

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

مقدمة:

عاشت بلدان العالم تحولات هامة في مختلف الميادين، لا سيما في مجال علاقات العمل هذه التغييرات التي أدت إلى إيقاف التجربة الاشتراكية في أغلبية البلدان التي أخذت بها وانعكست آثارها على بلدان العالم لتنتقل من نظام اقتصادي يستند أساسا 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 واكبته من جهة أخرى تطورات تقنية وتكنولوجية في الميدان الصناعي أدى إلى ضرورة إيجاد آليات تتماشى والظروف الاقتصادية الجديدة من أجل استمرار المؤسسات في النشاط¹. وهو الأمر الذي يستوجب معه ضبط إيقاع حركة قوى العمل البشرية مع المقتضيات الاقتصادية للمجتمعات، وبذلك بدت سلطة رب العمل في إنهاء عقد العمل مظهرا خاصا وكأنها نتيجة لحق الملكية². وإن أولى النصوص التي مستها هذه التغييرات عند التوجه إلى اقتصاد السوق هي تشريعات العمل، فحاول بذلك المشرع خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة، مع مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل وكان المنعرج الحاسم لذلك صدر القانون 90 / 11 الذي عدل القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 1978/8/5. ثم تلى هذا القانون صدور تشريعات منظمة له كالمرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المؤرخ في 1994/8/5 المتضمن الحفاظ على الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وهذه التحولات المسجلة في تنظيم علاقات العمل مست بشكل كبير إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة، فنجده أقر للمستخدم سلطة إنهاء العقد غير المحدد المدة لأسباب اقتصادية لا إرادية.

¹ - الأستاذ راشد واضح - علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - دار هومة - طبعة 2003 - الصفحة 5 .
- حسين عبد الرحمن قدوس - إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية - مكتبة الجلاء بالمنصورة - الطبعة العربية الحديثة - 1973 الصفحتين 3 و4.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

ونظراً للطبيعة الخاصة لهذا الصنف من التسريح فقد أحاطته التشريعات المقارنة ومن بينها التشريع الوطني بعدة شروط وإجراءات خاصة كما ربطت عملية التسريح بموجب توفير عدد من الضمانات تخص بعضها؛ التقليل من العمال المسرحين حيث ينبغي على صاحب العمل قبل المبادرة بتسريح العمال أن يلجأ إلى اتخاذ مجموعة من التدابير التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات بينما تخص الثانية توفير عدة حقوق وضمانات مهنية ومادية للعمال المسرحين³.

وعليه فالإشكال المطروح ما المقصود بالسبب الإقتصادي؟ وفيما تتمثل تدابير وإجراءات التسريح؟ وماهي الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية؟

للإجابة عن ذلك فإننا سنعالج في الفصل الأول مفهوم السبب الإقتصادي وتطوره في المبحث الأول، وحالات التسريح لأسباب إقتصادية في المبحث الثاني، أما في الفصل الثاني فنتعرض إلى إجراءات التسريح مركزين على الجانب الاجتماعي هذا في المبحث الأول أما في المبحث الثاني من نفس الفصل فنتعرض إلى الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية .

إن تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية ، يظهر من خلال التعرض للنصوص القانونية التي تحكمه ، حيث عرفت هذه النصوص تطورا ملحوظا سواء في القانون الفرنسي (بعد السبعينات) أو في الجزائري (بعد التسعينيات) ، فلقد أصدر المشرع الفرنسي العديد من التشريعات التي تواجه تغيير الظروف الاقتصادية، أما في الجزائر ، فان أول أساس قانوني للتسريح لسبب اقتصادي يرجع إلى الأمر 31/75 المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁴ الذي استعمل عبارة "التسريح الجماعي" حيث تضمن أحكاما هامة فيما يخص حالات السبب الاقتصادي و المعايير الواجب إتباعها عند ترتيب التسريحات .

هذا ما نستعرض له في مبحثين ؛ و نتعرض في المبحث الأول إلى مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في مطالب ثلاث حيث نتعرض في المطلب الأول إلى نشأة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و في المطلب الثاني إلى تعريفه مبينين أهم الآراء الواردة في ذلك ، أما في المطلب الثالث نتناول أنواعه .

أما المبحث الثاني فخصصناه لحالات التسريح لأسباب اقتصادية تناولناها في ثلاثة مطالب : تعرضنا في المطلب الأول إلى الأسباب الاقتصادية الظرفية و في المطلب الثاني إلى الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل المؤسسة أما في المطلب الثالث للأسباب الاقتصادية الناتجة عن تعديل بنود العقد.

1- الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية العدد 39

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: نشأة نظام التسريح لأسباب اقتصادية و تطوره.

لم يكن التسريح لأسباب اقتصادية معمول به منذ بداية علاقة العمل ، و ذلك بسبب أحكام قانون العمل التي كانت تتصف بالطابع التحكمي أو الفردي التقليدي ، نظرا للمجال الواسع الذي منح لصاحب العمل في إنهاء علاقة العمل دون الأخذ بعين الاعتبار الأسباب الاقتصادية و التأكد من وجودها أم لا ، إضافة إلى ذلك عدم وضع حد لعدد المسرحين ، إذ في كل حالة تعتبر تسريحات فردية و تقدر التعويضات حسب كل حالة.

إن تطور مفهوم التسريح الجماعي بعد الحرب العالمية الثانية ظهر بسبب عدم التوازن الاقتصادي ؛ نتيجة الأزمات الاقتصادية و الثورة الصناعية و التكنولوجيا في أوروبا ، الشيء الذي أثر على عالم الشغل حيث بدأت المؤسسات الصناعية و التجارية ، تمارس وسائل عديدة من أجل تحدي الأزمات من جهة و تحقيق الرفاهية و الزيادة في الأرباح من جهة أخرى . حيث عملت بعض الدول إلى التدخل في العلاقات الاقتصادية و توجيه اليد العاملة إلى القطاعات الاقتصادية ، بتخطيط سوق العمل من أجل خدمة المصالح الاقتصادية . هذا ما دفع معظم الدول إلى الاهتمام بهذا الموضوع بصفة خاصة ، بعد تطور وسائل الإنتاج و ظهور المنافسة الاقتصادية على المستوى الداخلي و الخارجي .⁵

الفرع الأول : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في فرنسا .

1- معاشو نبالي فطة ، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية ، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية ،معهد العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو – الصفحة 38

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

تعتبر فرنسا من الدول الرائدة في تنظيم نظام التسريح لأسباب اقتصادية، حيث نظم في القانون المدني

الفرنسي

في مادته 1780 والتي نصت على : " إيجار الخدمات غير محددة المدة تنتهي بإرادة أحد الطرفين . " لكن أمام

هذه الوضعية غير المتوازنة و التي يكون فيها الحق و المجال الواسع لرب العمل في استعمالها، أدخل تعديل سنة

1890 على المادة السابقة الذكر (1780) فأصبح لكل طرف الحق في طلب تعويض من جراء إنهاء علاقة

العمل كما لم تتوقف التشريعات الفرنسية عند هذا الحد بل استقلت مبادئ التسريح لسبب اقتصادي عن

المبادئ العامة ،

و كان ذلك بصدور قانون في 1975/01/03 الذي أتى بمبادئ جديدة تجعله ينفرد بقواعد خاصة ، إذا اعتبر

بمثابة ميثاق التسريح للسبب الاقتصادي إلى غاية سنة 1986 حيث أدخلت تعديلات عليه و تلتها تعديلات

أخرى سنة 1989 و عليه سنقوم بتوضيح هذه المبادئ في كل من قانون 1975 و قانون 1986 و قانون

1989 بشيء

من الإيجاز .

من المبادئ الجديدة التي برزت في القانون الذي صدر في 1975/01/03 و المستقلة عن المبادئ العامة

في مجال التسريح لسبب اقتصادي هي:

1- ضرورة الحصول على الأذن الإداري المسبق من الجهات الإدارية المعنية.

2- وضع إجراءات استشارية جديدة لممثلي العمال في حالة التسريح الجماعي⁶.

⁶ - معاشو نبالي فطة ، الرسالة السابقة ، الصفحة 42

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

و لقد أدخل القانون الصادر في 1986/07/03 تعديلات هامة تتمثل في إلغاء الترخيص الإداري لكل أنواع التسريح سواء الفردي منها أو الجماعي ، ذلك انطلاقا من بداية جانفي 1987 ، مما أدى إلى توسيع سلطات أصحاب العمل و المؤسسات في تسيير مستخدميها ، سواء في مجال التوظيف أو التسريح .

و لقد ركز هذا القانون على ثلاث نقاط هي:

- 1-إلغاء الترخيص الإداري المسبق.
- 2-تحديد الدور الجديد للإدارة.
- 3-الإجراءات الفردية و الجماعية في التسريح الاقتصادي ، بما في ذلك التدابير الخاصة لحماية المستخدمين لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

و تفاديا لهذه المشاكل أتى تعديل سنة 1989 بمبادئ جديدة لحماية العامل من هذا التسلط للإدارة

والمؤسسات التي تتمثل في:

1- إنشاء ما يسمى باتفاقيات التحويل « Convention de conversion »

2-ضرورة اتخاذ تدابير خاصة قبل اللجوء إلى التسريح لحماية العمال.⁷

الفرع الثاني : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري .

⁷-معاشر نبالي فطة، الرسالة السابقة، الصفحة 43 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

إن الجزائر باعتبارها كانت مستعمرة فرنسية طبقت مختلف التشريعات التي كانت سائدة بفرنسا في مجال عالم الشغل و غيره من المجالات و عايشت مختلف التطورات التشريعية التي حدثت فيما قبل الاستقلال و بعد الاستقلال تم نقل التشريعات الفرنسية في مجال علاقة العمل باستثناء تلك التي تتعارض والسيادة الوطنية⁸ بموجب قانون لكن بعد الاستقلال واجهت الجزائر مشاكل عديدة من بينها عدم ملائمة القوانين الفرنسية لنظامها ، و اثر انتهاج الجزائر لنظام اشتراكي بات من الضروري إصدار تشريعات تتلاءم والسياسة الاقتصادية والاجتماعية المتبعة، و محتفظة ببعض النصوص التي لا تتعارض مع السيادة الوطنية بالإضافة إلى الاهتمام بالقطاع الخاص و تنظيمه حتى لا يتوسع و ينافس القطاع العام .

و ابتداء من سنة 1966 أصدرت الدولة الجزائرية تشريعات في مختلف الميادين الاجتماعية المرتبطة بعلاقات العمل و نذكر منها أمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتضمن تنظيم علاقات عمل الموظفين و أعوان الدولة ثم أمر 183/66 الصادر في 1966/6/21 المتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية و الذي تبعته مراسيم تطبيقية ، منها المرسوم 265/66 المؤرخ في 1966/12/22 المتضمن شروط تطبيق الباب الأول

و الثاني في الأمر 183/66 ثم الأمر 43/67 المؤرخ في 1967/3/9 المتعلق بشروط تطبيق الباب الثالث من الأمر 183/66.

كانت هذه الخطوات الأولى ، لبناء قطاع عام قوي ، تعود ملكيته للدولة ويكون التسيير فيه جماعيا وذلك بإتباع أسلوب التخطيط المركزي المنظم ، الذي انطلق العمل به سنة 1967 عندما أقيم المخطط الثلاثي الأول ، فتظم كل النشاطات السياسية و الاقتصادية ، من هنا تم استبعاد التشريع الذي يهدد

⁸ - معاشو نبالي فطة ، الرسالة السابقة ، الصفحة 45 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

استقرار العمال في مناصب عملهم في القطاع العام بصفة خاصة ، بينما بقيت العلاقة العمالية ضيقة في القطاع الخاص الذي كان يخضع لقواعد متميزة و خاصة به .⁹ و في سنة 1975 أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 31/75 إذ يعتبر أول قانون نص على مبدأ التسريح لأسباب اقتصادية و ذلك بتخصيصه مواد قانونية في هذا الشأن. فمن خلال المادة 1/39 منه حدد فيها الحالات التي تسمح لصاحب العمل اللجوء إلى تقليص عدد العمال و التي حصرها في ثلاث حالات و هي:

1- حالة تخفيض النشاطات و الصعوبات المالية.

