



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر
تخصص قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ :

• د. لريد محمد أحمد

من إعداد الطالبة :

• بوعلام سومية

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذ : د. طيطوس فتحي رئيسا

الأستاذ : د. لريد محمد أحمد مشرفاً و مقرراً

الأستاذ : تبون عبد الكريم عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر و تقدير

لابد و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة
نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام
الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودًا كبيرة في بناء جيل الغد
في كلية الحقوق.

كن عالمًا فإن لم تستطع كن متعلمًا، فإن لم تستطع فأحب العلماء
و أخص بالتقدير و الشكر الدكتور لريد محمد

إلى الذين كانوا أعوان لنا في بحثنا هذا

أو نورًا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانًا في طريقنا

أختي أمينة و زوجها فاطمي عبد الحميد.

إهداء

إلى من جرع الكأس فارغًا ليسقيني قطرة حب
إلى من كلت أنامله ليقدّم لي لحظة سعادة
إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم
إلى القلب الكبير * والدي العزيز *
إلى القلب الناصع بالبياض * والدتي الحبيبة *
إلى كل العائلة الكريمة من بعيد أو قريب و كل الإخوة
و الأخوات و بالأخص أميرة
و كل الأصدقاء بدون استثناء، ماستر قانون اجتماعي
دفعة 2014-2015.

سومية

إهداء

إلّمن جرع الكأس فارغًا لیسقیني قطرة حب
إلى من كآت أنامله ليقدم لي لحظة سعادة
إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم
إلى القلب الكبير * والدي العزيز *
إلى القلب الناصع بالبياض * والدتي الحبيبة *
إلى كل العائلة الكريمة من بعيد أو قريب و كل الإخوة
و الأخوات و بالأخص أميرة
و كل الأصدقاء بدون استثناء، ماستر دفعة 2015-2015.

سومية

مقدمة:

يشغل موضوع التسريح لسبب اقتصادي، كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، في القانون الجزائري والقانون المقارن مكانة بارزة وأهمية كبرى لدى المجتمع بأكمله وعلى رأسه الحكام والساسة والمتقنين عامة (فقهاء، قضاة، أساتذة، باحثين...)، ثم أصحاب العمل والعمال بصفة خاصة لماله من تأثير كبير على النمو الاقتصادي (الفعالية الاقتصادية، استمرارية التصنع) والتخلف الاجتماعي (نتيجة البطالة وأثرها على المجتمع) وتأثيرها على تطوره ومعيشة مجتمع بأكمله.

ولارتباط موضوع التسريح لسبب اقتصادي بقانون العمل فإن إشكالية التوازن بين الفعالية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي مطروح بالنسبة لقانون العمل ككل، هذا القانون الذي أصبح يبحث عن التوازن بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي ويعمل على مسايرة التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع المعاصر في السنوات الأخيرة.

بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع والورشات معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية وتجارية وتكنولوجية، وإما إلى حتميات التطوير والتحديث واكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة وتنظيم المشاريع الاقتصادية¹.

¹ عطاء الله بوحميذة : التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه اجراءاته وآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 2009، ص7.

لا سيما في مجال علاقات العمل هذه التغييرات التي أدت إلى إتقان التجربة الاشتراكية في أغلبية التي أخذت بها وانعكست آثارها على بلدان العالم لتنتقل من نظام اقتصادي يستند أساساً على الملكية العامة لوسائل الإنتاج في إطار الطابع التنظيمي لعلاقات العمل إلى نظام اقتصادي يقوم على اقتصاد السوق، هذا التطور الذي طرأ على السياسة الاقتصادية للمجتمع واكفته من جهة أخرى تطورات تقنية وتكنولوجية في الميدان الصناعي أدى إلى ضرورة إيجاد آليات تتماشى والظروف الاقتصادية الجديدة من أجل استمرار المؤسسات في النشاط.

وهو الأمر الذي يستوجب معه ضبط إيقاع حركة قوى العمل البشرية مع المقتضيات الاقتصادية للمجتمعات، وبذلك بدت سلطة رب العمل في إنهاء عقد العمل مظهراً خاصاً وكأنها نتيجة لحق الملكية، وإن أولى النصوص التي مستها هذه التغييرات عند التوجه إلى اقتصاد السوق هي تشريعات العمل، فحاول بذلك المشرع خلق ثورات جديدة في علاقات العمل بنية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة¹.

¹ بن عريير و ياسمين : مذكرة تخرج شهادة الليسانس، الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009-ص1.

و ما يترتب على ذلك من تقليص في نفقات الإنتاج، وسعر التكلفة، أو في حالة تقليص النشاط لسبب صعوبات مالية أو تجارية وما إلى ذلك من العوامل التي يكون الهدف منها التقليل من عدد العمال، الذين لم يعودوا ضروريين، أو أصبحوا فوق طاقة المؤسسة، أو أصبحت المؤسسة عاجزة عن دفع أجورهم، وذلك وفق لإجراءات معينة ومحدودة في القوانين والنظم الموضوعة بصفة خاصة لتنظيم هذه الطريقة في التسريح.

وعليه يعد هذا الموضوع من أهم مواضيع قانون العمل في الوقت الحاضر وأكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية، اقتصادية، مالية، اجتماعية، قانونية وتنظيمية، إذ تعد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

تبدو عقبة أمام سلطة صاحب العمل في إجراء التسريح لسبب اقتصادي، وفي الوقت ذاته فإن الظروف الاقتصادية التي يمر بها المشروع تسمح له بإجرائه.

إن هذه الأسباب كانت دافعا من الدوافع للكتابة في موضوع تزداد أهميته عندنا في الجزائر، خاصة في الوقت الراهن المتميز بانخفاض الموارد المالية إثر انخفاض أسعار النفط المورد الأساسي للدخل الوطني من جهة ومن جهة أخرى تحول النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي من اشتراكي مخطط إلى اقتصادي السوق، وبالتالي تقلص دور الدولة، من متدخلة ومسيرة إلى موجهة مرشدة ومنظمة.

قصد التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية وزيادة الإنتاج و الإنتاجية و المردودية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة، وذلك بتقليل النفقات، وزيادة المردودية والفعالية الاقتصادية، وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع وما إلى ذلك من التدابير والأعمال المختلفة الأشكال والأهداف.

هذه المعطيات كلها وغيرها كثيرا ما كان لها الانعكاس السلبي على عالم الشغل بصفة عامة، وعلى العمال بصفة خاصة، إذ أصبح الضحية في كل عملية من العمليات السابقة، هم العمال بالدرجة الأولى، ولم يبق إجراء الفصل أو التسريح يتم في شكل فردي، ولأسباب محددة، بل أحد مفهوم الفصل بعدا واسعا أي جماعي، ليس بسبب من الأسباب التقليدية بل لنوع جديد هو السبب الاقتصادي والتقني، مما أدى إلى ظهور فكرة ومفهوم جديدين في مجال قانون العمل، ألا وهو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية الذي يعبر عنه أحيانا بالفصل أو التسريح الجماعي، ومن هنا أصبحت القوانين الحديثة تسمح لصاحب العمل الذي تعترضه صعوبات مالية أو تقنية، أو يدخل تعديلات تنظيمية وهيكلية على مؤسسة بهدف تطويرها ورفع مردوديتها وفعاليتها، كإدخال الطرق والوسائل الجديدة في الإنتاج الأكثر آلية وأكثر مردودية، والتي من شأنها الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة¹.

¹ عطاء الله بوحميدة : المرجع السابق، ص8.

وفتح المجال للاستثمار الخاص، وتغيرت نظرة المشرع إلى المؤسسة العامة بتغيير دور الدولة.

وعلى الرغم من أهمية موضوع التسريح لسبب اقتصادي، فلقد سجلت ندرة الدراسات التي تناولته، فلم يحظ بعناية الباحثين عندنا سواء من حيث تعريفه وتأسيس مبادئه والتميز بينه وبين صور الإنهاء الأخرى، ولا من حيث إجراءاته وآثاره وذلك مقارنة مع الفقه الفرنسي الذي غاص في جزئياته وبدرجة أقل الفقه الفرنسي، وربما يعود ذلك إلى طبيعة النظام السياسي الذي كان سائدا حتى فترة 1990، ونظرته إلى المؤسسة العامة كأداة للتشغيل، وإلى حداثة التنظيم القانوني لهذا الموضوع عندنا، إذ صدر المرسوم التشريعي المنظم لأحكامه في 26 ماي 1994 وتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

كما أن القرارات الاقتصادية الخاصة به ناقصة، إضافة إلى قلة المراجع بالعربية والدراسات المتخصصة.

إن التسريع لسبب اقتصادي يعتبر صورة من صور إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة معنى ذلك أن دراسته تتدرج في إطار القانون الخاص.

وعلى ضوء الدراسة السابقة يطرح الإشكال التالي:

ما هو النظام القانوني الذي اعتمده المشرع الجزائري لدراسة التسريح لأسباب اقتصادية بين سلطة المستخدم والحماية المقررة للعامل؟ ومن خلال هذه الإشكالية العامة نثار الإشكاليات الفردية تتمثل في البحث عن الآليات القانونية لمعالجة الآثار الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري والضمانات المحولة للعامل المسرح اقتصاديا.

وللإجابة عن ذلك فإننا سنعالج البحث وفق الخطة التالية في الفصل الأول ماهية السبب الاقتصادي في المبحث الأول تطور التدريجي للتسريح لسبب اقتصادي أما المبحث الثاني مفهوم التسريح لسبب اقتصادي وفي المبحث الثالث أسباب التسريح لسبب اقتصادي، أما فيما يخص الفصل الثاني فسنعرض إلى إجراءات التسريح لسبب اقتصادي، في المبحث الأول التسريح الاقتصادي إجراء منظم، أما في المبحث الثاني الإجراءات الداخلية والخارجية للتسريح، أما المبحث الثالث أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح لسبب اقتصادي.

الفصل الأول: ماهية التسريح لسبب اقتصادي

إن تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي، يظهر من خلال التعرض للنصوص القانونية التي تحكمه، حيث عرفت هذه النصوص تطورا ملحوظا سواء في القانون الفرنسي (بعد التسعينات)، أو في الجزائري (بعد التسعينات)، فلقد أصدر المشرع الفرنسي العديد من التشريعات التي تواجه تغيير الظروف الاقتصادية، أما في الجزائر، فإن أول أساس قانوني للتسريح لسبب اقتصادي يرجع إلى الأمر 31/75 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي استعمل عبارة التسريح الجماعي حيث تضمن أحكاما هامة فيما يخص حالات السبب الاقتصادي والمعايير الواجب اتباعها عند ترتيب التسريحات.

وهذا ما سنتعرض له من خلال تحليل عنوان الموضوع من خلال تجزئته إلى ثلاثة مباحث، فيتضمن المبحث الأول التطور التدريجي للتسريح لسبب اقتصادي، المبحث الثاني تعريف التسريح لسبب اقتصادي، أما المبحث الثالث فسنتناول من خلاله أسباب التسريح¹.

¹: بن عرير ياسمين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المحولة للعمال المسرحين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009، المرجع السابق، ص3.

المبحث الأول: التطور التدريجي لمفهوم التسريح لسبب اقتصادي.

يقصد بالأساس القانوني هو النص القانوني الذي يحكم التسريح لسبب اقتصادي والذي يعترف لصاحب العمل بحقه في التسريح إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، ويضمن الحماية من آثار التسريح.

لقد عرفت هذه النصوص تطورا ملحوظا، إما في القانون الفرنسي (بعد السبعينات) أو في القانون الجزائري (بعد التسعينات)، وجسدت هذه النصوص ما كان يجري على الساحة الوطنية والدولية، باعتبار أن قانون العمل واقعي ارتبط بالظروف الاقتصادية للمجتمعات عبر تطورها، وأكدت المذاهب الفقهية جميعها على أن الفقه الإسلامي باعتباره يقوم على العدالة، لم يرض بأن يتحمل أحد المتعاقدين نتائج الظروف الاقتصادية التي أبرم العقد في ظلها، بل حاول، جاهدا، أن يوزع الخسارة على طرفي الرابطة التعاقدية.

ظهرت كلمة تسريح لسبب اقتصادي لأول مرة لدى القضاء الإداري وذلك في إطار تطبيق أمر 24 ماي 1954 الفرنسي المتعلق بالشغل، الذي تطلب ترخيصا إداريا مسبقا لكل تسريح يحدث، ومن خلال هذا إضافة إلى ذلك نص قانون 18 جوان 1966 الفرنسي المتضمن إصلاح لجان المؤسسات أن هذه اللجان تعطي رأيها في حالة مشروع التخفيض العددي¹.

¹: عطاء الله بوحמידة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، الطبعة 2009، ص 19-20.

وأما في الجزائر فيمكن التمييز بين مرحلتين مختلفتين، فتصل التفرقة بينهما في سنة 1990 وذلك وفق للمطالب التالية:

المطلب الأول: مرحلة ما قبل 1990 ظهور محتشم للفكرة:

لقد استمر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس السيادة الوطنية وتطبيقا للقانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، وصدر أول قانون استخدم في الجزائر المستقلة وهو قانون 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولم يشير في أحكامه إلى التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء علاقة العمل بل اكتفى بأن نص المادة 69 منه جاءت بنصها: " لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إدارات"، إذ أن هذه المادة شبيهة بما جاء في المادة 52/2 من الأمر المؤرخ في 4/02/1959 الفرنسي التي نصت على أنه: "لا يمكن تسريح الموظف إلا في إطار الأحكام التشريعية الخاصة بالتطهير الإداري خاصة منها شرط الإخطار والتعويض..."، وهكذا وضعت قاعدة مفادها أن التسريح لا يمكن أن يحدث إلا في إطار قانون اجتماعي هو التطهير الإداري¹.

وعليه يظهر هذا المصطلح إلى في نصوص لاحقة هي الأمر 75-31 تتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص ثم القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له مع ملاحظة بأن المرسوم رقم 85-59 المتعلق بعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يشر إليها في أحكامه².

الفرع الأول: التسريح لسبب اقتصادي من خلال الأمر 75-31

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 23-24.

²: عطاء الله بوحميده، المرجع نفسه، ص 23-24.

صدر هذا النص بموجب الأمر 75-32 في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وتضمن 362 مادة ونصت مادته 01 على أنه: "تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص"، وتضمن القسم الثالث منه بعنوان انتهاء علاقة العمل في المادة 32، ونصت المادة 3/32 على أنه: "تقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي: ... التسريح الجماعي"¹.

كما نلاحظ استعمال المشرع لعبارة "التسريح الجماعي"، ويبدو أنه استعان كثيرا بالقانون الفرنسي المؤرخ في 03 جانفي 1975 الخاص بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية مهما كان عدد العمال المهنيين، ومهما كانت طبيعة الأسباب، كما سارت محكمة النقض هي الأخرى في اتجاه التوسع في الأسباب الاقتصادية، بحيث اكتفت في حكم لها بملاحظة وجود أسباب ومشاكل ذات طابع ظرفي تمر بها المؤسسة دون البحث فيها إذا كانت استثنائية أو غير متوقعة، بما فيها بعض الحالات العادية، كصعوبة الحصول على القروض مثلا، أو عدم تمكن المؤسسة من فرض نفسها في السوق التنافسية، أو عدم تمكنها من التموين بالموارد الأولية، أو عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية².

المفروضة عليها والمتمثلة في الأجور التعويضات المختلفة... الخ، أما الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة، فهي أكثر تنوعا ومرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم داخلي في المؤسسة المستخدمة، مثل حالة تجديد العتاد، أو إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام، والورشات من أجل رفع المردودية وتقليل

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 24-25.

²: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية (الجزء الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، الطبعة 1998، ص 369.

التكاليف، وريح الوقت أو تخفيض التكلفة... الخ، أو إلغاء بعض الأقسام مما يترتب عنها إلغاء بعض مناصب العمل، التي قد تصبح غير مضمّنة في الهيكلة الجديدة أو غير ضرورية، مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها، كما قد يكون السبب خارجي عن المؤسسة، أو على الأقل لا يخص تلك المؤسسة وحدها، أو تغيير نشاطها بما لا يتناسب وتأهيل المؤسسة الأصلية، أو التقليل من النشاط وتقليصه إلى حد معين، كل هذه الحالات التي قد تعتمد بصورة أو بأخرى التقليل من عدد العمال بما يتناسب والأوضاع المستخدمة، وقد يكون التسريح الجماعي نتيجة تعديل في بنود العقد، حيث يتم هذا التعديل من طرف واحد أي من طرف صاحب العمل، الذي يقابله رفض العامل، هذه الحالات كلها اعتبرت بأنها مبررات تسريح جماعي لأسباب اقتصادية¹.

ونظرا لما قد يلحقه هذا الإجراء (التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية) من عدم استقرار في مناصب العمل ووضعية العمال على السواء، أدى بالدولة إلى التدخل بمقتضى القانون السابق الذكر 75-31.

المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ابتداء من سنة 1975 ليضع أحكاما مقيدة لهذه العملية، كما نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل على هذا الإجراء بأنه يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا برزت دوافع اقتصادية حتمية، وذلك بناء على عمليات تسريح فردية متزامنة، يمنع فيها على المؤسسة تطبيق ساعات إضافية أو أي توظيف جديد، وذلك بعد نفاذ جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عد التسريحات الضرورية، كاللجوء إلى تخفيض ساعات العمل الجزئي أو الإحالة المسبقة على التقاعد، ثم نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى، إذ يستفيد العمال المعنيون بهذا التسريح من تعويضات

¹: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 370.

الاخطار المسبق والعطل المدفوعة الأجر وتعويضات التسريح الجماعي من أجل تقليص عدد المستخدمين¹.

إذ جاءت الفقرة الرابعة من القسم الثالث (الأمر 31-75) منه تحت عنوان (التسريح الجماعي) لتتص المادة 37 على الآتي:

" عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي:

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

على صاحب العمل بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وبالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا

الترتيب الآتي: * العمال من ذوي الأقدمية.

* العمال الذين يعيلون أقل ما يمكن من الأشخاص ومن ذوي اليد العاملة بالأولوية (قدماء المجاهدين العاجزين بدنيا).

يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي.

إن النص على التسريح الجماعي في الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (وجود قانوني له) دون تطبيقه ميدانياً لحصره في

¹: رشيد واضع، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر (الجزائر)، الطبعة 2003، ص 169-170.

القطاع الخاص الضعيف (عدم وجود ميداني) يمكن أن يكون له تفسير، فالقانون يجب أن يكون متكاملًا، إذ لو أهمل إدراج النص على التسريح الجماعي ضمن صور إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة لاعتبر ذلك فراغا قانونيا¹.

الفرع الثاني: التسريح لسبب اقتصادي في قانون 78-12

بموجب القانون رقم 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعامل وأحدث تغييرا جذريا في قوانين الاستخدام، إذ كان يهدف إلى توحيد الأنظمة الاستخدام عموما، ربما تجسيدا للفكر الاشتراكي الذي كان سائدا آنذاك، وبهذا فقد شمل ميدان تطبيقه سائر الأعوان بمختلف فئاتهم ومختلف المؤسسات والقطاعات إلا ما استثنته المادة الأولى منه، وهم العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص، ولقد خصص القانون الأساسي العام للعامل المواد 6/92، 94، 1، 3، 95، 96 للتسريح لسبب اقتصادي، فاستعملت المادة 6/92 عبارة (التسريح لتخفيض عدد المستخدمين) وردت نفس العبارة في المواد 94، 95، 96.

وهكذا تغير المصطلح المستعمل في أمر 75-31 من عبارة (التسريح الجماعي) إلى عبارة (التسريح لتخفيض عدد المستخدمين).

* إن هذه الصورة من الإنهاء الواردة في المواد المذكورة (92-94-95-96) من القانون (78-12) تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا باعتبار أن القانون الأساسي العام للعامل هو القاعدة الأساسية أو بعبارة أخرى ميثاق قوانين الاستخدام، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام، أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الاستقرار والأمن لجميع العمال، وإن كان يبدو وعدا غير صحيح عمليا خاصة وأن المادة الثانية من

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 25-27.

