الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي جامعة د. الطاهر مولاي — سعيدة — كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق



الحماية القانونية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص:قانون اجتماعي

من إعداد الطالب: بوري بن ديدة تحت إشراف الأستاذ: بن سليمان عبد النور

الأستاذ: بن سليمان عبد النورالله ومقررا

الأستاذ..قميدي محمد فوزي......الستاذ..قميدي محمد فوزي....

السنة الجامعية 2014/2013

مقدمة:

إن العامل هو أساس عجلة الاقتصاد وله دور هام، في المساهمة في التنمية، وهذا ما يثبت أنه هناك علاقة وطيدة بين العامل والمؤسسة وخاصة في مجال علاقات العمل وكلما كانت هذه العلاقة مستقرة كان تأثيرها ايجابيا على الحياة الاجتماعية للطبقة العاملة.

إلا أن الطبقة العاملة اليوم أصبحت تواجه مرحلة حرجة في مراحل التطور التاريخي لعلاقة العمل مما أدى إلى توتر هذه العلاقة بين طرفيها ،نتيجة التحولات الاقتصادية المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية على حساب الحماية والاستقرار الاجتماعي للطبقة العاملة وهو ما يمثل تهديدا للإرث الكبير الذي كونته هذه الطبقة نتيجة الكفاح الطويل لعشرات من العقود ؛ ولقد واجهت الطبقة العاملة نتيجة هذه المرحلة إلى مواقف صعبة وتحديات قاسية إزاء هذه التغيرات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي تبنتها أفكار وطموح ليبرالية وانتهاج سياسة الإصلاحات الاقتصادية بسبب المشاكل التي أصبحت تعانيها المؤسسات الاقتصادية من مديونية وصعوبات اقتصادية وتحولات تكنولوجية قد يفرضها العالم المتطور نتيجة العولمة وهذه الاختيارات تؤدي بالتضحية وتكون على حساب الطبقة العمالية وذلك باللجوء إلى أخطر إجراء يهدد مصلحة العامل وكرامته وقد تنتهي العلاقة التي تربط العامل بمؤسسته وما يعرف " بتسريح العامل لأسباب اقتصادية" يصبح كحل للاختلال الاقتصادي للمؤسسة ورفع الكفاءة والأداء المالي للمؤسسات.

وتحت ضغط هذه المتغيرات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية وارتفاع مديونية الدول، اتجهت دول العالم وخاصة دول العالم الثالث ومن بينها الجزائر إلى انتهاج سياسة الإصلاح الاقتصادي والتطهير المالي للمؤسسات خاصة سنوات التسعينات بعد تعديل الدستور 1989 وأصبح تبني بعض الأفكار الليبرالية والابتعاد عن النهج الاشتراكي الذي كانت تتبعه الدولة.

* وأصبحت الدولة تتخلى شيئا فشيئا على القطاع العام ، بعد ما كان له أهمية كبيرة وحماية كبيرة من طرفها قبل الإصلاحات يعنى قبل سنة 1989.

الأمر الذي كان يقتضي الاستغناء عن عدد كبير من العمال خاصة عن طريق التسريح الاقتصادي مما تسبب في آثار اجتماعية مأسوية لهاته الطبقة ، وأصبحت علاقة العمل هشة

وأمام عدم التكافؤ المركز القانوني لطرفي العلاقة ، أصبح لزاما على الدولة أن تتدخل لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل وتخصص له قدرا من الحماية لمواجهة الآثار السلبية لهذه التقلبات الاقتصادية بشكل يسمح لصاحب العمل أن يتخطى الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصالح العمال لأن الإصلاح الاقتصادي ضرورة اقتصادية وحماية العمال ضرورة اجتماعية .

* والإشكال المطروح يتمثل في بما أن عملية إصلاح المؤسسات وعلاجها عن طريق تطهيرها من اختلال وعدم التوازن المالي ضرورة أو حتمية اقتصادية، لكن حماية الطبقة العمالية ضرورة اجتماعية وبالتالي وكيف عالجت القوانين خاصة التشريع العمالي الجزائري ، حقوق العمال في ظل التسريح لأسباب اقتصادية والتي من خلالها يمكن معرفة كيف يمكن التوفيق بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل؟

* ومن أهمية هذا الموضوع أو البحث جراء هذه التحولات التكنولوجية والصعوبات والتغيرات الاقتصادية وكون العامل هو أساس العلاقة، ومن المهم معرفة كيف كفل التشريع الجزائري حقوق هذه الفئة العمالية وما هي الضمانات التي خصها بها التي قد تسهم في تفعيل واستمرار علاقة العمل وبقاء الثقة بين العامل و المستخدم.

* ومن أسباب اختيار هذا الموضوع هو تزايد تسريحات العمال باسم الصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية والإصلاحات المؤسساتية كإعادة الهيكلة وانسحاب الدولة من المجال الاقتصادي وعدم استثمارها في القطاع العام وذلك بإنشاء مؤسسات جديدة .

اما فيما يخص المنهج المتبع فهو المنهج التحليلي لنصوص القانونية وجانب من المنهج المقارن ونظرا لنقص الكتابات في المجال الاجتماعي وخاصة انواع هده المواضيع وجدنا بعص الصعوبات وتتمثل خاصة في قلة المراجع.

ومنه ستكون الخطة كالتالى:

^{*} الفصل الأول : مفهوم، أسباب وشروط تسريح العامل لأسباب اقتصادية .

^{*} الفصل الثاني: الحماية الموصوعية والإجرائية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

* الفصل الأول : مفهوم، أسباب وشروط تسريح العامل لأسباب اقتصادية .

نظرا لحداثة هدا الإجراء في مختلف الدول جاء مصطلح التسريح لأسباب اقتصادية بمفهوم واسع وبالتالي لم يكن له تعريف محددا،ما أدى إلى محاولة إعطاء بعض التعاريف لفقهاء العمل مستنتجة من بعض تشريعات العمل.

المبحث الأول: تعريف التسريح الاقتصادي تمييزه وأنواعه

ان المشرع الجزائري لم يهتم بإعطاء تعريف محدد لمصطلح التسريح لأسباب اقتصادية مما ترك الباب لبعض الاشتهادات الفقهية على خلاف المشرع الفرنسي الذي قام حتى بذكر أنواعه.

المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية

لقد استمر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس السيادة الوطنية تطبيقا للقانون 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 (1). وأول قانون استخدام صدر في الجزائر المستقلة هو قانون 63/13/13 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولم يشر في أحكامه إلى التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء علاقة العمل بل اكتفى بنص المادة 69 منه على أنه" لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء الإطارات" .وقد جسد هذا الأمر فكرة أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقات تنظيمية تتسم بالاستقرار وعليه لم يظهر هذا المصطلح إلا في الأمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص ثم القانون 78-11 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له .

فنجد أن الأمر 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وتضمن القسم الثالث منه بعنوان انتهاء علاقة العمل في المادة 3/32 منه " تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يليالتسريح الجماعي".

¹_القانون 62-157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول

وجاءت الفقرة الرابعة من القسم الثالث تحت عنوان التسريح الجماعي لتنص المادة 39 منه كالآتي " عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو جزء منهم ضمن الشروط ..." كما استعملت المادة 40 منه عبارة " التسريح الجماعي".

_ ومن كل هذا نلمس حداثة هذا المفهوم زمنا وقانونا فلم ينص عليه في الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية في حين صدر الأمر 31/75 فقصره على علاقة العمل في القطاع الخاص مستبعدا القطاع العام ونلاحظ أن المشرع الجزائري لما استعمل عبارة "التسريح الجماعي" استعان كثيرا بالقانون الفرنسي المؤرخ 1975/01/03 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية منها والجماعية أم بموجب القانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 فقد أحدث تغييرا جذريا في قانون الاستخدام فخص مواده 1974/0و03 عبارة "التسريح لسبب اقتصادي وعليه نصت المادة 26/90 عبارة "التسريح لتخفيض عدد العمال" ورددت نفس العبارة المواد 95،94،96 منه هكذا تغير

لمصطلح المستعمل في الأمر 31/75 من عبارة التسريح الجماعي إلى عبارة" التسريح لتخفيض عدد المستخدمين". وإن هذه الصورة من الإنهاء علاقة العمل في القطاع الخاص أساسيا ذلك أنه في القطاع العام الدولة تؤمن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال حسب المادة 10 منه.

وإن كان ذلك الوعد غير صحيح عمليا خاصة وأن المادة 02 من المرسوم 09/94 التي نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية.

ثم صدر القانون 82-06 والمرسوم 82-308 التي جاءت لتطبيق أحكام قانون الأساسي للعامل فخص المرسوم 82 /302 فصلا كاملا لموضوع التسريح لتقليل من عدد المستخدمين ثم جاء القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها.

ولم تتضمن أحكامه صور الإنهاء وبالتالي لم يتعرض للتسريح لسبب اقتصادي هو نفس الأمر بالنسبة للقانون 90-04 المتعلق بمفتشيه العمل وكذلك القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وبعد شهرين من صدور هذه القوانين الثلاثة صدر قانون رابع يخص علاقات العمل هو قانون 90-11 في 1990/04/21 الذي خص الفرع الثالث

منه لإنهاء علاقة العمل فنصت المادة 66 منه " تنتهي علاقة العمل في الحالات...التسريح لتقليل عدد العمال ".

ثم اكتمل المسار التشريعي بصدور المرسوم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية مستعملا عبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية".

الفرع الأول: تعريف التسريح

إن كلمة التسريح من الناحية اللغوية تفيد الحاجز الفاصل بين شيئين (1). فنجد الفعل licencier يقابله باللغة العربية فعل فصل أو سرح وهي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح المتجرد من البواعث التأديبية ،أما اصطلاحا فهو "ذلك العمل الانفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة (2).

ومن هذا التعريف نستنتج أن التسريح يأخذ الطابع الانفرادي أي بمبادرة صاحب العمل ولا يتوقف صحته على قبول العامل، وهذا الإجراء لا يخص فقط العقود غير محددة المدة بعيدا عن العقود المحددة المدة وبفترات التجربة.

الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي

إن مفهوم السبب الاقتصادي ظهر أول مرة في القطاع الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 1945/05/24 المتضمن رقابة الشغل والذي تطلب ضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة لأي تسريح اقتصادي وأن هذا السبب لم يعرف في بداية أمره وإنما قدمت له أمثلة اعتبرت حالات لسبب اقتصادي وذلك إلى أن تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 فعرفه تعريفا قانونيا فنص بموجب المادة 1-1321"يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة

بشخص العامل، والناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة تعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن المشكل الاقتصادي أو التحولات التكنولوجية".

¹_ ا. عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة المنصورة، الطبعة العربية الحديثة، ص ص16،15. 2_و هيب عباد سلامة ، الفصل غير التأديبي ورقابة القضاء، كلية الحقوق، القاهرة ص 16.15.

أما المشرع الجزائري فإنه استعمل عبارة "إلغاء الإطارات" في المادة 69 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وقصد منها إلغاء الوظيفة وعدد الأمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 39 منه بعض حالات السبب الاقتصادي فذكر "خفض النشاط،إجراء تعديلات تكنولوجية هامة ، إعادة تحويل الإنتاج ..."،

ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فحددت المادة 92 منه صور انتهاء علاقة العمل وذكرت "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين" ولم تقدم حالات عنها وحتى القوانين المطبقة له كما لم يقدم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أمثلة عن حالات السبب الاقتصادي فنجد المادة 96 منه تنص "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" كما جاءت المادة 66 بنصها " تنتهي علاقة العمل بالتسريح لتقليص من عدد العمال".

وهكذا يتبين لنا أن المشرع الجزائري اهتم بالنتيجة المتمثلة في التقليص من عدد العمال وأغفل بالتعرض لمفهوم السبب الاقتصادي مكتفيا ببعض الإجراءات والتدابير الوقائية التي يلتزم بها صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمانا لحقوقهم المادية والقانونية وما يفسر هذا الموقف هو حداثة هذه القوانين في الجزائر ونقص الخبرة وكما يعطي لأرباب العمل في ظل التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد والذي من شأنه دفع عجلة التطور وإعطاء أكثر

دينامكية لاقتصاد على غرار المشرع الفرنسي الذي ضبطه تعريف السبب الاقتصادي من خلال المادة 1-1321 .

المطلب الثانى: تمييز تسريح العمال الأسباب الاقتصادية عن الصور الأخرى الإنهاء علاقة العمل

تنقضي علاقة العمل غير محددة المدة بطرق متنوعة أو له صور متعددة مما يجعلنا نميز التسريح لأسباب اقتصادية عن بعض من هذه الصور.

الفرع الأول: تمييز التسريح الاقتصادي والاستقالة

تعتبر الاستقالة من بين الوسائل التي تنتهي بها علاقة العمل غير محددة المدة (1)، وقد نظمها المشرع ووضع لها شروط وإجراءات واجبة الاحترام ،لكي يضفي عليها طابع المشروعية ويوفر حماية كافية للعامل من تعسف المستخدم ،غير أن كثيرا ما يدفع العامل من صاحب العمل لتقديمها ويكيفها الفقه والقضاء في هذه الحالة بالتسريح المستتر؛ وتعد الاستقالة الصادرة من العامل مقابلا لتسريح الصادر من صاحب العمل فكلاهما تصرف بإرادة منفردة،غير أن الاستقالة تختلف عن التسريح فكونه هذا الأخير يأخذ بعدا تنظيميا يحدد قواعده وإجراءاته وأسبابه القانون والاتفاقات الجماعية في حين أن الاستقالة تتم في إطار تعاقدي بحث. (2).

1 - وبهذا يمكن تمييز من حيث الأسباب، أسباب التسريح الاقتصادي تكون عادة ظروف اقتصادية أو مالية (أي صعوبات اقتصادية، تحولات تكنولوجية، أسباب هيكلية...) وتكون بإرادة صاحب العمل، أما الاستقالة فسببها شخصى بحث وتكون بإرادة العامل لوحده،

1-نصت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية "تنتهي علاقة العمل في الحالات التي ..التقليص الأسباب اقتصادية".

ولا يشترط تسببها (1)، وإنما يستحسن ذلك حتى لا يتهم صاحب العمل بأنه أخفى من ورائها سببا آخر لإنهاء عقد العمل.

2- ومن حيث الشكل والإجراءات نظرا لخطورة الاستقالة على حياة العمل المهنية والاجتماعية فإن المشرع نص على ضرورة تقديمها كتابة تعبيرا على إرادة العامل الواضحة والجادة في إنهاء عقد العمل ،وتقدم في شكل رسالة أو تقرير أو طلب ، المهم أن تكون مكتوبة وتبلغ لصاحب العمل مع احترام مهلة الإشعار المسبق أي بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها ،وذلك تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من

²⁻معاشو نبالي فطه،إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية،كلية حقوق مولود معمري،تيزي وزو ، الجزائر، 2007-2008 ، ص 264.

تعويض العامل المستقل وعدم تعريض مصالحه للضياع (2) ؛ وتختلف مهلة الإخطار أو الإشعار من قطاع نشاط إلى قطاع آخر ومن مؤسسة لأخرى ،وترتبط أصلا بمركز العامل ، فكلما كان منصب العمل مرتفعا كانت مهلة الإخطار أطول والعكس صحيح (3).

وهكذا يتميز التسريح لسبب اقتصادي لكونه إجراء منظم ومراقب، خلافا للاستقالة التي لها طابع تعاقدي ولا يشترط تسببيها ولا تقديمها في شكل معين ماعدا شرطي الإخطار وعدم التعسف، بالمقابل يجب أن يبرر التسريح الاقتصادي بأسباب اقتصادية وبضرورة إعداد مخطط اجتماعي من صاحب العمل، استشارة لجنة المؤسسة وإعلام مفتشيه العمل ثم تبليغ التسريح والإخطار فهي إجراءات طويلة ومعقدة بعكس إجراءات الاستقالة البسيطة والسهلة (4).