2- حالة إدخال تعديلات تكنولوجية.

3- حالة تغيير الإنتاج و تحويله .¹⁰

أما الفقرة الثانية، فقد تعرضت إلى الشروط تطبيق التسريح نذكر منها طلب الترخيص الإداري و مراعاة الأولوية في التسريح و في سنة 1978 جاء القانون رقم 12/78 لتوحيد القواعد القانونية في مجال علاقات العمل لكل المؤسسات التابعة للدولة سواء الخاصة أو العمومية (الإدارية) تنفيذا لما ورد في الدستور ، باعتبارها أعلى التشريعات ، الذي تضمن مبادئ ذات طابع سياسي و اجتماعي في كافة الميادين ، خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات . و نفس الشيء بالنسبة للميثاق الوطني ، الذي نظم و حرص على ضرورة الاهتمام بالشغل كوسيلة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية .

و على هذا الأساس نجد أن القانون الأساسي العام للعمال قد سوى حقوق و التزامات العامل في كلا

القطاعين الخاص و العام ، إذ منح تعريفا موحدا للعامل في مادته الأولى الفقرة الثانية و الثالثة التي تنص

علا أنه : " وفقا لما جاء في الميثاق الوطني و الدستور يعتبر عالم كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي

أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني.

⁹- معاشو بنالي فطة ، الرسالة السابقة الصفحة 46 .

¹⁰- الأمر رقم 31/75 المشار إليه سابقا.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- يحدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق ، مهما كان القطاع الذي

ينتمي إليه".¹¹

و ما يؤخذ على هذا القانون ، أنه لم يحلل علاقات العمل بصفة مفصلة و إنما أحالها إلى قوانين تطبيقية ،
وكما أنه

لم يخصص لحالة تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية إلا ثلاث مواد فقط هي 94،95،96¹² .

التي كرست مبدأ التسريح الاقتصادي و حق المؤسسة في اللجوء لهذا الأسلوب لإنهاء علاقات العمل دون أن

يحدد السبب الاقتصادي فاكتمى بذكر عبارة " إذا برزت أسباب اقتصادية." " ¹³

وفي 1982 قام المشرع الجزائري بإصدار قانون رقم 1982/06/82 قام المشرع الجزائري بإصدار قانون رقم

06/82 الصادر في 1982/02/27 المتعلق بالعلاقات العمل الفردية ، فتعرض إلى التسريح الجماعي كطريقة

لإنهاء علاقة العمل دون أن يحدد كفاءات تنفيذه كما كان مقررا في القانون 12/78 بدليل المواد التي تعرضت

للتسريح لأسباب اقتصادية حيث ذكرت كفاءات حساب التعويضات العمل الذين يفصلون عن عملهم سواء

فرديا أو جماعيا ، كما أنه عند تعرضه لحالات إنهاء العمل اكتفى فقط بذكر حالة تقليص عدد العمال .

¹¹ - معاشو نبالي فطة، الرسالة السابقة، الصفحة 50 .

1- قانون 12/78 المؤرخ في 1978 /8/5 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية العدد 32 : المادة 94 التي تنص على : "يمكن

للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة

إن تخفيض عدد المستخدمين الذي يتمثل في إجراء يتضمن تسريحا جماعيا يشتمل على عمليات تسريح فردية متزامنة يقرر ضمن سياق يحدد

بموجب مرسوم

-و يحظر على كل المؤسسات المستخدمة شرعت في تخفيض عدد مستخدميها، اللجوء في أماكن العمل نفسها ، إلى تطبيق ساعات إضافية أو

توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بتخفيض عدد المستخدمين .

و علاوة على ذلك يحدد المرسوم المذكور في الفقرة الثانية أعلاه ، الكفاءات الخاصة بضمان حماية مصالح العمال ."

أما المادة (95) فتتص على أنه : " يتعين على المؤسسة المستخدمة قبل الشروع في تخفيض عدد المستخدمين أن تستعمل جميع الوسائل الكفيلة

بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية ، ولأجل ذلك ينبغي لها أن تبادر باتخاذ الإجراءات التالية :

-تخفيض ساعات العمل.

- العمل المتقطع .

-الإحالة المسبقة على التقاعد.

-نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة. "

أما المادة (96) تنص على انه : " يقبض بحكم القانون ، العمال الذين شملهم التشريع لتخفيض عدد المستخدمين ، تعويضات الأخطار المسبق

والعطل المدفوعة الأجر و تعويض التسريح الجماعي و ذلك ضمن الشروط المحدودة بموجب مرسوم .

-يستفيدون فضلا على ذلك من أولوية التوظيف التي تراعي فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله " .

¹³ - معاشو نبالي فطة ، الرسالة السابقة ، الصفحة 51 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

إن نظرة الجزائر لم تتغير طوال الفترة الممتدة ما بين 1975 و 1982 ، فبقيت الأوضاع على حالها إذ

تميزت بنقص التنظيم في عدة مجالات بصفة عامة و علاقات العمل بصفة خاصة .

و لتحقيق ما سبق ذكره ، قامت الجزائر بإصلاح المؤسسات الاقتصادية من جديد فأصدرت القانون

النموذجي للمؤسسات الاقتصادية تحت رقم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 و ذلك ليخرج المؤسسة من

هيمنة الدولة ، ويعطيها نوع من الحرية لممارسة نشاطها الاقتصادي ، فأصبحت المؤسسة الاقتصادية العامة تتميز

بنوع من الازدواجية و هي عبارة عن تسيير مال عمومي من الخطر و تطبيق عليه قواعد القانون الخاص التجارية

منها و المدنية .¹⁴ و عليه سنتناول في المبحث الثاني المبادئ الجديدة لتنظيم علاقات العمل ما بين سنة 1990

و 1994 رو كذا معظم التعديلات التي طرأت منذ سنة 1994 في مجال التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

الى يومنا هذا .

المطلب الثاني: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية.

le licenciement pour motif économique

كبداية لتعريف التسريح لأسباب اقتصادية نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أدرج كلمة التسريح ضمن صور

الإنهاء لعقود العمل غير محددة المدة ، و لم يبين بالتفصيل ما هي الدوافع الاقتصادية¹⁵ و إن أسند سابقا مهمة

¹⁴ - معاشو بنالي فطة ، الرسالة السابقة ، الصفحة 52 .

¹⁵ المادتين 66 / 69 من القانون 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم المتعلقة بعلاقات العمل .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

تقدير الأسباب الاقتصادية للسلطات الوصية من خلال المرسوم 302/82 في مادته 51 بنصها " تقدر

السلطات الوصية المختصة في هذا المجال الأسباب الاقتصادية " 16 .

بالرغم من تضمن الأمر 31/75 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص بعض الحالات:

فأمام التطور التكنولوجي و الهيكلي للمؤسسات المستخدمة، و الأزمات الاقتصادية و المالية و ما أفرزته من

نتائج انعكست سلبا على عالم الشغل ، مما جعل المؤسسات المستخدمة و المصانع عرضة بصفة دائمة لخطر

الزوال و الاندثار أو حتميات التطوير و التحديث و اكتساب الطرق و الوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في

الصناعة قصد التكيف مع الظروف المستجدة وزيادة الإنتاج لفرض وجودها في عالم المنافسة الحرة ، هذه

المعطيات أفرزت لنا نتائج سلبية كان ضحيتها العامل بالدرجة الأولى ، فلم يعد يقتصر الفصل أو التسريح على

الشكل الفردي و لأسباب محددة بل أخذ مفهوم واسع فأصبح جماعيا و لنوع جديد من الأسباب و هو السبب

الاقتصادي أو التقني ، و هذا ما يسمى "التسريح الجماعي للأسباب الاقتصادية " أو ما يعبر عنه أحيانا

"بالتقليص من عدد العمال. " 17

الفرع الأول : مفاهيم مختلفة للتسريح لسبب اقتصادي .

لقد اختلفت الآراء الفقهية في وضع مفهوم دقيق للتسريح الجماعي و إن اشتركت في بعض العناصر المكونة له:

• عرفه الأستاذ أحمية سليمان بأنه : " فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية

، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة ، أو بسبب توقف النشاط و ذلك وفق جدول زمني محدد

و متلاحق أو دفعة واحدة " . فيظهر من تعريفه أن تكيف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية

يكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب و ليس في العدد ، وعليه فيخرج من نطاق هذا المفهوم

16 - المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 37.

17 - أستاذ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردي- ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1998 الصفحة 364 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الفصل الجماعي بسبب انتهاء مدة عقد العمل أو لارتكابهم خطأ جسيم أو بسبب انتهاء العمل المتفق عليه¹⁸

● في حين عرفه الأستاذ عطاالله بوحميده على أنه : " إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة لمشاكل اقتصادية أو مالية للتقليل من عماله محافظة على استمرار نشاطه و بالتالي مشروعته . "

فمن خلال تعريفه نستخلص أن للتسريح لأسباب اقتصادية عناصر و هي :

- التسريح لسبب اقتصادي إجراء قانوني .
- يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة .
- نتيجة لمشاكل اقتصادية أو مالية .
- للتقليل من عماله .

- للمحافظة على استمرار نشاط صاحب العمل و بالتالي مشروعته¹⁹

● في حين يعرف الدافع الاقتصادي عند "G.Lyon Caen et Jean Pelissier" بأنه " هو ما

ليس ملازم أو مرتبط بالعمال إذن فهو خارج عن إرادته ، فبطريق المخالفة يستبعد : السبب التأديبي ، المرض

الطويل ، السن ، عدم القدرة الجسدية و الكفاءة المهنية ؛ فإذا أراد المستخدم القيام بإجراء تغييرات في

الأشخاص أو في نوعية وجودة العمل فان الدافع لا يعد اقتصاديا"²⁰ ، "كما أن الدافع الاقتصادي يتضمن

بالضرورة إزالة منصب العمل و قد أكد على ذلك القضاء الفرنسي سابقا و دمج حالة التحويل المنصب أو

التغيير الجوهرى لشروط العمل ، فإذا سرح العامل و كان منصبه مثبت (أي لا زال قائما) و مشغول من طرف

عامل آخر فان دافع التسريح بدهامة هو دافع ملازم للشخص العامل (أي شخصي) و ليس سبب اقتصادي"

1 الأستاذ أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 366 .
2 الأستاذ بوحميده عطاء الله ، التسريح لسبب اقتصادي ، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون ، كلية الحقوق و العلوم القانونية ، جامعة الجزائر ، 2001 ، الصفحة 100 .
20 - Gerard lyon –gean –men pelissier –droit du travail -16 édition paris -1992 –pages 282/283/285 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

²¹. و لقد أعطت القرارات الوزارية الفرنسية بعض الأمثلة للظروف الاقتصادية و منها انخفاض حجم الطلب ، الصعوبات المالية و تغيير الوسائل الفنية ، التخصص ، نقل النشاط ²² و في هذا السياق عرفت لنا المادة 1/321 من قانون العمل الفرنسي الصادر في 2 أوت 1989 يمثل الفصل لسبب اقتصادي من جانب رب عمل لسبب واحد أو أكثر لا يتعلق بالشخص الأجير ناتج عن إلغاء أو تحويل منصب أو عن تعديل أساسي في عقد العمل ناتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية ²³ .

