

جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

العنوان:

تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق
تخصص: ضمان اجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:
* سوماتي شريفة

إعداد الطالبين:
* بن حاج جيلالي مغراوي توفيق
* كعوان محمد أمين

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

أ. نجماوي خديجة رئيسا
أ. سوماتي شريفة مشرف ومقرر
أ. معزوزي نوال عضوا مناقشا

السنة الجامعية
2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل فهو القائل " لئن شكرتم لأزيدنكم نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير و الاحترام إلى الأستاذة المشرفة " **سوماتي شريفة** " التي قامت بتوجيهنا ونصحنا و كانت عوناً لنا لإتمام هذا البحث، لها جزيل الشكر.

ونشكر جميع من كان عوناً لنا في إنجاز هذا العمل.

اهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى
أغلى الحواشي " والدتي الحبيبة " التي لو تالَّ جسداً في
تربيتي وتوجيهي و مساعدتي .
إلى من أحمل اسمه بإفتخار " أبي " لك كل التحي والاحترام
إلى من جمعني معهم الرخصة و قضيت معهم أجمل الأيام .
إلى أختي العزيزة " رحيل، حريمة وابناس "
وزوجتي العزيزة .
وإلى رفيقتي " توفيق "
إلى أستاذتي الكرام
إلى كل الزملاء في الدراسة والعمل
وإلى كل من هو في ذاكرتي ولم أذكرهم في مذكرتي .
والله الموفق

محلى

اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أمي الغالية

إلى قوتي وملاذي وسندي بعد الله أبي الحبيب.

إلى معنى الأمان والحنان إخوتي

إلى أخواتي

إلى كل من هم في ذاكرتي ولم أذكرهم في مذكرتي.

وكل حديقاتي و زملائي .

والله موفق.

نور فطيف

مقدمة:

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

و انتهاء علاقة العمل مصير محتوم يواجه كل عقد إذ لا يمكن أن يقوم إلى الأبد إذ تنص المادة 66 من قانون 11-90¹ على ما يلي: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة".

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

¹ القانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أبريل يتضمن علاقات العمل ج ر العدد 17 الصادر بتاريخ 26 أبريل 1990

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

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

وهذه الخصصة إما أن تكون جزئية بحيث يمكن للدولة أن تتخلى عن جانب من المؤسسة و إما خصصة كلية بأن تحول المؤسسة بأكملها الى القطاع الخاص . و هذا التحول قد يتم بعدة طرق وأكثرها استعمالا هو التنازل عن الأسهم و التنازل عن الأصول، لكن في الحقيقة الخصصة هي سيف ذو حدين لها انعكاسات إيجابية و أخرى سلبية تمس العمال الذين يفقدون مناصب عملهم و هذا موضوع دراستنا ، إذ يعتبر الإفلاس و الخصصة من أهم الأسباب المعاصرة للتسريح السبب الاقتصادي.

ولهذا أولى المشرع عناية خاصة بهذا التسريح و اتضحت ارادته الفعلية في معالجة التسريح لأسباب اقتصادية بموجب القانون 90-11¹ الذي ألغى قانون 78-12 المؤرخ في أوت 1978 ثم تلاه المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و الذي عبر عنه قانون رقم 90-

¹ قانون 90-11 مرجع سابق

11 بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم المرسوم رقم 94-09 استعمل لأول مرة عبارة "فقدان العمل لأسباب لا إرادية".

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

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

ولدراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية: ما مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية ؟ وما هي أهم الآليات التي وضعها المشرع الجزائري لتسوية النزاعات المتعلقة به؟

لقد أدت الظروف و التحولات الإقتصادية و السياسية في الدولة إلى تغير في الكثير من الأمور نجم عنها تطور في الحريات الفردية ، وهو ما يمكن من إعتبره تفاعل مع التوجه الجديد للدولة ،

وبطبيعة الحال فالمؤسسة كغيرها من المؤسسات لا يمكن أن تبقى منعزلة عما يحصل من تغيرات داخل الدولة ، وهو ما يعني تغير في طبيعة العلاقة بين المؤسسة و العامل . فالجزائر عند إستقلالها سلكت المنهج الإشتراكي - الليبرالي ، فكانت سياستها الإقتصادية تعبر عن الإجراءات و التدابير التي تبنتها لتحقيق أهدافها ، و كانت كلها منبثقة من الإشتراكية الليبرالية ، و التي تعتمد على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ، و يعتمد هذا المنهج على الإهتمام بالجانب الإجتماعي ، حيث يقوم بإدماج الكثير من العمال في مناصب عمل رغم عدم الحاجة إليهم في تلك المناصب ، إلا أن هدف الدولة من كل ذلك هو إمتصاص البطالة و هو ما أدى إلى إنهيار و فشل في السياسة الإقتصادية المتبعة آنذاك ، نجم عنه أزمة إقتصادية خانقة عرفت الجزائر ، مما حتم عليها مواجهة الوضع بإتخاذ إجراءات تقشفية قللت من القدرة الشرائية للمواطنين مما أدى إلى إحتقان الوضع نتج عنه أحداث عرفت بأحداث أكتوبر 1988، ما أدى بالحكومة إلى نهج سياسة أخرى غير التي كانت ، و تبنت عن طريقها مجموعة من الإصلاحات تتوافق مع المستجدات والمقتضيات الحديثة .

فأصدرت مجموعة من القوانين ، منها القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 و المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسة العمومية¹ .

¹ القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير سنة 1988 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 16 يناير سنة 2002 ميلادي.

القانون رقم 88-02 والمتعلق بالتخطيط¹، و القانون رقم 88-04 المعدل للقانون التجاري، كما أدت تلك الأحداث إلى صدور دستور 1989 بتاريخ 1989/02/24 و الذي يعتبره بعض الباحثين من أفضل الدساتير في العالم ، حيث كرس الديمقراطية من أوسع أبوابها وإصلاحات شملت النظام الجزائري، و مما أدى إلى تكييف علاقة العمل بما يتجاوب مع المستجدات الحاصلة مع التحولات الاقتصادية في الدولة الجزائرية .

حتى تساهم في إنعاش الاقتصاد قررت إصدار قوانين تتلاءم مع التوجه الجديد في الدولة بغية منح أرباب العمل بعض المزايا التي تمكنهم من تنظيم نشاطهم بشكل مرن دون إغفال للجانب الاجتماعي ، و هو ما ظهر بصور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 21 أبريل 1990 ، فكان بمثابة الحاسم في خلق التوازنات في علاقات العمل ، وبه تم إلغاء القانون 78-12 ونص على حق رب العمل الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية في تسريح عدد من العمال بهدف الحفاظ على المؤسسة، ثم تلاه بالمرسوم رقم 94-09 والذي كان يهدف إلى حماية العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية .

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى تعريف التسريح لأسباب اقتصادية في المبحث الأول ثم نوضح شروطه في المبحث الثاني .

¹ قانون رقم 88-02 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتعلق بالتخطيط حرر بالجزائر

المبحث الأول : التعريف بالتسريح لأسباب إقتصادية

إن إنهاء عقد العمل من جانب المستخدم لأسباب إقتصادية أهمية كبيرة في العقود الأخيرة ، و الذي زاد من أهميته التطورات الإقتصادية التي واجهها العالم تحت تأثير اتجاهات العولمة الإقتصادية و ما أحدثته من تأثيرات في العديد من المجالات خاصة مجالات سوق العمل و التشغيل ، كما أدت هذه السياسات التي إنتهجتها الدول للتلائم مع هذه التوجهات العالمية مثل **الخصوصية** و غيرها ، إلى تداعيات إجتماعية تركت آثارها على شريحة كبيرة من العمال ، و شكلت في مجوعها أسبابا جوهرية لإنتشار البطالة و إعتبرها ظاهرة إجتماعية تهدد المجتمعات .

لقد جاءت التشريعات الداخلية و من بينها تشريع العمل الجزائري و تشريع العمل الفرنسي متبنية المعايير الدولية التي إعتمدها الإتفاقية الدولية رقم **158** بشأن إنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل و ذلك من خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة و الستون **68** المنعقدة في **جوان 1982** و أهم المعايير أنها ترمي إلى ضمان التوازن ما بين المصلحة الإقتصادية للمستخدم و الحماية الإجتماعية للعامل ، و هو ما أكدته التوصية رقم **166** لمنظمة العمل الدولية بشأن نهاية الإستخدام لسنة **1988** .

لذلك فقد جاءت التشريعات العمالية الجزائرية و كذا الفرنسية متبنية تلك المعايير الدولية ، فبعدما كرست حق صاحب العمل أو المستخدم في إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية ، أي مواجهة لظروف إقتصادية و مستجدات تقنية قد تعيق سير مؤسسته و تضر بمردوبيتها فأقرت هذا النوع من الإنهاء بقواعد خاصة تنظمه ، و ذلك لما يترتب عليه من آثار إجتماعية خطيرة .

أكد المشرع الجزائري ضمن مسعى تحقيق التوازن بين المعطيات الإقتصادية و الحماية الإجتماعية من خلال القانون رقم **90-11** المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم و

المؤرخ في 21 أبريل 1990¹ على حق صاحب العمل في التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، فنصت المادة 69 منه على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " إلا أنه قيد حقه بضابط موضوعي يتمثل في ضرورة وجود سبب إقتصادي يبرر به هذا الإنهاء و يضيف عليه المشروعية ، كما قيد بضرورة توافر شروط إجرائية نظمها القانون و فصل فيها المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ، و قد إستعمل عبارة فقدان العمل لأسباب اقتصادية ، فعبارة " فقدان العمل بصفة لإرادية " غير دقيقة ، و كان الأجدر إستبدالها بعبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية " لأنها أكثر دقة ، و هو ما سنوضحه لاحقا .

المطلب الأول : معنى التسريح لأسباب اقتصادية

إن تحديد مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية له أثر كبير في حياة العامل المهنية ، ذلك أن هذا الموضوع يطرح عدة أسئلة و إشكالات في غاية من الأهمية تتوقف الإجابة عليها بتحديد مجموعة من المفاهيم المتعلقة به ، و بالتالي يجدر بنا تناول المقصود بالتسريح لأسباب اقتصادية على أن نقوم بتحديد معنى التسريح كفرع أول ثم التطرق للمقصود بالسبب الاقتصادي كفرع ثاني .

الفرع الأول : تعريف التسريح

إن التسريح لغة له عدة معاني ، و ما يهمنا هنا معناها في هذا الموضوع ، فكلمة **تسريح** لغة تعني لإعفاء ، و في هذا الموضوع يعني الفصل .

¹ قانون 90-11 .مرجع سابق

أما إصطلاحا فتعني ذلك العمل المنفرد من صاحب العمل أو المستخدم يبدي إرادته لإنهاء علاقة العمل ، و من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن التسريح له طابع إنفرادي ، أي نابع عن إرادة المستخدم .

الفرع الثاني : تعريف السبب الإقتصادي

يصعب إيجاد تعريف جامع للسبب الإقتصادي نظرا للإختلافات الفقهية و القضائية و حتى التشريعية بشأنه ، لذا ظهر في تعريفه مذهبان و هما :

أولا : تعريف السبب الإقتصادي وفقا للمعيار الضيق

يرى أنصار هذا المذهب أن السبب الإقتصادي يتمثل في الصعوبات المالية و الفنية التي تواجه المؤسسة ، كالخسائر المالية و الظروف الإقتصادية عامة و التي لا يكون للطرفين يد فيها ، و حسب هذا المفهوم فإنه يبعد كافة الأعمال الإرادية التي يقوم بها صاحب العمل من أجل تحسين الإنتاج و الريادة في الأرباح .¹

لقد سبب المفهوم الضيق للسبب الإقتصادي خلطا بينه و بين حالة القوة القاهرة² ، إلا أن المشرع الجزائري لم يجعل الظروف الإقتصادية التي تمر بها المؤسسة بمثابة قوة القاهرة بالرغم من أن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل و صاحب العمل ، و بالتالي لا يستطيع هذا الأخير أن يدفع بعدم مسؤوليته و التحرر و الإعفاء من التعويض لفائدة العامل إلا إذا أثبت تحقق شروط و صور القوة القاهرة المحكدة قانونا .

ثانيا : تعريف السبب الإقتصادي وفقا للمعيار الواسع

وفقا لهذا المعيار فقد عرف التسريح لسبب إقتصادي بأنه ذلك التسريح غير مسبب بأسباب تخص شخص العامل و إنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب إقتصادي أو

¹ معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2007-2008 ، ص 283 .

² محمد نصر الدين منصور ، نحو نظام قانوني يوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1989 ، ص 39 .