1- عطا الله أبو حميدة ،الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل ،معهد العلوم القانونية
والإدارية، جامعة الجزائر ، ص84 وما يليها.

2-د.أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ،ج2 ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998، ص 237.

3-تراوح مهلة الإخطار في شركة سونلغاز بين شهر واحد لعمال التنفيذ غير مؤهلين وشهرين للعمال المؤهلين و3أشهر لإطارات (المادة 163 من اتفاقية جماعية سونلغاز).

4-عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل، نفس المرجع السابق،ص 91.

3- يستفيد العامل المسرح من التعويض عن التسريح والتعويض عن البطالة وأولوية التشغيل...الخ) في حين لا يقبض العامل المستقيل أي تعويض وليس له حق الامتياز في الرجوع إلى منصبه (1).

الفرع الثاني: التسريح الاقتصادي والإنهاء الإتفاقي

ينتهي عقد العمل في الغالب بإرادة المنفردة لأحد أطرافه، غير أنه يمكن أن يتفق الطرفان rupture على إنهاء العقد بإرادتهما المشتركة في إطار ما يسمى بإنهاء الاتفاقي لعقد conventionnelle أو الإنهاء الودي rupture amiable، والإنهاء الإتفاقي لعقد العمل لا هو تسريح ولا هو استقالة ،ولكنه إنهاء عقد العمل بإرادة مشتركة إنهاء ودي.

وقد ظهر الإنهاء الإتفاقي كطريقة من الطرق إنهاء عقد العمل في قانون العمل الفرنسي بمقتضى قانون تحديث سوق العمل (2)، ومن خلاله يوقع العامل ورب العمل على اتفاق يتم بموجبه وضع شروط إنهاء عقد العمل خاصة مبلغ التعويض الناتج عن قطع علاقة العمل(3)، وهذا النوع يحقق مصلحة للطرفين فصاحب العمل يتفادى إجراءات وتعقيدات الإنهاء بإرادة منفردة واحتمال أن يتعرض للمسؤولية كما يحقق مصلحة للعامل إذ يتجنب مشقة التقاضي وتكاليفه ويحصل على تعويضان سخية مقابل الإنهاء.

1- ونجد أن له نفس الشروط الإجرائية لتسريح لأسباب اقتصادية إلا أنه يختلف هذا الأخير في عنصر الإرادة المشتركة بينما في التسريح لأسباب اقتصادية إرادة منفردة لرب العمل ،وتحت ضغط الظروف الاقتصادية ودون اشتراط موافقة العامل (4).

2_من حيث الآثار في التسريح لأسباب اقتصادية يخضع الإنهاء لأسباب اقتصادية لرقابة قضائية الخاصة بالإنهاء في حين لا يخضع الإنهاء الاتفاقي لرقابة القضائية بحيث لا يحتج العامل أمام القاضي على اتفاق أبرمه برضاه.

- لا يستفيد العامل الذي أنهى علاقة العمل باتفاق من نظام التأمين عن البطالة (1) في حين العامل المسرح لأسباب اقتصادية يستفيد من ذلك.

الفرع الثالث: التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة على التقاعد صورة أساسية لإنهاء علاقة العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية وهي بلوغ سن التقاعد وقد حددها قانون 83-12 ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء وأضاف شرط يتمثل في أداء 15 سنة خدمة على الأقل (2).

¹⁻ عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل،، نفس المرجع السابق، ص 107.

²⁻loi 2008-596 du juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

³⁻ المادة 1237-13 من نفس القانون.

⁴_ محمد محمد أحمد عجيز ، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاته ، ط2 ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2007 ، ص 101.

ويعفى العامل من شرط السن إذا كان قد عمل 32 سنة على الأقل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال هذه المدة ، غير أن بلوغ سن التقاعد لا يجبره ترك منصب عمله بمجرد بلوغه ذلك السن لأن القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد تنص فقط على السن التي يصبح للعامل الحق في طلب الإحالة على التقاعد ولا يوجد أي نص قانوني يجبر العامل على مغادرته بلوغه السن القانونية(3). مما أثار جدل فقهي حول إحالة العامل على التقاعد دون استشارته يعتبر تعسفي فريقين احدهما يعتبر ذلك تعسفيا مستحق للتعويض ،والفريق الآخر يعتبر إحالة العامل بمجرد بلوغه سن التقاعد دون استشارته لا تعتبر

1_ المادة 5 من المرسوم التشريعي 11/94.

تعسفا(1)، لأن النص القانوني أو ألاتفاقي هو الذي يضفي على الإنهاء الطابع الجدي والحقيقي مما يجعل التعسف منتفيا.

11 من حيث التمييز بين التسريح لأسباب اقتصادية والتقاعد كون التسريح لأسباب اقتصادية ومالية وتكنولوجية بينما الإحالة على التقاعد لأسباب قانونية أو اتفاقية أي بلوغ سن التقاعد غير أنه قد تكون الإحالة على التقاعد بإرادة رب العمل شأنها شأن التسريح لأسباب اقتصادية من اجل تقليص عدد العمال.

- أضف إلى ذلك أن الذهاب إلى التقاعد يكون بإرادة العامل ولا يشترط القانون تسبيبه عكس التسريح الاقتصادي الذي يجب أن يكون مسببا بأسباب اقتصادية خاصة بالعمل وغير لصيقة بشخص العامل.

21 من حيث الشكل والإجراءات يتطلب الإحالة على التقاعد تقديم طلب مكتوب وتكوين ملف في حالة استيفاء العامل لشروط القانونية أو الاتفاقية المحددة للسن ومدة الخدمة وما على

²⁻انظر المادة 06 من قانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

^{3 -}أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية ،المرجع السابق،ص 341.

صاحب العمل إلا الاستجابة لطلب العامل ومتى حصل ذلك انتهت علاقة العمل بينهما ،وكونها أيضا إجراء عادي

أما التسريح لسبب اقتصادي فهو إجراء غير عادي ولو كان مبررا إذ يتطلب إجراءات طويلة ومعقدة بدءا من إعداد المخطط الاجتماعي إلى استشارة لجنة المشاركة إجراءات وضعت لحماية العامل.

13 من حيث الآثار المترتبة على كل منهما يستحق العامل المسرح لأسباب اقتصادية تعويضا يدفع له مباشرة عند إحالته على التامين على البطالة والمقدر ب 03 أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح (2)، كما يستفيد العامل من أداءان التأمين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه.

أما العامل المحال على التقاعد المسبق والتقاعد العادي فانه لا يستفيد من هذا التعويض ويكتفي بحقه في عطلة مدفوعة الأجر ،كما أن العامل المسرح يمكنه إعادة توظيفه (1)،في حين أن العامل المتقاعد لا يستفيد إلا من إعادة التوظيف بموجب عقد محدد المدة،ويستفيد من مرتب معاش إلى غاية وفاته كما قد يستفيد من تعويض يدفع له مباشرة أو على أقساط مقابل طول مدة الخدمة (départ a la retraite).

المطلب الثالث: أنواع تسريح العمال لأسباب اقتصادية

إن التشريعات الحديثة تقسم التسريح لأسباب اقتصادية إلى صورتين هما التسريح الفردي والتسريح الجماعي.

الفرع الأول: التسريح الفردي للعمال لأسباب اقتصادية

إن التشريع الفرنسي يعرف التسريح الفردي لأسباب اقتصادية إذا حدث خلال فترة 30 يوم من تاريخ أول تسريح وخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين وكان لسبب غير متصل بشخص العامل.

¹_ أحمية سليمان،ن التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية نفس المرجع ،ص 342.

²_ مادة 22 من المرسوم التشريعي 99/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة الإرادية الجريدة الرسمية العدد 34.

وبهذا الصدد فقد أخد المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بآلة تعمل بجهد اكبر وأسرع ويفسر ذلك بنظامها الليبرالي.

أما المشرع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص على كليهما في عبارة واحدة فنجده في المادة 69 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك الأسباب الاقتصادية"(2)، وعليه لم يميز هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي، الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة .

ونشير أنه سواء كان العامل قد سرح بطريقة فردية أو جماعية فله الحق في التعويض وهذا ما أشارت إليه المادة 22من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 ،هذه المادة قد طبقت على عدة مؤسسات في الجزائر بعد قيامها بتسريح عمالها لأسباب اقتصادية.

الفرع الثاني: التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية.

حسب التعريف المتفق عليه" يعد تسريحا جماعيا عند فصل عاملين أو أكثر دفعة واحدة في فترة زمنية واحدة ولنفس الأسباب الاقتصادية.

وحسب ماجاء أيضا في تعريف الدكتور أحمية سليمان "على انه فصل عاملين ومجموعة من العمال بسبب الصعوبات أو الضغوط الاقتصادية أو بسبب إعادة تنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة"؛ ويظهر من خلال هذه التعاريف أو العبرة في تكييف التسريح على انه جماعي لأسباب اقتصادية هو اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى كأن يكون سبب الانتهاء مدة عقد العمل أو ارتكاب خطأ جسيم.

ومما يجدر الإشارة أن عبارة " التسريح الجماعي لسبب اقتصادي" ظهرت لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب القانون 1973/02/13 والتعليمة الأوروبية المؤرخة في 1975/02/17 وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 1975/01/03 استعمل العبارتين معا "التسريح الجماعي والفردي لسبب اقتصادي".

أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل كل من العبارات "التسريح الجماعي، التخفيض العددي، وفقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية"، فالمشرع استعمل كل العبارات بدون تمييز على خلاف المشرع الفرنسي.

المبحث الثانى: أسباب التسريح الاقتصادي والشروط الموضوعية والإجرائية له

بعد التطرق إلى مختلف التعاريف للتسريح يجب معرفة الأسباب والشروط المؤدية له وهدا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث

المطلب الأول: أسباب المبررة للإنهاء الاقتصادي

إن التنافر المسجل بين الصعوبات الاقتصادية التي تتعرض لها المؤسسة وضرورة إعادة إنعاشها والرفع من مستواها الإنتاجي، وضمانا للاستقرار الوظيفي للعامل وحمايته من التسريح وضع أحكام تعمل على التوفيق بين الاعتبارات الخاصة بالعامل (1).

يعد السبب الاقتصادي النقطة المحورية لتكييف وإضفاء وصف الإنهاء أو التسريح لأسباب اقتصادية على التسريح الناجم عنها ومعيار تمييزه عن التسريح لأسباب شخصية والاهم من ذلك فهو السبب الذي يبرر إنهاء علاقة العمل بإرادة المنفردة للمستخدم.

لذا فإن تحديد هذه الأسباب الاقتصادية المبررة لفقدان الوظيفة ولإلغائها مسألة جوهرية، فهي التي تفصل في مشروعية هذا النوع من الإنهاء وهي التي تفصل في مشروعيته هذا النوع من الإنهاء وهي التي تفصل في مشروعيته هذا النوع من الإنهاء وهي التي تبرر أيضا اللجوء إلى عملية التقليص من عدد المستخدمين وفقا ما ورد في المادة 69 من قانون 90-11 بنصها " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" ، وهو ما أكدته التوصية رقم 119 لمنظمة العمل الدولية (2).

الفرع الأول: تحديد السبب الاقتصادي في القانون الجزائري

لم يهتم المشرع الجزائري بالتعريف الفني أو الاصطلاحي للإنهاء أو التسريح لأسباب اقتصادية بقدر اهتمامه بتحديد ووضع الأسس العامة والشروط القانونية التي تسمح للمستخدم

1_بشير هدفي ،الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون ،كلية الحقوق ،جامعة باجي مختار،عنابة،ص ،ص144.143 ،2008.

aucun licenciement ne devient » على أنه: « 112 من التوصية رقم 119 لمنظمة العمل الدولية على أنه: « intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement....

بممارسة حقه في إنهاء عقود العمل بإرادته المنفردة لمبررات اقتصادية ويرجع ذلك لحداثة هذا الإجراء الذي لم يتجسد عمليا إلا بعد صدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية (1).

ويؤكد واقع التشريع العمل الجزائري غياب التحديد القانوني لأسباب الاقتصادية المبررة للإنهاء الاقتصادي مع وجود إشارات بسيطة لبعض معايير تحديدها ضمن أحكام المادة 69 من قانون 11/90 في الوقت الذي تكشف الدراسات عن محاولات المختصين القانونيين الجزائريين في الإسهام في تحديدها لأهميتها.

كما أن المواد 69 إلى 71 منه جاءت خالية من أي تعريف لهذه الأسباب أو تحديد لعناصرها فاهتمامها قد انصب فقط على النتيجة المتمثلة في التقليص من عدد العمال متى بررت ذلك هذه الأسباب تاركا ذلك المجال مفتوحا للاتفاقيات الجماعية المهنية وللسلطة التقديرية للمستخدم والاتفاقيات الجماعية التى لم تضف في الحقيقة أي جديد بشأنها.

كما سجل الوضع ذاته بالنسبة للمراسيم التشريعية لاحقة لهذا القانون فلقد جاء المرسوم التشريعي 09/94 الهادف للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم خاليا هو أيضا من أي تعريف أو تحديد لهده الأسباب باستثناء لإشارة بسيطة كون السبب الاقتصادي خارج عن إرادة المستخدم.

يتجلى مما سبق بأن المشرع الجزائري قد أغفل عن تحديد الأسباب المبررة للإنهاء الاقتصادي رغم أهميتها خاصة في تحديد نطاق تطبيق الأحكام الخاصة بهذا النوع من الإنهاء.

ويفتح هذا الموقف السلبي للمشرع الجزائري في تحديد الأسباب الاقتصادية المجال لتأويلات عديدة، ففي غياب تعريف لإنهاء الاقتصادي ولأسباب المبررة له يمكن للمستخدم الادعاء بأن السبب الذي استند إليه سبب اقتصادي ذو طابع هيكلي أو عرضي أو بأن التحول التكنولوجي

1-هدفي بشر ،الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، كلية الحقوق ،جامعة باجي مختار ،عنابة 2008، ص 149.

الذي أحدثه يصلح كسبب للتقليص أو التحويل في الوظائف أو إجراء تعديلات جو هرية في عقد العمل إعمالا لسلطته التنظيمية (1).

مع هذا يمكن أن تتخذ الأسباب الاقتصادية المبررة للتقليص من عدد العمال عدة صور، فقد تكون صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، أو إعادة الهيكلة أو التنظيم للمؤسسة للمحافظة على قدرتها التنافسية وبعبارة أخرى قد تكون هذه الأسباب ذات طابع هيكلي أو عرضى.

إن لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف هذه الأسباب ،وهو ما يسمح بتبني المفهوم الواسع لها،وبالنتيجة توسيع سلطة المستخدم في اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والإنهاء الاقتصادي إلا أن تحليل المادة 69 من قانون رقم 90-11 يسمح بتحديد عنصرين هامين من عناصر السبب الاقتصادي بالوقوف عند التجربة الفرنسية البارزة لتحديد هذه الأسباب هما:

1_انتفاء السبب الشخصي للتسريح أو الإنهاء:

يرتبط الإنهاء الاقتصادي بالطابع الموضوعي المتصل بالمؤسسة ولايمكن أن يتصل بشخص العامل وهو ما يستخلص من تأكيد المشرع الجزائري على التسريح أو الإنهاء الجماعي لأسباب اقتصادية وليس لأسباب شخصية مرتبطة بالعامل(2).

2_ إلغاء المنصب: يعد إلغاء المنصب من العناصر الأساسية المعبرة عن السبب الاقتصادي ولقد عبر عنه المشرع الجزائري من خلال منع اللجوء لتوظيفات الجديدة في مناصب العمل

1_Bouanka Essaid, la légitimité de la compression des effectifs et le dispositif de protection des salaires ,acte du colloque international de droit social ,la législation sociale :la question d'emploi ,faculté de droit université d'oran ,2001,p188.

2_ا. هدفي بشر ،الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل ،نفس المرجع السابق ،ص150.

المعنية بالتقليص(1)، مما يستخلص وجوب إلغائها.