وعليه فبتفسيرنا الضيق للمادة السابقة الذكر فإننا نلخص أن السبب الاقتصادي لإنهاء العلاقة لا يكون

لرب

العمل دخل فيه لكن هذا ليس بالضرورة ، إذ تعد أسباب اقتصادية الأسباب المتعلقة برب العمل، فحسب

الفقه

الفرنسي فان كل تسريح لعمال تبعا لمرض رب العمل يحتم إنهاء نشاطه يعتبر هو كذلك تسريح

اقتصادي ²⁴ .

في حين اعتبر الفقه و القضاء الفرنسيين أن تقدير السبب الاقتصادي الذي يبيح لصاحب العمل

إيقاف العمل

كلها أو جزئيا بالمنشأة و بالتالي إنهاء عقود العمل لجميع أو لبعض العمال ، و إنما هو من مسائل الموضوعية التي

يستقل

بتقديرها قاضي الموضوع ²⁵ .

1 Gerant lyon caen , jean pelissier , l'ouvrage précédent –page285.

2-دكتور محمد سيد عمران ، شرح قانون العمل رقم 138 لسنة 1981 - مشروع القانون الجديد - المطبوعات الجامعية ،الإسكندرية 2000 الصفحة 503 .

²³ Antoine Cristau Droit de travail , Hachette supérieur ,France page 121.

4الدكتور محمد سيد عمران ، المرجع أعلاه الصفحة 503 .

5 الدكتور محمد عبد الكريم نافع ، سلطات صاحب العمل في فصل العامل و إنهاء عقد العمل -في قانون العمل الجديد رقم 2003/11 وفي ضوء قضاء النقض و آراء الفقه المدني و العمالي -عام 2004-الصفحة 64 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

موقف المشرع الجزائري : و في غياب مفهوم محدد للتسريح الجماعي ، فان المشرع الجزائري أيضا لم يهتم

وبذلك اكتفى بتحديد المبدأ دون إعطاء مفهوم²⁶ حيث نص في المادة 69 من قانون العمل : "يجوز

للمستخدم تقليص

عدد المستخدمين إذا برزت ذلك أسباب اقتصادية " وهذا ما يسمى ب (le licenciement pour

compression d'effectif) ، و إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فان ترجمته

تتم في

شكل تسريحات فردية متزامنة ، ويتخذ قراره بعد التفاوض جماعي " و هو ما يستنتج منه أن أسلوب التسريح

الجماعي

قد يأخذ شكل التسريحات الفردية المتعاقبة أو المتزامنة ، إلا أن أسبابها تكون واحدة أي أسباب اقتصادية و هو

ما

يميزها عن غيرها من حالات التسريح الأخرى .²⁷

الفرع الثاني : حالات تخرج عن الإنهاء الاقتصادي حسب القانون المقارن .

و عليه يخرج من نطاقه الآتي :

1- حالة غلق المشروع لسبب أجنبي مادي أو قانوني حيث نكون بصدد حالة الانفساخ الذي يترتب عليه انهاء

العقود من تلقاء نفسها دون أن تتوقف على إجراء آخر . ونلحق بذلك إغلاق المشروع لسبب قهري يخلو من

السلطة التقديرية لصاحب العمل ، لأن السبب القهري يستعصى على فكرة الترخيص التي تقوم على تقدير مناسبة

²⁶ Zakaria , la formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algerien , Nasri Hafnawi,1992.page107/108.

²⁷ - الأستاذ أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 367 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

قرار الإنهاء المزمع من صاحب العمل ويدخل في شأن ذلك الوفاة و استحالة و استمرار المشروع بالنظر لقيام نشاطه على الاعتبار الشخصي .

2- حالة إغلاق المشروع نتيجة التصفية أو الإفلاس على ما ورد في قانون العمل المصري في مادته التاسعة (09)

3- حالة إنهاء عقد العمل فردي كان أو جماعي ، لسبب شخصي راجع للعامل مع الاحتفاظ بالوظيفة و يدخل في ذلك الإنهاء لعدم صلاحيته المهنية أو لضعف إنتاجيته أو لانخفاض كفاءته .

4- الحالة لا يسند فيها الإنهاء على إلغاء للوظيفة و إن استند على اعتبار اقتصادي ، هذا ما نجده في فصل عامل قديم واستبداله بعامل جديد رغبة في تقليل نفقات الأجر الكبير للعامل القديم .²⁸

5- اعتبر القضاء الفرنسي أن الإنهاء لا يعد اقتصاديا و إن ألغى الوظيفة التي كان يشغلها العامل ، إذا تبين أن إنشاء هذه الوظيفة تم مجاملة و دون أن يكون لها فائدة للمشروع . على عكس القضاء المصري اعتبر أن صاحب العمل حر في إلغاء ما سبق إنشاؤه من وظائف بغض النظر عن ظروف نشأتها طالما أنه قد احترم إجراءات الإنهاء .

6- و يدخل ضمن الإنهاء غير الاقتصادي أيضا ، حادثة نقل عامل لوظيفة تم إلغاؤها²⁹ .

7- و أخيرا إنهاء عقود عمل لمجموعة من العمال ، لانتهاء العمل الذي استخدموا من أجله (fin de chantier) ،

فهذا الإنهاء لم يتأسس على اعتبار اقتصادي هيكلية أو ظرفية (ni structurel ni conjoncturel)

²⁸ - الدكتور همام محمد محمود زهران ، قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2003 الصفحة 584 .
²⁹ - الدكتور همام محمد محمود زهران ، المرجع أعلاه ، الصفحة 575 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

و إنما نظر لطبيعة عملهم المؤقتة و قد استخلصها مجلس الدولة و محكمة النقض الفرنسيين من قانون 18 ديسمبر 1975 الذي نص على حالة الإنهاء لاعتبارات ظرفية و هيكلية.³⁰

المطلب الثالث : أنواع التسريح لأسباب اقتصادية .

الفرع الأول :التسريح الفردي .

يعتبر التسريح الاقتصادي فرديا إذا حدث و مس عاملا واحدا و لم يتبع بتسريحات عمال آخرين شريطة أن يكون متصلا بشخص العامل. ولكن قد يعتبر تسريحا فرديا ليس لسبب اقتصادي كحالة تسريح عدة عمال في نفس الوقت لارتكابهم خطأ جسيم خلال الإضراب³¹ .

الفرع الثاني :التسريح الجماعي .

نلاحظ أن المشرع استعمل عبارة " تقليص عدد العمال " و هو ما يعبر عنه بالتسريح الجماعي في كل من المادة 06/66 من القانون 11/10 و المادة 03 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 و المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية

لأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، و بهذا يختلف التسريح الجماعي عن الغلق النهائي للمؤسسة حيث يسرح العمال كلهم في الحالة الأخيرة ، فهو أكثر خطورة من التسريح الجماعي لأنه تسريح عام و رغم أنه ليس تعسفي فانه يستوجب استشارة لجنة المؤسسة باعتبار أن الغلق يهم السير العام للمؤسسة . و لكن حتى يكون التسريح الاقتصادي جماعيا و جب تجسيده في شكل قرارات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل بحيث يكون هذا الإنهاء لسبب اقتصادي واحد بنسبة لكافة العمال المسرحين و هذا طبقا لنص المادة 16 من المرسوم التشريعي 09/94.

³⁰ Jean Maurice Verdier , droit du travail , 10 édition Dalloz , 1996 , page 338.
³¹ - عطاء الله بوحميده - المرجع السابق الصفحة 103 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المبحث الثاني : حالات التسريح لأسباب اقتصادية .

إن المشرع الجزائري كما سبق و أن بينا لم يعرف التسريح لأسباب اقتصادية ولكنه قدم بعض من حالاته خاصة في الأمر 75 ثم في القانون 12/78 و النصوص التطبيقية له في القانون 11/90 و كذا المرسوم التشريعي 09/94 ومن هذه الحالات :

1- التسريح لأسباب ظرفية (les motifs économiques conjoncturels)

2- التسريح لأسباب هيكلية أو تنظيم.

(les motifs économiques de restructuration de l'entreprise)
(

3- التسريح نتيجة لتعديل بنود العقد .

المطلب الأول : التسريح لأسباب اقتصادية ظرفية .

تعتبر هذه الأسباب الخارجة عن إرادة صاحب العمل بحيث تتميز بالطابع الظرفي و هي حالات غير متوقعة تمر بها المؤسسة، مثل :صعوبة الحصول على قروض أو دعم يضمن للمؤسسة استرجاع مكانها في السوق التنافسية أو عدم تمكنها من التموين بالمواد الأولية و أو عدم قيامها بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها و المتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة³² .

المطلب الثاني : التسريح لأسباب هيكلية أو تنظيمية .

و تتمثل هذه الحالة في إعادة التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة كإعادة تجديد العتاد أو إعادة توزيع العمال بين الفروع و الأقسام أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها لما يترتب عليه إلغاء بعض مناصب العمل التي أصبحت غير ضرورية بالنسبة للهيكل الجديدة مما ينتج عنه الاستغناء عليها و بالتالي تسريح العمال الذين

³² - الأستاذ: أحمية سليمان - المرجع السابق- الصفحة 69 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

يشغلون هذه المناصب. كما قد يكون هذا لسبب خارجي عن المؤسسة كحالة الإدماج أو تجميع مجموعة وحدات أو مؤسسات من أجل خلق وحدة أو مؤسسة واحدة أو تحويل وحدات هذه المؤسسة إلى منطقة أخرى أو تغيير نشاط بعضها أو التقليل من نشاط المؤسسة أو تقليص لحد معين، و تكون نتيجة كل هذه العوامل التقليل من عدد العمال.

وتجدر الإشارة أنّ المشرع الجزائري لم يدرج أي نص يوضح فيه هاتين الحالتين بل أخذ بالاتجاه الفرنسي الصادر في 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق المؤرخ في 21 نوفمبر 1974 الذي وسع من مفهوم السبب الإقتصادي الذي شمل الحالتين معا و لم يميز بينهم إلا في حالة الإخطار المسبق حيث جعل المدة أطول في حالة التسريح بسبب إعادة الهيكلة و التنظيم .

المطلب الثالث : التسريح نتيجة تعديل بنود العقد .

إنّ حالي التسريح بسبب ظروف ظرفية أو تنظيمية قد تجعل رب العمل يعدل بنود العقد و يكون هذا التعديل بصفة فردية دون عرضه على المستخدم من ما ينتج عنه رفضه لذلك و قد يتعلق التعديل بنوعية أو منصب العمل

في حد ذاته أو المنطقة أو الأجرة أو الامتيازات المالية .

إنّ الحالات السالفة الذكر تعتبر أسباب مؤدية إلى التسريح الجماعي بحيث يشترط فيها أن تكون أسباب إقتصادية حقيقية لأنها تضع حدا لحقوق عمال و عائلات، لذلك و جب مراعاة مجموعة من الإجراءات كالمصوص عليها في القانون 1975/1/3 إذ لم يكن رب العمل مجبرا بها قبل صدوره ، و تتمثل هذه الإجراءات في طلب الموافقة المسبقة من الإدارة المختصة بذلك و في حالة إهماله فيعتبر الخطأ جزائيا يجعل من

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

التسريح عملا تعسفيا فيحول النزاع من الطابع الإداري إلى طابع عمالي و يمكن للمتضررين من هذا الإجراء طلب

التعويض³³ .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الفصل الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية والضمانات المخولة للعمال
المسرحين.

المبحث الأول : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.

تم عملية التسريح حسب النظام الجديد في شكل ترتيبات خاصة يطلق عليها الجانب الاجتماعي.

« Le plan social »

وفي هذا الشأن يجب على كل هيئة مستخدمة يتجاوز عدد عمالها أكثر من تسع أجراء إعداد مثل هذا

الجانب³⁴.

المطلب الأول : مرحلة إعداد الجانب الاجتماعي.

إن المبادرة بإجراء التسريح الجماعي، باعتبارها تأتي في كل الحالات من قبل صاحب العمل، فإنه يقتضي

أن يقوم هذا الأخير بإعداد الجانب الاجتماعي كإجراء أولي، وعليه فإننا سنتعرض إلى المقصود بالجانب

الاجتماعي ثم إلى التدابير التي يشملها.

