتبط بالمحيط الاقتصادي للمؤسسة سواء محلي، وطنيا أو حتى دوليا، فهو إذن خارج عن إرادة صاحب

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص368.

2 - قرار مجلس الدولة الفرنسي في 29 جويلية 1983.

3 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 56.

4 - حسن عبد الرحمن قودوس، المرجع السابق، ص94.

العمل و العامل لارتباطه بحادث خارجي و من أمثلة ذلك، انخفاض الطلب، انخفاض النشاط، تدهور الأسعار، ارتفاع تكاليف الطاقة، " ...إن السبب الاقتصادي إن كان مرتبطا بحادث خارجي مستقل عن إرادة المعنيين فإنه لا يشترط أن تجتمع فيه ذات الطبيعة العرضية لعناصر القوة القاهرة، فالسبب الاقتصادي العرضي ليس كما ذهب إلى ذلك البعض ظرفا استثنائيا يتصف في الحقيقة بعدم التوقع، و إنما يتمثل في مجرد صعوبات اقتصادية تعترض تسيير النشاط داخل المنشأة و ترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي¹.

ثانيا : السبب الاقتصادي الهيكلي

إن الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكل المؤسسة، هي أكثر تنوعا و مرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم الداخلي في المؤسسة المستخدمة، مثل حالة تجديد العتاد أو إعادة توزيع العمل بين الفروع و الأقسام و الورشات من أجل رفع المردودية و تقليل التكاليف، و ربح الوقت أو تخفيض التكلفة ... الخ، أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل التي قد تصبح غير مضمنة في الهيكل الجديدة أو غير ضرورية، مما ينتج عنها بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها، كما قد يكون السبب خارجي عن المؤسسة، و على الأقل لا يخص تلك المؤسسة وحدها، مثل حالة الإدماج، أو تجميع مجموعة وحدات أو مؤسسات من أجل خلق وحدة أو مؤسسة واحدة، أو تحويل وحدات أو ورشات أو مؤسسات إلى مناطق أخرى... الخ، أو تغيير نشاط بعضها بما لا يتناسب و تأهيل المؤسسة الأصلية، أو التقليل من النشاط أو تقليصه إلى حد معين، كل هذه تحتم بصورة أو بأخرى التقليل من عدد العمال بما يتناسب مع الأوضاع المستخدمة².

إن هذه الأسباب تدخل في إطار سلطة العمل في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مادية تعترض سير النشاط الذي يزاوله من خلالها، و إما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف و ظروف المنافسة الاقتصادية، و إما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة لاستخدام قوى العمل البشرية في تحقيق نشاطها³.

إن هذه الحالة تختلف عن سابقتها من حيث صاحب العمل قد قام بإعادة تنظيم و هيكلية مؤسسته، أو تجهيزها بمحض إرادته و بالتالي لا يكون أمام حتمية التسريح الجماعي، كما كان عليه في الحالة السابقة⁴.

تلك هي بعض حالات السبب الاقتصادي الهيكلي، و أما عن طبيعته فهي من طبيعة مستمرة تجسد إرادة صاحب العمل في تغيير هيكل المؤسسة، فهي لا تنتج وضعا وقتيا و إنما وضعا مستقرا أو نهائيا مرتبا لأثر ثابت⁵.

1 - حسين عبد الرحمن قنوس، المرجع السابق، ص 85.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 369.370.

3 - حين عبد الرحمن قنوس، المرجع السابق، ص 103.

4 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 368.

5 - حين عبد الرحمن قنوس، المرجع السابق، ص 104.

إن من الإشكالات القانونية التي أجاب عنها الإجتهد القضائي في الجزائر هو حالة تعبير الطبعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى اقتصادية هل تعتبر سبب اقتصاديا للتسريح في حالة رفض العامل تعديل العقد إذا كان أقل نفعاً، ففي قرارها الصادر بتاريخ 2010/05/06، أكدت المحكمة العليا على ما يلي "لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية أو تجارية إلى تعديل عقد العمل، إضراراً بالعامل و مساساً بحقوقه المكتسبة"¹.

أما من الناحية الواقعية، تختلف إعادة الهيكلة من دولة إلى أخرى بحسب النظام السياسي، الاقتصادي والاجتماعي القائم، و هنا يجب أن نميز بين الدول الرأسمالية المتطورة، حيث لا تعتبر إعادة الهيكلة سوى إعادة تنظيم قصد تطوير قدراتها التنافسية أما في الدول النامية خاصة منها الاشتراكية فإن إعادة الهيكلة هي أكبر من ذلك إذ أنها تدخل في إطار إصلاح جذري للمنظومة الاقتصادية والاجتماعية و التي قد تكون مفروضة عليها في أغلب الأحيان.

أما في الجزائر فانتقلت إعادة الهيكلة من مجرد إعادة تنظيم في بداية الأمر إلى تغييرات جذرية، و قد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/12/24 و الذي اعتبر إعادة الهيكلة مجرد إعادة تنظيم و تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة غير مؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال و ذلك تطبيقاً لنص المادة 26 من المرسوم 302/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية².

و بانتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق تغيرت النظرة إلى إعادة الهيكلة، حيث عين وزير خاص بإعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة، و صار من صلاحياته أن يقترح كل إجراء تطهيري أو تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف مجال إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة. و في الأخير نقول أن الفقهاء أعطوا معايير للتمييز بين الأسباب الهيكلية الأسباب الظرفية، و لكن أرى أن وجه الاختلاف الواضح هو في الغاية منها فأرى أن المبررات الظرفية تسعى لدفع ضرر لحق أو وشيك الوقوع، أما المبررات الهيكلية فههدف إلى تحقيق مكاسب إضافية و مواصلة النجاح و التطور و ضمان التنافسية.

الفرع الثاني : الخوصصة كمبرر للتسريح للسبب الاقتصادي

الخوصصة و ما يصطلح عليه الخوصصة و التخصيص في تونس " Privatisation " في فرنسا، يقصد بها التنازل الدولة عن بعض مؤسساتها الاقتصادية لمصلحة القطاع الخاص بطرق و أساليب مختلفة، أو بمعنى آخر تحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة انطلاقاً من فكرة إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات و بعض الأموال و التعهد بها للقطاع الخاص. و يرجع السبب في لجوء الدولة إلى الخوصصة للنجاحات الكبيرة التي يحققها القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

¹ - قرار المحكمة العليا رقم 603823 المؤرخ في 2010/05/06 م م ع 2010 عدد 01، ص 365.

² - قرار المحكمة العليا بتاريخ 1990/12/24 المجلة القضائية العدد 2، 1992 ص 113، 116.

تختلف دوافع الخصخصة في الدول المنظورة مقارنة بالدول النامية خاصة الاشتراكية فيها سابقا، فالبنسبة للدول المتطورة، لجأت إليها باعتبارها إحدى الحلول للخروج من أزمة الكساد التضخمي أو لتسريع نمو الاقتصادي من خلال رفع من قدرة المنافسة في عالم لا يرحم الضعفاء، و أول من قام بتطبيق سياسة الخصخصة في الثمانينات بريطانيا، بقيام الدولة ببيع بعض الشركات الهامة في قطاعات البترول، النقل، الاتصالات، الخدمات و غيرها،...، و تبعتها بعد ذلك دول من أوروبا الغربية و كندا، أما بالنسبة للدول النامية و خاصة منها الاشتراكية كانت دوافع الخصخصة هي الانتقال من الاقتصاد الموجه الذي أورث مؤسسات اقتصادية هشّة إلى اقتصاد السوق، و ماترتب عليه من شروط فرضها عليها صندوق النقد الدولي، و البنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة الجدولة لديونها، حتى تتجنب هذه الدول المصاعب التي تتجم عن خدمة الديون و مشكلات ميزان المدفوعات من خلال إعادة هيكلة اقتصادها.

و يميز البعض بين الخصخصة التجارية (أي وجود مسيرين من القطاع الخاص) و الخصخصة الجماهيرية (وجود مسيرين من العمال) بمعنى أن للخصخصة طرق وأساليب مختلفة منها : طرح الاسم للاكتتاب العام، بيع أسهم الشركة لمجموعة خاصة من المستثمرين، بيع أصول الشركة بالمزاد العلني، شراء الإدارة أو العاملين للشركة، عقود التأجير والإدارة.¹

وقد اتخذت الخصخصة في الجزائر بقرار سياسي بهدف سياسي، تجسدت بصدور الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، فأشارت المادة 2/1 إلى أن الخصخصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل الملكية أو تحويل التسيير من مؤسسة عمومية إلى القطاع الخاص.²

أثر الخصخصة على التشغيل:

لا شك أن اضطرار الدولة إلى تبني نظام الخصخصة كان له أثر كبير على وضعية العمل و التشغيل فيها بصفة عامة، لهذا كان عليها لزاما اتخاذ تدابير للحفاظ على الشغل و حماية حقوق العمال و تتمحور هذه التدابير حول خيارين :

الأول : إلزام المالك الجديد للمؤسسة بعدم إجراء أي تسريح و إلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة (المغرب نموذجاً) أو عدم تسريح العمال لمدة محددة (مثلاً : في ماليزيا 5 سنوات).

الثاني : تقديم تعويضات مالية للعامل موضوع التسريح مع مراعاة إجراءات الذهاب الإرادي، التقاعد المسبق و التقاعد.

و أخذت الجزائر بالخيار الثاني، فقد سرحت العمال قبل خصخصة المؤسسات التي صدر بموجبها الأمر 22/95 المشار إليه سابقا و عدل بموجب الأمر 21/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 فنصت المادة 05 منه على أنه :

1 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق ص 67، 68.

2 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق ص 69.

تعديل وتنتم الفقرة 02 من المادة 15 من الأمر 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 و تحرر كما يأتي :

" يمكن أن تتم كفيات التنازل كما يأتي، إما باللجوء إلى صيغ السوق المالية بالإدماج في البورصة أو بعرض علي للبيع بسعر ثابت، و إما بالمزايدة و إما بالتراضي الذي تقرره الحكومة بناء على تقرير مفصل من الهيئة المكلفة بالخصوصة أو بأية طريقة أخرى للخصوصة، تهدف إلى تطوير أسهم الجماهير حسب طرق تحدد بمقتضى التنظيم...".¹

كما اتبعت الجزائر المنهج الذي اتبعته تونس و شيلي حيث لجأت إلى تسهيل عملية بيع هذه المؤسسات إلى العمال الذين كانوا يشغلون بها (شراء الأسهم بسعر منخفض بالنسبة لصيدال، الرياض... و غيرها).

إن الخصوصية في الجزائر ظاهرة حديثة ترجع إلى بداية التسعينات و عملية جديدة، و لذلك كان يجب دراسة كفياتها بصفة عقلانية و مراجعة ما تم خلقه من مؤسسات و تسريح عمالها قبل خصوصتها، ذلك أنه عمليا سبق الأثر (التسريح) السبب (الخصوصة) و هو غير قانوني، و لا منطقي و لا عملي، و على الملك الجديد أن يعمل على إدماج هؤلاء العمال بعد بيعها، لا توظيفهم لأن إعادة الإدماج تعني إعطاء الأولوية لهم، و الاحتفاظ بامتيازاتهم السابقة.

كخاتمة للفصل الأول يمكن أن نقول أنه و بالرجوع إلى المواد التي نصت حالات إنهاء عقد العمل نجد ان المشرع الجزائري اعتبر التسريح اقتصادي حالة قائمة بذاتها، و صورة متميزة عن غيرها من الصور ابتداء من الأمر 31/75 (المادتين 22 و 39) مع الملاحظة بأن العبارة المستعملة في هذا الأمر هي عبارة " التسريح الجماعي"، فالقانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل المراسيم التطبيقية له حيث جعل المشرع من التسريح لتخفيض عدد المستخدمين – العبارة المستعملة فيه – حالة مستقلة عن بقية حالات إنهاء علاقة العمل، نستنتج ذلك من نص المواد 06/92، 01/94، 03/94، 65، 96 و المادة 68 من القانون 06/82 و 94 من المرسوم 302/82، م و أخيرا القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 06/66 حيث اعتبرت التسريح للتقليل من عدد العمال حالة متميزة عن بقية صور إنهاء علاقة العمل، لينتهي الأمر بإصدار المشرع الجزائري مرسوما تشريعيًا هو رقم 09/94 ليجعل من فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية صور صورة أصلية و مستقلة بعدما حولنا استيعاب مفهوم التسريح اقتصادية من خلال تعاريفه و تطوره التاريخي و صورته و مبرراته، سنخصص الفصل الثاني للحديث عن ضوابطه القانونية و المتمثلة في الشروط الموضوعية و الشكلية و كذا الضمانات و التدابير الخاصة بهذا النوع من التسريح و كذا رقابة القضاء عليه.

¹ - الأمر 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل و يتم الأمر 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 و المتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية ج، رقم 15 الصادرة في 19 مارس 1997.

الفصل الثاني

الضوابط القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية

لقد رأينا في الفصل الأول كيف أن نظام التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر عرف منذ الاستقلال إلى أن صدرت قوانين سنة 1994 التي نظمت العملية برمتها (قانون 94-11، 94-09، 10-09، 11-94) و جعلت لها ضوابط قانونية فحددت لها إجراءات و تدابير و ضمانات و بينت كامل الشروط و الحقوق المضمونة للعمال، لدراسة مضمون هذه القوانين رأينا أن نقسم الفصل الثاني إلى مبحثين بحيث نتطرق في المبحث الأول إلى الشروط الموضوعية و كذا إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، لنعالج في المبحث الثاني الضمانات التي وضعها المشرع للعمال المسرحين في هذا الإطار، من حيث الحقوق التي ضمنها المشرع و كذا الرقابة القضائية كل العملية برمتها.

المبحث الأول : شروط و إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

إن سلطة صاحب العمل في التسريح للسبب الاقتصادي، أصبحت سلطة وظيفية مقيدة بضرورة توافر شرطين أساسيين، أولها أن يكون العمل غير محدد المدة و ثانيها أن يكون سبب التسريح الحقيقي وحدي، كما أن هذا التسريح يجب أن يخضع لإجراءات عبر مراحل تبدأ بإعداد المخطط الاجتماعي و تنتهي بتبليغ العامل المسرح مع مهلة الإخطار.

المطلب الأول: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول: ضرورة وجود عقد غير محدد المدة.

لقد عرف عقد العمل بأنه " اتفاق يلزم بموجبه أخذ الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين محدد سلفاً"¹

و بناء عليه فإن عقود العمل تنقسم من حيث مدتها إلى نوعين: عقود محددة المدة و عقود غير محددة المدة، إلا ما استثناه المشرع لنص المادة 12 من قانون 11/90 و التي عدت الحالات التي يمكن فيها إبرام عقود محددة المدة، و تكون العقود الكتابية و إلا اعتبرت غير محددة المدة، و أما ما عدا هذه الحالات فيعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة المدة² أما فيما يخص التسريح لأسباب اقتصادية فإن أول شرط من شروط هذا النوع من التسريح هو كون عقود العمل غير محددة المدة.

وهكذا فإن أول شروط التسريح لسبب اقتصادي هو وجود عقد غير محدد المدة، ذلك أن حق الإنهاء الانفرادي لعقد العمل يفترض وجود عقد عمل غير محدد المدة، و التسريح باعتباره صورة من صور الإنهاء الانفرادي يفترض بدوره إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فإذا حدث أن أنهى صاحب العمل بإرادته علاقة العمل مع عامل أبرم معه عقدا محدد المدة فإننا نكون أمام فسخ العقد العمل لا تسريحا، و إن القواعد المتعلقة بالتسريح لا تنطبق عليه و لقد ردد هذه الفكرة فقهاء كثيرون و أخذها القضاء في مختلف أحكامه³.

الفرع الثاني: السبب الاقتصادي سبب حقيق و جدي

كما رأينا و نحن بصدد البحث في ماهية التسريح للسبب الاقتصادي، فإن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا له و لم يوضح مفهوم السبب الاقتصادي و لا مواصفاته، و اكتفى فقط بذكر الحالات التي تدرج في إطار التسريح للسبب الاقتصادي، بالمقابل اشترط المشرع الفرنسي في قانون العمل لسنة 1973 (L 122-14-2، L 122-14-3) أن يكون التسريح

1- أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 77.

2- المادة 14 من قانون 11-90 " يعتبر هذا العقد المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

3- عطا الله بوحميده ، المرجع السابق ، ص 126.

بكل أنواعه سواء شخصيا أو اقتصاديا أن يكون مؤسسا على سبب حقيقي وجدي، انطلاقا من العبارة السابقة التي استعملت في التشريع الاجتماعي الفرنسي في القانون رقم 69-1033 المؤرخ في 13 نوفمبر 1969 و هي "السبب الحقيقي للمشروع" " Motif sérieux et " "légitime".

أما في قانون العمل الفرنسي لسنة 2008¹ ذكرت عبارة " السبب الحقيقي و الجدي" كشرط في كل تسريح لسبب اقتصادي، كل تسريح للسبب الاقتصادي (L 1233-3) و هي تحدد عنصر يسمح بالتعرف على سبب الإنهاء وعنصرا يبرر وجوده² و بناء عليه فإننا نميز بين مفهومين للسبب الاقتصادي.