ولقد وجدت عدة محاولات من شأنها سد الفراغ القانوني الناجم عن عدم تحديد عناصر الوجود القانوني لأسباب الاقتصادية في أحكام قانون 11/90،من طرف بعض المختصين القانونيين في الجزائر.

فعرفها الدكتور أحمية سليمان من خلال تعريفه للتسريح الجماعي فذهب إلى انه " إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي"(2). فيتجلى السبب الاقتصادي الذي يبرر التسريح الجماعي في الصعوبات المالية والتجارية والتقنية أو في الصعوبات الاقتصادية وهي من أهم الأسباب التي يمكن للمستخدم الاستناد إليها للجوء لإجراء التقليص من عدد المستخدمين.

كما يعبر الدكتور قريش نصر الدين بدوره عن السبب الاقتصادي الذي يبرر التقليص من عدد المستخدمين، مستندا على مفهومين:

• مفهوم الأول لسبب الاقتصادي يرتكز على صعوبات اقتصادية أو مالية وهذه الصعوبات قد تكون هيكلية أو عرضية ويرى أن تلك الصعوبات الاقتصادية الهامة والمستمرة والتي لا يمكن تجنبها باتخاذ تدابير أخرى.

كما يؤكد في هذا الصدد أن الصعوبة الاقتصادية لا تعتبر حالة من حالات القوة القاهرة فإن كان السبب الاقتصادي يحيل لصعوبات لا يمكن مقاومتها وتجد مصدرها في المحيط الخارجي للمؤسسة إلا أنه لا يمكن القول بأنه قوة قاهرة إذ لا تجتمع فيها شروط هذه

1 هدفي بشر ، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل نفس المرجع السابق،ص 150

حيث جاء فيه " لا يمكن أن يستفيد من أحكام هذا المرسوم التشريعي، الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية".

• في مفهوم ثاني يمكن أن يكون سبب اقتصادي كمبرر للتقليص من عدد المستخدمين في حين أن المؤسسة لا تعرف أي صعوبة بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي ،الذي قد يكون للمؤسسة التطور والحركة يستخلص السبب الاقتصادي من التحول التكنولوجي أو من إعادة هيكلة وتنظيم المؤسسة يهدف توقي صعوبات مستقبلية أو لضمان استمراريتها أو حتى لزيادة مردوديتها (1).

والواقع القانون الوضعي الجزائري لا يسمح بفهم السبب الاقتصادي بالأخذ هذين المفهومين، والذي لا يمنع في التشريع الجزائري بالأخذ بالمفهوم الواسع.

وإن الدكتور محمد قريش أبرز وفق لتشريع الجزائري السبب الاقتصادي على أساس معيار المحافظة على الشغل إلا أنه لم يقدم تعريفا له مكتفيا بإبراز العناصر الأساسية الذي يرتكز عليها التسريح الجماعي والمتمثلة في:

- -سبب الاقتصادي.
 - إلغاء الوظيفة
- استحالة اللجوء إلى إجراء تدبير آخر لتفاديه (2).

وما يسلم به أو لا بخصوص هذا السبب أنه يشمل تلك الصعوبات الاقتصادية والأزمات المالية التي تمر بها المؤسسة والتي لا يجد لها مخرج إلا باللجوء لهذا الإجراء ، كما يمتد للتحولات التكنولوجية التي أكد الواقع العالمي المعاصر ضرورتها وحتميتها إلى جانب إعادة الهيكلة أو التنظيم الهادفة إلى بقاء المؤسسة في السوق وتفادي التسريحات الجماعية ،مما يجعل القاضي يلعب دور هام في البحث على حقيقة وجدية السبب الاقتصادي المبرر للإنهاء

²_د. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقات العمل الفردية،مرجع سابق ، 1366.

³⁻ المادة 3 من المرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994،

1_Koriche mohamed nasreddine, transformation du droit algérien du travail,entre statut et contrat,relation d'emploi et de travail ,une contractualisation relative ,tome1,opu,alger,2010, page 342.

2_ Koriche mohamed nasreddine, transformation du droit algérien du travail, page 344. والتسريح للتقليص من عدد العمال ،ولهذه الأسباب يجب على المشرع أن يتدخل لتفادي هذا الفراغ من أجل المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية لصاحب العمل ، لأن هذا الموقف الذي اتخذه المشرع يدل على أساس التعبير على المرونة في ضبط المشرع لعلاقات العمل والتي تعتبر هذه المرونة مفرطة فيما لها من مساس بحماية حقوق العمال المكتسبة لاسيما بالنظر للموقف السلبي للقاضي الجزائري في رقابته لهذا السبب الأمر الذي ينجر عنه إهدار الحماية الاجتماعية للعمال.

الفرع الثاني: تحديد الأسباب المبررة للإنهاء الاقتصادي في القانون الفرنسى

لم يتدخل المشرع الجزائري بموجب قانون رقم 90-11 لتحديد المقصود بالأسباب الاقتصادية إلا أن الثابت هو أن الأسباب الاقتصادية المبررة للإنهاء أو التسريح الاقتصادي أسباب غير شخصية فهي لا ترتبط بشخص العامل أو بمؤهلاته المهنية بل هي مرتبطة بالمؤسسة وبنشاطها وبضمان استمرارية قدرتها التنافسية ،كذلك يسمح غياب التحديد القانوني لهذه الأسباب الاقتصادية بتبني المفهوم العام والواسع للتسريح الاقتصادي الذي يتضمن الأسباب الاقتصادية الظرفية والهيكلية(1).

وبالتالي يسمح التسليم بتبني المشرع الجزائري للمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي إلى أن الاستعانة بقانون العمل الفرنسي وبالتجربة الفرنسية لأن الوقوف عند ملامح هذه الأخيرة سيكون مفيدا في استجلاء حقيقة السبب الاقتصادي المبرر للإنهاء.

وأن المفهوم الاقتصادي المبرر لأسباب الإنهاء قد مر في القانون الفرنسي بمرحلتين أساسيتين عرحلة ما قبل قانون 02 أوت 1989 ،ثم مرحلة ما بعد صدور هذا القانون ،ففي المرحلة الأولى لم يضع المشرع الفرنسي تعريف للأسباب الاقتصادية ولكن تضمنت بعض العبارات التي تلقى بعض الضوء على هذه الفكرة والتي يستدل منها أن الأسباب الاقتصادية

1_ هدفى بشر ،الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري،نفس المرجع سابق ،ص152.

ذات طبيعة عرضية أو هيكلية كما أكده الفقه الفرنسي آنذاك ،أما المرحلة الثانية فقد اتسمت بتدخل المشرع الفرنسي بموجب المادة 549 لسنة 1989 الصادر في 02 أوت 1989 الذي حدد المفهوم الاقتصادي لأسباب الإنهاء فنصت المادة 1-1321 من تقنين العمل

الفرنسي على أنه "يشكل إنهاء لسبب اقتصادي الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل الباعث أو أكثر غير لصيق بشخص العامل ،يجد مصدره في إلغاء الوظيفة أو ما يطرأ عليها من تغير أو تعديل جو هري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية"(1).

وبذلك تكون الأسباب وفقا للمادة 3-1233L أو يمكن توضيحها والتي تشكل الضابط الموضوعي للإنهاء الاقتصادي تصلح كمبرر هي:

- 1- الصعوبات الاقتصادية.
- 2- التحولات التكنولوجية.
- 3- إعادة التنظيم أو هيكلة المؤسسة.

الصعوبات الاقتصادية: تعتبر الصعوبات الاقتصادية أهم الحالات المبررة للإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية وغالبا ما يستند إليها المستخدم للجوء إلى هذا الإجراء وهو سبب غير لصيق بشخص العامل.

وقد تكون الصعوبات الاقتصادية ذات طابع تجاري أو مالي وهي عبارة عن حوادث خارجة عن المؤسسة لها طابع استثنائي تحتم على صاحب العمل أو المستخدم تعديل الطريقة العادية للاستثمار (2)، وهي أيضا ضغوط خارجية تتعرض سير النشاط داخل المؤسسة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي (3).

كذلك يعبر عن الصعوبات الاقتصادية الوضعية السلبية للمؤسسة من خلال عدم التوازن بين

¹_مادة 3-L1233 ،التي جاءت بصياغة فرنسية.

²⁻ ا. هدفي بشر، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري المرجع السابق، ص 152. 3-د. حسن قدوس عبد الرحمن، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، جامعة المنصورة، الطبعة العربية الحديثة، مصر، 1990، ص 90.

المداخيل والمدفوعات الذي يبين وجود خسائر اقتصادية.

كذلك لقد استخدم المشرع الفرنسي مصطلح صعوبات على خلاف المشرع الجزائري.

التحولات التكنولوجية: تعتبر التحولات التكنولوجية سببا من الأسباب الاقتصادية المبررة

لإنهاء عقد العمل وهذا السبب فرضته التغيرات العالمية في ظل العولمة والتطور العلمي في مجال تقنيات المعلومات .

كذلك لا تعني هذه التحولات أن المؤسسة تمر بصعوبات مالية وإنما تكون فقط أمام حتمية المرور إلى مرحلة التكنولوجيا التي تستوجب التخلي عن عامل أو أكثر فإدخال التكنولوجيا الجديدة للمؤسسة يمكن أن تشكل سببا اقتصاديا لإلغاء أو تحويل الوظيفة.

إعادة تنظيم المؤسسة: يعني إعادة الهيكلة أو التنظيم كل تغيير يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة سواء كان قانونيا أو تكنولوجيا من شأنه التأثير على النتائج الاقتصادية بزيادة الإنتاج والتكييف مع السوق الدولية والمحلية (1).

كما أن إعادة تنظيم المؤسسة الداخلي قد يكون له انعكاسات السلبية على علاقات العمل، تضييق دائرة النشاط يتمثل في غلق أحد فروع المؤسسة أو التخصيص في نوع معين من النشاط ،أما التحديث فمن أهم مظاهره التحول إلى الآلية الكاملة للاستعاضة بها عن الجهد البشرى (2).

الفرع الثالث: الأسباب المكيفة للتسريح لأسباب اقتصادية

كما أقر المشرع الفرنسي بصريح المادة L1233 من قانون العمل الحالي وجود علاقة سببية مباشرة بين الوضع الاقتصادي (أي وجود صعوبات اقتصادية، تحولات تكنولوجية،إعادة الهيكلة للمؤسسة) وبين النتيجة المترتبة على ذلك والتي تتمثل في:

_إلغاء الوظيفة .

¹_ا. هدفي بشر، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري ،المرجع السابق ،ص 145. 2 ا. هدفي بشر، ،نفس المرجع السابق ،ص 155.

² رفض العامل تعديل عنصر أساسى في عقد العمل.

³_ سبب الإنهاء غير مرتبط بشخص العامل.

وتتمثل إلغاء الوظيفة مثال على ذلك استبدال نظام الحراسة بكاميرات والشاشات تحل محل الحراسة التقليدية، أو إلغاء وظيفة النظافة بعدما تعاقدت مع شركة مختصة في النشاط وهذا يعني أن لا يسرح العامل من الوظيفة ويقوم صاحب العمل بإعادة توظيف عامل جديد مكان العامل القديم هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 760 من قانون 90-11. تغيير الوظيفة إلغاء وظيفة وإحلال محلها وظيفة أخرى تختلف عن الأولى في طبيعتها وتتطلب في من يشغلها كفاءة أعلى غير متوافرة في العمل الأصلي. ومن أمثلتها إدخال نظم المعلومات الحديثة إلى المنشأة مما أدى إلى تغيير وظيفة سكرتيرة آلة كاتبة إلى سكرتيرة إدارة مكلفة بإعداد البيانات التقديرية ومتابعة الوضع المالي للمؤسسة بعد تغيير نشاط هذه الأخيرة ومن تم تسريح السكرتيرة الأولى ،لكن قبل اللجوء إلى تسريح العامل يبذل صاحب العمل في إعادة تأهيل أو تدريب العامل قبل تسريحه وإذا اتضح أنه غير قادر على التكيف مع المنصب الجديد لجأ إلى التسريح هذا العامل تسريحا اقتصاديا.

رفض العامل تعديل عنصر أساسى في العقد:

من حق صاحب العمل تعديل شروط عقد العمل للأسباب الاقتصادية كحل بديل للإنهاء وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه وله أن ينقص من أجرته بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور غير أن المستخدم لا يمكنه تعديل عقد العمل بإرادة منفردة يجب عليه عرض التعديل على العامل وهنا يحق للعامل رفض هذا التعديل لما ينطوي عليه بالمساس بحقوقه ومكاسبه فإذا تمسك العامل بالرفض فإما على المستخدم أن يتراجع عن فكرة التعديل وبالتالي يستمر العقد بشروطه الأصلية وإما أن يصر صاحب العمل على تنفيذ التعديل وإزاء هذا الموقف لا مفر من تسريح العامل تسريحا اقتصاديا (1).

1_عبد الحفيظ بقة،سلطة المستخدم في تعديل عناصر العقد ،دراسة مقارنة، ،كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2004، ص 110.

عدم ارتباط سبب التسريح بشخص العامل:

من أهم الأسباب التي تكيف التسريح بأنه اقتصادي هي عدم ارتباطه بشخص العامل لا من بعيد ولا من قريب، وعليه يجب أن يكون التسريح أجنبيا عنه وإعمالا بهذا المعيار السلبي نبعد السبب التأديبي ،المرض المستمر ،عامل السن ،عدم الكفاءة المهنية، غير أن القضاء الفرنسي

ومنه محكمة النقض الفرنسية عدم تأقلم العامل مع القدرات الجديدة التكنولوجية وعدم قدرته على شغل أي منصب مقترح من طرف المستخدم يعد تسريحا اقتصاديا وعليه السبب الاقتصادي يرتبط بشكل مباشر بالمؤسسة وعلى قاضي الموضوع البحث عن التكييف الصحيح لسبب إنهاء العقد وتحديد ما إذا كان شخصيا مرتبط بالعامل أو اقتصاديا (مرتبط بالمؤسسة).

المطلب الثانى: الشروط الموضوعية لتسريح لأسباب اقتصادية

من بين الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية الذي يؤدي إلى إنهاء عقد العمل بصفة نهائية هي أن يكون أسباب التسريح حقيقية وجادة أن السبب الحقيقي والجدي .

الفرع الأول: السبب الحقيقي

لم يحدد المشرع الجزائري و لا حتى المشرع الفرنسي ماذا يقصد بالسبب الحقيقي والجدي أو وضع معيار يمكننا الاهتداء لمضمون هاذين الصفتين.

فلقد عرف وزير العمل الفرنسي أثناء تدخله أمام البرلمان وهو بصدد مناقشة قانون 13 جويلية 1973 عن فحوى السبب الحقيقي حيث قال: " يكون السبب حقيقيا إذا اتسم بالطابع الموضوعي بعيدا عن الأهواء الذاتية والحالة النفسية لصاحب العمل والسبب الحقيقي يمكن أن يكون مثلا خطأ أو عدم الكفاءة المهنية أو إعادة الهيكلة للمؤسسة".

وفي جلسة أخرى للبرلمان عرف وزير العمل الفرنسي السبب الحقيقي بقوله:" السبب الحقيقي هو سبب موضوعي يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل أو إلى كفاءته في العمل أو إلى هيكلة المؤسسة باختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج العامل " (1).

أما الفقه فقد عرف السبب الحقيقي " السبب الذي يعد في نفس الوقت موجودا وصحيحا وموضوعيا"(2).

ومن خلال التعاريف يمكن أن نستخرج الشروط الواجب توافرها في السبب الحقيقي وهي: 1-أن يكون السبب موجودا: بحيث إذا خلا التسريح من أي سبب فإن الإنهاء من صاحب العمل يكون تعسفيا ،وعليه فإذا سرح صاحب العمل عاملا لعدم كفاءته فهو ملزم بتحديد المقصود بعدم الكفاءة وبدقة وللقاضي أن يتأكد من كفاءة العامل من خلال النتائج المحققة.

1_د/عبد الحفيظ بلخيضر ،الإنهاء التعسفي لعقد العمل ،الطبعة الأولى،دار الحداثة للطباعة والنشر ،بيروت،1986،ص167.