الفرع الأول : مفهوم الجانب الاجتماعي .

يقصد به مجموعة التدابير التي يتخذها المستخدم الراغب في اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية من أجل

تفادي هذا الإجراء أو على الأقل التقليل من العمّال المعنيين بالتسريح وكذلك الضمانات التي يتم توفيرها للعمال

المعنيين بهذا الإجراء³⁵.

وقد نظمّ المشرع الجزائري الجانب الاجتماعي في المادتين 70- 71 من القانون 90 / 11 المؤرخ

1- الأستاذ عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاج (النظرية العامة) للقانون الاجتماعي في الجزائر - دار الخلدونية - الجزائر - الصفحة 256.

³⁵ - أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 374.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

في 21 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل.

كما نظم المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 بدوره الجانب الاجتماعي والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

كما يهدف الجانب الاجتماعي إلى دراسة كل السبل التي من شأنها المحافظة على مناصب الشغل لأكثر عدد ممكن من العمال من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح من جهة ثانية، ولهذا استدعى الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال للتوصل إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق التشاور والتفاوض³⁶.

و السؤال المطروح ماهي الطبيعة القانونية للجانب الاجتماعي ؟

إذ يجرى الجانب الاجتماعي بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب، وبعد المصادقة عليه من قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح على التفاوض وينتقل إلى مركز الاتفاق في حالة المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير والمنظمات النقابية³⁷.

الفرع الثاني : التدابير التي يشملها إعداد الملف الاجتماعي .

يقتضي الأمر من صاحب العمل قبل إجراء التسريح الجماعي أن يقدم تقريرا مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء مضمنا إيّاه كافة الإجراءات المتخذة من قبله للتخفيف من آثار التسريح أو التقليل من العمال المعنيين بالتسريح وذلك من خلال الملف الاجتماعي، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 70

من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه : " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

³⁶ - أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 380.

³⁷ - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر ، الطبعة 2003 ، الصفحة 450.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- تخفيض ساعات العمل .

- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون.

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى، يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى ، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين³⁸.

إلا أن هذا القانون لم يكن يتضمن الوسائل والتدابير الكافية لتفادي تسريح الأعداد الكبيرة من العمال، الأمر الذي أدى بالدولة إلى إصدار أوامر جديدة لسنة 1994 والتي تشكل نظاما متكاملا للحفاظ على مناصب الشغل أو على الأقل تخفف وطأة البطالة.

ولقد وضع المشرع نظاما يتكون من مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين تتضمن كل واحدة منها إجراءات وتدابير أولية واضحة ومحددة .

وتشمل المرحلة الأولى التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المشار إليه سابقا ، على عدة إجراءات يمكن لصاحب العمل أن يتخذ واحدا أو بعضا منها أوكليها³⁹، وتمثل هذه الإجراءات والتدابير في :

1- تكيف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.

2- إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

3- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمل.

4- إلغاء تدريجي للحجوز إلى العمل فيه بالساعات الإضافية.

³⁸ - المادة 07 من القانون رقم 90 / 11 المشار إليه سابقا.

³⁹ - أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 381.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

5- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق⁴⁰.

وهذا ما نصت عليه المواد 2 إلى المادة 4 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

أما المرحلة الثانية التي تضمنتها المادتين 8 و9 من القانون 94 / 09 تتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير السابقة من جهة وبعض التدابير الضرورية لتحديد الفئات والأعداد العمالية المعنية بالتسريح.

ففيما يتعلق بالتدابير التكميلية فقد حددتها المادة 8 التي تنص على أنه: " تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين الآتيتين وكلاهما تنظيم المستخدم عمليات توزيع الأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة. إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع".

أما فيما يختص بالتدابير الضرورية التي تتضمنها المادة 9 من نفس القانون فتمثل في :

- تحديد معايير ومقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون بتدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.

- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفية عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتي :- الإحالة على التقاعد - قبول الإحالة على التقاعد المسبق - أداءات التأمين⁴¹.

وحرصا من المشرع على استفاد كل السبل التي من شأنها أن تقلل أو توقف عملية التسريح فلم يكتف

1- الأستاذ بشير هدفي - الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى - 2002 - الصفحة 113 .

⁴¹- القانون 94 / 09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

بالتدابير السابقة بل عمل على منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تبدي استعدادات وحرص

على الحفاظ على عمالها.

حيث نصت المادة 25 من نفس القانون أنه: " يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي".

وهذه المساعدات نصت عليها المادة 26 من نفس القانون تتمثل في :

- تخفيض أو إعفاء جبائي وشبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل، وإنشاء نشاطات لصالح المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات إنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة .

كما يمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في أعماله ونشاطاته للمحافظة على الشغل، وذلك طبقا للمادة 27 من نفس المرسوم وذلك عن طريق :

- توظيف الأجراء المسرحين.
- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.
- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

وإلى جانب ذلك يقدم المستخدم برنامج العمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليص من عدد العمال الذين سيضملمهم التسريح، والإجراءات التي سوف يتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المطلب الثاني: مرحلة عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و تنفيذه .

بعد إعداد الملف مُتكامل حول أسباب و دوافع اللجوء إلى هذا النوع من التسريح ، فانه يعرض على الجهات المختصة و المصادقة عليها ، ثم التشاور و التفاوض حوله مع الجهات الممثلة للعمال داخل المؤسسة لتأتي بعد ذلك مرحلة الشروع في تطبيقه .

الفرع الأول : عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و التفاوض عليه .

1- عرض الجانب الاجتماعي : يعرض هذا الملف على لجنة المؤسسة وفقا للنظام المتبع في فرنسا من خلال منحها صلاحية الاضطلاع و الدراسة الدورية سنويا على حصيلة التطور و التشغيل و التكوين المسطر للسنة القادمة و المعد من قبل الهيئة المسيرة للمؤسسة المستخدمة ؛ على أن توجه اللجنة محضر دراستها لهذه البرامج خلال 15 يوما إلى الجهات الإدارية المعنية كما ألزم صاحب العمل الذي يقرر تخفيض عدد العمال لأسباب اقتصادية أن يدعوا إلى اجتماع لجنة المؤسسة و يطلعها على المشروع و على أسباب التسريح في كل الحالات (كما أقر الاتفاق المهني المبرم في 10 فيفري 1969 عدة أحكام في هذا المجال لاعتباره نص مهني مكمل للنصوص القانونية المعمول بها في التنظيم هذا الإجراء بهدف ضمان الحماية و الضمانات الكافية للعمال المعنيين به).

و يتضمن حسب هذه النصوص إعلان اللجنة الذي يجب أن يكون كتابيا عدة معطيات و محاور منها على سبيل المثال :

- اضطلاع اللجنة على الأسباب المالية الاقتصادية و التقنية التي أدى إلى تقديم مشروع التسريح الجماعي لتبدي اللجنة رأيها في ذلك⁴² .

⁴²- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، الصفحة 375 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- بيان أهمية و عدد العمال الذين سيضملمهم التسريح و مستويات مهنتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية .

أما في النظام الجزائري فإن القوانين الحالية لا تتعد كثيرا عن القوانين الفرنسية من حيث المبادئ العامة التي يقوم عليها إجراء التسريح الجماعي إذ أخذت القوانين الجزائرية الاقتصادية منها والاجتماعية بأسلوب التسيير المشترك إذ استبدلت القوانين الجديدة ؛ مجلس العمال بلجنة المشاركة التي تم تنظيمها بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1990 ومن ذلك نص المادة 4/94 التي تتضمن صلاحية هذه اللجنة في ميدان التسريح الجماعي بنصها على أنه: " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

* إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بما يلي:

- تنظيم العمل، (مقاييس العمل وطرق تحفيز ومراقبة العمل، توقيت العمل) .

- بمشاريع إعادة هيكلة الشغل، (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)".

على أن يكون إبداء الرأي الذي هو رأي استشاري في أجل أقصاه 15 يوما، ابتداء من تاريخ تقديم المستخدم

لعرض الأسباب على اللجنة.

* أما في حالة عدم وجود لجنة مشاركة في المؤسسة المعنية فإن الرأي يعود إلى الممثلين النقابيين في المؤسسة، أي

مكتب أو خلية نقابية في حالة عدم وجود هذه التنظيمات النقابية فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة

من قبل العمال وفق ما تنص عليه أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتمم والمعدل الصادر بمقتضى القانون رقم

90 / 14 المؤرخ في 2 جوان 1990م⁴³.

- باعتبار أن هذا الإجراء منصوص عليه في قوانين ونظم رسمية فإن احترامه يشكل التزام قانوني على صاحب

العمل و العبرة بالإجراء في حد ذاته بغض النظر عن النتيجة ذلك أن قبول أو رفض لجنة المشاركة أو تنظيم نقابي

⁴³- أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 376.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

أو ممثلي العمال يتحدد من خلال التفاوض الذي يتم بينهم وبين صاحب العمل حول الملف كما سوف نبين ذلك فيما بعد ولهذا فإن عدم تنفيذ هذا الإجراء قد يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح بالتالي يعتبر التسريح تسريحا تعسفيا ليخضع لأحكام 4/73 المعدلة بالقانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل وهو نفس الجزاء الذي يرتبه المشرع الفرنسي كذلك⁴⁴.

2- التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي :

بعد عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال تبدأ مرحلة التفاوض حول الموضوع المقدم في العرض من حيث العدد المعني بالتسريح من العمال والإجراءات و الضمانات لمعرفة دوافع هذا الإجراء، و برنامج التسريح و الحقوق المقررة لهؤلاء العمال. إذ تعتبر مرحلة التفاوض أهم مرحلة في مصير الأجراء ، وهو ما أورده المادة 69 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، أو إذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

أما المادتان 12 و 13 من المرسوم التشريعي 94 / 09 المذكور أعلاه بنصها على أن: " يجرى الطرفان محضرا يوقعانه يثبت نقاط الاتفاق والمسائل محل التحفظ أو الاختلاف"⁴⁵.

وعليه فإن الهدف من عرض ملف التسريح للهيئات الممثلة للعمال، هو من أجل تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالأجراء والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية ، وفي هذا الجانب نص المرسوم التشريعي 94 / 09 المشار إليه سابقا في مادته 10 على أنه :

⁴⁴ - أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 377.

⁴⁵ - رشيد واضح - المرجع السابق-الصفحة 174 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

" يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة أي لجنة لمشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار الاجتماعات ، تعقد خصيصا لهذا العرض.

- يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي".⁴⁶

- وهي الاجتماعات التي تهدف إلى : "تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه بحيث تسمح :

- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع قد يطرأ في هذا المجال.

- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.

- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي"⁴⁷

وتشكل هذه الاجتماعات والمشاورات التي تتم وفق نفس الإجراءات والطرق التي يتم بها التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقية أو اتفاق جماعي . الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بمسائل العملية والإجرائية والمالية والمهنية المترتبة على إجراءات التسريح.

على أن تتوج هذه المفاوضات حسب ما نصت عليه المادتان 12 و 13 بنصهما :

" يحجر الطرفان محضرا يوقعانه يثبت نقاط الاتفاق والمسائل محل تحفظ أو اختلاف"⁴⁸.

⁴⁶- أحمية سليمان - المرجع أعلاه- الصفحة 378.

⁴⁷- المادة 11 من المرسوم التشريعي 94 / 09 المشار إليه سابقا.

⁴⁸- المادتين 12 و 13 من المرسوم التشريعي 94 / 09 المشار إليه سابقا.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

إذ يمكن اللجوء بشأن المسائل المختلف حولها إلى المصالحة عن طريق مفتش العمل باعتباره مكلف بإجراء

المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية في العمل طبقاً لنص المادة 14 من نفس المرسوم (09/94) .