المرسوم التشريعي 94-09 نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية.

صدر القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للعمل، فأكدت المادة 1/7 منع على وضع عقد عمل لمدة غير محددة المدة لأجل ضرورة استقرار الوظيفة و ضمانها، وبالمقابل نصت المادة 68 على حالات انتهاء علاقة العمل فذكرت حالة الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، وألزم المشرع بموجب المادة 68 صاحب العمل بتسبب قرارات الإنهاء في حالة الفصل، وتحديد آجال الاستئناف والهيئات التي يمكن اللجوء إليها بشأن هذا الإجراء كل ذلك لحماية العامل.

بعد ذلك صدر المرسوم 82-302 وخصص فصلا كاملا لموضوع التسريح لتقليل عدد المستخدمين هو الفصل الثاني من الباب الثالث مجسدا بذلك ما تضمنه نص المادة 94 من قانون 78-12.

أما بالنسبة للموظفين فإنه وبعد صدور المرسوم 23 مارس 1985 تضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية وبالرغم من أن المرسوم الأخير استعمل كلمة "عامل" في عنوانه فإن المادة 1/5 منه احتفظت له بالاسم التقليدي له "موظف" وأكد هذا المرسوم على العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة والمتسمة بالاستقرار، وعليه لم تجعل التسريح لتقليل عدد العمال صورة من صور إنهاء علاقة العمل مع أن الهدف من القانون الأساسي العام للعامل هو توحيد أحكام الاستخدام وبدون شك راعى المشرع خصوصية كل فئة، وبعدها حدث ما حدث، اضطرابات شعبية نتجت عن أسباب عدة منها: سياسية النقشفت التي انتهجتها الحكومة نتيجة انخفاض سعر البترول ما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للمواطنين نتيجة لتجميد الأجور، وأدت

كلها إلى ما يعرف بحوادث 05 أكتوبر 1988 التي كان من آثارها: توقف التصنيع ضعف الإنتاج الفلاحي، قلة مردودية المؤسسات الاقتصادية التي وصل عجزها إلى ما يقارب 110 مليار دينار، وارتفعت ديون الجزائر من مليار دولار سنة 1970 إلى 19 مليار دولار سنة 1988 (ارتفاع البطالة لا سيما لدى الشباب، كشف نقائص القطاع العام، تخزين المواد الأساسية، سوء تمويل السوق واقع الأسعار).

وهكذا طويت المرحلة بصدور دستور 1989 الذي اتجهت بموجبه الدولة من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى النظام الليبرالي أو ما يسمى باقتصاد السوق، وتغير دورها عن مسيرة إلى مجرد منظمة ومراقبة لترك المجال للقطاع الخاص ولفكرة العقد شريعة المتعاقدين ووسيلة للتوظيف لتظهر مرحلة أخرى خاصة بقانون العمل بدأت في التسعينات على النحو الذي سنتابعه كالاتي¹:

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد 1990 بلورة الفكرة.

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 28-29-30.

لقد كان قانون العمل في الفترة ما قبل 1990 قانون حماية و إحداث توازن ما بين الجانب الاجتماعي (حماية مقررة للعامل)، والجانب الاقتصادي (استمرارية نشاط صاحب العمل) وتغيرت الظروف ابتداء من الأحداث التي شهدتها الجزائر أواخر الثمانينات وكان لذلك أثره على القاعدة الأساسية وهي الدستور ثم مختلف القوانين الأخرى ومنها قانون العمل، فكان من الضروري أن تتلاءم أحكام قانون العمل مع الوضعية السياسية، الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، وصدر (3) ثلاثة قوانين أساسية تتعلق بالعمل وهكذا جسدت فكرة الواقعية التي يتميز بها قانون العمل، من بين التعديلات الجوهرية استبدلت عبارة علاقة العمل بعقد العمل واعطاء الاتفاقيات الجماعية أكبر كمصدر أساسي لقانون العمل¹.

الفرع الأول: تطور ناقص من خلال قوانين العمل لسنة 1990 خاصة 11-90 بالنسبة لقانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، لم تتضمن أحكامه فصلا خاصا يصور الإنهاء، ولم تتعرض بالتالي للتسريح لسبب اقتصادي، فهل يمكننا أن نفهم ضمن من نص المادة 2 التي عرفت النزاع الجماعي في العمل بأنه " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في ..."². - أما فيما يخص القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل: لم يتضمن بدوره الإشارة إلى التسريح لسبب اقتصادي³.

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 30-31.

²: القانون 02-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

³: القانون 03-90، نفس التاريخ، المتعلق بمفتشية العمل.

ولم يشير القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى ذلك، ولكنه تضمن تنظيمًا مهمًا يتعلق بتشكيل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية واختصاصها (المواد 7، 8 ثم 20 إلى 25، 36، إلى 39)¹.

وبعد شهرين من صدور هذه القوانين الثلاث، صدر قانون رابع يخص علاقات العمل هو القانون 90-11 المؤرخ 21 أبريل 1990، لكنه كان من الجيد أن يسبق هذا القانون المتضمن الأحكام العامة لعلاقات العمل للقوانين الثلاثة المذكورة.

لقد خصص القانون 90-11 الفرع الثالث منه لانتهاء علاقة العمل فنصت المادة 6/66 منه على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية:

...التسريح للتقليل من عدد العمال"².

إن الحالات التي تضمنتها نص المادة 66 نقلت عن المادة 68 من القانون 82-06 المشار إليها سابقًا، وأضيفت إليها حالة واحدة هي حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، إن هذه الإضافة تعكس الظروف المحيطة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وتعبّر عن نية المشرع في الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، فبعدما اتخذت إجراءات لصالح المؤسسة حيث كانت تمول عن طريق ميزانية الدولة، فظهرت فكرة تطهير المؤسسات التي كانت من أهداف المخطط الخماسي 1993-1997، وبعد ذلك انتشرت الخوصصة عبر العالم ولم تكن الجزائر بمعزل عنها فصدر الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ليأتي بعد ذلك تفريغ

¹: قانون 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

²: قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

المؤسسات العامة من عمالها، وتسريحهم قبل إجراء عملية الخصخصة وقبل صدور المرسوم التشريعي الخاص بالتسريح الاقتصادي رقم 94-09¹.

الفرع الثاني: اكمال المسار بصدور المرسوم التشريعي 94-09

صدر ها المرسوم بتاريخ 26 ماي 1994 وتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية لأسباب اقتصادية، وهكذا استعملت عبارة "فقدان العمل لأسباب اقتصادية" لأول في تشريعات الاستخدام، إن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير فعبارة فقدان العمل بصفة لا إدارية، ويكفي عنوانه موضوع النص بفقدان العمل لأسباب اقتصادية أو بدقة أكثر (التسريح لسبب اقتصادي) لأن في كلمة تسريح مرونة وخفة مقارنة مع كلمة عزل أو فصل وإن كانت كلها تؤدي معنى الإنهاء، ثم إن كلمة "بصفة لا إدارية" زائدة بل لا تجسد إحدى خصائص كلمة تسريح الذي يتم بإرادة صاحب العمل، فهناك إرادة موجودة إذن تتجسد في من له سلطة الإنهاء والحكم الوحيد في تقدير وجود السبب الاقتصادي، فكلما أخذن إرادة العامل الذي لا دخل لإرادته أساسا في الإنهاء لينسب التسريح إليه "فقدان العمل بصفة لا إدارية" إذن كان من الأحسن استعمال عبارة "التسريح لسبب اقتصادي" بكونه يتوقف كلية على مبادرة صاحب العمل، وتظهر سلطته من المبادرة به إلى تبليغه، فهو الذي ينظم المقابلة المسبقة للتسريح، ويحضر مشروعه، كما عليه أن يعلم مفتش العمل، وأخيرا فإن تبليغ التسريح للعامل الذي لا إرادة له في الإنهاء ويتم بموجب قرار يتخذه صاحب العمل وحده وبإرادته، بل أكثر من ذلك فإن العامل ذاته يمكن أن يخرج من العمل بإرادته عن طريق الذهاب الإرادي².

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 32-33.

²: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 33-34.

المبحث الثاني: تعريف التسريح لسبب اقتصادي.

أدرجت كلمة تسريح ضمن صور إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، إذا كان الاتفاق على أن السبب الاقتصادي ليس بالضرورة سببا خارجيا، مستقلا عن إرادة صاحب العمل، ذلك أن الأسباب الهيكلية وعمليات التركيز والتخصيص وتحول النشاط هي أسباب اقتصادية حقا، ولكن لإرادة صاحب العمل دورا هاما فيها، وبهذا سيدرج في هذا المبحث التعريف اللغوي والاصطلاحي لكلمة تسريح وإتباعه بالتعريف القانوني والفقهي¹.

المطلب الأول: تعريف اللغوي والاصطلاحي لسبب اقتصادي للتسريح.

*يمكن إدراج مفهوم كلمة تسريح أنه فصل أو تسريح عامل أكثر من عاملين دفعة واحدة أو يمكن القول أنه إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال، لكن هذا المفهوم مبسط لتوضيح هذا الإجراء وبيان أسبابه وأسنته من ناحية، وتعريف مفهوم كلمة التسريح سواء اصطلاحا أو الأسباب التي أدت إلى هذا التسريح².

الفرع الأول: تعريف التسريح لغة واصطلاحا.

يقابل فعل "Licencier" في اللغة العربية فعل فصل أو سرح، ومن الفعل المذكور جاءت كلمة "Licenciemment" وهي كلمة تدل على حدوث عملية الفصل أو التسريح "action de licencier" ويتضح من ذلك أن كلمة "licenciemment" أي التسريح إنما تدل على الفصل المتجرد من البواعث التأديبية، في الوقت ذاته الذي تثير

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 39.

²: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 366.

فيه كلمة "Révocation" في معنى العزل التأديبي " وتجتمع هذه الكلمات على معنى لغوي واحد ينظمها جميعها وهو المعنى المادي ذاته الذي الذي يهدف إليه المشرع ألا وهو الترك أو الإبعاد أو التنحي وهي جميعا مترادفات لمعنى واحد ولكنها فيما بينها على نوع هذا المعنى والطريق المؤدي إليه ..."

أما اصطلاحا فيعرف بأنه: "عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة".

ومن هذا التعريف تستنتج عناصر التسريح كآتي:

أولاً: الطابع الانفرادي للتسريح.

إن التسريح عمل انفرادي، يتخذه صاحب العمل بمبادرته، ولا تتوقف صحته على قبول العامل، وبهذا الطابع يتميز عن الاستقالة وعن الفسخ الاتفاقي وعن التقاعد.

ثانياً: الطابع الإرادي للتسريح.

إن التسريح للعمل الانفرادي هو عمل قانوني، إذن هو عمل إرادي، فبدون إرادة صاحب العمل لا يكون هناك تسريح، لقد تمسك الفقه أحيانا بمفكرة أن التسريح لا ينتج دائماً عن عمل إرادي من صاحب العمل وفي الواقع، يتضح أنه كان من اللازم التمييز بين إرادة التسريح، بمعنى الإرادة المتمثلة في استعمال أهلية الفسخ الانفرادي لعقد العمل، وإرادة وضع حد لعلاقة العمل.

ثالثاً: يخص التسريح العقد غير محدد المدة.

لا يتعلق التسريح بالعقد المحدد المدة، لأننا نكون بصدد فسخ لعقد العمل، و لا حتى بفترة التجربة بالنسبة للعقد غير محدد المدة، ذلك فترة التجربة هي عملية من خلالها

تتأكد كفاءات شخص ما وتسمح بوضعه في المكان المناسب، فهي مقررة لحاجة عملية، يحكمها نظام خاص، وتختلف عن التريص الذي هو فترة دراسة وتطبيق تفرض على المترشحين لبعض الوظائف.

-لقد استعمل المشرع الجزائري عبارة "الدافع الاقتصادي" ثم استبدلها في المرسوم التشريعي 94-09 المذكور سابقا بعبارة "السبب أو الأسباب الاقتصادية".

الفرع الثاني: تعريف السبب

ترجمت كلمة "cause" إلى السبب، الدافع والباعث، وترجمت كلمة "Motif" إلى الدافع والباعث والحافز، إذ حاول البعض التمييز بين الكلمتين من الجانب الاصطلاحي، فقصد بالسبب المعطيات الواقعية أو القانونية أي العناصر التي لها وجود مادي أو عيني، وهي التي تبرر اتخاذ القرار، أما الدافع فهو على العكس من ذلك شخص، وينتج عن نية ورغبة مصدر القرار، فهو يكشف عن الغرض الذي يريده، وتطبيق للسبب الاقتصادي فإن مجموع الحالات التي جعلت صاحب العمل يتدخل ليعيد مشروع التسريح (كانخفاض النشاط، تحويل الإنتاج، إدخال وسائل تكنولوجية، ...الخ).

تعتبر أسباب اقتصادية، أما الدافع فيتمثل في الهدف من إجراء التسريح الاقتصادي ويتجسد في المحافظة على المشروع، وبالرغم من هذا الاختلاف بين العبارتين فإن الكثير من الفقه اعتبر لكلمتي "cause" نفس المعنى وهم بصدد تعليقهم على موقف المشرع الفرنسي الذي استعمل كلمة "cause" وإذا كان ذلك يصدق على الكلمتين فمن الأفضل التمييز بينهما باعتبار السبب مجموع المعطيات الواقعية والقانونية التي أدت إلى اتخاذ إجراء التسريح وأن الدافع يبقى يعبر عن الهدف المرجو من هذا الإجراء¹

¹: عطاء الله بوحמידة، المرجع السابق، ص 41-42.

المطلب الثاني: التعريف القانوني للتسريح.

حدث إصلاح النظام القانوني للتسريح لسبب اقتصادي سنة 1975 في فرنسا، وأعقبته عدة إصلاحات في 1986 بموجب القوانين 86-797 المتعلق بإلغاء الرخصة الإدارية رقم 86-1320 المتعلق بإجراءات التسريح، ثم القانون 89-549 المؤرخ في 02 أوت 1989، المتعلقة بالوقاية من التسريحات الاقتصادية والحق في التحول، لقد عدلت هذه القوانين بعمق أحكام قانون العمل المتعلق بالرقابة على الشغل وإجراءات التسريح لسبب اقتصادي، ثم تقدمت بتعريف قانوني، فنصت في المادة 1-321، على أنه " يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غيرلميقة يشخص العامل والناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعدلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية".

وقد أعقبت هذا النص مناشير وزارية صدرت في 1 و 4 أكتوبر 1989 تضمنت توضيحات وتحليلات خاصة بتلك المادة، لقد سمح لهذا التعريف للقاضي بمراقبة الأسباب الاقتصادية المقدمة وفقا لنص (1-4321)، من توضيق أسباب انتهاء عقد العمل... وإبعاد أسباب مختلفة للتسريح اعتبرت في وقت ما تابعة للتسريح لسبب اقتصادي لقد تضمن التعريف ثلاثة عناصر أساسية، فهو تعريف متعدد المعايير ويمكن متابعتها على النحو الآتي:

الفرع الأول: العنصر السلبي الغير متصل بشخص العامل.

وبموجبه فإن التسريح لسبب اقتصادي هو ذلك التسريح "غير المتصل بشخص العامل" بمعنى أن يكون أجنبيا عنه، وباعمال المعيار السلبي نبعد السبب التأديبي،

المرض المستمر، عامل والسبب الشخصي وبالمقابل يمكن أن يغطي هذا التعريف التسريح الاقتصادي الفردي والتسريح الاقتصادي الجماعي.

الفرع الثاني: العنصر الناجم عن المشاكل الاقتصادية والتحول التكنولوجية.

إن التسريح لسبب اقتصادي يرتبط بالسبب المباشر للتسريح وعليه ففي حالة إلغاء الوظيفة أو تحويلها يجب أن يعني السبب الاقتصادي بالضرورة إلغاء الوظيفة، وفي حالة تعديل جوهري للعقد يجب أن يكون إلغاء الوظيفة، التحويل أو التعديل الجوهري، قد إن هذا المعيار "ناجم عن مشاكل اقتصادية وتحولات تكنولوجية" قد يضع حدا في تكييف رفض العامل التعديل الجوهري وما إذا كان شخصا أو اقتصاديا، بمعنى أنه في حالة تزامن الأسباب الشخصية والأسباب الاقتصادية فالعبرة بالسبب الأصلي.=د

الفرع الثالث: العنصر الناجم عن تعدد حالات التسريح الاقتصادي.

لقد حلت عبارة "المشاكل الاقتصادية والتحول التكنولوجية ابتداء من 1989" كما سبق الإشارة إليها محل عبارة "الأسباب الاقتصادية الظرفية والهيكلية" ويجب أن تكون هذه المشاكل الاقتصادية الجديدة لتبرير التسريح الاقتصادي، ويقدر السبب وقت إنهاء عقد العمل، وللتحول التكنولوجية صور منها، تجديد وسائل التسيير، إدخال الإعلام الآلي بوكالة ما، إدخال تقنيات جديدة، وبذلك تعددت حالات السبب الاقتصادي، وعلى الرغم من أهمية هذا التعريف فإن غموضا اكتتفه، فإلى جانب تحريره في أسلوب ذي طابع ثقيل فهو تعريف بالسلب¹.

المطلب الثالث: التعريف الفقهي

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 45.

العبرة من التقليص أن يكون جماعيا ولأسباب اقتصادية بحثة، يستند بذلك انتهاء علاقة العمل لأسباب أخرى، فهو إن كان يتم على شكل تسريحات فردية، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي يجب أن يكون مبنيا أساسا على صعوبات اقتصادية، مالية وتقنية، وهو ما يبرر هذا الإجراء و إلا كان تعسفا أو باطلا¹، يمكن تصنيف هذا التعريف إلى نوعين:

الفرع الأول: التعريف التقليدي.

تماشيا مع مكان منصوصا في القانون ومطبقا من القضاء، ربط البعض التسريح لسبب اقتصادي بإلغاء الوظيفة وعرفه بأنه: "يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي ذلك الذي يهدف إلى إلغاء الوظيفة المشغولة من العامل، حتى ولو أن عدد عمال المؤسسة لم يتغير بالكامل..." لكنهم وسعوا من أسباب إلغاء الوظيفة فأدرجوا تحت هذه الأسباب صنف الطلبيات، المشاكل المالية، إعادة تحويل ورشة، إعادة الهيكلة... الخ

بمعنى أن يكون السبب إما من طبيعة ظرفية أو من طبيعة هيكلية، ثم إن إلغاء الوظيفة، كما يرجع من حيث أسبابه إلى اعتبارات اقتصادية، يمكن أن يرجع إلى اعتبارات غير اقتصادية، كالحالة الصحية لصاحب العمل أو وفاته.

الفرع الثاني: التعريف الحديث

اعتمد فقهاء قانون العمل الفرنسي عدة معايير لتحديد السبب الاقتصادي منطلقين من السبب الشخصي للتسريح لتحديد ماهية السبب الاقتصادي وتمييزه، وبهذا اعتبروا اقتصاديا كل التسريحات غير المسببة بأسباب تخص العامل أو سلوكه، وعن كيفية التمييز يرون بأنه إذ ما تم البحث عن السبب الاقتصادي من الخارج فإن حدود

¹: رشيد واضح، المرجع السابق، ص 167.

السبب الاقتصادي تتداخل مع أسباب التسريح، إما إذا فحصت من الداخل فإنها تسمح بتمييز السبب الاقتصادي عن السبب الشخصي وفي كلا الحالتين فإن المتفحص فيهما لا يمكن أن ينسى تسجيل حركية السبب الاقتصادي، يمكن القول أن إلغاء الوظيفة ليست بالضرورة تسريحا لسبب اقتصادي، ويمكن القول كذلك بأن التسريح لسبب اقتصادي لا يفترض بالضرورة إلغاء الوظيفة، وعلى الرغم من الملاحظات يبقى المحور الرئيسي للتسريح لسبب اقتصادي، وبعبارة أخرى يمكن استعماله كمعيار ضروري لوصف التسريح وما إذا كان لسبب اقتصادي أم لا، لقد استعان القضاء الإداري والعادي تقليدي بهذا المعيار، وحتى في حالة إعادة الهيكلة نتيجة مشاكل اقتصادية، ولهذا على القاضي البحث في حقيقة إلغاء الوظيفة.