د/فاطمة الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،دون دار النشر،2004،ص 495 (وقد ورد التعريف بالفرنسية)

2_د/عبد الحفيظ بلخيضر،نفس المرجع السابق ،ص 165.

2-أن يكون السبب صحيحا: ويقصد بذلك أن يكون ثابتا بحيث لا يمكن أن يتغير المكان والزمان بحيث أن القانون الجديد الفرنسي يعتبر تعسفيا أي تسريح قائم على سبب غير صحيح حتى ولو كان صاحب العمل حسن النية أي ليس لديه نية الإضرار بالعامل.

3-أن يكون السبب موضوعيا: بمعنى أن لا يكون السبب شخصي وألا يكون صادرا وفقا لأهواء صاحب العمل ومن ثمة فإنه لا يجوز الاكتفاء بادعاءات صاحب العمل بوقائع معينة وإنما على القضاة أن يتحققوا من أن هذه الوقائع تسمح بوجود السبب الموضوعي وفي هذه الحالة يجب على القاضي أن يبحث فيما إذا كان التسريح الناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية قد اتخذ من طرف صاحب العمل بحيطة وحذر وتبصر (1).

أي أن الصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية وإعادة الهيكلة للمؤسسة موجودة حقيقة وليست مجرد إدعاءات من صاحب العمل أو بتدليس منه وأن السبب الحقيقي لإلغاء الوظيفة أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

الفرع الثاني: السبب الجدي

لقد عرف وزير العمل الفرنسي أن السبب الجدي في جلسة 1973/05/29 " على أنه السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل دون إضرار بالمؤسسة وتجعل إنهاء عقد العمل أمر ضروريا".

أما القضاء فقد عرفه من خلال الحكم الصادر عن محكمة استئناف ليموج في 1975/03/21 بأنه عدم الخلط بين السبب الجاد والخطر، فالسبب الجاد لإنهاء عقد العمل لا يرتكز على فعل يجعل علاقة العمل مستحيلة كالخطأ الجسيم.

يعتبر السبب جدي شرطا ضروريا لقانون التسريح وقد اجتهد الفقه بالقول إن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل وتأثيرها على العمل بعبارة أخرى إن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير

1_د/عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل،المرجع السابق ص129.

النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجال اقتصادها.

وقد أثارت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا عبارة "جدي" في قرار "...حيث أن القاضي قرر أن الصعوبات الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل لا تبرر تسريح العامل فيجب أن يكون السبب جديا" (1).

و بذلك يكون المشرع الجزائري قد اكتفى بالإشارة إلى ما سماه بالدوافع أو الأسباب الاقتصادية وهذا المسلك يترك فراغ في النصوص، يجب تداركه والذي من شأنه أن يشكل خطر على وضعية العمال أثناء التسريح.

أما فيما يخص عبئ الإثبات وباعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة فإنه يصعب عليه إقامة الدليل على انعدام السبب المشروع بل يستحيل عليه في كثير من الحالات وعلى هذا الأساس جاءت اتفاقية العمل الدولية لتعفي العامل من تحمل عبئ الإثبات في حالة إنهاء المستخدم (2).

وعليه اتجهت تشريعات العمل إلى وضع طريقتين للإثبات إما بإلقاء العبء على المستخدم وإما باعتراف للقاضي بدور ايجابي في تمحيص الوقائع وأدلة الإثبات والمعلومات المقدمة له من الطرفين.

ويقتضي العدل والمنطق السليم أن يتحمل المستخدم عبئ الإثبات السبب الحقيقي والجدي. والمشرع الجزائري من خلال المادة 69 من قانون 11/90 يدل على أن عبئ الإثبات يقع على المستخدم إذ يتعين على المستخدم أن يبرر الدوافع الاقتصادية التي أدت به إلى تقليص عدد العمال تجاه ممثلي العمال والهيئات النقابية.

2_انظر في ذلك نص المادة 2/9 من اتفاقية العمل الدولية ، رقم 158 لسنة 1982، المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

_

¹_قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 165-994 المؤرخ في 12 ماي 1998، المجلة القضائية عدد 04 عن قسم المستندات والنشر 1998.

المطلب الثالث: الشروط الإجرائية لتسريح لأسباب اقتصادية

نظرا للطبيعة الخاصة لعملية التسريح لأسباب اقتصادية الذي أحاطته التشريعات ومن بينها المشرع الجزائري ببعض القيود التي يستوجب على صاحب العمل القيام بها فتفرض عليه هذه القواعد من الناحية الإجرائية إعداد ووضع مخطط اجتماعي ،التشاور مع ممثلي العمال وكذا إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يفرض عليه الاحتكام إلى معايير ومقاييس في اختيار العمال الذين يمسهم هذا التسريح نتعرض إليها:

الفرع الأول: إخطار ممثلي العمال أو استشارتهم

طبقا لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 58 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يلتزم بموجبها صاحب العمل بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة عما ينوي القيام به من عملية إنهاء علاقة العمل لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي وكذا تبيان عدد أو أصناف العمال الذين سوف يمسهم وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم من خلالها إجراؤه،كما يلتزم أن يمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتجنب الإنهاء(1).

وبالرجوع إلى النصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقة العمل من الأمر 39 من الأمر 75-39 تنص على ضرورة استشارة ممثلي العمال وكذلك النصوص اللاحقة أكدت على ذلك حيث نصت المادة 05 من قانون 90-11 وكذلك المرسوم التشريعي 94-09.

1-لجنة المشاركة:

لقد أشارت المادة 04/94 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل أنه من بين صلاحيات لجنة المشاركة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل كتخفيض مدة العمل،إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم وحسب نفس المادة

¹_ د.حسن قدوس عبد الرحمن،إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية،جامعة المنصورة نفس المرجع السابق،ص ص170،172.

في آخر الفقرة 4، يجب على اللجنة أن تبدي رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب.

ولكي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي فإنه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات ،فهي لابد أن تتلقى بصورة دورية ومستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة المستخدمة (1)؛ ولكن هل يمكن القول أن مهلة 15 يوم كافية لاطلاع على مشروع تقليص من عدد العمال ولتكوين تصور حول حقيقة الأوضاع.

كذلك هل يمكن للجنة المشاركة منازعة المستخدم حول إعلامها الذي يكون غير كافي أو المعلومات التي تضمنتها وثيقة الاستدعاء ؟

هذا ما سكت عنه المشرع الجزائري على خلاف المشرع الفرنسي كما أجاز القانون للجنة المشاركة الاستعانة بخبراء في المحاسبة غير التابعين للهيئة المستخدمة حتى يقدموا تقرير مالي حول وضع المؤسسة (2).

2-التفاوض من المستخدم و النقابات التمثيلية:

تنص المادة 11 من مرسوم 94-90 على أن تنظيم و تأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه يتم طبقا للأحكام القانونية المعمول بها لا سيما قانون 90-02 , وقانون 90-11 كما تشترط هذه المادة أن الطرف المفاوض كممثل للعمال يجب أن يكون مبدئيا منظمة نقابية تمثيلية وفي حالة غياب المنظمات النقابية لها صفة التمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم هؤلاء حسب النسب المحددة في 41 من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

وبهذا يقوم المستخدم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين النقابيين للمستخدمين

ينتدبون لغرض الاجتماع حول محتوى الجانب الاجتماعي و شروطه و تنفيذه و يختم التفاوض بتحرير محضر يوقع عليه الطرفان يثبت نقاط الاتفاق و عند اقتضاء المسائل التي يكون محل تحفظ أو اختلاف, هذا الاختلاف الذي يتفق عليه الطرفان على حله إما باللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم إذا اقتضى الأمر ذلك وهو الأمر الذي تنص عليه المادتان 11-14 من المرسوم 94-09.

¹ المادة 94 من قانون 90-11 المعدل والمتمم .

²_ المادة 110 من قانون 90-11 .المعدل والمتمم

3- إعلام السلطة الإدارية:

إن المشرع الجزائري قبل صدور قانون العمل 90-11 بنص المادة 2/39 من الأمر 75-31 ألزم كل مستخدم يسعى إلى تسريح عماله أو بعضهم تسريحا اقتصاديا بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتشيه العمل و بالحصول عليها ثم يجتمع مع ممثلي العمال الاتفاق على التسريحات التي يمكن إجراؤها و قد أكدت المادة 52 من المرسوم 82-302 على دلك حيث ألزمت بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية أما القضاء طبقا للمادة 39 من الأمر 75-31 معتبرا التسريح الجماعي الذي تم دون ترخيص من مفتشيه العمل باطلا حيث جاء في القرار الصادر في 04-أفريل 1984 مايلي :

" يعاقب على القرار من جهة أخرى على القرار المطعون فيه مخالفة القانون لكونه جاء مخالفا للمادة 39 من قانون العمل لأن التسريح الجماعي لا يمكن اعتباره صحيحا دون ترخيص مسبق من مفتشية العمل " (1).

أما بالرجوع إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل الفردية تجاهل دور مفتشية العمل بحيث ألغيت الرخصة الإدارية بإلغاء أحكام الأمر 75-31 ومعظم الأحكام القانون 78-12 وبذلك أصبح تدخل السلطة الإدارية تدخل شكليا إجرائيا لا يمتد إلى تقرير ملائمة تلك الإجراءات و كفالتها لحقوق العمال المسرحين.

1_ قرار المجلس الأعلى بتاريخ 1984/04/04، ملف قضية رقم 29691 ،قضية (ب.ص)، ضد الشركة ،المجلة القضائية ،العدد01 لسنة 1989، ص178.

و إلغاء الرخصة الإدارية تقلص دور مفتشيه العمل و لم يعد المستخدم ملزما بالحصول على الرخصة الإدارية عند لجوئه للتسريح الاقتصادي كما كان الحال عليه قبل صدور قانون 90-11.

وهكذا أصبح دور مفتش العمل بعد إلغاء الرخصة الإدارية مجرد ضمان إجرائي بل أصبح دوره لا يتعدى وظيفة الإعلام و التحري و هي المهمة الأساسية التي أنشئت من اجلها مفتشية العمل إذ تنص المادة 16 من المرسوم 94-09 على إلزام المستخدم بوضع قوائم اسمية

للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا و لصناديق التأمين و التقاعد المسبق (1)

الفرع الثاني: الالتزام بإعداد الجانب الاجتماعي

فرض المشرع الجزائري تفاديا للتسريحات أو التقليص من عددها على الهيئة المستخدمة التي تشغل تسعة عمال على الأقل والتي تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار الجانب الاجتماعي.

وبالتالي يعد الجانب الاجتماعي الإجراء الذي أوجده المشرع الجزائري للحفاظ على الشغل ولخلق التوازن مابين الاعتبارات الاقتصادية التي تمليها الوضعية الاقتصادية للمؤسسة ولاعتبارات الاجتماعية التي تهدف ضمان الحد الأدنى من الحماية للعمال، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 70من قانون 90-11 وبصفة خاصة في محتوى المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-09 الذي عبر عنها "بالجانب الاجتماعي" الذي يحتل مكانة هامة ضمن إجراءات التقليص من عدد العمال الموجهة أساسا للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم كأسباب اقتصادية من أجل تجنب الإنهاء أو على الأقل الحد من عدده وتقليل نسبته؛ وهذا ما يترجم الحفاظ على الشغل.

ونجد أن نص المادة 5 من مرسوم 94-09 على أنه " يجب على هيئة مستخدمة لأكثر من

ومن شروطه أن:

¹ د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص380.

⁽⁹⁾ تسعة أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التي تترجم بجانب اجتماعي"، وقد اهتم المختصين في مجال قانون العمل في الجزائر بتعريف الجانب الاجتماعي فوجدت محاولة للدكتور أحمية سليمان يعرفه على أنه: "ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن لجملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح الهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر من العمال الذين قد يمسهم إجراء التسريح والى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين يشملهم هذا الإجراء"(1).

- _ أن يكون عقد العمل غير محدد المدة فلا يخص هذا الإلزام عقود العمل المحددة المدة .
- _ أن يكون بصدد تسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية فلا يتعلق الإجراء بالتسريح لسبب شخصي أو تسريح تأديبي.
- _ أن يتعلق الأمر بمؤسسة تشغل أكثر من تسعة عمال،تطبيقا لنص المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-09.

إلى جانب شرط تكميلي يتمثل في دفع الاشتراكات المحددة قانونا طبقا لنص المادة التاسعة من المرسوم ذاته (2).

ويرتكز الجانب الاجتماعي طبقا لأحكام المرسوم التشريعي 94-09 على جملة من التدابير يتم التمييز بينها بتصنيفها إلى أربعة أنواع من الأحكام حسب الهدف المبتغى منها:

*أحكام تسمح بتفادي إلغاء الوظيفة والتقليص من عدد العمال كتخفيض من مبلغ العلاوات والتعويضات أو إلغاءها.

إعادة تكييف رواتب العمال بما فيها رواتب الإطارات وفق ما تقتضيه الوضعية الجديدة من وقت العمل وتجميد الترقية لما لها من أثر مالى.

*أحكام ترمي إلى تفادي التقليص من عدد العمال رغم إلغاء الوظائف كما هو الحال: بالنسبة للعمل بالتوقيت الجزئي.

التكوين التحويلي للعمال المهددين بفقدان مناصب عملهم بغية إعادة إدراجهم في مناصب مستحدثة.

*أحكام تهدف إلى تفادي التسريحات حتى ولو كان إنهاء عقود العمل ضروريا وأمتلثها: تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى.

الإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق

*أحكام موجهة لتسهيل عملية إعادة تصنيف الخارجي بعد التسريح ومنها التدابير التي تضمنتها المادة 27 من هذا المرسوم 94-09؛ وتتمثل أساسا في مساعدة الأجراء المسرحين

¹_أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق، ص380.

² عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، كلية الحقوق والعلوم الادارية ، جامعة الجزائر، 2001، ص 114.

على إيجاد وظائف مأجورة أو مساعدتهم للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لخلق نشاطات أخرى لحسابهم الخاص(1).

الطبيعة القانونية للجانب الاجتماعى:

أما من ناحية الطبيعة القانونية للجانب الاجتماعي:

وفقا لأحكام المادتين 05 و 15 من المرسوم 94-09 سالف الذكر يلتزم المستخدم بإعادة تنفيذه. وبأنه تصرف قانوني يعد في إطار التفاوض،أي أنه أحادي الجانب بمبادرة من المستخدم فهو بذلك عمل ملزم لشخص واحد وبعد المصادقة عليه من قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح على التفاوض وينتقل إلى مركز الاتفاق في حالة المصادقة عليه ، من قبل لجنة المشاركة والمنظمة النقابية (2).

ومن نص المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-09 عبارة "يجب" يتصف بقوة الإلزامية

1 koriche mohamed nasr eddine, droit du travail ,p261.262.

2_ذيب عبد السلام ،قانون العمل الجزائري والتحولات, دار القصبة, الجزائر 2003, ص 450.

وبحكم القانون يتمتع بهذه القوة نفسها التي يتمتع بها الاتفاق الجماعي الذي يجد فيه مصدره، فالإعداد النهائي للجانب الاجتماعي يقع عبء آخر على عاتق المستخدم بتنفيذ تدابيره ووضعه حيز التطبيق.

عموما يعد الجانب الاجتماعي إجراء قانوني مرتبط بالإنهاء الاقتصادي يحرر بمبادرة المستخدم فهو تصرف ملزم لطرف واحد لا يرقى لمركز الاتفاق إلا بعد المصادقة عليه (1). مضمون الجانب الاجتماعي:

حسب المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-09 يعد الجانب الاجتماعي على مرحلتين

_ المرحلة الأولى :وضع المشرع بموجب المرسوم التشريعي سالف الذكر نظاما خاصا يتضمن في هذه المرحلة مجموعة من التدابير وهي ترتيبات محددة بموجب المادة 07 من المرسوم نفسه وأكد عليها المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 09 جويلية 1994 الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويتعلق الأمر بالتدابير التالية:

1/تكييف النظام التعويضي و لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل ومن أمثلتها التعويض عن الساعات الإضافية والتعويض عن العمل التناوبي وتعويض العمل الليلي.