و هذا ما نصت عليه بدورها المادة 06 من القانون 02/90⁴⁹ .

بالإضافة إلى أنه يمكن اللجوء بشأن تلك المسائل المختلف فيها إلى ما نصت عليه المادتين 9 و 13 من

القانون 02/90 إلى التحكيم الاختياري واللذان بدورهما تحليلاً إلى المادتين 442 و 454 من قانون الإجراءات

المدنية⁵⁰ .

كما يجب التأكيد على أنه يجب على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار الأهداف المتوخاة من الجانب

الاجتماعي لأنه في حال عدم احترامه لهذه الأهداف فإن قرار التسريح قد يكون معرض للنقض وهذا ما جاء به

القرار رقم 303/160 المؤرخ في 10/3/1998 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم الذي ألغى التسريح

حيث يعاب على هذا الحكم المطعون فيه، سوء تطبيق المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المؤرخ في

1994/5/26 لما قضى بإعادة إدراج المطعون ضده إلى منصب عمله و القاضي أن تسريجه تم في إطار تنفيذ

المرسومين 94 / 09 و 11 / 94 المؤرخين في 1994/5/26 وبعد موافقة مكتب مفتشية العمل ونقابة العمال

كون التسريح تم في إطار التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية والمطعون ضده قد أحيل للاستفادة من

التأمين على البطالة.

لكن حيث أنه بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتضح منه أن قاضي الموضوع قد ثبت له أن الطاعن لم

يراعي التدابير الواجب اتخاذها وفقاً لما ينص عليه القانون لا سيما المرسوم التشريعي 94 / 09 السالف الذكر

ذلك قبل اللجوء لعملية التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، وحيث أنه لم يثبت لقاضي الموضوع أن

- قانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

49

50- المادتين 442- 454 من قانون الإجراءات المدنية الصادر في 1966/6/8.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الهيئة المستخدمة الطاعنة قد احترمت ما تنص عليه المواد 9/8/7 من المرسوم التشريعي 94 / 09 المذكور والمتعلقة بالإجراءات والتدابير الواجب مراعاتها والتي جاء الحكم المطعون فيه بذكرها فضلا على أن الطاعنة لم تقدم ما يدل على العمل بما تقتضيه نص المادة 20 من المرسوم التشريعي 94 / 09 السالف الذكر.

وحيث أن قاضي الموضوع لم يكن قد أخطأ في قضائه لما اعتبر أن التسريح المتخذ لم يستجب للشروط

المنصوص عليها قانونا وبالتالي يتعين القول أن الوجه المثار غير سديد⁵¹.

الفرع الثاني : تنفيذ الجانب الاجتماعي.

وفقا للأحكام الواردة في المرسوم التشريعي 90 / 04 فإنه يعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصتين إقليميا مثله مثل بقية الاتفاقيات الأخرى، ليشرع بعد ذلك في تنفيذه وفق جدول زمني للأجال والإجراءات المتفق عليها وفقا لنص المادة 15 منه⁵² وباعتبار أن الجانب الاجتماعي صادر عن جانب واحد فإنه لا ينشئ التزامات إلا بالنسبة لمن صدر عنه، وبذلك لا يمكن أن ينشئ حقوقا لصاحب العمل على عاتق العمال اللهم إلا الالتزامات المقابلة للحقوق الجديدة والتي يستفيد منها العمال من جراء تطبيقه، كما أنه لا يمكن أن يحذف حقوقا ناتجة عن الاتفاقية الجماعية كما أن صاحب العمل لا يلتزم إلا بحدود ما صدر عنه من تنظيم للعمل أو ذهاب إرادي أو توقيت جزئي أو تقاعد مسبق.

غير أن القانون يضع على عاتقه التزامات لا يمكن التملص منها والتي تهدف كلها إلى تنفيذ الجانب الاجتماعي وبالأخص الدفع المسبق لاشتراكات الضمان الاجتماعي، وبالضرورة تلك التي تتعلق بالإحالة على نظام البطالة و الإحالة على التقاعد المسبق ومن جهة أخرى يتعين عليه أن يدفع عند التسريح إلى العامل الذي أحيل إلى صندوق التأمين على البطالة تعويضا يساوي أجر ثلاثة أشهر من العمل طبقا لنص المادة 20 من

⁵¹- عبد السلام ديب - المرجع السابق - الصفحة 453.

⁵²- أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 379.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المرسوم السابق الذكر⁵³. ونشير هنا إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط أي إذن مسبق من الإدارة - إدارة العمل - ولا حتى إعلام هذه الإدارة بعملية التسريح هذه.

على خلاف المشرع الفرنسي الذي كان يربط عملية التسريح بأسباب اقتصادية بضرورة الحصول على إذن مسبق بذلك من قبل إدارة العمل إلا أن هذا الشرط قد ألغي بمقتضى قانون 1986 ، ولم يعد يطلب من صاحب العمل سوى إعلام المديرية المحلية للعمل والتشغيل إما لاحقا إذا كان عدد العمال المسرحين لا يتجاوز 10 وسابقا إذا كان يتجاوز ذلك⁵⁴ ، وهو الإجراء الذي يمكن الإدارة على الأقل من متابعة عملية التسريح لأسباب اقتصادية وضبط الإحصائيات الخاصة بها من أجل اتخاذ تدابير لازمة لمواجهة الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عنها، في حين لم يشترط المشرع الجزائري حتى تسجيل اتفاق التسريح الذي يتم بين الأطراف لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا إلا أنه ألزم بضرورة تبليغهم بقائمة المسرحين طبقا لنص المادة 16⁵⁵.

⁵³ - عبد السلام ديب - المرجع نفسه - الصفحة 468.
1-Gerand Lyon caen - op . cit - page 314.
⁵⁵ - أحمية سليمان - المرجع السابق - الصفحة 380.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المبحث الثاني : الضمانات المخولة للعمال المسرحين للأسباب الاقتصادية .

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية إذ يترتب على التسريح التزام على عاتق رب العمل وهو تبليغ المعنيين بقرارات التسريح الفردية، وكذلك يتعين عليه توفير الضمانات المقررة قانونا سواء للعمال المسرحين أو العمال المحالين على التقاعد المسبق. أما بالنسبة للعمال الذين سيتفيدون من منصب عمل جديد والذين يحالون على التقاعد العادي فإنهم يكتفون بحقهم في العطلة المدفوعة الأجر فقط طبقا لنص المادة 21 من المرسوم التشريعي 94 / 09، وبعد الانتهاء من هذه الترتيبات العملية يستوجب عليه وضع قوائم اسمية للعمال المعنيين بالتسريح وتبليغها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى صناديق التأمين والتقاعد المسبق كما أشرنا إليها سابقا. وعليه سنتعرض إلى الحماية المخولة للعمال المحالين على التقاعد المسبق إضافة إلى العطلة المدفوعة الأجر ثم نتعرض إلى الحماية المخولة للعمال المسرحين اقتصاديا و ذلك من خلال مطلبين نبين فيهما الضمانات المهنية والضمانات الاجتماعية.

المطلب الأول : الضمانات الاجتماعية .

Préretraites الفرع الأول : الإحالة على التقاعد المسبق ."

إن المشرع الجزائري بفضل المرسوم التشريعي رقم 94 / 10، أحدث نظام جديد تماشيا والظروف الاقتصادية الجديدة ، المتمثل في التقاعد المسبق والذي يهدف إلى تحقيق ضمان حقوق العمال الذين تمسهم عملية التقليل ، وبالتالي يعتبر وسيلة وقائية لتفادي اللجوء إلى التسريح وإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل.⁵⁶ وعليه يفهم بأن هذا النظام يحقق مصلحتين في آن واحد مصلحة العامل الذي يتحصل على راتب شهري ، ومصلحة صاحب العمل الذي يتجنب تسريح العمال وما يترتب عنه من حقوق وتعويضات.

⁵⁶ معاشر نبالي فطة - الرسالة السابقة - الصفحة 124 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

البند الأول: تعريف نظام التقاعد المسبق.

عرفته المادة الأولى من المرسوم التشريعي 94 / 10 على أنه: "... إحالة العامل إلى التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى عشرة (10) سنوات قبل السن القانوني للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و7 من القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 23 يوليو 1983 (قانون خاص بالتقاعد)".

إذ يعتبر هذا النظام من مستجدات عالم الشغل لكون هذا الأخير لم يعرف في التشريع الجزائري من قبل، نظرا لطبيعة النظام الذي كان سائدا والذي كان معاديا لكل قانون قد يمس الطبقة العاملة عكس النظام الفرنسي الذي عرف التقاعد المسبق منذ اتفاقية 10 فيفري 1969⁵⁷.

ولتطبيق هذا النظام وضع المشرع مجالا لذلك طبقا لنص المادة 2 من نفس المرسوم على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص".

وللإشارة فإن المجال الحيوي لتطبيق هذا النظام يكون في المؤسسات الاقتصادية ، سواء الخاصة أو العامة في كلا النظامين الجزائري والفرنسي بدليل أن المؤسسات الإدارية لم تعرف أي تطبيق لهذا النظام.

الفئات العمالية المستبعدة من الاستفادة من النظام .

اتفاقيات للأداءات الخاصة للصندوق الوطني للشغل التي تتولى الإدارة إبرامها مع المؤسسات تسمح للعمال أو الأجراء في مشروع التقليل
57- لأسباب اقتصادية الاستفادة من حق التقاعد المسبق بشرط أن لا يكون العامل معنيا بإعادة الإدماج

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

لقد حصر هذا المرسوم الفئات التي لا تدخل في مجال تطبيقاته كما يلي :

-الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية وبسبب التقلبات المناخية ، أو بسبب انقطاع مؤقت أو دائم لعجز عن العمل بسبب حادث أو كارثة طبيعية⁵⁸ .

- الأجراء ذو عقود عمل محددة المدة .

- العاملون لحسابهم الخاص .

- العمال الموسميون .

- العمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين .

-العمال الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة⁵⁹ .

وفي تقديرنا إن استبعاد هذه الفئات أمرا منطقيا لطبيعة العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل (الموسميون،

العمال لحسابهم الخاص ، ذو عقود محددة المدة ... إلخ) ، لأن علاقة العمل غير دائمة و لصاحب العمل

السلطة في استمرارها أو قطعها ، أما العمال الذين هم في انقطاع بسبب بطالة تقنية فكان من المفروض عدم

إدراجهم ضمن المجموعات السالفة الذكر لاختلاف العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل الذي بإمكانه إحالتهم

على التقاعد خاصة إذا كان ينوي إعادة هيكلة مؤسسة بإدخال آلات تكنولوجية حديثة.

البند الثاني : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق .

يشترط المشرع للاستفادة من هذا النظام نوعين من الشروط ،شروط متصلة بالأجراء وشروط متصلة بالهيئات

المستخدمة .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

فبالنسبة للشروط المتصلة بالأجراء: تنقسم هي الأخرى إلى مجموعتين أساسيتين :

شروط عامة وأخرى خاصة.

أولا : الشروط العامة .

حددها المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 10 فيما يلي :

- بلوغ 50 سنة على الأقل للأجراء الذكور و45 سنة على الأقل للأجيرات .
- حياة 20 سنة على الأقل من عدد سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد .
- أداء اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق أو تخوله .
- ورود اسم الأجير ضمن القائمة الاسمية للعمال محل التقليل أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم توقف عن النشاط .
- عدم الاستفادة من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر⁶⁰ .

ثانيا : الشروط الخاصة .

نصت عليها المادة 10 من نفس المرسوم 94 / 10 وتعلق بالأجراء الذين استفادوا من حقوق التأمين على البطالة ولم يدجوا في الحياة العملية حيث يمكن لهم الاستفادة من نظام التقاعد المسبق شريطة توفرهم على الشروط التالية :

- قضاء مدة 20 سنة على الأقل في العمل بما فيها الفترة التي قضاها الأجير ضمن التأمين على البطالة.
- الاشتراك في الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل.
- بلوغ السن القانونية للتقاعد المسبق كما هي محددة في نص المادة 7 السالف ذكرها.