أولا : السبب الاقتصادي الحقيقي:

عرف الفقيه Gerard Lyon Caen السبب الاقتصادي الحقيقي: "ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا أو صحيحا".

من جهة أكد مقرر الشؤون الاجتماعية الثقافية للجمعية الوطنية الفرنسية ما يأتي : السبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا و صحيحا³، و تمت الاستعانة بالأعمال التحضيرية و المناقشة البرلمانية السابقة للمصادقة على قانون 13 جويلية 1973، حي عرف وزير العمل الفرنسي آنذاك السبب الحقيقي بقوله أن " السبب الحقيقي سبب موضوعي يرجع إما إلى سبب شخصي مرتبط بالعامل أو بكفاءته في العمل و إما إلى هيكلية المؤسسة و باختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل⁴.

فالسبب الحقيقي يجب أن يكون :

1- **موجودا** : أي أنه يكون واقعا بمعنى ملموسا و ماديا، و عليه فإن الوقائع المقدمة من صاحب العمل لا تغير في الظاهر حقيقة إن لم تكن موجودة فعلا.

يقصد بالسبب الاقتصادي السبب اللحظي (Immédiate) لإنهاء العلاقة التعاقدية، أي انه يوم التبليغ بالتسريح يكون موجودا، بالمقابل هذا لا يمنع من الأخذ بعين الاعتبار الأحداث احتمالية الوقوع (مثال : تدهور الحالة الاقتصادية في السنوات المقبلة و المتوقعة بدقة أو حتى التوقعات البسيطة لل صعوبات التي تقتضي فقط إعادة هيكلية لعلاجها⁵).

¹- قانون رقم

² -François Duquesne, Droit du travail, Gualino éditeur ,Lextenso éditions, Paris, 2009 ,P118

³ - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص128.

⁴ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو،

2013، ص 52، 53.

⁵ - FrancoisDuquesne, OP, Cit, p118.

كذلك يجب أن يكون السبب الحقيقي سبب موجود، و السبب الموجود هو السبب الفعلي، و قد عرفت صفة الوجود للسبب الحقيقي على أساس أن " السبب الموجود هو السبب الفعلي، و السبب الفعلي هو سبب موضوعي، و السبب الموضوعي هو سبب دقيق، و السبب الدقيق هو السبب الذي سهل تقديره و التثبت منه على أساس وقائع مادية ملموسة.¹

2- **صحيحاً:** بمعنى أن يكون سبب التسريح ثابتاً، فليس بالضرورة وجود السبب دليلاً على صحته و على القاضي التحقق من مدى صحته.

3- **موضوعياً:** لا شخصياً، بحيث لا تظهر لصاحب العمل في التسريح نية شخصية، وحتى يكون السبب موضوعياً يجب أن يترجم بمظاهر خارجية قابلة للبحث.²

و يبقى الدور مرتبطاً بالقاضي في تقدير الوجود الفعلي، و مدى صحة و موضوعية السبب المؤدي إلى التسريح للسبب الاقتصادي انطلاقاً من الحالتين المبررتين له و اللتين سبق مناقشتهما في الفصل الأول و هما المبررات الهيكلية و الظرفية.

ثانياً: السبب الاقتصادي الجدي

بعد التأكد من كون السبب الاقتصادي المؤدي إلى التسريح حقيقياً من حيث و جوده و صحته و موضوعيته فإن قانونية التسريح تقتضي النظر في مدى جديته، هذا المفهوم لم يتطرق له المشرع الجزائري و لا الفرنسي، إلا أننا يمكن أن نشق معنى مهماً من هذا المفهوم، إذ يمكن اعتباره مرتبطاً بخطورة الوضع الاقتصادي الذي يفرض على صاحب العمل القيام بتسريحات.

إن تقدير الطابع الجدي لسبب التسريح يعني إقامة مقابلة من الأفعال المنسوبة للعامل و بين تسيير المؤسسة في حالة التسريح لسبب شخصي أو من الأسباب التي لها علاقة بالمؤسسة، تنظيمها و وضعيتها و الاحتفاظ بالعامل في التسريح لسبب اقتصادي، إن تقدير جدية باعث الإنهاء يقوم على معيار مادي ملموس و ليس على معيار قانوني نوعي.³

إن المشرع الجزائري في سياق توضيحه لماهية التسريح لأسباب اقتصادية كما سبق ذكره لم يحدد تعريفاً و لا شروطاً للأسباب الاقتصادية، بل اكتفى بذكر حالاتها فقط، و هذا من شأنه أن يطرح إشكالات قد تؤدي إلى قيام أصحاب العمل بتسريحات تعسفية حتى مع حسن نية، نظراً لعدم إمامه بشروط الأسباب الاقتصادية، كما أن العامل يضيع حقوقه عن جهالة، ثم إن هذا قد يطرح إشكالات في مدى قدرة مفتش العمل على أداء دوره الرقابي و إن كان في شقه الإعلامي و الذي يفترض به أن يسهل من مهمة القاضي في حالة النزاع

1- فتحي وردية، المرجع السابق، ص 53.

2- حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص 151.

3- عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 129.

إن تعريف السبب الاقتصادي و تحديد شروطه بأن يكون حقيقيا و جديا، ضروري و ممكن، و يمكن الرجوع هنا إلى الأعمال البرلمانية التي تساعد على إدراك المقصود بذلك من خلال بعض التوجيهات أو الأمثلة المقدمة لأسباب الاقتصادية و الجدية و التي ذكرت بعض حالاتها في المادة 39 من الأمر 30/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ثم النصوص اللاحقة و آخرها قانون 11/90 و المرسوم التشريعي 09/ 94 من هذه الحالات، انخفاض الطلبات، مشاكل الخزينة ، غياب تقنيات تحويل النشاط أو تركيزه، التخصيص.

إن إثبات السبب الحقيقي و الجدي في القانون الجزائري وفقا للمادة 73 مكرر 3 من قانون 11/90 يقع عبئه على المستخدم و ذلك خلافا لما هو معمول به في أغلب التشريعات انطلاقا من قاعدة " الخصم مكلف بإقامة الدليل على ما يدعيه، و قد نحى المشرع الجزائري هذا المنحى حفاظا على حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

" ... بالنسبة للإنتهاء الاقتصادي إقامة الدليل على انعدام المبرر الاقتصادي، و هو أمر إن لم يكن مستحيلان يشق عليه القيام به (أي العامل)، لأن الباعث كموجه و دافع للإرادة نحو إحداث أثر يخضع لحكم القانون، يعد حقيقة نفسية، لذلك اتجهت الدول إما إلى القاء عبء الإثبات على عاتق المستخدم و إما إلى الاعتراف للقاضي بدور إيجابي في تمحيص الواقع بحثا عن الحقيقة¹.

المطلب الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

لقد أخضع المشرع التسريح لأسباب اقتصادية لمجموعة من القواعد و الإجراءات المختلفة و هي عبارة عن تدابير ترتيبية سابقة لعملية التسريح منها الاختيارية و تتضمن الذهاب الإرادي و منها الإلزامية و تتضمن المخطط الاجتماعي و هي تهدف إلى التخفيف من حدة التسريحات على العمال و حماية حقوقهم و هذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول بينما خصص الفرع الثاني لإجراءات تنفيذ هذا المخطط الاجتماعي كإعلام مفتشية العمل و إجراءات تبليغ العمال المسرحين و غيرها.

الفرع الأول: تدابير ترتيبية داخلية.

أولا: الذهاب الإرادي (Départ volontaire)

ظهرت في الأونة الأخيرة حالة جديدة من حالات إنتهاء علاقة العمل تعرف بالذهاب الإرادي و هي حالة وسط بين الاستقالة و التسريح، و هي حالة خاصة للإنتهاء لم ترد من الحالات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 66 من قانون العمل، و إنما فرضها الوضع الاقتصادي المتذبذب من أجل تلبية مصلحة مشتركة للطرفين. كما أنها تدبير داخلي

¹- حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص 135.

اختياري يلجأ إليه المستخدم لتفادي اللجوء إلى إجراءات التسريح للسبب الاقتصادي المعقدة و المكلفة و تكون فردية أو جماعية في إطار التفاوض الجماعي.

ولأبد من الإشارة أولا إلى أن هذه التسمية أي " الذهاب الإرادي " لا تؤدي المعنى المقصود منها، فهي توحى بالاستقالة عندما يكون الذهاب بإرادة العامل، فالأقرب إلى الصواب هو الإنهاء عن طريق اتفاق مشترك، فالذهاب الإرادي هو طريق وسط بين الاستقالة و التسريح، إلا انه يستوجب اتفاق الطرفين، و الاتفاق المشترك هو الإطار القانوني الذي يترجم فيه الذهاب الإرادي عمليا¹.

الذهاب الإرادي أو كما يسميه المشرع الفرنسي الذهاب التفاوضي (Départ négocié) يمكن تعريفه على أنه اتفاق بين كل من العامل و المستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة، مقابل تعويض محدد مسبقا².

1- مدى شرعية الذهاب الإرادي:

لم يَتنص المشرع الجزائري في المادة 66 من 11/90 على الذهاب الإرادي ضمن التسع (9) حالات القانونية التي تنهي علاقة العمل، و بما أن هذه القواعد من النظام العام فإن التفسير الضيق لنص المادة 66 يجعلنا نعتقد أن الذهاب الإرادي هو حالة مخالفة للقانون مادام أن المشرع لم ينص عليه صراحة.

كما يطرح الإشكال عندما يرتبط الذهاب الإرادي بحالة التسريح للأسباب الاقتصادية، فهل يشكل الذهاب الإرادي خرقا للمرسوم التشريعي رقم 09/94 الذي يفرض على المستخدم إعداد جانب اجتماعي يخضع لإزاميا للتفاوض بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال، فالهدف من المرسوم التشريعي رقم 09/94 أولا هو المحافظة على الشغل و قيام المستخدم بكل الإجراءات السابقة من أجل تفادي اللجوء إلى التسريح أو التقليل منه، إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي يضع جانبا كل الإجراءات التي نص عليها المرسوم التشريعي، فهل يعتبر لجوء المستخدم في حالة التسريح الاقتصادي إلى تدابير أخرى غير تلك المنصوص عليها في القانون مخالفة للنظام العام؟

أن مفهوم النظام العام المطلق في قانون العمل لسنة 1990 هو مفهوم محدود جدا، فهو نظام عام نسبي أو نظام عام اجتماعي، يسمح للعامل أن يستفيد من الشروط التي ينص عليها عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية متى كانت هذه الشروط توفر للعامل ضمانات و مزايا أفضل من التي نص عليها القانون صراحة، و من هذا المنطلق فإن إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي متى حصل العامل على تعويض و مزايا أكثر لا يشكل مخالفة للنظام العام الاجتماعي الذي وجد أساسا لحماية كل عامل من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، و هذا التحليل يفسح المجال واسعا أمام الحرية التعاقدية انطلاقا من مبادئ النظام الليبيرالي التي تبناها قانون العمل الجزائري، إضافة إلى ما سبق فإن تعداد حالات إنهاء علاقة العمل في

1 - بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بارتي، 2010..

2 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص305.

المادة 66 من قانون 11/90 و أن جاء بصفة شاملة إلا أنها غير مطلقة، أي أن الصيغة التي جاء بها النص لا توحى بعدم وجود حالات أخرى لإنهاء علاقة العمل غير تلك التي عدتها المادة 66 من كما أن الأحكام الجزائية المتعلقة بقانون العمل لا تعاقب المستخدم أو العامل في حالة إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي¹.

يجد الذهاب الإرادي سنده في نصوص مختلفة، منها المادة 106 من القانون المدني الذي يعذ الشريعة العامة التي تنص على ما يلي: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين...". كما يجد سنده في قانون العمل و النصوص التنظيمية له من ذلك نص المادة 70 من قانون 11/90 التي تنص على أنه: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات" و ما الذهاب الإرادي إلا إجراء من هذه الإجراءات. كما يجد سنده أيضا في المادة 5 من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية. لقد استبعدت هذه المادة الأجراء الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة².

2- شروط اللجوء للذهاب الإرادي

* أن يكون الاتفاق خالي من عيوب الرضا، وأن تكون الإرادة حرة و صريحة، كما يمكن أن يكون هذا الاتفاق محل دعوى بطلان لغلط أو تدليس أو إكراه، و متى ثبت عدم توفر شروط الصحة في الاتفاق فيمكن إعادة تكييف الذهاب الإرادي إلى تسريح تسري عليه في حالة النزاع القواعد الخاصة بالتسريح التعسفي، و يجب أن يكون سبب ومحل العقد مشروعين وأن تتوفر لدى المتعاقدين أهلية التعاقد، أما الشكلية فهي ليست ضرورية ما عدا لإثبات وجود هذا النوع من الاتفاق³.

* أن تكون هناك حتمية التقليل، و من ثم لا يمكن تصور تطبيق هذا الإجراء إلا في المؤسسات التي عرفت أزمة مالية و اقتصادية حادة، فلا يطبق هذا الإجراء على عمال المؤسسات الاقتصادية التي لم تشهد صعوبة مالية⁴.

أما من الناحية الإجرائية فلم يتطرق المشرع الجزائري للذهاب الإرادي و لو بالإشارة فتترك المجال للمستخدم و العامل يتفاوضان بشكل فردي أو جماعي و في أغلب الحالات و مع جهل العامل بحقوقه فإنه يسيء تقدير الأمور فيكون قراره خاطئا، فيتقاضى تعويض بسيطاً مقابل حرمانه من الكثير من الحقوق و الامتيازات و الضمانات التي نص عليها المشرع لمصلحة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية كما سيأتي ذكره بصدد المخطط الاجتماعي.

1 - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص68،67.

2 - بن عزوز بن صابر، مداخلة بعنوان هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل؟ الملتقى الدولي للعمل و الضمان الاجتماعي، جامعة وهران، 2001.

3 - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص68.

4 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص308.

و قد كان على المشرع أن ينحى المشرع الفرنسي بأن ينظم الذهاب الإرادي وفق ضوابط و إجراءات تحمي العامل من تعسف المستخدم و تضمن له حقوقه.

ثانيا: المخطط الاجتماعي

تجد هذه التدابير الترتيبية أساسها القانوني في الأمر 31-75 (م 39) ثم القانون 78-12 (م 94 و 95) و كذلك القانون 82-06 (م 68) و المراسيم التطبيقية لهما خاصة المرسوم 82-302 (م 55) و أخيرا القانون الساري المفعول ألا و هو 90-11 المؤرخ 21 ابريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل.¹

ثم جاء المرسوم التشريعي رقم 09/94 يحمل مجموعة من التدابير القانونية من أجل تفعيل الإجراءات المنصوص عليها سابقا بموجب قانون 90-11.

تنص المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على ما يلي:

"يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (09) إجراء تقرّر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي² ."

فعلى صاحب العمل الذي يلجأ إلى التسريح الاقتصادي أن يعدّ مخططا اجتماعيا *Un plan Social*. ومن أجل هذا سوف نتناول المخطط الاجتماعي في هذه الدراسة من حيث:

1/- مفهوم المخطط الاجتماعي.

2/- مضمونه أو مراحلها.

3/- الإجراءات التي يمرّ بها.

فالمرسوم التشريعي رقم 94/ 90 يوجب إعداد مخطط اجتماعي على مرحلتين تنظم كل واحدة سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى تفادي التقليل وتحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين بالتقليل (الأقدمية، الخبرة، الأهلية).

1- مفهوم المخطط الاجتماعي:

المخطط الاجتماعي أو ما يسمى بالجانب الاجتماعي أو أيضا الملف الاجتماعي و يسمى بالفرنسية *Le volet social*، لم يعرف القانون الجزائري مفهومه إلاّ بعد صدور المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، حيث يقوم صاحب العمل قبل اللجوء إلى عملية التسريح بإعداد مخطط اجتماعي يوضح فيه كل التدابير الأولية التي تهدف إلى تجنّب التسريح، أو التقليل منه وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المسرّحين.

1- عطا الله بوحميّدة، المرجع السابق، ص143.

2- فهذا المرسوم التشريعي لا يطبق على المؤسسات التي تشغل 09 عمال فأقل وبالتالي يمكن أن تطبق في هذه الحالة أحكام المادة 70 من قانون علاقات العمل لعدم تناقضها مع المرسوم التشريعي .

المخطط الاجتماعي هو مجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي تسريح عماله لأسباب اقتصادية. و من هذا التعريف يمكننا أن نرتب الشروط الآتية:

- ضرورة أن يكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة: فلا يخص العقود محددة المدة.
- ضرورة أن يكون بصدد تسريح لسبب اقتصادي، فلا يتعلق بالتسريحات الشخصية.
- ضرورة أن يكون بصدد مؤسسة تشغل أكثر من 10 عمال (م5 من المرسوم 94-09) ثم شرط تكميلي: دفع الاشتراكات المحددة قانونا (م9 من المرسوم 94-09)، إذا كانت هذه الشروط لا تطرح إشكالا في شرطها الأول و الثاني، فإن الشرط الثالث يثير تساؤلات لماذا حدد المشرع الجزائي إلزامية المخطط الاجتماعي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 10 عمال فأكثر دونها؟ أو ما هو الحال بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 9 عمال فأقل؟، هل تأخذ بالمعايير الاجتماعية فقط أم يجب العودة إلى القانون العام و هو القانون 90-11؟، إن ذلك يعتبر نقصا في المرسوم التشريعي يجب تداركه من المشرع و في كل الأحوال يجب على المستخدم أن يسترشد بالمعايير الاجتماعية المذكورة سابقا.¹

إن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف للمخطط الاجتماعي بل نص فقط على أنه التزام يقع على صاحب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال. كما استثنى من تطبيق أحكام هذا المرسوم، المؤسسات التي تكون موضوع إجراءات حلّ أو التي يجب حلها قبل 1994/12/31، حيث تقوم هاته المؤسسات بتطبيق المخطط الاجتماعي في مرحلة واحدة بشرط أن تقدم خطة إنعاشها قبل هذا التاريخ. في البداية نصّ المشرع الجزائري في المادة 70 من قانون علاقات العمل 90/11 على الإجراءات التي يجب أن يقوم بها المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال فتنص المادة 70 على ما يلي:

"يجب على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل.

- العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون.

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل عدد المستخدمين."

كما نصت المادة 69 على ما يلي ... " يمنع على أي مستخدم، قام بتقليل عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل."

1 - عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص147، 146

فلاحظ أن هذه التدابير التي وضعها المشرع في البداية غير كافية لمواجهة عملية التسريح التي عرفتها ولا تزال المؤسسات الاقتصادية ولهذا جاء المرسوم التشريعي رقم 09/94 بإجراءات أكثر حماية للعامل من الأولى ، رغم أنه لم يلغى التدابير التي نصت عليها المواد 69، 70، 71 من قانون 11/90 لعدم تناقضها مع المرسوم التشريعي بل لأنها تعزز الشروط والتدابير التي وضعها هذا المرسوم التشريعي.¹

يحرر الجانب الاجتماعي بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب، و بعد المصادقة عليه من قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح على التفاوض. و ينتقل إلى مركز الاتفاق في حالة المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير و المنظمة النقابية.²

يعد الملف الاجتماعي تصرفا بالإرادة المنفردة للمستخدم عند إعداده، غير أنه و ضمانا لتحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين، ألزم المشرع الجزائي المستخدم بعرض الملف على ممثلي العمال، من أجل التفاوض الجماعي بشأنه، فالتفاوض الجماعي الجدي أكبر ضمان لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.³

2-مضمون الجانب الاجتماعي:

يتضمن الجانب الاجتماعي 03 أنواع من التدابير، الأولى تهدف إلى تفادي حذف مناصب العمل وذلك بتحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة كتخفيض أجر العامل مع الاحتفاظ بعمله، أو العمل بالتوقيت الجزئي وتقسيم العمل. أما الثانية فتهدف إلى تفادي اللجوء إلى التسريح رغم حذف المنصب وذلك بالإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق.

أما الثالثة فتهدف إلى تصنيف العامل في شغل آخر وذلك بإعادة توزيعه. ونشير إلى أنه حتى قبل صدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 نجد المشرع قد وضع من قبل في المواد 71 ، 70 ، 69 من قانون علاقات العمل تدابير أولية لتفادي التسريح أو التقليل منه وهي تدابير لا تتناقض مع المرسوم التشريعي وإنما تكمله وهي مقاييس أو معايير لا بد من أن يحترمها المستخدم قبل اللجوء إلى التقليل من عدد العمال ولقد ذكرتها المادة 71 من قانون علاقات العمل والمتمثلة في الأقدمية والخبرة والتأهيل مع إمكانية تحديد صاحب العمل لمقاييس أخرى يعرضها على التفاوض، حيث يبدأ المستخدم بالعمال الأقل أقدمية والأقل خبرة في المؤسسة ثم العمال الذين يعيلون أقل عدد ممكن من الأفراد.

وهنا نلاحظ أن المشرع قام برعاية الاعتبارات الاجتماعية عند اللجوء لعملية التقليل. أما بالنسبة للمرسوم التشريعي فيوجب إعداد مخطط اجتماعي على مرحلتين متميزتين وهما:

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 202970 المؤرخ في 12/09/2000 -المجلة القضائية 2003 - عدد 1 ص215 و كذلك في نفس المعنى القرار رقم 191272 المؤرخ في 14/03/2000 المجلة القضائية 2001 عدد 2 ص167

2 - عيد السلام ديب، المرجع السابق، ص450.

3 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص287.

-المرحلة الأولى : ونصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 تتضمن المرحلة الأولى الإجراءات الواجب اتخاذها لتقاضي التسريحات الجماعية، علما أن هذه الإجراءات ستمس بالحقوق المالية المكرسة للعمال بموجب النصوص التشريعية، و أحكام الاتفاقية الجماعية و عقود العمل الفردية، فالإجراءات إذن تعديل جوهرية في عقد العمل المبرم بين الطرفين¹.

وتشمل المرحلة الأولى إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات التالية:

1-تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل:

يمكن للمستخدم أن يلجأ إلى تكييف نظام التعويضات عن طريق تقليص أو إلغاء بعض العلاوات المتعلقة بالمردودية أو بمنصب العمل أو النقل أو مناطق العمل... و يجب أن يتم هذا الإجراء قبل عملية التسريح في إطار تفاوض جماعي بين المستخدم و ممثلي العمال.

2-إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة

و / أو تجميد الترقية:

وهو محاولة لتحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة المستخدمة بتخفيض دخل العامل لكن دون تسريحه، أي يظل محتفظا بمنصبه وبالمقابل يقوم بتخفيض ساعات العمل مثلا، فتصبح أقل من المدة القانونية للعمل والمحددة بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية². كما يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى إلغاء العمل الليلي لتخفيف الأعباء المالية لأنّ العمل الليلي يكلف المؤسسة المستخدمة تكاليف أكثر من العمل في النهار . وكل هاته الإجراءات السابقة قد تساعد المؤسسات على الحد قدر الممكن من تقليص عدد العمال.

3-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال:

وتشمل هذه العملية تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتقاضي عملية التسريح، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلا مهنيا وهذه ضرورة تستوجبها التطورات الاقتصادية الحديثة لاسيما في مجال التكنولوجيا، فيلجأ صاحب العمل إلى تكوين العامل بدل من تسريحه، وهذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية قد تعجز المؤسسات المستخدمة عن توفيرها نظرا للعجز الاقتصادي والمالي الذي تعرفه.

ويتم تكوين العمال في مراكز التكوين المهني أو في هيئات تكوينية أخرى خاصة. إلا أن هذا الحل يبقى صعب التحقيق في أرض الواقع نظرا للعجز المالي الذي تعرفه المؤسسات، فلا يمكنها تمويل تكوين العمال، وكان هذا الحلّ يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة ولا يخفف عنها مما يجعله في رأينا غير فعال حاليا، فالمشرع جعل من تكوين العمال أمر ثانوي³.

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص294.

² - راجع المادة 02 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج. ر. عدد 3 لسنة 03/01/1997

³ - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص46.

4-إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية:

وتتمثل هذه الحالة في إلغاء العمل بالساعات الإضافية، أي خارج المدة القانونية للعمل وذلك لتخفيف الأعباء المالية على المؤسسة المستخدمة المتمثلة في الزيادة التي يدفعها صاحب العمل عن هاته الساعات الإضافية، حيث تنص المادة 32 من قانون علاقات العمل على ما يلي " :يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن % 50 من الأجر العادي للساعة."

وبالتالي على المؤسسات التي تتخبط في صعوبات اقتصادية ومالية أن تتجنب اللجوء إلى العمل الإضافي.

5-إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق:

من أجل تفادي لجوء صاحب العمل إلى عملية التسريح، رغم حذف المنصب، فيمكن له أن يقوم بإحالة العامل سواء على التقاعد أو التقاعد المسبق عند استيفاء الشروط المحددة قانونا.

- الإحالة على التقاعد:

متى توفرت في العامل الشروط التي تخوّله حق الحصول على التقاعد وفق ما هو محدد بالقانون رقم 83 / 12 المتعلق بالتقاعد¹ فلا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتسريحه وإنما بإحالته على التقاعد بقوة القانون، ويستفيد العامل من منحة التقاعد حيث تنص المادة 29 من المرسوم التشريعي 94-09: " يتعين على كل مستخدم أن يحيل على التقاعد الأجير الذي يستوفي الشروط القانونية اللازمة للمطالبة بمعاش التقاعد"

وهنا صاحب العمل، يكون قد قلّص من عدد العمال بإحالتهم على التقاعد فهو تدبير وقائي يهدف إلى حذف المنصب دون اللجوء إلى التسريح مما يخفف من الأعباء المالية على المؤسسات التي شهدت ولا تزال أزمات اقتصادية ومالية².

-الإحالة على التقاعد المسبق:

لقد أحدث المشرع الجزائري نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94، حيث يمكن للعامل أن يستفيد من التقاعد المسبق، قبل 10 سنوات من السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي وذلك متى توفرت فيه الشروط المحددة في هذا المرسوم وهي بلوغ خمسين (50) بالنسبة للذكر وخمسة وأربعين (45) سنة على الأقل للأنثى، وأن يجمع عدد من سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد التي تساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل كاملة وبالخصوص السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل.

ففي هذه الحالة يقوم صاحب العمل بإحالة العامل على التقاعد المسبق متى استوفى الشروط المحددة قانونا، أي يحذف منصب العمل دون اللجوء إلى عملية التسريح ونلاحظ في هاته

¹ - راجع المادة 06 مكرر والمادة 07 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد معدل والمتمم المشار إليه سابقا.

² - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص47.

الحالة أنه ليس هناك خيار لصاحب العمل فهذا الإلزام يفرضه عليه القانون بموجب المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق والتي تنص على ما يلي " : يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي". لقد أضاف المشرع الجزائري إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد أو أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق، و في اعتقادنا أن هذا الإجراء هو من الضمانات المقررة لفائدة العمال الواردة أسماؤهم ضمن قائمة المهنيين بالتسريح و لقد ذكره المشرع ضمن الضمانات المقررة للعمال المسرحين¹. كما قام المشرع الجزائري بتمديد تطبيق أحكام نظام التقاعد المسبق إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية².

6- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي:

-تقسيم العمل: قد يلجأ المستخدم إلى سياسة تقسيم العمل لتجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال وبالمقابل يقوم بتخفيض نسبة من الأجر تتناسب مع وقت العمل الذي يؤديه العامل ويتم تحديد هذه النسب باتفاق جماعي على ضوء مستوى الأجر طبقا لنص المادة 33 من مرسوم 94-09.

-العمل بالتوقيت الجزئي: يمكن لصاحب العمل توظيف العمال بالتوقيت الجزئي، ويعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل بشرط أن لا تقل هذه المدة عن نصف المدة القانونية للعمل³ فيقوم المستخدم بإدخال نظام العمل بالتوقيت الجزئي كإجراء احتياطي لتفادي عملية التسريح وهذا ما يكون فيه مصلحة للطرفين حيث يوفر لصاحب العمل مبالغ مالية مهمة، أما بالنسبة للعامل فهو يحتفظ بمنصب عمله عوض تسريحه كما أنه يتقاضى راتبا يتناسب مع المدة التي يعملها، وتكون التعويضات القانونية، أو المتفق عليها نسبية وفقا للمدة الفعلية للعمل⁴ هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن العامل بالتوقيت الجزئي، يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل، حيث تحسب لهم الحقوق المرتبطة بالأقدمية كأنهم اشتغلوا بالتوقيت الكامل⁵. إضافة إلى احتفاظ العامل بالتوقيت الجزئي بالأولوية في حالة ما أراد أن يشغل منصب بالتوقيت الكامل⁶.

7-عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة أي المحددة المدة:

يعتبر انقضاء الأجل في العقود المحددة المدة من أسباب انتهاء علاقة العمل وبالتالي فإن صاحب العمل يسمح له القانون أو يلزمه بعدم تجديد عقود العمل المحددة المدة وذلك

1 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص295.

2 - راجع المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

3 - راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

4 - راجع المادتين 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

5 - أنظر المادة 12 من نفس المرسوم.

6 - أنظر المادة 05 من نفس المرسوم.

للتخفيف من الأعباء المالية على المؤسسة المستخدمة التي تقوم بالتقليص من عدد العمال، كما أن هذا الإجراء لا يحمل المؤسسة المستخدمة تكاليف كبيرة. هذا بالنسبة للمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، أما المرحلة الثانية فنصت عليها المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 كما نصت المادة 09 على الإجراءات الضرورية لتحديد فئات العمال المعنية بالتسريح.

المرحلة الثانية:

تنص المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 على ما يلي:
"تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين أو كليهما:
-تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
-إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع".

كما نصت المادة 09 من المرسوم على تدابير ضرورية يجب أن يتضمنها الجانب الاجتماعي بالنسبة للمرحلة الثانية: والتي مفادها أن " يتضمن الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار المرحلة الثانية ما يأتي:
-تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.
-شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتي:
-الإحالة على التقاعد.
-قبول الإحالة على التقاعد المسبق.
-آداءات التأمين عن البطالة.
-التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع."

إضافة إلى التدابير التي نص عليها المشرع لتفادي لجوء المستخدم إلى عملية التسريح أو التقليص منه، فإن القانون يمنح المستخدم مساعدات عمومية ودعم مالي لكي يتجنب تقليص عدد العمال.

تنص المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 على ما يلي:
"يمكن أي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنّب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي."
ولقد حددت المادة 26 من نفس المرسوم نوع هذه المساعدات العمومية والتي تنص على: " تشمل المساعدات العمومية المذكورة في المادة 25 أعلاه على إحدى هذه التدابير أو على العديد منها:

-تخفيض أو إعفاء جبائي و /أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
-إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

-منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات، دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة"

هذا بالنسبة للدعم المالي الذي تقوم به الدولة لمساعدة المؤسسات على تجاوز الأزمة أو على الأقل إبقائها على قيد الحياة، كما تقوم الدولة بتقديم المساعدة لهذه المؤسسات عن طريق إنشاء مشاريع جديدة بتنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح العمال المسرحين، ومساعدتهم للحصول على وسائل الإنتاج لإنجاز مشاريع صغيرة لحسابهم الخاص وهذا ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التشريعي 09/94: "تدعم الإدارات المحلية المختصة مجهودات المستخدم في أعماله، لاسيما عن طريق:

-توظيف الأجراء المسرحين.

-تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

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

ما يمكن ملاحظته هو أن هذه التدابير جاءت على سبيل المثال لا الحصر، يستفاد من ذلك من استعمال المشرع لعبارة لاسيما التي تفيد المثال لا الحصر و لو أنها أساسية العمل يفهم ذلك و بخاصة أو بالخصوص¹.

كما أن المشرع وضع معايير خاصة بشخص العامل و وضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى التخفيض العددي للعمال، فألزم المؤسسة بالاتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب القانون 90-11 بترتيب العمال المعنيين بالتسريح آخذين بعين الاعتبار التدابير الآتية:

1- معيار الأقدمية و التأهيل: حيث يبدأ بالعمال الأقل أقدمية و الأضعف تأهيلا.

2- معيار عائلي: إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.

3- معيار وظيفي: يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.

4- معيار اجتماعي: الوضعية الاجتماعية للعامل (مجاهد، مريض...).

من الناحية العملية قامت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بنسخ الإجراءات القانونية الواردة في المرحلة الأولى، كما احتج عدد كبير من العمال المسرحين لأسباب اقتصادية على قرار التسريح و اعتبروا تسريحهم تعسفا كون أن المستخدم لم يراع عند تحديد قائمة العمال المعنيين بالتسريح المعايير المحددة في النصوص القانونية، أو في أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل رغم أن المادة 71 من القانون رقم 90-11 السالف منحت للاتفاقيات الجماعية إضافة

1 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص149.

بعض المعايير الخاصة بالعمال المعنيين بالتسريح الجماعي، إلا أننا بعد اطلاعنا على مجموعة معتبرة منها لم نتعرض إلى تلك المعايير ماعدا البعض منها. غير أن المحكمة العليا عوض أن تتأكد من أن الهيئة المستخدمة احترمت المعايير المحددة في النصوص القانونية و أحكام الاتفاقيات الجماعية، ذهبت إلى إصدار أحكام عامة تقضي باحترام الهيئة المستخدمة النصوص الواردة في المرسوم التشريعي 94-09 دون أن تحدد تلك النصوص و إلى أن الاتفاقية الجماعية المتضمنة التقليل موقع عليها من قبل أطراف التفاوض الجماعي، و تم إيداعها لدى مكتب مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة و لهذه الأسباب رفضت دعوى الطعن بالنقض التي تقدم بها العامل¹.

غير أن الإشكال الذي يطرح هل المستخدم ملزم باحترام الترتيب المرحلي للجانب الاجتماعي؟ إذ كثيرا ما يلجأ صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية دون المرور بالمرحلة الأولى، بحجة أن إمكانيات المؤسسة المالية و الاقتصادية لا تسمح بتنفيذ الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى. لقد أيد هذا الطرح و دعمه جانب من الباحثين المتخصصين².

إن تتابع المرحلتين للجانب الاجتماعي غير ملزم قانونا بل هو يرجع إلى ما اتفق عليه المستخدم و ممثلي العمال³.