2/إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

3/ تنظيم عملية التكوين التحويلي الضرورية قصد إعادة توزيع الأجراء داخل هيئة المستخدمة.

تكوين تحويلي كعملية التربص والتدريب بهدف تحسين المؤهلات المهنية للعمال لأجل مساعدتهم وإعادة تأهيلهم.

1-فتحي وردية ،الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي،المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية عدد 1،كلية الحقوق،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،2010 ،ص 264.

4/ الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية وحسب المادة 31 من قانون 90-11 " على انه يجب اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة المطلقة في الخدمة كما يجب أن يكتسى هذا اللجوء طابعا استثنائيا..."

5/ إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي

عمل التوقيت الجزئي على ألا تقل مدة عن نصف المدة القانونية حسب المادتين 12-13 من قانون 90-11 والمرسوم التنفيذي رقم 97-473 (1).

6/ إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية على التقاعد أو التقاعد المسبق (بلوغ 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء وقضاء 15 سنة في العمل على الأقل).

7/الامتناع عن تحديد عقود العمل المحددة المدة.

ب-المرحلة الثانية: تعتبر هذه المرحلة الأكثر سهولة من حيث مباشرتها في القطاع العام وترتكز على البحث عن عمليات إعادة توزيع العمال وتنظيمها باتصال مع المستخدمين في الفرع أو القطاع النشاط المعني وتهدف إلى تفادي التسريح لسبب اقتصادي بمساعدات عمومية أو إعادة توزيع الأجراء خارج المؤسسة أو بالتنفيذ عن طريق تحديد معايير وترتيب العمال المعنيين بالتسريح.

تشمل هذه المرحلة على تدابير تضمنتها المادتين 8 و9 من المرسوم التشريعي 94-09...وتعتبر تدابير مكملة لتدابير المرحلة الأولى ومن بينها: 1-تنظيم صاحب العمل لعمليات إعادة التوزيع الأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة. (تكوين العامل لتأهيله لمنصب جديد أو توزيع عامل إلى فرع مؤسسة أخرى تابع لمؤسسة الأم).

1_مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادر بتاريخ 1997/12/14.

2-إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع أو التصنيف.

وتوجد تدابير ضرورية يجب على المستخدم إدراجها في برنامجه الإجتماعي ويلتزم فيها ب: أرتحديد المعايير والمقاييس الذي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي وهذا ما نص عليه المشرع في مادة 71 من قانون 90-11 على انه:" تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاذ جميع الوسائل التي من شانها منع اللجوء إليها على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل ".

ب/شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب الأماكن العمل وكيفياته وعند الاقتضاء يجب أن يتم هذا التحديد في شكل قوائم اسمية تتوزع على النحو التالي:

- 1- قائمة العمال المحالين على التقاعد والتقاعد المسبق
 - 2- قائمة العمال المحالين على التامين عن البطالة.
- 3- قائمة العمال المستفيدين من نظام التوظيف التعويض عن طريق إعادة التوظيف (1). كذلك يمكن للمستخدم الذي يقوم بتنفيذ تدابير الحفاظ على الشغل أن يستفيد من مساعدات من الدولة تنص عليها المادتين 25 و 26 من المرسوم التشريعي 94-09 وتشمل على مايلي: -تخفيض أو إعفاء جنائي في إطار قوانين المالية.

-إعانة من باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

1_ المادة 9 من المرسوم التشريعي 94-09 ،السابق الذكر.

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء أنشطة جديدة(2).

2_هدفي بشر ،الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية،دار ريحانة للنشر والتوزيع ،الجزائر2002،ص113

* الفصل الثاني: الحماية الموصوغية والإجرائية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

لقد حرصت التشريعات العمالية على توفير الحماية القانونية للعامل سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل أو أثناء تعليقها وحتى بعد انتهائها ،ولم يقتصر القانون على تقييد حرية المستخدم في إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية بشروط موضوعية وإجرائية أو شكلية،بل أحاط عملية الإنهاء بضمانات كثيرة منها ما هو قانوني ومنها ما هو إجرائي وعليه سنتناول الضمانات القانونية أو الحماية الإجرائية.

المبحث الأول: الحماية الموضوعية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية

مكن القانون كل عامل مسرح من الحصول على الحقوق الناجمة عن عملية التسريح ،والمتمثلة أساسا في الحق في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل ،مع تسوية وضعيته المالية والإدارية كما مكنه من الحصول على دخل بديل بعد تسريحه ، وذلك عن طريق إحالته على صندوق التأمين عن البطالة والاستفادة من خدماته لمدة محددة وعليه الإحالة على التقاعد المسبق.

المطلب الأول: حق العامل في إعادة التصنيف وإعادة التشغيل

إن هذه الحقوق تختلف باختلاف الأنظمة القانونية السائدة،وباختلاف الظروف الاقتصادية ،غير أنها لا تخرج عن الحق في إعادة التصنيف العامل المزمع تسريحهم وإعادة تشغيل العمال الذين تم تسريحهم وعليه سنتناول إعادة التصنيف في فرع الأول وأولوية إعادة التشغيل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حق العامل في إعادة التصنيف

يتعين على المستخدم اللجوء إلى جميع الوسائل التي تقلل من عدد التسريحات قبل القيام بتقليص عدد العمال لذلك نصت القوانين العمالية على التزام المستخدم بإعادة تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية، إلا أن المشرع الجزائري فقد أشار إلى التدابير التي

يجب على المستخدم اللجوء إليها قبل القيام بتقليص عدد العمال ومن بين هذه التدابير دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها ،أو تحويلهم إلى

مؤسسات أخرى مما يدل على أخذ المشرع بإعادة التصنيف الداخلي (تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى) وإعادة تصنيف الخارجي (تحويلهم إلى مؤسسات أخرى) ، لكنه لم يفصل فيها وترك الأمر توضيحها وتفصيلها للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. (1).

ونشير إلى أن المشرع الفرنسي في حالة استفادة العامل من هذا الحق استحدث طريقتين وهما:

1/ بما يعرف عطلة إعادة التصنيف وألزمها على كل مؤسسة تشغل 1000 عامل على الأقل شريطة ألا تكون هذه المؤسسة محل تصفية أو تسوية قضائية بحيث يقترح على العامل عطلة إعادة التصنيف، وللعامل مدة 80 أيام للرد على هذا الاقتراح وإذا انقضت هذه المدة دون رد يفسر بأنه رفض الاقتراح وأما إذا قبله فيبدأ من يوم انتهاء مدة الرد ويتم تحديد العطلة من طرف المستخدم والتي عادة تتراوح مابين 04 و09 أشهر.

2/ اتفاقية إعادة التصنيف بحيث أن المؤسسة لا تخضع لإجبارية تطبيق نظام 1000 عامل وقد جاءت هذه الاتفاقية إعادة التصنيف الشخصية يستفيد العامل من دعم بسيكولوجي عن طريق التوجيه والمتابعة لتطوير وتحسين كفاءته المهنية والتكوينية التي تساعده على إعادة تصنيفه (2).

إلا أن اتفاقية 18 جاتفي 2006 حصرت الاستفادة من هذا الحق على فئة معينة هي فئة العمال المحرومين من العمل والذين لهم سنتين (02) أقدميه المؤسسة المستخدمة،وإذا قام المستخدم بتسريح أحد عماله دون أن يعرض عليه الاستفادة من اتفاقية إعادة التصنيف الشخصية فإنه يعاقب بدفع غرامة مالية.

وفي حالة تنفيذ الاتفاقية إعادة التصنيف الشخصية يأخذ العامل صفة المتربص للتكوين المهني ويستفيد من منحة خاصة بإعداد التصنيف تضمن له 70% من أجره اليومي و80% خلال 21 يوما الأولى ولمدة أقصاها 08 أشهر.

الفرع الثاني: حق العامل في أولوية إعادة التشغيل

²_د.معاشو نبالي فطه،إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،المرجع السابق ص 419.

يعتبر الحق في إعادة تشغيل العامل في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه، الوسيلة الجماعية الثانية بعد الحق في إعادة التصنيف. فنجد أن المشرع الجزائري لم ينص على هذا الحق إلا في المادة 39 من الأمر 31-75 الملغى حيث جاء في الفقرة الأخيرة من المذكورة مايلي:" ... ويتمتع العمال المسرحون ضمن شروط هذه المادة من أولوية إعادة تشغيلهم في المؤسسة..." واكتفى بالإشارة إليه في نص المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-90. حيث نصت على تدعيم الإدارات المحلية المختصة بمجهودات المستخدم الذي يحافظ على الشغل ، عن طريق توظيف الأجراء المسرحين (1).

وترد هذه الأولية على أي منصب يصبح شاغرا ويتناسب مع كفاءة العامل ومؤهلاته غير انه لا يعد المنصب شاغرا إذا كان نتيجة غياب صاحبه بصفة مؤقتة أو نتيجة إجازة سنوية ،اذلك لا يستطيع العامل أن يحتج بحق إعادة التشغيل إذا قام المستخدم بإبرام عقد العمل محدد المدة للاستخلاف عامل غائب بمدة لا تتجاوز شهرين أو لاستخلاف عاملة أثناء فترة أمومتها (2).

ولقد أدرجت هذا الحق بعض الشركات الاقتصادية في شكل تفاوض جماعي ترجم في اتفاقيتها الجماعية مثل شركة سونلغاز "توزيع الغرب" حيث تنص المادة 140 من فصل إنهاء علاقة العمل فقرة الثالثة: " كما يستفيد العمال الذين كانوا محل تسريح بسبب تقليص عدد العمال من الأولوية في إعادة التشغيل داخل الشركة "(3).

1_معاشو نبالي فطه ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص 420. 2_معاشو نبالي فطه، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص 422. 3 الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب،مديرية الموارد البشرية، ص30، جويلية 2009.

المطلب الثاني: حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في تسوية وضعيته المالية والإدارية

يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية إضافة إلى الحق في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل من حق أخر لا يقل أهمية عن الحقوق المذكورة والمتمثل في تسوية وضعيته المالية أو الإدارية وتقتضي التسوية الإدارية تبليغ قرار التسريح واحترام مهلة الإخطار وتمكين العامل المسرح من الوثائق الإدارية التي تنبث قيام علاقة العمل وانتهائها.

أما التسوية المالية فتقتضي دفع المستخدم مختلف المبالغ المستحقة سواء تعلق الأمر بالتعويض عن التسريح أو دفع الاشتراكات الخاصة بالمصالح الاجتماعية.

الفرع الأول: حق العامل المسرح في تسوية وضعيته الإدارية 1/ تبليغ قرار التسريح:

بعد استنفاد كل الوسائل والتدابير التي تحافظ على الشغل وبعد تحديد أصناف العمال المسرحين المعنيين يشرع المستخدم في إعادة مقررات التسريح الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية وهذا التبليغ يبدأ باحتساب مهلة الإخطار (مهلة العطلة). معناه لكي يحدث قرار التسريح أثاره تجاه العامل المعني به يشترط القانون ضرورة إعلامه به.

ويستنتج التزام المستخدم بتبليغ مقررات التسريح الاقتصادي للعمال المعنيين من خلال أحكام المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 ، فالمشرع الجزائري لم ينص عليه صراحة كما لم يهتم بتحديد إجراءاته والبيانات التي يجب أن تتضمنها مراسلة التبليغ بهذه المقررات تاركا هذه المسالة للاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية وهذا بخلاف التسريح للسبب التأديبي حيث أكد في نص المادة 2/73من قانون 90-11 على ضرورة احترام الإجراءات المحددة في النظام وكذا التبليغ الكتابي بقرار التسريح.

ومنه يتعين النص على ضرورة تسبيب مقرر التسريح نسبيا كافيا وتضمينه للحقوق الناجمة عن التسريح تسهيلا لمهمة القاضي في بسط رقابته على مدى شرعية التسريح وتقريره لتعويض عادل للعامل المسرح في حالة الإخلال بهذه الحقوق.

2/احترام مهلة الإخطار:

يجب على الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل أن يخطر الطرف الأخر وذلك قبل حصوله بمدة كافية ،تفاديا لأية مفاجأة قد تسبب أضرار جسيمة للطرف الذي لا يرغب في الإنهاء ولهذا حرص المشرع على إيجاد وسيلة تحد من الأثر الضار لتلك المفاجأة فاوجب على من يرغب في الإنهاء أن يمهل الطرف الآخر فترة من الزمن تمتد من الإخطار بإنهاء إلى الإنهاء فعلا تسمى هذه الفترة بمهلة الإخطار.

إن المشرع الجزائري قد تطرق لحق العامل في مهلة الإخطار من خلال المادة 41 من الأمر 31-75 الملغى وحدد الحد الأدنى لتلك الفترة كما نص على مهلة الإخطار قانون علاقات العمل 11-90 من خلال المادتين 73-5 و 73-6 ،حيث نصت المادة 73-5 على أنه:" يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ".في حين نصت المادة 73-60 على انه:" للعامل المسرح الحق طوال مدة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يمكن من البحث على منصب آخر..."

يلتزم المستخدم عند انتهاء عقد العمل بتسليمه للعامل شهادة عمل تتبث علاقة العمل القائمة بين الطرفين.

هذا مانصت عليه المادة 1/67 من قانون 90-11 الجزائري فقد نصت على هذا الالتزام بقولها:" يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

وعليه فالمستخدم ملزم بتقديم شهادة العمل لكل عامل انتهى عقد عمله بغض النظر عن سبب الإنهاء.

4/حق العامل في الحصول على الوثيقة الموجهة لمصالح التامين:

إضافة على شهادة العمل تمكين العامل من الوثيقة الموجهة لمصالح التامين عن البطالة والتي تبين المدة التي قضاها العامل في عمله والأجر المدفوع له وسبب إنهاء عقد العمل.

الفرع الثاني: حق العامل في تسوية وضعيته المالية

يتمتع العامل المسرح لأسباب اقتصادية بعدة حقوق ذات طابع مالي يتصدرها التعويض القانوني عن التسريح إذا كان بإرادة المستخدم كما يمكن تعويض العامل إتفاقيا إذا كان التسريح بإرادة الطرفين ويضاف إلى هذين التعويضين التزام المستخدم بإفادة العامل المسرح بتعويض عن الأخطار والعطلة المدفوعة الأجر.

1-حق العامل في الحصول على التعويض القانوني:

يقصد بالتعويض القانوني ذلك المبلغ المالي المنصوص عليه قانونا والذي يستحقه العامل المسرح لأسباب اقتصادية جبرا لضرر الذي لحقه نتيجة لإنهاء عقد عمله.

وقد اختلفت التشريعات العمالية في تسميته ، فمنهم من أطلق عليه مصطلح مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة مدة الخدمة ومنهم من سماه تعويض الإنهاء غير أنهم يتفقون جميعا بأنه ذلك النظام القانوني الذي يفرض على صاحب العمل الالتزام بأداء نقدي جزافي ؛وتشكل مدة الخدمة عنصرا أساسيا لتقدير قيمته في حالة إنهاء لعلاقة العمل لسبب لا يرجع لخطأ العامل (1).

هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المرسوم التشريعي 94-09 في مادته 21 استفادة جميع العمال المسرحين المرتبطين بعقد عمل غير محدد المدة من التعويض ماعدا الذين حصلوا على عمل أو أحيلوا على التقاعد أو التقاعد المسبق، وفي هذا الإطار نصت المادة 22

1/د أمال طه عبد الغنى رزق،إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ،كلية الحقوق ،جامعة باتنة، 2003-2004.

من نفس المرسوم السابق على استفادة العامل المسرح من التعويض النقدي وحددته بأجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح وتحسب هذه التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهر قبل إنهاء علاقة العمل مسايرا بذلك المشرع الفرنسي (1).