⁶⁰ - الأستاذ عجة الجليلي - المرجع السابق - الصفحة 263 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

أما بالنسبة للشروط المتصلة بالهيئة المستخدمة : فتلتزم هذه الأخيرة بتسديد مساهمة جزافية قبلية يتم احتسابها على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير خلال الأشهر الاثني عشر (12) السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق وتكون عناصر الأجر التي تؤخذ بعين الاعتبار هي التي تُستخدم كأساس لحساب اشتراك الضمان الاجتماعي وتحدد كيفيات دفع المساهمة ومدتها ودورتها عن طريق اتفاقية تبرمها الهيئة المستخدمة مع الصندوق الوطني المكلف بالتقاعد (La Caisse National des Retraites) .

ويجب أن تنص الاتفاقية في جميع الحالات على دفع المستخدم لشهرين من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق وإعداد جدول للدفع لا يتعدى أربعة وعشرون (24) شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية ، على أنه في بعض الحالات قد تتم الإحالة على التقاعد المسبق من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي يلتزم بموجب اتفاقية بينه وبين الصندوق الوطني للتقاعد بدفع المساهمة الجزافية وفقا للسبب المذكور آنفا⁶¹ .

البند الثالث : التزامات وحقوق أطراف التقاعد المسبق .

يتمتع الأجير الخاضع لهذا النظام لنفس الحقوق التي يتمتع بها المتقاعد حسب نظام التقاعد العادي غير أنه مع ذلك يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لتخفيض قدرة 1% عن كل سنة تسبيق ويعاد تقديم المعاش كل اثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش وتكون الزيادة متساوية لمبلغ التخفيض السنوي .

و عند نهاية فترة التسبيق يحال الأجير المستفيد من نظام التقاعد المسبق إلى نظام التقاعد العادي الخاضع لأحكام القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/2 . وإضافة إلى هذه الحقوق يتمتع الأجراء الخاضعون لهذا النظام بالحقوق التالية:

⁶¹ - الأستاذ عجة الجليلي - المرجع السابق - الصفحة 266 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- الحق في الزيادة الشهرية على الزوج المكفول يحدد مبلغها بنسبة 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا.

-الحق في الاداءات العائلية للتأمين عن المرض وباقي الاداءات العائلية المعمول بها قانونيا .

-الحق في رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الوفاة .

أما بالنسبة للالتزامات المترتبة عن التقاعد المسبق يلتزم المستخدم بدفع اشتراك يساوي 14% من الأجر الوطني الأدنى المخصص لفائدة نظام التأمين عن البطالة و تقدير مثل هذا الاشتراك يجعل من فترة دفع معاش التقاعد المسبق مماثلة لفترة العمل المأجور.

وتأسيسا على ذلك يفقد المستفيد الحق في هذا المعاش متى باشر أي نشاط مضر للمداخيل ما عدا تلك الأعمال المرتبطة بالمنفعة العامة كما يسقط حقه إذا مارس عمل مأجور دون تصريح قبلي لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد المسبق وفي كلا الحالتين يمكن للمستفيد الطعن في أي قرار يتخذه صندوق التقاعد حسب القواعد العادية المنصوص عليها في القانون رقم 14/83 والقانون رقم 15/83 المؤرخين في 1983/07/2 المتعلقين بمنازعات الضمان الاجتماعي⁶².

وتتم الإحالة على التقاعد المسبق حسب الإجراءات التي نصت عليها المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 حيث يقوم المستخدم بإيداع طلب الإحالة لدى الصندوق الوطني للتقاعد والذي يجب عليه البث فيه في اجل شهرا ابتداء من تاريخ إيداعه وفي حالة عدم التصريح بذلك يتعرض المستخدم لغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 10000 دج عن كل عامل معني وتتم معاينة المخالفة من قبل مفتشية العمل و زيادة

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

على ذلك تضاعف المساهمة الجزافية بمقدار ثلاثة مرات عن تلك المفروض دفعها ، وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاثة من تاريخ إحالة الأجير على التقاعد المسبق ويجب أن تدفع دفعة واحدة⁶³ .

البند الرابع: كيفية دفع الحقوق والامتيازات للأجراء المحالين على التقاعد المسبق .

إنّ موضوع الاستفادة من الحقوق المقررة في التشريع تختلف من أجير إلى آخر، لأن هناك عدة اعتبارات تدخل في حساب الأجر بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقرر أدناه.

أولا : كيفيات حساب التسييق .

تحسب مدة التسييق حسب الحالات التالية :

- حتى خمس (5) سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات قابلة للاعتماد يساوي عشرين(20) سنة على الأقل .

- حتى ستة (6) سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثني وعشرين (22) سنة أو يفوقها .

- حتى سبع (7) سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع وعشرين (24) سنة أو يفوقها .

- حتى ثماني (8) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ستة وعشرين (26) سنة أو يفوقها .

- حتى تسع (9) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني وعشرين (28) سنة أو يفوقها .

⁶³ - الأستاذ عجة الجليلي - المرجع السابق - الصفحة 268 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- حتى عشر (10) سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسع وعشرين (29) سنة أو يفوقها⁶⁴.

ومقابل القواعد السابقة الواجبة التوفر في الأجير ، يلتزم صاحب العمل بالمساهمة الجزافية لتحويل الحق حسب كل حالة كالآتي :

- أقل من خمس (5) سنوات تسببق يدفع ما يعادل ثلاثة عشر (13) شهرا من أجرة الأجير .
- المدة التي تساوي خمس (5) سنوات أو أكثر يدفع رب العمل ستة عشر (16) شهرا من أجرة الأجير .
- المدة التي تساوي ثمانية (8) سنوات أو أكثر يدفع رب العمل تسعة عشر (19) شهرا من أجرة الأجير .
- تحتسب المساهمة الجزافية أعلاه على أساس المتوسط الشهري الأخير (الدخل الأخير) للعامل خلال اثني عشر (12) شهرا السابقة للإحالة على التقاعد المسبق⁶⁵ .

- بينما في النظام الفرنسي يستفيد الأجير من هذا الحق الذي يحسب له على أساس الأداءات التي قدمت للاشتراكات للتأمين عن البطالة بالنسبة للثلاثي عشر (12) شهرا التي سبقت آخر يوم عمل مدفوع الأجر .

ثانيا : حقوق امتيازات الأجير .

- يستفيد الأجير الذي يحال على التقاعد المسبق إضافة إلى المعاش الذي يتحصل عليه كل شهر حقوق تتمثل فيما يلي :

- الأداءات العينية للتأمين عن المرض .
- الأداءات العائلية حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به .
- رأسمال الوفاة والمعاش، والمعاش المنقول عند الاقتضاء⁶⁶ .

⁶⁴- المادة 6 من المرسوم التشريعي 94 / 10، المشار إليه سابقا .

⁶⁵- المادة 9 من المرسوم التشريعي 94 / 10، المشار إليه سابقا .

⁶⁶- المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 10، المشار إليه سابقا .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

وتعتبر سنوات التسبيق هذه بمثابة سنوات معتمدة تضاف إلى سنوات التقاعد دون المساس بأحكام قانون رقم 83 / 12 المتعلقة بمعاشات تقاعد المجاهدين، و لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاوز النسبة القصوى للمعاش الحد الأقصى المنصوص عليه في هذا القانون .

وللإشارة تعد فترات دفع معاش التقاعد المسبق ، فترات عمل مأجور ويترتب عليها دفع نظام التأمين على البطالة والاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم يساوي نسبة 14% من الأجر المضمون ، وتحدد كيفية توزيعه عن طريق التنظيم ، كما تحدد كيفية دفع هذا الاشتراك بموجب اتفاقية بين نظامي التأمين على البطالة والتقاعد المسبق⁶⁷ . و تعد القواعد المتعلقة بدفع معاشات التقاعد المسبق وتقدمها ، وتوقفها وحجزها وإعادة تحويلها هي تلك المنصوص عليها في مجال التقاعد .

الفرع الثاني : نظام التأمين على البطالة وشروط الاستفادة منه .

إنّ المشرّع الجزائري عندما تعرض لتنظيم هذا الموضوع اشترط ضرورة توفر شروط عامة تتعلق بتحديد المستفيدين من التأمين على البطالة وشروط خاصة تخول للعامل هذا الحق⁶⁸ ، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بصاحب العمل⁶⁹ . حيث تطبق أحكام هذا النظام على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم ، كما يمكن أن تطبق أحكامه على الأجراء المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارة العمومية بنص خاص طبقا لنص المادة 2 من المرسوم التشريعي 94 / 11 المؤرخ في 26 / 05 / 1994 والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كما لا يستفيد من نظام التأمين عن البطالة الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب قوة القاهرة كذلك

⁶⁷- المادة 20 المرسوم التشريعي رقم 94 / 10 ، المشار إليه سابقا .
⁶⁸- المواد 2-6-7 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 11- الصادر في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة للارداية لأسباب اقتصادية .
⁶⁹- المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 ، المشار إليه سابقا .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز عن العمل أو حادث أو كارثة طبيعية وكذلك الأجراء الذين بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد بالإضافة إلى أنه لا يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذو عقد عمل محدد المدة ، العمال الموسميون أو العاملون في البيت والعمال لحسابهم الخاص أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي .

البند الأول : الشروط العامة لتحديد المستفيدين .

إنّ المرسوم التشريعي رقم 11 / 94 قد حدد الشروط العامة المتمثلة في الصفة أي تحديد مفهوم الأجير ، وكذا الظروف التي يتم فيها فقدان الشغل ، والتعرض أيضا لبعض الاستثناءات التي ندرسها في النقاط التالية:

أولا : مفهوم الأجير .

لقد حدد هذا المرسوم الأشخاص الذين يمكن لهم الاستفادة من امتيازات هذا القانون بصفة دقيقة حتى لا يكون هناك أي لبس أو تداخل لذا عرف الأجير في المادة 2 من القانون 11 / 90 ، التي تنص على أنه:

" يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم " .

على هذا النص فإن المشرع الجزائري بين القطاع الخاص والعام على قدم المساواة وهذا ما لم يكن في التشريع السابق، الذي كان ينظم علاقة العمل لأن كل قطاع كان يخصه بقانون . وللتذكير فإن الموظفين الإداريين لا يدخلون ضمن هذا التعريف لكونهم يخضعون لقانون الوظيف العمومي⁷⁰ .

1- المادة 3 من القانون 11 / 90 : " يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان والمتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة وللولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة "

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

ثانياً : ظروف فقدان العمل .

حتى يمكن للعامل الأجير الاستفادة من حق التأمين عن البطالة يجب عليه أن يكون قد فقد منصب عمله لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية وذلك حسب الحالتين الآتيتين الواردتين في المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 11 : - حالة تقليص عدد العمال .

- حالة إنهاء نشاط المستخدم .

فبالنسبة للحالة الأولى يلجأ المستخدم عند تعرضه لصعوبات اقتصادية مالية إلى الاستغناء عن جزء من عماله أو عند إعادة تنظيم المؤسسة هيكلية بإدخال تكنولوجيات، أو عضوية بتقليص عدد عماله عن طريق إلغاء بعض الوظائف. أما الحالة الثانية في حالة إنهاء نشاط المؤسسة بتسريح كلي لعمالها نتيجة إفلاسها أو بقرار حلها⁷¹ .

ثالثاً : العمال الذين لا يستفيدون من التأمين عن البطالة .

إنّ المرسوم التشريعي 94 / 11 قد استثني مجموعة من العمال الأجراء الذين لا يمكنهم الحصول على

التأمين عن البطالة والذي قد حددهم على سبيل الحصر في:

- الأجراء الذين في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو بسبب عوامل مناخية أو بسبب انقطاع دائم لعجز عن العمل أو حادث أو كارثة طبيعية .

- العمال الموسميون .

- العمال في المنازل .

- العمال ذو عدة مستخدمين .

- العمال لحسابهم الخاص .

⁷¹ - معاشر نبالي فطة - الرسالة السابقة - الصفحة 117 .

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- العمال المسرحون لأسباب تأديبية أو استقالة.

- العمال الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل.

- العمال الذين يتركون عملهم بإرادتهم (ذهاب إرادي) .

- العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد .

- العمال الذين تتوفر فيهم شروط التقاعد المسبق⁷² .

ويفهم من التعداد السالف الذكر أنه للاستفادة من التأمين على البطالة يجب أن يكون لها عقد عمل غير

محدد المدة ، وأن تفقد العمل بصفة لا إرادية ويتوقف ذلك قبول الملف من المصالح المعنية التي هي صندوق التأمين

عن البطالة ومفتشية العمل .

بينما في فرنسا يشترط على صاحب العمل تقديم واقتراح عقود واتفاقيات التحويل المهني كضمان للعمال

المسرحين لأسباب اقتصادية ، بينما يستفيد العمال **Convention de conversion** الذين لا ينتمون

لهذه الاتفاقيات من تعويضات الصندوق التأمين عن البطالة .

البند الثاني : الشروط الخاصة بالعمال للاستفادة من الحقوق .

إلى جانب الشروط العامة السالفة الذكر ، يضيف المشرع الجزائري مجموعة أخرى من الشروط الخاصة التي

يجب توفرها في العامل المعني بالتسريح لأسباب اقتصادية للاستفادة من الحقوق المقررة من الصندوق الوطني لتأمين

البطالة والتي أوردها على النحو التالي :

- أن يكون العامل الأجير منحرفا في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية قدرها عشرة (10) سنوات على الأقل.

- أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي لمدة عشرين (20) سنة على الأقل.

⁷²- المواد 2-3-4 من المرسوم التشريعي 94 / 10 ، المشار إليه سابقا .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- أن يكون منحرفا في نظام التأمين ، وقد سدد اشتراكاته بانتظام في التأمين عن البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل .

ولقد استثنى المشرع تطبيق هذه الشروط المحددة في المرسوم التشريعي 94 / 09 على المؤسسات العمومية التابعة للقطاع الاقتصادي التي تكون عند تاريخ إصدار هذا المرسوم التشريعي موضوع إجراءات الحل أو التي يجب أن يتم حلها قبل 1994/12/31 تلك المؤسسات التي لها خطة إنعاش تمت المصادقة عليها⁷³ أو التي تتم المصادقة عليها قبل هذا التاريخ ، و تصور جانبها الاجتماعي في المرحلة الواحدة تسمح بتعيين قوائم الأجراء وإعدادها كما يلي :

- الذين يحاولون على التقاعد .

- الذين يحاولون على التقاعد المسبق .

- الذين يتم توزيعهم .

بينما في التشريع الفرنسي لا نجد مثل هذا التحديد بل لصاحب العمل ضرورة تقديم هذه الخطة للجوء للتسريح.

هذا وقد أضاف المشرع الجزائري بعض الالتزامات المادية التي يجب أن يستجيب لها العامل وهي :

" - أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين هم محل التسريح بتأشيرة من مفتش العمل المختص إقليميا.

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا .

- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر .

- أن يكون مسجلا في قائمة طالبي العمل لدى المصالح المختصة منذ ثلاثة (03) أشهر على الأقل.

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- أن يكون مقيما بالجزائر⁷⁴.

وبالتالي فإن العديد من القوانين التي وُضعت لا تتماشى والوضع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر التي لم يكن لها بعدا قانونيا ، ولم تتمكن من إقامة مبادئ ثابتة واجبة الاحترام في مجال الشغل بحيث تهدف إلى الموازنة بين مصالح الطرفين كما هو سائدا في النظام الفرنسي .

البند الثاني: الشروط المتعلقة بصاحب العمل.

إنّ استفادة العامل من تعويضات التأمين عن البطالة مرتبط بالتزامات تقع على صاحب العمل تتمثل

فيما يلي :

1- دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي .

2- فتح سجل الاستحقاق في حالة التأخر.

وعليه يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمته ويتولى تكوين ملف لدى صندوق الضمان الاجتماعي ويحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح ، كل فئة في قائمة خاصة (المحالين على التقاعد، التقاعد المسبق ،التأمين على البطالة) ثم عرضها على مفتشية العمل وكذا على رئيس المحكمة للتأشير عليها ،بينما في النظام الفرنسي يشارك صاحب العمل إضافة إلى تمويل صندوق البطالة تمويل عقود التحويل⁷⁵ .

البند الرابع : امتيازات صندوق البطالة .

إن قبول ملف العامل بصفة قانونية يجعله يستفيد من عدة امتيازات نذكر منها ما يلي :

أولا : تعويض الشهري عن البطالة .

ويحسب على أنه « Salaire de référence » يتم التعويض الشهري بتحديد أجر مرجعي

⁷⁴- المادة 16 من المرسوم التشريعي 94 / 09، المشار إليه سابقا .

⁷⁵- معاشو نبالي فطة - الرسالة السابقة - الصفحة 120 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع المتوسط للأجر الشهري الخام ، الذي يخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الأجير خلال الاثني عشر (12) السابقة لتسريحه . ويشترط أن يكون متوسط المرتب الشهري الخام هو نفسه الذي أخذ به صاحب العمل عند فتح اشتراكاته أمام صناديق التأمين الاجتماعية⁷⁶ .

ثانيا : تحديد مدة التكفل .

إنّ المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 11 السالفة الذكر تنص على أنه : " تحسب مدة تكفل التأمين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة ويقصد بالأقدمية المعتمدة بموجب أحكام الفقرة أعلاه :

- سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة .

- وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلته أو إعادة توزيع للعمل .

وعليه فإن مدة التكفل التي يتحملها نظام التأمين على البطالة تكون باثني عشر (12) شهرا على الأقل ولا يمكن أن تفوق ستة وثلاثين (36) شهرا⁷⁷ .

وتعد سنوات الاشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة عندما ينجم تغيير للمستخدم وتحويل المستخدمين بسبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمال⁷⁸ .

⁷⁶ - المادتين 10 و13 من المرسوم التشريعي 94 / 11 ، المشار إليه سابقا .
1- المادة 16 من المرسوم التشريعي 94 / 11 المشار إليه سابقا والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94 / 189 المؤرخ في 6 يوليو 1994 الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك .
⁷⁸ - معاشو نبالي فطة - الرسالة السابقة - الصفحة 121 .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

ثالثا : توزيع فترة التكفل ومبلغ التعويض .

إنّ عملية توزيع فترة التكفل في مجال التأمين عن البطالة يكون على أربع فترات متساوية تكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل وهذا حسب ما جاء في المادة 15 من المرسوم التشريعي 11/94 السالف الذكر على أساس وضع جدول لكل مدة متكفل بها والتوزيع يكون تابعا لمدة الأقدمية المعترف به .

ولا يمكن أن تقل فترة التكفل التي يتحملها نظام التأمين عن البطالة عن اثني عشر (12) شهرا بالنسبة للأجراء ذوي عقد عمل غير محدد المدة، و في كل فترة فإن مبلغ التعويض عن البطالة لا يمكن أن يقل عن 75٪ للأجر الوطني الأدنى المضمون « Salaire national minimum garantie » ولا يتعدى أكثر منه بثلاث مرات التي تحسب بصفة تنازلية لكل فترة⁷⁹ .

وعليه فإن فترات التعويض السابق تحتسب كما يلي :

- 100٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل (الفترة الأولى) .
- 80٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل .
- 60٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل .
- 30٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل⁸⁰ .

رابعا : حالات إلغاء أو وقف التعويض عن البطالة .

لقد حدد المشرع حالات الإلغاء والوقف على سبيل الحصر في المواد 22 و 23 و 24 و 26 و 27 من

المرسوم التشريعي رقم 11 / 94 .

⁷⁹ - معاشو نبالي فطة - الرسالة السابقة- الصفحة 122 .
⁸⁰ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 / 189 ، المشار إليه سابقا .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

أ- حالات الإلغاء:

- عدم الجمع مع دخل ناجم عن أي نشاط مهني .
- عدم الجمع مع معاشات العجز والتقاعد المسبق .
- تعويض العطل المدفوعة الأجر .
- التأمين عن المرض والأمومة المدفوعة نقدا⁸¹ .

ب- حالات الوقف :

تتعلق هذه التعويضات عندما يؤدي العامل عملا بعقد محدد المدة بناء على تسريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين عن البطالة ،فالتعويض يتوقف خلال فترة هذا العقد ،وتستأنف بعد انتهائه للفترة المتبقية حسب ما أشارت إليه المادة 24 من المرسوم التشريعي رقم 11 / 94 .

وعليه يفهم من مختلف ما سبق ذكره أن الاستفادة بهذه الأداءات مرتبط بشروط صارمة، إذ في حالة عدم احترامها يتم إما وقف دفعها أو إلغائها ، وفي هذه الحالة الأخيرة بإمكان الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين العودة ضد العامل الذي يتقاضى تعويضات دون حق .

المطلب الثاني : الضمانات المهنية .

الفرع الأول : الحق في التعويض والأولوية في التوظيف .

البند الأول : الحق في التعويض عن التسريح.

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم التشريعي 09 / 94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح ويبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب التعويض، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا بل تم تقريره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح.

⁸¹ - المادة 22 من المرسوم التشريعي 11 / 94 المشار إليه سابقا .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

ومن خلال القانون 90 / 11 والمرسوم التشريعي أعلاه تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد

العامل من التعويض وهي :

- وجود عقد عمل غير محدد المدة كقواعد عامة .
 - يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل⁸² .
 - يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض .
 - أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة .
- ويحسب التعويض عن التسريح طبقا لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي 11/94 على أساس ثلاثة أشهر أجر والذي يتحدد طبقا لنص المادة 23 على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال اثني عشر(12) شهرا قبل إنهاء علاقة العمل .

البند الثاني : الأولوية في التوظيف .

إنّ من بين الضمانات التي توفرها القوانين الاجتماعية المالية هي إفادة العامل المسرح المحال على التأمين عن البطالة و الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء⁸³ .

وتجدر الإشارة أنه كان على المشرع استعمال مصطلح "التشغيل" بدل "التوظيف" لأن التوظيف يتعلق "بالوظيفة العمومي" .

1- المادتين 22 - 23 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه سابقا .
83- المادة 89 من القانون 11/ 90 ،المشار إليه سابقا .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الفرع الثاني : التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور والحصول على شهادة العمل .

يتمتع العمال المحالين على التقاعد من مختلف التعويضات المستحقة والمترتبة على صاحب العمل .

لقد أشار المشرع الجزائري إلى شهادة العمل في إثبات شهادة العمل في القانون 90 / 11 من خلال المادة

67 وتتمثل أهمية تسليم شهادة العمل في إثبات علاقة العمل بين الطرفين (العامل والمستخدم)، ولم ينص

المشرع على شكل معين لشهادة العمل لكن من خلال المادة أعلاه يتضح أنه يوجد نوعان من البيانات

تتضمنها شهادة العمل، نوع إجباري تنحصر في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة ، وتاريخ إنهاء علاقة العمل

، المناصب التي تم شغلها والفترات المناسبة لها⁸⁴ .

أما البيانات الاختيارية فتتعلق بتحديد رتبة العامل، رقم استدلاله وبصفة عامة يمكن إدراج أي بيان لا

يلحق ضررا بالعامل .