هيكلي ، و بالرغم من هذا التدخل الموجود ما بين الظرفي و الهيكلي و عدم وجود معيار يفصل بينهما فإن المعيار الزمني له أهمية فيما يخص إجراءات التسريح و بالتحديد في الأجل المقرر ما بين إستشارة لجنة المؤسسة و إعلام السلطة الإدارية المختصة.¹ و لقد أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع و حدد الشروط و الإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح ، بينما المشرع الجواتري لم يهتم بتعريف السبب لإقتصادي و لم يشر إليه في المواد المتعلقة بإنهاء علاقة العمل ، و إنما إهتم بالنتيجة التي تتمثل في تقليص عدد العمال فترك تحديد ذلك للإتفاقيات الجماعية.²

عند التمعن في السبب الإقتصادي نجد أن له شروط يتمثل الأول في كونه سببا حقيقيا ، حيث أن هذا الأخير لا بد أن يكون موضوعيا موجودا أو صحيحا أي سبب واقعي ملموس ، أما الثاني فهو كون السبب جدي ، و لم يقدم المشرع تعريفا للسبب الجدي ، إلا أنه يمكن القول بأن تقدير جدية باعث الإنهاء يتأسس على معيار مادي ملموس و ليس على معيار نوعي ، و في حالة غياب أحد الشرطين أو كليهما فإن صاحب العمل يعد قد إرتكب خطأ ينجر عنه بطلان هذا التصرف لذا فالجمع بين الشرطين يعد أمرا ضروريا .

الفرع الثالث : حالات السبب الإقتصادي المؤدي للتسريح

لتفادي إشكال عدم وجود تعريف للسبب الإقتصادي حاول المشرع النص على حالاته لتتضح كمن خلالها حقيقة الإضطراب في اللجوء إلى التقليل من عدمه .

بالرجوع إلى الدراسات الفقهية و التشريعية التي تناولت الموضوع نجدها تميز بين

نوعين من الحالات يتمثلان فيما يلي :

أولا : الأسباب الاقتصادية الظرفية و العرضية

¹ عطاء الله بوحميده ، التسريح لسبب إقتصادي مفهومه إجراءاته و لآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، ص 55 .

² بوشمال عمر معزوي عبد الرؤوف ، التسريح لأسباب إقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص للأعمال ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، 2015-2016 ، ص 33 .

هي مجمل الظروف و الصعوبات الخارجة عن إرادة رب العمل ، و لا يشترط أن تجتمع في هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الاقتصادية ليست ظروفًا إستثنائية تتصف في تحقيقها بعدم التوقع ، و إنما هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المنشأة و ترتبط في مصدرها بمحيطها الإقتصادي¹.

ثانيا : الأسباب الاقتصادية الناجمة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة

هي جملة الأسباب التي ترجع في الأصل هي جملة الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل إلى إرادة رب العمل² ، و التقليل يعد من الظواهر المصاحبة لإعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة ، سواء إتصل الأمر بهيكلها الإداري أو هيكلها الفني و كذلك التغيير في هيكلها القانوني ، و التعديل الهيكلي لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض إختيار ، فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية³.

إن المشرع الجزائري قد أقر في نص المادة 74 من القانون 90-11 مبدأ يقضي بإستمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة .

و عليه تبقى عقود العمل في هذه الحالة سارية المفعول و لا يجوز إجراء أي تعديل

فيها ضمن الشروط المحددة في المادتين 62، 63 من القانون 90-11 .

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

¹ حسين عبد الرحمان قدوس : إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ، 1990 ، ص 90 .

² عطاء الله بوحميذة ، التسريح لسبب إقتصادي ، مرجع سابق ، ص 53 .

³ فتحي وردية ، ظوابط إنهاء عقد الأمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2013 ، ص 82 ، 83 .

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

المطلب الثاني : أنواع التسريح لأسباب اقتصادية

هناك نوعين من التسريح لأسباب اقتصادية التسريح الجماعي و التسريح الفردي

الفرع الأول : التسريح الجماعي

يمكن القول أن التسريح الجماعي يكمن في إشتراك العمال في السبب لا في العدد ، و المقصود هنا بالسبب تلك الصعوبات المالية و التجارية و التقنية ، كتلك الصعوبات التي تعترض صاحب العمل ما تجعله عاجزا عن دفع أجور العمال ، أو بسبب تقليص نشاط المؤسسة أو ربما إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة و غيرها من الأسباب التي تدخل في إطار الأسباب الاقتصادية ، و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى كأن يكون بسبب إنتهاء مدة عقد العمل أو بسبب ارتكاب خطأ جسيم لم يعترف بالتقليص كسبب مشروع للتسريح إلا في سنة 1945 في فرنسا ، و لم يكن مقيدا بأي شرط ، و لأول مرة ظهر التسريح الجماعي لسبب إقتصادي في القانون الفرنسي و كان ذلك بموجب القانون الصادر في 13 فيفري 1973 و التعليمات الأوربية المؤرخة بتاريخ 17 فيفري 1975 و بموجب القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 03 جانفي 1975 و إستعمل العبارتين معا " التسريح الجماعي و الفردي لسبب إقتصادي " .

أما المشرع الجزائري فقد إستعمل عبارة التسريح الجماعي و كذا التخفيض العددي و عبارة فقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية ، فالمشرع الجزائري نجده ينص في المادة 1/69 أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية " كما أضافت الفقرة الثانية أنه " و إذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء

التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

فالمشرع الجزائري من خلال ذلك لم يحدد معيار لضبط مفهوم التسريح الجماعي ، بل حدد أسلوب هذا التسريح الذي يكون في شكل تسريحات فردية متعاقبة و متزامنة أو متكررة كما سبق القول مؤسس على السبب الإقتصادي .

الفرع الثاني : التسريح الفردي

إعتبر المشرع الفرنسي التسريح الفردي لسبب إقتصادي أنه إذا حدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ التسريح و خص عاملا واحدا و لم يتبع بتسريح عمال آخرين و كان لسبب غير متصل بشخص العامل¹.

و يظهر من خلال ما سبق أن المشرع الفرنسي يأخذ بالمفهوم الواسع للسبب الإقتصادي ، إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء المنصب و تعويضه بآلة تعمل بجهد أكبر و أسرع و يفسر ذلك بنظامها الليبرالي² ، أما المشرع الجزائري فلم ينص على التسريح الفردي لسبب إقتصادي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي ، بل ذكر كليهما في عبارة واحدة من خلال المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بنصها " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك الأسباب الاقتصادية " و عليه فهو لم يميز بين هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي خلاف المشرع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة .

و نشير إلى أن العامل سواء سرح بطريقة جماعية أو فردية فإن المشرع أقر له بالتعويض ، و هو ما أشارت إليه المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في

¹ - CAMAEL YNR : Droit du travail , 10^{eme} édition ; Dalloz , 1982 , p 485 .

² . مصطفى عبد الحميد عدوى ، الإستقالة و إتفاقات الإنهاء الإقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس ، 1990 ، ص 100 .

1994/05/26 و طبقت هاته المادة على عدة مؤسسات في الجزائر بعد قيامها بتسريح عمالها لأسباب إقتصادية .

المبحث الثاني : شروط التسريح لأسباب اقتصادية و الآثار المترتبة عنه

سبق لنا أن قلنا بأن تسريح العمال لأسباب إقتصادية يعتبر من الحقوق المقررة لصالح رب العمل الذي تمر مؤسسته بضائقة إقتصادية أو مالية ، و الهدف من ذلك هو إنعاش مؤسسته و إستمرارها في النشاط ، لكن هذا الحق ليس مطلق ، فهناك أولا مجموعة من التدابير التي يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى إجراءات التقليل و ذلك لكي يتفادى تسريح عدد كبير من العمال .

لهذا سنتعرض في هذا المبحث لتدابير المقررة في التسريح الإقتصادي و الشروط الإجرائية للتسريح الإقتصادي و نجعلها كمطلب أول ، و في المطلب الثاني سنتعرض إلى الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب إقتصادية .

المطلب الأول : الشروط المتبعة من قبل المستخدم في التسريح لأسباب إقتصادية

إن المشرع الجزائري لم يقف في شروط إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية عند التدابير الإحتياطية التي يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى إجراءات التقليل ، بل قيد أيضا المستخدم و هو في صدد تطبيق هذا الإجراء للحد من تعسفه بغرض إجراءات موضوعية و أخرى إجرائية و جعل من عدم إتباع هذه الإجراءات التسريح تعسفا ، لهذا سنتطرق في هذا المطلب للتدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل و التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل .

الفرع الأول :الشروط المتعلقة بالتدابير الوقائية ذات الطابع المالي

إن هذا التدبير يتضمن نقطتين أساسيتين ، تتمثل الأولى في النظام التعويضي لا سيما التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل ، و الثاني تتمثل في إعادة دراسة أشكال

مرتب العامل و مرتباته بما فيه مرتبات الإطارات المسوية ، و أو تجميد الترقية ، و سنتناول في ما يأتي كل منها على حدة .

أولا : تكيف النظام التعويضي

يتكون أجر عادة من عنصرين ، أحدهما ثابت و يتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون بالأجر ، و آخر متغير و يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت و التعويضات و الحوافز المادية و المرتبطة بالعمل و التي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأعمال الإضافية أو الشاقة ، و إما إلى تحفيزه و تشجيعه على تحسين العمل و تطويره إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو ما شابه ذلك ، غير أنها و متى وجدت هذا العناصر فإنها تعتبر عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة ، لكن في حالة تعرض المؤسسة لسبب إقتصادي يزعج بها نحو نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل للحفاظ على إستمرارية مؤسسته ، تخفيض هذه التعويضات و التحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن إضطر الأمر إلى ذلك ، لكن بشرط هو أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل¹.

ثانيا : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته

¹. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه " عبارة عن ما يقبضه العامل نقدا لسد حاجاته مقابل ما يقوم به من عمل لصالح المستخدم و تحت إشرافه ¹ " و المادة 87 من القانون 90-11 تضيف أنه يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون و مطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا .

بعد تحديده لا يمكن لأي طرف المساس بهذا الإجراء سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا باتفاق جديد ، لكن هناك حالات يمكن فيها لصاحب العمل إعادة دراسة أشكال مرتبات العمل و مستوياته بما يتماشى و الوضعية الإقتصادية للمؤسسة ، و ذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء لإعادة تصنيف العمل في سلم الأجر بتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة ، و ضمان إستمرارية المؤسسة من جهة أخرى ، إلا أن هذا التعديل يمس مرتبات العمل فقط ، بل جميع المرتبات بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة ، لكت هذه الإجراءات المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيراً إلا إذا كان السبب الإقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم و هيكلة العمل في المؤسسة ، فلا نجد لهذا الإجراء أي تفسير ، لهذا فقط نص المشرع على إجراءات مكملة للإجراءات ذات الطابع المالي و هذا ما سيأتي الحديث عنه في الفرع الموالي .

الفرع الثاني : التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل

إن هذا الإجراء يتضمن الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية و إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي و أخيراً عدم تحديد عقود العمل المحددة المدة لنتطرق لكل من هذه التدابير في إطار النقاط الآتية :

أولاً : الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

¹. قويدري مصطفى : عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ،

إن المدة القانونية للعمل هي " تلك المدة التي يع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة و إدارتها " ¹.

لقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى الإهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري ، حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل و صدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون رقم 81-03² الذي جاء مكرسا لنفس المدة التي أقرها القانون السابق و هي أربعة و أربعون (44) ساعة ، إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة ، إلى أن صدر الأمر رقم 97-03 و نص في مادته الثانية على ما يلي " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل " .

أضافت المادة السابعة من نفس القانون ما يلي " لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال إثني عشر ساعة (12) " ، أما ما يتعلق بنظام العمل فقد نص نظام قانون العمل الجزائري على أنه يجب تنظيم العمل المستمر و العمل الليلي و التناوبي و تقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعا إستثنائيا و بالتالي فإنه متى إضطر رب العمل اللجوء إلى الساعات الإضافية إقتضى منه ذلك منح العامل تعويضا سواءا كان ذلك بصفة متقطعة أو مستمرة³ ، و هنا التعويض في الساعات الإضافية قد يفوق أحيانا 50 % من القيمة الأجرية للمنصب في الساعات العادية⁴. مما يزيد ذلك من تكاليف المؤسسة و من حجم الأزمة التي تعاني منها ، لذلك نص المرسوم التشريعي 09-24 على أنه إذا واجهت مؤسسة سببا من الأسباب الإقتصادية التي قد

¹. قويدري مصطفى ، مرجع سابق ، ص 82 .

². القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 يتعلق بالمدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية عدد 8 الصادرة بتاريخ 24 فيفري 1981 .

³. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، مرجع سابق ، ص 125 .

تؤدي إلى تقليص العمل فإنه يكون لرب العمل الحق في إلغاء الساعات الإضافية تدريجياً ، و ذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تقادي التقليل عليه .

ثانيا : إدخال تقسيم العمل و تجديد العقود المحددة المدة

لقيام مسؤولية كل من العامل و صاحب العمل بالنسبة لتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال و النشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل ، و ذلك من خلال ثلاثة طرق : **التحديد الموضوعي ، التحديد المكاني ، التحديد الزمني .**

من هذا المنطق فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 و ذلك بتوزيع العمل بين العمال إستنادا بالعمل بالتوقيت الجزئي ، و الذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل .

في حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله يمكن لرب العمل الإلتزام بعد تحديد العقود المحددة التي إنتهت دون أن يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام طرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد و ذلك من أجل تحقيق نفس الهدف و التقليل من أعباء و تكاليف المؤسسة .

الفرع الثالث : التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل

إن هذا الإجراء يعد كذلك من بين الإجراءات الوقائية التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم 94-09 و يتضمن هذا الإجراء أولاً تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل ، و ثانيا إحالة العامل على التقاعد العادي أو المسبق ، و سنتطرق لكل من هذين المضمونين بنوع من التفصيل فيما يلي :

أولاً : تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل

تشتمل هذه العملية على تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتفادي عملية التسريح ، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلا مهنيا ، و هذه ضرورة تستوجبها التطورات الاقتصادية الحديثة ، لا سيما في مجال التكنولوجيا فيلجأ صاحب العمل إلى تكوين العامل بدلا من تسريحه ، و هذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية ، فقد تعجز المؤسسات المستخدمة عن توفيرها نظرا للعجز الاقتصادي وز المالي الذي تعرفه ، و يتم تكوين العمال في مراكز التكوين المهني و في هيئات تكوينية أخرى ، إلا أن هذا الحل يبقى صعب التحقيق على أرض الواقع نظرا للعجز المالي الذي تعرفه المؤسسات ، فلا يمكنها تمويل تكوين العمال ، و كأن هذا الحل يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة و لا يخفف عنها مما يجعله غير فعال حاليا ، فالمشروع الجزائري جعل من تكوين العمال أمرا ثانويا .¹

الفرع الرابع: إجراءات التسريح لسبب اقتصادي

لقد أقتضى التسريح للسبب الاقتصادي من حيث بواعثه وأسبابه بالنشاط الذي تقوم به المؤسسة وبالوضع الاقتصادي الذي تمر به ، تقيد سلطة المستخدم في اللجوء إليه بقيود إجرائية تهدف إلى أن يكون القرار الصادر عنه ثمرة لدراسة يتسع نطاق المشاركين فيها خصوصا أن هذه التسريحات تكتسي مظهرا اجتماعيا ينبأ عن خطورة انعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء² ، و لعل أهم هذه الإجراءات التي تجسد هذه الغاية هو إجراء التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي.

فلقد قرر المشروع الجزائري في سبيل تحقيق القدر اللازم من الحماية للعمال المهدين بفقدان مناصبهم لأسباب خارجة عن إرادتهم دون الإخلال بالمصالح الاقتصادية لصاحب العمل ، وذلك لتفادي التسريحات أو التقليل منها قدر الإمكان حفاظا على الإستقرار الوظيفي

¹. بن رطال آمال ، نهاية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة

الماجستير في الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، ص 45 ، 46 .

². محمد شرفي : إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم ، المجلة الجزائرية

للعمل ، التشغيل عدد خاص 98/23 ، المعهد الوطني للعمل ، ص 14 .

للعامل ، و عليه نصت المادة 1/69 من القانون 90-11 على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " و هو ما أكدته المرسوم التشريعي رقم 94-09 حيث حدد الهيئات التي يتم إستشارتها و تلك التي يتم التفاوض معها و إجراءاته ، و في نفس هذا الإتجاه أكدت الإتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سالفه الذكر على وجوب إخضاع هذا النوع من الإنهاء لعقد العمل لأسس معينة من الرقابة خلال إلزام صاحب العمل بإخطار ممثلي العمال متى إتجهت إرادته إلى إتخاذه لقرار ، و أن يقدم لهم في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به مشتملة على البواعث ذات الطبيعة الإقتصادية ، التقنية ، الهيكلية أو بما يماثلها الدافعة إلى إنهاء عقد العمل ، و عدد الوظائف الذين يمسه و الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراءه ، كما يلتزم بمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرؤى حول الإجراءات التي يمكن إتخاذها لتجنب التسريح أو لتضييق نطاقه و التخفيف من آثاره ، و لقد أكد المشرع الجزائري تجسيدا لفكرة إزالة التنظيم عن عاقات العمل على أهمية التفاوض ، فرغم التدابير و الإجراءات القانونية التي وضعها لتأطير عملية التقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية إلا أنه عمل على ترك الجانب التنظيمي لها لأطراف علاقة العمل لتأطيرها من خلال أسلوب التشاور و التفاوض الجماعي بهدف إبرام إتفاقات بشأنها و تمكين ممثلي العمال من إعطاء رأيهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع تفرزه هذه العملية.

حدد المشرع الجزائري الهيئات التي يستشيرها و يتفاوض معها حول التدابير التي يزمع المستخدم إتخاذها ، و لقد نصت المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنه " يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الإجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض " .

أولاً : لجنة المساهمة أو المشاركة

أكدت المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على إلزامية عرض التدابير المقررة في الجانب الإجتماعي على لجنة المشاركة بهدف إستشارتها .
 أنشأت لجنة المشاركة بموجب القانون رقم 90-11 بهدف تحقيق الحماية المهنية و الإجتماعية للعمال خلافا للنظام السابق أو نظام التسيير الإشتراكي الذي إعتمد مبدأ المشاركة إنطلاقاً من إعتبارات سياسية ، مما خلق نوعاً من الغموض في الصلاحيات الحقيقية لمجلس العمال .

تتشكل هذه اللجنة من أعضاء ينتخبون من مجموع العمال المثبتون عن طريق الإقتراع السري الحر لمدة 03 سنوات ، و تشتمل ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع منح ممثل واحد لكل شريحة تساوي 500 عامل ، عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة 1000 عامل على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة شرط ألا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد ماعدا في حالة الإتفاق على خلاف ذلك وفقاً للمادة 99 من القانون رقم 90-11 " يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

- ❖ من 20 إلى 50 عامل : مندوب واحد (01) .
- ❖ من 51 إلى 150 عامل : مندوبان (02) .
- ❖ من 151 إلى 400 عامل : أربعة مندوبين (04) .
- ❖ من 401 إلى 1000 عامل : ستة مندوبين (06) .
- ❖ و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل ."

تساهم لجنة المشاركة في تنظيم و تسيير المؤسسة في إطار إجتماعات دورية محددة بمدة كل 03 أشهر ،

و يمكن أن تجتمع إستثنائيا إما بطلب من المستخدم أو بأغلبية أعضائها ، فتعقد اللجنة إجتماعات تحت رئاسة المستخدم أو ممثله القانوني في أماكن الفروع في كل مرة على الأقل كل 03 أشهر وفق جدول يحدد مستقبلا¹ ، و لا تخرج صلاحيات هذه اللجنة عن الطابع الإستشاري فيما يتعلق بالقرارات المزمع تنفيذها من طرف المستخدم و المتعلقة بالتسيير الإداري و التنظيمي للمؤسسة و بصفة خاصة تختص بمجموعة من الصلاحيات الإجتماعية و الإقتصادية ذات الطابع الإستشاري أو الإعلامي تتعلق بتلقي المعلومات المتعلقة بتطور الإنتاج و الخدمات و تطور عدد العمال و هيكل الشغل و مراقبة تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل و الوقاية و الأمن .

و فيما يتعلق بالتقليص من عدد العمال و الجانب الإجتماعي لعملية إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور فتختص بإبداء رأي حول جملة الإجراءات التي يتضمنها هذا الجانب ، لذا منع المشرع المستخدمين حفاظا على الشغل و درعا لخطر البطالة من إتخاذ هذه القرارات الخطيرة بصفة إنفرادية و أخضعها لإجراءات التشاور مع ممثلي العمال .

ثانيا : المنظمات النقابية التمثيلية

خول المشرع الجزائري حق تمثيل العمال للهيئات النقابية المتواجدة على مستوى المؤسسات و التي تعمل على الدفاع عن حقوق العمال و مصالحهم المادية و المعنوية . تلعب هاته الهيئات دورا أساسيا ضمن إجراءات التقليص من عدد العمال و بصفة خاصة عند إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور ، إذ يعود لها دون سواها حق مناقشة الجانب الإجتماعي و التفاوض حول مضمونه و شروط تنفيذه كما سبق و بيناه من خلال المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، و تعتبر التنظيمات النقابية تمثيلية لذا إنطبقت عليها أحكام المادة 35 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم التي تنص على أنه " تعتبر تمثيلية

¹. راجع المواد من 103 إلى 105 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

داخل المؤسسة المستخدمة التنظيمات النقابية العمالية التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي لعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ."

تتمتع هذه التنظيمات النقابية التمثيلية بصلاحيات عديدة نذكر منها :

- ❖ المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .
- ❖ إعلام جماعات العمال المعينين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض (المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب) .
- ❖ جمع الإشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم .
- ❖ جمع أعضاء المنظمة النقابية في أماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل و إستثناءا أثناء ساعات العمل إذا تم الإتفاق مع المستخدم .
- ❖ تتولى في إطار عملية التقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية مهمة التفاوض مع المستخدم حول التدابير المقررة في الجانب الإجتماعي و كذا شروط تنفيذها ، و هذا في إطار إجتماعات تعقد لهذا الغرض و قوفا عند الوضعية الإقتصادية للمؤسسة .

و يقوم بتمثيل العمال في حالة غياب المنظمات النقابية ذات الصفة التمثيلية ممثلون منتخبون مباشرة من طرف مجموع العمال الأجراء حسب النسب المحددة في المادة 41 في القانون 90-14¹ و هي كالتالي :

- ❖ من 20 إلى 50 عامل أجير : مندوب واحد (01) .
- ❖ من 51 إلى 150 عامل أجير : مندوبان (02) .
- ❖ من 151 إلى 400 عامل أجير : ثلاثة مندوبين (03) .
- ❖ من 401 إلى 1000 عامل أجير : خمسة مندوبين (05) .
- ❖ من 1001 إلى 4000 عامل أجير : سبعة مندوبين (07) .
- ❖ أكثر من 16 ألف عامل أجير : 13 مندوبا .

هذا و يتكفل بتمثيل العمال في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال .

هكذا فإن المستخدم يقوم بإستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين النقابيين للعمال بغرض الإجتماع حول الجانب الإجتماعي و شروط تنفيذه بتحرير محضر يوضع عليه الطرفان يثبت نقاط الإتفاق ، و عند الإقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو خلاف ، هذا الخلاف الذي يتفق الطرفان على حله إما باللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم إذا إقتضى الأمر ذلك نشير إلى أن المشرع وضع المفاوضة بين المستخدم و ممثلي العمال قيда على التصرفات الإدارية في اللجوء إلى التقليل إلى الإجراء الثالث .

ثالثا : إعلام السلطة الإدارية

¹ قانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم الجريدة الرسمية عدد

93 الصادر بتاريخ 6 جوان 1990

لقد إعتبرت الرقابة الدولية للتسريح لسبب إقتصادي في فترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية بهدف الرقابة على وجود توازن لبن الإعتبارات الإقتصادية و الإعتبارات الإجتماعية .

ثم بدأت المرحلة الجديدة إبتداءً من سنة 1990 و ألغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 90-11 فنقلص دور مفتشية العمل ، و عليه لم يصبح ملزماً لرب العمل الذي يلجأ إلى التشريع الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان عليه بموجب الأمر 75-31 و المرسوم 82-302 المطبق للقانون الأساسي للعمل ، و إنما أصبح الطلب مجرد إخطار لمفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الإجراءات خاصة الإجراءات المتعلقة بإستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال و مدى إلتزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الإجتماعي .

و بذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلق بالإعلام و التحري و ما يفسر هذا الإنقلاب هو الظروف السياسية و الإقتصادية التي عمت الجزائر بدخولها إقتصاد السوق ، و أصبح المستخدم هو صاحب السلطة في تقدير مصلحته بإدخال الآلات الميكانيكية و التكنولوجية ، و هذا ما يؤدي حتماً إلى إلغاء مناصب الشغل ، و قد أكد فقط المشرع الجزائري على ضرورة إحترام المواد 69 ، 70 ، 71 من القانون رقم 90-11 و كذا وفقاً للمرسوم التشريعي رقم 94-09 إلزامية تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليص وكذا الهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة و بضمان التقاعد المسبق¹.