في اعتقادنا أنه من غير المعقول أن يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية دون المرور باحترام الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، إذ أن المبدأ العام الذي من أجله صدر من أجله المرسوم التشريعي 94-09 هو الحفاظ على الشغل، و تجسد تطبيق هذا المبدأ في الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى، أما الاستثناء هو اللجوء إلى الضمانات المقررة للعمال المهديين بالتسريح المكرسة في المرحلة الثانية عند فشل إجراءات المحافظة على مناصب العمل الواردة في المرحلة الأولى⁴.

3- الإجراءات التي يمر بها المخطط الاجتماعي:

يمرّ الجانب الاجتماعي بمرحلتين:

أ - عرض تقرير المخطط الاجتماعي على لجنة المشاركة:

يقوم صاحب العمل بإعداد تقرير حول المخطط الاجتماعي يوضح فيه الأسباب التي أدت لعملية التسريح كما يشمل هذا التقرير كل الإجراءات التي أخذها من أجل تفادي عملية التسريح أو التقليل منه وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المسرحين.

1 - ملف رقم 214537 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2002 ، ص 307.

2 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 297.

3 - نصر الدين قريش، ملاحظة خاصة بالذهاب الإرادي للعامل كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 23 لسنة

1998، ص 53.

4 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 297.

ويقوم بعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة ويكون ذلك في إطار اجتماعات تعد خصيصاً لهذا الغرض¹ والهدف من هذه الاجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة للتفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي، وهذا ما يسمح لممثلي العمال بتكوين فكرة حول المشروع. كما يمكن لممثلي الهيئة المستخدمة أن يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي ويوضحوا مضمون الجانب الاجتماعي، كما يمكن لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي، ويعتبر إجراء عرض الأسباب على لجنة المشاركة إجراء إلزامي، رغم أن رأي هذه اللجنة هو استشاري حيث تنص المادة 94 من قانون علاقات العمل على ما يلي " 4... : إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي ... : مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)".

كما يجب أن تدلي اللجنة برأيها في أجل أقصاه 15 يوم بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، و يمكنها في هذه الحالة أن تستعين بخبرات غير تابعة لصاحب العمل² و يكون رأيها في شكل اقتراحات وتوصيات غير ملزمة للمستخدم.

أما في حالة عدم وجود لجنة المشاركة في المؤسسة فقد نصت المادة 93 مكرر المضافة بالأمر 96-21 المؤرخ في 1996/7/9 على: "يمارس مندوب المستخدمين طبقاً للمادتين 91، 92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد".

إن هذه الاستشارة تتميز عن الإداري إذ أنها تعني إمكانية لجنة المؤسسة دراسة مشاريع صاحب العمل و إعطاء رأيها فيها إما خلال الجلسة أو بعد إعطائها مهلة للتفكير. أما عن الوظيفة الأساسية للاستشارة فهي من طبيعة وقائية و قد أكد القضاء بأن عبارة استشارة المستعملة في القانون و التي تخص مهمة لجنة المؤسسة الاقتصادية لها مفهوم جد دقيق و تعني تبادل وجهات النظر و تعايش حر³.

إن رأي لجنة المشاركة حول التقرير المتضمن الملف الاجتماعي استشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، لكن قد يكون هذا الرأي الاستشاري مؤثراً، إذا ما استغلت لجنة المشاركة الوسائل المخولة لها قانوناً، كاعتمادها على خبير مختص لفحص مضمون التقرير⁴.

فإذا أبدت اللجنة رأيها وفق ما ورد في تقرير الخبير، فعلى صاحب العمل أخذ هذا الرأي بجدية و موضوعية. كما يبدو رأي اللجنة المطابق لرأي الخبير ذا أهمية أخرى، حيث أنه يمكن للممثلين النقابيين الاعتماد عليه عند عملية التفاوض الجماعي حول الملف الاجتماعي

1 - راجع المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المشار إليه سابقاً .

2 - راجع المادة 110 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المشار إليه سابقاً.

3 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص163.

4 المادة 110 من القانون 90-11: "تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها و نظامها الداخلي، كما يمكنها أن تلجأ لخبرات غير تابعة لأصحاب العمل".

و من ثم يحدث التكامل بين جهازين ممثلين للعمال: المنظمة النقابية من جهة، و لجنة المشاركة من جهة أخرى¹.

و باعتبار أن هذا الإجراء منصوص عليه في قوانين و نظم رسمية، فإن احترامه يشكل التزام قانوني على صاحب العمل، العبرة هنا، بالإجراء في حد ذاته، بغض النظر عن النتيجة، ذلك أن قبول أو رفض لجنة المشاركة أو التنظيم النقابي أو ممثلي العمال يتحدد من خلال التفاوض الذي يتم بينهم و بين صاحب العمل حول الملف- كما سنبين ذلك فيما بعد- و لهذا فإن عدم تنفيذ هذا الإجراء قد يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح. و بالتالي يعتبر التسريح تعسفيا يخضع لأحكام المادة 4/73 المعدلة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هو نفس الجزاء الذي يرتبه المشرع الفرنسي².

ب- التفاوض على الجانب الاجتماعي:

تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل على:

"يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"، فمرحلة التفاوض الجماعي قد كرّسها المشرع حتى قبل صدور المرسوم التشريعي رقم 94-09 في المادة السابقة، وهي مرحلة أساسية ومهمة يمرّ بها المخطط الاجتماعي.

فيتم الحصول على رأي لجنة المشاركة وتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي حسب المادة 12 من مرسوم 94-09 وفي حالة غياب منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية، يقوم بتمثيل العمال ومن أجل مقتضيات التفاوض ممثلون ينتخبهم العمال حسب النسب المحددة في القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم وذلك في مادته 41 والتي تنص على " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية:

- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان.
- من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 5 مندوبين.
- من 1100 إلى 4000 عامل أجير: 7 مندوبين.
- من 4001 إلى 16.000 عامل أجير: 9 مندوبين.
- أكثر من 16.000 عامل أجير: 13 مندوبا.

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 292.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 377.

يقوم ممثلي العمال بالتفاوض مع الهيئة المستخدمة، حول الجانب الاجتماعي وبعد ذلك يحرر محضر يوقع عليه الطرفان¹ ويشمل هذا المحضر نقاط الاتفاق وكذلك المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف حيث يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة التي تعتبر في هذه الحالة إجراء إلزامياً، بعرض موضوع الخلاف على مفتش العمل، ومتى رفع الخلاف أمامه يقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، فيقوم باستدعاء الأطراف في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار² وفي حالة فشل المصالحة أمام مفتش العمل يمكن اللجوء إلى الوساطة حيث يشترك أطراف النزاع في اختيار شخص من الغير يدعى الوسيط من أجل اقتراح تسوية للنزاع في شكل توصية فقط، يقدمها للطرفين. كما يمكن اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع ويكون القرار الصادر هنا ملزماً للطرفين³. و سواء تعلق الأمر بالمصالحة التي هي إجراء إلزامي أو بالوساطة و التحكيم اللذان هما إجراءان اختياريان، فهذه الإجراءات تعتبر طرقاً لمعالجة الخلافات الناجمة بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين في مرحلة التفاوض حول الجانب الاجتماعي و لا تتعلق بالاجتماعات التي تتم بين صاحب العمل ولجان المشاركة على عكس ما توحى به قراءة المادتان 10 و 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-09⁴.

و تشكل هذه الاجتماعات و المشاورات التي تتم وفق نفس الإجراءات و الطرق التي يتم بها التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقية أو اتفاق جماعي، الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية و الإجرائية و المالية و المهنية المترتبة على إجراء التسريح⁵.

إن الهدف من عرض ملف التسريح على الهيئات الممثلة للعمال، هو من أجل تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع و إعلامهم بالإجراء و التفاوض معهم حول كافة

الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية⁶.

الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ المخطط الاجتماعي و تسريح العمال

1- إعلام مفتشية العمل: قبل تنفيذ الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه يقوم المستخدم بإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁷، من خلال إيداع نسخة من المخطط الاجتماعي لديها مرفقة بالقائمة الاسمية للعمال المسرحين مقابل الحصول على محضر استلام، إذ أنه و تماشياً مع التطور الذي عرفه التشريع الفرنسي فيما يخص دور مفتشية العمل في موضوع

1 - المادة 2 من مرسوم 09-94 المشار إليه سابقاً.

2 - أنظر المادة 05 و 06 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

3 - أنظر المادة 13 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج.ر عدد 6 المؤرخة في 07/02/1990.

4 - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص53.

5 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص378.

6 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص377.

7 - أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

التسريح لسبب الاقتصادي و انتقالها من طابع الرخصة الإدارية إلى مجرد إعلام، فإن الجزائر سارت على هذا المنوال بحيث كانت القوانين الصادرة قبل سنة 1990 تفرضها و بالتالي في حالة التسريحات الجماعية للعمال كان لزاما الحصول على موافقة مفتشية العمل، و قد نص على ذلك الأمر 31-75 في مادته 39، و المرسوم 82-302 و المادة 56 منه.

لقد اعتبرت الرقابة الإدارية للتسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة حيث كان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية بهدف محاولة إيجاد توازن بين الاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية. بل دعمت أكثر الجانب الاجتماعي للعمال في مواجهة فقد العمل مصدر معيشتهم، و ألزم المشرع أحيانا التعويض العيني ممثلا في إعادة الإدماج.

و بدأت مرحلة جديدة ابتداء من سنة 1990 و ألغيت الرخصة الإدارية بموجب قانون 90-11، و بإلغائها تقلص دور مفتشية العمل، ذلك أن المشرع الجزائري لم يطلب من صاحب العمل الذي لجأ إلى التسريح لسبب اقتصادي الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان الحال عليه في الأمر 31-75 و المرسوم 82-302 المطبق للقانون الأساسي للعامل و إنما طلب منه إخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الإجراءات خاصة الإجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال و مدى التزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي، و هكذا غدا دور مفتش العمل بعد إلغاء الرخصة الإدارية ضمانا إجرائيا و إن كان مجرد إعلام¹ "إن محضر لجنة المشاركة لا يرقى إلى قيمة الاتفاق و من ثم فإن استناد قضاة الموضوع إلى هذا المحضر من أجل إحالة العامل على التقاعد المسبق هو مخالفة للمادة 13 من المرسوم التشريعي 94-09"².

2- إعلام المحكمة: من خلال إيداع نسخة من الملف كاملا لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا طبقا لنص المادة 15 من قانون 94-09.

يعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة، و بوصفه صادر عن جانب واحد فإنه لا ينشئ حقوقا لصاحب العمل على عاتق العمال اللهم إلا الالتزامات المقابلة للحقوق الجديدة التي بها العمال من جراء تطبيقه، كما أنه لا يمكن ان يحذف حقوقا ناتجة عن الاتفاقية الجماعية³.

إن هذا الإجراء يتيح للمحكمة المختصة في حالة النزاع الرقابة على مضمون المخطط الاجتماعي و كذا سلامة إجراءات التسريح للسبب الاقتصادي.

3- تبليغ العامل المسرح و مهلة الإخطار:

1 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص191.

2 - قرار المحكمة العليا رقم 222184 مؤرخ في 2000/03/14، م.ق عدد 02-2001، ص287

3 - عيد السلام ديب، المرجع السابق، ص444.

لقد اشترط القانون صراحة على المستخدم عند القيام بتنفيذ تدابير تقليص عدد العمال على وجه الإلزام بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل يقوم بإبلاغها للعمال¹. إن إجراء التبليغ هو إجراء جوهري يتم بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام، و قد اشترط أن ترسل إلى العامل على الأقل بعد مرور يوم كامل على إعلام مقتضية العمل. إن لرسالة التبليغ أهميتها بالنسبة للعامل المعني بالتسريح و لعملية التسريح ذاتها، فبالنسبة للعامل بموجبها يعرف نية صاحب العمل في التسريح فتجنبه المفاجأة في الإنهاء و تمكنه من البحث عن عمل جديد خلالها و من الأحسن أن تبلغ له بنفسه و ليس من الضروري أن يتسلم العامل هذه الرسالة بنفسه، بل يكفي أن تقدم إلى عنوانه، لكن إذا تصرف صاحب العمل بطريقة تجعل من المتعذر على العامل أن يتسلمها، فلا يمكن أن يعتد بتاريخ التقديم بل العبرة بتاريخ التسليم².

بعد تبليغ العامل المعني ألزم المشرع صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل تفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد آثاره وسمى هذه المدة بمهلة الإخطار وعرفها بأنها " :تصرف قانوني إنفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة كافية"³.

مهلة الإخطار هي حق للعامل ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يومياً مدفوعة الأجر من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر، وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقاً لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية. تعد القواعد المتعلقة بمهلة الإخطار من النظام العام، ولا يمكن مخالفتها إلا إذا كانت تحقق مصلحة أكبر للعامل، لكن لا يكون ذلك إلا متى توفرت الشروط الآتية:

- أن تكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة.
- أن ترتبط المهلة بالتسريح أو الاستقالة.
- ألا تتعلق بخطأ فادح، إذ بوجود هذا الأخير تنقطع علاقة العمل دون مراعاة مهلة الإخطار.

تكون بداية حساب هذه المدة من تاريخ تبليغ رسالة التسريح، ولا تقبل هذه المهلة التوقف أو القطع فلا الإضراب ولا المرض يوقفها . لأنها جاءت لوضع حد للممارسة المباشرة لحق الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل.

أما الآثار المترتبة عن احترام المستخدم لمهلة الإخطار، فإنها تختلف بحسب احترام المعنيين لها . فإن تم احترامها استمرت علاقة العمل خلالها، وتبقى الالتزامات المتقابلة قائمة كتقديم الأجر للعامل مقابل العمل إلى حين نهاية هذه المهلة أين يتعين على صاحب العمل دفع الأجور والتعويضات المستحقة للعامل لتنتهي بعدها العلاقة القانونية التي كانت تربط بين

1 - أنظر المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

2 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 172.

3 - المادة 68 من قانون 90-11.

العامل وصاحب العمل أو تعتبر منقضية مبدئياً ما عدا إذا التزم العامل بشرط عدم المنافسة لمدة معينة¹.

يمكن لصاحب العمل أن يتحرر من هذا الالتزام ولا ينتظر تاريخ نهاية المهلة إذا التزم بدفع المبلغ الذي يساوي الأجر الكامل الذي كان سيقبضه العامل في نفس الوقت، هذا بالإضافة إلى تعويض مهلة الإخطار، ولا يعفى صاحب العمل من منح مهلة الإخطار للعامل الذي يرغب في تسريحه إلا إذا توقف العمل في مشروعه بفعل قوة قاهرة كاحترق مصنعه أو انقطاع وصول المواد الأولية بسبب قيام حرب .

إن لم يتم احترام هذه المهلة من خلال الإنهاء المفاجئ لعلاقة العامل في ظل غياب خطأ فادح من العامل، أو قوة قاهرة، يعتبر خطأ من صاحب العمل ويستحق العامل نتيجة لذلك تعويضاً كاملاً لعدم احترام هذه المهلة².

إلا أن ما يثير الدهشة والانتباه في أن واحد هو سكوت القانون رقم 11 - 90 عن مهلة الإخطار فيما يتعلق بالتسريح الجماعي، ولم يشر إلى هذه العملية ما عدا فيما يتعلق بالاستقالة.

المبحث الثاني: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية

لاشك أن التسريح الجماعي للعمال للسبب الاقتصادي هو إجراء خطير يقتضي إحاطته بمجموعة من الضوابط القانونية ضماناً لحقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة و لأجل ذلك رتب المشرع في هذا النوع من التسريح مجموعة من الضمانات في شكل حقوق يحصل عليها العامل المسرح مباشرة بعد تسريحه و هذا ما سنناقشه في المطلب الأول، بينما و لأجل مراقبة تحصيل هذه الحقوق و مراقبة الترتيبات السابقة للتسريح فإن الرقابة القضائية تعتبر من الضمانات القانونية لحماية العمال من آثار التسريح للأسباب الاقتصادية الأمر الذي سنتطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: حقوق العمال المسرحين للسبب الاقتصادي

الفرع الأول: التعويض عن التسريح

يقصد بتعويض التسريح ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانوناً و الذي يستحقه العامل المسرح اقتصادياً لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمل غير محدد المدة، وهو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا استوجب الانتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعى المصلحة الاقتصادية للمؤسسة و يحقق الحماية اللازمة للعامل، ولقد جعله المشرع الجزائري من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، والتي تسمح له بتنفيذ قرار التسريح كما تبينه المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

1 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص175.

2 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص176.

إن المشرع لا يهدف من خلال تعويض التسريح إلى معاقبة صاحب العمل، بل هو تعويض في شكل مكافئة نهائية للخدمة. و فيما يلي شروط استحقاقه و كيفية حسابه. وهذا التعويض يتم دفعه للعامل مباشرة بعد تسليم قرار التسريح إضافة إلى استفادته من حقه في العطلة المدفوعة الأجر¹. ولكي يتحصل العامل على هذا التعويض يجب أولاً أن يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة². "غير أنه يجوز للعامل أن يرفض التحويل المقترح عليه، و في هذه الحالة، يمكن له أن يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال، ذلك ما أوضحتها المادة 70 من قانون 21 أبريل 1990. و تبدو هذه القاعدة متناقضة مع أحكام المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، إذ يقرر هذا النص حق الأجير في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر، و لكن فقط لفائدة الأجير الذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة. و هكذا انتقل المشرع من طرف إلى نقيضه³. و فيما يلي شروط استحقاقه و كيفية حسابه.