وإنّ المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها العامل ، ويقع عن عاتق العامل إثبات

إخلال المستخدم بذلك الالتزام وذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي

تفصل ابتدائيا ونهائيا تسليم شهادة العمل حسب ما تقضي به المادة 21 من القانون 90 / 04⁸⁵

ويمكن للعامل في نفس الدعوى في حالة ما إذا فاتته فرصة الحصول على منصب شغل بسبب خلو ملفه

من شهادة العمل أن يطلب التزام المستخدم بتعويضه مقابل الضرر الناتج عن خطأ المستخدم المتمثل في

عدم تسليمه لشهادة العمل ، ونشير أنه لم يعد معاقبا عليه جزائيا في تشريع العمل الحالي بعدما كان في ظل

القانون 82 / 06 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 90 / 11 فقد كان المستخدم الذي لا يمنح شهادة

⁸⁴ - الأستاذ بشير هدي - المرجع السابق - الصفحة 116 .

⁸⁵ - القانون 90 / 04 المؤرخ في 06/2/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

العمل كما هو منصوص عليه قانونا أو يضمنها بيانات مضرّة بالعامل ، يتعرض لغرامة متراوحّة بين 500 دج إلى 1000 دج .

الفرع الثالث : الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وأداءات الضمان الاجتماعي والعطلة المدفوعة الأجر.

إذ يستفيد العمال المحالين على التقاعد المسبق من الخدمات الاجتماعية التي تؤدّيها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية لمدة سنة كاملة على الأقل أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁸⁶ .

كما يستفيد هؤلاء العمال من أداءات الضمان الاجتماعي لا سيما ما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية ورأس المال الوفاة لذوي حقوق المسرحين .

أمّا المادة 21 من المرسوم التشريعي 90 / 09 فلقد أشارت إلى حق العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر .

وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 90 / 11 أشارت المادة 40 إلى أن اعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة

للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة⁸⁷ . وتحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم من كل شهر عمل دون أن يكون قد أدى عملا فعليا داخل المؤسسة خلال السنة المرجعية، وأن المادة 46 من

القانون 90 / 11 تحدد ما يعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية وتمثل في :

- فترات العمل المؤدى .

- فترات العطل السنوية .

⁸⁶ - المادة 28 من المرسوم التشريعي 94 / 09 ، المشار إليه سابقا .
- المادة 40 من القانون 11/90 المشار إليه سابقا .⁸⁷

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر ، أو تلك التي يرخص بها المستخدم .

- فترات الراحة القانونية .

- فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض وحوادث العمل .

- فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد .

كما تطرق المشرع الجزائري إلى مهلة الإخطار من خلال الأمر 75 / 31 في المادة 41 منه والقانون

90 / 11 في نص مادته 5/73 وقد عبر عنه المشرع بمهلة العطلة وفي الحقيقة هي تسمية خاطئة لأن العامل

المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله ولا يثبت له إلا الحق في ساعتين الراحة للبحث

عن عمل جديد كما تبينه المادة 6/73 من القانون 90 / 11 و أن هذه المهلة قد عممت على جميع

حالات انهاء علاقة العمل ماعدا الخطأ الجسيم .

وقد نصت المادة 5/73 من القانون 90 / 11 على أن تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما

يجوز له الحق في "مهلة العطلة" وتحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ، أما المادة 6/73

فقد نصت على حق العامل طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى

يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر ،ويمكن للهيئات المستخدمة أن تلتزم بإعطاء مهلة عطلة للعامل

المسرح عن طريق دفعها مبلغا سنوي الأجر الكلي الذي كان العامل سيتقاضاه طوال المدة نفسها⁸⁸ .

والملاحظ أنّ المشرع لم يحدد لمدة المهلة بداية سريانها ، ولكن مبدئيا فإن بداية سريانها تكون من تاريخ

التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع إشعار بالاستلام .

وخلاصة القول أنه رغم أن مهلة الإخطار حق للعامل فإنها التزام أيضا ولا يمكن التحلل منه بإرادته

المنفردة وفي المعتاد فإن كلا من المستخدم والعامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

مهلة العطلة ولا يطرأ على مركزيهما القانونيين أي تغيير إذ يبقيان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل

التسريح.

الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

خاتمة:

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 أنجر عنه تسريح العديد من العمال وانتشار البطالة وهو الأمر الذي تفتن إليه المشرع الجزائري، فأسرع إلى سن تشريعات هامة لحماية هؤلاء المسرحين من أهمها المرسوم التشريعي 94 / 09 ومن بين الملاحظات والنتائج التي نستخلصها من دراستنا هذه؛ أن بالنسبة لتعويض التسريح فإن المشرع ربطه بشرط أساسي يتمثل في الاستفادة أولا من نظام التأمين على البطالة الشيء الذي فيه ظلم للعامل الذي سرح لسبب اقتصادي ولم يستفد بهذا الحق في التأمين فيضيع منه كلا من هذين الحقين .

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

وفي الأخير نأمل أن نكون قد استوعبنا هذا النوع من التسريح من حيث ماهيته إجراءاته والضمانات التي يوفرها تشريع العمل للعمال المسرحين .

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

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة

للعمال المسرحين

قائمة المراجع و المصادر

أ- قائمة المراجع :

*المراجع العامة باللغة العربية :

- 1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1998 .
- 2- الأستاذ بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2002 .
- 3- الأستاذ حسين عبد الرحمان قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء بالمنصورة ، الطبعة العربية الحديثة ، بدون سنة طبع .
- 4- الأستاذ رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الطبعة 2003 .
- 5- الأستاذ عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر الطبعة 2003 .
- 6- الأستاذ عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة في القانون الاجتماعي ، بدون سنة طبع .
- 7- الدكتور محمد عبد الكريم نافع ، سلطات صاحب العمل في فصل العامل و إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم 11 ، 2003 في ضوء قضاء النقض و آراء الفقه المدني العمالي العام .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

8- الدكتور محمد سيد عمران ، شرح قانون العمل رقم 150 لسنة 1985 ، مشروع القانون
الجديد

و المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية 2000 .

9- الدكتور همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجهة الجديدة ،
الإسكندرية 2003 .

*المراجع العامة باللغة الفرنسية :

**Antoin cristau :Droit de travail Hachette supérieur 2004 --1
France.**

**Gerard lyon :Caean , Jean Pellissier,Droit du travail, 16ème -2
édition ,Paris ,1992 .**

**Jean Mourice Verdier : Droit du travail 40ème édition , -3
Dalloz 1996 .**

**Zakaria :La formation et la cessation de la relation de travail -4
en droit positif Algérien ,Nasri Hafnawi , 1992 .**

*المراجع الخاصة :

1- الأستاذ بو حميدة عطاء الله ، التسريح لسبب اقتصادي ، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون ،
كلية الحقوق و العلوم القانونية ، جامعة الجزائر ، 2001 .

2- معاشو نبالي فطة ، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية ، بحث لنيل شهادة الماجستير في
قانون التنمية الوطنية ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

ب- قائمة المصادر :

- 1- الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 8 يوليو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية .
- 2- الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية ، العدد 35 .
- 3- القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العم للعمال ، الجريدة الرسمية ، للعدد 32 .
- 4- المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الجريدة الرسمية ، العدد 57 .
- 5- المرسوم التشريعي رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها في ممارسة حق للإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91 / 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .
- 6- المرسوم التشريعي 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بموجب قانون 28/91 المؤرخ في 21/ 12/ 1991 .
- 7- القانون 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- 8 المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .
- 9 المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق .
- 10 المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية .
- 11 المرسوم التنفيذي رقم 189/94 المؤرخ في 6 يوليو 1994 المحددة لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفيات حساب ذلك .

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الخطة

مقدمة

الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية .

المطلب الأول : نشأة التسريح لأسباب اقتصادية .

الفرع الأول : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في فرنسا

الفرع الثاني : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر

المطلب الثاني : تعريف التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : مفاهيم مختلفة للتسريح لسبب اقتصادي

الفرع الثاني : حالات تخرج عن الإنهاء الاقتصادي حسب القانون المقارن

المطلب الثالث : أنواع التسريح لأسباب اقتصادية

الفرع الأول : التسريح الفردي

الفرع الثاني : التسريح الجماعي

المبحث الثاني : حالات التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الأول : التسريح لأسباب اقتصادية ظرفية

المطلب الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية هيكلية أو ظرفية

المطلب الثالث : التسريح نتيجة لتعديل بنود العقد

الفصل الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية و الضمانات المخولة للعمال المسرحين

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

المبحث الأول : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الأول : مرحلة إعداد الجانب الاجتماعي

الفرع الأول : مفهوم الجانب الاجتماعي

الفرع الثاني : التدابير التي يشملها الملف الاجتماعي

المطلب الثاني : مرحلة عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و تنفيذه

الفرع الأول : عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و التفاوض عليه

الفرع الثاني : تنفيذ الجانب الاجتماعي

المبحث الثاني : الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية

المطلب الأول : الضمانات الاجتماعية

الفرع الأول : الإحالة على التقاعد المسبق

الفرع الثاني : نظام التأمين على البطالة و شروط الاستفادة منه

المطلب الثاني : الضمانات المهنية

الفرع الأول : الحق في التعويض و الأولوية في التوظيف

الفرع الثاني : التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور و الحصول على شهادة العمل .

الفرع الثالث : الاستفادة من الخدمات الاجتماعية و اداءات الضمان الاجتماعي و العطلة

المدفوعة الأجر .

خاتمة

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

الفهرس

01	مقدمة
04	الفصل الأول : ماهية التسريح لأسباب اقتصادية
04	المبحث الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
04	المطلب الأول : نشأة التسريح لأسباب اقتصادية
04	الفرع الأول : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في فرنسا
06	الفرع الثاني : تطور نظام التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر
09	المطلب الثاني : تعريف التسريح لأسباب اقتصادية
10	الفرع الأول : مفاهيم مختلفة للتسريح لسبب اقتصادي
13	الفرع الثاني : حالات تخرج عن الإنهاء الاقتصادي حسب القانون المقارن
14	المطلب الثالث : أنواع التسريح لأسباب اقتصادية
14	الفرع الأول : التسريح الفردي
14	الفرع الثاني : التسريح الجماعي
15	المبحث الثاني : حالات التسريح لأسباب اقتصادية
15	المطلب الأول : التسريح لأسباب اقتصادية ظرفية
15	المطلب الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية هيكلية أو ظرفية
16	المطلب الثالث : التسريح نتيجة لتعديل بنود العقد
17	الفصل الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية و الضمانات المخولة للعمال المسرحين
17	المبحث الأول : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية
17	المطلب الأول : مرحلة إعداد الجانب الاجتماعي
17	الفرع الأول : مفهوم الجانب الاجتماعي
18	الفرع الثاني : التدابير التي يشملها الملف الاجتماعي
22	المطلب الثاني : مرحلة عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و تنفيذه
22	الفرع الأول : عرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال و التفاوض عليه

الأسباب الإقتصادية لإنهاء عقد العمل والضمانات المخولة للعمال المسرحين

- 27..... الفرع الثاني : تنفيذ الجانب الاجتماعي
- 29..... المبحث الثاني : الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية
- 29..... المطلب الأول : الضمانات الاجتماعية
- 29..... الفرع الأول: الإحالة على التقاعد المسبق
- 37..... الفرع الثاني : نظام التأمين على البطالة و شروط الاستفادة منه
- 45..... المطلب الثاني : الضمانات المهنية
- 45..... الفرع الأول : الحق في التعويض و الأولوية في التوظيف
- 47..... الفرع الثاني : التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجر و الحصول على شهادة العمل
- الفرع الثالث: الاستفادة من الخدمات الاجتماعية و اداءات الضمان الاجتماعي و العطلة المدفوعة
- الأجر 48.....
- الخاتمة 50.....