أخيراً بعد أن يحترم و ينفذ رب العمل كل هذه الإجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى بتبليغ كل عامل مسرح و بصفة فردية بهذا التسريح ، و يذكر في وثيقة التسريح عن الأسباب الحقيقية و الجدية و إلا نكون أمام تسريح بدون أسباب .

معايير و شروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي

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

إن إنهاء علاقة العمل في إطار التسريح لسبب اقتصادي يفترض كما رأينا عدم الإرتباط بشخص العمل و إلا اعتبرناه تسريحا تأديبيا كارتكاب العامل لخطأ جسيم ، و ما دام التسريح ذو سبب اقتصادي يرتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة فإنه من الممكن أن يؤدي إلى ممارسات تعسفية و تمييز بين العمال لذلك تحتمت ضرورة خضوع الإختيار للعمال المعنيين به إلى ضوابط و معايير موضوعية تفاديا للتجاوزات .

و لقد أشارت المادة 71 من القانون 90-11 إلى كفيات التقليل من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها : الأقدمية ، الخبرة و التأهيل لكل منصب ، فهذه المعايير قد أوردها المشرع على سبيل المثال و لم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 94-09 و ترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير و المقاييس التي ينبغي أن تسمح لتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليل ، و هذا في إطار المرحلة الثانية من الجانب الإجتماعي ، كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور سابقا ، و بالتالي أخضع تقدير هذه المعايير إلى إجراءات التشاور مع ممثلي العمال ، و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على سبيل الحصر ، و يضع لها ترتيبا يجب على المستخدم إحترامه عند اللجوء إلى تسريح العمال في إطار عملية التقليل ، فالمادة 2/39 من الأمر 75-31 التي تنص على أنه " المستخدم و بعد حصوله على رخصة مفتش العمل ، و بعد الإتفاق مع ممثلي العمال فإنه يباشر عملية التسريح مع إحترام الترتيب الآتي :

- العمال الأقل أقدمية .
- العمال الذين لهم أقل عدد ممكن من الأفراد تحت الكفالة .
- العمال أصحاب الأسبقية و هم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قداماء المجاهدين و المعاقين جسديا .

إن المشرع الجزائري من خلال القانون 78-12 المتعلق بالقانون العام للعامل قد حافظ على نفس الترتيب و على الطابع الإلزامي ، و حصر الأمر الذي يسهل رقابة القاضي على مدى إحترام المستخدم لتسلسل التسريحات كما يلزمه بتقديم كل ما من شأنه أن يثبت ذلك ، أما حاليا فنجده لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر¹ ، و لا يضع لها ترتيبا ، بل يكتفي بإلزام المستخدم على عرضها على التشاور مع ممثلي العمال ، مما يعني إعطائه حرية كبيرة في تفضيل أحد هذه المعايير على الأخرى لدرجة قد لا تكفل الحماية الكافية للعمال ، و إذا كان الأمر كذلك فهل يحق للقاضي مراقبة تلك المعايير بإعادة النظر في تقدير المستخدم لدى توافر المعايير في العمال المراد تسريحهم أم أن رقبته تنحصر في مدى إحترام المستخدم المعايير كما تم وضعها بالإتفاق بالرجوع إلى التشريع الجزائري ، فإننا نجده قد سكت عن الإجابة عن هذا التساؤل .

و في الأخير نقوق بأن المشرع الجزائري قد ألزم المستخدم بإحترام جميع الإجراءات و الشروط المتبعة ، و التي يمكن إعتبارها كقيود وضعت لرب العمل ، و هي بمثابة ضمانات للعمال المسرحين ، و لوضع ضمانات أخرى للتخفيف من وطأة هذا التسريح فحول لهم الحقوق مادية و أخرى غير مادية لا بد من إحترامها و التي يمكن إعتبارها آثارا تنترب عن تنفيذ هذا الإجراء سنتطرق إليها في المطلب الموالي من هذا المبحث .

المطلب الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب إقتصادية

إن المشرع الجزائري في تنظيمه لأحكام التقاعد المسبق ظهر من خلاله تدخل الدولة في المجال الإجتماعي ، فأوجد هياكل إدارية جديدة تساهم من خلالها في تخفيف الأعباء الإجتماعية الواقعة على عاتق المؤسسة الإقتصادية ، كما تضمن بها للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية الحد الأدنى من الحماية ، و على هذا الأساس تقررت في ماي 1994

¹. قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية 23 / 04 / 1997 الملف رقم 1333952 .

عدة إجراءات لفائدة العمال المسرحين و تركزت على الخصوص في إيجاد نظامين الأول للتقاعد المسبق و الثاني نظام التأمين على البطالة ، و هي الخطوة التي باركها الشركاء الإجتماعيين و لاسيما الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، حيث كان الهدف من تلك الإجراءات توفير الحماية للعامل المسرح أو المههد بالتسريح .

لذلك سنتعرض في الفرع الأول لنظام الإحالة على التقاعد المسبق ، و في الفرع الثاني لنظام التأمين على البطالة ، و في الفرع الثالث نتعرض لباقي الحقوق الناجمة عن التسريح لأسباب إقتصادية .

الفرع الأول : نظام الإحالة على التقاعد النسبي

يعد التقاعد المسبق أحد الطرق المؤدية إلى إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، و هو نظام حديث فرضته حتمية التسريح لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها ، مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في إنتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد ، لهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 94-10 للتكفل بهؤلاء العمال حيث نص في مادته الثانية على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب إقتصادي ، و في إطار إما تقليص العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم " ¹.

نظرا لمون هذا النظام خاص و مرتبط بإجراء التسريح لأسباب إقتصادية فقد أخضع المشرع الإستفادة منه لشروط تنص عليها نفس المادة المذكورة أعلاه ، حيث تنص على أنه يجب أن يتوفر على :

✓ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة على الأقل بالنسبة للنساء .

✓ يتحص على مدة عمل تساوي 20 سنة على الأقل .

¹. مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية العدد 34 .

- ✓ يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل .
- ✓ أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر .
- ✓ يدفع صاحب العمل مساهمة جزافية إلى صندوق التقاعد لتحويل الحقوق لهذا الصندوق¹.

✓ أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو قائمة الأجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل .

يلتزم المستخدم لأجل عد العمال عن طريق إحالتهم على التقاعد المسبق بمساهمة في تمويل صندوق التأمين على البطالة ، و كذا صندوق التقاعد حسب ما أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التشريعي 94-10 و قد سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية تحسب على أساس سنوات التسييق المحددة قانونا .

كما يلتزم المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل القيام بإجراءات خاصة تمثل فيما يلي :

- تحديد قائمة إسمية للعمال المعنيين و توقيعها من طرف مفتشية العمل .
- تكوين لكل عامل ملف خاص به .

بعد تحضير الملفات ترسل لصندوق التقاعد يقوم به صاحب العمل بإخطاره بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية التي تتولى التحقق من توفرها على الشروط المحددة قانونا للتثبيت في أجل شهر إبتداء من تاريخ إيداعها ، أما الملفات الناقصة ترد إلى صاحب العمل لإستكمالها حسب ما جاء في المادة 23 من نفس المرسوم التشريعي ، كما يستفيد الأجير المحال على التقاعد المسبق إضافة إلى المعاش المتحصل عليه كل شهر على حقوق تتمثل في :

- ❖ أداءات عينية للتأمين .

¹. المادة 87 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 .

❖ الأداءات العائلية .

❖ رأسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الإقتضاء حسب المادة 9 من

المرسوم السابق .

الفرع الثاني : نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة

يعتبر صندوق التأمين على البطالة حديث العهد في الجزائر ، فقد تم إنشاؤه في جوان 1994 ، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996 و هو نفس التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويين للصناديق الجهوية بقرار من وزير العمل و الشؤون الإجتماعية ، كما للصندوق وكالات محلية على مستوى 48 ولاية¹ .

أولا : شروط الإستفادة من التعويض

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

- أن يكون منخرطا في الضمان الإجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث (03) سنوات على الأقل .

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

- أن يكون منخرطاً و يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل² .

¹ . بن عزوز بن صابر : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 301 .

² . عطاء الله بوحميده ، مرجع سابق ، ص 2010 ، 2011 .

على أن هذه الفترة الدنيا لدفع الإشتراكات تقتصر على العمل النقابي ، و إلا فلا يمكن له الإستفادة من أداءات الصندوق لأن رب العمل سيضطر إلى الإحتفاظ به .¹
و لكن الإشكال هنا يكمن في المؤسسات الغير قادرة على دفع هذه المساهمات أو هذه الحقوق لصندوق التأمين عن البطالة و في نفس الوقت ليس لها القدرة على الإحتفاظ بالعمال لعدم قدرتها على الإستمرار في نشاطها ، لذلك فقد تم إبرام إتفاقية بين البنوك و الخزينة العمومية يتم بموجبها التكفل بهذه المصاريف .²

كما نصت المادة 07 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 عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب .
- ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني .
- أن يرى إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة من مفتش العمل المختص إقليميا
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة المكلفة بت التشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل .
- أن يكون مقيما في الجزائر .³

إذا توافرت هذه الشروط يكون العامل المسرح لأسباب إقتصادية مستحقا التعويض الخاص بالتأمين على البطالة ، غير أن المادة الثامنة (08) قد أضافت شرطا آخر يتمثل في مساهمة رب العمل و ذلك بدفعه لنفقات تحويل الحقوق ، و إذا لم يتم بدفع هذه النفقات

¹. المرسوم التشريعي 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم .

². أنظر المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، مرجع سابق .

³. مرسوم تشريعي رقم 94-11 ، مرجع سابق .

فإنه لا يمكن للعامل المعني أن يستفيد من أداءات التأمين الصادرة عن الصندوق كما تمت الإشارة إليه سابقا .

و يتم دراسة ملف العامل المحال على التأمين عن البطالة من جهتين :

1.مراعاة مدى تحقق الشروط المنصوص عليها سابقا .

2.بعد دراسة الملف تقوم الوكالة الخاصة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

بتوجيه رسالة المستخدم أو المصفي تتضمن إشعار بالقرار و تتخذ إحدى الصورتين :

أ . حالة القبول : دراسة الملف تستغرق 15 يوما يتم تقديم إشعار فوري بالقبول الجماعي معد على وثيقة مخصصة لهذا الغرض و فردي يوجه لصالح كل عامل مقبول في وثيقة ، و يجب أن يحدد الصندوق في هذا الإشعار بالنسبة للملفات الكاملة بعد الإفادة بالتسليم بالوصول للمستخدم ما يلي :

✓تاريخ بداية التكفل .

✓مختلف قيم التعويض الشهري بالإضافة إلى الفترات المقابلة لها .

✓الأقدمية التي إستعملت في حساب مدة التكفل ، و بالنسبة للملفات غير الكاملة

يطلب من المستخدم أو المصفي تكملتها ، كما تقوم مصالح التأمين عن البطالة في

حالة قبول المعني كمؤمن في الصندوق بتحرير وثيقة و تسلمها له .

ب . حالة الرفض : يتم إعلام كل عامل بقرار الرفض لعدم توفره على الشروط المطلوبة ، و

يكون الإشعار مسببا ، كما يتم الطعن في القرار أمام لجنة توجد على مستوى وكالة

الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي .

و لأهمية هذه الإلتزامات الواقعة على عاتق المستخدم فقد أحاطها المشرع الجزائري

بجزاءات تهدف إلى حمل المستخدم على تنفيذها ، و هو ما نصت عليه المادة 40 من

نفس المرسوم التشريعي .

و للتعويض عن البطالة مكملات أخرى ، فله الحق في أداءات لضمان الإجتماعي المستحقة لأجراء " مرض ، أمومة ، منح عائلية " إعتقاد فترة التكفل و إحتسابها كفترة نشاط لدى نظام التقاعد ، فهي تعتمد كسنوات خدمة ، الإستفادة من رأسمال الوفاة الذي لم يندمج في الحياة العملية ثانية في الإستفادة من الأداءات العينية عن المرض و من المنح العائلية لمدة 06 أشهر .

ثانيا : كيفية حساب التعويض الشهري عن البطالة

يتم حساب التعويض الشهري عن البطالة حسب ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-11 ، و تحليلا 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 ، و ذلك بنصها على أنه " لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة المذكورة 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 تقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون و لا أكثر منه بثلاث مرات " ¹.

ثانيا : مدة التكفل

قد تصل مدة التكفل من نظام التأمين عن البطالة إلى 36 شهرا كحد أقصى بحساب شهرين عن كل سنة إشتراك ، على ألا تقل عن 12 شهرا كحد أدنى وفق نسب تنازلية محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-189

و حددها بأربع مراحل و هي كالتالي :

¹. المرسوم التشريعي 94-11 ، المرجع السابق .