أولاً: شروط تعويض التسريح

من خلال الوقوف على تعريف التعويض، ومختلف النصوص التي أشارت إليه، فإنه يشترط للاستفادة منه ما يلي:

- 1- أن يتعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وذلك ما نجد المادة 72 من القانون رقم 90-11 تنص عليه بقولها " **للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة** ".
غير أن علاقة العمل المحددة المدة كثيراً ما تتحول إلى عقود عمل غير محددة المدة، ومن ثم فتمتد إلى التسريح في هذه الحالة استوجب دفع تعويض، كما أن الاتفاقية الجماعية يمكن أن تنص على دفع تعويض في حالة ما إذا لم تحدد علاقة العمل المحددة المدة.
- 2- يجب أن يتم قطع علاقة العمل من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا ما يجعل التعويض مستبعداً في حالة الاستقالة والقوة القاهرة، وفي حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل.
- 3- شرط الأقدمية، حيث لا يستحق التعويض إلا العمال الذين يثبتون مدة سنة على الأقل من العمل الفعلي لدى المؤسسة المستخدمة، ولكن رغم أهمية هذا الشرط نجد أن قانون رقم 90-11 لم يشر إلى هذا التحديد، غير أننا نستطيع أن نستنتج ذلك من كيفية حساب مبلغ التعويض الذي يحسب على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة، وهذا ما يفيد أن العامل قد قضى مدة عام على الأقل كعمل فعلي في المؤسسة المستخدمة⁴.

ثانياً: كيفية حساب مبلغ التعويض

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 384 .

2 - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 130.

3 - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بارتي، الجزائر، 2007، ص 113.

4 - عطالله بوحميدي، المرجع السابق، ص 236.

أكدت المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 09 - 94 على أن قيمة تعويض التسريح تساوي أجر ثلاثة أشهر ، أما المادة 23 من المرسوم ذاته، فقد حددت أساس حسابه فنصت على أنه :
"تحسب التعويضات المشار إليها في المادة 22 أعلاه على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر (12) شهرا قبل انتهاء علاقة العمل."

يتمثل الأجر الخام الذي يحسب على أساسه تعويض التسريح في الأجر القاعدي وجميع التعويضات أيا كان نوعها وكذا المنح التي تشكل جزء من الأجر، باستثناء الساعات الإضافية إلا إذا كان لها صفة الدوام و الاستمرار، ينطوي حساب تعويض التسريح على أساس الأجر الخام وبالنظر إلى الأشهر الأخيرة قبل انتهاء علاقة العمل على أهمية، إذ يوسع من دائرة الحماية المالية المقررة للعامل بعد انتهاء هذه العلاقة، خاصة وأنه يأخذ بالاعتبار الزيادة الأخيرة في الأجر بجميع عناصرها.

عليه فإن عملية حساب التعويض تتم من خلال إجراء عملية ضرب (المعدل الشهري الخام المتقاضى خلال الإثني عشر شهراً قبل إنهاء علاقة العمل في ثلاثة أشهر) ويمكن جمعه مع صافي التعويضات الأخرى ، غير أن هناك بعض الحالات الخاصة مثل استفادة العامل من عمل آخر أو إحالته على التقاعد فإن هذا لا يؤدي إلى حرمانه من تعويض التسريح بل يؤدي إلى تغيير في طبيعته لأن فكرة جبر الضرر صارت أقل وضوحاً¹.

الفرع الثاني: التأمين على البطالة

يعتبر صندوق التأمين على البطالة حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996 ، وهو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويين للصناديق الجهوية بقرار من السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية، كما للصندوق وكالات محلية على مستوى 48 ولاية. يطبق نظام التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية و لأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة، يمكن توسيع مجال تطبيقه ليشمل الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب نص خاص². و فيما يلي شروط الاستفادة منه و كفاءتها و مدة التعويض.

أولاً: شروط الاستفادة من التعويض

فصل المشرع شروط الحصول على التعويض الشهري للتأمين على البطالة ضمن أحكام المرسوم التشريعي رقم 11 - 94 المتعلق بإحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية ولأسباب اقتصادية³، وذلك في نصوص المواد 6 ، 7 و 8 إذ نصت المادة السادسة منه على أنه " : يجب للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة أن تتوفر في الأجير المنصوص عليه في المادة الثانية أعلاه الشروط التالية:

1 - عطالله بوحميذة، المرجع السابق، ص236.

2 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص302.

3 - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26-05-1994 المتضمن إحداث نظام لتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية و لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد34 المؤرخة في 01-06-1994.

أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل.
- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.
- أن يكون منخرطاً، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل"، على أن هذه الفترة الدنيا لدفع الاشتراكات تقتصر على العمل الفعلي، وإلا فلا يمكن له الاستفادة من أداءات الصندوق، لأن رب العمل سيضطر للاحتفاظ به¹.

لكن هناك إشكال طرح بالنسبة لهذا الشرط يخص المؤسسات غير القادرة على دفع هذه المساهمة أو هذه الحقوق لصندوق التأمين على البطالة، وفي نفس الوقت ليس لها القدرة على الاحتفاظ بالعمال لعدم قدرتها على الاستمرار في نشاطها لذلك فقد تم إبرام اتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجبها التكفل بهذه المصاريف².

كما نصت المادة 07 منه على أنه " يستفيد الأجير زيادة عن الشروط الواردة في المادة السادسة أعلاه من أداءات التأمين على البطالة إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- ألا يكون قد رفض عملاً أو تكوين تحويلي قصد شغل منصب.
- ألا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
- أن يكون مقيماً بالجزائر".

بتوافر هذه الشروط يستحق العامل المسرح لأسباب اقتصادية تعويض التأمين عن البطالة، غير أن المادة الثامنة من نفس المرسوم قد أضافت شرطاً آخر متعلق بتنفيذ هذا التأمين، والذي هو مساهمة رب العمل، وذلك بدفعه لنفقات تحويل الحقوق، وإذا لم يقوم رب العمل بدفع هذه النفقات فإنه لا يمكن للعامل المعني أن يستفيد من أداءات التأمين الصادرة عن الصندوق كما تمت الإشارة سابقاً.

تكون إجراءات دراسة ملف العامل المحال على التأمين عن البطالة من وجهتين:

- الأولى: مراعاة مدى تحقق الشروط السالفة الذكر في العامل المسرح.
- الثانية: بعد دراسة الملف تقوم وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتوجيه رسالة للمستخدم أو المصفي تتضمن الإشعار بالقرار، وتتخذ إحدى الصورتين:
أ - حالة القبول: بعد دراسة الملفات التي تستغرق مدة 15 يوم يتم تقديم إشعار فوري بالقبول الجماعي معد على وثيقة مخصصة لهذا الغرض، وفردية يوجه لصالح كل عامل مقبول في وثيقة،

1 - أنظر المادة 20 من مرسوم 94-09 السابق الذكر.

2 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، ص 210، 211.

ويجب أن يحدد الصندوق في هذا الإشعار بالنسبة للملفات الكاملة بعد الإفادة بالتسليم الوصول للمستخدم ما يلي:
-تاريخ بداية التكفل.

-مختلف قيم التعويض الشهري بالإضافة إلى الفترات المقابلة لها.
-الأقدمية التي استعملت في حساب مدة التكفل.

وبالنسبة للملفات غير الكاملة يطلب من المستخدم أو المصفي تكملتها، كما تقوم مصالح التأمين على البطالة في حالة قبول المعني كمؤمن في الصندوق بتحرير وثيقة وتسلمها له.
ب - حالة الرفض: يتم إعلام كل عامل بقرار الرفض لعدم توفره على الشروط المطلوبة، ويكون الإشعار مسبباً، كما يتم إرجاع الملفات المرفوضة إلى المصفي أو المستخدم. وقبل اللجوء إلى القضاء المختص، يتم الطعن في القرار أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

لأهمية هذه الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم في تمكين العمال المعنيين من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، أحاطها المشرع الجزائري بجزاءات تهدف إلى حمل المستخدم على تنفيذها، هذا ما نصت عليه المادة 40 من المرسوم التشريعي 94-11. لتعويض البطالة مكملات أخرى تابعة يستفيد منها العامل المسرح اقتصادياً متى توافرت فيه الشروط المذكورة سابقاً، فله الحق في أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء (مرض، أمومة، المنح العائلية)، اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة واعتبارها فترة النشاط لدى نظام التقاعد، بمعنى أنها تعتمد كسنوات خدمة، ثم الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق، ويبقى العامل الذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومن المنح العائلية وذلك لمدة اثني عشر (12) شهراً¹.

ثانياً: كيفية حساب التعويض

إن العناصر التي تساعد على حساب تعويض التأمين عن البطالة تساعد بالقسط الكبير في مسألة تحديد هذا التأمين، إذ أن هناك علاقة وثيقة بفترة نشاط البطل وأساس الأجر السابق للمعني بالأمر وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم 94-11 وتحليلاً لنص هذه المادة فإن التعويض يساوي نصف المبلغ المحصل عليه من جمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما أسهمت المادة 17 من نفس المرسوم في وضع ضابط لهذا التعويض وذلك بنصها على أنه " :لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة المذكور في المادة 15 أعلاه عن % 50 من الأجر المرجعي، غير أن تعويض التأمين عن البطالة الممنوح حسب الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي لا يمكن أن يقل عن % 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاث مرات".

¹ - أنظر المادتين 11 و 19 من المرسوم التشريعي رقم 11 - 94 ، المرجع نفسه.

ثالثا: مدة تقاضي التعويض

إن آجال استحقاق تعويض التأمين عن البطالة محددة في القانون الجزائري حيث يشير إلى ذلك المرسوم 94-11 إذ يتم حساب مدة التكفل بشهرين عن كل سنة اشتراك، ويدخل في عدد سنوات الاشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، والأقدمية تأخذ حالتين:

-سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة.
-وعند الاقتضاء، سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل¹.
الشيء الملاحظ انه لا يتعارض دفع هذا التعويض مع تقاضي البطال لتعويضات ذات طبيعة تكميلية كالأداءات العينية للمرض والأمومة والاستفادة من المنح العائلية و رأسمال الوفاة، والتعويض عن الأجر الوحيد، بالإضافة إلى حقه في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية².
قد تصل مدة التكفل بالمؤمن من نظام التأمين عن البطالة إلى 36 شهر كحد أقصى بحساب شهرين عن كل سنة اشتراك على ألا تقل عن 12 شهر كحد أدنى³ وفق نسب تنازلية محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 189 - 94 وحددها بأربعة مراحل وهي 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 الثالث من مدة التكفل.
- 50% -من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل⁴.

الفرع الثالث: حقوق مالية أخرى

تتمثل هذه الحقوق المالية في مايلي:

أولاً: التعويض عن مهلة الإخطار و يدفع عندما يقرر صاحب العمل التحلل من هذا الالتزام من خلال دفع المبلغ الذي يساوي الاجر الكامل الذي كان سيتقاضاه العمل في نفس الوقت، طبقا لنص المادة 5/73 من القانون 91-29 المؤرخ في 21-12-1991 يعدل و يتم القانون 90-11، إن تقدير تعويض مهلة الإخطار يتحدد بحسب مهلة الإخطار أو مدتها(أشهرها) و بحسب المعني بها هو صاحب العمل أو العامل⁵.

ثانياً: التعويض عن العطل المدفوعة الأجر التي يستحقها العامل، و تقدم له مهما كانت طبيعة العقد الذي يربط العامل بصاحب العمل.

1 - أنظر المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 ، المرجع نفسه.

2 - أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 ، المرجع نفسه.

3 - أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94-186 ، المؤرخ في 6 يوليو 1994 ، يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كليات حساب ذلك، ج.ر عدد 44 لسنة 1994 ، وأيضا المادة 16 من الرسوم التشريعي 94-11 ، المرجع السابق.

4 - أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189 ، المرجع السابق.

5 - عطالله بوحميده، المرجع السابق، ص242.

الفرع الرابع:الحق في الحصول على شهادة عمل

من بين الضمانات والمستحقات الأخرى التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية بهذا الخصوص هي إفادة العامل المسرح جراء الأسباب الاقتصادية بشهادة عمل متضمنة مجموعة من المعلومات و البيانات المهمة الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها، وهذا يعتبر التزاماً قائماً في كل الأحوال وعلى العامل أن يطلبها هو ولا ينتظر من رب العمل أن يسلمها له¹.

أولاً: أهمية شهادة العمل

لشهادة العمل أهمية تتضح وتظهر من خلال هدفها، وهو تحقيق المصلحة العامة . فهي وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف فضلاً عن دورها في إقامة الاستقرار لعلاقة العمل بالمنشأة، كما أن الشهادة تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته ودرايته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، أو إثبات مدة خدمته لتحسب له عند الاقتضاء، وكل هذا من شأنه تسهيل إعادة تشغيل العامل، أو السماح لرب العمل الجديد من التأكد أن العامل لم يعد مرتبطاً بأي عقد عمل

ثانياً: محتوى شهادة العمل

لم يتطلب المشرع شكلاً معيناً لتحريير شهادة نهاية العمل إلا أنه يوجب ضرورة احتوائها على الحد الأدنى من البيانات التي تعتبر هامة، والمنصوص عليها في المادة 67 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على " :يسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة".

إضافة إلى هذه البيانات الإلزامية، يمكن أن تتضمن شهادة العمل بيانات اختيارية منها، شرط عدم المنافسة، العطل المدفوعة الأجر، ويمكن إدراج أية بيانات بشرط ألا تلحق أذى بالعامل، في حالة رفض المستخدم تسليم شهادة العمل، يجوز للعامل رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي، الذي يفصل بحكم ابتدائي ونهائي بتسليم الشهادة إلى العامل².

الفرع الخامس: حق الأولوية عند إعادة التوظيف

يعد هذا الحق بمثابة حق امتياز، إذ يستفيد العامل المسرح بسبب اقتصادي من حقه في الأولوية في التوظيف عند إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء³.

فالمشرع لم يشأ أن يترك العمال المسرحين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان، وإنما منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف التي تكون شاغرة مع أنه يلاحظ أن معيار

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص386.

2 - عطاء الله بوحميدي، المرجع السابق، ص256، 255.

3 - المادة 89 من قانون 90-11.

التوظيف هنا يكون على أساس مدى توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل هذا المنصب كما أنه يراعي في اختيار أحد العمال كفاءته ومؤهلاته وتجاربه المهنية. يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية من حق الأولوية عند إعادة التشغيل و هو ما أقرته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، شريطة أن يسدد العامل تعويضات عن التسريح للهيئة المستخدمة، إذا تم إعادة إدماجه خلال مدة لا تزيد عن سنة من تسريحه، في اعتقادنا اقتران إعادة الإدماج بتسديد العامل التعويض عن التسريح مساس بحق مكتسب للعامل كما أنه إنقاص للحقوق المكرسة قانونا، حيث أن المشرع الجزائري منح حق الأولوية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية دون أن يقيد ذلك بشرط من الشروط¹.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية:

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

ولعل من أهم النزاعات التي تعرض على القضاء في ظل الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة هي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والحديث عن مستوى تقليص الشغل من الزاوية القانونية يواكبه طبيعيا الحديث عن الدوافع أو المبررات الاقتصادية المبني عليها بينما هذه الأخيرة تخرج بطبيعتها عن المجال التحليلي القانوني مما يطرح المعضلة الأولى التي تواجه القضاء ، إذ تتصادم المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية التي من خلالها يقدر القضاء نظامية العملية من كل جوانبها.

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

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي:

سبق و أن رأينا أن التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية و اقتصادية و لضمان الحماية للعامل يجب أن يكون هذا التسريح شرعيا، لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتعلق أساسا بالسبب الاقتصادي لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصبهم لأسباب لا إرادية فلا بد من ضمانات

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص304.

قانونية تسهر على تكريس هذه القيود لمنع تعسف صاحب العمل و تتمثل هذه الضمانة في الرقابة القضائية

إن قوانين العمل الجزائرية و تأثرا منها بميثاتها الفرنسية قد فرضت نظامين للرقابة على مشروعية السبب و هما: الرقابة السابقة و الرقابة اللاحقة ، وذلك استنادا إلى الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تنص : "متى كان باعث الإنهاء يمكن في ضرورات سير النشاط في داخل المنشأة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أم لاحقة، سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى هذه الباعث ... وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل تحدها الدول عن طريق الوسائل التي تعترف لها بقدرة إنشاء القواعد¹ .

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

و كما عرفناه سابقا يقصد بالسبب الحقيقي السبب الذي لا يكون وجوده مشكوكا فيه و سبب حقيقي غير مبتدع و بالتالي لا يد لصاحب العمل فيه²، أو كما عرفه جانب من الفقه أنه يتمثل في ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقيق منه، أما السبب الجدي فيظهر في ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل، (أي الصعوبات الاقتصادية و تأثيرها على العمل أي إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري الكفالة حسن استمرارية نشاط الهيئة.