المطلب الرابع: التسريح لسبب والصور الأخرى للإلغاء.

حتى تمل مفهوم التسريح الاقتصادي يتعين علينا تمييزه عن صور الإلغاء الأخرى الإرادية والغير إرادية، وسنركز على صورة إنهاء العقود غير محددة المدة باعتبار أن التسريح لسبب اقتصادي يفترض إنهاء عقد عمل غير محدد المدة.

كما يختلف التسريح لسبب كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة عن الوقف، حيث تبقى العلاقة التعاقدية قائمة بالرغم من عدم تقديم أي أمل من العامل لصالح المستخدم وقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح "تعليق عقد العمل" وقصد به وقفة لمدة معينة ولأسباب محددة¹.

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 83.

ذكرها المشرع في نص المادة 64 من القانون 90-11، وبعد انتهاء سببها أو ظرفها يعاد إدراج العامل بقوة القانون إلى منصب عمله أو إلى منصب عمل مماثل أو قد يسرح تأديبياً.

إذ قسمها البعض إلى خمسة أقسام رئيسية وأرجعها آخرون إلى ثلاثة أنواع من الأسباب القانونية العادية و إدراج تحتها (الاستقالة، الوفاة، التقاعد، الفسخ الاتفاقي، العجز الكامل والظرف الطارئ)، الأسباب القانونية العارضة و إدراج تحتها التسريح التأديبي، الأسباب الاقتصادية التقنية¹.

الفرع الأول: التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للاستقالة.

لقد عرفت الاستقالة بأنها "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل، فهي حق معترف به للعامل، هذا ما أكدته المادة 68 من القانون 69-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، إن هذا الحق هو عمل انفرادي من العامل الذي يعلن من خلاله لصاحب العمل عن نيته في وضع حد للتعاون معه لأسباب شخصية، وهنا يبدو التمييز واضحاً ما بين الاستقالة التي ترجع إلى إرادة العامل ورغبته الشخصية وبين التسريح لسبب اقتصادي والذي مرءه إرادة صاحب العمل.

ومع ذلك فإن كل إنهاء بمبادرة العامل لا يكفي على أنه استقالة، وعليه فإذا ما بادر العامل بالإنهاء بسبب خطأ فادح ارتكبه صاحب العمل، فإن الإنهاء ليس استقالة، بل هو تسريح.

¹: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 272-291.

إذ يتميز التسريح لسبب اقتصادي الذي هو إجراء منظم عن الاستقالة التي احتفظت بطابعها التعاقدية والتي يشترط بسببها ولا تقديمها في شكل معين ما عدا شرطي الاخطار وعدم التعسف، وبالمقابل فإن التسريح لسبب اقتصادي يحجب أن يبرر بأسباب اقتصادية م69 من القانون 90-11، السابق الذكر) وذلك بضرورة إعداد مخطط اجتماعي من صاحب العمل، استشارة لجنة المؤسسة إعلام مفتشية العمل ثم تبليغ التسريح والاطار، فهي إجراءات طويلة ومعقدة بعكس إجراءات الاستقالة بسيطة وسهلة.

الفرع الثاني: التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للتسريح التأديبي:

يعتبر التسريح التأديبي من بين الأسباب العارضة التي نص عليها المشرع الجزائري وفي تعريف أحمية سليمان للتسريح التأديبي على أنه يعتبر التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل يحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، إلا أن الحلاف الملاحظ على آراء الفقهاء وأحكام القضاء، وادعاء أصحاب العمل، هو في تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم يشكل سبب جدي وحقيقي¹.

يتخذ التسريح التأديبي بمبادرة من صاحب العمل وفي هذا يشبه التسريح لسبب اقتصادي لكن يختلف معه في كون التسريح التأديبي ناجم عن أسباب شخصية متصلة بشخص العامل وارتكاب العامل خطأ جسيم، أما التسريح لأسباب اقتصادية فمرده أسباب الاقتصادية أو الهيكلية، وإذا كان البحث طويلا في تحديد ماهية السبب الاقتصادي فإن تقدير الخطأ الجسيم صعب الاعمال، ذلك أن صاحب العمل قد يستنثر وراء عدم الكفاءة

¹: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص351.

المهنية أو عدم الانسجام مع أحد الزملاء في العمل أو حتى وراء السبب الاقتصادي معنى ذلك تسريح مقنع¹.

الفرع الثالث: التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للإحالة إلى التقاعد.

يعرف التقاعد في المادة من قانون 10/94 على أنه "... إحالة العامل إلى التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى (10) سنوات قبل السن القانوني للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5، 6، 7، من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 23 يوليو 1983(قانون الخاص بالتقاعد)" إذ يعتبر النظام من مستجدات عالم الشغل لكون هذا الأخير لم يعرف في التشريع الجزائري من قبل نظرا لطبيعة النظام الذي كان سائدا والذي كان معادي لكل قانون قد يمس الطبقة العاملة، ولهذا أورد المشرع الجزائري شروطا أساسية من أجل الإحالة إلى التقاعد والتي حددتها المادة 07 من المرسوم التشريعي 10/94 والتي سنذكرها في الفصل الثاني بالتفصيل².

ولهذا فيعتبر التمييز بين التسريح لسبب اقتصادي عن الإحالة إلى التقاعد العادية التي تتخذ بطلب من العامل إذ بلغ 55 سنة (تعديل 1996) أو يحال عليها إذ بلغ 60 سنة فقدم خدماته لصاحب العمل لمدة محدودة، وقد تكون بمبادرة من صاحب العمل وكذلك في حالة لجوئه إلى التخفيض العددي بعماله كإجراء مسبق، إن الإحالة إلى التقاعد لا تكون مسببة وإنما يجب على المستخدم احترام شرطي السن والخدمة وإلا اعتبر الإجراء تسريحا وخضع للقواعد الشكلية والموضوعية للتسريح، بمعنى التسريح مقنع³.

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 86.

²: بن عزير وياسمين، المرجع السابق، ص 132.

³:

وهكذا نستخلص بأن لمفهوم السبب الاقتصادي معنى واسعا ينتج عن الحوادث الخارجية للمؤسسة التي لها طابع استثنائي وغير متوقع، وعند حدوثها تحترم المؤسسة بتعديل طريقة استغلالها العادي، كما ينتج عن فقدان بعض الزبناء، التخلي عن قطاع إنتاج غير مربح، نقص ملموس للنشاط، إعادة الهيكلة، إن ذلك لا يعني لا يعني أن السبب الاقتصادي هو سبب أجنبي عن إرادة صاحب العمل، فالأسباب الهيكلية وعمليات التمركز والتخصص وتحويل النشاط هي أسباب اقتصادية حق ولكن لإرادة صاحب العمل دور أساسي في هذه التحولات¹.

المبحث الثالث: أسباب التسريح لسبب اقتصادي

يعد التسريح لأسباب اقتصادية ناتجا عن إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة أو بسبب اندماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة، وبالتالي الاستغناء عن العمال، ليكون فيها صاحب العمل مقيدا ومجبرا على الالتزام ببعض الإجراءات، لا سيما طلب المرافقة المسبقة من الإدارة، خاصة وأن المرحلة الراهنة في الجزائر تقتضي وتفرض إعادة التنظيم والهيكلية، وهي تعرض باستمرار العديد من العمال لهذا الإجراء، خاصة إلى اللجوء إلى تجربة الخصخصة في إطار إصلاح الاقتصاد الوطني، وتتنازل الدولة عن تسيير أموالها بموجب الأمر 25/95 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995.

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 48-49.

ومن خلال هذا يتضح لنا جليا إن كانت أسباب اقتصادية بحثة نتيجة أوضاع وضرورات اقتصادية فرضت تقليص أو تسريح عدد من العمال، وتنتهي بذلك العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل قبل الآجال المحدد¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فإنه استعمل عبارة "إلغاء إيطارات" في المادة 69 من الأمر 133-66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وقصد بها إلغاء الوظيفة وعدد الأمر 31-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 39 منه بعض حالات السبب الاقتصادي فذكر منها (حفظ 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 فيها وإنما خصت السلطات الوطنية بتقدير الأسباب الاقتصادية وأحالت إلى نص لاحق تحديد كفيات تطبيقها ولم يصدر المادة 51 من المرسوم 302-82 وهذا يؤكد فكرة الظهور المحتشم للتسريح لسبب اقتصادي، ولم يقدم القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل أمثله عن حالات السبب الاقتصادي في المواد 69 إلى 71، وحتى المرسوم التشريعي 09-94 جاء خاليا منها واقتصر على تعبير عام "فقدان العمل بصفة لا إدارية لأسباب اقتصادية" ولذلك أثره على سلطة المستخدم (التعسف) والرقابة الإدارية، الإعلامية وحتى الرقابة القضائية وسنتابع حالات التسريح لسبب اقتصادي في الآتي:

المطلب الأول: حالة إلغاء الوظيفة (المفهوم الواسع)

يمكن إعطاء معنيين مختلفين لعبارة إلغاء الوظيفة، فقد يقصد بها مجموعة وظائف المؤسسة، بمعنى إعادة تنظيم المؤسسة ككل بحيث تعرض بعض الوظائف بوظائف أخرى هذا فيما يخص المعنى العتيق، أما بالنسبة للمعنى الواسع فإنه ذلك

¹: راشد واضح، المرجع السابق، ص 161-166.

التسريح الغير مسبب بأسباب تخص شخص العامل سلوكه مسايرين ذلك ما ذهبت إليه التشريعات الفرنسية¹.

الفرع الأول: حالة إلغاء الوظيفة (المفهوم العتيق)

يقصد بها إلغاء منصب العمل الذي كان يشغله الموظف المسرح وفي هذه الحالة من المنطقي اعتبار إلغاء الوظيفة شرطا ضروري يمكن لصاحب العمل أن يتمسك به لاجراء التسريح لسبب اقتصادي، أما بالنسبة لتحديد منصب العمل، فقد يحدد من خلال طبيعة الوظيفة الممارسة، مؤهلاتها ومكانتها في الهيكل، وقد يحدد تحديدا تجميعيا يتمثل في إدراج كل العناصر الأساسية لعقد العمل مهما كانت، ويبدو أن القضاء نحو التحديد الأخير، وهكذا اعتبرنا تسريحا لسبب اقتصادي حالات إلغاء الوظيفة في الأمثلة الآتية:

-إلغاء وظيفة عامل بسبب التكاليف المرتفعة لبعض الإصلاحات المطلوبة.

-إلغاء وظيفة عمل (منصب عمل) الناجم عن مشاكل مؤسسة موضوعية تحت التصفية القضائية.

-إلغاء الوظيفة لانخفاض نشاط المؤسسة.

-رفض عامل أو أكثر تعديل جوهرى لعقد العمل، هذا التعديل الذي فرضه صاحب العمل، لسبب غير متصل بشخص العامل. وبالمقابل لا تعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، التسريح الذي يرجع بسببه إلى سن العامل لأنه عنصر متصل بشخصه.

-لقد جعل البعض من إلغاء الوظيفة الصورة الوحيدة للتسريح لسبب اقتصادي واعتبروه المعيار الأصل والوحيد لتعريف السبب الاقتصادي، ويطراً هذا الأخير بالأسباب

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص52-53.

الطارئة على المشروع بمعنى الظرفية منها فقط دون تلك التي يكون لارادة صاحب العمل دورا فيها (الهيكلية)¹.

الفرع الثاني: المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي (الأسباب الهيكلية و الظرفية)

يتضح من خلال التسريح لسبب اقتصادي هو ذلك التسريح الذي لا يرجع إلى شخص العامل وإنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي ظرفي أو هيكلية، بمعنى أن الظروف الاقتصادية الطارئة التي تفرض على صاحب العمل إعادة تنظيم مشروعه، إلغاء بعض المناصب أو تعديلها، أو قد يكون سببها مسائل تنظيمية كالتالي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع من أجل تحسين الإنتاجية².

وبالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت موضوع تجدها تميز بين نوعين من الأسباب، يتمثل النوع الأول، في الأسباب الاقتصادية الظرفية أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل، أما الثانية الأسباب الاقتصادية الناتجة إعادة تنظيم وهيكلية العمل في المؤسسة، سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج، أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة، لزيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل عملية الآليات الالكترونية وخاصة في عصرنا الحالي³.

وبالرغم من هذا التداخل الموجود ما بين السببين الظرفي والهيكلية وعدم وجود معيار يفصل بينهما، فإن للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح وبالتحديد في الأجل المقرر ما بين استشارة لجنة المؤسسة وإعلان السلطة الإدارية المختصة، إذ

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص53-54.

²: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص55.

³: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص368.

هي أكثر طولاً في التسريح الاقتصادي من طبيعته الهيكلية، ويتضح من خلال هذا أن التسريح لإعادة هيكلة مؤسسة ما فإنها ناجمة بعدها هي دائماً نتائج إرادة صاحب العمل دون أن تظهر الأسباب الاقتصادية للقرار بشكل واضح.

ومن خلال ما سبق يتبين أن هناك أهمية أساسية أولها المشرع من خلال تحديد للسببين الاقتصاديين الظرفي والهيكلية.

أولاً: السبب الاقتصادي الظرفي

تعود حالات السبب الاقتصادي الظرفي إلى المحيط الاقتصادي للمؤسسة، سواء كان هذا المحيط وطنياً أو دولياً، سواء تعلق بفرع من النشاط أو بمؤسسة معينة، معنى ذلك أن السبب الاقتصادي الظرفي مرتبط بحادث خارجي مستقل عن إرادة المعنيين (صاحب العمل والعامل) من أمثلة ذلك انخفاض الطلبات، انخفاض النشاط، المشاكل المالية، ارتفاع تكاليف الطاقة وانخفاضها، لقد ضيق البعض من نطاق السبب الظرفي، وتطلب أن يكون حدث جد استثنائياً وغير متوقع يجبر المستخدم على تعديل طرق استثماره بصفة عادية.

ثانياً: الأسباب الاقتصادية الهيكلية.

تدخل هذه الأسباب في إطار سلعة صاحب العمل في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مادية تتعرض سير النشاط الذي يزاوله من خلالها، وإما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما لزيادة العائد من خلال حفظ الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة لاستخدام قوى العمل البشرية في تحقيق نشاطها.

إن مفهوم الأسباب الاقتصادية الهيكلية غامض، ويستنتج أن حالات السبب الاقتصادي الهيكلي، إعادة التنظيم الناجم عن انخفاض النشاط الناجم عن انخفاض النشاط، تجميع مصالح المقتصدية لعدة مؤسسات، إعادة تنظيم جزئي للمصالح تبعاً لشراء أجهزة اعلام آلي، غلق وحدة تبعاً لمشاكل اقتصادية ومالية، إعادة الهيكلة لأجل تحسين الوضعية المالية، تحويل مكان النشاط، إعادة توزيع المهام داخل المصلحة.

إلغاء المصلحة، أو بمعنى أدق كل تغيير أو تعديل في الأهداف الاقتصادية للمنشأة بما يمس أسواقها ومنتجاتها أو أنظمتها الفنية¹.

المطلب الثاني: الخصصة لسبب اقتصادي للتسريح.

تعتبر الخصصة عملية ناجحة لدفع عجلة لدفع عجلة الاقتصاد ودفع وتيرة الإصلاحات الاقتصادية لتحفيز المؤسسات إلى نمط تسيير مفتوح في اقتصاد السوق، إلا أنها تعمل ضمن خطة تعتمد أساساً على المحافظة على مناصب الشغل الحالية وخلق مناصب أخرى، غير أن هذا لا يعفيها من اللجوء إلى التسريح الجماعي للعمال، رغم أن المشرع الجزائري لم يدرج أي نص في قوانين الإصلاحات الصادرة ابتداءً من سنة 1988 يعالج أو يحدد أسباب التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية².

-ترجع فكرة الخصصة إلى فكرة إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات وبعض الأموال والتعهد بها للقطاع الخاص، لقد اعتبرها البعض كثورة مضادة لفكرة التأميمات التي حدثت في نهاية الخمسينيات والستينيات، ولذلك عرفها آخرون بأنها التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، أو تحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة باستبعاد رأسمال العام، أو بعبارة أدق "جعل القطاع العام خاصاً".

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 57.

²: رشيد واضح، المرجع السابق، ص 168.

-إن هذا التعريف يتطلب تحديد عبارة القطاع العام، لقد أكدت دراسات ومناقشات صعوبة الاحتفاظ بتعريف عالمي وموحد للقطاع العام.

الفرع الأول: مفهوم الخصخصة

-الخصخصة مصطلح ظهر في قاموس "webster" عام 1983، ترجمت من الكلمة الانجليزية "privatize" وعن الفرنسية "privatisation" إلى الخصخصة في الجزائر، الخصخصة في دول المشرق، التخصيص في تونس.

-وعليه فإن تقديم تعريف قانوني دقيق لا يكون مقبولاً إلا في حدود الإقليم وقد عرف "بيار مونيكمايه" 1970 القطاع العام بأنه "مجموعة من المنظمات الموزعة حسب فئتين ذات تركيبة مختلفة جدا من حيث القانون الأساسي والطابع الاقتصادي لها هي الإدارة والمؤسسات العامة ... إن تقليص ميدان تدخل الدولة لصالح الخواص يعني "الرأسمالية".

-ويلاحظ أن اتجاه الدول النامية ودول أوربا الشرقية إلى خصخصة قطاعها العام كان نتيجة للشروط التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة جدولة ديونها (طبق للقواعد المعروفة لنادي باريس) ولكي نتجنب هذه الدول مصاعب خدمة ديونها ومشكلات ميزان مدفوعاتها فإنها تحتاج لإعادة هيكلة اقتصادياتها، حتى تتمكن من رفع كفاءة تشغيل وتخصيص مواردها، ويلزم ذلك مجموعة من السياسات النقدية والمالية مع برنامج للتكيف الهيكلي تأتي الخصخصة من أهم مكوناته، إذ أنه يميز البعض بين الخصخصة التجارية رأي وجود مسيرين من القطاع الخاص)والخصخصة الجماهيرية (وجود مسيرين من العمال) بمعنى أو للخصخصة طرق وأساليب مختلفة منها: طرح الأسهم الاكتتاب العام بيع أسهم الشركة بمجموعة خاصة من المستثمرين، إلا أن هناك تساؤل يطرح عن هدف بيع شركات القطاع العام: هل هو التخلص منها لكي يظهر

أمام الجهات المسؤولة وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ملتزمون بالخصوصة؟ أم أي الهدف كما يقال هو توسع قاعدة الملكية وتحسين الإدارة؟ وهل حق الإدارة الخاصة أكفاً من الإدارة الحكومية؟¹

لقد سيطر القطاع العام في الجزائر خلال السبعينات والثمانينات على مختلف مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي، لقد نجح البعض منه وفشل البعض من الآخر أما لسوء التسيير أو لنظرة البعض إلى طبيعته، لقد جاءت الخصوصية من برنامج صندوق النقد الدولي نتيجة لإعادة الجدولة وهي من برنامج البنك الدولي إن الخصوصية ليست اختيار تابع من الذات بل هي مفروضة من الخارج والواقع أن الدول هي السيدة لأن الخصوصية جاءت نتيجة لمفاوضات، وهكذا اتخذت الخصوصية بقرار سياسي وبهدف سياسي تجسدت بصدور الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية فأشارت المادة 1/2 منه أن الخصوصية تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في: تحويل الملكية، تحويل التسيير من مؤسسة عمومية إلى قطاع خاص.

الفرع الثاني: أثر الخصوصية على التشغيل

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 67-68.