- ❖ 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 التكفل ¹.

الفرع الثالث : الحقوق الأخرى

1. الحق في الحصول على شهادة عمل

يلزم القانون المستخدم تسليم شهادة عمل للعامل الذي تنتهي علاقة عمله بالمؤسسة ، و الهدف من ذلك تسهيل إعادة تشغيله و التأكد من صاحب العمل الجديد أن العامل غير مرتبط بعمل آخر و كذلك تفيد إثبات مدة العمل ، و هذا الإلتزام يقع على عاتق المستخدم ، حيث نصت المادة 67 من القانون 90-11 و التي تنص على أن " يسلم للعامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنتهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلها و الفترات المناسبة لها ، لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق و واجبات المستخدم و العامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة " .فالمشرع الجزائري لم ينص على شكل معين و لكن في نفس الوقت يفرض إحتوائها على بيانات معينة و يعتبرها هامة ، و أخرى إختيارية يسمح بها و لم يشترطها .

2 . الحق في الأولوية في إعادة التوظيف

¹. أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 94-189 المؤرخ في 06 يوليو 1994 يحدد مدة التأمين عن البطالة و كيفية حسابها .

يعد هذا الحق بمثابة إمتياز للعامل المسرح لأسباب إقتصادية فله الأولوية في التوظيف شرط أن يلتحق بالمنصب فور تلقيه أول إستدعاء¹.

فالمشرع لم يشأ أن يترك العمال المسرحين لأسباب إقتصادية يعانون من البطالة و الحرمان و إنما منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف التي تكون شاغرة ، مع أنه يلاحظ أن معيار التوظيف يكون على أساس الكفاءة و المؤهل لشغل المنصب .

3 . الحق في التعويض عن التسريح

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم 94-09 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح ، و يبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب هذا التعويض ، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا و إنما تقديرا يجبر به الضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله .

4 . الحق في التعويض عن العطلة السنوية

لقد أشارت المادة 21 من المرسوم التشريعي 90-09 إلى حق العمال الذين إنتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الإستفادة من العطلة المدفوعة الأجر ، و بالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص عليها من خلال القانون 90-11 أشارت المادة 40 منه أن إعتداد العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من 01 جويلية من السنة السابقة إلى غاية 30 جوان من السنة اللاحقة ، و تحسب على أساس يومين و نصف عن كل شهر ، و أن يكون قد أدى فعليا هذه المدة داخل المؤسسة ، كما أن المادة 41 من نفس القانون قد حددت الفترات التي تعتبر كمدة عمل لتحديد العطلة السنوية .

إلى جانب هذه الحقوق يستفيد العمال في إطار التقليل لأسباب إقتصادية من

ضمانات أخرى تتمثل في :

¹. أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 386 .

❖ إفادتهم بالخدمات الإجتماعية التي تؤديها مؤسستهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل .

❖ إفادتهم بأداءات الضمان الإجتماعي ، لاسيما فيما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض و الأمومة ، و رأسمال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح¹.

و بهذا نكون قد إنتهينا من الفصل الأول ، و قد طرحنا الأفكار و الآراء التي وجدناها في هذا الموضوع ، فنرجوا أن نكون قد ألمنا بالموضوع في الفصل الأول و هو ما تيسر لنا .

¹. أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 94-، 10 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-11 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

أعطى المشرع الجزائري للعامل حق اللجوء إلى التسوية الودية لحل النزاعات الناشئة بينه وبين المستخدم مهما كان موضوعها ، حيث تعتبر التسوية الودية الخطوة الأولى التي يجب على العامل القيام بها قبل اللجوء إلى أي إجراء آخر ، وتشمل طريقتين، فالأولى تتمثل في التسوية الودية أمام مصدر القرار أو أمام المسؤول المباشر ، أما الطريقة الثانية فتتمثل في المصالحة أمام مفتش العمل وذلك من أجل الوصول إلى حل يرضي الطرفين .

وفي حالة عدم إيجاد حل يلجأ المتضرر إلى القضاء باعتباره الضمانة الأساسية للعامل ، لا سيما من خطر فقدان منصبه ، فهو لا يتأثر لا بسلطة المستخدم ولا بسلطة الهياكل الإدارية ، فهو محايد يسهر بالدرجة الأولى على تطبيق القواعد القانونية، ومن جهة أخرى على ضمان حقوق العمال .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

المبحث الأول : التسوية الودية لحل النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

يقصد بالتسوية الودية تلك المراحل أو الإجراءات التي تمر بها المنازعة بين العامل و صاحب العمل من أجل إيجاد حل ودي بينهما دون اللجوء إلى المحاكم ، فالإجراءات التوفيقية الأولية في هذا المجال تتخذ عدة صور أو أشكال حسب التنظيم القانوني ، فمنها من تخصصها للأجهزة الداخلية و منها إلى أجهزة إدارية و أخرى تسندها إلى أجهزة مستقلة و في هذا الصدد ظهر إتجاهان الأول جعل الحل الودي شرطا جوهريا لمباشرة الدعي القضائية ، و هذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي و الجزائري ، أما الثاني فقد جعله إختياريا¹ ، و بالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ أن إجراءات التسوية الودية تختلف حسب طبيعة المنازعة ، جماعية كانت أو فردية ، لذلك نحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى التسوية الودية بشقيها الجماعي و الفردي .

المطلب الأول : التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية

يعد النزاع جماعيا خاضع لأحكام قانون العمل 90-11 كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسوية له بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادة 4 ، 5 من قانون 90-02 . و أن حساسية هذه النزاعات المترتبة عن التسريح الإقتصادي جعل المشرع يهتم بهذا الموضوع بوضع عدة طرق لتسوية و محاولة إرضاء الطرفين ، فنص بموجب المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09 في فقرتها الثانية " الأطراف التي تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة و الوساطة و عند الإقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال " و عليه نتطرق إلى دراسة هذه الوسائل الودية لحل النزاع الناجم عن التسريح لسبب إقتصادي طبقا للنصوص السالفة الذكر .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : المفاوضة المباشرة

و هو أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة يجمع بين ممثلي العمال ، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين من طرف العمال ، و بين صاحب أو أصحاب العمل لمحاولة إيجاد حل لتجاوز هذه الأزمة مع مراعاة رضا كافة الأطراف ، و قد تكون هذه الطريقة إجراء إلزامي في بعض الدول ، كما هو الحال في التشريع الجزائري ، غير أن هذا الأسلوب لا يحقق الأهداف المرجوة منه في الغالب .¹

الفرع الثاني : المصالحة

يتم اللجوء إليها كحل ثان بعد فشل المفاوضات المباشرة و هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين ، و قد تناولها المشرع في نص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و حق الإضراب على أنه " إذا اختلف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضهاو إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية ، أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي للعمل إلى مفتش العمل المختص إقليميا " ويلعب مفتش العمل في هذه المرحلة دورا أساسيا ، إذ يقوم بإستدعاء² الطرفين إلى جلسة المصالحة في أجل أقصاه 04 أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع ، ثم يقوم أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف الطرفين حول جميع المسائل التي يتم الإتفاق حولها ، و تلك التي بقيت عالقة ، ثم يوقع المحضر من الطرفين ليصبح هذا الإتفاق نافذا منذ يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا بسعي أحد الطرفين .

¹. ابشير هدي : الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريادة للكتاب ، ط 1 ، 2006 ، الجزائر ، ص 213 .

². عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصبية للنشر طبعة 2003

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

تختلف أجهزة الدول في تنظيم أجهزة المصالحة و تحديد صلاحياتها في حل النزاع المعروف عليها ، و قد أناط المشرع الجزائري هذه المهمة ، إما إلى لجان يشكلها العمال و أصحاب العمل في إطار الإتفاقيات الجماعية للعمل ، و إما إلى مفتش العمل عند عدم الإتفاق على لجان أو أجهزة خاصة .

عند إنقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 15 يوما إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يتضمن المسائل المتفق عليها ، و تعد بمثابة إتفاق جماعي جديد حول المسائل التي يتضمنها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت ، و تصبح المسائل التي إتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا ، و في حالة فشل المصالحة في كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح.¹

الفرع الثالث : الوساطة

هي اللجوء أو الإحتكام لطرف محايد لا علاقة له بالنزاع ، إذ تقدم له كافة المعطيات و توضح له كافة الملابسات و المطالب ، على أن تترك له الحرية و السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول المناسبة للنزاع ، مع عدم إلزام الأطراف المتنازعة بقبول إقتراحه.²

و الوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول ، و قد يكون إختياريا في البعض الآخر ، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري ، الذي يعرف الوساطة في المادة 10 من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها بأنها "

¹. عبد السلام ذيب ، مرجع نفسه ، ص 334 .

². أحمية سليمان ، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة ، منازعات العمل في الوطن العربي ، المعهد الوطني للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر ، طبعة حديثة ، ص 105 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه " .
و بعد انتهاء الوسيط من دراسة المعطيات و الوثائق المقدمة إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف ، يقدم إقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة و معللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض ، مع إخطار مفتش العمل بالإقتراح المقدم و المعروض على الطرفين المعنيين¹.

الفرع الرابع : التحكيم

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد إستئناف الطرق الودية السابقة بإعتباره المرحلة الأخيرة من تسوية النزاع بالطرق الودية ، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه ، و هو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية ، و قد يكون اللجوء إلى التحكيم إختياريا² بإتفاق الطرفين المتنازعين ، أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية ، كما قد تكون نتيجة التحكيم ملزمة للطرفين أو غير ملزمة ، و تختلف الدول في تحديد الجهة التي تتولى التحكيم ، إلا أنه غالبا ما يتم إختياره من بين القضاة ، و يتولى أطراف المنازعة إختيار المساعدين في هيئة التحكيم .

و جاء التحكيم كحل ودي لحل المنازعات الجماعية في نص المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-09 ، حيث تنص على " في حالة إستمرار الخلاف حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الإجتماعي و قبل تنفيذ المستخدم له ، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به " .³

¹. بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 215 .

². بشير هدي ، مرجع نفسه ، ص 216 .

³. أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 104 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

كما يحيلنا المشرع الجزائري في المجال التحكيمي إلى قانون الإجراءات المدنية بنص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب .

و في الأخير ما يدعونا للحيرة هو أن المرسوم التشريعي 94-09 يحيل إلى القواعد العامة لحل النزاعات الجماعية ، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى وضعية يصعب حلها ، و ذلك في حال فشل إجراءات المصالحة و عدم إتفاق الأطراف حول اللجوء إلى الوساطة و فشل هذه الأخيرة ، غير أنه لم يتفقوا على الإتجاه للتحكيم ، هذا طبعاً إذا إستثنينا فرضية لجوء العمال للإضراب الذي يحتم تدخل السلطات العمومية و إخضاع النزاع إلى التحكيم ، و بصفة عامة ما يلاحظ على المرسوم 94-09 تناوله لطرق تسوية النزاع الجماعي الناتج عن التسريح لأسباب إقتصادية على إخضاعه للتفاوض الجماعي و نظام حل المنازعات الجماعية ، فكان بإمكان المشرع الإكتفاء بإخضاع الجانب الإجتماعي للتفاوض بإعتباره أسلوب مرناً ، و في حالة عدم التوصل إلى إتفاق يمكن النص على إجراءات خاصة ، ذلك أن الإحالة العامة للمنازعات الجماعية فيها نوع من الخلط و عدم الدقة .

المطلب الثاني : التسوية الودية لحل لنزاعات الفردية

إن التسريح الإقتصادي الفردي متوقع عملياً من فرضية أن عاملاً واحداً سرح لسبب إقتصادي من المستخدم و لم يتبع بتسريحات أخرى ، أو أنه يتولد من المفاوضات المشتركة لتنفيذ عملية التسريح الإقتصادي نزاعات ذات طابع جماعي ، فتبقى وضعيات خاصة معلقة ينتج عنها نشوب نزاعات ذات طابع فردي ، فتؤدي بالعامل إلى ضرورات البحث عن السبل التي تحقق له مبعثه ، و ذلك بإتباع الإجراءات القانونية التي سنتناولها بالإيضاح في هذا المطلب .