لقد سبقت الإشارة أن كل التسريحات في فرنسا يجب أن تؤسس على سبب حقيقي و جدي بما فيها التسريح لسبب اقتصادي، فإذا ذكر السبب الاقتصادي للتسريح فإن سلطة القاضي تتمثل في رقابة حقيقية السبب الاقتصادي، بمعنى التأكد من وجود إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو التعديل الجوهرى للعقد أو المشاكل الاقتصادية المقدمة أو التحولات التكنولوجية أو أي سبب اقتصادي آخر غير لصيق بشخص العامل، فإذا ذكر السبب و كان دقيقا فإن القاضي مطالب بتقديره و لو كان سببا ظاهرا بما فيه الكفاية، و هكذا قرر بأن إقدام صاحب العمل على إعادة تنظيم و نتج عنه تخفيض عددي، يكفي لمتطلبات السبب الاقتصادي بشرط

1 - حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 142

2 - عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، صفحة 100.

أن يعمل لصالح المؤسسة، كما حكم بأن إعادة هيكلة المصالح نتيجة لانخفاض النشاط المؤدي إلى إعادة توزيع مناصب العمل... هي سبب دقيق¹.

فما هو دور المشرع الجزائري هذا المجال؟

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

إذن المشرع الجزائري قد تبني فكرة المصلحة المشروعية التي يتعين الاستناد إليها ليكون الإنهاء الأسباب اقتصادية مبررا لكنه أغفل ذكر طبيعة هذه الأسباب هذا من جهة، و من جهة أخرى هناك فراغ بالنسبة للاجتهادات القضائية فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب و لا المعايير التي يمكن لقاضي الموضوع الاستناد إليها لتحديد قيام هذا السبب باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا بتاريخ 20 ديسمبر 1997 الذي يعتبر أن إعادة الهيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة و يرجع ذلك لكون أن قانون 90-11 السالف الذكر ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق و تراجع بذلك عن الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب و قد أقر ذلك اجتهاد المحكمة العليا الذي استقر في تلك الأونة أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية فهذه المهمة مسندة إلى سلطة أخرى، و بإلغاء هذه الرقابة الإدارية المسبقة أصبح القضاء بحكم اختصاصه الأصلي بالفصل في النزاعات المعروضة عليه و لدوره الرقابي اللاحق المسند له الجهة الوحيدة المحال إليها مهمة تقدير مشروعية الشرط الموضوعي للإنهاء للسبب الاقتصادي، إلا أنه و في نفس الوقت المشرع الجزائري لم يتعرض الطبيعة الأسباب المبررة للتسريح ، كما لم يتناول مدى الرقابة عليها و لا عناصر تقدير مشروعيتها

إن وجود فراغ قانوني فيما يخص تحديد مفهوم دقيق للسبب الاقتصادي و كذا إلغاء الرقابة الإدارية المسبقة على شرعية التسريح للسبب الاقتصادي، مكن هذا الوضع القاضي من صلاحيات هامة لمراقبة مشروعية التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، إلا أن المشرع لم يضع أي نص قانوني لتأكيد سلطاته، كما لم يتبين أية نظرية تزكي ذلك، كنظرية السبب الحقيقي و الجدي، هذا على عكس المشرع التونسي الذي استفاد من غياب التعريف القانوني للأسباب الاقتصادية و الفنية المبررة للإنهاء الاقتصادي لعقود الشغل ليؤكد على شمولية رقابة القضاء لكافة شروط الطرد².

1 - عطا الله بوحميده، المرجع السابق، صفحة 219، 218.

2 - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تيزي وزو ، 2013 ، ص347، 348.

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

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية

تخص رقابة القضاء كافة الشروط الإجرائية للإلغاء للسبب الاقتصادي لعقد العمل،

فيراقب التزام المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه ، و التي تمثل ضمانات أساسية لحقوق العمال، والقاضي لا يراقب ملائمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية بل يراقب شرعيته فقط، و إذا تبين للقاضي أن التسريح جاء مخالفًا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية صرح بطابعه التعسفي و تطبق عليه مقتضيات المادة 4/73 من قانون 11/90¹.

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

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

هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل و عليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، ومن هنا تبدأ مهمة القاضي بفحص الوثائق المقدمة إليه و ملف الدعوى قصد الوصول و التأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة. و القاضي لا بد عليه التأكد من صحة الإجراءات المتخذة و قد ألزمت المحكمة العليا في قرار لها المحاكم بضرورة البحث في مدى استيفاء التزام إعداد خطة اجتماعية في إطار فصلها في النزاعات المعروضة عليها فهذه الإجراءات من النظام العام و هو ما يتضح من قرارها الصادر في 09 جوان 1998 الذي جاء فيه: "... حيث أن إجراءات التقليل

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص450.

المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهذه الصفة من النظام العام، و تفرض على المستخدم إثبات إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها.

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

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

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

كما يقع على المستخدم عبئ إثبات احترام هذا الإجراء و لا يكفي تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية و المالية و كذا قائمة العمال المحالين على التأمين على البطالة الأمر الذي أكده قرار المحكمة العليا بتاريخ 09 مارس 1999 حيث ورد فيه: "...حيث جاء أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه مآخذتها في عدم مراعاة مقتضيات المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 في 26 ماي 1994 قبل اللجوء إلى المرحلة الثانية المتمثلة في تقليل العمال ، و الحال أنها التزمت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي ، و اتخذت التدابير المقررة و لكن دون نتيجة ملموسة بحيث أن وضعيتها الاقتصادية المالية لم تتحسن مبررة بذلك شرعية اللجوء إلى المرحلة الثانية طبقا للمادتين 08-09 من نفس المرسوم ، و إحالة المطعون ضده للاستفادة من التعويض عن البطالة بعد مصادقة كافة الأطراف و لكن حيث أنه جاء في الحكم المطعون فيه أن الطاعنة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 مما يبين أن الطاعنة لم تقدم الوثائق المقدمة أمام المحكمة العليا و المتمثلة في تقرير الوضعية الاقتصادية و المالية للمؤسسة ، وكذا العمال المحالين على التأمين عن البطالة التي لا تفيد احترام مقتضيات المادتين 07-08-09-10-15 من نفس المرسوم وأن هذه الإجراءات المنصوص عليها في هذه المواد من شأنها حماية حقوق العمال و ينجر عن مخالفتها البطلان².

1 - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 182508 مؤرخ في 9 جوان 1998
2 - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 175759 المؤرخ في 9 مارس 1999

أما فيما يخص رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية تشير أن المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 قد أوردت حكما انتقاليا يقضي بان المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي التي تكون عند تاريخ إصدار هذا المرسوم موضوع إجراءات الحل أو التي يجب أن يتم حلها قبل 94/012/31 وتلك المؤسسات التي لها خطة إنعاش تمت المصادقة أو التي يتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ فيمكن لها تصور مخططها الاجتماعي في مرحلة واحدة وتطبيقا لذلك نجد قرار المحكمة العليا الذي قضى بعدم التأسيس على الوجه المأخوذ من مخالفة المادة 17 من المرسوم السابق الذكر فيما يلي:

".....حيث أن الطاعن لم يثبت أن للمؤسسة خطة إنعاش مصادق عليها . حيث أن المحكمة اعتبرت أن الطاعن ملزم بالمرور بمرحلتين أساسيتين قبل اتخاذ إجراءات إنهاء مهام العمال طالما أن خطة الإنعاش لم يصادق عليها إلا بتاريخ 95/01/01 عملا بأحكام المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-09 وحيث أن العبرة بتاريخ المصادقة على خطة الإنعاش وليس بتاريخ تكليف الخبير بالمهمة وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه"¹.

ثانيا : رقابة مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية:

يعتبر إجراء التفاوض مرحلة أساسية في إجراءات التقليل من عدد العمال و قد نص المشرع الجزائري في نص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 على هذا الإجراء الذي يحرص القاضي على رقابة مدى التزام رب العمل بأدائه فيفحص صحته و مشروعيته وقد أكدت المحكمة العليا ذلك في قرار لها الصادر في 11 ماي 1999 على أن التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تتضمنها الأحكام الصادرة عن المحاكم، وجاء فيه ... " حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإلزامية المسبقة لتسريح الجماعي "².

إن إجراء التفاوض بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الاجتماعية يتم في إطار اجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض حيث يقوم رب العمل بتوجيه استدعاءات لهذه الأطراف مرفقة بمحتوى الخطة الاجتماعية قصد السماح لها بالاطلاع على مضمونها وإعداد ملاحظاتهم قبل عقد الاجتماع، وهذه الاستدعاءات لها أهمية بالنسبة للقاضي ذلك أنه يمكنه الاستعانة بها لتقرير مدى احترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بالتفاوض وتمثيل العمال، الهدف الذي ابتغاه المشرع من الدعوة إلى هذه الاجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة حول مضمون الخطة الاجتماعية وشروط تنفيذها ولممثلي العمال أن يعرضوا الوضع الاقتصادي وكذا مضمون الخطة وفقا لما تأكده المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09السالف الذكر. فهذه الإجراءات كلها سواء عقد الاجتماعات أو تقديم الوثائق هي ضرورية يراقب القاضي مدى احترامها وقد أكد ذلك القرار الصادر عن

1- قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية ملف رقم 158055 المؤرخ في 14-04-1988

2 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية ملف رقم 180734 المؤرخ في 11-05-1999.

المحكمة العليا بتاريخ 1999/03/09 فجاء فيه: "...تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية و المالية للمؤسسة و كذا المحالين على التأمين على البطالة ... احترام الإجراءات لاسيما تلك التي تضمنتها المادتين 11 و 12 من المرسوم 09-94"¹.

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

يبحث القاضي و من خلال دراسته لملف الدعوى و الوثائق المرفقة عن التفاصيل الإجرائية التي تمكنه من استخلاص مدى احترام المستخدم لإجراء التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي، الذي يسمح باشتراك الشركاء الاجتماعيين في التدابير التي يمكن اتخاذها لتفادي التسريحات أو التقليل منها وفقا للوضعية الاقتصادية و المالية الحقيقية للمؤسسة. فهو يراقب مدى تنفيذ المستخدم لمختلف إجراءات التفاوض من دعوة الأطراف للاجتماعات الأولية الرامية لتهيئة ظروف التشاور حول الجوانب الاجتماعية، و كذا تقديمه لكل العناصر اللازمة لإبداء رأيهم في الإنهاء الاقتصادي التي حدد المشرع الجزائري حدها الأدنى، إلى جانب تنظيمه للتفاوض وفق الإجراءات المحددة في المرسوم التشريعي 09/94².

وجاء في قرار المحكمة العليا بأنه على المحكمة التأكد من صحة الإجراءات ومن حتمية إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية والذي يجب أن يتم ما بين المستخدم وممثلي العمال طبقا للمادتين 12 و 13 من المرسوم التشريعي رقم 09-94³ .

ثالثا: رقابة القضاء على تنفيذ إجراء إعلام السلطة الإدارية:

بالرجوع إلى نص المادة 16 الفقرة الثالثة من المرسوم التشريعي 09-94 نجدها تنص " :ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير التقليل في عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي ...وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليل في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق" ، كما أكد ذلك المرسوم رقم 206-90"

وعليه يلتزم المستخدم أخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب اقتصادي، و بإلزامية هذا الإجراء على المستخدم في حالة قيام نزاع بشأنه وطرحه أمام القضاء فلا بد البحث عن مدى تنفيذ رب العمل لهذا الإجراء الإلزامي في أدائه، هذا الأخير

1 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية ملف رقم 175795 المؤرخ في 09-03-1999.

2 - فتحي وردية، المرجع السابق، ص362.

3 - اقرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية ملف رقم 182508 المؤرخ في 09-06-1999

يلتزم إثبات قيامه بهذا الالتزام وأحسن دليل على ذلك هو الاستلام أو الرسالة الموصى عليها أو تأشير هذه الهيئة الإدارية على هذه القوائم الاسمية ، ومتى عجز عن إقامة الدليل عن ذلك قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليل في عدد العمال و بطلان التسريح. : وعلى هذا فإن القاضي الجزائري يقتصر دوره في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الاسمية للعمال المسرحين لمفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا قصد التأشير عليها بعد التأكد من أنه قد عرض فعلا الخطة الاجتماعية للتفاوض و التشاور مع ممثلي العمال .كذلك باستقراء نص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 نجدتها تنص أن الهيئة الإدارية هذه (مفتشية العمل) ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم بتبليغها أيضا بهذه القوائم الاسمية للأفراد المعنيين بالتقليل في عدد العمال، و إنما هناك أجهزة أخرى يلتزم المشرع بتبليغها أيضا بهذه القوائم المتمثلة في صناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، هذه الجهات التي من جهتها سوف تتكفل بالأجراء الذين تتوفر فيهم شرط الاستفادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد.

لقد أثر التغيير الذي حدث في دور مفتشية العمل بدوره على القاضي العملي في رقابة مشروعية إجراء التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ليتحول من من مراقبة مدى تنفيذ المستخدم للالتزامه باستصدار الرخصة الإدارية إلى مجرد التأكد من مدى احترام المستخدم للإجراء الخاص بتبليغ هذه الجهة الإدارية بالقوائم الاسمية للعمال المعنيين بإجراء التقليل من عدد العمال، هذا الإجراء الذي يلتزم به حتى اتجاه صناديق التأمين على البطالة و التقاعد المسبق، وذلك لامتداد التقليل من عدد العمال لهذه الأخيرة¹.

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

إن المرحلة النهائية الغالبة لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل الذي قد ينتهي بالانخراط في اتفاقيات التحويل أو التكوين التحويلي أو التقليل من ساعات العمل أو غيرها تتمثل في إعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية وهو ما تضمنته المادة السادسة عشر من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي: "...إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل... "كما جاء أيضا مفهوم نص المادة 69 من القانون 11 / 90 أنه إذا كان يبني تقليص العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، استنادا إلى هذا فإن المشرع يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليلبغ له بصفة شخصية و رسمية، ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن يسري في حقه ما لم يبلغ تبليغا قانونيا ومتى تبين للقاضي المختص عدم هذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته للإجراءات القانونية، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 التي توجب ضرورة احترام

1 - فتحي وردية، المرجع السابق، ص367.

الإجراءات القانونية الإجراء التقليل و المنحصرة في نص المادة 5 إلى غاية المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09. "فعلى المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح والتي غالبا تتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل استلام الذي يوقع عليه المعني"¹.

مما سبق، تمس رقابة القاضي كل من إجراء إعداد المقررات الفردية للتسريح لأسباب اقتصادية و تبليغها إلى المعنيين بها و كذا مهلة العطلة التي تعد بمثابة مدة للإعلام، فهذه الإجراءات جوهرية و لازمة لضمان مشروعية الإنهاء و يستوجب على المستخدم احترامها و إلا تحول التسريح- و لو مبررا- إلى تسريح تعسفي. و بخصوص إجراء التبليغ الذي يتأكد القاضي من تنفيذه من خلال الوثائق الثبوتية المقدمة، فإن المشرع لم يخضعه إلى أية شكلية معينة و لا لأي آجال تكون محل رقابة القاضي².

الفرع الثالث: رقابة القضاء على الحقوق الناتجة عن الإنهاء للسبب الاقتصادي:

إن رقابة القضاء لإجراء الإنهاء الاقتصادي العلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء و لا قيام السبب الاقتصادي فحسب، وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة و المخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لا بد من احترامها. إن الحقوق المالية المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا والتي يراقب القاضي مدى أدائها متعددة تنطرق لها كما يلي:

أولا: حق التعويض عن التسريح:

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

1- رقابة القاضي لقيام لشروط استحقاق تعويض التسريح:

استنادا إلى نص المادة 22 من المرسوم 94-09 السالف الذكر يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي في توفرها في:

-توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح، هذه الصفة التي تناولتها المادة 02 من القانون 90/11 بالتعريف: " كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب،

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

2 - فتحي وردية، المرجع السابق، ص373..

في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء عقد غير محدد المدة.
- أن يكون إنهاء العقد الغير محدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال.

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

مما سبق فإن مهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية الاستحقاق التعويض التسريح التي يجب أن تجتمع في العامل المسرح، فإذا تبين له قيامها حكم على المستخدم أن يقدم في حالة عدم أدائها بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل، أما إذا توصل إلى غياب أحدها أو كلها قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس وعلى هذا يجب على المستخدم أن يقدم الوثائق الثبوتية لدفعه لهذا التعويض كشف الدفع مثلا.

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

2- رقابة القاضي لصحة مبلغ تعويض التسريح:

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

ويعتمد في حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل فيكون إذا حساب هذا المبلغ على النحو التالي : مبلغ التعويض = الأجر المرجعي x 03 .

وعليه فمتى رفع للقاضي نزاع خاص بوقوع خطأ في حساب مبلغ تعويض التسريح أو عدم صحته فإنه يتأكد من صحة هذا الادعاء بتطبيق القاعدة السالفة الذكر.

ثانيا : الحق في التأمين عن البطالة

لقد أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب اقتصادية تنجسد في حق قانوني يخوله لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي حدده قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 9411 المؤرخ في 26 ماي 1994.

هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذه من الملتزم به وحمايته متى عرض عليه نزاع بشأنه، والدليل على ذلك حجم القضايا المطروحة أمامه ضد هذا الصندوق. إن رقابة القاضي في هذا المجال تتضمن مايلي:

1- الرقابة على الشروط القانونية لاستحقاق آداءات التأمين على البطالة:

إن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حق مطلق، وإنما هو مقيد بشروط تخص الأشخاص الذين يستحقونه والتزامات على عاتق المستخدم هذه الشروط تكون محل رقابة القاضي.

فالكي يحكم القاضي بإستحقاق هذه الأداءات لأبد من توافر هذه الشروط و هي و كما تم تفصيله من قبل على نوعين:

أ - شروط خاصة بالعامل

ب - شروط خاصة بفقدان العمل

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

2- الرقابة على أداء المستخدم للالتزامات القانونية المرتبط بالحق في التأمين

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

- الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق ، وفي حالة التأخر يفتح سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي تنفيذا لأحكام المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تحويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك ، وهذه الأخيرة تحدد وتنظم بمقتضى اتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها مدة وفترات و رزنامة الدفع و التسبيق¹.

إلى ذلك يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل للمعني للصندوق في الأسبوع الموالي التبليغه بمقرر التسريح ، وهذا الملف ينتهي يعالج من قبل الصندوق خلال 15 يوم إما بقرار

¹ - انظر المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

القبول للاستفادة من التأمين عن البطالة أو رفضه لهو يبلغ بالضرورة للمستخدم والذي يبلغه بدوره للعامل، وإن قرار القبول يجب أن يتضمن:

- تواريخ بداية و نهاية التكفل. - المبالغ المختلفة للتعويض الشهري و كذا الفترات المناسبة بها.

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

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

فإن القاضي دائما عليه التأكد من توافر هذه الشروط، و إذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز قضى بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.

إضافة إلى كل ما سبق فإنه هناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة تفرض على المستخدم الذي يتجاهل التزامه والتي تسمح للعامل المسرح من الحصول على أداءات التأمين عن البطالة و هي محددة في المادتين 39 و 40 من المرسوم التشريعي 94-11 ، فهذه الأخيرة مثلا تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 5000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات و الإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة..." و مثل هذا الجزاء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.

ثالثا: الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة:

إن هذا الحق حضي بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 73-05 من القانون 90-11 و الحكمة من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجئة الطرف المعني بالإنتهاء المتخذ اتجاهه، و كذا تحقيق مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جديد مما يسمح بممارسة العمل الجديد غداة انتهاء مهلة الإخطار، و بما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنها بمهلة العطلة هي الفترة الزمنية التي يجب أن تنقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي مراقبة هذه المدة . و بالرجوع إلى نصوص التشريع العمالي الجزائري و

بالتحديد المادة 5/73 من قانون 11/90 فإننا نجد خالية من أي تحديد لمدة الإخطار، و على هذا الأساس نجد المشرع قد أحال مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.

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

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

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

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

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

رابعا : الحق في الحصول على شهادة عمل

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول،

حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لاعتبارها من مستلزمات العقد، و هذا ما نصت عليه المادة 67 من القانون 11/90. وهذا الحق في الحصول على شهادة عمل يعتبر حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أدائه من طرف الملزم به أي المستخدم ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد.

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

و إن رقابة القضاء لا تنحصر في البحث عن أداء المستخدم لالتزامه بتسليم شهادة عمل للعامل المسرح، وإنما يمتد إلى النظر في صحة البيانات التي يجب أن تتضمنها ذلك أن المشرع وإن كان لم يستوجب شكل محدد لصياغة الشهادة إلا أنه أكد على ضرورة احتوائها على بيانات إلزامية منصوص عليها في المادة 67 من قانون 11/90.

ومتى أمتنع عن ذلك أو تأخر عنه ثبت للعامل المعني الحق في رفع دعوى أمام القضاء المختص للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض المادي عن الضرر الذي الحق لإجراء هذا الإخلال في أداء الالتزام الواقع على عاتقه وتفويت الفرصة العمل لدى المستخدم الجديد.

وهكذا يتضح لنا مجال رقابة القاضي الجزائي لإجراء الإنهاء الاقتصادي وكذا الحقوق الناتجة عنه دون أن تمتد إلى البحث في مشروعية السبب كما تظهر رقابة القاضي الفرنسي.

خامسا: الأولوية للعامل المسرح في التوظيف.

يعتبر هذا الحق من الحقوق المهمة للمسرحين لأسباب اقتصادية و لسلطة القاضي التأكد من حدوث عمليات توظيف جديدة في نفس المناصب و في حالة حدوثها يحكم القاضي بإعادة إدماج العمال المسرحين، بل أن المحكمة العليا في اجتهاداتها ذهبت أبعد من ذلك، و ذلك من خلال استنتاج أن التوظيفات الجديدة في أصناف عمل العمال المسرحين نفسها، و في أماكن العمل نفسها، دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة عند التقليل¹. و هو ما جاء في قرار المحكمة العليا بتاريخ 12 سبتمبر 2000: "القيام بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملتهم عملية التقليل يعد خرقا لأحكام المادة 69 من قانون 11/90"².

إذن فالقاضي يراقب المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليل و من أهمها إعادة تشغيل عمال جدد مكان الذين مسهم التقليل مخالفة للمادة 69 من قانون 11/90³

الفرع الرابع : نتائج الرقابة للتسريح لأسباب اقتصادية:

إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية لا يعتبر إنهاء جزائيا كما هو الحال بالنسبة للتسريح التأديبي ، وإنما هو إنهاء تفرضه ضرورات الاستغلال لذلك أخضع المشرع هذا الإنهاء لضوابط موضوعية وأخرى إجرائية تؤمن العمال من خطر البطالة وخطر الاحتكام لسلطة المستخدم، فهذه الغاية التي يحققها إجراء الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل

¹ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تيزي وزو ، 2013، ص349.

² - المحكمة العليا، ملق رقم:202970، صادر بتاريخ 2000/09/12، المجلة القضائية عدد6، 2000، ص215.

³ - عيد السلام ديب، المرجع السابق، ص470.

تتجسد من خلال السلطة التي يتمتع بها القاضي والمتمثلة في فرض الجزاء، ولأهمية فكرة الجزاء سوف نعمل على إظهاره نتناوله في فرعين إثنين.

الأول : الحكم بالبطلان والتعويض العيني

إن مخالفة المستخدم للقواعد الإجرائية والموضوعية الضابطة للتسريح الاقتصادي تعرضه الجزاءات مدنية هامة تتمثل بالخصوص في البطلان، وفي التعويض العيني بإعادة الإدراج في المنصب، وهذا الأخير يعتبر كنتيجة حتمية لحكم القاضي ببطلان. و إن التشريع الجزائري قيد من سلطة رب العمل في إنهاء العقد الغير المحدد المدة بشرط موضوعي كما رأينا سابقا أوردته المادة 69 من القانون 11/90 يتمثل أساسا في ضرورة الاستناد إلى مبرر شرعي بنصها " ...يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ... " إلى جانب قيود إجرائية أوردتها نفس القانون وأيضا المراسيم اللاحقة كالمرسوم التشريعي 09/94 تهدف إلى الوقاية من آثار إجراء التقليص من عدد العمال، و تتساءل عن سلطة القاضي في الحكم بالبطلان والتعويض العيني بإعادة الإدراج إلى المنصب في حالة خرق هذه الشروط؟

لقد تميزت مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بصدور تشريعات جديدة منظمة العلاقات العمل، أهمها القانون 11/90 المنظم العلاقات العمل الفردية الذي تضمن نصا خاصا يحدد من خلاله الجزاء الذي يمكن للقاضي فرضه في حالة كشفه عن قيام أي تعسف من جانب المستخدم في استعمال سلطته في الإنهاء وكذا مخالفته للقواعد الإجرائية، ويتجلى هذا النص في المادة 73-04 منه التي جاء فيها: " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للقيود الإجرائية القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، ويمنح العامل تعويضا ماليا نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفا.

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

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

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

فعن تطبيق أحكام المادة 73-04 من قانون 11/90 على التسريح للسبب الاقتصادي ، فنجد البعض من رجال القانون استبعد تطبيقها على هذه الحالة ، في حين أن هناك من بدأ تطبيقها ومن الفئة الأولى : نجد القاضي تقار جموعي في مقال له تحت عنوان " الفرق بين التسريح و التقليل في المادة الاجتماعية " فيذهب إلى أن المادة 73-04 متعلقة بالتسريح التعسفي وإجراءات التأديب ، أما المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق فقط بإجراءات التقليل ... ولقد ورد نص على التقليل في المواد 69-70-71 من القانون رقم 11/90 التي لم تعدل أبدا ، وقد حددت هذه المواد مجالاته وشروطه ، ولم تنص إطلاقا على أنه يتم كتأديب للعامل وإنما هو جوازي للمستخدم إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، ولتبسيط إجراءات التقليل وتحديد بدقتها أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 94-09 الذي تنص مادته الأولى على أن هذا المرسوم يهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. بذلك فإن إجراءات التقليل كما نصت عليه المادة 73-04 من قانون 11/90 لا يحكم هذه الإجراءات كما فهمها البعض وإنما المرسوم التشريعي 94-09 هو الذي ينظمها ويحكمها ويضع لها الميكانيزمات، وإذا لم تحترم الإجراءات فإن الجزاء يكون الحكم بالإلزام المستخدم باتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مع تعويض مناسب " ولقد أيد موقفه هذا بالعودة إلى التطور التشريعي للمادة 73-04 ، حيث أنه بصدر القانون 11/90 نصت هذه المادة على التسريح وسمته بالعزل ، والعزل يكون في حالة ارتكاب خطأ جسيم وليس لسبب اقتصادي¹. أما عن الفئة الثانية: فنجد مستشار المحكمة العليا شرفي محمد في مقال له تحت عنوان " سريان علاقة العمل، نشأتها ونهايتها" يرى بأن المادة 73-04 في فقرتها الأولى جاءت بحكم يسري حتى على التسريح الاقتصادي، فيقول إن المشرع خصص الفقرة الثانية للتسريح المسلط خرقا للمادة 73 من القانون 11/90 التي تتعلق بالتسريح التأديبي بمعنى أن الفترة التي تندرج في إطار المتابعة التأديبية بقواعدها الإجرائية أو الشكلية، ومنه فإن الفقرة التي سبقتها والتي تتكلم عن التسريح دون تحديد ، فإنها لا تتكلم عن التسريح التأديبي."

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

و أبعد من هذا فإنه يتساءل فيقول : إن المادة 73-04 تفتح مجال إلغاء التسريح المعتبر تعسفي الخدمة القانون دون تخصيص أي نص، ألا يمكن اعتبار الإجراءات المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي بأنها داخلية في الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-04¹.

الموقف الأول هو نفس الموقف الذي يدافع عنه الدكتور عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا و المؤيد باجتهادات المحكمة العليا التي أعطت إجابات التي تراها مناسبة للتساؤلات المطروحة:

-هل النص المعني يشير إلى كل الإجراءات بما فيها الإجراءات التأديبية أو أنه يتعلق فقط بالإجراءات الغير التأديبية ؟ ذلك أن المشرع الجزائري المتأثر بالتشريع الفرنسي لم ينص مثله صراحة إلى الإجراءات التأديبية.

و ماذا تعني عبارة إلزامي بصفة دقيقة هل يقصد بها أنها إجراء جوهري أو من النظام العام؟ إن المحكمة العليا ردا على هذه التساؤلات و اعتبار لعدم تحديد التصحيح المقصود من قبل المشرع انتهت إلى أن الأمر بالتصحيح لا يمكن أن يتعلق إلا بالإجراءات الغير التأديبية و ذلك لأسباب بديهية تتعلق بالنظام العام و مرتبطة بالإجراءات التأديبية المرتبطة بحقوق الدفاع التي يتعين احترامها خلال سير الإجراءات التأديبية، فالعيب أو العيوب التي قد تشوبها هي من النظام العام و على القاضي إثارتها تلقائيا لأنها ذات صلة بحقوق الدفاع و هي غير قابلة للتصحيح من طرف من تسبب فيها ولا يمكن تداركها نتيجة القيام بأعمال إجرائية لاحقة. وإن اجتهاد المحكمة العليا المؤرخ في 07/11/2000 تحت رقم 201983 يؤكد ذلك و هو يتماشى بذلك و مقتضيات المادة 462 ق إ م التي تنص على أنه إذا كان البطلان أو عدم صحة الإجراءات المدفوع بها ليس من النظام العام يجوز للقاضي أن يمنح أجلا للخصوم لتصحيحه و بمعنى آخر أن الإلغاء الذي يتصل بالنظام العام يكون غير قابل للتدارك و غير قابل للتصحيح و عليه فإن الإجراءات المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 73-04 تخص الإجراءات الغير التأديبية أي الإجراءات الجوهرية كتلك الواجبة الإتباع في إطار التقليل من عدد العمال أو الإجراءات أخرى كالإحالة على التقاعد ، و مما جاء في حيثيات أحد قرارات المحكمة العليا مايلي: "حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإلغاء التسريح مع الأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية و برجوع العامل إلى منصب عمله. وحيث أنه إذا ثبت للقاضي أن الإجراءات التأديبية لم تحترم فإنه يصرح بالطابع التعسفي للتسريح مستنتجا الآثار القانونية المترتبة عنه ولا يكتفي بأي حال من الأحوال أن يأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية ذلك أن الفقرة الأولى من المادة 73-04 التي

¹ - شرقي محمد سريان علاقة العمل ، نشأتها و نهايتها - المجلة القضائية - عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية الجزائر 1997 ص 80 إلى 83.

أسس عليها الحكم قضاءه عليها لا تطبق على تصحيح الإجراءات التأديبية بل على تصحيح إجراءات التسريح الأخرى و بالتالي فإنه لما قضى بتصحيح الإجراءات التأديبية يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون مما يعرضه للنقض .

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

كما تؤكد قرارات أخرى صادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا سلطة القاضي الاجتماعي الحكم بالبطلان في حالة مخالفة المستخدم إجراءات التسريح لسبب الاقتصادي على أساس أن هذه الإجراءات هادفة إلى حماية حقوق العمال وهو ما جاء في قرار الصادر بتاريخ 09 جوان 1998 و الذي جاء ضمن حيثياته: حيث إن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 09-94 تهدف إلى حماية العمال تفرض على المستخدم إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها، و عليه جاء في قرار صادر بتاريخ 09 مارس 1999 الذي جاء فيه: و أن الإجراءات المنصوص عليها في المواد

13 ، 12 ، 11 ، 10 ، 9 ، 8 ، 7 ، 15 من المرسوم رقم 09-94 المؤرخ في 16 ماي 1994 و التي من شأنها حماية حقوق العمال و ينجر عن مخالفتها البطلان، و عليه فإن هذا الوجه غير مؤسسة استنادا إلى هذه القرارات التي تؤكد على أن جزاء مخالفة القواعد الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية هو البطلان، و تطبيقا للقواعد العامة للبطلان التي تقضي بضرورة محو آثار الفعل الباطل، فإن القاضي الاجتماعي على مستوى المحاكم يملك سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب لفائدة العامل المسرح تعسفيا في إطار التقليل و هو ما صرح به قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 1998 فجاء في حيثياته: "... حيث أن الإلغاء يترتب عنه بالنتيجة إعادة العامل إلى منصب عمله و أنه فيما يخص التسريح في إطار التقليل لأسباب اقتصادية فإن المادة 146 من القانون 11/90 تحتفظ للعمال بحقهم في العودة إلى مناصب عملهم مما يجعل ما قضت به المحكمة من صرف النظر عن طلب الإعادة إلى منصب العمل في حين أنها قضت بإبطال التسريح لتعسفه فإنها بذلك تكون قد أساءت تطبيق القانون مما يعرض حكمها للنقص و عن القرار الصادر بتاريخ 2000/15/11 الذي جاء في حيثياته " حيث أنه يعاب على الحكم المطعون فيه أنه من جهة لم يعد إدماج المدعي في منصب عمله بالرغم من أنه تمت معاينته التسريح التعسفي و أنه و من جهة أخرى لم يحكم على المدعي عليها بدفع له أجوره و ذلك بالرغم من إبطال قرار

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

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

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

فمتى خالف المستخدم الإجراءات القانونية في تقليصه لعدد العمال يثبت لهؤلاء الحق في المطالبة ببطلان قرارات تسريحهم و بإعادة إدماجهم في منصب عمل كتعويض عيني، و للقاضي أن يحكم لهم بذلك، و إلزام المؤسسة بالقيام بالإجراء المغفل حتى تلزم المستخدم باحترام هذه الإجراءات الجوهرية قبل تنفيذ هذا التسريح كما ذكرنا، هذا ما جعل المحكمة العليا تعتبر أن حق العامل في المطالبة بالعودة إلى منصب عمله مؤسس في الحالة التي عليها التشريع. فالمؤكد إذن هو حق العامل المسرح للسبب الاقتصادي في المطالبة بإعادة

إدراجه متى وقع تسريحة مخالفة للإجراءات القانونية فنص المادة 146 من القانون 11/90 صريح، غير أنه هناك بعض النقائص تكتنف هذا النص ذلك أنه و إن كانت المادة 04-73 في فقرتها الأولى تبين أنه للعامل الحق في التعويض العيني لكنها لا تبين ما إذا كانت الإعادة اختيارية للأطراف أم للقاضي، أم هي إجبارية خاصة أمام نص المادة 31 من المرسوم 10/94 التي جاء فيها " يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقا للمادة 05 أعلاه باطلا و عديم الأثر... " لذا نتساءل عما إذا كان القاضي يرجع إلى أحكام المادة 73/04 من القانون رقم 90 / 11 التي تنظم الحق في الإعادة إلى المنصب و تجعله اختياريا للأطراف أم أنه يستخدم سلطته التقديرية في ذلك، و باستقراء نص المادة نفهم أن القاضي يحكم بالإدماج دون انتظار التصريح برفض المستخدم لإرجاعه. لكن الحل في رأينا، ووفقا لاجتهادات المحكمة العليا السالفة الذكر هو تطبيق أحكام المادة 04/73 من القانون رقم 90 / 11 ، فتكون بذلك الإعادة إلى المنصب المسرح منه اختيارية للأطراف لا إجبارية لاسيما

أمام ظروف تنفيذ هذا التسريح .وأمام هذه الإشكالات المثارة يصبح من الضروري تدخل المشرع الجزائري بتحديد جزاء التسريح الاقتصادي التعسفي المخالف للقيود الموضوعية أو الإجرائية بصورة دقيقة و منظمة إما بوضع نص عام يطبق على كل أنواع التسريح أو تخصيص نص لكل نوع من التسريح.