2-حصول العامل على تعويض الإخطار والعطلة المدفوعة الأجر:

إذا كان احترام مهلة الإخطار يندرج ضمن حق العامل في تسوية وضعية العامل الإدارية فإن تعويض الأخطار يندرج ضمن حق العامل في تسوية وضعيته المالية،إذ يلتزم المستخدم بتمكين العامل المسرح من ساعتين يوميا مدفوعة الأجر خلال مهلة الإخطار المحددة قانونا ويضاف إلى تعويض مهلة الإخطار تعويض أخر بعنوان العطلة المدفوعة الأجر ،ويتبث هذا الحق لكل العمال الذين يكونون محل تقليص سواء أحيلوا على نظام التأمين على البطالة أو أحيلوا على التقاعد أو التقاعد المسبق أو استفادوا من منصب عمل جديد (2).

المطلب الثالث: حق العامل في الإحالة على نظام التامين عن البطالة والتقاعد المسبق

أدى التسريح الاقتصادي إلى ارتفاع معدل البطالة وذلك بتعطيل الفئة النشطة وسعيا لحماية العمال المسرحين من هذا المشكل العويص والذي مازالت دول العالم تحاربه جراء فقدان الدخل وزيادة الفقر بادرت العديد من التشريعات العمالية إلى استحداث نظام التامين عن البطالة والذي من شأنه أن يكفل دخلا بديلا لهؤلاء العمال المسرحين ولو بشكل مؤقت ،وقد حدد القانون شروطا للاستحقاق هذا الدخل وأوكلت مهمة إدارة نظام التامين عن البطالة وهذا مانصت عليه المادة 30 من المرسوم التشريعي 94-09 الذي يشكل إحدى الآليات القانونية لتنظيم سوق العمل واستحداث نشاطات لمصلحة العمال.

1_عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل ،المرجع السابق ص 236. 2_ المادة 21 من المرسوم التشريعي 94-09.

الفرع الأول: مفهوم نظام التامين عن البطالة

لم يعرف نظام التامين عن البطالة في الجزائر إلا في سنة 1994 وذلك بصدور المرسوم التشريعي 49-09المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية ويؤسس هذا المرسوم صندوقا مهمته التكفل بهذه الفئة يسمى الصندوق الوطنى للتامين عن البطالة.

غير أن مفهوم التامين عن البطالة ظل مصطلح غامضا وظل تطبيقه متباينا من تشريع لأخر. ويعرف على انه نظام تامين اجتماعي يهدف إلى حماية العمال الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية (1).

و هو نظام تامين اجتماعي يهدف إلى حماية العمال الذين يفقدون دخلهم بصفة غير إرادية(2). علما أن نظام تامين البطالة لا يعالج مشكلة البطالة ذاتها، وإنما إلى تحقيق الآثار التي تترتب عن التعطل دون إيجاد علاج له.

1-نطاق تطبيق نظام التامين عن البطالة:

يطبق هذا النظام في الجزائر على جميع الأجراء المنتمين إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم طبقا للمادة 02 من المرسوم التشريعي 94-09.

ويستثنى من الاستفادة من هذا النظام الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو بسبب البطالة بسبب العوامل المناخية أو انقطاع مؤقت أو دائم بسبب عجز العامل أو حادث أو كارثة طبيعية ،نص المادة 03 من نفس المرسوم 94-09.

كما يستثنى هذا المرسوم في المادتين 04و 05:

-الأجراء الذين بلغوا سن القانونية التي تسمح لهم بإحالة على التقاعد

1 التعريف على الموقع الالكتروني définition gratuites ,droit du travail edition tissot .fr

2 الموسوعة الحرة Wikipedia.org

-الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للحصول على حقوق معاش التقاعد المسبق.

-الأجراء ذو عقد العمل المحدد المدة.

-العمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي.

الفرع الثاني: أحكام تعويض عن البطالة

أولا : شروط استحقاق تعويض البطالة

*أن يكون التعطل خارج عن إرادة العامل:

لقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد أن يكون العامل قد فقد منصب عمله لأسباب لاإرادية ولأسباب اقتصادية حسب الحالات التالية:

أ/ حالة تقليص عدد العمال وهو ما نصت عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل 90-11
والمادة 1 و2 من المرسوم التشريعي 94-11.

ب/ حالة إنهاء نشاط المستخدم: وهو ما نصت عليه المادة 6/66 من قانون علاقات العمل 11/90 والمادة 1 و2 من المرسوم التشريعي 94-11 ويكون الحل أو الإنهاء نتيجة لإفلاس صاحب العمل أو صدور قرار قضائي بالحل.

ج/ حالة البطالة التقنية لم يتطرق تشريع العمل الجزائري ولا المراسيم التشريعية اللاحقة ،وإنما تضمنها المنشور الوزاري الصادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي،إذ يحق للعمال الذين

يتوقفون عن العمل بسبب بطالة تقنية قبل حل أو توقيف نشاط المؤسسة الاستفادة من تأمين عن البطالة إذا مابرروا دفع اشتراك ستة أشهر على الأقل قبل حصول هذا الوضع(1).

ثانيا: أن يكون العامل المسرح في حالة بحث جدي ودؤوب عن العمل:

إن المشرع الجزائري قد أورد هذا الشرط في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-11

1_منشور وزاري صادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي ،مؤرخ في 1997/05/11 بخصوص البطالة التقنية المقررة قانونا قبل حل أو توقيف جزئي لنشاط المؤسسة أوردته د/معاشو نبالي فطه،المرجع السابق ص 442.

حيث اشترط أن يكون العامل مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل ،وهو ما يترجم سعي العامل للبحث الدائم الدؤوب عن العمل.

*أن يكون العامل أجيرا مرتبطا بعقد غير محدد المدة مع المستخدم:

إن خدمات التامين عن البطالة مخصصة للأجراء الذين لديهم عقد عمل غير محددة المدة أما الأجراء ذوي عقود العمل محددة المدة فلا يستفيدون من خدمات التامين عن البطالة.(1)

-أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي

(لا يستفيد من هذه الخدمات العمال الذين هم في فترة التجربة أو العمال المؤقتون).

-أن يكون العامل منخرطا في نظام التأمين عن البطالة:

وقد سدد اشتراكاته بانتظام منذ 06 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل (2).

-أن لا يكون العامل قد رفض عملا اقترح عليه من طرف المستخدم:

لتفادي تسريحه أو رفض تكوينا تحويليا قصد شغل منصب مماثلا أو أقل منه بشرط أن يوافق عليه العامل.

- -أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.
 - -أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل التسريح.
 - -أن لا يكون الأجير مقيما بالخارج.

ثالثا: قيمة التعويض

تجد التشريعات الاجتماعية المختلفة الحد الأدنى لمدة الاستحقاق، وتتراوح هذه المدة مابين 03 أشهر و 12 شهرا غير أنها تصل إلى بعض التشريعات كما في التشريع الجزائري إلى 36شهر ا(3).

ويتقاضى العامل المسرح في إطار هذا النظام تعويضا شهريا يحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه الأجير المعنى طوال 12 شهرا التي تسبق تسريحه على أساس مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه وذلك بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون (1)، على ألا يقل عن 75% من الأجر الوطني المضمون وألا يكون أكثر منه بثلاث مرات

إضافة إلى تمتع العامل بالتعويض الشهري عن البطالة. ، يستفيد من الأداءات العينية للتامين عن المرض والتامين عن الأمومة والمنح العائلية مع اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التامين عن البطالة كفترة نشاط لدي نظام التقاعد والاستفادة من رأس الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء. رابعا: مدة استحقاق تعويض عن البطالة

إن المشرع الجزائري أطلق على مدة استحقاق تعويض البطالة اسم مدة التكفل وحددها بشهرين عن كل سنة اشتراك واعتبر كسنوات الاشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة وقصد بالأقدمية المعتمدة سنوات العمل لدى آخر هيئة ،وقصد بالأقدمية المعتمدة سنوات العمل لدى الهيئة المستخدمة وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمال المادة 14 من المرسوم 94-11.

ولا يمكن أن تقل فترة التكفل عن 12 شهرا لا يمكن أن تتعدى 36 شهرا (2).

خامسا: انقضاء الحق في الاستفادة من تعويض عن البطالة

يسقط حق العامل من التعويض عن البطالة في حالات معينة حددها المشرع الجزائري بمقتضى المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-11.

¹ مادة 05 من المرسوم التشريعي 94-11، السابق الذكر.

² المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-11 ،السابق الذكر.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 189/94 المؤرخ في 1994/07/06 والذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة الجريدة الرسمية العدد 44.

1_ المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-11، السالف الذكر .

2_ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 94-189،السالف الذكر.

المطلب الرابع: حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في الإحالة على التقاعد المسبق

يعتبر نظام التقاعد المسبق من أهم أنظمة الحماية الاجتماعية التي استحدثها المشرع الجزائري سنة 1994 بهدف الإحاطة الاجتماعية بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، على غرار العديد من التشريعات كالتشريع الفرنسي الذي عرفه منذ اتفاق 1969/02/10.

الفرع الأول: تعريف نظام التقاعد المسبق

يعتبر التقاعد المسبق تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي بالتدخل لصالح الأجير الذي قارب السن القانونية للتقاعد ولصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية بتخفيف العبء عنها.

ويقصد بالتقاعد المسبق وفقا لأحكام المرسوم التشريعي 94-10 إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة تصل عشر سنوات قبل السن القانوني الخاص بالتقاعد فنصت المادة الأولى على انه :" يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير من إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5،6،5 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1989..."

كذلك يعني التقاعد المسبق تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنبين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد،وفقا للشروط وإجراءات خاصة تتناسب مع الغاية من هذا الحل.

الفرع الثاني:نطاق تطبيق التقاعد المسبق

1-فئة الأجراء المعنيين بالتقاعد المسبق:

يستفيد من تطبيق المادة 2 من المرسوم التشريعي 94-10 من التقاعد المسبق جميع الأجراء

الذين ينتمون إلى القطاع الاقتصادي العام أو الخاص الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، إما بمناسبة تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

يشكل التقاعد المسبق بهذه الصورة حق خاص لا يمكن التمسك به إلا من قبل الأجراء القطاع الاقتصادي المهددين بفقدان مناصبهم لأسباب اقتصادية بتطبيق مجموع معايير الاختيار (1) ، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 98-317 وسع منه ليشمل موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يساهمون أيضا في هذا النظام.

2-فئة المستثنات من الاستفادة من التقاعد المسبق:

تولى المشرع الجزائري تعيين الفئات المستثنية من الاستفادة من هذا النظام فحددت المادتين 03و04 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 على سبيل الحصر:

*الأجراء ذوي عقد العمل محدد المدة

*العاملون لحسابهم الخاص

*العمال الموسميون

*العاملون في بيوتهم

*العاملون لدى عدة مستخدمين

*الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن عمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب التقلبات المناخية

*الأجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

3-شروط الانتساب إلى نظام التقاعد المسبق:

إن المشرع الجزائري وضع كقاعدة عامة للاستفادة العامل من نظام التقاعد شرطين هامين هما: أ/ بلوغ سن 60 سنة للرجال و55سنة للنساء

ب/ قضاء خمسة عشر (15)سنة على الأقل في العمل (2).

إلا انه خرج عن هذه الشروط باستحداثه لنظام التقاعد المسبق المفروض على الأجير المهدد بفقدان منصبه لأسباب خارجة عن إرادته فخصه بشروط متميزة أوردتها أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-10 وبصفة خاصة المادتين السابعة (07) والثامنة (08) منه وهي:

¹_koriche mohamed nasr eddine, droit du travail, op. cit, page 264.

-أن يبلغ خمسين (50)سنة على الأقل إذا كان ذكرا وأربعين (40) سنة على الأقل إذا كانت أنثى. ان يجمع عددا من السنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20)سنة على الأقل وان يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث (03) السابقة لنهاية علاقة العمل التي تتبث الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

-أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الإجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل.

-أن لا يكون قد استفاد دخلا ناتجا من نشاط مهني آخر وحسب نص المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-10 على انه:" يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي"، وكل تسريح عامل أو قرار يتضمن تسريح عامل تتوفر فيه شروط الإحالة على التقاعد يعد باطلا وعديم الأثر ،ويعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح مابين 2000دج و10000دج عن كل عامل معني إضافة إلى دفع مساهمة تحويل الحقوق لفائدة صندوق التقاعد التي تعادل ثلاث (03) مرات تلك التي كان يفترض ان يدفعها ؛تطبيقا للأحكام المادة 31 من المرسوم التشريعي 94-10(1).

وتجدر الإشارة على أن إحالة العامل على التقاعد المسبق لا تتوقف على موافقته فلا يوجد أي نص قانوني يفيد ذلك والمتطلبات الاقتصادية الجديدة حولت التقاعد المسبق من حق إلى التزام (2)

المبحث الثاني: الحماية الإجرائية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية

أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريح الاقتصادي بضمانات عديدة؛ منها ما هو موضوعي سبقت دراسته في المبحث الأول من هذا الفصل ،ومنها ما هو إجرائي متعلق بالتسوية الودية أو باللجوء إلى القضاء ، وتعتبر التسوية الودية لحل النزاعات الناشئة عن التسريح

 $_{1}$ نص المادة 31 من المرسوم المشار اليه اعلاه.

الاقتصادي الخطوة الأولى التي يجب على العامل أن يبادر بها قبل اللجوء إلى أي إجراء آخر، إذ يمكن من خلال هذه الخطوة حل الخلاف وديا وتجنب اللجوء إلى القضاء.

غير أن هذه الخطوة التي تتعلق بالتسوية الودية يمكن أن تفشل ويبقى اللجوء إلى القضاء المنفذ الوحيد.

المطلب الأول: التسوية الودية لحل النزاع

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي تمر بها المنازعة بين العامل والمستخدم إلى إيجاد حل ودي دون اللجوء إلى القضاء،وتتخذ عدة صور أو أشكال وفي هذا الإطار نص التشريع على اختلاف إجراءات التسوية الودية حسب طبيعة المنازعة جماعية أم فردية.

الفرع الأول: التسوية الودية لحل المنازعات الفردية

سبق وان أشير إلى أن التسريح لسبب اقتصادي يكون كأصل عام تسريحا جماعيا ،غير أنه يمكن أن يكون فرديا عندما يخص عاملا فرديا واحدا ولم يتبع بتسريحات أخرى مدة 30 يوما ،فينشأ بين العامل والمستخدم نزاع ذو طبيعة فردية ، وفي هذا الإطار نصت المادة 02 من القانون 90- 40 على :" يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قام بين أجير ومستخدم بشان تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذ لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة "(1)

وعليه في هذا الحالة يلجا إلى التسوية النزاع القائم بينه وبين المستخدم داخليا وبصفة ودية ودون تدخل طرف ثالث، أما إذا لم يتوصل الطرفان إلى حل مرضي يلجأ العامل إلى عرض النزاع على طرف ثالث لتسوية النزاع عن طريق المصالحة.

أولا: تسوية النزاع داخليا أمام مصدر القرار:

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل كل من العامل والمستخدم الى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل من اية جهة خارجية عن المؤسسة وذلك اما بسحب المستخدم للقرار سبب النزاع أو تعديله استجابة لطلب العامل (1).

¹_ المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06-11-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 12 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ،المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 06.

وذلك في إطار الأحكام القانونية والأنظمة المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 03 من القانون 90-04.

وطبقا للمادة 4 من نفس القانون: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم الرد كتابيا عن أسباب الرفض كلا أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار"(2).

ثانيا: تسوية النزاع عن طريق المصالحة:

1-المصالحة هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل (3).

وفي بداية الأمر وفي ظل الأمر 75-33 أوكلت مهمة المصالحة في بداية الأمر إلى مفتشية العمل في حين وفي ظل القانون 90-04 انتزعت هذه المهمة منها وبمقتضى هذا القانون 90-04. أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من المستخدمين أو أصحاب العمل ، ولم يعد أو تعد مفتشية العمل سوى صندوق بريد أو وسيلة اتصال بين المتنازعين، إذ يتلقى العرائض من المدعي وتقوم بإعداد محضر بتصريحات المدعى لتقدمها إلى مكتب المصالحة إضافة إلى استدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وبذلك يتضح جليا انه لم تعد لمفتشية العمل أي دور في إجراء المصالحة (1).

وفي هذا الصدد يرى الدكتور أحمية سليمان أن المشرع الجزائري قد انتزع من مفتشية العمل اختصاصا أصيلا (مهمة المصالحة) وخاصة أن هذا الاختصاص معترف به لمفتشية العمل في

¹_د/أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص12.

²_ المادة 4 من قانون 90-04،المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

³_د/أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،نفس المرجع السابق،ص14.

مختلف تشريعات العمل المقارنة ويرى كذلك انه كان من الأجدر أن يدعم مهمة مفتشية العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية الصلح تتم على درجتين تفعيلا لهذه الوسيلة في حل المنازعات بدلا من أن يجعل منه مجرد كاتب لمكتب المصالحة.

كذلك أن المشرع الجزائري لم يشير إلى دور مفتشية العمل ولا مكتب المصالحة في حل النزاعات المتعلقة بالتسريح الاقتصادي من خلال المراسيم المتعلقة بهذا الشان الا انه نص المادة 19 من قانون 90-04 على أن: "كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية "

مما يوحي أن النزاع الفردي المتعلق بالتسريح الاقتصادي يخضع وجوبا للمصالحة.

2-إجراءات المصالحة:

عندما تفشل المساعي الداخلية لحل النزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل أما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر المفتشية لإخطار المفتش شفويا، ويقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل (2).

1_أحمية سليمان، آلية تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي ،نفس المرجع السابق ،ص16.

2_ المادة 26 من قانون 90-04 المعدل والمتمم ،المشار إليه سابقا.

على أن يقوم مفتش العمل خلال (03) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع (1)، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضورا لمدعي والمدعى عليه أي العامل والمستخدم بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا أي المحامي والممثل النقابي(2).

وعند عدم حضور المدعى أو من يمثله في التاريخ المحدد دون مانع شرعي يمكن للمكتب شطب القضية من جدول أعماله أما إذا تغيب المدعى عليه أو ممثله القانوني يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة في اجل أقصاه 8ايام من تاريخ الاستدعاء.

وفي حالة غياب المدعى عليه أو ممثله في اجتماعيين متتاليين يحرر مكتب المصالحة محضرا بعد الصلح، على أن يتسلم نسخة منه المدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية ،باعتبار أن محضر عدم الصلح يعتبر شرطا شكليا لقبول الدعوى (3).

على أن ترفع هذه الدعوى أمام القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ،وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى(4).

وفي حالة اتفاق الطرفين على حسم الخلاف كليا أو جزئيا يحرر مكتب المصالحة محضر بالصلح طبقا للمادة 31 من قانون 90-04.

ويكتسي هذا المحضر حجية إثبات قاطعة ما لم يطعن فيه بالتزوير ويشترط ألا يتضمن شروطا تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل (5).

1 مادة 27 من قانون 90-04 المعدل والمتمم ،المشار إليه سابقا .

2 د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص307.

3_ المادة 30 من قانون 90-04 المعدل والمتمم ،المشار إليه سابقا.

4_ المادة 504 من قانون إجراءات مدنية وإدارية،08-99 المؤرخ في 2008/02/25.

5_ المادة 32 من قانون 90-04 المعدل والمتمم ،المشار إليه سابقا.

3-تنفيذ اتفاق المصالحة:

تعتبر لجنة المصالحة وسيطا لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من اجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين ،ومن هنا فان الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق يبين لوضع حد للنزاع ،ولا يعتبر أمرا أو حكما وليس لمكتب المصالحة أية سلطة على الأطراف المتنازعة لذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف المتنازعة لذلك فان تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف انسفهم في الالتزام به وفقا للآجال والشروط المتفق عليها ،فإذا لم تحدد آجال معينة ينفذ الاتفاق في اجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق (1).

غير أن عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من طرف احد الأطراف وفقا للآجال والشروط المتفق عليها يمنح الحق للطرف المتضرر في اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي لتنفيذ اتفاق المصالحة بموجب عريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعى عليه نظاميا ،فيامر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن 25%من

الراتب الشهري الأدنى المضمون ويكون هذا الأمر قابلا للتنفيذ بقوة القانون رغم ممارسة كل طرف الطعن(2).

الفرع الثاني: الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية

يقصد بالمنازعة الجماعية تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي اثر من اثر علاقات العمل (3).

وقد اهتمت التشريعات العمالية اهتماما بالغا بتسوية النزاعات الجماعية وذلك بوضع آليات خاصة وقواعد تهدف إلى الوقاية من هذه النزاعات أو علاجها، وذلك لتفادي بلوغها درجة من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة لغرض تسويتها ،أي باللجوء إلى الإضراب أو غلق محل العمل (2).

وتأخذ هذا النوع من التسوية الودية للنزاعات الجماعية، طابعا وقائيا كالتفاوض الجماعي ، وعرض النزاع على اللجان المشتركة، وقد تأخذ طابعا علاجيا كالمصالحة والوساطة والتحكيم. أولا: طرق التسوية الودية ذات الطابع الوقائي للمنازعة الجماعية

¹_أحمية سليمان، آليات تسوية مناز عات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،المرجع السابق، 230.

²_أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث عمل، د، س، الجزائر، ص169.

^[5] المادة 02 من القانون90-09 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ويفرق الفقه بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية على أساس معياريين احدهما شكلي والآخر موضوعي ، فالمعيار الشكلي يتمثل في شمولية النزاع لمجوع العمال أو على الأقل لمجوعة منهم بغض النظر إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو غير مهيكلين بشرط أن يجمعهم عامل مشترك (تابعين لمؤسسة واحدة،مهنة واحدة ، نقابة واحدة ، أو قطاع نشاط معين...) ، أما المعيار الموضوعي فيجب أن يكون النزاع جماعيا، أي أن يهم جميع العمال ، مثل المطالبة برفع الأجور ، رفض التسريح ، تحسين ظروف العمل وان مجموعة من النزاعات الفردية لا تشكل نزاعا جماعيا لعدم اشتراك العمال في وحدة الهدف ووحدة السبب (1).

لا تكاد توجد اتفاقية جماعية بين الطرفين إلا وتضمنت الوسائل الوقائية لتفادي وقوع النزاعات الجماعية وتتمثل هذه الوسائل في التفاوض الجماعي وعرض النزاع على اللجان المشتركة. 1-التفاوض الجماعي: يمثل التفاوض الجماعي أسلوب هام للوقاية من النزاعات الجماعية إذ يسمح باجتماع ممثلي العمال مع صاحب العمل قصد التعاون الفعال بين الأطراف من اجل

تفادي خلاف قد يكون خطير على العلاقة المهنية والاجتماعية ، وقد تطرح تصورات وحلول وقدر من التنازلات من كلا الطرفين قصد تفادي الخلاف أو زيادة التوتر.

وعلى هذا الأساس نصت المادة 04 من قانون 90-00 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب معدل ومتمم: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

وهذا ما جعل بعض المؤسسات وخاصة الكبرى تجسده على ارض الواقع في اتفاقياتها المبرمة بين نقاباتها وممثلين عن المستخدمين كشركة سونالغاز في كل مديرياتها الجهوية (شرق-غرب ووسط).

2-عرض النزاع على اللجان المشتركة أو الدائمة:

هي شكل من أشكال المفاوضات المباشرة إلا أنها تختلف عن التفاوض الجماعي المباشر لكون أن هذه اللجان غالبا ما تكون لجانا متخصصة ومفوضة من قبل العمال وأصحاب العمل تنشأ خصيصا من اجل تفادي تأزم بعض الخلافات ومحاولة البحث عن حل لها منذ البوادر الاولى لبروزها، وتستمر في عملها إلى غاية إيجاد التسوية النهائية لهذه النزاعات وكثيرا ما تلجأ إليها مختلف القوانين كوسيلة وقائية لتفادي حدوث نزاعات بالدرجة الأولى وكتنظيم عملي لتسوية المنازعات بعد وقوعها بالدرجة الثانية (1).

ثانيا: طرف التسوية الودية ذات الطابع العلاجي

¹_أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص93.

² أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل،نفس المرجع السابق، ص94.

تهدف هذه الطريقة إلى إيجاد الحلول وفض النزاعات ضمن اطر وهيئات محددة تتمثل أساسا في الوساطة والمصالحة والتحكيم.

1-نظام الوساطة:

يقصد بالوساطة الاحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع ، حيث تقدم له كل

1_أحمية سليمان، تنظيم وسير المحاكم بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص171.

المعلومات والمعطيات المتعلقة بالنزاع والملابسات المحيطة به أيضا على أن تترك له السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول المناسبة ليقدم بعد ذلك هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات ، وللأطراف الأخذ بها أو رفضها ذلك أن الوسيط ليست له سلطة قانونية او تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع(1).

وهذا ما نصت عليه المادة 10 من قانون 90-02 التي عرفت الوساطة والمادة 11 من نفس القانون إلى كيفية قيام الوسيط بمهامه وكذلك مساعدته من طرف مفتشية العمل بناءا على طلبه.

2-نظام المصالحة:

كثيرا ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية والقوانين السارية المفعول إجراء المصالحة ،وفي هذا الإطار نصت المادة 05 من قانون 90-02 على ما يلي:" إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها وإذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل"(2).

ومن خلال نص المادة 5 من قانون 90-00 يتضح أن المصالحة تتخذ شكلين،

الشكل الأول يكون اتفاقي فإن المصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء تعلق الأمر بإيجاد الحلول المناسبة للمنازعة التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد ينشأ عند تفسير أحكامها خلاف بين الطرفين ويتم تشكيل لجان المصالحة بكل حرية واستقلالية بين الطرفين وعلى شكل لجان متساوية الأعضاء.

1_أحمية سليمان،تسوية منازعة العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص102.

2_ المادة 05 من قانون 90-02 المعدل والمتمم ،المشار إليه سابقا.

أما الشكل الثاني الذي تتخذه المصالحة فيكون قانونيا، وهو ما يعرف بالمصالحة القانونية ، ويتم اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة عند عدم النص في الاتفاقية الجماعية أي الشكل الأول أو في حالة فشله، حيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة لمفتشية العمل (1).

حيث يقوم مفتش العمل المختص إقليميا باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل (2)، ويتضح من خلال ما جاء في هذه النصوص أن المشرع الجزائري أوكل المصالحة القانونية أو جعلها من اختصاص مفتشية العمل.

وطبقا للمادة 08 من قانون 90-02 أن انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يقوم مفتش العمل بإعداد محضر ويوقع فيه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون نقاط الخلاف إن وجدت والمسائل المتفق عليها تصبح نافذة من يوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه ، يعد مفتش العمل محضر عدم المصالحة ،وفي هذه الحالة يمكن أن يتفق الطرفين على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليه أحكام القانون وهذا طبقا للمادة 09 من قانون 90-02.

3- نظام التحكيم: في حالة فشل الإجراءات الأولية الوساطة والمصالحة لم يبقى للطرفين سوى اللجوء إلى الوسيلة الباقية وهي التحكيم.

ويكاد أن يكون اللجوء إلى التحكيم امرأ حتميا ،باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع الجماعي سلميا ، قبل أن تتطور تفاعلاته وأثاره نحو الحل غير السلمي، والمتمثل في الإضراب وغلق المؤسسة ،وقد يكون إجباريا بنص قانوني أو بمقتضى اتفاق جماعي سابق

_

¹_أحمية سليمان، آليات تسوية منازعة العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص100.

²_ المواد 6و 7 من قانون 90-00 المشار اليه سابقا.

على النزاع أو بقرار من السلطة الوصية أو المشرفة على إقامة نظام العمل (1).

غير أن المشرع الجزائري في هذا النظام أحال مسالة تعيين المحكمين المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الملغى وهذا بموجب المادة 13 من قانون 90-02.

أما عن إجراءات التحكيم بعد تعيين المحكم يلتزم الأطراف بتمكينه من كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالاته قبل انقضاء اجل التحكيم ب 15يوم على الأقل ، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل.

الحكم الذي يصدره المحكم يصبح قابلا ولكن بموجب أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرتها ،ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمه التعجيل على أن يسلم رئيس أمناء الضبط نسخة ممهورة بصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف غير أن أحكام المادة 13فقرة 2 من قانون 90-02 نصت على أن أحكام التحكيم في منازعة العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.

وخلاصة بناءا على المواد الملغاة المحال إليها في قانون إجراءات مدنية وإدارية أصبح مجال التحكيم يتميز بعدم الوضوح وحتى في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 08-09. وأمام هذا الوضع أصبح من الضروري إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية للعمل وفصلها عن قواعد التحكيم التجاري والاقتصادي المنصوص عليها في قانون إم إ.

1 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص184.

المطلب الثانى: التسوية القضائية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي

عندما تفشل المحاولات الودية لتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية لا يبقى للعامل سوى اللجوء إلى القضاء،باعتباره السبيل الوحيد والأخير الذي قد ينصفه ويعيد له حقوقه.

وقد تعمد المشرع جعل القضاء آخر جهة يعرض عليها النزاع وذلك للمبررات التالية:

لان المنازعة تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، وهذا للحفاظ على علاقة العمل من التوتر وضمان استمر اريتها ، وللحفاظ أيضا على الثقة المتبادلة التي يفترض أن تميز هذه العلاقة (1).

الفرع الأول: المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية

طبقا للتشريع الجزائري فان المسائل الاجتماعية أو القضايا الاجتماعية تختص بها محاكم العمل ومحاكم الاجتماعية دون غيرها من المحاكم الأخرى بهذا النوع من القضايا والتي هي الجهة القضائية الوحيدة المخول للفصل فيها إذ هو من النظام العام ،بحيث طبقا للمادة 3/32 من قانون إجراءات مدنية وإدارية على أن :" ..يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية..."

حيث أن لها اختصاص نوعي واختصاص إقليمي حيث يؤول الاختصاص الإقليمي للمحاكم الاجتماعية طبقا للمادة 501 ق إ م إ إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام العقد أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه وفي موطن المدعي إذ تعلق الأمر بتعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهنى.

اما الاختصاص النوعي: وطبقا للمواد 20 و 21 من قانون 90-04 المتعلق بالتسويات النزاعات الفردية في العمل.

حيث انه في المادة 20 من القانون 90-04 السالف الذكر على انه:" مع مراعاة أحكام المادة السابقة 07 معدلة من قانون إم إتنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي: 1-الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

¹_أحمد سليمان، آلية تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص11.

2-كافة القضايا التي يخولها لها القانون صراحة.

أما المادة 21 من قانون 90-04 على انه:" باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

-بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.

-بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهنى للمدعى."

كذلك نصت المادة 500 ق إم إعلى اختصاص المحكمة الاجتماعية

يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

-إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

-تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

-منازعات انتخاب مندوبي العمال.

_المناز عات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

-المناز عات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

-منازعة الضمان الاجتماعي والتقاعد.

-المناز عات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل".

إجراءات رفع الدعوى أمام المحاكم الاجتماعية:

طبقا للمادة 504 ق إم إعلى انه يجب أن ترفع الدعوى أمام المحاكم الاجتماعية في اجل لا يتجاوز ستة 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر الصلح ومعناه أن لا يمكن رفع الدعوى ذات طابع الاجتماعي ما لم تمر على مكتب المصالحة.

الفرع الثاني: دور المحكمة الاجتماعية في رقابة الشروط الموضوعية للتسريح

دور القاضي يقتصر على مراقبة مدى احترام المراحل القانونية،وكذا احترام تطبيق التدابير المتفق عليها بالنسبة لكل عامل عند نشوب نزاع حول التسريح ، فالقاضي لا يراقب ملائمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية، بل يراقب شرعيته فقط، وإذا تبين للقاضي أن التسريح جاء مخالفا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية صرح بطابعه التعسفي وتطبق عليه عندئذ مقتضيات المادة 4-73 من قانون 90-11 (1).

يبدو أن المشرع الجزائري ومادام قد اشترط وجود أسباب اقتصادية لتبرير التسريح الاقتصادي و إذا اشترط أيضا تسبيب قرارات التسريح الفردية الفردية،فان القرارات التي تكون مسببة تسبيبا كافيا تكون مشوبة بقصور في التسيب ومستوجبة النقض ومنه نستنتج أن القاضي الاجتماعي تمتد رقابته إلى فحص مدى جدية وحقيقة السبب ومن جهة ثانية يراقب القاضي المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليص مخالفة للمادة 69 فقرة 2 من قانون 10-11 ، وفي هذا الإطار أكدت المحكمة العليا أن القيام بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملتهم عملية التقليص يعد خرقا لأحكام المادة 69 من قانون

90-11 (2)، كما نصت المادة 71 من قانون 90-11 على بعض المعايير المعتمدة لاختيار العمال بالتسريح وعلى القاضى أن يراقب مدى احترام المستخدم لهذه المعايير.

2-دور المحكمة في مراقبة الشروط الإجرائية:

إذا كان القانون قد ألزم المستخدم الذي يلجا إلى تقليص العمال لأسباب الاقتصادية بضرورة إخطار ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم وإعداد الخطة للحفاظ على العمل وإعلام السلطة الإدارية وتبليغ العمال المعنيين بالتسريح بقرارات تسريحهم فان للمحكمة أن تراقب مدى التزام المستخدم باحترام هذه الشروط.

¹_تبنى هذا الرأي الأستاذ عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ،دار القصبة،الجزائر.2003،ص470.

²_قرار المحكمة العليا،ملف رقم202970 الصادر بتاريخ 20/00/09/12بين (م أ)ضد (ب ر)المجلة القضائية،العدد الأول، 2001.

أ/ رقابة القاضي: لمدى قيام المستخدم بإخطار ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم وحتى كان رأي لجنة المؤسسة رأيا استشاريا فان عدم احترام هذا الإجراء يؤدي إلى بطلان إجراءات التسريح.

ب/ رقابة القاضي لخطة الحفاظ على العمل: للقاضي الاجتماعي الحق في مراقبة هذه الخطة وتقرير بطلان كل تسريح إذا لم تقدم هذه الخطة لممثلي العمال (غياب الخطة) ،أو كانت هذه الخطة غير كافية ، ويترتب على ذلك مواصلة تنفيذ عقد العمل بناءا على طلب العامل علما أن سلطة إبطال إجراءات التسريح بسبب عدم وجود الخطة بإعادة التصنيف لا تعود إلى قاضي الموضوع فقط بل يضطلع عليها القاضي ألاستعجالي أيضا.

ج/ رقابة القاضي على إعلام السلطة الإدارية:

إن غياب إعلام السلطة الإدارية لم يتضمنه القانون 90-11 وحتى المرسوم التشريعي 94-09 وبالتالي المستخدم ملزم بوضع القوائم الاسمية للأجراء المعنيين بالتسريح وتبليغها للمتفشية العمل ولصناديق التامين عن البطالة والتقاعد المسبق وعليه فان دور القاضي يقتصر على مراقبة مدى التزام المستخدم بتبليغ هذه القوائم الاسمية للعمال المسرحين إلى الجهات المعنية ،ويقع عبء الإثبات قيامه بهذا الالتزام على المستخدم وفي حالة عجزه عن إقامة الدليل يمكن للقاضي الحكم بعدم مشروعيته التقليص وبطلان التسريح.

د/ رقابة القاضي قرار تبليغ التسريح:

الإجراءات بإعداد قرارات التسريح ثم تبليغه للمعنيين بصفة فردية ،أيضا يتضمن قرار التسريح نوع التسريح والتسبيب أو السبب الاقتصادي (الصعوبات الاقتصادية،تحولات تكنولوجية،ومدى تأثيرها على الوظيفة كإلغائها أو تحويلها أو تغييرها أو تعديل جوهري لعقد العمل).

والمشرع الجزائري فقد نص على إلزامية إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل ،ولكنه لم ينص على وجوب تبليغها لكل عامل ولم يرتب أي جزاء على عدم التبليغ بمقرر التسريح.

غير أن المحكمة العليا أكدت في احد قراراتها على ضرورة احترام إجراءات التقليص وعلى المستخدم تقديم ما يتبث انه قام بتبليغ قرار التسريح لكل عامل.

المطلب الثالث: الجزاءات المترتبة على مخالفة الشروط الإجرائية والموضوعية للتسريح

يترتب على مخالفة الشروط الإجرائية للتسريح وكذا الشروط الموضوعية بطلان إجراءات التسريح ،متبوعة بالتعويض العيني وإذا أصبح التنفيذ العيني مستحيلاً أو غير ممكن حل محله التعويض بمقابل نقدي.

الفرع الأول:بطلان الإجراء مع التعويض العيني

عندما يقوم المستخدم بتسريح عماله لأسباب اقتصادية دون احترام الشروط الإجرائية أو الموضوعية للتسريح يصبح هذا التسريح مخالفا للإجراءات القانونية أو غير مبرر موضوعا أي غير مشروع حينها تحكم المحكمة ببطلان التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله ، وهذا تطبيقا لنص المادة 4/73 من قانون 90-11 التي تنص على :" إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار

التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به ، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله وحسب المادة 73 من القانون 90-11.

"يعتبر تسريحا تعسفيا خرقا للمادة المذكورة وبالتالي تحكم المحكمة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة الرفض من احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة".(1).

الفرع الثاني: استحقاق التعويض النقدي

يلتزم المستخدم الذي خالف القواعد الإجرائية للتسريح بان يدفع للعامل المسرح تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله ,جبرا لمختلف الأضرار التي لحقت بالعامل وهذا ما تقوم به المحكمة بعد أن تقوم بإلغاء قرار التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله.

أما في حالة رفض المستخدم إعادة إدماج العامل المسرح تسريحا تعسفيا أو في حالة رفض العامل الرجوع لمنصب عمله يمنح القاضي تعويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.	

الخاتمة:

من خلال ما تناولناه يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة الناتج عن الإصلاحات الإقتصادية لتجنب إفلاس المؤسسات والمحافظة عليها، لكن نتج عن هذا الوضع زيادة معدل العمال المسرحين وبالتالي انتشار معدل البطالة وتهديد الإستقرار الإجتماعي لهده الفئة والأمر الذي تريد دائما الدولة تجنبه الشيء الذي تفطن إليه المشرع الجزائري فأسرع إلى سن تشريعات هامة لتنظيم هذا الإجراء لحماية هؤلاء العمال المسرحين، مع محاولة تحقيق المصلحة الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة.

ومن أهم التشريعات المرسوم التشريعي 99/94 والمراسيم اللاحقة له، التي قيدت نوعا ما التسريح بقيود موضوعية وإجرائية وبدرجة اقل القانون 11/90.

بالرغم من تدخل المشرع الجزائري في هذا المجال إلا انه يبقى هناك قصور أو فراغ يجب سده وهذا ما اقترحه بعض الفقهاء حتى لا تبقى سلطة المستخدم واسعة في اتخاذ أسباب التسريح وذلك بحصر أسباب التسريح الاقتصادية ووضع قوانين ردعية في حالة خرق المستخدم لإجراءات التسريح الذي يعتبر تسريحا تعسفيا في هذه الحالة.

وكذالك بالنسبة مقدار التعويض للعامل المسرح تسريحا وفقا للإجراءات التسريح والمقدر ب(03) ثلاثة أشهر وهو ما نصت عليه المادة 22 من المرسوم 94-09 و التسريح الذي يعتبر تعسفي في حالة خرق الإجراءات وتعويضه المقدر ب(06)ستة أشهر وفقا للمادة 73مكرر 4 للقانون 90-11 لا يتناسبان ومنفعة العامل ، وكذلك بالنسبة للأقدمية والتي قد نجد أن العامل في معظم الحالات قضي معظم سنوات

عمره في المؤسسة، فأجرة (06) ستة أشهر او (03) أشهر لا تتناسب و (25) خمسة و عشرون سنة عمل في المؤسسة فهذا، يعتبر إجحافا في حق العامل ، وقد نجد أن نفس التعويض قد يمنح للعامل قضى سنة أو سنتين في المؤسسة.

كما يجب إعادة تفعيل دور مفتشيه العمل وأن يعاد لها دورها الأصيل كما كانت عليه من قبل كجهة فاعلة في القيام بمهمة المصالحة خاصة وان هذا الحق معترف به في معظم التشريعات الأخرى، إذ أصبحت الآن مجرد صندوق بريد يتلقى الشكاوى والعرائض.

وبهذا القدر يكون المشرع قد دعم الضمانات أو الحماية القانونية في ظل هذا الإجراء وهو التسريح العامل لأسباب اقتصادي.

المراجع



- 1__ المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26-05-1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ،الجريدة الرسمية، العدد 34.
 - 2_ المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر عدد 34.
- [2] المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26-05-1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية عدد 34.
 - 4_ المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997
- _ القانون 75-31 المؤرخ في 27 أفريل 1975 متعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل لتوقيت الجزئي القطاع الخاص جرر عدد 39 صادر في 16-05-1975.
 - _ قانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية 1982 المتعلق بالتقاعد ج.ر عدد26 صادر 05-07-1983.
 - _ قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- _ القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .
- _ القانون 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المعدل و المتمم المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل
 - _ القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
 - _ القانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1996 المتعلق بمفتشية العمل ج.ر 06 الصادر في 07 /02 / 1990.
 - _ اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1952 المتعلقة بإنهاء الاستخدام .
 - _ قرار المحكمة العليا ص 73 .
 - الاتفاقية الجماعية لشركة الكهرباء و الغاز للغرب، مديرية الموارد البشرية ص 30 بجويلية 2009 .

._ Loi N° 2008/5960_ portant la modernisation du marché du travail



الكتب:

- 1_ د/أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, علاقة العمل الفردية , الجزء الثاني, ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998.
 - 2_د/ أحمية سليمان, كتاب تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر. 1998
 - 3_د/أمال طه عبد الغني رزق, إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ،مذكرة ماجيستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة 2004-2003.
- 4_ د/ بلخضر عبد الحفيظ, الإنهاء التعسفي لعقد العمل, الطبعة الأولى, دار الحداثة للطباعة و النشر بيروت 1986.
- 5_ بشر هدفي, الحماية الوظيفية الاقتصادية للعامل في القانون الجزائري, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون, كلية الحقوق, جامعة باجي مختار, عنابة. 2008
- 6_ بشر هدفي ،الوجيز في شرح قانون العمل, علاقات العمل الفردية و الجماعية, دار ريحانة للنشر و التوزيع, الجزائر ص 2002.
- 7_ بن رجال أمال, حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري مذكرة للحصول علة شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و المسؤولية ،كلية الحقوق جامعة الجزائر 2007-2008.
- 8_ ديب عبد السلام, قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية, دار القصيد الجزائر. 2008.
 - 9_ عبد الحفيظ بقة , سلطات المستخدم في تعديل عناصر العقد , دراسة مقارنة ' مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة باتنة 2004 .
- 10_ عطا الله أبو حميدة, الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل ،بحث لنيل شهادة الماجيستر في الإدارة و المالية معهد العلوم القانونية و الإدارية, جامعة الجزائر.
- 11_ فاطمة محمد الرزاز, الوجيز في شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، دون دار النشر .2004.
 - 12__ فتحة وردية, الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي ص 37 من المذكرة.

13_ معاشو نيالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية , رسالة دكتوراه كلية الحقوق مولود معمري تيزي وزو -2007-.2008

14_محمد محمد عجيز ، ذاتية قانون العملة أهم تطبيقاته ، طبعة 2، دار النهضة العربية، مصر 2007

- 14_ Bouanka Essaid ,la légitimité de la compression des effectifs et le dispositifs de protection des salariés , Acte colloque international de droit social. La législation sociale : « la question d'euptoir », Facilité de droit social EOIK ,Oran 2001. P188.
- 15_ Koriche Med Nasr-Eddine, Transformation du droit Algérien du travail entre statut et contrat, relation d'euptoir et de travail, un contractualisation relative, tom 1 OpU, Alger, 2010.

الغ مرس:

01.	مقدمه
03.	الفصل الأول: مفهوم تسريح العمال لأسباب اقتصادية
03	المبحث الأول : مفهوم التسريح الاقتصادي تمييزه و أنواعه
05	المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
.05	الفرع الأول: تعريف التسريح
.05	الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي
07	المطلب الثاني: تمييز التسريح لأسباب اقتصادية عن الصور الأخرى لإنهاء علاقة العمل
07	الفرع الأول: تمييز التسريح الاقتصادي و الاستقالة
09	الفرع الثاني: التسريح الاقتصادي والإنهاء الاتفاقي
10	الفرع الثالث: التسريح الاقتصادي و الإحالة على التقاعد
12	المطلب الثالث :أنواع تسريح العمال لأسباب اقتصادية
12	الفرع الأول: التسريح الفردي العمال لأسباب اقتصادية
13	الفرع الثاني: التسريح الجماعي العمال لأسباب اقتصادية
14	المبحث الثاني: أسباب التسريح الاقتصادي و الشروط الموضوعية و الإجرائية له
14	المطلب الأول: أسباب المبررة للإنهاء الاقتصادي
14	الفرع الأول: تحديد السبب الاقتصادي في القانون الجزائري
19	الفرع الثاني : تحديد الأسباب المبررة لإنهاء الاقتصادي في القانون الفرنسي
21	الفرع الثالث: الأسباب المكيفة للتسريح لاسباب اقتصادية
24	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية
24	الفرع الأول: السبب الحقيقي
25	الفرع الثاني: السبب الجدي
27	المطلب ثالث: الشروط الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية
27	الفرع الأول: إخطار ممثلي العمال أو استشارتهم
30	الفرع الثاني: الالتزام بإعداد الجانب الاجتماعي
37.	الفصل الثاني :الحماية الموضوعية والإجرائية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية

37	المبحث الأول: الحماية الموضوعية للعامل المسرح اقتصاديا
37	المطلب الأول: حق العامل في إعادة التصنيف وأولوية إعادة التشغيل
37	الفرع الأول: حق العامل في إعادة التصنيف
39	الفرع الثاني: حق العامل في أولوية إعادة التشغيل
ة 40	المطلب الثاني: حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في تسوية وضعيته المالية و الإداريا
40	الفرع الأول: حق العامل المسرح في تسوية وضعيته الإدارية
42	الفرع الثاني: حق العامل في تسوية وضعيته المالية
43	المطلب الثالث: حق العامل في الإحالة إلى نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق
44	الفرع الأول: مفهوم نظام التأمين عن البطالة
45	الفرع الثاني: أحكام التعويض عن البطالة
48	المطلب الرابع: حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في الإحالة على التقاعد المسبق
48	الفرع الأول: تعريف نظام التقاعد المسبق
48	الفرع الثاني: نطاق تطبيق التقاعد المسبق
51	المبحث الثاني: الحماية الإجرائية المخولة للعامل المسرح لأسباب اقتصادية
51	المطلب الأول: التسوية الودية لحل النزاع
51	الفرع الأول: التسوية الودية لحل المنازعات الفردية
55	الفرع الثاني: الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية
61	المطلب الثاني: التسوية القضائية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي
61	الفرع الأول: المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية
63	الفرع الثاني: دور المحكمة الاجتماعية في رقابة الشروط الموضوعية للتسريح
65	المطلب الثالث: الجزاءات المترتبة على مخالفة الشروط الجزائية و الموضوعية للتسريح
65	الفرع الأول: بطلان الإجراء مع التعويض العيني
66	الفرع الثاني: استحقاق التعويض النقدي
67	خاتمة
69	قائمة : المراجع