الفرع الأول : التسوية الداخلية للنزاع

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

هو إتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي ، و ذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع ، أو في إطار الإجراءات المحددة في الإتفاقيات الجماعية المعمول بها ، و قد نصت على هذه الإجراءات المادة 03 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية 90-04 ، كما تنص المادة 04 من ذات القانون على السماح للعامل بعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر للعمل يتوجب عليه تقديم جواب خلال

08 أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل ، يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم ، حسب الحالة الذي يلزم بالرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار .¹

و الهدف من هذا الإجراء هو محاولة حل النزاع وديا مع المستخدم لعله يراجع نفسه فيسترجع العامل منصب عمله ، و هذا ما تنص عليه المادة 04 من القانون 90-04 " يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه الرد خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة " و تعتبر هذه التسوية غير إلزامية ، فالعامل مطلق الحرية في عرض النزاع مباشرة أمام هيئة خاصة تفاديا لتفاقم النزاع و ربحا للوقت يلجأ إلى رئيسه المباشر قبل التوجه إلى الهيئة المستخدمة .²

الفرع الثاني : المصالحة أمام مفتشية العمل

هو قيام طرف ثالث و هو مفتشية العمل بالتوسط بين طرفي النزاع بهدف تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع ، قصد الوصول إلى تسوية تراضي الطرفين ، و إن هذه المهمة في ظل التشريع 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 قد إنتزعت من مفتشة العمل

¹. بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 98 .

². أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 114 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

لتسدى إلى هيئة المصالحة المتساوية الأعضاء ، نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل ، و أصبح دور مفتش العمل ربط الإتصال بين العمال و هذه اللجنة . فبمجرد إخطاره بواسطة عريضة أو المثل أمامه يحزر محضر التصريحات التي تدلى أمامه ثم يقدم في ظرف 03 ايام لمكتب المصالحة و يستدعي الطرفين للمثل ، و يحدد تاريخا لذلك لا يقل عن 08 أيام من تاريخ الإستدعاء ، و هكذا يتبين لنا أنه لم يبقى لمفتشية العمل أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة .¹

هذا و يعتبر إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 01/19 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل ، بإستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ إتفاق المصالحة ، حيث تصبح إختيارية و هو ما أشارت إليه الفقرة 02 من ذات المادة ، إذ نصت على أنه " يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة إختياري عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل " .²

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي:

تعد القرارات التي تتوصل إلى هيئات التوفيق والتحكيم بمثابة اتفاقات جديدة بين أطراف النزاع لأنها تستمد إزاميتها من قبول الأطراف وبالتالي تنفذ بالشكل و الكيفية المتفق عليها إلا أن الطابع الإتفاقي يطرح احتمال عدم احترام أحد طرفي العقد ما قد تم الإتفاق عليه، خاصة أمام اختلاف تنظيم التشريعات الخاصة بالعمل من دولة إلى أخرى لهذه الحلول الودية، مما يؤدي إلى اختلاف تقدير مدى إزامية القرارات الصادرة من هيئات التسوية.

¹. عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص 536 .

². بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 100 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول: القرارات الإلزامية:

أولاً: القرارات التي تأخذ الطبيعة التعاقدية:

لقد جاءت نص المادة الثامنة من القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويته وممارسة حق الإضراب " ... تدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائمة بشأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من يوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً" وعليه نلمس الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية ولما تلعبه المصالحة في حلها، فنص على نفاذها بمجرد إيداعها على مستوى كتابة الضبط دون حاجة إلى استصدار أمر أو حكم لنفاذها على خلاف ما هو الأمر بالنسبة للمصالحة في النزاعات الفردية والتي لا بد على الطرف المستعجل اللجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عريضة لغرض تنفيذها وبدون هذه الصيغة تبقى المصالحة حبرا على ورق.

ثانياً: القرارات التي تأخذ الطبيعة القضائية:

من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن المحكم قاضياً ويعتبر ما يصدره حكماً حقيقياً وعليه يمارس المحكم وظيفته كقاضي ولو بصفة مؤقتة، فيقدم الأطراف مستنداتهم و لو بصفة مؤقتة وكذا دفعاتهم ليصدر حكم المحكمين بناء عليها في أجل أقصاه ثلاثين يوماً من تاريخ تعيينهم.¹

¹ انظر المادة 13 من القانون 90-02 السابق الذكر .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

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

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

الفرع الثاني: القرارات الغير إلزامية:

أولاً: قرارات الهيئات الداخلية:

يكن هدف التظلم أمام المستخدم في الوصول إلى حل ودي اتفاقي رغبة في مراجعة المستخدم قراره قبل اللجوء إلى القضاء وقد استقرت اجتهادات المحكمة العليا في هذا الصدد على اعتبار الطعون الداخلية المسبقة لا تمس بسلامة الإجراءات الدعوى القضائية لذلك فإن فعالية التظلم أمام المستخدم يبقى جد محدود نظراً لعدم إلزاميتها.³

ثانياً: قرارات مكاتب المصالحة (في النزاع الفردي):

¹أحمية سليمان - المرجع السابق ص 114 .

²أحمية سليمان - المرجع السابق ص 115 .

³ عبد السلام ذيب - المرجع السابق ص 536 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

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

ثالثا: الوساطة:

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

المبحث الثاني : التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب إقتصادية

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

و يتميز قضاء العمل عن باقي الفروع بأنه قضاء ذو طابع خاص أو كما يعبر عنه الفقه المعاصر أنه قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام، و تظهر هذه الخاصية في تشكيلة الحكم و كذا تنظيم إجراءات التقاضي، لذلك جعل المشرع الاختصاص في نظر مثل

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

هذه القضايا من النظام العام، فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المحاكم الاجتماعية الفصل في مثل هذه النزاعات تحت طائلة البطلان القانوني.

ولعل من أهم النزاعات التي تعرض على القضاء في ظل الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة هي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والحديث عن مستوى تقليص الشغل من الزاوية القانونية يواكبه طبيعياً الحديث عن الدوافع أو المبررات الاقتصادية المبني عليها بينما هذه الأخيرة تخرج بطبيعتها عن المجال التحليلي القانوني مما يطرح المعضلة الأولى التي تواجه القضاء، إذ تتصادم المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية التي من خلالها يقدر القضاء نظامية العملية من كل جوانبها¹.

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

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

المطلب الأول : التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : تشكيل إختصاص محكمة المسائل الاجتماعية

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

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

يتشكل القسم المختص بالفصل في المسائل الإجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية من قاض و ممثلين عن العمال و أصحاب العمل ، و من قضاة فقط بالنسبة للمجالس القضائية و المحكمة العليا ، و قد أقرت المادة 08 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية المذكور سابقا بأن جلسات المحكمة تتعدد للنظر في المسائل الإجتماعية أو نزاعات العمل الفردية رئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من أصحاب العلم ، يكون تمثيلهم في الجلسات تداولي ، كما أجاز تعويض المساعدين في حالة تعذر حضورهم بالمساعدين الإحتياطيين أو بقاض أو قاضيين عند غياب المساعدين الإحتياطيين ، و يتم إنتخاب المساعدين وفقا للكيفيات و الشروط المقررة لإنتخاب أعضاء مكاتب المصالحة¹.

أما فيما يتعلق بإختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية (منازعات العمل الفردية) فقد إعتبرت التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري قضاء العمل قضاء أما فيما يتعلق بإختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية (منازعات العمل الفردية) فقد إعتبرت التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري قضاء العمل قضاء إستثنائي ، يختص لوحده بالنظر في النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل و صاحب العمل ، و كذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود و الإتفاقيات الجماعية ، و التي لا تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى و إن كانت تخص مجموعة من العمال لكونها غير مرتبطة ببعضها رغم تشابهها ، كما هو الحال بالنسبة للنزاعات المترتبة عن العقوبات التأديبية التي تشمل عدد من العمال دفعة واحدة ، و غيرها من الحالات المشابهة و من هنا فقد إعتد المشرع الجزائري في تحديد إختصاص الغرفة الإجتماعية بالمحكمة الابتدائية على التصنيف الموضوعي للقضايا المعروضة عليها ، حيث تنظر المحكمة بصفة إبتدائية فيما يلي :

¹. أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 25 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

- ❖ الخلافات الفردية في العمل الناتجة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقات العمل و عقد تكوين أو تمهين .
- ❖ كل القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة ، و هي النزاعات المرتبطة بعلاقة العمل الفردية ، كما هو الشأن بالنسبة لنزاعات الضمان الإجتماعي كما تنظر المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية :
- ❖ عندما تعلق الدعوى بالعقوبات التأديبية و الإتفاقية الإجبارية .
- ❖ بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي ¹.

أما بالنسبة للإختصاص المحلي ، فإنه يتحدد بصفة مبدئية وفقا لما نصت عليه المادة 1/08 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي نصت على " ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و صاحب الأجر إذا كان العمال حاصلًا في مؤسسة ثابتة فيعود الإختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد " كما يمكن أن ترفع الدعوى لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما يترتب تعليق أو إنقطاع علاقة العمل عن حادث أو مرض مهني ².

الفرع الثاني : إجراءات التقاضي

تنص المادة 36 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية " و هنا فإن قبول الدعوى متوقف على إجراءات المصالحة ، و هو ما أكدته

¹. بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 103 .

². بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 104 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

المادة 37 من القانون السالف الذكر ، حيث أوجبت إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة ، و بالتالي تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة إلى الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

هذا و قد حدت المادة 38 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية آجال الحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات العمل ، إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعات في مدة لا تتجاوز 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى ، و أن تصدر الحكم في أقرب الآجال ، ما عدا الحالات المتعلقة بإصدار أحكام تمهيدية كالأحكام المتعلقة بالخبرة ، أما بالنسبة للطلبات العارضة مثل حالة موت العامل و صاحب العمل أثناء سير الدعوى ، فإن القانون يحفظ حق الورثة في مواصلة السير في الدعوى إلى نهايتها ، ما لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها .¹

الفرع الثالث : إصدار الأحكام و تنفيذها

عادة ما تبين التشريعات المقارنة المنظمة للقضاء العمالي طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الإبتدائية و القضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم إبتدائية و نهائية ، و من ثم كيفيات تنفيذ الأحكام ، سواء بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي بعد حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه .

أ . أحكام إبتدائية و نهائية

¹. بشير هدي ، مرجع نفسه ، ص 105 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

حيث تحدد النصوص القانونية الخاصة بمنازعات العمل الفردية طبيعة القضايا على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى ، و من أمثلة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي للمحكمة الابتدائية عندما تعلق بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية ، و تلك الخاصة بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و مختلف وثائق إثبات علاقة العمل كما سبق الإشارة إليه ، و من ثم فإن الأحكام الصادرة في هذه القضايا غير قابلة للطعن فيها بالإستئناف فيما عدا طرق المراجعة الغير عادية مثل إلتماس إعادة النظر وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

المطلب الثاني : دور القاضي في رقابة عملية التسريح لأسباب اقتصادية

تعد أهم وثيقة كرسست فكرة الرقابة على مشروعية الإنهاء لأسباب اقتصادية هي الإتفاقية رقم 158 لمنظمة العمل الدولية ، حيث نصت المادة 3/9 على أنه " متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط داخل المنشأة ، فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الإختصاص ، سواء كانت تباشر رقابة سابقة أو رقابة لاحقة سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى هذا الباعث ، على أن يكون مفهوما أن مدى السلطات التي يمكن لتلك الجهات أن تباشرها في مجال تقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل تحدها الدول عن طريق الوسائل التي تعترف لها بقدرة إنشاء القواعد " .

و يعتبر هذا المرجع أساسي للتأكيد على إختصاص القضاء برقابة مشروعية السبب الإقتصادي ، و هو ما كان على الدول تأكيده من خلال تشريعاتها الداخلية .

و إذا ما تطرقنا إلى سلطة القاضي الإجتماعي في فحص حقيقة و جدية السبب الإقتصادي ، سواء من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، الذي وردت فيه عبارة أسباب اقتصادية في المادة 69 منه ، أو من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09

¹. بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 105 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

الذي كرس نظام التسريح لأسباب إقتصادية ، فإن هذه النصوص جاءت خالية من تحديد سلطة القاضي الإجتماعي في فحص حقيقة السبب الإقتصادي .
إن هذا الوضع قد مكن القاضي من صلاحيات هامة لمراقبة مشروعية تسريح أو تقليص العمال لأسباب إقتصادية ، إلا أن المشرع لم يضع أي نص قانوني لتأكيد سلطته .
لقد عرفت هذه الرقابة تطورا ملحوظا خصوصا بعد إلغاء الموافقة الإدارية المسبقة ، و يمكن الوقوف على أوجه التطور هذه من خلال معالجة النقطتين الآتيتين :

الفرع الأول : التحقق من وجود السبب الإقتصادي

لقد سبق أن أشرنا إلى أن صاحب العمل لا يمكن له اللجوء إلى التقليص إلا إذا كان هناك سبب حقيقي أو جدي يستدعي ذلك ، لهذا إذا ذكر السبب الإقتصادي للتقليص أمكن للقاضي الوقوف على حقيقة الأمر و التأكد من وجود إلغاء للوظيفة أو تحويلها أو تعديل جوهري للعقد أو أي سبب آخر غير لصيق بشخص العامل¹ .