مشكلة جديدة وهي استحالة التنفيذ ومنه الغالب أن التعويض يكون مادي وهو ما سنطرق إليه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

ثانيا : الحكم بالتعويض النقدي

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

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

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

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

خاتمة

إذا كان دعاة السياسة الاقتصادية المعاصرة يسعون إلى تحرير صاحب العمل من القيود الواردة على حقه في الإنهاء لاعتبارات تمليها المصلحة الاقتصادية ، فإن مقتضيات الحماية الاجتماعية تستوجب المحافظة على ضمانات الحماية ذات البعد الاجتماعي، و هو ما تجسد من خلال إقرار المشروع الجزائري لضوابط قانونية للإنهاء الاقتصادي، التي كشفت عن مسألة هامة مفادها أن الإقرار بالصفة الإلزامية لحق الإنهاء الوظيفي للعامل لحماية المصالح الاقتصادية للمستخدم تستوجب بالضرورة وجود حماية خاصة تحقق المساواة الفعلية بين طرفي علاقة العمل.

لهذه الاعتبارات ، وسعيا لتحقيق معادلة التوازن بين مصلحة المستخدم و مصلحة العامل ، أطر التشريع العمالي الجزائري للفترة المصاحبة للتغيرات الاقتصادية لسنة 1988 ، ظاهرة التسريح لأسباب اقتصادية من جوانب متعددة ، فكرس - استجابة لحق المرونة - حق المستخدم أو حق الهيئة المستخدمة في اللجوء إلى الإنهاء الاقتصادي لعقود العمل، كما أنه، وتحقيقا للبعد الاجتماعي أقر ضوابط قانونية ذات صبغة حمائية بالنسبة للأجير، وهذا طبعا من منطلق أن المؤسسة وحدة اقتصادية و اجتماعية و وحدتها لا تتحقق إلا بالتوازن بين البعدين الاقتصادي و الاجتماعي، لذا فيمقابل النصوص القانونية المكرسة لحق المستخدم في الإنهاء الاقتصادية ، خصوصا القانون رقم 90-11، وضع المشرع الجزائري نصوصا لاحقة موجهة بصفة خاصة لتحقيق البعد الاجتماعي و ضمان الحماية اللازمة للعامل، كما هو الحال بالنسبة للمرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بحماية العمال المهديين بفقدان عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم ، الذي استحدث في ذات الوقت نظاما قانونيا للتسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

لقد كشف هذا الجانب من الضمانات الحمائية للعامل المجسدة لغاية قانون العمل، بأن تأثر المشرع الجزائري بسياسة المرونة في التشغيل و الإنهاء التي فرضها الواقع الاقتصادي الدولي الجديد إن أدى إلى التقليل من الصبغة الحمائية لقانون العمل و من الضمانات القانونية ذات البعد الاجتماعي إلا أنه لم يؤد إلى التخلي عن هذه الضوابط الحمائية لقانون العمل كما أنه لم يبلغ دورها غز لا تزال قائمة تسعى لتحقيق الحد الأدنى من الحماية التي تفرضها معادلة التوازن و بمقتضاها مبدأ استقرار العامل في عمله ،فهي خط الدفاع أو الحصن الذي يطوق إليه الأجير و يقوم حائلا دون انهيار البعد الاجتماعي لعلاقة العمل أمام تيار المرونة الجارف.

إلا أنه أخفق في الوصول إلى فرض حماية دنيا متينة نظرا لهشاشة الضوابط المكرسة لتلك الحماية،ابتداء بأهم ضابط فاصل بين هذا النوع من الإنهاء و الإنهاء للسبب الشخصي أي السبب الاقتصادي الذي اكتفى مشرعا باشتراطه لتبرير لجوء المستخدم لهذا النوع من الإنهاء دون توضيح عناصره الأساسية، فلم يضبط معايير تحديده، بل اكتفى بذكر جملة من الضوابط الإجرائية الهادفة لضمان الحد الأدنى من الحماية للعامل و هذا ما اعتبره فراغا قانونيا مؤثرا على هذه الحماية لاسيما وأن القضاء الجزائري قد سكت عن معالجته ،فهو لا يمارس أي رقابة على حقيقته و جدية هذا السبب.

فبخلاف بعض التشريعات التي فسر فقهاؤها هذا السكوت التشريعي عن تحديد تلك المعايير بالصلاحيات الواسعة الممنوحة لعدة هيكل بغية المساهمة في تفادي الإنهاء أو التسريح المتمثلة أساسا وفق التشريع العمالي التونسي في تفقدية العمل ولجنة مراقبة الطرد و القاضي، نجد أن تشريع العمل الجزائري قد تخلى عن أهم دور لأهم هيئة إدارية مكلفة بشؤون العمل و العمال و هي مفتشية العمل التي اضمحل دورها بصدور قانون رقم 90-11 الذي أكد الانسحاب الجزئي للدولة في تنظيم علاقات العمل ، فلم يعد لهذه الهيئة الإدارية سوى دورا إعلاميا.

كذلك الوضع بالنسبة للضوابط الإجرائية حيث تنسم هي الأخرى بالهشاشة، و مواطن ذلك عديدة، فالتدابير الهادفة إلى الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء المهديين بفقدانهم اللإرادي لعمالهم، غير ملزمة في مجملها، فللمستخدم سلطة الالتزام ببعضها أو بإحداها و ليس بجميعها، و هو بلا شك ما يضعف من القيمة القانونية للجانب الاجتماعي و من جدواه، و يوسع من سلطة المستخدم في اللجوء إلى هذا النوع من الإنهاء، و حتى بالنسبة لإجراء التفاوض حول الجانب الاجتماعي الذي أكد من خلاله المشرع الجزائري وجوب اعتماد الآلية الاتفاقية حتى عند إنهاء علاقة العمل، و الذي كشف على أن مسألة الحفاظ على الشغل لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين و إنما شأنها عموميا تتدخل فيه أطراف عديدة كالتنظيمات النقابية و مصالح الإدارة العمومية، فإنه قد أغفل بالخصوص مسائل هامة تدعم

جدواه وأهميته، منها تجاهله للقوة الإلزامية للرأي الصادر عن الهيئات النقابية التمثيلية، كذلك فإنه لم يلزم المستخدمين بالرد على الملاحظات التي تبديها، أضف إلى ذلك فهو لم يخصص أي جزاء خاص لمخالفة هذه الإجراءات أو الضوابط الإجرائية الأخرى.

بالنسبة ل ضمانات فاعلية الإنهاء الاقتصادي، ففي غياب الضمانة الإدارية، اتسمت الضمانة القضائية بنجاعة محدودة في تكريس الحماية القانونية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، فإن كان إلغاء نظام الرقابة الإدارية المسبقة قد مكن فضاء العمل أو القسم الاجتماعي للمحاكم العادية في الجزائر من استرجاع كامل اختصاصه في الرقابة على مشروعية الإنهاء الاقتصادي، إلا أن الواقع العملي أثبت غير ذلك، فرقابته تنحصر في الوقوف عند مدى قانونية الإنهاء أي مدى احترام المستخدم للضوابط الإجرائية دون الضوابط الموضوعية ، فهو لا يراقب حقيقة السبب الاقتصادي و لا جديته، ولا نرى أي مبرر لمثل هذا الموقف مقارنة بإسهامات القضاء الفرنسي العمالي في تكريس الحماية الفعلية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية و تجسيدها.

كذلك ما يضعف من الضمانة القضائية محدودية الجزاء الذي يفرضه، إذ ينصب على التعويض النقدي و الحكم بالمستحقات القانونية للعامل المعني، في حين أن التعويض العيني يمتاز بالمرونة، لمرونة تقنية الإرجاع، فليس للقاضي سلطة الإجبار على ذلك.

من خلال هذه النقائص التي أرت سلبا على الدور الحمائي لقانون العمل أرى من الضروري تدخل المشرع الجزائري مرة أخرى لتحقيق معادلة التوازن و الحفاظ على الحد الأدنى من الحماية المقررة بشكل ناجح و بآليات حمائية حقيقية تجسد فاعلية الضوابط القانونية المقررة لضبط سلطة المستخدم في الإنهاء لأسباب اقتصادية.

قائمة المراجع

المؤلفات:

- 1- عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي(مفهومه، إجراءاته، و آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 2- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر، عمان 2011.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- 4- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.
- 5- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بارتي الجزائر 2007.
- 6- حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الحلاء الجديدة، بمنصورة 1990.
- 7- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بارتي، 2010.
- 8-François Duquesne, Droit du travail, 8^{eme} éd, Gualino éditeur, Lextenso éditions, Paris, 2009 .
- 9- Dominique Granguittot, Droit du travail de Sécurité social, 10^{eme} éd, Gualino éditeur, Lextenso éditions , Paris, 2009.
- 10- -Gerard Lyon- CAEN, droit du travail, 17 édition, Dolloz, 1994 .

المذكرات و الرسائل:

1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، 2013.

2- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري-مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير - جامعة الجزائر، 2008.

3-العيداني ليندة و كريم ليتيسيا، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع:قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017.

4- مسعودان فريدة، التسريح لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 16، 2008.

المقالات:

1- شرقي محمد سريان علاقة العمل ، نشأتها و نهايتها - المجلة القضائية - عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية الجزائر 1997.

2- نقار جموعي - الفرق بين التسريح و التقليل في المادة الاجتماعية ، نشرة القضاة العدد 55 الديوان الوطني للأشغال التربوية الجزائر 1999.

3- نصر الدين قريش، ملاحظة خاصة بالذهاب الإرادي للعامل كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل، المجلة الجزائرية للعمل، عدد23 لسنة 1998.

المحاضرات:

1- بن عزوز بن صابر، مداخلة بعنوان هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل؟ الملتقى الدولي للعمل و الضمان الاجتماعي، جامعة وهران، 2001.

القوانين:

1- القانون المدني الجزائري.

2- قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري.

3- قانون العقوبات الجزائري.

4- قانون العمل الفرنسي ليتاك 2008.

5- الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة ج،ر، 36 شارع 66/6/8.

6- الأمر 31/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395، الموافق ل 27 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، العدد 39 الصادر في 16 مايو 1975.

7- القانون 12/78 الصادر بتاريخ 1978/08/05 المتضمن القانون العام للعمال ج ر32 بتاريخ 78/08/08.

- 8- القانون 06/82 المؤرخ في 03 جمادى الأولى عام 1402 الموافق ل 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر 45 لسنة 1982.
- 9- المرسوم رقم 302/82 الصادر بتاريخ 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق ل 11/12/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر رقم 37 الصادرة في 14 /12/ 1982.
- 10- القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، و ممارسة حق الإضراب ، ج ر رقم 06 الصادرة في 07/02/90.
- 11- القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 ، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر رقم 06 الصادرة في 07/02/90.
- 12- القانون 04/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ج ر رقم 06 الصادرة في 07/02/90.
- 13- القانون 11/90 الصادر بتاريخ 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ج ر 17 بتاريخ 25/04/90.
- 14- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج، ر رقم 34 في 01 يونيو 1994.
- 15- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، العدد 34 في 01 يونيو 1994.
- 16- المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ج، ر 34 في 01 يونيو 1994.
- 17- الأمر 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل و يتم الأمر 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 و المتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية ج، ر رقم 15 الصادرة في 19 مارس 1997.
- 18- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج. ر. عدد 3 الصادرة في 03 /01/ 1997 .
- 19- القانون 12/83 الصادر بتاريخ 02/07/1983 و المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 الصادرة في 05/07/1983. المعدل و المتمم
- 20- المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

- 21- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 94-186 ، المؤرخ في 6 يوليو 1994 ، يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفاءات حساب ذلك، ج.ر عدد 44 لسنة 1994 .

الفهرس

1المقدمة
4الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية
5المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
5المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية
5الفرع الأول: التعريف اللغوي و الاصطلاحي
5أولا: التسريح
6ثانيا: السبب
7الفرع الثاني: التعريف القانوني
8الفرع الثالث: التعريف الفقهي
11المطلب الثاني: التطور التاريخي لفكرة التسريح لأسباب اقتصادية
11الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في فرنسا
13الفرع الثاني: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر قبل 1990
17الفرع الثالث: تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر بعد 1990
21المطلب الثاني: صور التسريح لأسباب اقتصادية و مبرراته
21المطلب الأول: صور التسريح لأسباب اقتصادية
21الفرع الأول: إلغاء منصب العمل
23الفرع الثاني: رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل
25المطلب الثاني: مبررات التسريح لأسباب اقتصادية
26الفرع الأول: المبررات الاقتصادية الظرفية و الهيكلية
27أولا: السبب الاقتصادي الظرفي
27ثانيا: السبب الاقتصادي الهيكلي

30	الفرع الثاني: الخصوصية كمبرر للتسريح للسبب الاقتصادي.....
34	الفصل الثاني: الضوابط القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية.....
35	المبحث الأول: شروط وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.....
35	المطلب الأول: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية.....
35	الفرع الأول: ضرورة وجود عقد غير محدد المدة.....
36	الفرع الثاني: السبب الاقتصادي سبب حقيقي و جدي.....
37	أولاً: السبب الاقتصادي الحقيقي.....
38	ثانياً: السبب الاقتصادي الجدي.....
40	المطلب الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.....
40	الفرع الأول: تدابير ترتيبية داخلية.....
40	أولاً: الذهاب الإرادي.....
43	ثانياً: المخطط الاجتماعي.....
44	1- مفهوم المخطط الاجتماعي.....
47	2- مضمون المخطط الاجتماعي.....
56	3- إجراءات إعداد المخطط الاجتماعي.....
61	الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ المخطط الاجتماعي.....
61	1- إعلام مفتشية العمل.....
62	2- إعلام المحكمة.....
62	3- تبليغ العامل المسرح و مهلة الإخطار.....
64	المبحث الثاني: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية.....
65	المطلب الأول: حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.....
65	الفرع الأول: التعويض عن التسريح.....
66	أولاً: شروط التعويض عن التسريح.....
67	ثانياً: كيفية حساب مبلغ التعويض.....
67	الفرع الثاني: التأمين على البطالة.....
68	أولاً: شروط الاستفادة من التعويض.....
70	ثانياً: كيفية حساب مبلغ التعويض.....
71	ثالثاً: مدة تقاضي التعويض.....
72	الفرع الثالث: حقوق مالية أخرى.....
72	الفرع الرابع: الحق في الحصول على شهادة العمل.....
73	أولاً: أهمية شهادة العمل.....
73	ثانياً: محتوى شهادة العمل.....
74	الفرع الخامس: الحق في الأولوية عند إعادة التوظيف.....

74	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية.....
75	الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي.....
78	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية.....
79	أولاً: رقابة القاضي على إعداد الخطة الاجتماعية.....
82	ثانياً: رقابة القاضي على مدى تنفيذ إجراء التفاوض على الخطة الاجتماعية.....
84	ثالثاً: رقابة القاضي على تنفيذ إجراءات إعلام السلطة الإدارية.....
85	رابعاً: رقابة القاضي على إجراء تبليغ قرار التسريح للعمال المعنيين.....
86	الفرع الثالث: رقابة القضاء على الحقوق الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية..
86	أولاً: حق التعويض عن التسريح.....
88	ثانياً: الحق في التأمين على البطالة.....
91	ثالثاً: الحق في مهلة الإخطار و مهلة العطلة.....
92	رابعاً: الحق في الحصول على شهادة العمل.....
93	خامساً: الأولوية للعامل المسرح في التوظيف.....
94	الفرع الرابع: نتائج الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية.....
94	أولاً: الحكم بالبطلان و التعويض العيني.....
102	ثانياً: الحكم بالتعويض النقدي.....
104	خاتمة.....
108	قائمة المراجع.....
112	فهرس المواضيع.....