لقد أنشأت المؤسسات العامة في الجزائر لتستجيب للأهداف السياسية والاقتصادية آنذاك، وقد استعملت عندنا كأداة لامتناع البطالة المتزايدة وخاصة في السبعينات بعد زيادة سعر البترول واتبعت الجزائر بعد تطورها عدة اصلاحات من التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية وإعادة الهيكلة، ولقد مر بنا أن ذكرنا بأن إعادة الهيكلة أصبحت تعتبر سببا من أسباب التسريح الاقتصادي، ولما كان من نتائج الخصخصة تسريح العدد الزائد من العمال الذين هم ليسوا سوى سوء تشغيل لجزء من اليد العاملة فإن دولا كثيرة نبتت بعد عملية الخصخصة التي تبعتها تدابير مختلفة لمعالجة الأخطار المحتملة للتسريح عن خصخصة المؤسسات، إن هذه التدابير تمحورت حول جانبين أساسيين:

الجانب الأول: التزم المالك الجديد للمؤسسة المخصصة بعدم إجراء أي تسريح وإلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة، وعلى المالك الجديد لمؤسسة عامة أن يحافظ على كل الامتيازات التي كان العمال يستفيدون بها قبل بيعها ولا يمكن اللجوء إلى تسريحهم خلال 05 سنوات التي تبيع عن المؤسسة (عدا التسريح التأديبي).

الجانب الثاني:

أخذت الجزائر بالجانب الثاني، فقد سرحت العمل قبل الخصخصة للمؤسسات التي صدر بموجبها 95-22 المشار إليها سابقا وعدل بموجب الأمر 97-21 المؤرخ في 19 مارس 1997 فنصت المادة 5 منه على أنه: تعدل وتتم الفقرة 02 من المادة 15 من الأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 وتحرر كما يأتي: "يمكن أن تتم كفيات التنازل، إما باللجوء إلى صيغ السوق المالية بالادماج في البورصة أو بعرض علني للبيع بسعر ثابت، وإما بمزايدة وإما بالتراضي الذي تقررره الحكومة بناء على تقرير مفصل من

الهيئة المكلفة بالخصوصة أو بأية طريقة أخرى للخصوصة تهدف إلى تطوير أسهم الجماهير حسب طرق تحدد بمقتضى التنظيم".

-والخصوصة في الجزائر ظاهرة حديثة ترجع إلى بداية التسعينيات وعملية جديدة، ولذلك كان يجب دراسة كفاءاتها بصفة عقلانية ومراجعة ما تم غلقه من مؤسسات وتسريح عمالها قبل خوصصتها ذلك أنه عمليا، سبق التحدث عن (التسريح) السبب (الخصوصة) وهو عمل غير قانوني منطقي و لا عملي، وعلى المالك الجديد أن يعمل على ادماج هؤلاء العمال بعد بيعها، لتوظيفهم لأن إعادة الادماج تعني إعطاء الأولوية بهم، والاحتفاظ بامتيازاتهم السابقة. بالإضافة إلى أن الخصصة تعني "اتخاذ مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف للاعتماد الأكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص والمنافسة من أجل تحقيق الأهداف التنموية"¹.

¹: عطاء الله بوحميدة، المرجع السابق، ص 69-72.

المطلب الثالث: التسريح لسبب اقتصادي وتعديل العقد

*لقد تم الاشارة من قبل أن إلغاء الوظيفة ليس شرطا ضروريا ووحيداً لوجود السبب الاقتصادي، ذلك أن تحويل الوظيفة والتعديل الجوهرى للعقد اعتباراً لحالات للسبب الاقتصادي، القاعدة "أن العقد شريعة المتعاقدين" فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، وأن أي تعديل يحصل فسيكون مناقضاً للمنطق الذي يقضي بأن يكون العقد قانون الأطراف، لكن يجب الأخذ بالحسبان سلطة صاحب العمل كامل الحرية في تحديد الوظائف وتوجيهها بحسب متطلبات المؤسسة، إن ذلك لا يعني أن لصاحب العمل كامل الحرية في فرض أي تغيير على العقد معتمداً على سلطة التوجيه، أي أنه مسألة تعديل عقد العمل يجب أن تكون موضوع تحديد مزدوج، ذلك أن الوضعية ليست واحدة، إذ تختلف بحسب ما إذا كانت المبادرة من صاحب العمل أو من العامل من جهة وجهة أخرى فإن الحلول تتباين بحسب العقد المهني:

وتعتبر التعديلات الجوهرية للعقد شرعية في فرنسا متى حدثت نتيجة لأسباب اقتصادية، بل إن القضاء في فرنسا مكن أحد الأطراف بتعديل العقد بطريقة انفرادية بالرغم من أن القانون الفرنسي مكن أحد الأطراف بتعديل العقد بطريقة انفرادية، أما بالنسبة لرفض العامل قبول التعديل الجوهرى للعقد الذي أجراه المستخدم لسبب غير متصل بشخص العامل، والذي يمكن أن يؤدي إلى إنهاء العقد، فإذا عرض الأمر على القاضي فعليه أن يبحث في الطابع الجوهرى للتعديل من خلال البحث في الموضوع ليعرف ما إذا كان إجراء التعديل مبرراً ومقرراً لصالح المؤسسة أما في حالة ما أراد صاحب العمل الذي أراد القيام بتعديل جوهرى لعقد العمل ملزم بتبليغ العامل (برسالة مسجلة مع الاشعار بالاستلام).

وتعطي للعمل مدة شهر يملكها لتقديم رفضه وفي حالة عدم الإجابة وانتهاء مدة الشهر المحددة، فإن العامل يعتبر قابلا للتعديل المقترح.

وقد جسدت المحكمة العليا في الجزائر عدم تغيير العقد بارادة المنفردة، ومما جاء في قراراتها بتاريخ: 1993/11/24 "... أن العقد شريعة المتعاقدين وما اعتبره الأطراف أساسا في تعاقدهم، لا يمكن تغييره بالارادة المنفردة خارج ما يخوله التشريع¹..." لكن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لطف من تلك القاعدة بأن نص المادة 62 سنة على أنه "يعدل عقد العمل إن كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل" كما مكنت المادة 63 منه الطرفين من إمكانية تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة لهما مع مراعاة أحكام القانون.

-وبهذا فإن المشروع لم يترك الحرية الكاملة لصاحب العمل في تعديل العقد منفردا بل راعى مصلحة العامل ويستفاد ذلك من نص المادة 63 ومن عبارة "تملي قواعد أكثر نفعا للعامل" الواردة في المادة 62، لكن المشكل يبقى في حالة ما إذا أملت هذه التعديلات شروطا أقل نفعا ورفضها للعامل.

-وهكذا تظهر العلاقة كبيرة ما بين التعديل الجوهرى للعقد والتسريح لسبب اقتصادي، إن القرار المتضمن إنهاء العلاقات التعاقدية بسبب تعديل جوهرى للعقد بين صاحب العمل لا يعد استقالة وإنما يجب تطبيق قواعد التسريح، بل أكثر من ذلك، فلقد وسعت من هذا الحكم لتمده إلى الحالات التي لا يكون فيها التعديل جوهرى².

¹: عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص76.

²: قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ص 80.

-إن التسريح بسبب حالتي ظروف ظرفية أو تنظيمية قد تجعل رب العمل يعدل بنود العقد ويكون هذا التعديل بصفة فردية دون عرضه على المستخدم من ما ينتج عنه رفضه لذلك وقد يتعلق التعديل بنوعية أو مناصب العمل في حد ذاته أو المنطقة أو الأجرة أو الامتيازات المالية.

-إن الحالات السالفة الذكر تعتبر أسباب مؤدية إلى التسريح الجماعي بحيث يشترط أن تكون أسباب اقتصادية حقيقية لأنها تضع حد الحقوق العمال وعائلات، لذلك وجب مراعاة مجموعة من الإجراءات كالمصوص عليها في القانون 1975/1/3، إذ لم يكن رب العمل مجبرا بها قبل صدوره، وتتمثل هذه الإجراءات في طلب الموافقة المسبقة من الإدارة المختصة بذلك وفي حالة إهماله فيعتبر الخطأ جزائيا يجعل من التسريح عملا تعسفيا فيحول النزاع من الطابع الإداري إلى طابع عمالي ويمكن للمتضررين من هذا الإجراء طلب التعويض¹.

¹: بن عريير وباسمين، المرجع السابق، ص 16.

لخاتمة:

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي الذي أفرز عجز العديد من المؤسسات الاقتصادية بدخولها الأزمة الخانقة، والتي أدت إلى إفلاس البعض منها وخصوصة البعض منها، هذا الوضع الذي أنجز عنه تسريح العديد من العمال وانتشار البطالة وهو الأمر الذي تفتن إليهالمشرع الجزائري، فأسرع إلى سن التشريعات هامة لحماية هؤلاء المسرحين من أهمها المرسوم 09/94 ومن بين الملاحظات والنتائج التي نستخلص من هذه الدراسة¹.

-تكريس ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقييد إجراء الإنهاء لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية تجعل قرار التسريح ثمرة لدراسة تتعدد فيها الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه، كما كرس ضمانات أخرى ماديةأهمها التعويض عن التسريح، وقد جعل المشرع الرقيب على هذه الضمانات أداة فعالة لتحقيق العدالة والموازنة بين المصالح لا سيما بعد إلغاء الرقابة الإدارية بإلغاء التراخيص الإدارية وبذلك استعاد القاضي الاجتماعي كامل اختصاصاته في رقابة الإنهاء لسبب الاقتصادي ومدى مشروعيته فأصبح يراقب القيد الموضوعي المتمثل في السبب الاقتصادي والقيد الإجرائي المجسد في الضمانات الهامة للعمال المسرحين في تنفيذ التسريح².

¹: بن عرير وياسمين، المرجع السابق، ص 50.

²: لكحل بغداد، المرجع السابق، ص 58.

-إذ يعتبر التسريح لسبب اقتصادي نظام متميز وصورة قائمة بذاتها، وبها ينتهي عقد العمل غير محدد المدة، هذا العقد الذي يربط ما بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة صاحب العمل مهما كانت تسميته ومصلحة العامل، هاتين المصلحتين تقتضيان إيجاد نوع من التوازن الطبيعي للعقد في جانبية الاقتصادي والاجتماعي.

-بالإضافة إلى أنه يعتبر كصور من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة هي حق لصاحب العمل، لكنه بعد التطور السلطة المقيدة بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت، وإنما تدخل المشرع في كثير من الدول، لينظمها ولم يصادر تلك السلطة كلية وإنما قيدها من خلال تقرير جملة من القواعد والإجراءات الشكلية والموضوعية وألزم عليه احترامها وإلا تعرض لجزاءات مدنية وجنائية.

-ولم يقتصر مصدر تقييد هذه السلطة على النصوص القانونية وحدها بل كان للاتفاقيات الجماعية دورها و بها انتقلت طبيعة العقد من النظامية إلى العقدية¹.

-بعد إعداد قرارات التسريح الفردية، وتبليغها إلى المعنيين، يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع تعويضات مقررة قانونا، وهو التعويض الذي حددته المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 بأجر ثلاثة أشهر يتحمل فيها صاحب العمل، حيث يتم الدفع مباشرة بعد تسليم قرار التسريح. عند إحالة العامل المسرح على التأمين على البطالة، بالإضافة إلى إفادة هذا العامل من حقه في العطلة مدفوعة الأجر².

¹: رشيد واضح، المرجع السابق، ص 262.

- المشرع الجزائري للقاضي سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب وأكد بنص صريح حق العامل المسرح في إطار عملية التقليل بهذه الإعادة وذلك من خلال المادة 146 من القانون 90-11 والمادة 31 من المرسوم التشريعي 10/94 اللتان تؤكدان على اعتبار قرار التسريح المتخذ خرق للإجراءات عديم الأثر وباطل يخول للعمال الحق في إعادة ادراجهم وبالتالي فيعاد العمال إلى الحالة الأولى قبل التسريح، وإن الواقع أكد عن قيام إشكال في تنفيذ الأحكام الصادرة بإعادة الإدماج وبعض الأحيان استحالتها بسبب إنهاء المناصب أو حل المؤسسة، لذا من الضروري لو تدخل المشرع الجزائري كما فعل المشرع الفرنسي ليؤكد على أنها مسألة اختيارية للأطراف، ولا يملك فيها القاضي سلطة الإيجاب، لا سيما

-بخصوص علاقة العمل، مع ضرورة إلغاء هذا الحق من نص المادة 146 لأن العبارة التي تنص عليه مقحمة في هذا النص وليس لها أي مواقع خاصة وأنها تفتح المجال للقول بإجبارية الإعادة إلى المنصب¹.

-كذلك نلاحظ أن المشرع لم يفرض رقابة على إجراء تسريح بمعنى آخر عقد من مهمة القاضي في الرقابة على التسريح من خلال عدم وضع تعريف للسبب الاقتصادي على غرار ما فعله المشرع الفرنسي في المادة 1/321 من التشريع الفرنسي.

وفي الأخير أرجو أن أكون قد استوعبت هذا النوع من التسريح من حيث ماهيته إجراءاته والضمانات التي يوفرها تشريع للعمال المسرحين.

-وأرجو أن يظهر دور المشرع الفعال ويدخل خاصة فيما يخص السبب الاقتصادي من حيث تعريفه لما يشكله قانون العمل من ضمانة أساسية للعمال.

الفصل الثاني:

التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

يحدث أن تلتقي المؤسسة الاقتصادية أو المشروع الاقتصادي بظروف خارجة عن إرادة المستخدم تستدعي منه إنهاء علاقة العمل فهنا رغبة منه في انقاد مؤسسته أو مشروعه يلجأ إلى تسريح عدد من العمال في إطار ضوابط وإجراءات محددة ضمان لحقوق العمال خاصة لم يمثله هذا الإجراء من انعكاسات اجتماعية لاسيما في مجتمعات تهددها أخطار البطالة⁽¹⁾ إذ يخضع التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لأحكام قانون العمل ، إن هذه الأحكام تتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، لكن ذلك ليمنع من الاتفاق على شروط أفضل بالنسبة للعامل ، وهذا ما يعطي للنظام العام خاصيته المتميزة عن مفهومه التقليدي ، إن سلطة صاحب العمل وظيفية ومقيدة بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي تخص العقود غير محددة المدة ، كما لم تعد سلطة مطلقة كما كانت بل قيدت بعدم التعسف كقيد موضوعي والرقابة الإدارية وإتباع إجراءات معينة (إعداد خطط رقابية) ، استشارة لجنة المؤسسة وإعلام مفتشيه العمل كقيد شكلي² .

¹: لكل بغداد ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس حقوق- جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيده، الطبعة 2009-2010 الصفحة 4.

² - عطاء الله بوحميده- المرجع السابق - الصفحة 117 .

المبحث الأول: التسريح لسبب اقتصادي إجراء منظم

إن الحديث عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لا يكون له معنى أو تأصيل بدون تحديد مدلول ومفهوم السبب الاقتصادي الذي يبرر هذا التسريح ، ذلك أن تحديد مفهوم التسريح وتمييزه عن غيره من الحالات الأخرى ، يستوجب بالضرورة بيان وتحديد السبب الاقتصادي الحقيقي أو الشرعي الذي يبرر وضع حد لمجموعة من العمال ، المعايير التي يمكن أن نفرق بمقتضاها بين السبب الجدي و السبب الصوري أو المبالغ فيه، أو غير حقيقي ، إلا أن الأمر يتعلق بمسألة لا يمكن لأحد الوقوف على حقيقتها إلا صاحبها، أي أن تقدير مدى صحة وحقيقة عجز أو صعوبات المؤسسات المالية أو التجارية أو التقنية، بما في ذلك العمال والنقابات ومفتشي العمل ، لأنها من الأمور الداخلية لصاحب العمل ، وهو الوحيد الذي بإمكانه معرفة وتقدير درجة خطورتها وجديتها ، وبالتالي اعتبار التسريح الجماعي لمجموعة من العمال إحدى الحلول الحتمية لها (1).

المطلب الأول: طبيعة التسريح لسبب اقتصادي

التسريح لسبب اقتصادي قد يكون كما ذهب إلى ذلك المشرع الجزائري كما قد يكون فرديا وجماعيا كما ذهب إلى ذلك القوانين الفرنسية خاصة القانون 05-75 المؤرخ في جانفي 1975 .

إن التمييز الاقتصادي بين التسريح الاقتصادي الفردي والجماعي مهم وصعب في آن واحد فهو مهم لأنه سيسمح لنا بالتفرقة بين الشروط والإجراءات التي تحكمها والتي تختلف في فرنسا بحسب نوع التسريح فرديا أو كان جماعيا ، وهو صعب أيضا لأن التمييز قد يعتمد على معيار عددي أو معيار نوعي إن هذا المعيار غير فاصل فمن أي عدد يعتبر التسريح جماعيا، ثم إن القانون يأخذ بعين الاعتبار الحساب العددي للعمال المسرحين تسريحا جماعيا، إذ هناك تسريحات جماعية كبيرة وأخرى صغيرة ، وسيوضح هذا من خلال التمييز في الفروع التالية.

(1)الدكتور/احمية سليمان : المرجع السابق، ص 367، 368

الفرع الأول: التسريح لسبب اقتصادي جماعي أساساً

ظهرت عبارة تسريح جماعي لسبب اقتصادي في القانون الفرنسي بموجب قانون 13 فيفري 1973، لكن هذا الأخير الصادر في 3 جانفي 1975 استعمل في العبارتين معا تسريح جماعي لسبب اقتصادي وتسريح فردي لسبب اقتصادي .

أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل عبارة التسريح الجماعي التخفيض العددي، فقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية دون تمييز (1).

وحسب التعريف المتفق عليه "أنه يعد تسريحاً جماعياً عند فصل عاملين أو أكثر دفعة واحدة في فترة زمنية واحدة ولنفس الأسباب الاقتصادية " وحسب ما جاء أيضاً في تعريف الدكتور أحمية سليمان على "أنه فصل عاملين ومجموعة من العمال بسبب الصعوبات أو الضغوط الاقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني ومتلاحق أو دفعة واحدة " ويظهر من هذا التعريف أن العبرة في تكييف التسريح على الجماعي لأسباب اقتصادية هو اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد وعليه يخرج من هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى يكون سبب الانتهاء انتهاء المدة عقد العمل ارتكاب خطأ جسيم(2).

إن العبرة من تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية ، تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد وعليه إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي وهو ما يستنتج منه أن أسلوب التسريح الجماعي قد يأخذ شكل التسريحات الفردية والمتعاقبة ، أو المتزامنة أو المتكررة ، إلا أن أسبابها تكون واحدة أي أسباب اقتصادية ، وهو ما يميزها عن غيرها من حالات التسريح الجماعي(3).

الفرع الثاني: التسريح الفردي

يعرف التشريع الفرنسي التسريح الفردي لسبب اقتصادي إذا حدث خلال فترة 30 يوماً من تاريخ أول تسريح وخص عاملاً واحداً ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين وكان طبقاً لسبب غير متصل بشخص العامل .

(1) عطاء الله بوحميذة ، المرجع السابق ، ص120.

(2) لكحل بغداد ، المرجع السابق ، ص10

(3) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص366

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وبهذا الصدد فقد أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع لسبب الاقتصادي وبالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة للتسريح لسبب اقتصادي نجدها نصت على التسريح لسبب اقتصادي، وعليه وبحسبها فالأصل أن التسريحات الاقتصادية عندنا جماعية أساسا ، لكن يبدو أن المشرع أخذ بالتسريح الفردي لسبب اقتصادي ، نستنتج ذلك من نص المادة 40 من الأمر 75-71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تتضمن مايلي "على مفتش العمل في حالة التسريحات الفردية المتقاربة أن يتأكد من انعدام التسريح الجماعي المقنع" ثم نصت المادة 42 منه ، والمادة 73 /3 من القانون 90-11 المعدل و بالقانون 91-29 (1).

المطلب الثاني :شروط التسريح لسبب اقتصادي

لقد أحاطت التشريعات المختلفة عملية التسريح لسبب اقتصادي بمجموعة من الشروط تعتبر قيود وتدابير أولية يستوجب على صاحب العمل القيام كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية ، تتمثل في الشروط الإجرائية والأخرى موضوعية نتطرق إليها مبرزين موقف المشرع الجزائري والفرنسي في هذا الصدد (2) .