لكن إذا لم يذكر فإن القاضي لا يمكنه إلا ملاحظة غيابه ، كحالة تعويض العامل المسرح بعامل آخر ، أو كان السبب الحقيقي هو سن العامل أو إنعدام المشاكل الإقتصادية ، و المشرع الجزائري إضافة إلى إشرطه ضرورة وجود السبب الإقتصادي فإنه يشترط القرارات الفردية لهذا القرار الذي لا تكون أسبابه كافية يكون مشوبا بالقصور في التسبيب² ، غير أن الوقوف على حقيقة السبب الإقتصادي من طرف القاضي ليست بالأمر السهل ، لأن صاحب العمل هو الوحيد الذي له السلطة التقديرية في تقدير الظروف المؤدية للتسريح ، لهذا فإن رقابة القاضي تنصب على مدى إنحراف صاحب العمل في استعمال السلطة ، و ليس له " القاضي " الحق في مراقبة ما إذا كانت الوقائع المقدمة تبرر التسريح أو لا ، و ذلك إعمالا للقاعدة " أن صاحب العمل هو الحكم الوحيد " بالإضافة إلى أن هناك من تساءل حول

¹. أنظر عطاء الله بوحميده ، التسريح لسبب إقتصادي ، المرجع السابق ، ص 185 .

². أنظر المجلس الأعلى ، 1989/01/25 ، ملف رقم 43657 ، المجلة القضائية ، 1992 ، العدد 04 ، ص 118 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

شرعية هذه الرقابة خصوصا في ظل النظام الليبرالي ، الذي يقوم أساسا على حق الملكية الفردية و حرية التجارة و الصناعة ، التي تخول لصاحب العمل الحرية في التسيير¹ ، لكن الإقرار التشريعي هو الذي خول هذه السلطة للقاضي ، فإذا كان التشريع هو الذي أقر هذه السلطة فإن الظروف التي لاحظناها تجعلنا نشك في فعالية هذه الرقابة و إعتبرها ضمانا كافيا للعامل ، لأن دور القاضي هنا التأكيد من وجود السبب الإقتصادي لأن البحث في حقيقة هذا السبب و جديته ليست عميقة كما رأينا .

الفرع الثاني : التحقق من إحترام مراحل المخطط الإجتماعي

قبل أن يلجأ صاحب العمل إلى التقليل ألزمه المشرع بإتخاذ بعض الإجراءات و التدابير المنصوص عليها ضمن نصوص قانون رقم 90-11² بصفة عامة ، و التي من شأنها التقليل من عملية التقليل كتخفيض ساعات العمل و الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية و إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته و الإحالة على التقاعد و الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 94-09 تحت عنوان " إجراءات اللجوء إلى التقليل " بصفة خاصة كأعداد مقررات فردية للتسريح و دفع التعويض عن التسريح ، لهذا فإن دور القاضي هنا ينصب على مراقبة ما إذا كان صاحب العمل قد إحترم هذه الإجراءات و التدابير .

لكن إذا صار التسريح ضرورة حتمية لا بد منها بعد إستقاء كافة الإحتياطات و التدابير على إختلاف أنواعها ، فإن المشرع أقر بعض الحقوق لهؤلاء العمال كما أسلفنا الذكر .

¹، عطاء الله بوحميذة ، المرجع السابق ، ص 186 .

². أنظر المادة 70 من القانون 90-11 .

الفصل الثاني: ضمان حماية العامل من النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

خاتمة:

إذا كان لابد من كلمة ختامية بعد هذا العرض فإننا نخصصها لتجلية الواقع الخطير الذي يهدد الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي وربما حتى السياسي . فالاستراتيجية الجديدة التي انتهجتها الجزائر جعلت العديد من المؤسسات تلجا الي تصريح اكثر من نصف عمالها و احيانا قد تضطر عقب تسريح عمالها الي الغلق مما يبين لنا ان موضوع تقليص العمال ما هو الا حلقة من سلسلة طويلة يطلق عليها اسم الازمة الشاملة التي مست مختلف قطاعات النشاط في البلد لذلك فان افاق تقليص العمال تبقى غامضة ما لم تعالج المشكلة من اصلها اذ ان القضية في نظرنا و بكل تحفظ تتعدى مفتش العمل و تشريع العمل لتصل الى عالم متكامل يسمى بعالم الاقتصاد وهذا العمل المتداخل الذي يؤثر سلبا و ايجابا على بعضه البعض دون ان نستبعد دور المشرع في هذا الواقع المؤلم الذي لم تكن القوانين الصادرة في مستواه حيث تضمنت القوانين الجديدة فراغات استعملتها الهيئات المستخدمة لصالحها اذ بصور القانون 11/90 اصبح من الصعب التحكم في عملية التقليل للمستخدمين وذلك لعدة عوامل اولها عدم وجود تعريف او مفهوم يوحي بان التقليل يشكل نظام قانوني مستقل بصفة مباشرة رغم الواقع الاليم الذي شكله هذا الاخير والنتائج السلبية التي حصد ويلاتها العمال نتيجة عدم اهتمام المشرع بتحديد المفهوم واهتمامه بتحديد المبدأ ربما كان هو الدافع لجعله ينص على هذا الاخير في القانو 31/75 رغم عدم وجود مبرر لذلك لكن الظروف تغيرت وصار واقع اليوم ليس هو واقع الامس لخذا كان على المشرع ان يورد مفهوما خاصا ودقيقا لتقليل العمال وذلك من اجل وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها امام تقليص العمال مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي نص على الحالات التي يمكن فيها اللجوء الى التقليل ومع ذلك حدث عليه الالتباس في الكثير من الاحيان

يمكن القول من خلالها ان المشرع معيار محدد لضبط هذا المفهوم . فلم يهتم المشرع بتحديد مفهوم التقليل بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ . ولم يكتفي بهذا فقط بل اغفل كذلك

وضع معيار قانوني يحدد لنا مفهوم السبب الاقتصادي الذي تبنى على اساسه عملية التقليل وبذلك يكون المشرع قد منح سلطة واسعة لصاحب العمل في تكيفه لما يعتبر سببا اقتصاديا مما يؤدي الى وجود تسريحات تعسفية عديدة لا ينجم عنها سوى البطالة التي تقود افراد المجتمع تدريجيا الى سلسلة من الحالات المختلفة فمن البطالة الى الاقصاء الاجتماعي ومن الاقصاء الى التهميش ومن التهميش الى الجنوح . وهكذا فهي تعمل على تفكيك النسيج الاجتماعي واضعاف العلاقة بين افراد المجتمع وجعل الواقع يسير عكس الاهداف المسطرة وتقاديا لكل هذا كان على المشرع ان يضع تعريفا لتقليل وتحديد مدلول السبب الاقتصادي مع ذكر حالاته لتقييد سلطة صاحب العمل الانفرادية ومنع التسريحات التعسفية من خلال الحكم عليها بالبطلان .

بالاضافة الى ذلك نجد ان المشرع قد وضعنا امام اشكال قانوني حقيقي عندما تحدث عن شروط التقليل وضمنها اعداد صاحب العمل لتقرير شامل و المصادقة عليه ولم يبين لنا الهيئة القانونية المعنية قانونا بالمصادقة مما يجعل هذا الشرط يفقد فعاليته القانونية لهذا كان يجب عليه ان يحدد الهيئة المعنية بالمصادقة لتجاوز المشكل .

كما نجد ان المشرع اتخذ موقفا قد لا نجد له اي تبرير بالغائه لدور مفتش العمل في الرقابة الادارية على عملية التقليل من خلال الغائه للرخصة الادارية واسناده الامر للاتفاقيات الجماعية فجعل بذلك مفتش العمل يقف موقف المتفرج ينتظر شكوى العمال ان قدمت شكوى ليتدخل على اثرها لينظر فيما اذا احتلزم رب العمل الاجراءات والاحكام المقررة قانونا والمنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية . كما ان ترك امر خطير كالتقليل للاتفاقيات الجماعية يعد تنازلا مباشرا من طرف المشرع عن سلطته التشريعية و التنظيمية في مجال الشغل وبذلك يترك العمال لارادة المستخدم يسيرهم كيف ما شاء على الرغم من علمنا المسبق بعدم وجود توازن مسبق في المركز القانوني لاطراف علاقة العمل مما جعل المختصين من اصحاب الخبرة مثل مفتشي العمل .ويجمعون النقابيون على ان انسحاب

مفتش العمل من مجال الرقابة المسبقة لتقليص احدث ثغرا كبيرا ملاء المستخدمين بسلطتهم اللامحدودة وبالتالي فان احالة كيفية تحديد الاجراءات والتدابير المتعلقة بتقليص المستخدمين على الاتفاقيات الجماعية امر سابق لاوانه حيث لم يصل عالم الشغل لدينا لمستوى يمكنه معه ان يتفاوض حول مسائل هي في مستوى من الخطورة كتقليص المستخدمين واننا لنفترض حسن نية المشرع حينما الغى الرقابة المسبقة مكرسا بذلك المبدأ التعاقدى لعلاقة العمل ولكنه وبمراعات المرحلية و التدرج وحفاظا على الحكمة من التشريع كان عليه ان يبقى على الاقل اجراء المراقبة للوقوف على صحة وجدية الاسباب التي دعت الى تقليص المستخدمين مما يجعل الدولة تتحكم وعن قرب في هذا الاجراء حتى لا تتفشى البطالة في المجتمع اذ لا بد ان نوافق بين المصالح المشتركة ولو كنا واقعين اثناء التشريع لانه حقيقة يجب علينا ان نراعي ظروف كل مرحلة لكن هذا لا يؤدي بنا مثلا الى حصد سلبيات اقتصاد السوق قبل ان نلمس ايجابياته

اضف الى ذلك ان المشرع عند القائه عبء تحديد كيفيات واجراءات التقليص على الاتفاقيات الجماعية لم يعالج الحالة التي لا تتوفر فيها المؤسسة المستخدمة على اتفاقية جماعية وعليه كان على الاقل عندما يحدد الاحكام المفصلة لتقليص المستخدمين وتركها للاتفاقيات الجماعية ان يجبر الهيئات المستخدمة على اعداد الاتفاقيات الجماعية المنظمة لذلك و ان ينص على الزامية تتبع المراحل التي تمر بها عملية التقليص بنص قانوني واضح لايدع مجال للشك او الريبة

ومن المعلوم ان المشرع قد نص على التدابير الوقائية التي يجب على صاحب العمل ان يتبعها قبل اللجوء الى عملية التقليص غير ان هناك بعض التدابير لم تعرف تجسيدها على ارض الواقع رغم موجة تقليص العمال العارمة التي عرفت البلاد مثل التدبير المتعلق بتنظيم المستخدم لعمليات اعادة توزيع الاجراء وذلك نظرا للصعوبات التي يشتمل عليها تطبيقه في الجانب العملي نتيجة عدم التنسيق بين رب العمل ومختلف القطاعات المعنية مثل المصالح

العمومية للشغل و العمل مما يسر سهولة تجاوزه من طرف رب العمل ومن هذا المنطلق يتحتم على المشرع اعادة النظر في هذه الاجراء ومراجعتها من خلال توفير كل الظروف الملائمة لتطبيقها كفرض رقابة على الوكالات المختصة ومراقبة مدى جدية رب العمل في تطبيق هذه الاجراءات وحرصه على تنفيذها

كما ان المشرع عند نصه على الضمانات القانونية للعمال المسرحين لم يفعل اجهزة الرقابة سواء تعلق الامر بالرقابة على مضمون الجانب الاجتماعي او على تنفيذه لذلك ارتائنا ان يفسح المجال امام الرقابة القضائية و يعطي لقاضي سلطة ابطال قرار التسريح في الحالة التي ينعدم فيها الجانب الاجتماعي او يغفل اثناء اعداده عن تدبير من التدابير الجوهرية لكن لا يمكن ان تكون لهذا الاجراء فعاليتها الا اذا قام المشرع بتسهيل عملية اللجوء الى القضاء من طرف المعنيين خاصة اذا تعلق الامر بتطبيق اتفاقية او اتفاقيات جماعية.

وبهذا يمكن ان نشير الى الضمانات القانونية التي نص عليها المشرع قبل اللجوء الى التقليل و بعده غير كافية مقارنة مع هذا الواقع الاليم. ذلك ان المشرع و ان كان قد نص على هاته الضمانات الا انه لم يدعمها بالرقابة اللازمة الامر الذي جعلها دون مصداقية و غير مجدية مما يتطلب ضرورة اعادة النظر مثلا في نظام التعويضات اذ في كثير من الاحيان يجد العمال انفسهم مجبرين على قبول التعويضات التي يقترحها رب العمل هذا ان منحت لهم و ذلك نظرا لعدم وجود سبيل حقيقي يضمن لهم حقهم في ضل هاته المنظومة القانونية

كما ان ضمان حق الاولوية في التوظيف عند اعادة المستخدم التوظيف في الاماكن التي شملها التقليل لا يجد الزاميته من الناحية القانونية ذلك ان المستخدم في الكثير من الحالات يلجا الى اعادة التوظيف دون ان يعطي حق الاولوية فيه الى العمال المسرحين . ويرجع ذلك الى انعدام نصوص قانونية تبين الكيفية التي يمكن به للعامل الذي سرح من

حماية حقه هذا قبل اللجوء الى القضاء كان تعطي هذه النصوص القانونية سلطة اعادة العامل الى مفتش العمل نظرا لدرايته بالمركز القانوني والاقتصادي والاجتماعي لرب العمل والواقع في ان العيب الاساسي الذي جعل ظهر العامل مكشوفاً لصاحب العمل هو الانتقال المفاجيء في موقف المشرع الجزائري من الحماية التي بلغت يوماً حد الدلع الى اللامحامية التي وصلت اليوم الى حد التفريط مما جعل بعض العمال بعد اطلاعي على رأيهم يقولون ان تقليص العمال صار هو الشبح المخيف هو الشبح المخيف والهاجس لانهم غير مقتنعين بالاسباب الذي بينا عليها هذا لآخر الى حد ان هناك من يعتبره مجرد تصفية حسابات وحيلة يسلكها المستخدم بغية التقليل من عدد عمال المؤسسة والغريب في الامر ان هذا لم يكن موقف العمال وحدهم

لانهم ربما يكونوا ذاتيين بصفاتهم المعنيين بالتقليص لكن هذا كان موقف مفتشي العمل كذلك على مستوى مكتب مفتشية العمل لولاية ادرار والذين اجمعوا على ان قانون 11/90 كان نقمة على العمال نعمة على الهيئات المستخدمين اذ بصدوره تحررت المؤسسات من كل قيد وشرط وذلك من خلال الغاء الموافقة الادارية المسبقة التي كانت الهيئات المستخدمة تحسب لها الف حساب قبل اقدامها على التقليص خوفاً من ان تقع في خطأ التسريح التعسفي التي تنجر عنه مسؤولية المؤسسة المدنية

واذا كان كما قلنا عند الحديث عن الاشكالية ان تقليص العمال كان ضرورة حتمية لمعالجة الواقع المعاش ودفع عجلة التنمية للامام فهل استطعنا حقيقة تجاوز هذا الواقع بعد تفعيل نظام التقليص ؟

وبصيغة اخرى هل كان التقليص هو السبيل لبلوغ الاهداف المنشودة ام كان هدفاً لذاته ؟

ربما الاجابة عن هذا السؤال ترجعنا الى بداية الموضوع لكن السؤال الذي يبقى مطروحاً ماذا بعد التقليص ؟

المراجع باللغة العربية:

1- الكتب العامة:

- أحمية سليمان : الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر .
- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية.
- أحمية سليمان ، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة ، منازعات العمل في الوطن العربي ، المعهد الوطني للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر ، طبعة حديثة .
- بشير هدفي : الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريادة للكتاب ، ط 1 ، 2006 ، الجزائر .
- بن رطال أمال ، نهاية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر .
- بن عزوز بن صابر : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 .
- بوشمال عمر معزوزي عبد الرؤوف ، التسريح لأسباب إقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص للأعمال ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، 2015-2016 .
- حسين عبد الرحمان قدوس : إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ، 1990 ، ص 90 .
- حسين عبد الرحمان قدوس:إنهاء العمل لأسباب اقتصادية -مكتبة الجلاء،المنصورة الطبعة الحديثة .
- عبد السلام نيب : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، ط 2003

- عطاء الله بوحميذة ، التسريح لسبب إقتصادي مفهومه إجراءاته و لآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 .
- فتحي وردية ، ضوابط انهاء عقد الأمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري،رسالة دكتوراه،جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2013 .
- قويدري مصطفى : عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .
- محمد شرفي : إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم ، المجلة الجزائرية للعمل ، التشغيل عدد خاص 98/23 ، المعهد الوطني للعمل .
- محمد نصر الدين منصور ، نحو نظام قانوني يوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1989.
- مصطفى عبد الحميد عدوى ، الإستقالة و إتفاقات الإنهاء الإقتصادي في عقد العمل المحدد المدة ، كلية الحقوق ، تونس ، 1990.
- معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2007-2008 .

2- النصوص القانونية:

- المرسوم التنفيذي 94-189 المؤرخ في 06 يوليو 1994 يحدد مدة التأمين عن البطالة وكيفية حسابها .
- القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 يتعلق بالمدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية عدد 8 الصادرة بتاريخ 24 فيفري 1981 .
- القانون 90-11 المؤرخ في 12/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 لـ 1990/04/25.

-مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق ،
الجريدة الرسمية العدد 34 .

- المرسوم التشريعي 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث نظام التأمين عن البطالة
لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم .

- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 29/05/1995 المتضمن احداث التأمين عن
البطالة.

3- القرارات:

قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية 23 / 04 / 1997 / الملف رقم 1333952 .
المادة 87 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 .

4- المجلات:

- المجلة الجزائرية للعمل-التشغيل إشكالية قانونية للتقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة
العمال إلى مناصب عملهم-نشر المعهد الوطني للعمل-عدد خاص 98/23 .
- المجلس الأعلى ، 25/01/1989 ، ملف رقم 43657 ، المجلة القضائية ، 1992 ،
العدد 04 .

المراجع باللغة الفرنسية:

-CAMAEL YNR : Droit du travail , 10^{eme} édition ; Dalloz , 1982.

-BARTHELEMY; L'aménagement conventionnel de l'organisation
de l' travail ; droit social n 2 paris 1994 .

الملحق رقم 01:

Compressions d'effectifs par secteur et par type d'entreprises au
30 juin 1998

	EPE		EPL		TOTAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
BTBH	76514	59.6	51557	61.7	128071	60.4
INDUSTRIE	30235	23.6	6310	7.5	36545	17.2
SERVICES	19345	5.1	24522	29.3	43867	20.7
AGRICULTURE	2205	1.7	1234	1.5	3439	1.7
TOTAL	128299	100	83623	100	211922	100
EPE : Entreprises publiques économiques EPL : Entreprises publiques locales (1) En nombre de travailleurs (2) En pourcentage du total						

Source : Inspection Général du travail

الملحق رقم 02:

Pertes d'emplois au 30 juin 1998
(en nombre de travailleurs)

Causes	Au 30 juin 1998
Compression	211.922
Chômage technique	100.840
Départs volontaires	50700
Retraite anticipée	51000
Dépermanisation	500.000
Total	914462

Source : Inspection Général du travail

الملحق رقم 03:

Répartition des entreprises dissoutes par secteur d'activité au
30 juin 1998

	EPE	EPL	Total	En %
AGRICULTURE	5	18	23	2.8
INDUSTRIE	60	383	443	54.5
BTBH	54	195	259	30.6
SERVICES	15	83	98	12.1
Total	134	679	813	100

Source : Inspection Général du travail

الملحق رقم 04:

ASSUREANCE CHOMAGE SITUATION DES DOSSIER

Entreprises	Effectif global	Effectif acquéreur	Effectif verse a la CNAS	Nbre dossier à l'étude	Date dépôt Dossier	Paieement COD CNAC
E.C.T. Zaouiet kounta	162	18	127	127	25/03/98	Facturation en cours
E.C.H.V. Adrar	528	15	361	361	18/05/98	Facturation en cours
E.N.I.T. BBM	159	10	28	28	25/03/98	Facturation en cours
E.N.I.T. Aoulef	81	07	68	68	25/03/98	Facturation en cours

E.C.T. Fenoughil	253	4	215	215	25/03/98	Facturation en cours
E.C.T.Timimoun	213	33	105	105	25/03/98	Facturation en cours
E.N.I.T.Charouine	82	9	49	49	25/03/98	Facturation en cours
C.M.C.Adrar	162	31	120	120	02/02/98	Fact en cours de paiement

المصدر: مصفي المؤسسات المعنية

الملاحق

الملحق رقم 05:

أجور العمال المتأخرة وتعويضات التقليس بتاريخ 1997/09/30 المتعلقة بولاية
ادرار والتي أخذت على عاتق الخزينة العمومية

الرقم	المؤسسة	المبلغ
1	مقاولة أشغال بلدية زاوية كنته	20.756.410.00
2	مؤسسة البناء والسكن والمرافق العامة	65.573.875.00
3	مقاولة مايين البلديات أولف	13.164.195.00
4	مقاولة مايين البلديات برج باجي مختار	10.135.129.00
5	مقاولة الأشغال لبلدية تيميمون	23.573.472.00
6	مقاولة الأشغال لبلدية فنوغيل	43.131.031.00
7	مركب مواد البناء ادرار	28.525.884.00
8	مقاولة مايين البلديات شروين	09.277.988.00

الملحق رقم 06:

مساهمة فتح الحقوق للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بادرارو التي تحملتها
الخزينة العمومية

الرقم	المؤسسة	المبلغ
1	مقاولة أشغال بلدية زاوية كنته	2.962.687.00
2	مؤسسة البناء والسكن والمرافق العامة	15.376.419.00.
3	مقاولة مايين البلديات أولف	3.237.341.00
4	مقاولة مايين البلديات برج باجي مختار	690.947.00
5	مقاولة الأشغال لبلدية تيميمون	8.943.271.00
6	مقاولة الأشغال لبلدية فنوغيل	11.681.064.00
7	مركب مواد البناء أدرار	5.399.892.00
8	مقاولة مايين البلديات شروين	1.538.593.00

المصدر: مصفي المؤسسات المعنية.

قائمة المراجع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
	الإهداء
1	مقدمة:.....
4	الفصل الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.....
7	المبحث الأول: التعريف بالتسريح لأسباب اقتصادية.....
8	المطلب الأول: معنى التسريح لأسباب اقتصادية.....
8	الفرع الأول: تعريف التسريح.....
9	الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي.....
10	الفرع الثالث: حالات السبب الاقتصادي المؤدي للتسريح.....
12	المطلب الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية.....
12	الفرع الأول: التسريح الجماعي.....
13	الفرع الثاني : التسريح الفردي.....
14	المبحث الثاني: شروط التسريح لأسباب اقتصادية والآثار المترتبة عنه.....
14	المطلب الأول: الشروط المتبعة من قبل المستخدم في التسريح لأسباب اقتصادية.....
14	الفرع الأول: الشروط المتعلقة بالتدابير الوقائية ذات الطابع المالي.....
16	الفرع الثاني: التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل.....
18	الفرع الثالث: التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل.....
19	الفرع الرابع: التشاور حول الجانب الاجتماعي.....
27	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
27	الفرع الأول: نظام الإحالة على التقاعد النسبي.....
29	الفرع الثاني: نظام الإحالة على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....
33	الفرع الثالث: الحقوق الأخرى.....
	الفصل الثاني: طرق تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية

38	المبحث الأول: التسوية الودية لحل النزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
38	المطلب الأول: التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية.....
39	الفرع الأول: المفاوضة المباشرة.....
39	الفرع الثاني: المعالجة.....
40	الفرع الثالث: الوساطة.....
41	الفرع الرابع: التحكم.....
42	المطلب الثاني: التسوية الودية لحل النزاعات الفردية.....
42	الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع.....
43	الفرع الثاني: المصالحة أمام مفتشية العمل.....
44	المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لقرارات هيئات الحل الودي.....
44	الفرع الأول: القرارات الإلزامية.....
46	الفرع الثاني: القرارات الغير الإلزامية.....
47	المبحث الثاني: التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
48	المطلب الأول: التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية.....
48	الفرع الأول: تشكيل اختصاص محكمة المشاكل الاجتماعية.....
50	الفرع الثاني: إجراءات التقاضي.....
50	الفرع الثالث: إصدار الأحكام وتنفيذها.....
51	المطلب الثاني: دور القاضي في رقابة عملية التسريح لأسباب اقتصادية.....
52	الفرع الأول: التحقق من وجود السبب الاقتصادي.....
53	الفرع الثاني: التحقق من احترام مراحل المخطط الاجتماعي.....
55	خاتمة.....
61	قائمة المصادر والمراجع.....

فهرس المحتويات

	قائمة الملاحق
	فهرس المحتويات