ونظراً لما قد يلحقه هذا الإجراء (أي التسريح الجماعي لسبب اقتصادي) من عدم استقرار في مناصب العمل ووضعية العمال على السواء ، أدى بالدولة إلى التدخل بمقتضى الأمر 75 /31 ليضع أحكام المقيدة لهذه العملية ، كما نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي للعامل على هذا الإجراء بأنه يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إن برزت دوافع اقتصادية حتمية ، وذلك بناء على عملية تسريح فردية متزامنة، يمنع فيها على المؤسسة تطبيق ساعات إضافية أو أي توظيف جديد ، وذلك بعد نفاذ جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية ، كالجوء إلى تخفيض ساعات العمل ، العمل المتقطع الجزئي أو الإحالة المسبقة على التقاعد ثم نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى ، يستفيد منها العمال المعنيون بهذا التسريح من تعويضات الإخطار المسبق والعطل مدفوعة الأجر وتعويضات التسريح الجماعي من أجل تقليص عدد المستخدمين ، وهذا ما نص عليه قانون علاقات العمل 69 و70 منه(3).

(1) عطاء الله بوحميذة ، المرجع السابق ، ص 124 .

(2) لكلل بغداد ، المرجع السابق ، ص 11

(3) أنظر المادة 14 ، 69 ، 70 قانون 11-90 سابق الذكر ص 71 ، 82 .

على أن تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء ، على أساس معايير ولا سيما الأقدمية ، والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل ، وتوضح الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكفاءات المحددة (1).

الفرع الأول: وجود عقد غير محدد المدة

تنقسم العقود من حيث مدتها إلى عقود محددة المدة وأخرى و أخرى غير محددة المدة ، والأصل أن العقود تبرم لمدة لغير محددة المدة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة فإذا أبرم لمدة محددة خارج تلك الحالات أعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة م 14 من قانون 90-11 ، لقد عرف عقد العمل على أنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه ، لمدة محددة أو غير محددة ، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً....." (2).

إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بألة تعمل بجهد أكبر وأسرع، ويفسر ذلك بنظاميها الليبرالي.

أما المشرع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص كليهما على عبارة واحدة فنجد نص في المادة 69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" وعليه لم يميز هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن تسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة به سواء من حيث إجراءات أو الرقابة (3).

وفي كثير من الحالات يسرح عاملا واحدا ، إذ يكفي هذا التسريح على أنه فردي ، ولكن هذا يخضع للأحكام المتعلقة بالتسريح الجماعي ، كذلك فإن التسريحات التي تتخذ في نفس الوقت لعدد من العمال وفي نفس المؤسسة هو عادة جماعيا إذ حدث لنفس السبب الاقتصادي ، لكن قد يعتبر فرديا إن لم يكن سببه اقتصاديا ، مثلا "حالة تسريح لعدة عمال في نفس الوقت لارتكابهم خطأ جسيماً خلال الإضراب " . وبالمقابل فإنه في حالة ما إذا سرح إطار ما بسبب شخصي في نفس الوقت الذي سرح فيه مجموعة من عمال وحدة ما تابعة

(1) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 169-170.

(2) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 77.

(3) لكحل بغداد ، المرجع السابق ، ص 11

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

لنفس المؤسسة، فإن التسريح الذي مس الإطار يعتبر فرديا فالعبرة ليست فقط بوجود تزامن في التسريحات الفردية وعليه فلا يمكن لهذا العامل الإطار أن يعتمد الأحكام الخاصة بالتسريحات الجماعية (1).

ويفترض التسريح لسبب اقتصادي وجود عقد غير محدد المدة وبدلك تبعد العقود محددة المدة إن عقود العمل مهما كان نوعها يجب أن تكون مكتوبة ، إذ للكتابة أهميتها كشكلية من شكليات متطلبة لسائر العقود، وللإشارة فرضت الكتابة في جل علاقات العمل .

وهكذا فإن أول شرط لتسريح لسبب اقتصادي هو وجود عقد غير محدد المدة ، ذلك أن حق الإنهاء الانفرادي يفترض وجود عقد عمل غير محدد المدة، فإذا حدث أن أنهى صاحب العمل بإرادته علاقة العمل مع عامل أبرم معه عقدا محدد المدة فإننا نكون أمام فسخ لعقد العمل لا تسريحا ، وإن القواعد المتعلقة بالتسريح لا تنطبق عليه ، ولقد ردد هذه الفكرة فقهاء كثيرون وأخذ بها القضاء في مختلف أحكامه (2).

الفرع الثاني: إلزام سبب اقتصادي بأن يكون حقيقيا أو جديا

لقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها 3/9 أنه متى كان الباعث الإنهاء يمكن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة يتعين على الجهات ذات الاختصاص أن تباشر رقابة سابقة أو لاحقة في تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى ذلك الباعث وإرجاعها وتقريرها ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل ، ويستشف من هذا التعريف الشروط الواجب توافرها لسبب ونحاول تبيانها في النقاط التالية: (3).

أولا : السبب الاقتصادي الحقيقي

لقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في مناقشات البرلمان التي سبقت التصويت والمصادقة على قانون 1973 /7/13 والتي ترى ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية سواء اتصل بسلوك العامل وقدرته على أداء العمل أم سير النشاط داخل المؤسسة.

(1) عطاء الله بوحميده: المرجع السابق ، ص 124.

(2) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 126.

(3) حسن عبد الرحمن قدوس ، انهاء علاقة العمل للأسباب الاقتصادية، الطبعة 1990، جامعة المنصورة، ص 142 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وقد ذهب جانب من الفقه لتفسير الموضوعية بأنها ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه ، وعليه فإنه لكي يكون سببا حقيقيا لا بد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة يمكن تكيفها قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح لذلك يؤكد المشرع الفرنسي لكل مرة على ضرورة توافر السبب الحقيقي لتسريح وإلا اعتبر قرار صاحب العمل مشوبا بعدم المشروعية .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فنجد نص في المادة 69 من قانون 90-11 على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إن بررت لذلك أسباب اقتصادية " فنلاحظ المفهوم العام الذي تبناه المشرع الجزائري لسبب التسريح ومنه يستطيع رب العمل الإدعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من وراءه لتقليص عدد العمال الشيء الذي يخلق مشاكل عديدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه وهذا يفسر لسبب نقص التجربة في هذا الميدان الحساس الذي لم يكن منظم في القوانين السابقة (1).

ثانيا : إلزامية السبب الاقتصادي أن يكون جديا

يعتبر السبب الجدي الشرط الثاني الضروري لقانونية التسريح ، ولم يقدم المشرع الفرنسي ولا الجزائري تعريفا له ، وفي هذا الإطار أوضح وزير العمل والشغل والسكن الفرنسي في تصريح له أمام الجمعية الوطنية في ماي 1973 على أنه " السبب الجدي هو ذلك السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل استمرارية العمل مستحيلة والتسريح ضروريا".

وهكذا يأخذ بعين الاعتبار جسامه السبب المؤدي لتسريح وأثر تلك الجسامه على السير الحسن للمؤسسة ، إن تقدير الطابع الجدي لسبب التسريح يعني إقامة مقابلة بين الأفعال المنسوبة للعامل وبين تسيير المؤسسة في حالة التسريح لسبب شخصي أو من الأسباب التي لها علاقة بالمؤسسة، تنظيمها ووضعيتها الاحتفاظ بالعامل في التسريح لسبب اقتصادي .

إن تقدير جدية باعث الإنهاء يقوم على معيار مادي ملموس وليس على معيار قانوني نوعي أما عن رقابة الطابع الجدي لسبب فهي مسألة ثابتة ، إذ يعد التأكد من وجود السبب الحقيقي للوقائع المقدمة من صاحب العمل ، يمكننا بعدها الحكم عما إذا كانت جدية أم لا وذلك لتبرير إنهاء عقد العمل .

لكن من الصعب تشخيص الفواصل التي تسمح في تركيب جدول عام لتقدير الطابع

(1) لكحل بغداد ، المرجع السابق، ص 12 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

الحقيقي والجدي .

إن كان المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وقدم صفات لسبب الاقتصادي بأن يكون حقيقيا وجديا ، فإن المشرع الجزائري اكتفى بالإشارة إلى الدوافع والأسباب الاقتصادية دون توضيحات وتحديد عناصرها، إن هذا المسلك يترك فراغا في النصوص يجب تداركه فمن غير المعقول أن يجهل صاحب العمل ، مهما كانت مجهوداته في البحث عن المعلومات الصحيحة التي تمكنه من القيام بعمل أو الامتناع عنه ، ومن غير المعقول يجهل العمال كذلك وضعيتهم وحقوقهم بعد التسريح ، إضافة إن تقديم توضيح عن ماهية سبب الحقيقي والجدي تسهل على مفتش العمل مراقبة الإجراء ولو كان دوره إعلاميا يساعد القاضي في حكمه.

وعليه فإن هذه السلبية في القانون من شأنها أن تكثر التسريحات التعسفية وتؤدي إلى إحداث نزاعات مستمرة ، فالذي يفقد قضية على مستوى المحكمة يبقى محتفظا بأمل في أن ينجح دعواه نقضا باعتبار ألا استئناف في المواد الاجتماعية في حالة التسريح التعسفي .

إن المشرع الجزائري من خلال نصه على بعض حالات السبب الاقتصادي ذهب إلى التأكيد على ضرورة أن يكون سبب الاقتصادي جديا ولم يفصح عن ذلك مباشرة ويمكن أن تستنتج ذلك من نص المادة 1/69 سابقة الذكر والتي توصي أن تكون هذه الأسباب موجودة حقا .

المطلب الثالث : أثار التمييز بين السبب الحقيقي والجدي

أن أهمية التعريف والتمييز بين السببين الاقتصاديين الحقيقي والجدي تمكننا من ملاحظة ما إذا كان التسريح المعمول به شرعيا أو تعسفيا ومن جهة أخرى فإن له فائدة مزدوجة ، أد تسمح لصاحب العمل ملاحظة السبب الحقيقي والجدي بصفة أحسن ونظرا للطبيعة الخاصة لعملية التسريح لأسباب اقتصادية الذي أحاطته التشريعات ومن بينها الجزائر ببعض القيود التي يستوجب على صاحب العمل والقيام بها وإلا عدة هذا التسريح تعسفيا (1).

الفرع الأول : تسريح لسبب اقتصادي تعسفي.

هذا التسريح من شأنه التخفيض من عدد التسريحات كما تعطي للقاضي الوسيلة كما تمكنه من رقابة السبب بطريقة أكثر مصداقية وبالتالي تخفف عدد الدعاوى بداية ونقضا، وعلى الآثار المترتبة عن عدم تحديد اصطلاح سبب حقيقي وجدي.

(1) عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، طبعة 2003 ، دار القصة للنشر، ص 20،

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

فمن شأن ذلك أن تؤدي إلى توزيع عبء الإثبات على كلا المتخاصمين فلا يفرض القاضي تقديم الإثبات على صاحب العمل وحده ، ولا يمكن أن تعفي العامل من المشاركة في البحث إلا أن القاضي يحتفظ بحرية كاملة في تكييف الوقائع المقدمة من صاحب العمل، ويجب أن يتمتع باستقلالية للبحث في عناصر الإقناع المقدمة من الأطراف وعند الحاجة من إجراء تحقيقي يراه ضروريا .

اختلف الفقهاء في تعريف التسريح الغير مبرر لأن صاحبه لم يستخدم حقه فقط بل تجاوز حدود استخدامه لهذا الحق ، ورأى آخرون بأن هذا النوع من التسريح غير ناجم عن سبب حقيقي وجدي هو دائما تعسفي ، ذلك أن الإنهاء الغير المبرر في حقيقته هو إنهاء تعسفي وبعد اصطلاح الإنهاء التعسفي هو المسيطر والمعتاد لدى القضاء .

وهكذا أو في أحكام كثيرة نجد القضاء الجزائري لا يميز بين الإنهاء التعسفي والإنهاء الباطل لأن الحق في التسريح طبق للتشريع الجزائري مرتبط إما بالخطأ أو بالظروف الاقتصادية، أو لعدم القدرة المهنية كما سبق بيانه ، وما دام التسريح مفتقرا لهذه الأسباب فإن الحق في الإنهاء يعتبر منعما أصلا، ويعتبر صاحب العمل متجاوزا حدود حقه وليس مستعملا حقه ، ومنه لا يمكن تصور التعسف أمام غياب الحق لتلازمهما (1).

ولما كان المشرع الجزائري قد اعتبر كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام القانون 90-11 تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس (م 3/73) من القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل فإن عدم أحكام المواد 69 إلى 72 المتعلقة بالتسريح للتقليص من عدد العمال كما جاء في المادة 68 منه يعتبر تعسفا ، من ذلك تأسيسه على أسباب اقتصادية غير حقيقية وجدية القيام بتقليص عدد المستخدمين واللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة (م 3/69) عدم إتباع الإجراءات الوقائية لتخفيض ساعات العمل ، العمل الجزئي، الإحالة إلى التقاعد ، تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى.

الفرع الثاني: بطلان التسريح

القاعدة أن البطلان يخص كل التصرفات في المجال المدني وبلا شك فإن نظرية البطلان لا تعني هذا النوع من التصرفات القانونية الانفرادية أي التسريح وفي الواقع ظهرت أول حالة لبطلان التسريح في أعمال محكمة النقض الفرنسية في قرار شهير لها بتاريخ 3 جوان 1984 .

(1) عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق ، ص 132-133

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

أكدت فيه " أن تسريح عامل محمي دون مراعاة الشكليات التي تحميه يلحقه البطلان " ثم جاء الإصلاحات الحديثة بحالات جديدة للبطلان من خلال نص المادة (1-4-321) (ويخص المساس بإجراءات التسريح الجماعي لسبب اقتصادي كغياب مخطط إعادة الترتيب .

لقد ذكر المشرع الجزائري في القانون (90 - 11) في الباب السابع منه بعض حالات البطلان وهي علاقة العمل غير المطابقة لأحكام تشريع العمل ، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ، كل بند في عقد العمل يخالف استنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريعات و الاتفاقيات ، وبالنسبة لعدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات فاعتبرتها مخالفة ورتب عنها مخالفة مالية ولم يعتبرها حالة من حالات البطلان (1) .

المبحث الثاني : إجراءات التسريح لسبب اقتصادي

تخضع التسريحات لأسباب اقتصادية لقواعد وإجراءات مختلفة بحسب ما إذا كان مشروع التسريح فردي أو جماعي .

إن اختلاف الأنظمة الإجرائية يرتبط أساسا بعدد العمال المسرحين ، أن المعيار "العددي " لا يسمح في فرنسا بالتمييز بين التسريح الفردي والتسريح الجماعي لأقل من 10 أفراد في مدة 30 يوما ثم التسريحات الجماعية أكثر من 10 أفراد في مدة 30 يوما .

أما الجزائر وبحسب ظاهر النص ليس هناك تمييز بين التسريحات ، كل ما في الأمر أن المشرع أشار في المرسوم التشريعي 94-09 إلى إلزامية تقديم مخطط اجتماعي بالنسبة لصاحب العمل الذي يشتغل أكثر من 9 عمال (10 عمال فأكثر) يستفاد ذلك من خلال استعمال كلمة "يجب" بمعنى أنه وإلى جانب المخطط الاجتماعي الواجب مراعاته من قبل صاحب العمل يتعين إتباع إجراءات أخرى تميز التسريح الجماعي عن التسريح الفردي في فرنسا ، إن اشتراط 10 عمال فأكثر مشابه للقانون الفرنسي لسنة 1975 (2) .

المطلب الأول: إجراءات داخلية ترتيبية

تختلف هذه الإجراءات بحسب نوع التسريح الاقتصادي الجماعي وما إذا كان ظرفي أو هيكلية ، إن هذا الاختلاف يعتبر إشكالا بالنسبة لصاحب العمل الذي بتعيين عليه معرفة أيهما يختار عندما يلجأ للتسريح ، كما تختلف أهميته في فرنسا .

(1) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 344 .

(2) رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 130 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إتباعا لعدد العمال المعنيين بالتسريح ، حيث يتم التمييز ما بين 9 عمال فأقل و 10 عمال فأكثر لقد كانت الاتفاقيات الجماعية السبابة في اشتراط بعض الشكليات المسبقة على التسريح ، ثم انضمت القوانين مجمل القواعد المشتركة الواجب مراعاتها عند إجراء التسريح وذلك خلال مرحلة المعاينة والملاحظة أو التي تحدث تنفيذ للمخطط الاجتماعي أو التي تأتي تطبيق لقرار التصفية القضائية(1).

الفرع الأول : المخطط الاجتماعي ضمان أساسي للعامل وقيد صاحب العمل

لقد ظهرت الخطة الاجتماعية لأول مرة في فرنسا ضمن المبادئ العامة التي أدت في الاتفاق المهني الوطني حول حماية التشغيل الصادر في 1974/11/21 ، وقد ظهر مصطلح الخطة الاجتماعية إلا مؤخرا من خلال القانون 1989/8/02 ، أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطة الاجتماعية إلا بفضل المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية ، واستعمل مصطلح "الجانب الاجتماعي" ترجمة عن المصطلح الفرنسي (plan social)، فاشتراط على الهيئة المستخدمة لأكثر من 9 أجراء نتيجة إلى تقليص عدد العمال عن طريق التسريح أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين لتفادي التسريح ، وهذا بإستفاد كافة الطرق التي تساعدها على اجتياز أزمتهما وعليه فإن المشرع لم يعرف الخطة الاجتماعية ، بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع وتهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور والتفاوض مع ممثلي العمل (2) .

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

- ضرورة أن يكون بصدد عقد العمل غير محدد المدة فلا يخص العقود محددة المدة
- ضرورة أن يكون بصدد تسريح لسبب اقتصادي ، فلا يتعلق بالتسريحات الشخصية
- ضرورة أن يكون بصدد مؤسسة شغل أكثر من 10 عمال م 5 من المرسوم التشريعي 94-09 ثم شرط تكميلي دفع الاشتراكات المحددة قانون م 9 من المرسوم التشريعي .

(1) عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق ص 142

(2) لكحل بغداد ، المرجع السابق ، ص 13

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إذا كانت هذه الشروط لا تطرح إشكالا في شرطيها الأول والثاني فإن الشرط الثالث يثير عدة تساؤلات ، لماذا حدد المشرع إلزامية المخطط الاجتماعي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 10 عمال فأكثر؟ أو ما هو الحال بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 9 عمال فأقل ، هل تأخذ المعايير الاجتماعية فقط أم يجب العودة إلى القانون العام وهو القانون 90-11 إن ذلك يعتبر نقص في المرسوم التشريعي يجب تداركه من المشرع وفي كل الأحوال يجب على المستخدم أن يسترشد بالمعايير الاجتماعية المذكورة سابقا .

بمعنى إن التساؤل السابق يطرح علينا معرفة طبيعية ، بمعنى إلزاميته من خلال ما جاء في التعريف: هو ترتيبات قانونية ، وبالرجوع إلى نص المادة 5 من المرسوم 94-09 نجدها استعملت عبارة يجب مما يدل على إلزامية إعداد مخطط اجتماعي في المؤسسات التي تشغل 10 عمال فأكثر ويبقى الأمر مطروحا بالنسبة لتلك التي تستخدم 9 عمال فأقل ونستنتج مما سبق أن حق التسريح أصبح حقا منظما لا سلطة مطلقة في يد صاحب العمل (1).

يتضمن المخطط الاجتماعي تدابير قسمت إلى مرحلتين سنتعرض لهما:

المرحلة الأولى: نظام التعويض لا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل والذي يقصد به كما هو معروف بمكونات الأجر الإضافية ، أي التي تفوق الأجر القاعدي ، والمتعلقة بتعويض العامل عن الظروف الاستثنائية للعمل وقد نص عليها المشرع في تعريف مكونات الأجر ضمن الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 90-11 مثل التعويض عن الساعات الإضافية .

فادا اكتفت المادة 7 من المرسوم 94-09 بذكر عبارة النظام التعويضي فإننا نفهم نية المشرع قد اتجهت إلى ما سيتم تكييفه من طرف صاحب العمل وهي مكملات الأجر دون سواها ، أي دون العلاوات إلى أنه ورغبة منه في تبيان المقصود بالنظام التعويضي أورد على سبيل المثال والتأكيد على ما اعتبره نوعا من التعويضات وما أسماه " العلاوات والتعويضات مرتبطة بنتائج العمل"

وبهذا الإضافة يكون قد كرس خلطا بين مفهومي التعويضات والعلاوات فنجد في محاولة لإعطاء مثال عن التعويضات يورد العلاوات المرتبطة بنتائج العمل وهي في الحقيقة مكملات الأجر القاعدي ومختلفة عن التعويضات ، ولكن هذا التدبير يبقى أقل خطورة من الموالي .

(1) عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق . ص 146-147.

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية ، إن الهدف من الإجراءات هو تخفيف الأعباء المالية و الإشكال الذي يطرح هو بشأن تدبير إعادة دراسة الأجر فهو ليس بالأمر السهل ولا سيما ونحن نعلم أن الأجر عنصر أساسي في عقد العمل .

كيف يمكن التفاوض بشأنه وإلى أي مدى يمكن خفضه؟ وهل يمكن أن ينزل دون قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ؟

فإن افترضنا أنه تم إبرام إتفاق يخفض من قيمة الأجر تحت ذلك الحد ، فإننا نصطدم من جهة في بطلان هذا الاتفاق لمخالفته نص أمر .

ومن جهة ثانية قيام المسؤولية الجزائية لصاحب العمل ، أما بالنسبة لإعادة تكييف أجر المسيرين ينبغي القول أن المرسوم 290/90 أشار إلى أن أجر هذه الفئة تكون محل تفاوض بينهم وبين المستخدم ، وبالتالي لا تكون محل تفاوض.

تنظيم عملية التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال يعتبر هذا الإجراء تمهيدي لإجراء آخر في المرحلة الثانية وهو إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة أو خارجها ، والملاحظ أن العامل الذي يستفيد من هذا النظام يتعرض بالضرورة إلى إجراء التقليل ذلك أنه فقد منصب عمله الأصلي الذي تعاقده للعمل عليه ، لكنه لا يتعرض للتسريح، ويستفيد من خلال التكوين على منصب بعد أن تتم عملية إعادة التوزيع داخل المؤسسة نفسها في إطار نشاط جديد ، أو خارجها بفعل تحويله إلى مؤسسة أخرى و تنص المادة 70 من قانون 11 /90 إنه في حالة رفض العامل فإنه يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل تقليل العمال .

إلغاء التدريجي للجوء إلى الساعات الإضافية كون الساعات الإضافية تتطلب زيادة في الأجر ولا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة، مما يشكل أعباء مالية على مؤسسته.

إحالة العمال الذين بلغوا سن القانونية للتقاعد، أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيف الجزئي، فتقوم المؤسسة التي تمر بصعوبات مالية إلى إلغاء بعض مناصب الأنشطة.

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وهذا ما يترتب عنه إلغاء لبعض المناصب وخفض حجم العمال ، وعليه فإذا أرادت الإبقاء على العمال الذي تم إلغاء منصبهم فهي تلجأ إلى تقسيم العمل باللجوء إلى التوقيف الجزئي .
إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيف الجزئي .

عدم تجديد عقود محددة المدة (1) .

المرحلة الثانية : فتشمل إحدى العمليتين أو كلاهما معا ونصت المادة من المرسوم التشريعي 94-90 المشار إليه وهي : (2) .

1- تنظيم إعادة توزيع العمال المعنيين بالاتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، ويجب أن يتم التنظيم وفقا لمعايير ومقاييس تسمح بتحديد الأجر أشارت إليها المادة 9 من المرسوم سابق الذكر.

2-إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا كان ذلك يخدم مصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع .

3- موافقة الأجهزة المؤهلة التابعة للمؤسسة المستخدمة (3) .

4 – شروط إعداد قوائم الاسمية لأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفية عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من الإحالة إلى التقاعد وقبول الإحالة إلى التقاعد المسبق(4).

5- و حرصا من المشرع على استنفاد كل السبل التي من شأنها أن تقلل عملية التسريح ، فلم يكتفي بالتدابير السابقة ، بل عمل على منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تبدي استعدادات وحرص على الحفاظ على عمالها حيث نص في المادة 25 من نفس المرسوم أنه يمكن لأي مستخدم يقوم بالتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء على تقليص عدد العمال أو تخفيضهم ، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي .

(1) لكحل بغداد: المرجع السابق ، ص 14-15 .

(2) المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 المؤرخ في 15 ذو الحجة 1419 الموافق 26 مايو 1994 ، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية .

(3) عطاء الله ، المرجع السابق ، ص 148-194 .

(4) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري . الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجماعية ، 175

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

والتي تتمثل في :

- تخفيض أو إعفاء جبائي ، أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية .
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته .
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل وضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/ أو لإنشاء نشاطات جديدة ، كما يمكن أن تتمكن هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية لدعم مجهودات المستخدم في أعماله ونشاطاته بالمحافظة على الشغل .
- توظيف الأجراء المسرحين .
- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح إجراء المسرحين .
- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل إنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاصة (1) .

الفرع الثاني : المعايير الاجتماعية قبل 1994

مما سبق نستنتج بأن المشرع اعتمد معايير خاصة بشخص العامل ووضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى التخفيض العددي للعمال ، فألزم المؤسسة بالاتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب القانون 90-11 بترتيب العمال المعنيين بالتسريح أخذ بعين الاعتبار التدابير الآتية:

- معيار الأقدمية والتأهيل : حيث يبدأ بالعامل الأقل الأقدمية والأضعف تأهيلا .
- معيار عائلي : إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد .
- معيار وظيفي : يبدأ بالعمال الذين حصلوا على وظائف مخصصة أو ذات أسبقية .
- معيار اجتماعي : الوضعية الاجتماعية للعامل (المجاهد، مريض صحيا)

(1) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الطبعة 1998 ، دار المطبوعات الجامعية - الجزائر - ، ج 2 ص 383-384 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

لقد كانت هذه المعايير إلزامية تستنتج ذلك من العبارة التي جاءت في نص المادة 39 من الأمر 75-31 التي أكدت على أنه " على صاحب العمل بعد صدور إذن من متفشية العمل والشؤون الاجتماعية ، وبالاتفاق مع ممثلي العمل ، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب (1).

الفرع الثالث : الذهاب الإرادي واقعي أكثر منه قانوني

بداية نقول هذه الصورة لإنهاء علاقة العمل ظهرت بشأن قضية " cricket " وقعت في 1977 في فرنسا حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة بمبلغ 3 000 000 فرنك فرنسي كمحنة أثر ذهابهم و ابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب الإرادي عن طريق الحوار تطورًا ونجاحًا كبيرًا.

بالرجوع إلى القانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل والذي يعتبره الإطار لعلاقات العمل ، لا يجد عبارة صريحة لكلمة ذهاب إرادي وبالمادة 66 منه عدت حالات انتهاء علاقة العمل ذكرت 9 حالات دون الإشارة إلى هذه الصورة معنى ذلك النطق بعدم قانونية الإنهاء الذي يحدث عن طريق الذهاب المحاور أو الإرادي ، خاصة أن هذه المادة لم تذكر حالات إنهاء اتفاقي التي كانت قوانين استخدام تشير إليه ، ولم تجعل المادة 70 من القانون 90-11 إجراء ترتيبيا لتسريح لسبب اقتصادي ولا المادة 9 من المرسوم التشريعي 94-09 حيث ذكرت الإحالة على التقاعد ، قبول الإحالة إلى التقاعد المسبق ، أداءات التأمين على البطالة . (2)

أولا : المبدأ

للعامل في إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة فإذا استطاع أن ترفق ذلك في امتيازات مادية فذلك يزيد حقه تدعيما .

ثانيا : النصوص القانونية

فإننا نعتبر المادة 70 الفقرة الأخيرة 90-11 تمنح للعامل الحق في اختيار مقابل تسريحه في إطار التقليل .

(1) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 145 .

(2) عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق ، ص 159 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وأخيرا فإن المرسوم التشريعي 94-09 يطبق على العمال المعرضين لفقدان عملهم بصفة غير إرادية في أن المادة 5 من نفس المرسوم تستبعد من التأمين منحة البطالة العمال الذين يفقدون عملهم في إطار الذهاب الإرادي ، وبما أنه يترتب عليه آثار خطيرة على العمال الأول منه فقدانه للعمل والثاني تجريده من الاستفادة من التأمين على البطالة فإن المحكمة العليا وقعت شروط في غياب شروط خاصة وهي كالتالي :

- أن تكون هناك حتمية التقليل .
- أن يكون رضا العامل سليم .
- أن يكون قد مارس حقه بكل حرية ، أي أن تكون له حرية الاختيار .
- أن يكون الاتفاق حاصل عن تفاوض جماعي .

مع ملاحظة أن المحكمة العليا بين الذهاب الإرادي والإنهاء الرضائي لعلاقة العمل يخص بالذهاب الإرادي الذهاب الحاصل عليه نتيجة تفاوض جماعي في إطار الفردي ، بينما يوصف الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل في إطار الجماعي بالإنهاء الرضائي (1)

ثالثا :التفاوض والتشاور مع ممثلي العمل

يلتزم صاحب العمل طبقا لنص المادة من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى إتخاده من القرار حتى يقدم لها في الوقت الملائم كل المعلومات المتعلقة به ، مشتملة عن بيان البواعث ذات الطبيعة الاقتصادية التقنية والهيكلية ، أو متماثلها والتي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل وكذا تبيان عدد وأصناف العمال الذين سوف يمسه وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلال إجراءه ، كما يلتزم أن تمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي تمكن إتخاذها لتجنب الإنهاء (2)

وفي هذا الجانب نص المشروع التشريعي 94/09 المشار إليه سابقا على أنه

(1) لكحل بغداد: المرجع السابق، ص 17 .

(2) عبد الرحمن قدوس ، المرجع السابق 170 – 171 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

"يعرض المستخدم او ممثله على محتوى مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي لمجرد المصادقة عليها، على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار الاجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض".

المطلب الثاني: استشارة لجنة المؤسسة (المشاركة ، المساهمة)

من الإجراءات الداخلية التي تخضع لها التسريحات الاقتصادية الجماعية ضرورة استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها وذلك بهدف الوصول إلى اتفاق لتجنب هذه التسريحات أو تخفيض عددها على الأقل لتخفيف من أثارها .

الفرع الأول : طبيعتها

لجنة المؤسسة ليست لجنة متساوية الأعضاء ، بل جهاز لتمثيل العمال ذلك أن رئيس اللجنة هو المقرر الوحيد لممثلي العمال الذين عليهم أن يعلموه أو يستشيروه ، تم إن وجود عدد من المديرين ورؤساء المصالح وتدخلهم يعتبر قيادا على حرية التعبير من طرف منتخب العمال ، كما أن ليس هناك استثناء على وحدة القيادة إلا في لجان الفريق لأهمية العدد ، إن رئيس المؤسسة المشرفة يمكنه أن يستعين بمساعدين يختارهم هو يكون لهم صوتا استشاريا.

الفرع الثاني: أساسها القانوني

في فرنسا يرجع إنشاء لجنة المؤسسة إلى الأمر 208/45 المؤرخ في 22 فيفري 1945 المتضمن تأسيس لجان المؤسسة ، المعدل بقانون 18 جوان 1966 .

وفي الجزائر أشارت المادة 39 من الأمر 39-75 المشار إليه سابقا إلى ضرورة استشارة ممثلي العمال، وأكدت النصوص اللاحقة ذلك ، فنصت المادة 05 من القانون 11-90 على المشاركة في الهيئة المستخدمة حق معترف به للعامل ، وخصص باب كامل ، كامل للجنة المشاركة هو الباب الخامس من القانون 11-90 الذي جاء تحت عنوان "مشاركة العمال " وتطبيقا لذلك نصت م 129 لجنة مشاركة وخصت 78-792 عاملا موزعين بين القطاع العام الوطني (47 لجنة المشاركة) وشملت 64,309 عاملا أما في القطاع العام المحلي فبلغت (70 لجنة مشاركة) و680 عاملا ، وبلغ العدد الإجمالي للجان المشاركة المنصبة 830 عاملا .

لقد أكد المشرع الجزائري من خلال تلك النصوص على ضرورة عقد اجتماعات دورية بين صاحب العمل والعمال بواسطة ممثليهم النقابيين والمنتخبين .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين المادة 04 من القانون 90-02 المشار إليها لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية (1) .

وفي القانون المصري لا يمكن القول بوجود نظام يخضع من خلاله الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل لرقابة ممثلي العمال (2) .

إن النص على أجهزة المشاركة وتنصيبها لا يعني أن الإشكال قد حل ذلك لأن الاستشارة تطرح عدة مسائل .

لقد كانت الاتفاقيات الجماعية في تقديم حماية مزدوجة للعمال تجسدت في إعلام أحسن للجنة المؤسسة العمل ثم تحسين المدة التي تفصل ما بين الاستشارة وقرارات صاحب العمل، هذا الأخير الذي يعتبر سيد الهيكل الاقتصادي للمؤسسة، كما أنه يحدد الهيكل الاجتماعي لها ، بمعنى التمثيلي لمستخدميه ، ولكن إن كانت هناك وحدات اقتصادية واجتماعية تابعة له فإن خلافا سيحدث بينه وبين النقابات العمالية لأن الأخيرة ستعمل جاهدة على اقتلاع أحسن الحلول من خلال الهياكل التمثيلية .

المطلب الثالث : إجراءات خارجية إعلامية

تتمثل هذه الإجراءات في ضرورة الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل (مفشية العمل) وإعلامها بإجراء التسريح .

لقد كانت التسريجات الاقتصادية تخضع لضرورة الحصول على الرخصة الإدارية في ظل القوانين السابقة وأكدها القضاء وسجلها الفقه وتم وضع النظام الرخصة الإدارية بعد الحرب العالمية الثانية في إطار سياسة الشغل ذي الطابع الموجه ، ونظرا لبعض سلبياتها تخطى عنها وأصبح صاحب العمل بأن يبلغ التسريح إلى العامل المعني وذلك مع احترام مهلة الإخطار .

(1) عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق ، ص 162 .

(2) عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، 195 .

الفرع الأول : إعلام مفتشية العمل

حماية للعمال أكد المشرع على ضرورة الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل في حالة التسريح لسبب اقتصادي باستثناء حالات الإفلاس والتسوية القضائية وحالة نهاية الأشخاص ، التي بالرغم من أنها تكتسي الصبغة الاقتصادية ، فإنما تخضع للإشراف القضائي .

إن هذه الرخصة لا يمكن طلبها إلا بعد استشارة ممثلي العمال ثم تقديم طلب يحتوي على اسم المؤسسة وعنوانها ، ونشاطها اسم العامل ، تاريخ ميلاده ، جنسيته ، عنوان كفاءته ، تاريخ توظيفه ، طبيعة التسريح ، اقتصادي مالي ثم رزنامة التسريح (1)

كما يجب تبليغها بمحاضر الاجتماعات التي يجب أن تتضمن آراء واقتراحات العمال. وعلى مدير العمل (مفتشيه العمل) أن يقرر مدة 30 يوم فإن لم تفعل أعتبر الترخيص باطلا.

إن التطور الذي عرفه القانون الفرنسي بالنسبة لضرورة الحصول على الرخصة الإدارية قبل إجراء التسريح الاقتصادي من صاحب العمل ثم إلغائها فيما بعد عرفت الجزائر تطورا مشابها له، ولقد كانت القوانين الصادرة قبل 1990 تفرضها وتتطلب موافقة مفتشية العمل في حالة التسريحات الجماعية ، نص على ذلك الأمر 75-31 في المادة 39 منه والمرسوم 82-302 في المادة 56 منه .، وأكدت المحكمة العليا في قرارها بتاريخ 1990/11/29 بضرورة الموافقة من مفتشية العمل ومما جاء في قرارها .

"..... من المقرر قانون أنه يمكن للهيئة المستخدمة التقليل من عدد العمال إذ بررت هذا الإجراء أسباب اقتصادية وذلك بعد موافقة كل من مفتشية العمل ولجنة التأديب للمؤسسة ..."

إن المحكمة العليا إن طبقت صحيح النص بأن أخضعت التسريح الجماعي لموافقة مفتشية العمل قبل إلغاء الرخصة الإدارية سنة 1990 خطأ إعطائها الصلاحية للجنة التأديب بالنظر في هذا النوع من التسريحات خطأ منها ذلك أن التسريح لسبب اقتصادي صورة غير تأديبية وإنما يعرض الأمر على لجنة المؤسسة فإن لم توجد فعلى ممثلي العمال .

(1) عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص 100 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وتجدر الإشارة إلى ظهور ما يعرف بالترخيص القضائي في فرنسا في وقت قليل قبل إلغاء الرخصة الإدارية ، وقد أسس قانون 25 جانفي 1985 المتضمن التعديل القضائي -أسس - ترخيص قضائيا للتسريح ، يسلمه القاضي المحافظ أو المحكمة التجارية وعليه إن أراد المصفي إجراء التسريح لسبب اقتصادي قبل إقامة مخطط التعديل ، فلا يمكنه أن يقوم بذلك إلا إذا كان لهذه التسريجات طابعا استعجاليا لا يمكن تجنبه ، إن هذا الأمر الذي يسلمه القاضي المحافظ يشير إلى عدد العمال المرخص تسريحهم فنتهم المهنية ونشاطهم (1) .

الفرع الثاني : تبليغ التسريح ومهلة الإخطار

بعد أن يحترم وينفذ رب العمل كل هذه الإجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى ، بتبليغ كل عامل مسرح وبصفة فردية لهذا التسريح و يذكر في وثيقة التسريح عن الأسباب الحقيقية والجدية وإلا يكون أمام التسريح بدون أسباب (2) .

أولا : تبليغ التسريح .

إن الإجراء الخاص بالتبليغ ملزم دائما لكل عامل معنى بالتسريح الاقتصادي فرديا كان أم جماعيا ، أو ينبغي على صاحب العمل أن يعد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل (م 16 من المرسوم التشريعي 94-09) .

يتم التبليغ بالتسريح بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام ، وقد اشترط أن ترسل إلى العامل على الأقل بعد مرور يوم كامل على الحصول على الرخصة الإدارية . وفي حالة ما إذا قدم مدير العمل ملاحظاته للمستخدم بشأن مشروع التسريجات فإنه يمنع على المستخدم تبليغ التسريجات للعمال ولا يمكنه ذلك إلا بعد الرد على طلب العمل ، وذلك حتى ولم مرت المدة المحددة للتبليغ .

(1) عطاء الله بوحمييدة ، المرجع السابق ، ص 171-172 .

(2) لكحل بغداد ، المرجع السابق ص 20 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إن لرسالة التبليغ أهميتها بالنسبة للعامل المعني بالتسريح ولعملية التسريح ذاتها ، فبالنسبة للعامل بموجبها يعرف نية صاحب العمل في التسريح فتجنبه المفاجأة وليس من الضروري أن يتسلم العامل هذه الرسالة بنفسه ، بل يكفي أن تقدم إلى عنوانه لكن إذا تصرف صاحب العمل بطريقة تجعل من المتعذر على العامل أن يستلمها ، فلا يمكن أن يعتد بتاريخ التسليم . وفي هذا المجال يمكن للعادات المحلية والاتفاقيات الجماعية أن تحدد أحكاما مختلفة ، إلا أن الاتفاقيات الجماعية تهيمن على العادات .

ثانيا : مهلة الإخطار .

نصت عليها المادتين 39 و41 من الأمر 75-71 المشار إليه والمادة 3/68 من القانون 11/90 وأسمته بالإشعار وتخص هذه المادة حالة الاستقالة دون التسريح لسبب اقتصادي الذي يتم بمراحل بها يعرف العامل مصيره ، ويمكن تعريفها بصفة عامة بأنها : " تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء، وذلك قبل حصوله بمدة كافية " .

- إن إعلان الإدارة لا ينهي العقد فورا وإنما بعد مضي تلك الفترة الزمنية .

أو هي تصرف قانوني انفرادي يفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينتهي فيه العقد . لقد كان باستطاعة صاحب العمل أن يخفض من مهلة الإخطار أو يلغيها وبموجب القانون المؤرخ في 19 جويلية 1928 في فرنسا ، أصبحت إجراء عرفيا مهنيا أمرا .

وكانت مهلة الإخطار (العرفية) تختلف بحسب مهنة العامل والفئة المهنية التي ينتمي إليها .

ثم جاءت الاتفاقيات الجماعية وشكلت سلاحا أو وسيلة هامة في مواد الإخطار، وكيفيته بحسب حاجات كل مهنة وضرورتها ، بحيث اختلفت مدتها من نشاط مهني للمؤسسة لا العامل إلى نشاط مهني آخر ثم تسلسل الفئات العمالية .

وبقي المجال متروكا للعرف والاتفاقيات الجماعية إلى غاية 19 فيفري 1959 ، تاريخ التأسيس القانوني لمهل الإخطار وتعميمها .

لقد حددت بمدة شهر على الأقل تم توالى التعديلات القانونية في فرنسا خاصة في 1967، فإصلاحات 1973 ثم 1975 .

جاءت هذه المهلة لتحل محل الممارسة المباشرة لحق الفسخ الانفرادي من صاحب العمل ولتقيده.

فهي قيد شكلي ، أما مدتها فهي محددة بالقانون وتؤخذ في الحسبان أقدميه العامل في المشروع ولا تتدخل الأعراف والاتفاقيات الجماعية إلا إذا تضمنت شروط أفضل للعامل ، بمعنى مدة أطول و وقد نصت المادة 41 من الأمر 75 - 31 الملغى على مدة معينة وعممتها على كل صور إنهاء علاقة العمل ما عدا في حالة الخطأ الفادح وهي شهرا للعمال البسطاء ، شهران (2) للأعوان ، 3 أشهر للإطارات المتوسطة والعليا .

وكما ذكرت فإن نقطة انطلاق هذه المهلة حددت من وقت تقديم رسالة التسريح (التبليغ) أو تسليمها .

لكن لمهلة الإخطار خصوصيات في التسريح لسبب اقتصادي فإذا حدثت في تسريح جماعي فاستطاعة العامل قطعها في كل وقت لشغل منصب جديد (1) .

المبحث الثالث : أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح لأسباب اقتصادية

إن نزاعات العمل ظاهرة عالمية في كل دول العالم بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد وتعرف على أنها تلك الخلافات التي تثور بمناسبة او سبب علاقة بين العامل (أو ممثليهم) والهيئة المستخدمة (ممثلها) ولا تجد له حلا داخل المؤسسة أولم يجد تسوية بين العمال أو المستخدم أو ممثلي العمال مهما كانت الأسباب المؤدية إليها ونظرا الأهمية طبيعة المنازعة فردية أو جماعية منها وقد تنشأ عنها خلافات وإخلال وباستقرار علاقات العمل فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة بحيث وضعت لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها وتسويتها بطريقة ودية أو سليمة واعتبرها المشرع شرطا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء العمل تخفيف على المحاكم ووقاية من ضياع الأموال والوقت والأهم من ذلك المحافظة على علاقة العمل من التوتر (1) .

عن وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى الأساليب القانونية لحل النزاعات عن التسريح الاقتصادي .

المطلب الأول : الطرق الودية لحل النزاعات .

بحسب المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية فبخلاف الفردي القائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ العلاقة التي تربط

(1) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 177,179 .

بين الطرفين والذي لم يتم حله في إطار عمليات التسوية يعد نزاعا فرديا . كما وأنه بالرجوع للمادة 20 من نفس القانون نجدها أكثر دقة في تحديد مضمون الخلاف فردي بحيث أدرجت الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية للعمل

كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية للعمل ، كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية للعمل كمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد ، لقد نظم المشرع علاقات العمل سبق قواعد أمره تضبط حقوق وواجبات طرفي العلاقة .

الفرع الأول : تسوية النزاع الفردي بطرق ودية

إن أسباب المنازعة الفردية تتنوع حسب الظروف وتطور الاقتصاد والمجتمع ومع ذلك فالفقه العمالي يحصر مسببات المنازعة جملة في المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل ، فقد شكت الأجور والمنح والتعويضات أهم مظاهر ومسببات المنازعة الفردية يليها الحق في الحماية .

أولا : كيفية معالجة النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة

الأصل العام أن الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية هي التي تحدد الإجراءات الواجبة الإلتباع عند القيام منازعة إعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز لتشريع العمل بعد سنة 1990 ولكن في حالة غياب النص على هذه الإجراءات استوجب المشرع خطوات معينة لاستنفاد الآلية الداخلية .

وذلك بعرض العامل الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ، الذي يتوجب تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو على المستخدم حسب الحالة .

الذي يلزم بالرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار ومن خلاله الوسيلة يسعى الأطراف لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية ، هذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا في حل المنازعة الفردية وتعمل على تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة وهو ما تعمل على تكريسه القوانين وتنظيمات العمل الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية

ثانيا : عرض المنازعة على مفتشية العمل

تسمى بالإجراء المصالحة وذلك بالاستعانة بالغير ، لتقريب وجهات النظر سواء كان الطرف مفتش العمل كما كان معمولا به قبل سنة 1990 أو مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون 04-90 .

تنص المادة 5 من المرسوم سابق الذكر على مايلي : " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل ووفقا للإجراءات التي يحددها القانون " .

فقبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوبا مكتب المصالحة بناء على طلب مسبقا من العامل الذي قد يكون مارس التظلمات الداخلية لدى المستخدم . (1)

بمجرد إخطاره بواسطة عريضة أو المثل أمامه يحضر محضر عن التصريحات التي تدلى أمامه ثم يقدم في ظرف 03 أيام بمكتب المصالحة أن يستدعي الطرفين للمثل ويحدد تاريخا لذلك ليقبل عن 08 أيام من تاريخ الاستدعاء .(2).

(1) خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة 2008 ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، ص 42-44 .

(2)أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، الطبعة 2003 ، دار المطبوعات الجماعية ، ص 15

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وإذا تغيب محرر محضر الصلح في غيابه يسلم نسخة منه للعامل لمباشرة دعواه الاجتماعية وهكذا يتبين لنا انه لم يبق لمفتشيه العمل أي دور أو مهمة في إجراء الصلح (1)

الفرع الثاني: تسوية النزاعات الجماعية بطرق ودية

يعد نزاعاً في العمل خاضعاً لأحكام القانون 02-90 (1) المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب كل خلاف يتعلق بعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ، والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية له بين العمال والمستخدم باعتبارها طرفين في نطاق أحكام المادتين 4,5 من القانون 02-90 .

وإن حساسية هذه النزاعات المترتبة عن التسريح الاقتصادي وجعل المشرع يهتم بهذا الموضوع بوضع عدة طرق لتسويتها ومحاولة إرضاء الطرفين ومن بين هذه الطرق: المصالحة ، الوساطة ، التحكيم (2) .

أولاً : المصالحة .

هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل (3)

إذ تعتبر مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف وقد تناولها المشرع في المادة 5 من القانون 02-90 على أنه أد اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها وإن لم تكن هناك إجراءات اتفاقية أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي للعمل إلى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً ، ويلعب دور مفتشيه العمل .

(1) قانون رقم 02-90 ، متعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

(2)أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 101 .

(3)بلكل بغداد المرجع السابق ، ص 31 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

بصفته ممثل السلطة العمومية في هذه المرحلة يلعب دورا أساسيا إذ يقوم باستدعاء الطرفين إلى جلسة المصالحة الأولى يحدد أقصاها في أجل 4 أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع ثم يقوم أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف كل من الطرفين حول جميع المسائل التي تم الاتفاق حولها والتي بقيت عالقة (1) .

ثانيا : الوساطة

هي اللجوء والاحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع اد تقدم له كافة المعطيات وتوضح له كافة الملابسات والمطالب على أن تترك له الحرية والسلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحل أو الحلول المناسبة للنزاع وإن الأطراف لا يلتزمون بقبول اقتراحه وبالتالي فلا يمكنه إلزامهم بقبول ما يراه حلا للنزاع بينهما .

ثالثا : التحكيم .

إن المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-09 تنص على إنه " في حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له يمكن الأطراف اللجوء إلى المصالحة و/ أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به " .

فالتحكيم يعد طريقة من طرق التسوية الودية ، يأتي كأخر مرحلة بعد فشل الطرق سألفة الذكر الخاصة بالمصالحة وقد يكون اختياريا كما قد يكون إجباريا أو بنص قانوني أو باتفاق جماعي سابق على النزاع أو القرار من السلطة التنفيذية الوصية أو المشرفة على إقامة نظام العمل .

(1) خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 120 .

(2) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 130 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

وإن المشرع الجزائري في المجال التحكيمي فهو يحيلنا إلى قانون إجراءات المدنية و الإدارية ينص م 13 من قانون 02-90 بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب .

وفي الأخير يدعو إلى الحيرة هو أن، المرسوم التشريعي 09-94 يحيل إلى القواعد العامة لحل النزاعات الجماعية الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى وضعية يصعب حلها وذلك في حالة فشل إجراءات المصالحة وعدم اتفاق الأطراف حول اللجوء إلى الوساطة هذا طبق استثناء فرضية لجوء العمال إلى الإضراب الذي يتحتم تدخل السلطات العمومية، وإخضاع النزاع إلى التحكيم (1) .

المطلب الثاني : الجهة القضائية المختصة نوعيا وإقليميا ومدى رقابة القاضي .

لقد تطورت الرقابة القضائية للتسريح لسبب اقتصادي تطورا ملحوظا، وارتبطت من حيث الاختصاص النوعي بفكرة الرخصة الإدارية التي اشترطها القانون وتطلبها حتى يمكن إجراء التسريح وفي هذه المرحلة طرح الإشكال بالنسبة للاختصاص ، أهو عادي أم اداري؟، كما تساءل البعض عن طبيعة دور القاضي باتجاه التسريح الاقتصادي .

الفرع الأول : الاختصاص النوعي .

يرجع الاختصاص النوعي في المسائل الاجتماعية في الجزائر إلى المحاكم تطبيق لنص م 07 مكرر قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه "خلاف للأحكام م7 ، تكون من اختصاص المحاكم ، مخالفات الطرق ، المنازعات المتعلقة بالإيجارات الفلاحية والأماكن المعدة للسكن ، لمزاولة مهنية ، أو الإيجارات التجارية وكذلك في المواد التجارية أو الاجتماعية " .

لقد نظم المشرع الجزائري سير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل بموجب المرسوم 66-164 المؤرخ في 08 جوان 1966 .

(1) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 184 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

المتعلق بسير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل .

إن تشكل هذه المحاكم في جلسات العمل له ميزة خاصة ، إذ أن جلساتها في المسائل الاجتماعية تنعقد تحت رئاسة قاضي بمساعدة ممثل العمل وممثل عن أصحاب العمل ، يكون لهما رأيا استشاريا (م 1 منه) ، وتقوم المحكمة في جلسة رسمية بتنصيب المساعدين الرسميين والإضافيين .

إذ تنعقد جلسات المحاكم المذكورة بقاضي فرد وذلك بصفة استثنائية في حالة تغيب هؤلاء المستشارون ، كما تنعقد جلسات المحاكم المنشأة في البلديات التي لا توجد فيها مجالس عمال وأرباب العمل إلى أن يتولى القضاة المساعدون مهامهم م 14 المرسوم المذكور أعلاه

ثم حدث تعديلا بموجب القانون 04-90 و أصبحت هذه تتكون من قاضي يرأسها ويعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل ، ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل م 08 من القانون 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، وقد خصها المشرع بذلك لأهمية القضايا المطروحة عليها .

وفي إسناد مهمة الفصل في نزاعات العمل في حالة التسريح لسبب اقتصادي إلى المحاكم العادية ، يرى البعض أنه : "..... إذا كان يظن بأن إخراج نزاعات التسريح الاقتصادي من المنازعات الإدارية نهائيا ، فإن ذلك لا يعتبر سوى مخرجا خاطئا من الجانب القانوني"

فإن المشرع الجزائري قد حسم الموقف تطبيقا لنص المادة 07 مكرر من قانون الإجراءات المدنية لصالح المحاكم ، وتأكدت الفكرة في نص المادتين 20 و21 من القانون 04-90 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل وحدد الاختصاص المحاكم من خلال قسمها الاجتماعي في الآتي :

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

العلاقات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين .

إذ كان الأمر كذلك بالنسبة لنزاعات العمل في القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص ، فإن المشرع الجزائري قد استثنى حالة إنهاء علاقة العمل التي تربط الموظف بالإدارة .

الفرع الثاني : الاختصاص الإقليمي

نصت المادة 08 من قانون إجراءات مدنية وإدارية على الاختصاص الإقليمي وجسدت أحكامها المادة 24 من القانون 90-04 التي ذكرت أنه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة أو في محل إقامة المدعى عليه ، كما يمكن رفعها إلى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عليه عندما ينجم تعليق وانقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني .

الفرع الثالث : رقابة القاضي الاجتماعي لسبب الاقتصادي

نشير في البداية إلى نقطة الانطلاق في دور القاضي هو العمل إلى إحداث نوع من التوازن بين العلاقات اللامتساوية بين الطرفين صاحب العمل ذي المركز القوي والعامل الخاضع لعلاقة تبعية .

إن رقابة القاضي لسبب الاقتصادي ليست بهذه السهولة ، ذلك أن المشكل مرتبط بتحديد السبب لقد اختلف القضاء التقليدي ، لمحكمة النقض الفرنسية ، رقابته فقط على الانحراف إلى استعمال السلطة هو وحده الذي يؤدي إلى مسألة صاحب العمل وذلك إعمالاً لقاعدة إن صاحب العمل هو الحكم الوحيد الذي يعني تقييد رقابة القاضي فيما يخص جدية السبب الاقتصادي ، وليس للقاضي أن يراقب ما إذا كانت الوقائع المادية من طبيعتها تبرير التسريح ، إذ لصاحب العمل السلطة التقديرية في تقدير الظروف المؤدية للتسريح الاقتصادي.

ولما كان المشرع الجزائري قد اشترط ضرورة وجود أسباب اقتصادية لإجراء التسريح الاقتصادي كما اشترط تسبب القرارات الفردية. معنى ذكر اسبابها.

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

" القرار الذي لا تكون أسبابه كافية يكون مشوبا بلقصور في السبب " . معنى أن القاضي الجزائري يمد رقابته على السبب الحقيقي للتسريح (1).

أولا : رقابة القاضي للمخطط الاجتماعي

وفق لما سبق ذكره إن المستخدم يلتزم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليل عن طريق التسريح ، هذا الالتزام القانون المقرر لمصلحة العامل وعليه متى تبين لهذا الأخير عدم احترام المشرع بخطة الإنعاش كان له حق اللجوء إلى القضاء العمل ومن هنا تبدأ مهمة القاضي يفحص الوثائق المقدمة إليه وملف الدعوى قصد الوصول والتأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة .

وفي إطار الحديث عن رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية نشير إلى أن المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 قد أوردت حكما انتقاليا يقضي بأن المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي التي تكون عند إصدار هذا المرسوم موضوع إجراءات الحل والتي يجب حلها قبل 1994/12/31 المؤسسات التي لها خطة الإنعاش تمت المصادقة أولى يتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ فيمكن لها تصور مخططا الاجتماعي في مرحلة واحدة .

ثانيا : دور القاضي الاجتماعي في مجال الإثبات

القاعدة العامة في فرنسا أن عبء الإثبات يكون على المدعي ، فإنه في مجال التسريح لسبب اقتصادي لا يتحمل الطرفان عبء الإثبات ، وإنما يعود للقاضي فلا العامل ولا صاحب العمل مكلفون في ذلك ، وهكذا انتقل الإثبات في المواد الاجتماعية من إجراء إتهاميه حيث كان يقع على الأطراف إلى إجراء استقصائي حيث يكون الإثبات مهمة القاضي .

(1) عطاء الله، بوحميده ، المرجع السابق ، ص 218-220 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إلا أن المشرع الجزائري سلك مسلك التشريعات المقارنة يستنتج ذلك من المادة 73 ، 3 من القانون 91-29 المعدل والمتمم للقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه "كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون ، يعتبر تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس" (1).

المطلب الثالث : الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية ، اد يترتب على التسريح التزام على عاتق رب العمل وهو تبليغ المعنيين بقرارات التسريح الفردية ، و كذلك يتعين عليه توفير الضمانات المقررة قانونا سواء للعمال المسرحين أو العمال المحالين على التقاعد المسبق .

أما بالنسبة للعمال الذين يستفيدون من منصب عمل جديد والذين يحالون على التقاعد العادي فإنهم يكتفون بحقهم في العطلة مدفوعة الأجر فقط طبقا لنص م 21 من المرسوم التشريعي 94-09 ، وبعد الانتهاء من هذه الترتيبات العملية يستوجب عليه وضع قوائم اسمية للعمال المعنيين بالتسريح وتبليغها إلى مفتشية العمل كما سبق وان ذكرنا وإلى صناديق التأمين والتقاعد المسبق (2) .

الفرع الأول : حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في الإحالة على التقاعد

يعتبر نظام التقاعد المسبق من أهم أنظمة الحماية الاجتماعية التي استحدثها المشرع الجزائري سنة 1994 ، بهدف الإحاطة الاجتماعية بالعمال المسرح لأسباب اقتصادية .

(1) لكحل بغداد ، المرجع السابق ، ص 40-41 .

(2) بن عريو ياسمين ، المرجع السابق ص 29 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

على غرار العديد من التشريعات كالتشريع الفرنسي الذي عرفه مند اتفاق 10/02/1969.

وعليه فإعطاء التعريف لنظام التقاعد المسبق يستوجب عليه معرفة المرسوم التشريعي الذي جاء به المشرع من خلال المرسوم السابق الذكر ، اد يعتبر التقاعد المسبق تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي بالتدخل الذي قارب سن القانونية للتقاعد ولصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية بتخفيف العبء عنها . ويقصد بالتقاعد المسبق وفقا لأحكام المرسوم التشريعي 94-10 (1) بإحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة تصل 10 سنوات قبل السن القانوني الخاص بالتقاعد فنص المادة الأولى على أنه : " يهدف هذا المرسوم التشريعي على تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها من أجير من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل سن القانونية للإحالة على التقاعد " كما هو محدد في المواد 5-6-7 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1989 (2) .

إضافة إلى ذلك يعتبر التقاعد الكلي الذي يستفيد منه العامل من أعلى نسبة لمعاش التقاعد والذي يقدر ب 80% من الأجر المتوسط الذي يتقاضاه العامل خلال 3 سنوات بينما التقاعد النسبي هو تقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة العمل التي قاضاها العامل الأجير شريطة الإقلال عن 20 سنة . في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي فإن نسبة معاشه تكون 50 % ، إما إذا أدى مدة عمل تساوي 25 فإن نسبة المعاش تكون 62% ادن التقاعد الذي يتحصل فيه العامل من معاش كامل أو المعاش النسبي حسب مدة العمل الذي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة عليه وبالرجوع إلى شروط الاستفاداة من التقاعد المسبق .

(1) مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 ، يحدث التقاعد المسبق .

(2) بوري بن ديدة ، الحماية القانونية للعمال المسرحين لاسباب اقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، كلية الحقوق العلوم السياسية -2013-2014 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح بالعمال الأجير ولا يكون لهذا الأخير إن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا استوفى الشروط الأساسية:

أن يبلغ العامل الأجير 50 سنة ويكون قد أدى مدة عمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل .

أن يخفض سن العمل ومدته بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي ، إن نوع من هذا التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبطلب منه ، وبالتالي فإن قرار الإحالة عن التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد باطلا عديم الأثر (1) .

الفرع الثاني : التأمين على البطالة

يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر ، إذ لم يؤسس إلا في مايو 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 أو الذي احدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية وهو النص الذي يطبق على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذي لا يفقدون عملهم بصفة إرادية لأسباب اقتصادية و أما في إطار والتقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم وهو النظام المعمول به في فرنسا منذ مدة طويلة نسبيا ، وبمعنى آخر التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أي نتيجة لعدم قدرة صاحب العمل بالاحتفاظ بجميع العمال والاضطرار إلى فصل وتسريح مجموعة منهم دفعة واحدة أو وقف جدول زمني معين .

لقد تم إنشاء هذا النظام فإطار التوجهات الاقتصادية الجديدة التي تعتمد نهج النظام الاقتصادي الرأسمالي .

(1)الدكتورين عزوز بن صابر ، نشأة علاقات العمل الفردية لتسريح الجزائري المقارن ، الطبعة الاولى 432 1-2011، دار الحامد للنشر والتوزيع - الجزائر - ، ص 300 -301 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

المطلب الرابع: الحقوق الناجمة عن التسريح متنوعة

تختلف هذه الحقوق باختلاف الأنظمة السائدة الاقتصادية عموماً، وان هذه الحقوق قد تكون عينية وتتمثل في إعادة الإدماج وقد تكون نقدية وتتمثل في مبلغ مالي يدفع إلى العامل المسرح (1). إذ يعتبر التعويض من الحقوق المقررة للعامل المسرح اقتصادياً وهي الحق من الاستفادة من تعويض التسريح الذي نصت عليه م 09_94 يحول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليل في عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة الحق في التعويض يساوي اجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح (2)

الفرع الأول: التعويض العيني (إعادة الإدماج)

عرف هذا النوع إعادة الإدماج تطوراً ملحوظاً في القانون الجزائري فبعدها كان واجب على صاحب العمل من خلال الأمر 31/ 75 المادة 6/39 منه التي نصت على أن العمال المسرحين وفق للشروط المحددة في هذه المادة سيستنفدون من أولية التوظيف في المؤسسة ، فإذا رفض صاحب العمل أو عارض إعادة العمل يستمر في الاستئناف بمجموع حقوقه الناتجة عن علاقة العمل ويكون الدمج بغض النظر عن الاعتراض والاستئناف ، فهكذا اعترفت إعادة الإدماج من النظام العام لكونها كانت ملزمة قبل سنة 1990 وحكم القاضي الجزائري بها دون أن يتطلب منه ذلك .

وجاءت فترة جديدة بدأت سنة 1990 ، هي سنة قانون العمل وتغير معها النظام القانوني لإعادة الإدماج فلم يصبح واجبا على صاحب العمل ذلك ما يستنتج من نص المادة 09 من الأمر 21-96 الذي عدل قانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت 04/73 ، تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ

(1) عطاء الله بوحميذة ، المرجع السابق ، ص 227 .

(2) لكحل بغداد ، المرجع السابق ص 44 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن هذه 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة وطبق القضاء ذلك مما جاء في قرار المحكمة العليا بتاريخ 27 فيفري 1996 .

كما يستفاد من نص م 04 /73 من القانون 11/90 المعدل المتمم انه بإمكان العامل المسرح بطريقة تعسفية أن يعارض إعادة إدماجه ذلك ما يستخلص من عبارة " وفي حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا"

الفرع الثاني : التعويض النقدي للتسريح لسبب اقتصادي .

يقصد بالتعويض النقدي ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا و الذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا كحيز الضرر الذي لحقه جراء عقد عمله غير محدد المدة ، ويطلق البعض عن تعويض التسريح مصطلح مكافأة نهاية الخدمة ، ولي اصطلاح قانوني يفرض على صاحب العمل الالتزام بادعاء نقدي جزافي ويتميز هذا النوع من التعويضات المستحقة للعمال عند تسريحه عن تعويض مهلة الإخطار (حالة التسريح المفاجئ) . عن تعويض التسريح الغير المشروع أو التعسفي الذي يمكن أن ندرج فيه تعويض التسريح الحاصل دون مراعاة للسبب الحقيقي والجدي .

ولهذا التعويض أساسا يكون على عنصر الأجر إذ يظهر التعويض التسريح كصورة من الأجر الإضافي، لكن بالتقسيت على دفعات يمنح كمقابل للرابطة التي جمعت العامل بالمؤسسة ، إن هذا الأساس العملي المنطقي لا يكفي وحده لشرح نظام تعويض التسريح ، ويجب إضافة أن التعويض مخصص لحيز الضرر الذي لحق العامل جراء فقدانه لمنصب عمله بإرادة صاحب العمل .

الفرع الثالث : كيفية حساب التعويض

يجد التعويض أساسه خلال المادة 22 إذ تحسين على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

بالنسبة لعناصر الأجر، فهو ذلك الأجر المقبوض خلال العام الأخير للعمل أو 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل كما عبر المشرع في المادة 23 من المرسوم التشريعي 94-09 وان كان المشرع الجزائري في المادة 02/42 من الأمر 75-31 قد أخذ الأجر الكلي لا الصافي بان أدرج عناصر الأجر كلها حتى التعويضات على الساعات الإضافية والمنح المتحصل عليها فإنه لم يبين في النصوص اللاحقة خاصة القانون 90-11 المقصود بالأجر المقبوض هل هو الخام أم الصافي ؟ لكنه تدارك الأمر بموجب المرسوم التشريعي 94-09 حيث اخذت المادة 23 بالأجر الشهري الخام مسايرا لذلك المشرع الفرنسي الذي أخذ بالأجر الكلي .

وعليه فان عملية حساب التعويض يحصل كقاعدة عامة من خلال إجراء عملية ضرب المعدل الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل 3x أشهر (م 22، 23) من المرسوم التشريعي 90-09 (1)

الفرع الرابع : تمكين العامل من شهادة العمل

يلتزم المستخدم مند انتهاء عقد العمل بتسليمه شهادة عمل تثبت علاقة العمل القائمة بين الطرفين .

هذا ما نصت عليه المادة 01/67 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل 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."

(1) عطاء بوحميده ، المرجع السابق ، ص 237_ 238 .

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لسبب اقتصادي

و عليه فالمستخدم ملزم بتقديم شهادة العمل لكل عامل انتهى عقد عمله بغض النظر عن سبب إنهاء.

إضافة على شهادة العمل تمكين العمل من الوثيقة الموجه لمصالح التأمين عن البطالة والتي تبين المدة التي قضاها العامل في عمله الأجر المدفوع له وسبب إنهاء عقد العمل (1) .

(1) بوري بن ديدة ، المرجع السابق ، ص 41-42

الخاتمة:

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي الذي أفرز عجز العديد من المؤسسات الاقتصادية بدخولها الأزمة الخانقة، والتي أدت إلى إفلاس البعض منها وخصوصة البعض منها، هذا الوضع الذي أنجز عنه تسريح العديد من العمال وانتشار البطالة وهو الأمر الذي تظن إليها المشرع الجزائري، فأسرع إلى سن التشريعات هامة لحماية هؤلاء المسرحين من أهمها المرسوم 09/94 ومن بين الملاحظات والنتائج التي نستخلص من هذه الدراسة¹.

تكريس ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقييد إجراء الإنهاء لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية تجعل قرار التسريح ثمرة لدراسة تتعدد فيها الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه، كما كرس ضمانات أخرى مادية أهمها التعويض عن التسريح، وقد جعل المشرع الرقيب على هذه الضمانات أداة فعالة لتحقيق العدالة والموازنة بين المصالح لا سيما بعد إلغاء الرقابة الإدارية بإلغاء التراخيص الإدارية وبذلك استعاد القاضي الاجتماعي كامل اختصاصاته في رقابة الإنهاء لسبب اقتصادي ومدى مشروعيته فأصبح يراقب القيد الموضوعي المتمثل في السبب الاقتصادي والقيد الإجرائي المجسد في الضمانات الهامة للعمال المسرحين في تنفيذ التسريح².

إذ يعتبر التسريح لسبب اقتصادي نظام متميز وصورة قائمة بذاتها، وبها ينتهي عقد العمل غير محدد المدة، هذا العقد الذي يربط ما بين مصلحتين متعارضتين،

¹: بن عرير وياسمين، المرجع السابق، ص 50.

²: لكل بغداد، المرجع السابق، ص 58.

مصلحة صاحب العمل مهما كانت تسميته ومصلحة العامل، هاتين المصلحتين تقتضيان إيجاد نوع من التوازن الطبيعي للعقد في جانبية الاقتصادي والاجتماعي.

بالإضافة إلى أنه يعتبر كصور من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة هي حق لصاحب العمل، لكنه بعد التطور السلطة المقيدة بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت، وإنما تدخل المشرع في كثير من الدول، لينظمها ولم يصادر تلك السلطة كلية وإنما قيدها من خلال تقرير جملة من القواعد والإجراءات الشكلية والموضوعية وألزم عليه احترامها وإلا تعرض لجزاءات مدنية وجنائية.

ولم يقتصر مصدر تقييد هذه السلطة على النصوص القانونية وحدها بل كان للاتفاقيات الجماعية دورها و بها انتقلت طبيعة العقد من النظامية إلى العقدية¹.

بعد إعداد قرارات التسريح الفردية، وتبليغها إلى المعنيين، يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع تعويضات مقررة قانونا، وهو التعويض الذي حددته المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 بأجر ثلاثة أشهر يتحمل فيها صاحب العمل، حيث يتم الدفع مباشرة بعد تسليم قرار التسريح. عند إحالة العامل المسرح على التأمين على البطالة، بالإضافة إلى إفادة هذا العامل من حقه في العطلة مدفوعة الأجر².

خول المشرع الجزائري للقاضي سلطة الحكم بإعادة الإدراج في المنصب وأكد بنص صريح حق العامل المسرح في إطار عملية التقليل بهذه الإعادة وذلك من خلال المادة 146 من القانون 90-11 والمادة 31 من المرسوم التشريعي 10/94 اللتان تؤكدان على اعتبار قرار التسريح المتخذ خرق للإجراءات عديم الأثر وباطل يخول للعمال الحق في إعادة ادراجهم وبالتالي فيعاد العمال إلى الحالة الأولى قبل التسريح، وإن

¹: رشيد واضح، المرجع السابق، ص 262.

الواقع أكد عن قيام إشكال في تنفيذ الأحكام الصادرة بإعادةالإدماج وبعض الأحيان استحالتها بسبب إنهاء المناصب أو حل المؤسسة، لذا من الضروري لو تدخل المشرع الجزائري كما فعل المشرع الفرنسي ليؤكد على أنها مسألة اختيارية للأطراف، ولا يملك فيها القاضي سلطة الإجبار، لا سيما بخصوصية علاقة العمل، مع ضرورة إلغاء هذا الحق من نص المادة 146 لأن العبارة التي تنص عليه مقحمة في هذا النص وليس لها أي مواقع خاصة وأنها تفتح المجال للقول بإجبارية الإعادة إلى المنصب.

كذلك نلاحظ أن المشرع لم يفرض رقابة على إجراء تسريح بمعنى آخر عقد من مهمة القاضي في الرقابة على التسريح من خلال عدم وضع تعريف للسبب الاقتصادي على غرار ما فعله المشرع الفرنسي في المادة 1/321 من التشريع الفرنسي.

وفي الأخير أرجو أن أكون قد استوعبت هذا النوع من التسريح من حيث ماهيته إجراءاته والضمانات التي يوفرها تشريع للعمال المسرحين.

وأرجو أن يظهر دور المشرع الفعال ويدخل خاصة فيما يخص السبب الاقتصادي من حيث تعريفه لما يشكله قانون العمل من ضمانات أساسية للعمال.

1- قائمة المراجع :

• المراجع العامة :

1- الأستاذ حسين عبد الرحمان قدوس : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، الطبعة العربية الحديثة، بدون سنة طبع، مكتبة الجلاء بالمنصورة.

2- الأستاذ رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة 2003، دار هومة للطباعة والنشر - الجزائر.

3- الأستاذ عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري، الطبعة 2003، دار القصة للنشر.

4- بن صاري ياسين : التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، طبعة 2005، دار هومة، الجزائر.

5- خليفي عبد الرحمان : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة 2008، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر.

6- الدكتور أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الطبعة 1998، دار المطبوعات الجامعية-الجزائر-، الجزء الثاني.

7- الدكتور أحمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، الطبعة 2003، دار المطبوعات الجامعية -الجزائر-.

قائمة المصادر و المراجع

8- الدكتور بن عزوز بن صابر : نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري

المقارن، الطبعة الأولى 2011/1432، دار الحامد للنشر و التوزيع، -الجزائر-.

9- عطاء الله بوحמידة : التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وآثاره، طبعة

2009، دار المطبوعات الجامعية، - الجزائر-.

• المراجع الخاصة :

1- بن عريرو ياسمين، الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة

للعمال المسرحين، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، كلية الحقوق و العلوم السياسية

2008-2009.

2- بوري بن ديدة : الحماية القانونية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مذكرة لنيل

شهادة ماستر حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية سعيده، 2013-2014.

3- لكحل بغداد :تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس

في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيده،

2009-2010.

2- قائمة المصادر :

1- القانون 90-11 الصادر في 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم لعلاقات العمل.

2- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ

على الشغل وحماية الأجراء الدين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية.

قائمة المصادر و المراجع

3- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994، المتعلق بالتقاعد

المسبق.

4- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994، المتعلق بالتأمين على

البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية.

5- المرسوم التشريعي 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل و سويتها في ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم

بموجب القانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

6- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل

والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، الجريدة الرسمية 36.

الفهرس

	بسملة
	كلمة شكر
	إهداء
أ-هـ	مقدمة
1	الفصل الأول : ماهية التسريح لسبب اقتصادي
2	المبحث الأول : التطور التدريجي لمفهوم التسريح لسبب اقتصادي
3	المطلب الأول : مرحلة كما قبل 1990 ظهور محتشم للفكرة
4	الفرع الأول : التسريح لسبب اقتصادي من خلال الأمر 31-75
8	الفرع الثاني : التسريح لسبب اقتصادي في قانون 12-78
11	المطلب الثاني : مرحلة ما بعد 1990 بلورة الفكرة
11	الفرع الأول : تطور ناقص من خلال قوانين العمل لسنة 1990
13	الفرع الثاني : اكتمال المعيار بصدور المرسوم التشريعي 90-94
14	المبحث الثاني : تعريف التسريح لسبب اقتصادي
15	المطلب الأول : التعريف اللغوي و الاصطلاحي للتسريح لسبب اقتصادي
15	الفرع الأول : تعريف التسريح لغة و اصطلاحاً
16	أولاً : الطابع الانفرادي للتسريح
16	ثانياً : الطابع الإرادي لتسريح
16	ثالثاً : التسريح يخص العقد غير محدد المدة
17	الفرع الثاني : تعريف سبب التسريح
18	المطلب الثاني : التعريف القانوني للتسريح
19	الفرع الأول : العنصر السلبي الغير متصل بشخص العامل
19	الفرع الثاني : العنصر الناجم عن المشاكل الاقتصادية و التحولات التكنولوجية
20	الفرع الثالث : العنصر الناجم عن تعدد حالات التسريح لسبب اقتصادي

20	المطلب الثالث : التعاريف الفقهية
21	الفرع الأول : التعاريف التقليدية
21	الفرع الثاني : التعاريف الحديثة
22	المطلب الرابع : التسريح لسبب والصور الأخرى للإلغاء
23	الفرع الأول : التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للاستقالة
24	الفرع الثاني : التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للتسريح التأديبي
25	الفرع الثالث : التسريح لسبب اقتصادي بالنسبة للإحالة إلى التقاعد
27	المبحث الثالث: أسباب التسريح لسبب اقتصادي
28	المطلب الأول: حالة إلغاء الوظيفة (المفهوم الواسع)
29	الفرع الأول: حالة إلغاء الوظيفة (المفهوم العتيق)
30	الفرع الثاني: المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي (الأسباب الهيكلية و الظرفية)
31	أولاً: السبب الاقتصادي الظرفي
32	ثانياً: الأسباب الاقتصادية الهيكلية
32	المطلب الثاني:الخصوصة لسبب اقتصادي للتسريح
33	الفرع الأول: مفهوم الخصوصية
35	الفرع الثاني: أثر الخصوصية على التشغيل
37	المطلب الثالث: التسريح لسبب اقتصادي وتعديل العقد
41	الفصل الثاني : التنظيم القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية
42	المبحث الأول : التسريح لسبب اقتصادي إجراء منظم
42	المطلب الأول : طبيعة التسريح لسبب اقتصادي
43	الفرع الأول : التسريح لسبب اقتصادي جماعي أساساً
44	الفرع الثاني : التسريح الفردي
45	المطلب الثاني : شروط التسريح لسبب اقتصادي
46	الفرع الأول : وجود عقد غير محدد المدة
48	الفرع الثاني : إلزام السبب الحقيقي بأن يكون حقيقياً و جدياً

49	أولاً: السبب الاقتصادي الحقيقي
50	ثانياً: السبب الاقتصادي الجدي
52	المطلب الثالث : آثار التمييز بين السبب الحقيقي و الجدي
52	الفرع الأول : التسريح لسبب اقتصادي تعسفي
54	الفرع الثاني : بطلان التسريح
55	المبحث الثاني : إجراءات التسريح لسبب اقتصادي
55	المطلب الأول: إجراءات داخلية ترتيبية
56	الفرع الأول: المخطط الاجتماعي ضمان أساسي للعامل و قيد على صاحب العمل
63	الفرع الثاني: المعايير الاجتماعية قبل 1994
64	الفرع الثالث: الذهاب الإرادي واقعي أكثر منه قانوني
64	أولاً : المبدأ
65	ثانياً : النصوص القانونية
66	ثالثاً : التفاوض و التشاور مع ممثلي العمل
67	المطلب الثاني: استشارة لجنة المؤسسة (المشاركة، المساهمة)
67	الفرع الأول: طبيعتها
67	الفرع الثاني: أساسها القانوني
69	المطلب الثالث: إجراءات خارجية إعلامية
69	الفرع الأول: إعلام مفتشية العمل
71	الفرع الثاني: تبليغ التسريح و مهنة الإخطار
72	أولاً : تبليغ التسريح
73	ثانياً : مهنة الإخطار
74	المبحث الثالث : أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح
75	المطلب الأول: الطرق الودية لحل النزاعات
76	الفرع الأول: تسوية النزاع الفردي بطرق ودية
76	أولاً : كيفية معالجة النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة

77	ثانياً : عرض المنازعة على مفتشية العمل
78	الفرع الثاني: تسوية النزاعات الجماعية بطرق ودية
79	أولاً : المصالحة
80	ثانياً : الوساطة
80	ثالثاً : التحكيم
81	المطلب الثاني: الجهة القضائية المختصة نوعياً و إقليمياً و مدى رقابة القاضي
82	الفرع الأول: الاختصاص النوعي
84	الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي
84	الفرع الثالث : رقابة القاضي الاجتماعي للسبب الاقتصادي
85	أولاً : رقابة القاضي لمخطط الاقتصادي
86	ثانياً : دور القاضي الاجتماعي في مجال الإثبات
86	المطلب الثالث: الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية
87	الفرع الأول: حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في الإحالة للتقاعد المسبق
89	الفرع الثاني: حق العامل للتأمين على البطالة
90	المطلب الرابع: الحقوق الناجمة عن التسريح متنوعة
90	الفرع الأول: التعويض العيني (إعادة الإدماج)
91	الفرع الثاني : التعويض النقدي للتسريح لسبب اقتصادي
92	الفرع الثالث : كيفية حساب التعويض
93	الفرع الرابع : تمكين العامل من شهادة العمل
94	الخاتمة
97	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق