

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص

تخصص: قانون خاص للأعمال

إشراف الأستاذ:

مسعودان الياس

إعداد الطالبتين:

✓ بوشمال عمر

✓ معزوزي عبد الرؤوف

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أعجيري جهيدة	أستاذة مساعدة أ	جيجل	رئيسا
مسعودان الياس	أستاذ أ	جيجل	مشرفا ومقررا
شويط صباح	أستاذة مساعدة أ	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2015-2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثبات،
وأمدنا بالقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي
وتوفيقه لنا على إنجاز هذا العمل، فنحمدك اللهم
ونشكرك على نعمتك وفضلك ونسألك البر والتقوى
ومن العمل ما ترضى، وسلام على حبيبه وخليفه الأمين
عليه أزكى الصلاة والتسليم.

ونتقدم بجميل الشكر والتقدير للأستاذ المشرف

"مسعودان ألياس"

الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وتشجيعاته العلمية
القيمة رغم انشغالاته ووقته الثمين.

ونتقدم بالشكر إلى أساتذة كلية الحقوق والعلوم
السياسية وإلى كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من

بعيد

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا اللحظات
إلا بذكرك ولا الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك إلهي جل جلالك.
إلى التي حملتني وهنا على وهن وأرضعتني الحب والحنان والصدق
إلى التي سهرت لراحتي وبكيت لبسمتي إلى بلسم جراحي وبسمة أفراحي أُمي

الحبيبة حفظك الله

إلى الذي باع شبابه ليشق لي الطريق إلى من كان في حياتي شمعة ساطعة البريق

إلى من كلفه الله بالوقار

إلى أبي العزيز أدامك الله

إلى كل العائلة وكل زملائي خاصة طلبة قانون خاص للأعمال .

عبد الرؤوف

إلى روح والدي تغمدهما الله برحمته الواسعة

إلى عائلتي العزيزة حفظها الله

عمر

قائمة أهم المختصرات

- ج، ر..... الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية.
د. ت..... دون تاريخ.
د. ط..... دون طبعة.
ق. إ. م. إ..... قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

Principal Abréviations

- op.cit.....Ouvrage Précédemment Cité.
INT.....Institut national de Travail.
RAT.....Revue Algérienne du Travail.

مقدمة

مقدمة:

بعد الحربين العالميتين وجدت المؤسسات الاقتصادية في كل دول العالم، وخصوصا الدول الأوروبية نفسها أمام وضع جديد غير مألوف تميز بالنقص الحاد للمواد الأولية وركود حاد للإنتاج وتقلبات السوق ومشاكل اقتصادية جمة، متمثلة في عجز مختلف الحكومات والمؤسسات عن تغطية تكاليف هذا النقص والعجز، مما أدى بها إلى التخلي عن جزء كبير من العمال، وهذا أدى بدوره إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية وانتشار البطالة وظهور عدة مفاهيم وقوانين جديدة لم تكن موجودة في السابق.

وقصد التقليل من الأزمة ومعالجتها ومحاولة تخفيف الأضرار ونتيجة لهذه الظروف وإضافة إلى حدوث متغيرات في الأنظمة والقوى السياسية وظهور تطورات اقتصادية وبالتالي إعادة هيكلة هذه المؤسسات، اضطرت هذه الأخيرة إلى تسريح عمالها والتقليل منهم.

ثم عملت فيما بعد هذه الأنظمة على سن قوانين تقنن فيها هذا التسريح وتضع له حدودا وشروطا قانونية. والجزائر كغيرها من البلدان تأثرت بهذه التغيرات الحاصلة خاصة في الفترة الفاصلة بين النظام أو العهد الاشتراكي والتحول إلى النظام الليبرالي الحر أو ما يعرف باقتصاد السوق.

إن تلك التقلبات الاقتصادية أدت عبر مراحل تاريخية متعاقبة إلى تسريح آلاف العمال، بسبب محاولة أرباب العمل المحافظة على المؤسسات الاقتصادية التي يديرونها وعلى توازنها المالي، وبسبب إعادة هيكلتها وتزويدها بالوسائل التكنولوجية الحديثة لتكون في مستوى منافسة باقي المؤسسات. وبعبارة أخرى فإن الصراع أصبح مفتوحا بين النقابات العمالية التي تدافع عن مصالح العمال من جهة، وأرباب العمل الذين يمثلون مصالحهم ومصالح مؤسساتهم، مما تحتم تدخل المشرع في كل مرة وعبر مراحل تاريخية لإيجاد نوع من التوازن بين مختلف هذه المصالح.

ما دام هناك تغيرات اقتصادية يوجد تغير في المنظومة القانونية، لأن هذه الأخيرة ما هي إلا نتيجة وحصيلة تولدت عن هذه التغيرات والتطورات، وكنتيجة لهذه التغيرات والتحويلات التي تعتبر منعرجا بارزا ومهما لظهور ما يعرف بتسريح العمال لأسباب أجازها المشرع الجزائري لأنها تعتبر اقتصادية محضة، وفي نفس الوقت ضرورية لتحقيق التوازن ومعالجة الخلل الحاصل نتيجة هذه التطورات، والهدف من التطرق إلى هذا الموضوع هو تبيان موقف المشرع الجزائري والإجراءات التي اتخذها اتجاه هذا المفهوم أو المصطلح الحديث والجديد نوعا ما.

والإشكالية التي تم طرحها في بحثنا هذا هي: فيما تتمثل الإجراءات والحلول التي حاول المشرع الجزائري عن طريقها معالجة ووضع حدود وقيود للقيام بالتسريح لأسباب تعتبر اقتصادية، محققا بذلك التوازن ما بين مصلحة العامل باعتباره طرفا ضعيفا في علاقة العمل، ومصلحة المستخدم باعتباره صاحب سلطة ودور فعال في تدوير عجلة التنمية وازدهار الاقتصاد الوطني؟ ويمكن أن تفرع هذه الإشكالية إلى إشكاليات فرعية تتعلق بالشروط التي وضعها المشرع للتسريح لأسباب اقتصادية، بالإضافة إلى القواعد الخاصة بحل النزاعات التي يمكن أن تثور بين الطرفين بسبب هذا التسريح.

أهمية وسبب اختيار الموضوع: له أهمية بالغة خاصة أنه يمس قطاعا حساسا جدا وهو القطاع الاقتصادي وما له من تأثير في هيكلية المجتمع من ناحية تركيبه وقوته لذلك وقع اختيارنا على هذا الموضوع خاصة لما تمر به البلاد في الوقت الراهن، من حالة انخفاض ملحوظ ومبالغ فيه لأسعار المحروقات، وما ينتج عن ذلك من أزمات على اعتباره القطاع الأول والمصدر الرئيسي والأساسي لإنعاش الاقتصاد الوطني، إضافة إلى أن هذا الموضوع يتضمن شقين اقتصادي وقانوني في نفس الوقت. زيادة على هذا فإن الموضوع من أهم المواضيع التي تثير جدلا كبيرا في قانون العمل خاصة مع وجود القاعدة المشهورة في القانون المدني التي تنادي بأن العقد شريعة المتعاقدين، والتي تحول دون إجراء التسريح من قبل أرباب العمل، وفي مقابل ذلك وجود ضغط وظروف

اقتصادية تحتم عليهم اتخاذ هذا الإجراء بالنظر لمصلحة المؤسسة بشكل خاص وبالتالي المصلحة العامة، فالموضوع له تأثير كبير من عدة جوانب سياسية، اجتماعية، مالية، قانونية وتنظيمية.

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة للموضوع: فقد تطرق عدة باحثين وأساتذة لهذا الموضوع لأهميته البالغة. فبالإضافة إلى المراجع العامة في قانون العمل التي تتضمن الإشارة إلى الموضوع بصفة عامة مثل كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، للأستاذ أحمية سليمان، والوجيز في شرح قانون العمل، للأستاذ بشير هدي. توجد مراجع خاصة تطرقت للموضوع بشكل خاص ومن بينها: رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون تحت عنوان " ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري " للأستاذة فتحي وردية من جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كذلك كتاب بعنوان " التسريح لسبب اقتصادي " للأستاذ عطاء الله بوحמידة من جامعة الجزائر، إضافة إلى أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون للأستاذة معاشو نبالي فطة من جامعة مولود معمري بتيزي وزو أيضا تحت عنوان " إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، إضافة إلى مداخلة الأستاذة صبايحي ربيعة والتي كانت تحت عنوان " إصلاح المؤسسات ومصير العامل الجزائري"، وكان هذا في الملتقى الوطني الذي أقيم في جامعة جيجل بكلية الحقوق والعلوم السياسية يومي 10 و 11 مارس 2010، بعنوان " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري "، حيث توجد دراسات كثيرة حاولت معالجة الموضوع، وهذا لما له من دور حساس وفعال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد.

والمنهج المتبع في دراسة الموضوع: هو المنهج التحليلي الوصفي الذي من خلاله حاولنا تحليل مختلف النصوص القانونية، وبالتالي تبيان نظرة القانون بصفة عامة إلى الموضوع، وكيف حاول المشرع التعامل مع هذا المستجد الحديث خاصة وأن مختلف قوانين العمل ذات طابع حمائي أي تحاول التوسيع من حقوق الطبقة العاملة، طبعا دون نسيان

حقوق أرباب العمل بصفتهم أصحاب سلطة وأهل خبرة ودراية في كيفية توفير الإنتاج، وبالتالي تحقيق ما هو أحسن ووصف مختلف المراحل التي مرت لمعالجة مثل هاته الإشكالية والظاهرة التي سبق لنا ذكر بأنها ظاهرة تعتبر حديثة، فهي ارتبطت بشكل خاص بالتطورات التكنولوجية وما أفرزته من تغييرات على مستوى مختلف المؤسسات، خاصة من ناحية ظهور الأجهزة الحديثة أو الماكنة التي حلت محل العامل وأدت إلى إجازة التخلي والتقليل من عمال المؤسسة، لكن وفق قيود وحدود مسطرة قانونا.

خطة الدراسة ومبرراتها: ومن أجل دراسة موضوعنا هذا بشكل أعمق ومحاولة الإلمام

بكل نقاطه الأساسية، فقد اتخذنا ثلاث فصول لعلاج الموضوع من كل جوانبه.

فالفصل الأول تم تخصيصه إلى تبيان ماهية التسريح لأسباب اقتصادية، وهو يعتبر كفصل تمهيدي وقد قسم إلى مبحثين، ففي المبحث الأول حاولنا تبيان مفهوم هذا المصطلح الجديد وذلك لمعرفة معناه الحقيقي، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق فيه إلى أنواع التسريح لأسباب اقتصادية وتمييز هذا النوع من التسريحات عن المفاهيم والتسريحات المشابهة.

في حين أن الفصل الثاني فمحوره يدور حول شروط وأسباب التسريح لأسباب تعتبر اقتصادية، وقد تمت دراسته من خلال مبحثين، فالمبحث الأول تم تناول الشروط الواجب توافرها للقيام بهذا النوع من التسريحات، فالمشرع وضع قيود لصاحب العمل لاتخاذ قراره بالتسريح فلم يدع الحرية الكاملة له لاعتباره قرار يمس بمصلحة الأفراد، أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان أسباب التسريح لأسباب اقتصادية أي الدوافع الحقيقية التي أدت بالمستخدم إلى اتخاذ قراره بالتقليص والتقليل من عمال مؤسسته.

أما فيما يتعلق بالفصل الثالث والأخير في دراستنا هذه، فموضوعه يدور حول المنازعات التي تنتج وتنشأ عن هذا النوع من التسريحات مع تبيان كيفية تسويتها، فالمبحث الأول منه تناولنا التسوية الودية لنزاعات التسريح وإنهاء علاقات العمل لأسباب تعتبر اقتصادية، وبعد ذلك أي في المبحث الثاني، طبعا وبعد فشل التسوية الودية التي تعتبر

كإجراء جوهري لقيام ورفع الدعوى قضائيا، أي في هذا المبحث الأخير تم تناول التسوية القضائية وكيفية وإجراءات رفع الدعاوى في مثل هذه النزاعات.

الفصل الأول

ماهية التسريح لسباب اقتصادية

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

إن مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية من المفاهيم الغامضة التي لم تعرف إلا حديثاً أي منتصف القرن الماضي في جميع دول العالم، وبدأت تتجلى ملامح هذا المفهوم نتيجة التطورات والتغيرات التي طرأت على الساحة السياسية والاقتصادية العالمية مست بدرجة أولى الجبهة الاجتماعية، وأدت بدورها إلى بروز عدة معطيات لم تكن معروفة من قبل عجزت القوانين التي كانت سائدة عن معالجتها وملاً هذا الفراغ وتحقيق التوازن والاستقرار في المجتمع.

والجزائر هي الأخرى لم تكن بمنأى عن هذه الأحداث، بحيث بعد الاستقلال مباشرة حاولت جاهدة مسايرة هذه المتغيرات وتطوير أنظمتها القانونية ومنها التسريح لأسباب اقتصادية، الذي عرف خلال مرحلتين مختلفتين، عدة تعديلات وتحديثات فيه، إلى أن استقر فيه على مفهوم واحد.

ثم أن التسريح لأسباب اقتصادية يختلف باختلاف كل حالة من الحالات، أو في مكان وقوعه أو في عدد التسريحات، كما أن هذا التسريح له عدة قواسم مشتركة يتقاسم مع باقي التسريحات الأخرى والعكس كذلك.

المبحث الأول

مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المفاهيم التي كانت مجهولة قديما، بحيث أنه لم يعطى له تعريف إلا بعد الأزمات الاقتصادية التي عرفتها العشريات الأخيرة، بحيث أن مجلس الدولة الفرنسي هو أول من أصدر قرارا في هذا الموضوع تطبيقا لأمر 1945 الذي كان يخضع للتسريح الإداري لرخصة إدارية (1)، بعد أن كان التسريح لأسباب شخصية وبمحض إرادة صاحب العمل هو المألوف و المعمول به، لذا سنقوم أولا بالتطرق إلى المراحل التي مر بها مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و التطور التاريخي الذي عرفه مع مرور الوقت إلى غاية بلورته في نصوص قانونية، ثم نقوم بتبيان أهم التعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم مع تمييزه عن بقية التسريحات الأخرى.

المطلب الأول: التطور التاريخي للتسريح لأسباب اقتصادية:

لدراسة التطور التاريخي الذي مرّ به مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية، خصوصا في الجزائر التي لم تعرف هذا المفهوم إلا بعد الاستقلال، لذا سنميز هذا التطور الذي مرت به على مرحلتين هامتين مختلفتين وهما: مرحلة العهد أو النظام الاشتراكي ومرحلة العهد الليبرالي.

الفرع الأول: مرحلة العهد الاشتراكي:

إن أهم ما يمكن تمييزه لفترة ما بعد الاستقلال في الجزائر أن معظم القوانين التي كانت سائدة خلال تلك الفترة استمدت من التشريع الفرنسي، وهذا راجع لغياب منظومة قانونية نظر الغياب مؤسسات الدولة، ولتعويض هذا الفراغ القانوني الذي كان سائدا أذاك في جميع المجالات، ومن ضمنها مجال علاقة العمل، ومن أجل مواصلة تسيير الحياة الاقتصادية

(1) سمسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، 2008، ص6.

والاجتماعية، بادرت السلطات الجزائرية الفتية آنذاك، إلى الاستمرار بتطبيق التشريع الفرنسي باستثناء ما يمس السيادة الوطنية، وهذا بإصدار القانون رقم: 62-157، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962⁽¹⁾.

هذا العمل اعتبر منافيا للتيار الداعي آنذاك إلى إصلاحات تشريعية في إطار النظام الاشتراكي وفق المبادئ السياسية التي جاءت بها جبهة التحرير الوطني، وبعد هذا المكسب انتصارا للتيار الليبرالي في الجزائر الذي كان منافيا للطرف الثاني⁽²⁾.

وهذا يعني خضوع علاقات العمل آنذاك إلى التطورات التي حدثت في التشريع الفرنسي بسبب ما سببته الحرب العالمية الثانية من أزمات اقتصادية بداية بأمر 24 ماي 1945 المتعلق بحماية الشغل والتأمين عليه، الذي أحدث لأول مرة الترخيص الإداري المسبق لكل تسريح اقتصادي مسبق⁽³⁾، ففي تلك المرحلة، كانت القوانين الفرنسية هي السائدة باعتبار الجزائر إحدى مستعمراتها، غير أنه كان يسود نوع من التمييز عند تطبيق هذه القوانين، فالطرف الفرنسي كان دائما يستفيد من التسهيلات عكس الطرف الجزائري سواء كان عاملا أو رب عمل.

ويظهر هذا التمييز كذلك في احتكار الفرنسيين للنشاطات الاقتصادية والتجارية، فلم يحض الجزائريون إلا بالخضوع والعمل لدى هؤلاء⁽⁴⁾. ومن هنا يعتبر هذا القانون، هو السند

(1) - قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962م، يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول لغاية 31 ديسمبر سنة 1962م، ج ر عدد 2، صادر بتاريخ 11 جانفي سنة 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 73-29 مؤرخ في 05 جمادى الثانية عام 1393 هـ الموافق 5 جويلية 1973م، ج، ر عدد: 62، صادر بتاريخ 03 أوت سنة 1973.

(2) - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 349.

(3) - هدي بشير، عنصر العمل في علاقة العمل الفردية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، عناية، 1994، ص 24.

(4) - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 347.

القانوني الذي سارت به الدولة الجزائرية وطبقت من خلاله التشريع الفرنسي مؤقتا بعد الاستقلال مباشرة.

وأول قانون استخدام صدر في الجزائر المستقلة، هو القانون 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966⁽¹⁾ والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي حصر مجال تطبيقه في قطاع الوظيفة العمومية متناسيا أو مغفلا عمال المؤسسات الاقتصادية، ولم يشر في أحكامه الى التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء علاقة العمل، بل اكتفى بالنص في المادة 69 منه على أنه: "لا يمكن أن يجرى تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء قرارات". وانطلاقا من هذه المادة، فإن مصطلح التسريح لأسباب اقتصادية لم يظهر له أثر إلا في نصوص لاحقة هي الأمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص، ثم القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمل والمراسيم التطبيقية له مع ملاحظة بأن المرسوم رقم 85-59 المتعلق بعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يشر اليه في أحكامه⁽²⁾.

اعتمادا على النصوص القانونية المذكورة آنفا، سنتوقف عند مدى تكريس المبرر الاقتصادي من طرف المشرع الجزائري خلال هذه الفترة المتميزة بتغليب مصلحة العمال على مصلحة أرباب العمل، لذا سوف نتطرق إلى مناسبتين هامتين مرتّ بهما الجزائر:

أولا: صدور الأمر رقم 75-31:

أول محاولة لإصدار قانون ينظم العمل مع ما يتماشى والمفهوم الاجتماعي للعمل في إطار النظام الاشتراكي، كانت بإصدار الأمر رقم 71-74 بتاريخ 16 نوفمبر 1971

(1) -أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966م، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم: 46 صادر بتاريخ 08 جوان 1962. (ملغى)

(2) -بوحميذة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته، وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 24.

المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات (1)، والذي لم يتمكن من تحقيق حماية للعمال وإرساء تنظيم تقني للعمل، فالتمييز والاختلاف بقي قائما في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات الاقتصادية العمومية (2).

ثم كرس مبدأ التسريح بصدور الأمر 75-31 في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (3)، وتضمن 362 مادة، نصت مادته الأولى على: "تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا وعلى كل عامل أو عامل مندوب من كلا الجنسين في القطاع الخاص".

فلاحظ أن هذه المادة من هذا الأمر، نصت على القطاع الخاص دون القطاع العام، وهذا حسب النظام الذي كانت تتبّعه الدولة الجزائرية آنذاك ألا وهو النظام الاشتراكي. كما تضمن القسم الثالث من هذا الأمر تحت عنوان انتهاء علاقة العمل على التسريح الجماعي، وهذا حسب نص المادة (3/32): "تقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي: بالتسريح الجماعي"، وكذا نص المادة (39)، التي نصت على عدة شروط للقيام بالتسريح الجماعي الجزئي أو الكلي وهذا في حالة تعرض المؤسسة لانخفاض في الإنتاج يتطلب التقليل من عدد المستخدمين، أو في حالة إجراء تعديلات تكنولوجية حديثة أو إعادة تحويل الإنتاج (4).

(1) - أمر رقم 71-74 مؤرخ في 28 رمضان عام 1391 هـ الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 م، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج، ر، عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971. (ملغى).

(2) - هدفى بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008، ص 19.

(3) - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 هـ، الموافق 27 أبريل سنة 1975 م، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر عدد 39، صادر بتاريخ 16 مايو سنة 1975 م.

(4) - من بين هذه الشروط:

- طلب الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الذي يتأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة لتبرير العملية.

- الاتفاق مع ممثل أو ممثلي العمال

ثم أضافت هذه المادّة، إمكانيّة الطعن في قرار مفتش العمل أمام الوالي المختص إقليمياً، والمادّة (40) من هذا القانون، منحت لمفتش العمل أيضاً، حق التخلّ إذا ما تمت تسريحات مقنعة غير قائمة على أسباب اقتصادية حقيقية شكل تسريحات فردية متقاربة (1). ومنه نستنتج حداثة المفهوم زمننا وقانوننا، فلم ينص عليه في الأمر 66-133 المتعلّق بالوظيفة العموميّة، وحين صدر الأمر 75-31 قصّره على علاقات العمل في القطاع الخاص وبهذا استبعد القطاع العام (2).

كذلك نلاحظ استعمال المشرّع الجزائري لعبارة "التسريح الجماعي"، وهذا راجع لاستعانتة بكثرة للقانون الفرنسي لا سيما القانون المؤرّخ في 03 جافني 1975 المتعلّق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية منها والجماعية، وللتعليمة الوزارية الفرنسية الصادرة في 02 جولية 1975، التي تضمّنت كليات تطبيق هذا القانون (3)، الذي جاء بمبادئ جديدة منها: ضرورة الحصول على الإذن الإداري المسبق من الجهات الإدارية المعنية وكذلك وضع إجراءات استشارية جديدة لممثلي العمال في حالة التسريح الجماعي (4). وبالرجوع إلى المشرّع الفرنسي الذي أخذ بالتسريح الاقتصادي الجماعي والفردى بموجب قانون 03 جافني 1975، فإنّ المشرّع الجزائري أخذ بالتسريح الاقتصادي الجماعي فقط ولم يأخذ بالتسريح الفردى، ويستخلص ذلك بطريقة مباشرة ويتحقّق كبير من نص المادتين

-مراعاة الترتيبات المنصوص عليها في اختيار العمّال المسرّحين.

-حسب أقدميّة العامل ومردوديته.

-الاحتفاظ بقضاء المجاهدين والعاجزين من الدرجة الأخيرة للحماية القانونيّة الخاصة.

1) نصت المادة 40 من الأمر رقم 75-31 السابق الذكر على: " يتعين على مفتش العمل، في حالة التسريحات الفردية المتقاربة أن يتأكد من انعدام التسريح الجماعي المقنع، ويمكنه في هذه الحالة أن يعارض التسريحات والعمل على تطبيق أحكام المادة السابقة "

2) -بوحميدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 25.

3)- SAMAR Nasreddine, Naissance et cessation de la relation de travail en droit algérien, Thèse pour le doctorat, Mention Droit, faculté des science juridiques, Université de Renne I ,France, Avril 1988,p 15.

4)- Jean-Emmanuel Ray, DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT ,15° édition actualisée et refondue, EDITION LIAISONS, Paris 2006/2007, p 319.

1/39 و40 من الأمر 31-75 المشار إليه، حيث ذكرت أنه: " في حالة تسريحات متقاربة، يجب على مفتش العمل التأكد بأن الأمر لا يتعلّق بتسريح جماعي مقنع".

إنّ ما يمكن أن نلاحظه في هذه الفترة من الزمن، هو أن المشرّع وقع في تناقض كبير، فكيف ينص على التسريح الجماعي لسبب اقتصادي في وقت كانت الجزائر تأخذ بالنظام الاشتراكي القائم بطبيعته على القطاع العام، أمّا القطاع الخاص فهو منحصر في بعض المجالات الصغيرة. كذلك عدم مراعاة النظام الاقتصادي (الاشتراكي) الذي أعطى اهتماما كبيرا للجانب الاجتماعي المتمثل في تشغيل عدد أكبر من العمّال لغرض امتصاص البطالة، وهذا على حساب مردودية العمل والإنتاج.

بمعنى آخر، وبالمقارنة فإنّ المشرّع الفرنسي حين نصّ على التسريح الاقتصادي الجماعي والفردى، إنّما عمل ذلك لأنّ ظروف الواقع أملتة (وجود قطاع خاص كبير إلى جانب القطاع العام)، فكان للتسريح الاقتصادي أرضية واقعية ومصادرة مادية، أمّا في الجزائر فلم يكن هناك قاعدة اقتصادية خاصة تنطبق عليها الأحكام التي وردت في الأمر 31-75 المشار إليه (1).

ومن جهة أخرى، كان على الاجتهاد أن يفرق بين التسريح الفردي لأسباب اقتصادية والتسريح الجماعي لنفس الأسباب، ذلك أنّه يحدث في بعض الأحيان، أن يغطّي التسريح الاقتصادي الجماعي تحت ستار التسريحات الفردية المتتالية، هذا ما جعل المشرّع الفرنسي يتدخل لتحديد مهلة التسريح من قبل العامل، في حالة تعدّد العمّال، تطبّق عليهم القواعد الخاصّة بالتسريح الجماعي (2).

يمكن القول هنا بأنّ الأمر 31-75، من أهم النصوص القانونية التي تكشف على أنّ غاية قانون العمل لفترة سيادة النظام الاشتراكي، هي حماية الطبقة العاملة وتغليب

(1) -بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص 26.

(2) -ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحوّلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003، ص 444، ص 445.

مصلحتها عن مصلحة أصحاب العمل، هذه المصلحة التي أعيد النظر فيها بموجب القوانين المصاحبة لفترة الإصلاحات الليبرالية لسنة 1988⁽¹⁾.

ثانيا: صدور القانون 78-12:

جاء القانون رقم 78-12⁽²⁾، الذي أعفي بالقانون الأساسي العام للعامل، حيث أحدث تغييرا واسعا وجذريا في قوانين الاستخدام، وهدفه هو توحيد أنظمة الاستخدام عموما تماشيا مع النظام الاشتراكي الذي كان سائدا آنذاك⁽³⁾، بحيث أنّ ميدان تطبيقه، شمل سائر الأعوان بمختلف فئاتهم ومختلف المؤسسات والقطاعات إلا ما استثنته المادة 2/1 منه ووفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور: "يعتبر عاملا كلّ شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمّال أثناء ممارسة نشاطه المهني"⁽⁴⁾.

كما جاء هذا القانون بمصطلح جديد هو "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين" كما ورد في المادة 6/92⁽⁵⁾، يدلّ المصطلح المستعمل في ال امر 78-12 «التسريح الجماعي" الذي جاء به الأمر 75-31⁽⁶⁾.

إن هذه الصورة من الإنهاء الواردة في المواد المذكورة سابقا من القانون رقم 78-12 تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا، باعتبار أن القانون الأساسي العام

(1) -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 29.

(2) -قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398هـ، الموافق 05 أوت سنة 1978م، يتضمّن القانون الأساسي للعامل، ج ر عدد: 32 صادر بتاريخ 08 أوت سنة 1978م. (ملغى).

(3) -المادة 2/34 من القانون 78-12 السابق الذكر نصت على: " ويجب عليهم في هذا الشأن: -مراعاة مبادئ التسيير الاشتراكي والعمل على ذلك ".

(4) -دستور سنة 1976، المادة 8 فقرة 3. " استثنى من هذه المادة الموظفون العموميون "

(5) -جاء مصطلح " التسريح لتخفيض عدد المستخدمين " كذلك في نص المواد: 94- 95- 96 من الأمر 78/12 السابق الذكر.

(6) -نصت على هذا المصطلح المادة 4/32 من الأمر 75-31 السابق الذكر " -بالتسريح الجماعي "

للعامل هو القاعدة الأساسية، أو بعبارة أخرى، ميثاق قوانين الاستخدام، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام، أشارت المادة 10 منه، على أنّ التّولة تؤمّن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمّال، وإن كان ذلك وعدا غير صحيح عملياً، خاصّة و أنّ المادة الثّانية (2) من المرسوم التشريعي 09-94 (1)، نصّت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتّسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسّسات و الإدارات العموميّة (2).

ثمّ صدر القانون رقم 06-82 (3)، والمرسوم 82-302 (4)، والتي جاءت لتطبيق أحكام القانون الأساسي للعامل، والذي خص فصلاً كاملاً لموضوع التسريح للتقليل من عدد المستخدمين، أمّا بالنسبة للموظّفين، فإنّ المرسوم 85-59 (5)، ورغم استعمال كلمة عامل في عنوانه، إلّا أنّه في المادة (1/5)، احتفظت له بالاسم التقليدي " موظف"، وأكّد هذا المرسوم على العلاقة التنظيميّة التي تربط الموظّف بالإدارة والمتّسمة بالاستقرار عموماً (م17)، ولم تجعل من التسريح لتقليل عدد العمّال صورة من صور إنهاء علاقة العمل مع أنّ الهدف هو توحيد أحكام الاستخدام.

(1) -مرسوم تشريعي رقم 09-94 مؤرّخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق 15 يونيو سنة 1994م، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج رقم: 34، صادر بتاريخ 01 يونيو سنة 1994م.

(2) -بوحميّدة عطاء الله، المرجع السّابق، ص 28.

(3) -قانون رقم 06-82 مؤرّخ في 03 جمادى الأولى عام 1402 هـ الموافق 27 فبراير سنة 1982م، يتعلق بعلاقات العمل الفرديّة، ج. ر عدد: 09، صادر بتاريخ 02 مارس سنة 1982م.

(4) -مرسوم رقم 82-302، مؤرّخ في 23 ذي القعدة عام 1402 هـ الموافق 11 سبتمبر سنة 1982م، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفرديّة، ج. ر عدد: 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر سنة 1982م.

(5) -مرسوم رقم 85-59، مؤرّخ في أول رجب عام 1405 هـ الموافق 23 مارس سنة 1985م، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسّسات والإدارات العمومية، ج، ر عدد: 13، صادر بتاريخ 24 مارس سنة 1985م.

ورغم برامج الإصلاحات الاقتصادية التي اتبعتها الحكومة الجزائرية بداية الثمانينات، والمتمثلة في مخطط إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية سنة 1980⁽¹⁾، ثم اعتماد برنامج المخطط الخماسي الإصلاحي الخماسي 1985-1989⁽²⁾، إلا أن نتائج هذه السياسة الاقتصادية لم تحسم كل النتائج المنتظرة منها لتأثرها بانخفاض عائدات النفط وكذلك الديون المالية الكبيرة العالقة على المؤسسات الأم(العمومية)، بحيث شكلت عائقاً أمام نجاح أي برنامج لإنعاش الاقتصاد الوطني المتهاك.

وبتأثير هذه المؤشرات السلبية طرحت إشكالية استقلالية المؤسسات الاقتصادية⁽³⁾. فصدر قانون 88-01⁽⁴⁾، ليكرس هذا التوجه بغية النهوض مجدداً بالاقتصاد الوطني وإنقاذه من الركود، وهذا بمنح المؤسسات العمومية الاقتصادية استقلالية أكبر للتسيير واتخاذ القرارات المناسبة التي تصب في مصلحة المؤسسة لحمايتها من الإفلاس. إلا أن فشل هذا التوجه الاقتصادي هو الآخر نتيجة الصعوبات التي واجهها المالية منها على وجه الخصوص، وأمام شح الموارد المالية وجدت الحكومة نفسها أمام حتمية اتخاذ إجراءات صارمة تمثلت في ترشيد النفقات العمومية واعتماد سياسة التقشف.

لقد انعكست هذه الإجراءات بالسلب على المجتمع، ومن آثارها تدني القدرة الشرائية لأفراد المجتمع نتيجة الارتفاع الرهيب لنسبة البطالة وأسعار المواد الغذائية، وتدني الخدمات العمومية، إضافة إلى عجز الدولة عن توفير الحاجيات اليومية للمواطنين، أدى هذا الوضع

(1) مرسوم رقم 80-242 مؤرخ في 24 ذي القعدة عام 1400 هـ الموافق 04 أكتوبر سنة 1980م، يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، ج. ر عدد: 41 صادر بتاريخ 07 أكتوبر سنة 1980 م.

(2) قانون رقم 84-22 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1405 هـ الموافق 24 ديسمبر سنة 1984م، يتضمن المخطط الخماسي 1985/1989، ج. ر عدد: 01 صادر بتاريخ 02 يناير سنة 1985م.

(3) -صبايحي ربيعة، "إصلاح المؤسسة الاقتصادية ومصير العامل الجزائري"، مداخلة في ملتقى وطني " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" يومي 10 و 11 مارس 2010، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيجل، " مطبوعة غير منشورة"، ص 154.

(4) قانون رقم 88/01 مؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 هـ الموافق 12 يناير سنة 1988م، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج. ر عدد: 02 صادر بتاريخ 13 يناير سنة 1988م.

إلى حدوث انزلاقات في الشارع وحدثت اضطرابات شعبية متزامنة مع أزمة سياسية واجتماعية أدت إلى انتفاضة شعبية عارمة في 05 أكتوبر 1988.

نتج عن هذه الأحداث إعادة النظر في المنظومة القانونية بكافة مجالاتها وقطاعاتها وحدثت قطيعة مع النظام الاشتراكي، وبذلك طويت هذه المرحلة، فكان تعديل دستور الجمهورية سنة 1989 بداية لعهد جديد وتكريس التوجّه من النظام الاقتصادي الموجه نحو النظام الاقتصادي الليبرالي أو الحر (1)، ثم دستور الجمهورية لسنة 1996 الذي تم بموجبه فتح مجال الاستثمار أمام الخواص (2)، وتغيير دور الدولة من دولة مهيمنة إلى دولة منظمة ومراقبة، وهذا ما سنتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: مرحلة العهد الليبرالي:

لقد تغيرت الظروف ابتداء من أحداث أكتوبر 1988 المؤلمة، التي تمّ بموجبها تعديل دستور الجمهورية لسنة 1976، وما رافقه ذلك من إحداث تعديلات جوهرية للقوانين ومن بينها قانون العمل، الذي كان يعتبر قانون حماية وتوازن ما بين الجانب الاجتماعي (العمّال)، والجانب الاقتصادي المتمثل في استمرارية نشاط العمل، ثمّ أصبح هذا القانون ملائماً للوضعية الاقتصادية في البلاد، والتي صدر منها 3 قوانين أساسية تتعلق بالعمل ومن سن التعديلات الجوهرية استبدلت عبارة علاقة العمل بعقد العمل، إعطاء الاتفاقيات الجماعية دوراً أكبر كمصدر أساسي لقانون العمل، و تميّز هذا القانون خلال الفترة من 1990 في محطتين هامتين:

أولاً: التطور الناقص لقانون العمل

جاء القانون رقم 90-02 (3) المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، ولم

(1) -دستور 23 فبراير 1989 نصة مادته 49 من نفس الدستور: " الملكية الخاصة مضمونة ".

(2) -دستور 1996 نصت مادته 37 على: " حرية التجارة والصناعة مضمونة، وتمارس في إطار القانون " . (معدلة)

(3) -قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 7 فبراير سنة 1990م.

تتضمن أحكامه صور الإنهاء، وبالتالي لم تتعرض للتسريح لسبب اقتصادي، ونفس الأمر بالنسبة لقانون 90-03⁽¹⁾، المتعلق بمفتشية العمل، وكذا القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽²⁾، وبعد شهرين من صدور هذه القوانين الثلاثية صدر قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990⁽³⁾، الذي خصّ الفرع الثالث منه لإنهاء علاقة العمل، فنصّت المادة 66 منه: تنتهي علاقة العمل في الحالات "التسريح للتقليل من عدد العمال"⁽⁴⁾.

ما يلاحظ في نص المادة 66 من القانون السابق الذكر، هو أنها نقلت عن نص المادة 68 من القانون 82-06 المشار إليه سابقاً، مع إضافة حالة واحدة إليها وهي "حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة"، ولو أنه ورد خطأ في هذه الحالة، فالصحيح هو الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة، لأنّ كلمة قانوني تعود على الإنهاء لا على النشاط وهذه الإضافة تعكس الظروف الاقتصادية والاجتماعية للدولة، خاصة الخوض في عملية خصوصية المؤسسات الاقتصادية⁽⁵⁾.

إن هذه الإضافة تعكس الظروف المحيطة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وتعبّر عن نية المشرّع في الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، إن هذا الانتقال مرّ بمراحل، فبعدما اتخذت إجراءات لصالح المؤسسة حيث كانت تموّل عن طريق ميزانية الدولة، ظهرت فكرة تطهير المؤسسات التي كانت من أهداف المخطط الخماسي

(1) - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 07 فبراير سنة 1990م.

(2) - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 07 فبراير سنة 1990م.

(3) - قانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق 21 أبريل سنة 1990م يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 07، صادر بتاريخ 25 أبريل سنة 1990.

(4) - مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 7.

(5) - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 355.

1993-1997، فلقد نصت المادة (5) منه على تكريس التطهير الاقتصادي، والمادة (4/6) على إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات (1).

وأمام انتشار الخصخصة عالمياً، وجدت الجزائر نفسها أمام حتمية الدخول فيها، لذا صدر الأمر 95-22 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية (2)، وهو ما أجبر الحكومة على تسريح العمّال من المؤسسات العامة قبل إجراء عملية الخصخصة.

ثانياً: المسار التشريعي الكامل لقانون العمل:

اكتمل المسار التشريعي بصدور المرسوم 94-09 (3)، وتضمّن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، بحيث يعتبر هذا المرسوم أهم وثيقة منظمة لإجراءات التسريح للتقليص من عدد العمال لسبب الاقتصادي (4)، كما يتميز هذا المرسوم بالطابع الحمائي للعمال وضمان استقرارهم الاجتماعي بالإضافة إلى احتوائه على ضمانات كثيرة مقترنة بإجراء التسريح والتدابير الكفيلة بحماية الشغل والعمال المسرحين، وهذا ما جاءت به المادة الأولى منه (5).

ما يلاحظ و يعاب على هاته العبارة، هو فقدانها للدقة في التعبير، فيمكن استبدال عبارة " فقدان العمل بصفة لاإرادية "، بعبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية "، أو

(1) -بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 32، ص33.

(2) -أمر رقم 95-22 مؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416هـ الموافق 26 أوت سنة 1995م، يتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، ج. ر عدد: 48 صادر بتاريخ 03 سبتمبر سنة 1995م.

(3) -مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج، ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994م.

(4) -فتححي وردية المرجع السابق، ص 57.

(5) -جاء في هذه المادة: " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، وفي هذا الإطار يحدد ما يأتي:
-القواعد والإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب اقتصادية.
-طبيعة المساعدة ومستوياتها وأشكالها التي يمكن أن تمنحها السلطات العمومية للمحافظة على الشغل وترقيته".

بمصطلح أكثر دقة ألا وهو " التسريح لسبب اقتصادي " ، لأن في كلمة تسريح مرونة و خفة مقارنة مع كلمة عزل أو فصل، و إن كانت كلها تؤدي معنى الإلغاء، هذا بالنسبة للعنوان، أما بالنسبة للمضمون في النص، فتناولته المادة الثانية (2) منه على ميدان تطبيقه ليشمل كلّ الأجراء و مستخدمي القطاع الاقتصادي، أما المادة (20) من الفصل الرابع نصّت على وجوب دفع الاشتراكات من صاحب العمل للضمان الاجتماعي، أما المواد 21-24 فخصّت التعويضات وكيفية حسابها.

أما الفصل الخامس، جاء بعنوان " الحفاظ على الشغل "، من خلال المواد 25 إلى 32 حماية للعمّال، وذلك لمساعدة صاحب العمل ليتجنّب اللجوء إلى التسريح. ثم صدر المرسوم التشريعي 94-10 يتعلّق بالتقاعد المسبق (1)، ثم المرسوم التشريعي 94-11(2)، يتعلّق بالتأمين على البطالة، واستعملا نفس العبارة " فقدان العمل بصفة لاإرادية لسبب اقتصادي".

وإذا كان القصد من المشرّع هو تمييز فقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية عن صور الإنهاء الإرادية الأخرى، فإنّ القوة القاهرة تعتبر صورة من صور إنهاء عقد العمل بصفة لاإرادية، وهل القوة القاهرة تندرج ضمن حالات السبب الاقتصادي؟ (3). زيادة فإنّ الذهاب الإرادي (Le départ volontaire)، هو إجراء ترتيبي إرادي يتخذ تبعا للظروف الاقتصادية التي يمرّ بها المشروع، بحيث يفصح العامل عن إرادته في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بالمستخدم، ولقد اختلف في تكييف طبيعته وما إذا كان مجرد

(1) مرسوم تشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يحدد التقاعد المسبق، ج، ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994م.

(2) مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يحدد التأمين لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، ج، ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994م.

(3) سبوحميدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 35.

إجراء ترتيبية كما نصّ عليه المشرّع، أو صورة جديدة من صور إنهاء عقد العمل كما أكّده الواقع العلمي وجسّده الفقه في كتاباته (1).

فدراستنا للتّسريح لسبب اقتصادي تركّز على الأسس القانونيّة المستمدّة من القانون 90-11 والمرسوم التّشريعي 94-09 السالفين الذكر، مع احترام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعيّة كأساس قانوني للتّسريح لسبب اقتصادي ولقانون العمل، فالمشرع الجزائري هدف من وراء ذلك وضع نظام خاص للتّسريح الجماعي حماية للشغل والعمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، مع مراعاة سلطة المستخدم في إنهاء عقود العمل بإرادته المنفردة لأسباب اقتصادية متى رأت اقتضت استمرارية المؤسسة وبقائها.

المطلب الثّاني: تعريف التّسريح لأسباب اقتصادية:

إنّ كلمة التّسريح من النّاحية اللّغويّة تفيد الحاجز الفاصل بين الشّيئين (2). فنجد الفعل يقابله في اللّغة العربيّة فعل فصل أو سرح وهي كلمة تدلّ على حدوث عملية الفصل أو التّسريح المتجرّد من بواعث التّأديبية، أو هو ذلك العمل الانفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدّة (3).

الفرع الأول: التّعريف التّشريعي:

لم يبادر رجال القانون في وضع تعريف جامع وموحّد للتّسريح لأسباب اقتصادية، وهذا راجع لعدم استطاعتهم صياغة قوانين تنظّم هذا المجال، و تعتبر فرنسا البلد الذي بادر بإصلاح النظام القانوني للتّسريح لأسباب اقتصادية، وذلك ابتداء من سنة 1975 و توالى بعدها عدّة إصلاحات، وأهمّها على الإطلاق، القانونين رقم 86-797 الصادر سنة 1986 المتعلّق بإلغاء الرّخصة الإداريّة رقم 86-1320 المتعلّق بإجراءات التّسريح، ثمّ القانون رقم 89-549 المؤرّخ في 02 أوت سنة 1989 والمتعلّق بالوقاية من التّسريحات

1)- M'hamed Nasr-Eddine Koriche : « le nouveau régime juridique de la compression des effectifs »- la revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, 1998 N° 02, p 576-578.

(2) - مسعودان فريدة، المرجع السّابق، ص 8.

(3) - المرجع نفسه، ص 8.

الاقتصادية و الحق في التحوّل، و الذي بموجبهما تمّ إدخال تعديلات عميقة على أحكام قانون العمل المتعلّق بالرقابة على الشغل و إجراءات التسريح لسبب اقتصادي، ثمّ بادر بتقديم تعريف قانوني سنة 1989 في نص المادة (1-321L)، حيث جاء على أنّه:" يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدّة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، و النّاجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصّة عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية". و منه نستنتج من خلال التعريف الوارد في نص المادة المذكورة أنّه جاء بتعريف متعدّد المعايير و نستخلصه في ثلاث (3) عناصر :

أولاً: -أنّه تسريح غير متّصل بشخص العامل أي أجنبيّا عنه: بحيث نبعد مثلا السبب التأديبي، المرض المستمر، عدم الكفاءة والمهارة المهنية والبدنية أو عامل السن.... إلخ، ومن خلاله، يفك التداخل بين السبب الاقتصادي والسبب الشّخصي، لكن هذا المعيار سلبي، كون هناك حالات للإنتهاء لا تدخل تحت الأسباب الاقتصادية ولا الأسباب الشّخصية، كلجوء صاحب العمل إلى تعليق حجم نشاط شركته وتخفيض عدد العمّال نتيجة إصابته بمرض أو علة ما.

ثانيا: تسريح ناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية: فالتسريح لسبب اقتصادي يرتبط بالسبب المباشر للتسريح، فإلغاء الوظيفة، تحويل أو تعديل جوهري للعقد، و جب أن تكون متتالية لمشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، أي أنّه في حالة تزامن الأسباب الشّخصية والأسباب الاقتصادية، فالعبرة بالسبب الأصلي.

ثالثا: تعدّد حالات التسريح الاقتصادي: لقد حلّت عبارة المشاكل الاقتصادية والتحوّلات التكنولوجية، محل عبارة الأسباب الاقتصادية الظرفية والهيكلية، والتي بموجبها يتمّ التبرير للتسريح الاقتصادي، لكن شرط أن تكون هذه المشاكل جدية ولا تقدّم من طرف صاحب العمل عن طريق خطأ أو غش، كما أنّ التحوّلات التكنولوجية المتمثلة في إدخال

تقنيات حديثة جديدة أو عصرة وسائل التسيير وما إلى ذلك، يشترط أن تصبّ في مصلحة الشركة أو المؤسسة.

أما المشرّع الجزائري، فإنه استعمل عبارة "إلغاء الإطارات" في المادة (69) من أمر (66-133) المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العموميّة السابق الذكر⁽¹⁾، و قصد منها إلغاء الوظيفة، أما أمر (75-31) المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة (93) منه، عدّد بعض حالات السبب الاقتصادي نذكر منه: خفض النشاط، إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، إعادة التحويل الإنتاج.....، ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978، فحدّدت المادة 92 منه صور إنهاء علاقة العمل، و ذكرت التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية، كما جاءت المادة 66 بنصّها: "تنتهي علاقة العمل بالتسريح للتقليص من عدد العمّال"⁽²⁾.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي:

نصّف التعريف الفقهي إلى نوعين:

أولاً: التعريف التقليدي: تماشياً مع ما كان منصوصاً في القانون ومطبّقاً من القضاء، ربط البعض التسريح لسبب اقتصادي بإلغاء الوظيفة، وعرفه بأنّه: "يعتبر تسريحاً لسبب اقتصادي، ذلك الذي يهدف إلى إلغاء الوظيفة المشغولة من العامل، حتّى ولو أنّ عدد عمّال المؤسسة لم يتغيّر بالكامل..."⁽³⁾.

فرغم أنّ هذا التّعريف وضعه بعض الفقهاء لتعريف التسريح لأسباب اقتصادية، وفي نظرهم أنّ التسريح لسبب اقتصادي مرتبط بإلغاء الوظيفة، وهذا ما يتعارض مع ما سبق وأن ذكرناه بأن إلغاء الوظيفة لم يبق هو الشرط الوحيد الواجب توفّره لوجود التسريح

(1) - جاء في نص هذه المادة: " لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إطارات، ولا سيما بعد مراعات شروط الإعلام المسبق وتقديم التعويضات للمعنيين، وعند الاقتضاء كفيات إعادة توظيفهم."

(2) - مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 9.

(3) - سيوحيدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 46.

لسبب اقتصادي، وأنه يجب توفّر أحد السببين، إمّا من طبيعة ظرفيّة أو من طبيعة هيكلية وأنّ إرجاع إلغاء الوظيفة من حيث أسبابه إلى اعتبارات اقتصادية، ليس هو الغالب بل يمكن أن يرجع إلى اعتبارات غير اقتصادية مثل وفاة صاحب العمل أو علة صحيّة مست به.

ثانيا :التعريف الحديث: عكس ما تم تعريفه سابقا من طرف أنصار التعريف التقليدي، الذين انطلقوا بتعريفهم للتسريح لأسباب اقتصادية مع ما كان يتماشى ومع ما هو منصوص في القانون والقضاء، فإن أنصار التّعريف الحديث، انطلقوا من التعريف القانوني لتعريف السبب الاقتصادي و خصوصا من نص المادّة (L-321.1) من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾، واعتمدوا عدّة معايير لتحديد السبب الاقتصادي، منطلقين من السبب الشخصي للتسريح لتحديد ماهية السبب الاقتصادي و تمييزه، و بهذا اعتبروا اقتصاديا، كلّ التسريحات غير المسيّبة بأسباب تخص العامل أو سلوكه⁽²⁾، بحيث أنّهم ميّزوا بين الفحص عن السبب الاقتصادي من الخارج أو الداخل، فإذا ما تمّ البحث عن السبب الاقتصادي من الخارج، فحدوده تتداخل مع أسباب التسريح، والعكس إذا بحث عن السبب الاقتصادي من الدّاخل فتسمح بتمييزه عن السبب الشخصي.

ومنه فإن حالات التسريح لسبب اقتصادي نتيجة إلغاء وظيفة ما، تحويل النّشاط النّاجم عن تحولات تكنولوجيّة أو تعديل لبعض العناصر الجوهريّة لعقد العمل تترتب عن إعادة التّظيم، مع مراعاة الحالة الشخصيّة للعامل و أخذها بعين الاعتبار، فرفض عامل مثلا تحويله من منصب إلى منصب آخر، فإنّ التّسريح يؤخذ الطابع الاقتصادي، أو تسريح بعض العاملات في شركة إعلانات مثلا، و تعويضهن بأخريات تتوافر فيهن بعض الصّفات

1)- Art L.321-1 code français du travail « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

(2) سيوحيدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 47.

المطلوبة في هذا المجال، كالرشاقة أو الأناقة بغية إعطاء صورة جديدة للشركة، والترويج لإعلانات إخبارية تتطلب مثل هاته الصفات تماشياً مع مخطط الشركة بهدف التماشي مع سوق العمل و تفادي الإفلاس، فهذا يؤخذ الطابع الاقتصادي للتسريح .

إنّ تعدّد هذه المعايير، قد يؤدي بنا إلى القول أنّ إلغاء الوظيفة ليست بالضرورة تسريحاً لسبب اقتصادي، ويمكن القول كذلك بأنّ التسريح لسبب اقتصادي لا يفترض بالضرورة إلغاء الوظيفة...، وعلى الرّغم من الملاحظات المقدّمة، فإنّ إلغاء الوظيفة يبقى المحور الرئيسي للتسريح لسبب اقتصادي، وبعبارة أخرى يمكن استعماله كمعيار ضروري لوصف التسريح وما إذا كان لسبب اقتصادي أم لا... (1).

لقد تمت الاستعانة بمعيار التعريف الحديث من طرف القضاء بقسميه العادي والإداري، وهذا راجع للمفهوم الواسع الذي أتى به أصحابه، وكذا إمام القضاة أكثر بالمصطلحات كالشغل أو العمل وتمييزهم بين مصطلحات منصب، عمل، وظيفة.

ومن هنا بعد أن تناولنا التعريفين التشريعي والفقهي، نستنتج أنّ بعض التعاريف، قد جاءت غير منطقيّة، لكونها عزّفت التسريح لسبب اقتصادي تعريفاً بالسلب، أو بعبارة أخرى، فإنّ التعريف الغير منطقي، هو الذي يعرّف الشيء بالإشارة أو بالتعريف المرادف أو بذكر الأمثلة بالسلب أو بالإيجاز، حيث ذكرت أنّ التسريح لأسباب اقتصادية، هو ذلك التسريح غير اللصيق بشخص العامل، ثمّ عدّدت بعد ذلك حالاته، ومنه فإنّ الأستاذ عطاء الله بوحميده عرّفه بأنّه: إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة مشاكل اقتصادية أو ماليّة للتقليل من عمّاله محافظة على استمرار نشاطه، وبالتالي مشروعته.

(1) بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 48.

المبحث الثاني

أنواع التسريح لأسباب اقتصادية وتمييزه عن بقية التسريحات

التسريح لأسباب اقتصادية نوعين، قد يكون فرديا أي تسريح فرد واحد فقط وقد يكون جماعيا، أي مجموعة من العمال دفعة واحدة وقد يكون تسريح فردي في فترة زمنية وجيزة، كما أن التسريح لسبب إقتصادي ليس هو التسريح الوحيد الذي يمس العامل، فهناك تسريحات أخرى، لذا سنميزه عن هذه التسريحات الأخرى

المطلب الأول: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية:

للتسريح الاقتصادي نوعين وهذا حسب طريقة التسريح التي يقوم بها صاحب العمل لذا سنتطرق لهما كل على حدا وهما:

الفرع الأول: التسريح الجماعي:

برزت الحاجة إلى اعتماد هذا النوع من إنهاء علاقة العمل في قانون العمل تحت مسمى التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، فصاحب العمل يتخذ هذا الإجراء عندما يتعرض لضغوط مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي أو بسبب إعادة النظر في التنظيم الهيكلي للمؤسسة المستخدمة، وذلك وفقا لجدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة.

ومنه فإن التسريح الجماعي هو " فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية يتم في شكل دفعة أو دفعات متقاطعة "(1)

والتسريح الجماعي هنا هو اشتراك العمّال في السبب وليس في العدد، أو هو مجموعة التسريحات الفردية في ظرف من الزمن يتماشى مع حجم المؤسسة، مثال مؤسسة تشغل من عامل إلى 700 عامل، وهناك مؤسسة أخرى تشغل أكثر من 09 عمال، وهناك

(1) -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 112.

إجراءات لا بد من إتباعها، كذلك تسريح العمال حسب عددهم في ظرف محدد عادة يكون في 30 يوم، ويكون السبب الاقتصادي وهذا إما بسبب اقتصادي هيكلية أو ظرفي. ومما تجدر الإشارة إليه، أنّ التسريح الجماعي لسبب اقتصادي، ظهر لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب القانون 13 فيفري 1973 والتعليمة الأوروبية المؤرخة في 1975/02/17، وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 03 جانفي 1975 استعمل العبارتين معا "التسريح الجماعي والفردي لسبب اقتصادي" أما بالنسبة للقانون الجزائري، فقد استعمل كل من العبارات: "التسريح الجماعي"، "التخفيض العددي"، "فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية".

فعلى خلاف المشرع الفرنسي، نجد المشرع الجزائري قد استعمل كل هذه العبارات بدون تمييز، فنص في المادّة 1/69 من قانون العمل 90-11 أنّه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"، كما أضافت الفقرة الثانية أنّه: "وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإنّ ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"⁽¹⁾.

نلاحظ من خلال المادّة السابقة الذكر، أنّ المشرع الجزائري من الناحية القانونية لم يهتم بتحديد معيار لضبط مفهوم التسريح الجماعي بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ وأسلوبه فقط. الفرع الثاني: التسريح الفردي:

يعرف التشريع الفرنسي التسريح الفردي لسبب اقتصادي إذا حدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح، وخصّ عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات عمّال آخرين، وكان طبعاً لسبب غير متصل بشخص العامل.

وبهذا الصدد فقد أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلّما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بألة تعمل

(1) - مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص12.

بجهد أكبر وأسرع ويفسّر ذلك بنظامها الليبرالي، أما المشرّع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي، بل نص على كليهما في عبارة واحدة، فوجد المادة 69 من قانون 90-11 السابقة الذكر المتعلّق بعلاقات العمل تنص على: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

وعليه لم يميّز بين هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف المشرّع الفرنسي الذي خصّه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة، وتشير أنّه سواء كان العامل قد سرح بطريقة فردية أو جماعية، فله الحق في التعويض، وهذا ما أشارت إليه المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق الذكر (1)، هذه المادة قد طبقت على عدّة مؤسسات في الجزائر بعد قيامها بتسريح عمّالها لأسباب اقتصادية (2)

المطلب الثاني: تمييز التسريح لأسباب اقتصادية عن الصور الأخرى للإلغاء:

بعد أن قمنا بإعطاء تعاريف التسريح لأسباب اقتصادية وأنواعه، وللتعرّض له بشكل أوضح لا بد لنا من معرفة معايير تمييزه عن باقي الصور الأخرى للإلغاء، لهذا ففي الفرع الأول نميز التسريح لسبب اقتصادي من حيث الخصوصية، أما الفرع الثاني فمن حيث الأسباب والإجراءات الخاصة له.

الفرع الأول: من حيث خصوصية التسريح لسبب اقتصادي:

وهنا يوضح لنا أن التسريح لسبب اقتصادي يخضع لنظام قانوني خاص يميزه عن الصور الأخرى للإلغاء، وهذا ما يؤكد ويجسد خصوصيته وذلك من عدّة نواحي، ومن خلال المواد التي تضمنت حالات إنهاء عدد العمّال، نجد أن المشرّع الجزائري اعتبر التسريح

(1) -تنص المادة 22 من المرسوم السالف الذكر على: "يخول الأجير الذي هو محل تسريح، في إطار التقليص من عدد العمال والذي يقبل للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في التعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح".

(2) -طبقت هذه المادة منتصف التسعينات عدة مؤسسات منها: مؤسسة الأشغال العمومية للشرق، الأروقة الجزائرية، مؤسسة توزيع مواد البناء المؤسسة الوطنية للصلب.

لأسباب اقتصادية حالة تنفرد بخصوصيتها، و هذا ما يميّزها عن باق صور الإنهاء الأخرى و يتّضح هذا من خلال الأمر 31-75 و بالضبط المادتين 22 و 39، وعلى الرغم من أنّ الألفاظ أو العبارة المستعملة في هذا الأمر هي "التسريح الجماعي"، و هذا ما يتضح كذلك من خلال القانون 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التطبيقية له، و من خلال جعل المشرّع من التسريح لتخفيض عدد المستخدمين كحالة مستقلة عن بقية حالات إنهاء علاقات العمل، يتأكد هذا من نص المواد 6/92، 1/94، 3/94، و المادة 68 من القانون رقم 06-82 (1) و المادة 50 من المرسوم رقم 82-302 السالفين الذكر (2).

وأخيرا اعتبر التسريح للتقليل من عدد العمّال كحالة متميّزة عن باقي صور إنهاء علاقات العمل، وهذا في القانون 90 - 11 المتعلّق بعلاقات العمل وبالضبط في المادة 6/66، وفيما بعد أكدّ المشرّع الجزائري هذا، من خلال إصدار مرسوم تشريعي سنة 1994 رقم 09-94، والذي جعل من فقدان العمل بصفة إرادية لأسباب اقتصادية صورة متميّزة أصيلة ومستقلة (3).

الفرع الثاني: من حيث الأسباب والإجراءات الخاصة للتسريح لسبب اقتصادي:

يوجد اختلاف بين أسباب التسريح الاقتصادي عن الأسباب الأخرى للإنهاء فالتسريح لأسباب شخصية كالأسباب التأديبية أو غير التأديبية تعتبر أسباب لصيقة بشخص العامل كارتكاب العامل لخطأ جسيم، فهو يعتبر حالة تسريح غير تأديبي أو في حالة الاستقالة المتمثلة في إفصاح العامل عن إرادته صراحة ودون أيّ شروط وظروف شخصية

(1) نصت الفقرة السادسة من هذه المادة: " الفصل للتقليل من عدد المستخدمين "

(2) -، المادة 50 من هذا المرسوم مطبقة لأحكام المادتين 94-95 من الأمر 12-78 السابق الذكر: " يمكن الهيئة

المستخدمة، أن تقلل عدد العمال إذا كانت هناك أسباب اقتصادية تبرر ذلك."

(3) بحميدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 106.

وقبل بلوغه سن التقاعد عن إنهاء عقد العمل، أو في حالة الإحالة إلى التقاعد العادية وهي الحالة التي يبلغ العامل سن التقاعد ويقمّ طلبه للاستفادة من حقّه في المعاش. أمّا أسباب التسريح لسبب اقتصادي قد تكون مرتبطة بظروف اقتصاديه أو مالية، وهذه الظروف وإن أثرت على سير المشروع فتعتبر متوقّعة نظرا لدوريتها واحتمال وقوعها وبالتالي فهي تختلف كذلك عن القوّة القاهرة (1).

كذلك يخضع التسريح لسبب اقتصادي لشروط وإجراءات خاصّة، ابتداء من إعداد مخطط اجتماعي إلى استشارة لجنة المؤسسة أو ممثل العمّال إلى إعلام إدارة العمل إلى تبليغ التسريح، وهذه الإجراءات لا نجدّها في الصور الأخرى للإلغاء، وهي إجراءات وضعت لحماية العامل مراعاة للجانب الاجتماعي من جهة ومن جهة أخرى ليتمكّن صاحب العمل من إجرائه بشرط احترامها (مراعاة الجانب الاقتصادي).

إنّ ما يلاحظ عندنا في الجزائر أنّ هذه الإجراءات في التسريح اتخذت فجأة ودون غريبة ما بين المؤسسات العاجزة، المفلسة أو التي لها قدرة على متابعة نشاطها. إنّ من نتائج ذلك هو تهديم الاقتصاد أكثر منه بناء، لقد كان لاستعمال الفاتورة في التعامل أثر على الإيرادات الفوريّة للمؤسسة، وإنّ هناك مؤسسات أخرى لم تلتزم بديونها اتجاه المؤسسات المفلسة، مثلا مؤسسة من أشغال البناء سواء عموميّة أو خاصّة بلغت مرحلة الإفلاس، بالرغم من أنّ لها مستحقّات تقدّر بالملايير على مصالح الولاية أو البلديّة وكذلك أسواق الفلاح التي أنشئت في فترة الاشتراكية، كان بالإمكان تفادي غلقها لأنها لم تكن مفلسة، بل أصبحت هذه المؤسسات غير مرغوب فيها ولحلّها تمّ التبرير بحجّة الإفلاس والعجز المالي في الوقت الذي نجد فيه البعض من المؤسسات لها مستحقّات ماليّة على الغير يفوق بكثير عما هو مستحق عليها من ديون لكنّها لم تستطع الحصول عليها لأسباب عدّة.

(1) سيوحيدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 106.

إنّ من آثار حالة التسريح هو تلك الحقوق الناتجة عن إنهاء علاقة العمل عن التسريح في مواجهة العمّال، وهذه الحقوق متنوّعة وكثيرة منها الحق في التعويض بنوعيه أي تعويض التسريح وكذا تعويض البطالة، كما يوجد ما يعرف بالحق في الحصول على شهادة انتهاء الخدمة.

وأهم ما يميّز التسريح لأسباب اقتصادية عن بقية أنواع الإنهاء لعلاقات العمل الأخرى هو تعويض التسريح وتعويض البطالة، أنّ المستقبل مثلا لا يقبض تعويضا ويستفيد المحال إلى التقاعد بمعاش التقاعد فقد يستحق تعويضا كما يقبض المسرح بطريقة غير تأديبية ربحا تحكمه الأحكام المتعلقة بإصابات العمل والأمراض المهنية الصادرة في 1983، وقد لا يقبض في حالة تسريحه لعدم الكفاءة المهنية⁽¹⁾.

(1) سبوحميدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 107، ص 108.

الفصل الثاني

شروط وأسباب التسريح لأسباب اقتصادية

الفصل الثاني

شروط وأسباب التسريح لأسباب اقتصادية

لا شك في أن أي إجراء مهما كان يتخذ من طرف المستخدم في حق العامل محاط بترسانة من التدابير والشروط القانونية، فتسريح أي عامل ليس بالأمر السهل وللقيام بهذا الإجراء يجب توفر مجموعة من الشروط الضرورية الغير قابلة للنقاش أو التفاوض فيها.

وما دام هناك تسريح فلا بد من توفر أسباب أدت إلى ذلك، أي الأسباب التي تؤدي بصاحب العمل إلى إنهاء عقود العمال لأسباب تعتبر اقتصادية، وذلك من خلال تبيان الأسباب أو الحالات المتعلقة بإلغاء الوظيفة والحالات المتعلقة بالخصوصية وتعديل العقد التي تعتبر كذلك من بين أسباب التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول

شروط التسريح لأسباب اقتصادية

عند الحديث عن شروط التسريح يتضح أن إرادة صاحب العمل ليست مطلقة في تسريح العامل لأسباب اقتصادية، وبالتالي فهذه الإرادة مرتبطة بوجود دوافع اقتصادية وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري.

ولقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها التاسعة فقرة 3 على أنه: " متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة إلى الباعث وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء العمل"⁽¹⁾.

وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول نتناول فيه الشروط الموضوعية المتمثلة في ضرورة وجود عقد غير محدد المدة، وأن يكون هذا السبب التسريح حقيقيا وجديا أما المطلب الثاني سوف ندرس فيه جانب آخر لشروط التسريح المتمثل في الجانب الإجرائي أو الشروط الإجرائية، وهي إجراءات داخلية أي تتم داخل المؤسسة المعنية بالتسريح وإجراءات خارجية.

المطلب الأول: الشروط الموضوعية:

وهي شروط تعتبر ضرورية لإضفاء المشروعية على عملية التسريح لأسباب اقتصادية، وتتمثل في وجوب توفر عقد غير محدد المدة، وسوف يتم تناول هذا في فرع أول، ثم الحديث عن شرطي أن يكون السبب الاقتصادي حقيقيا وجديا، وذلك في فرع ثاني.

الفرع الأول: ضرورة وجود عقد غير محدد المدة:

عقود العمل بشكل عام، تنقسم إلى عقود ذات مدة محددة أي أجل إنهاء هذا العقد معلوم ومعروف لكلا طرفيه، وأخرى عقود غير محددة المدة، أي أجل انتهاء مدة العقد غير

(1) - الاتفاقية الدولية رقم 158، المتعلقة بإنهاء علاقة الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 68، جنيف، 02 جوان، 1982، على الموقع الإلكتروني، www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html

معروفة. لكن في الأصل أن عقود العمل تبرم أساسا لمدة غير محددة إلا إذا كان هناك اتفاق يقضي بخلاف ذلك، أما إذا كان الاتفاق غير كتابي، فيعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة، وهذا ما جاء في نص المادة 14 من القانون 90-14⁽¹⁾. وعقد العمل هو: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة وغير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا ..."⁽²⁾.

وعقود العمل غير محددة المدة هي المعنية بالتسريح لأسباب اقتصادية، وبالتالي فإن وجود عقد غير محدد المدة، يعتبر كأول شرط للتسريح لأسباب اقتصادية، حيث أن حق الإنهاء الانفرادي لعقد العمل يستوجب وجود عقد غير محدد المدة، ولهذا يعتبر التسريح كصورة من صور الإنهاء الانفرادي، وبالتالي يفترض وجود عقد عمل غير محدد المدة، ففي هذه الحالة نكون أمام فسخ لعقد عمل لا تسريحا، والقواعد المتعلقة بالتسريح لا تنطبق على عقود العمل محددة المدة، مع أنه لا يجوز تشغيل أو استخلاف عمال بعقود محددة المدة في مناصب عمل كان أصحابها قد سرحوا لأسباب اقتصادية⁽³⁾.

لقد تحدث عن هذه الحالات المتمثلة في وجوب أن يكون في التسريح لأسباب اقتصادية عقد غير محدد المدة عدة فقهاء، وأخذ بها القضاء في عدة أحكام، وفي السابق كان صاحب العمل حرا في إنهاء علاقة العمل دون التقيد بأي شكلية أو الخضوع لشروط معينة، و هذا إلى غاية القرن التاسع عشر تقريبا، ثم بعد ذلك حددت مدة إخطار مسبقة على إنهاء العقد، وهذا قصد إعطاء فرصة للعامل للبحث عن عمل آخر، وقد بقي الحق في التسريح سلطة بيد صاحب العمل بشكل نسبي والبعض يعتبر هذا الحق لم يتغير إلا حديثا، وقد استندوا في رأيهم هذا بالقانون الفرنسي الصادر في 13 جويلية سنة 1973

(1) -قانون رقم 90-14، مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1414 هـ الموافق 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج. ر عدد: 93، صادر بتاريخ 06 جوان سنة 1990م.

(2) -أحمدية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1994، ص 77.

(3) -حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي "منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص24.

وبعدها قانون 3 جانفي 1975، واعتبر كانتقال من المفهوم المدني لإنهاء عقد العمل إلى ما يعرف بالتسريح وفقا لقانون العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: يجب أن يكون السبب الاقتصادي حقيقيا وجديا:

جاء في نص المادة 73 فقرة 4 من القانون 90-11 على أنه: "...وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73-3 أعلاه يعتبر تعسفيا..."⁽²⁾.

وبالتالي فالتسريح الجزائري، لم يضع مفهوم موحد للسبب الحقيقي والجدى الذي يبرر التسريح، وبالتالي إنهاء علاقة العمل، وقد اشترط في المادة (69) من نفس القانون⁽³⁾، أن المستخدم عند قيامه بتقليص عدد عماله وتسريحهم، يجب أن يؤسس على أسباب اقتصادية وبالتالي فالمشرع الجزائري أعطى حماية واسعة لتحديد السبب الحقيقي والجدى⁽⁴⁾.

أولا: السبب الاقتصادي الحقيقي:

لم يتم وضع تعريف قانوني للسبب الحقيقي، ولهذا تم الاستعانة بالأعمال التحضيرية والمناقشة البرلمانية السابقة للمصادقة على قانون 13 جويلية 1973 السالف الذكر، حيث تحدث وزير العدل الفرنسي في ذلك الوقت عن السبب الحقيقي وعرفه بقوله: "السبب الحقيقي سبب موضوعي يرجع إما لشخصي مرتبط بالعامل، أو بكفاءته في العمل وإما إلى هيكل المؤسسة، وباختصار، يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن نية، أو سوء مزاج صاحب العمل"⁽⁵⁾.

(1) -بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص126.

(2) -هدفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون، المرجع السابق، ص62.

(3) -نصت هذه المادة على: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

(4) -هدفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون، المرجع السابق، ص 62.

(5) -بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري الفرنسي والمصري، مداخلة في ملتقى وطني " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" يومي 10 و11 مارس 2010، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيجل، "مطبوعة غير منشورة"، ص 227.

وبالتالي حسب هذا التعريف، فإن السبب الحقيقي لا بد أن يكون موضوعيا موجودا أو صحيحا، أي سبب واقعي ملموس يثبت بوقائع مادية تثبت صحة السبب بشكل مبرهن دون إدخال العوامل الشخصية المرتبطة بالمستخدم، فالسبب الحقيقي، يجب أن يكون مؤسس على أفعال وتصرفات خارجية وملموسة مستقلة عن إرادة صاحب العمل. ويجب أن يكون السبب الحقيقي موضوعيا، وذلك بارتكازه على عناصر مادية خارجية لا علاقة لها بما يجول في ذهن صاحب العمل (1)، والقضاء عرفهم خلال توافر شروط:

- أن تكون الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية أو إعادة هيكلة المؤسسة موجودة حقيقة وليست مجرد ادعاءات من صاحب العمل أو بتدليس منه.

- وأن تكون صحيحة بمعنى أنها السبب الحقيقي لإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

- أن يكون هذا الإلغاء للوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل صحيحا وموجودا وتم بالفعل، أي السبب المباشر لإنهاء العقد بعد أن رفضه العامل (2).

أما قانون العمل الجزائري، فإنه لم يحدد معنى السبب الحقيقي، ولو أنه أشار إليه في نص المادة 69 من القانون رقم 11/90 السابق الذكر، فهذا المفهوم يعتبر واسعا وعماما لأسباب التسريح بحيث أنّ المستخدم له المبرر الكافي الذي يراه مناسبا بهدف تقليص عدد العمال، وعليه يمكن الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني بخصوص السبب بحيث نجده وضع قرينة بسيطة له ويفترض وجوده وصحته ومشروعيته إلى أن يثبت العكس.

فالمشرع الجزائري تميز اتجاهه بالعمومية، وهذا راجع لنقص تجربته في هذا الميدان، فمن الصعوبة تطبيق هذه النصوص العامة على التسريح لأسباب اقتصادية، كونها قرينة مفترضة يقع عبء إثبات عكسها على العامل الذي يعجز غالبا في هذا الأمر (3).

(1) -فتحي وردية، المرجع السابق، ص 52، ص 53.

(2) -بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 227.

(3) -معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 396، ص 397.

ومن هذا نستنتج أن السبب الحقيقي يقوم على شرطين وهما:

1- أن يكون السبب موجودا: والمقصود بالسبب الموجود، هو أن يكون سبب التسريح ثابت بوقائع ملموسة ومادية، وأي وقائع مقدمة من صاحب العمل، لا يمكن اعتبارها حقيقية إذا لم تكن موجودة، وإن خلا سبب التسريح من هذا الوجود، فإنه يعتبر تعسفيا.

2- أن يكون السبب صحيحا: فالقاضي يجب أن ينظر ما إذا كان السبب الموجود صحيحا أم أنه مجرد سبب مفتعل من قبل المستخدم، وهذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي حول تفسير السبب الحقيقي، وهو يجب أن يكون موضوعيا وغير شخصي في آن واحد حيث اعتبره البعض أنه شرط ثالث، وبالتالي لا علاقة له بالأمر الشخصية لصاحب العمل، وبذلك يجب أن يكون هذا السبب ملموس مترجم في مظاهر خارجية تثبت أنه موضوعي وقابل للبحث فيه.

وبغياب تعريف قانوني للسبب الحقيقي، فدور القاضي مهم في تقديره ما إذا كان التسريح الاقتصادي ناجم فعلا عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية هيكلية اتخذت من قبل صاحب العمل بكل حيطة وحذر (1).

ثانيا: السبب الاقتصادي الجدي:

إضافة إلى وجوب وجود سبب حقيقي في التسريح، لا بد أن يكون ما يعرف بالسبب الجدي، فهو أيضا يعتبر شرط ضروري حتى يكون التسريح قانونيا، وتظهر جدية السبب الاقتصادي من خلال تطابق الوضعية الاقتصادية التي صرح بها صاحب العمل (كالظروف الاقتصادية أو التطورات التكنولوجية) ومدى تأثيرها على العمل وسيره، وهذا ما اتجه إليه الفقه، أما القضاء و لينتصف سبب التعديل بأنه جاد، يجب أن تشكل النتائج على الوظيفة

(1) سيوحيدة عطاء الله، المرجع السابق، ص128، ص 129.

أو العقد تتاسبا مع الوضع الاقتصادي المثار⁽¹⁾، و بعبارة أخرى أن إنهاء علاقة العمل يكون إجراء ضروري لضمان حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة.

فالمبرر الاقتصادي يشترط فيه لصاحب العمل بالاستغناء الكلي أو الجزئي عن بعض عماله أن تكون الأزمة الاقتصادية عامة أو متعلقة بالإنتاج أو فرع من فروع نشاط المؤسسة التي يمارس صاحب العمل فيه نشاطه فلا يشترط أن يكون المبرر متعلقا بالمنشأة وحدها مثل الارتفاع المفاجئ لأسعار المواد الأولية كالبتروال الذي يكون له انعكاسات وخيمة على مصانع السيارات مثلا، و كذلك توقف أو تذبذب إنتاج مصانع الإسمنت يؤثر و ينعكس سلبا على مقاولات البناء فالمنشأة التي تواجه هاته الظروف الاقتصادية من الطبيعي أن تؤثر سلبا على حجم نشاطها بالتالي يكون من المنطقي أن يسمح لصاحب العمل أو المؤسسة بالاستغناء عن بعض عماله تقاديا لإفلاس المؤسسة بغية إعادة التوازن الاقتصادي لها سواء بالاستغناء الكلي أو الجزئي⁽²⁾.

والمشرع الفرنسي مثلا، ذكر السبب الاقتصادي، وقدم صفات هذا السبب التي تستلزم لتكون عاملا لإنهاء علاقة العمل، بحيث يجب أن يكون هذا السبب حقيقيا وجديا وكذلك المشرع المصري الذي قام بحظر وقف العمل كليا أو جزئيا على صاحب العمل إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية، وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على تقديم الطلب المكتوب المقدم له والذي يبيث فيه خلال مدة زمنية محددة قانونا⁽³⁾.

بعكس المشرع الجزائري الذي لم يقدم أي وصف، واكتفى بالإشارة إلى الدوافع والأسباب، وهذا ما أدى إلى خلق مشاكل كبيرة، وفتح المجال أمام تعسف أرباب العمل.

(1) بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 227.

(2) -البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12، لسنة 2003، قانون العمل الجديد، الجزء الثاني دار النهضة العربية، القاهرة ص 857.

(3) -البرعي أحمد حسن، المرجع السابق، ص 862.

المطلب الثاني: الشروط الإجرائية:

من مخاطر التسريح الاقتصادي، أنه يؤدي إلى ضياع مناصب العمل وتقليص اليد العاملة، وهو ما ينعكس سلبا على المجتمع ويسبب له آثار سلبية، ومع مرور الوقت ومقتضيات المرحلة أصبح هذا الإجراء بمثابة نظاما قانونيا مستقلا، خاضعا لإجراءات خاصة تقيد سلطة صاحب العمل في اللجوء إليه (1).

فالشروط الإجرائية تتمثل عموما في الإجراءات أو الخطوات التي يجب أن يتخذها المستخدم أو رب العمل لإجراء أو القيام بالتسريح لسبب اقتصادي، وسوف يتم التطرق للإجراءات الداخلية في فرع أول، أما الفرع الثاني نتطرق للإجراءات الخارجية.

الفرع الأول: الإجراءات الداخلية:

وتتمثل هذه الإجراءات في المخطط الاجتماعي واستشارة لجنة المؤسسة أو التشاور مع ممثلي العمال.

أولاً: المخطط الاجتماعي: أول دولة بادرت بالمخطط الاجتماعي هي فرنسا، تحت مصطلح الخطة الاجتماعية، فبعد أن تطورت هذه الفكرة ومحتواها بصفة تدريجية عبر الاتفاقات المهنية والقوانين العديدة إلى غاية تكريسها من خلال القانون 02 أوت 1989 (2). لتعتبر أداة ووسيلة للحماية من التسريحات الاقتصادية.

تطورت هذه الفكرة في القوانين اللاحقة كالقانونين 27 جانفي سنة 1993، و17 جانفي 2002 (3)، لتغير تسمية المخطط الاجتماعي بمخطط الحفاظ على الشغل، لما تضمنه من تدابير إضافية بعد التسريح كتسهيل إعادة الإدراج وتحديد عطلة لذلك، فأصبح هذا المخطط تصرف قانوني أصيل (4).

(1) سمعاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 357.

(2)-Loi du 02 Aout 1989, Art. L.321.4.1 ‘‘ L’employeur doit établir et mettre en œuvre un **plan social** pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou des qualifications rendant leur réinsertions professionnelle particulièrement difficile ‘‘

3)-Jean-Emmanuel Ray, op, p 307.

(4) سمعاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 359.

في حين أن المشرع الجزائري تطرق لهذا الموضوع من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية السابق الذكر⁽¹⁾، وهذا تماشيا مع نظيره المشرع الفرنسي واستعمل مصطلح الجانب الاجتماعي وذلك ترجمة للمصطلح "plan social"، حيث اشترط على الهيئة المستخدمة لأكثر من تسعة أجراء، نتيجة التقليل من عدد العمال المعنيين لتفادي التسريح، وذلك باستنفاد كل الطرق التي تساعد على اجتياز الأزمة دون إجراء التسريح.

من خلال هذا، يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا لما يعرف بالخطة الاجتماعية، واكتفى بذكر التزام صاحب العمل في وضع هذه الخطة الاجتماعية وطرحها أمام ممثلي العمال للتشاور، وهذا حسب ما جاءت المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم 94-04 السابق الذكر⁽²⁾.

فالخطة الاجتماعية أو المخطط الاجتماعي عبارة عن مجموعة التدابير الواجب أن يراعيها صاحب العمل لقيامه بتسريح العمال لأسباب اقتصادية، وهذا قصد التقليل من عدد التسريحات، وأيضا التقليل من النتائج السلبية التي تمس المعنيين بالتسريح وكل هذا من أجل توفير حماية أكبر للعامل بصفته طرفا ضعيفا في علاقة العمل⁽³⁾.

أو هو " مجموعة من التدابير التي يلتزم صاحب العمل القيام بها، قصد تفادي التسريح أو التقليل من عدده، وبالطرق القانونية تمنح حماية للعمال الذين تنتهي علاقة عملهم لأسباب غير إرادية"⁽⁴⁾، وعرف أيضا على أنه: " إجراء قانوني يهدف إلى تفادي تسريح

(1) -أنظر المواد 5-6-7-15 من المرسوم التشريعي 94-09، السالف الذكر.

(2) -نصت المادة الخامسة من هذا الأمر على: "يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من (9) أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم الجانب الاجتماعي".

(3) -مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 16.

(4) معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 360.

العمال لأسباب غير إرادية أو التقليل منه ويسهل عملية إدماجهم كما يسمح للمؤسسة المعنية بتجاوز الصعوبات التي تمر بها " (1).

كما عرفه المختص في قانون العمل الجزائري الدكتور: أحمية سليمان أنه: " ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن جملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح الهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر من العمال الذين قد يمسه إجراء التسريح وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم هذا الإجراء " (2).

أما المشرع الفرنسي فعرفه بأنه: "مجموعة من التدابير المتعاقبة لعمليتي التسريح وإعادة الإدماج تهدف إلى تحقيق هدفين، الأول يتعلق بالتقليل من عدد التسريحات والثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح".

أما من ناحية محتوى ومضمون هذا المخطط، فهو يتضمن تدابير وإجراءات قسمت إلى مرحلتين متميزتين وهما:

1 -المرحلة الأولى: وقد جاءت هذه المرحلة لتشمل إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات المنصوص عليها قانونا من خلال نص المادة السابعة من المرسوم التشريعي رقم **09-94**، وتشمل هذه المرحلة الإجراءات التالية:

-**تكييف ما يعرف بالنظام التعويضي:** والمقصود هنا بالتعويض، كل ما يتعلق بالمنح والعلاوات والمردودية وتعويض الساعات الإضافية التي كانت تقدم للعمال، بحيث يمكن للمستخدم تكييف وإعادة ضبط نظام التعويضات عن طريق تقليص أو إلغاء بعض العلاوات المتعلقة بالمردودية وبذلك تتمكن من توفير جزء من المال لتغطية حقوق بعض

1)-N.GUEDJALI, Volets sociaux des plans de redressement des entreprises, Etude positive et pratique, RAT, N° spécial 23, INT : Alger, 1998, p 79.

(2) -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 380.

العمال، وبذلك تتفاقم الأزمة وتجنب عملية التقليل⁽¹⁾، شريطة أن يتم هذا الإجراء قبل عملية التسريح في إطار تفاوض جماعي بين المستخدم وممثلي العمال⁽²⁾.

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياته: لتحسين الوضعية المالية للمؤسسة المستخدمة، ووضعيتها الاقتصادية وتفاذي تسريح العمال، نصت المادة (2/7) من المرسوم التشريعي رقم 09-94 على: " إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية ". ما يعني القيام بإعادة النظر في مختلف أشكال ورواتب العمال مهما كانت درجاتهم بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة، كذلك تولي تجميد الترقيات، كل هذا من أجل الحفاظ على قدر ممكن من العمال.

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال الأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال: وتتمثل هذه العمليات، في إعادة تكوين العمال ليكونوا مؤهلين أكثر، وهذا تماشيا مع التطورات الاقتصادية الحاصلة، وبالتالي تفادي إجراء التسريح رغم صعوبة هذا الإجراء في أرض الواقع، نظرا لعجز المؤسسة ماليا، وهذا الحل يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة لا التخفيف عليها، خاصة في وضعها الحالي، وبالتالي فهو حل غير فعال وقد جعل منه المشرع مجرد أمر ثانوي⁽³⁾.

فتكوين العمال يعد من بين الطرق التي يستخدمها ويلجأ إليها المستخدم لإعادة توزيعهم بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل وهذا في حالة تقليص عددهم، فتكوين العمال وجعلهم مؤهلين للعمل في المراكز الجديدة المتلائمة مع التطور التكنولوجي لوسائل العمل يخفف من الأعباء المالية للمستخدم⁽⁴⁾.

(1) -معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 364.

(2) -نصت المادة السابعة -الفقرة الثانية من المرسوم التشريعي 09-94 على: " تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل " .

(3) -بين رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 2007 2008، ص 45-46.

(4) -معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 370.

-الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية: أي إلغاء العمل خارج المدة القانونية للعمل، وبالتالي تخفيف الأعباء المالية على المؤسسة التي تتمثل في الزيادات التي يدفعها صاحب العمل نتيجة العمل في هذه المدة، وهذا يناسب الوضعية المالية الحرجة للمؤسسة بأن تتجنب العمل بساعات إضافية، وهذا الإجراء نصت عليه المادة 22 من القانون رقم 90-11 (1)، وكذلك المرسوم رقم 94-10 السالف الذكر (2).

-إحالة الأجراء الذين بلغوا سن التقاعد أو الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق: وهذا تجنباً ومحاولة تفادي التسريح، فالعمال الأجراء الذين بلغوا سن التقاعد القانونية يسرّحون تلقائياً بمقتضى القانون، فلا يستفيدوا من تمديد لفترة، أما العمال الذين لم يبلغوا السن القانونية للتقاعد ومنهم من أراد ذلك أو عرض عليه من طرف صاحب العمل، فلا إشكال في ذلك، بل يستفيد من هذا الإجراء وذلك وفق شروط محددة قانوناً والمشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق و كذا التزامات صاحب العمل (3).

(1) جاء في هذه المادة: " المدة القانونية للعمل أربع وأربعون 44 ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية. وتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل "

(2) نصت هذه المادة على: " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجبر إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد ..."

(3) نصت المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، على الشروط الواجب توافرها في الأجير المذكور في المادة (2) من نفس المرسوم وهي:

-أن يبلغ خمسين (50) سنة إذا كان نكراً وخمسة وأربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى.

-أن يجمع عدداً من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عدده أو في قائمة الأجراء لذي مستخدم في وضعية توقف عن العمل، وكذلك أن ألا يكون قد استفاد دخلاً ناتجاً عن نشاط مهني آخر. "

فالتقاعد المسبق هو: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد (1).

-تقسيم العمل واللجوء إلى للعمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة: فالتوقيت الجزئي هو كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل وذلك باتفاق بين صاحب العمل والعامل الذي يربطه عقد غير محدد المدة ويلجأ إلى هذه الصورة في حالة تقليص عدد العمال، ليكون إجراء لتقليل عدد العمال المسرحين (2)، فيلجأ المستخدم في هذه الحالة إلى تقسيم العمل بين العمال، وذلك بتخفيض نسبة الأجر والمدة القانونية للعمل، بشرط ألا تنزل هذه المدة إلى نصف المدة القانونية للعمل، مع احتفاظ العمال بنفس الحقوق القانونية للعمال المشتغلين بالتوقيت الكامل، سواء بالنسبة للأجر أو الحقوق المتعلقة بالأقدمية أو مدة التجربة أو ما يتعلق بالانتخاب (3). بطريقة تتناسب مع العمل الذي يؤديه كل عامل طبعاً مع تحديد مسبق لنسبة التخفيض باتفاق جماعي.

-عدم تجديد عقود العمل محددة المدة: فصاحب العمل يسمح له قانوناً بعدم تجديد عقود العمل محددة المدة، وهذا بهدف عدم تحميل المؤسسة المستخدمة تكاليف مالية أكبر وتفاذي تسريح عدد من العمال، مع العلم بأن هذه العقود تبرم بصفة استثنائية وفي حالات محددة قانوناً، تخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين وهذا حسب المادة 106 من القانون المدني الجزائري "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين،

(1) -مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 25.

(2) -المادتين 2، 3، من مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 شعبان عام 1418هـ الموافق 08 ديسمبر سنة 1997م، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر عدد: 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر سنة 1997م.

(3) -المواد من 9 إلى 14، من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 السالف الذكر.

أو لأسباب التي يقرها القانون " (1)، وكذا المادة 66 من القانون رقم 90-11، التي تتيح لصاحب العمل استعمال حقه في إنهاء علاقة العمل (2).

2- المرحلة الثانية: أما فيما يخص هذه المرحلة فقد نصت عليها المادة الثامنة من المرسوم التشريعي 94-09، وكذلك المادة التاسعة منه، والتي نصت على الإجراءات الضرورية لتحديد فئة العمال المعنيين بالتسريح.

حيث جاء في المادة الثامنة (8) من المرسوم 94-09 ما يلي: "تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين أو كليهما: تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال بالفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة. إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع" (3).

أما المادة التاسعة (9) من نفس المرسوم كما ذكرنا سابقا، فهي نصت على التدابير الضرورية التي يجب أن يتضمنها المخطط الاجتماعي بالنسبة للمرحلة الثانية، والتي جاء فيها:

" تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي. شروط إعداد القوائم الإسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء مما يأتي:

(1) - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر سنة 1975م والمتضمن القانون المدني، ج، ر عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975 م، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 هـ الموافق 13 مايو سنة 2007 ج. ر عدد: 31 صادر بتاريخ 13 مايو سنة 2007م.

(2) نصت هذه المادة على: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: "
-انقضاء أجل العمل ذي المدة المحدودة".

(3) بين رجال آمال، المرجع السابق، ص 49.

-الإحالة على التقاعد.

-قبول الإحالة على التقاعد المسبق.

-أداءات التأمين عن البطالة.

-التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع."

هذه التدابير جاء بها المشرع لتجنب عملية التسريح أو التقليل من العمّال، وزيادة على هذه التدابير، فالقانون منح المستخدم مساعدات عمومية ودعم مالي لتجنب تقليص العمّال. وهذا ما جاء من خلال المادتين 25-26 من المرسوم التشريعي 94-09، حيث تنص المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-09 على ما يلي:

"يمكن أي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد المال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي"(1).

كما حددت المادة (26) من نفس المرسوم نوع هذه المساعدات العمومية.

ثانيا: استشارة لجنة المؤسسة: حسب المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية السابقة الذكر(2)، فصاحب العمل ملزم بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما إتخذه من قرارات، وذلك بتوضيح الأسباب الاقتصادية التقنية وكذا الهيكلية التي أدت به إلى إتخاذ قراره المتعلّق بإنهاء علاقة العمل، وذلك بتبيان عدد العمال الذين يمسه إجراء التسريح، وكذا الفترة التي يتم فيها هذا الإجراء،

(1) -بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 49، ص 50.

(2) -تنص المادة 13 من هذه الاتفاقية على: " على صاحب العمل الذي ينوي إنهاء استخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل -

أ- أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك، وخاصة عن أسباب الإنهاء الذي سيجري، وعدد وفئات العمال الذي يرجح أن ينهي استخدامهم، والفترة التي سيجري فيها ذلك.

ب- أن يتيح لممثلي العمال، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح للعمال المعنيين، وخاصة إيجاد أعمال بديلة لهم.....".

حيث يتم هذا في وقت مناسب وملائم حتى يتسنى لممثلي العمّال تبادل الآراء والتشاور حول الإجراءات التي من شأنها تجنب فكرة وإجراء التسريح(1).

حيث يعتبر إجراء عرض الأسباب والدوافع التي أدت بصاحب العمل إلى اتخاذ هذا القرار على لجنة المشاركة (ممثلي العمال) إجراء إلزامي، بالرغم من أن رأي هذه اللجنة هو استشاري وهذا ما جاء في المادة 94 من قانون علاقات العمل: "إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: "...مشاريع إعادة الهيكلة (تخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم) ". حيث يجب على هذه اللجنة أن تبدي رأيها في مدة 15 يوم بعد تقديم صاحب العمل عرض الأسباب، وفي هذه الحالة يمكن لممثلي العمّال الاستعانة بخبراء غير تابعين لصاحب العمل، ويكون رأي اللجنة في شكل اقتراحات وتوصيات وهي غير ملزمة لصاحب العمل(2).

الفرع الثاني: الإجراءات الخارجية:

وتتم هذه الإجراءات على مرحلتين:

أولاً: إعلام مفتشية العمل:

وتتمثل في الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل أو ما يعرف بمفتشية العمل وهذا طبعاً لا يتم إلا بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في المؤسسة المستخدمة وللحصول على هذه الرخصة يجب تقديم طلب وفق شروط وبيانات محددة قانوناً اسم المؤسسة، عنوانها، نشاطها اسم العامل، تاريخ ميلاده، جنسيته، عنوانه، كفاءته، تاريخ توظيفه، طبيعة التسريح، ثم بعدها رزمة التسريح، وعلى مفتش العمل أن يفصل في هذا الطلب في أجل (30) يوم، وفي حالة عدم الرد فإن الرخصة تعتبر قد تمت (3).

(1) -حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر، 1999، ص 170، ص 172.

(2) -بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 51.

(3) -سبحميدة عطاء الله، المرجع السابق، ص 168.

في الجزائر، اعتبرت الرقابة الإدارية للتسريح لأسباب اقتصادية ما قبل سنة (1990)، رقابة سابقة، أما بعد ذلك، أي ابتداء من سنة 1990، ألغيت الرخصة الإدارية بالقانون 90-11، وبالتالي تقلص دور مفتشية العمل نتيجة للسياسة الاقتصادية التي انتهجت في هذه المرحلة، وكذا دخول مرحلة جديدة تعرف باقتصاد السوق مما جعل صاحب العمل غير ملزم، وأصبح هو صاحب السلطة في تقرير أسباب التسريح، والمطلوب منه فقط هو إخطار مفتشية العمل والتأكد من سلامة الإجراءات خاصة المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة ومدى صحة المخطط الاجتماعي، أي بعبارة أوضح مدى صحة الشروط الإجرائية المتعلقة بالمخطط الاجتماعي واستشارة ممثلي العمال⁽¹⁾.

ثانيا: تبليغ التسريح واحترام مهلة الإخطار:

1 - تبليغ التسريح: حسب المادة (16) من المرسوم التشريعي 94-09، فإن صاحب العمل ملزم بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل خاصة بتبليغ كل عامل معني بالتسريح الاقتصادي، سواء كان هذا التسريح فرديا أو جماعيا. ويكون هذا التبليغ في شكل رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام، وهذا الإجراء يكون بعد مرور يوم كامل من الحصول على رخصة من قبل الإدارة (مفتشية العمل)، فالمستخدم مقيد، مثلا مدير العمل إذا قدم ملاحظات بشأن مشروع التسريح، فإنه يمنع عليه (المستخدم) من تبليغ التسريح للعمال المعنيين حتى ولو مر أكثر من يوم من الحصول على الرخصة. فصاحب العمل، ملزم باحترام المهلة التي تكون ما بين تبليغ مفتشية العمل وتبليغ العمال المعنيين بالتسريح، وهذه المدة تطول كلما زاد عدد العمال المعنيين بالتسريح، مثلا في فرنسا تمتد من 30 إلى 60 يوم، فأشعار العامل بالتسريح تجنبه المفاجأة في الإنهاء وتمكنه من البحث عن عمل جديد، وحبذا أن يستلم العامل رسالة التبليغ والإشعار بنفسه

(1) - مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 23.

لكن في جميع الحالات فلا يعتد بتاريخ تقديم التبليغ وإنما بتاريخ التسليم وهذا لتجنب أي تصرف غير قانوني من قبل صاحب العمل، وكذلك توفير حماية أكبر للعامل (1).

2- مهلة الإخطار:

شروط مهلة الإخطار من الشروط الأساسية التي يمنح أحد الأطراف علاقة العمل شرعية إنهاءها بالإرادة المنفردة، وهذا للحد من الممارسات الحرة لهذا الحق خاصة من جانب صاحب العمل (2)، ولقد نص المشرع الجزائري على مهلة الإخطار في المادة 3/68 (3) من القانون 11-90، التي تكلمت عن الاستقالة دون التسريح لسبب اقتصادي حيث تم النص على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 5/73 (4) دون الحديث عن التسريح التأديبي تاركا تفاصيل تطبيق ذلك للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

ومن خلال هذه المواد، يمكن تعريف مهلة الإخطار على أنها: "تصرف انفرادي يصدر من أحد الطرفين، ويعلن فيه عن رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة كافية" أو هي تصرف انفرادي يفصل ما بين يوم تبليغ التسريح للعامل المعني، ويوم انتهاء علاقة العمل، أي انتهاء العقد بصفة كلية والحصول على ترخيص من قبل الإدارة لا ينجر عنه انتهاء العقد فوراً، وإنما بعد مرور هذه المهلة (5).

وحتى تكون هذه المهلة صحيحة أي مهلة الإخطار، لابد من توفر شروط معينة أهمها:

- يجب ان يكون هناك عقد غير محدد المدة.

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

(2) -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 334.

(3) -تنص المادة 3/68 من قانون 11-90 على: " ويغادر منصب عمله بعد فترة إشهار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية "

(4) -تنص المادة 5/73 أدرجت بالمادة 3 من القانون رقم 29-91 على: " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية ".

(5) -شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر ، 1997، ص 60.

- غياب وجود خطأ فادح، إذ بوجود خطأ فادح تنقطع أصلاً علاقة العمل دون مراعاة مهلة الإخطار.
- أما الشرط الأخير، فيرتبط بأقدمية معينة في العمل، وتحسب بداية من تاريخ تبليغ التسريح للعامل المعني (1).

المبحث الثاني:

أسباب التسريح لأسباب اقتصادية

في هذا المبحث، تم تخصيص الدراسة حول الأسباب أو الدوافع التي أدت بالمستخدم إلى إجراء التسريح، أي اللجوء إلى التقليل من عدد عمال المؤسسة أو المنشأة فقد تختلف الأسباب لكن النتيجة واحدة، وهذه الأسباب قد تكون مرتبطة بالمؤسسة إما بالوظيفة أو ذات طابع هيكلية كما قد تكون مرتبطة بظروف خارجية أملت المتغيرات السياسية والاقتصادية. لذا يتم التطرق إلى دراسة الحالات أو الأسباب المتعلقة بإلغاء الوظيفة أولاً، ثم نقوم بدراسة الحالات المتعلقة بالخصوصية وتعديل العقد.

المطلب الأول: الحالات المتعلقة بإلغاء الوظيفة:

إلغاء الوظيفة، تعني مجموعة وظائف المؤسسة، أي إعادة تنظيم المؤسسة بشكل كلي، بحيث يتم تعويض وظائف بوظائف أخرى، هذا أحد معاني إلغاء الوظيفة، وقد تعرف من زاوية أخرى بأنها إلغاء منصب عمل كان يشغله موظف تعرض للتسريح (1)، وكذلك يقصد بإلغاء الوظيفة في معناه الأكثر شيوعاً، إلغاء الأعمال التي يقوم بها العامل أو إلغاء الوظيفة التي يشغلها وهذا الإلغاء لا بد أن يكون حقيقياً وجدياً (2).

ولتوضيح حالات إلغاء الوظيفة أكثر سوف يتم دراسة أسباب ذات طبيعة عرضية وأخرى ذات طبيعة هيكلية ويكون هذا في فرعين.

الفرع الأول: أسباب ذات طبيعة عرضية:

الأسباب ذات الطبيعة العرضية هي تلك الأسباب أو الظروف الخارجية التي تؤثر بشكل سلبي على نشاط المؤسسة ولها علاقة بالمحيط الاقتصادي، وبالتالي وجود اختلال في سير وإنتاج المؤسسة، وهذا يؤدي إلى وجود ضغط على إرادة صاحب العمل، و بالتالي

(1) - مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 10.

(2) - محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية دار الكتب القانونية، القاهرة، 2007، ص 202.

يتضمن السبب الاقتصادي بالضرورة إلغاء الوظيفة أو منصب العمل أو تحويلها وفي هذا الصدد، يرى المشرع الفرنسي أن الظروف الخارجية إذا توفرت فيها عناصر القوة القاهرة فإنهاء العقد لا يكون في هذه الحالة لسبب اقتصادي، وإنما ينتهي بفسخه، ومن تم فالعقد لا يخضع لإجراءات الإنهاء لسبب اقتصادي، وأهم ما يميز هذه الظروف الخارجية أنها مؤقتة وظرفية، وهي عموماً تشمل انخفاض الطلب على السلع والخدمات مما يؤثر على المؤسسة من ناحية المنافسة، كذلك ارتفاع معدلات التضخم، وهذا ناتج عن تأثير التطور التقني في أساليب ووسائل الإنتاج أو في ارتفاع أثمان المواد الأولية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أسباب ذات طبيعة هيكلية:

وحسب هذه الأسباب فإن التسريح لسبب اقتصادي هو الذي لا علاقة له بشخص العامل، أي تلك الظروف الاقتصادية التي فرضت على صاحب العمل بشكل طارئ وأدت به إلى إعادة تنظيم مشروعه، إلغاء بعض المناصب أو تعديلها، أو يمكن أن تكون هذه التعديلات بإرادة صاحب العمل كإدخال تنظيم على المؤسسة، أو المشروع، وهذا من أجل تحسين الإنتاج⁽²⁾.

وتختلف إعادة الهيكلة من دولة لأخرى وتتأثر أي إعادة هيكلة المؤسسة بالنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم، مثلاً في الدول الاشتراكية التي تبنت اقتصاد السوق وكذلك دول العالم الثالث، يعتبر إصلاح جذري لها، على عكس الدول الرأسمالية، فيعتبر إعادة تنظيم فقط، والجزائر كمثال على ذلك، أي إعادة الهيكلة فيها يعتبر إعادة تنظيم، وهذا ما جاء وفهم من خلال موقف المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 20 ديسمبر سنة

(1) - حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 85، ص 86.

(2) - بلخيزر عبدالحفيظ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 1985-1986، ص

1997 في قضية (بار) ضد المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار ملف رقم 115729 حيث اعتبرت المحكمة العليا إعادة الهيكلة تنظيم موضوعي للعمل (1).

ومن خلال المواد (62، 63، 64)، من القانون رقم 90-11، قررت إعادة التنظيم التي تهدف أساسا إلى إعادة تنظيم الصناعات، وبالتالي تحديث إجراءات التصنيع من خلال إدخال تجهيزات جديدة.

والإشكالية أن الجانب المالي لا يكفي لوحده، وإنما يجب تعبئة الرجال وتأهيلهم من خلال تكوينات حتى يتم إنجاح العملية بشكل كامل، حيث جاء في نص المادة 3 من المرسوم رقم 94-269 المحدد لصلاحيات وزير إعادة الهيكلة الصناعية والمساهمة الذي يمكنه إجراء تطهيري أو تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف مجال إعادة تنظيم، بل أصبحت شكلا جديدا لهياكل جديدة، أما في حالة تغيير وحدة العمل واحتمال تغيير صاحب العمل في هذه الحالة، فإن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة في علاقات العمل المعمول بها تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، (2) وهذا ما جاء في المادة 74 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر (3).

المطلب الثاني: خصوصية المؤسسات وتأثيرها على علاقات العمل:

موضوع خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية أثار جدلا عميقا حول الآثار التي تترتب عنه خصوصا من طرف النقابات العمالية، التي ترى فيه تخلي الدولة عن الملكية لصالح القطاع الخاص، الذي يعتمد على التكنولوجيا الحديثة بهدف الاستغناء عن اليد العاملة التي تحمله أعباء إضافية اجتماعية لا يستطيع تحملها، في المقابل فالحكومة

(1) -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 115729. بتاريخ 20 ديسمبر 1997، قضية (ب-ي) ضد (مدير المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار)، حول موضوع (إعادة هيكلة المؤسسة) المجلة القضائية منازعات العمل والأمراض المهنية عدد خاص بالغرفة الاجتماعية الجزء الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.

(2) -حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 130.

(3) -نصت المادة 74 في فقرتها الأولى من الأمر 90-11 السالف الذكر على: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

عندما ترى عجزا للمؤسسات العمومية المهددة بالحل و فقدان مناصب العمل فيها، و لإنقاذها و جب إعادة تأهيلها فتستعين بالقدرات الخاصة المتمثلة في الخوصصة التي تعتبر الوسيلة الأمثل للحفاظ عليها و على مناصب الشغل فيها⁽¹⁾، لذا فقد قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نخصه للتنازل عن المؤسسات بطريق الخوصصة. والفرع الثاني نخصه إلى مصير علاقات العمل بعد عمليات الخوصصة.

الفرع الأول: التنازل عن المؤسسة بطريق الخوصصة:

كان لجوء الدولة الجزائرية لعملية الخوصصة لاعتبارها حلا تقنيا لمشكلة المديونية و الإنتاج و هذا بعد اعتمادها على خطة إنعاش المؤسسات الاقتصادية عن طريق صناديق المساهمة و التي باءت بالفشل نظرا لغياب الشروط المطلوبة المالية لتطبيق نظام الاستقلالية، وهذا ما زاد من شدة تدهور وتعثر تلك المؤسسات، ويتجلى ذلك من خلال المؤشرات السلبية⁽²⁾ التي تزامن ظهورها مع الأزمة السياسية التي نشبت بعد إلغاء المسار الانتخابي سنة 1991، فبادرت الحكومة إلى اتخاذ إجراءات لتستلهم التذمر الاجتماعي، وكان من أهم بنود هذه المبادرة تكفل الخزينة العمومية بدفع الأجور المتأخرة لعمال مؤسسات البناء والأشغال العمومية⁽³⁾.

(1) - آيت منصور كمال، "الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة"، مداخلة في ملتقى وطني " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" يومي 10 و 11 مارس 2010، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جيجل، "مطبوعة غير منشورة"، ص 161.

(2) - من بين هذه الشروط:

أ- تضخم اليد العاملة مع تحملها تكاليف الخدمات الاجتماعية مع قلة انضباط العاملين، وتدهور مستوى الكفاءة لنقص الإطارات الفنية اللازمة لصعوبة تكوينها محليا، ولنقص العملة الأجنبية لاستردادها من الخارج.

ب- عجز في تجديد الآلات أو توسيع الوحدات وانخفاض عائدات الاستثمار.

ج- إفلاس واقعي تتخطب فيه غالبية المؤسسات مع عدم وجود المخرج القانوني المناسب.

(3) - صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 155.

وبداية من سنة 1993 قامت الدولة بسلسلة إصلاحات أعمق تمثلت في تعديل القانون التجاري بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25-04-1993 (1) والذي استدرج حكما لم يكن له مقابل في القانون التجاري، وهو قابلية الأسهم التي يمتلكها القطاع العام للتداول في البورصة، حيث يعتبر هذا الحكم هو الأساس الذي مهد للخصوصية باعتبارها تشكل أحد جوانب إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وممرا إجباريا لتحقيق الاستقرار الاقتصادي، وبالتالي التحول نحو اقتصاد السوق.

ثم بعد ذلك صدر الأمر 95-22 المؤرخ في 26-08-1995 السابق الذكر المتعلق بخصوصية المؤسسات الاقتصادية الذي جعل من مبدأ الحفاظ على مناصب العمل المنصوص عليها في المادة 74 من القانون 90-11 السابق الذكر، كشرط ضروري لقبول والترخيص بالخصوصية (2)، وهو ما نصت عليه المادة 4 من هذا الأمر (3).

كذلك جاءت المادة الثانية من الأمر 97-12 (4)، المعدل والمتمم للأمر 95-22 السالف الذكر لتعدل مادته الرابعة، ولم تبق شرط الحفاظ على مناصب العمل لقبول

(1) - مرسوم تشريعي رقم 93-08 مؤرخ في 03 ذي القعدة عام 1413 هـ الموافق 25 أبريل سنة 1993م، يعدل ويتمم الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975م، المتضمن القانون التجاري، ج. ر عدد: 27، صادر بتاريخ 27 أبريل سنة 1993م.

(2) - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 326.

(3) - نصت هذه المادة على: " يجب ألا تقرر عمليات الخصوصية المذكورة في المادة 2 أعلاه أو يرخس بها إلا إذا كانت الغاية منها، إصلاح المؤسسة أو تحديثها، و/أو الحفاظ على كل مناصب العمل المأجورة فيها أو بعضها وعلى أي حال من الأحوال يجب أن يلتزم الممتلك أو الممتلكون بإبقاء المؤسسة في حالة نشاط لمدة خمس سنوات كحد أدنى".

(4) - أمر رقم 97-12 مؤرخ في 11 ذي القعدة عام 1417 هـ الموافق 19 مارس سنة 1997م، يعدل ويتمم الأمر 95-22 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416 هـ الموافق 26 أوت سنة 1995م، والمتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، ج. ر عدد: 15، صادر بتاريخ 19 مارس سنة 1997م.

والترخيص بالخصوصية، وإنما اعتبرته شرطاً للحصول على امتيازات خاصة (1)، كما أكد هذا المبدأ المرسوم التنفيذي رقم 97-329 (2) في نص المادة الثانية منه. كما صدر الأمر رقم 95-25 في 25 سبتمبر سنة 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، وخولت مهمة استثمار حافطة السهم والمساهمات للشركات القابضة العمومية (3).

وفي سنة 1996 شرع في تنفيذ برنامج واسع للخصوصية، التي ارتبط بها مصير المؤسسة العمومية في إطار برنامج التصحيح الهيكلي المتضمن الاتفاق الاستعدادي مع صندوق النقد الدولي لمدة 3 سنوات ما بين أبريل 1995 ومارس 1998 (4)، حيث كان من بين أهدافه تعميق الإصلاحات الهيكلية للمؤسسات الصناعية والبدء في عمليات الخصوصية التي استهدفت 200 مؤسسة اقتصادية عمومية.

ومن أجل إنجاز هذه العمليات اتخذت عدة أشكال وأساليب لإعانة و إنقاذ المؤسسات وتطهيرها مالياً، فقانون المالية لسنة 1993 مثلاً (5)، حدد مشتملات التطهير على سبيل الحصر، حيث جعل من أولويات هذا التطهير تسديد أجور العمال وذلك قبل

(1) - "تعديل وتنتم المادة 4 من الأمر 95-22 ...

المادة 4: يمكن عمليات الخصوصية في المادة 2 أعلاه، الذي يتعهد بموجبه الممتلك أو الممتلكون بإصلاح المؤسسة أو تحديثها و/أو الحفاظ على كل مناصب العمل المأجورة فيها أو بعضها والحفاظ على استمرارية المؤسسة، أن تستفيد بامتيازات خاصة يتم التفاوض عليها حالة بحالة.

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم."

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 97-329 مؤرخ في 08 جمادى الأولى عام 1418 الموافق 10 سبتمبر سنة 1997، المحدد لشروط منح امتيازات والدفع بالتقسيم لمقتني المؤسسات العمومية المخصوصة، ج، ر رقم 60، صادر في 1997/09/10.

(3) - أمر رقم 95-22 مؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416 هـ الموافق 26 أوت سنة 1995م، يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، ج. ر عدد: 48 صادر بتاريخ 03 سبتمبر سنة 1995م.

(4) - عجة جيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، دار الخلدونية، الجزائر، 2006، ص 322.

(5) - مرسوم تشريعي رقم 93-01 مؤرخ في 26 رجب عام 1413 هـ الموافق 16 يناير سنة 1993م، يتضمن قانون المالية لسنة 1993، ج. ر عدد: 04، صادر بتاريخ 20 يناير سنة 1993م.

إزالة الديون الجبائية وشبه جبائية، ومن مظاهر تجسيد عمليات التطهير إنشاء البنك الجزائري للتنمية الفلاحية 1995 والذي اهتم بمعالجة مديونية المؤسسة آنذاك، بحيث وقد وصل مبلغ التطهير إلى 700 مليار دينار وهذا حسب إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لسنة 1995، وقد شمل هذا التطهير 180 مؤسسة، ورغم كل هذه الإصلاحات والإعانات لم يسد العجز المال للمؤسسة (1).

فالتطهير المالي يقتضي وضع أموال سائلة من الخزينة العمومية بموجب مخطط الإنقاذ والإعانة، لمواجهة مختلف الأعباء المالية التي تعترض مسار المؤسسة، وهو بذلك يشكل أحد استراتيجيات إعادة الهيكلة، وتعتبر مسألة تسوية حقوق العمال في أجورهم أحد النقاط الجوهرية ضمن استراتيجية التطهير، لأن إبقاء هذه المسألة عالقة يؤثر على مسألة تحويل المؤسسة للخواص.

وبعد ذلك تم إلغاء كل النصوص السابقة المتعلقة بالخصوصية، عند صدور الأمر رقم 04-01 بالتحديد (2)، وقد تم ربط المؤسسة الاقتصادية بالخصوصية، ويتضح هذا الربط من خلال المنهجية التي اتبعتها المشرع في ترتيب أحكام هذا الأمر، فقد تعرض لطريقة تنظيم المؤسسة والأجهزة المكلفة بتسيير شؤونها، ثم تعرض فيما بعد وبالتحديد في الفصل الثالث منه (الأمر) تعرض للخصوصية، حيث يفهم من هذا الترتيب أن الخصوصية كأنها المرحلة الأخيرة من حياة المؤسسة.

الفرع الثاني: مصير علاقات العمل بعد عمليات الخصوصية:

نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الدولة على مستوى البيئة الاقتصادية و المؤسسة العامة الاقتصادية، ظهرت بعض الآثار السلبية التي لم يستوعبها قانون السوق ومن أهم هذه الآثار، لجوء رجال الأعمال والمستثمرين الممتلكين الجدد لأسهم المؤسسات

(1) - صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 155، ص 156.

(2) أمر رقم 04-01 مؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 هـ الموافق 20 أوت سنة 2001م، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها، ج. ر عدد: 47، صادر بتاريخ 22 أوت 2001م، متمم.

العامة إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال، وهذا ما أدى إلى ارتفاع البطالة التي نتج عنها انتشار الفقر وبالتالي هشاشة الطبقة الاجتماعية، ولاحتمال تأثير هذا الوضع على مسار الإصلاحات الاقتصادية، فإن الحكومات المتعاقبة بادرت بإجراءات من شأنها المساعدة لانقاد العمال المسرحين، و إجراءات الحماية هذه تكون قبل أو بعد تسريح العمال.

أولاً: إجراءات حماية الدولة للعامل قبل تسريحه:

وقد أوجد مشرع الخوصصة آليات قانونية لحماية عمال المؤسسة الاقتصادية من الآثار السلبية لإجراءات الخوصصة وهما آليتين:

1- البيع للعمال أو التنظيم بالشفعة:

ويتم هذا النوع من البيع بموجب عقود رضائية تعقد لصالح العمال، حيث يتم تجزئة أسهم المؤسسة إلى قيم إسمية بأسعار معقولة ليتمكن العمال من شرائها (1)، وهو ما نصت عليه المادة 44 من الأمر رقم 95-22 الملغى ثم أحكام الأمر رقم 01-04 السابق الذكر في مادته 27(2)، حيث قامت بهذا الإجراء عدة مؤسسات منها مؤسسة صيدال للأدوية التي حددت قيمة الأسهم ب 250 دج مع إمكانية تقديم أسهم بالمجان في حدود 10 % من رأسمال المؤسسة لعمالها في حالة الخوصصة الكاملة، أما الخوصصة الجزئية فلا يستفيد العمال من ذلك (3).

وقرار التنازل عن المؤسسات العامة الاقتصادية لصالح الأجراء هو من صلاحيات مجلس مساهمات الدولة (4)، بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف

(1) معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 329.

(2) -جاء في المادة 27 من هذا الأمر: " يمكن تجزئة الأسهم أو الحصص الاجتماعية إلى سندات ذات قيمة إسمية أقل حتى يتمكن الجمهور العريض من المساهمة، وذلك بغرض تفضيل تطور السوق المالية والسماح بمساهمة عريضة للأجراء والجمهور في الرأسمال الاجتماعي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المدرجة ضمن برنامج الخوصصة ".

(3) -آيت منصور كمال، خوصصة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002، ص 65.

(4) -المادة من 09 الأمر رقم 01-04، المرجع السابق الذكر.

بالمساهمات وهذا طبقا لما جاء في المرسوم التنفيذي رقم: 01-353 المؤرخ في 10-11-2001 الذي يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسساتهم العمومية وكيفيات ذلك (1)، الذي نصت عليه المادة الثانية منه (2).

أما الأجراء (3) الذين يهتمهم استعادة مؤسساتهم الذي هو حق لهم وفق المادة 29 من الأمر رقم 01-04 السابق الذكر، فوجب عليهم أن يبلغوا المؤسسات المعنية بالتنازل عن نيتهم في الشراء، وهذا حسب المادة الخامسة من هذا المرسوم، وإذا فاتهم فرصة التعبير عن نيتهم فإن القانون يقرر لهم حق شفعة يمارس في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل (4)، أما الأجراء الذين لا يرغبون في الشراء فيكون لهم الخيار بين الاحتفاظ بوضعيتهم كأجراء عند المستثمر الجديد أي رب العمل الجديد أو تسريحهم مقابل تعويضات تدفع لهم من الخزينة العمومية في سبيل امتصاص جزء من البطالة.

والحق في التعويض لا يقتصر فقط على العمال الممتنعين عن الشراء، بل حتى فئة الراغبين في الشراء يحق لهم الحصول على تعويضات، لكن هذه الفئة أي الراغبين في الشراء لا يكون لهم الحق في سحب هذه التعويضات، ويحتفظ بها في رصيد خاص لدى الخزينة العمومية، لأن 20 بالمائة منها تؤول كمساهمات لإنشاء شركة الأجراء، أما 80 بالمائة المتبقية فتكون الدفعة الأولى من سعر التنازل، وعلى أساس هذا الحكم نرى تكييف المبلغ الذي يمنح لفئة العمال المسرحين أنه تعويض لجبر الضرر الناتج عن التسريح، أما

(1) -مرسوم تنفيذي رقم 01-353 مؤرخ في 24 شعبان عام 1422 الموافق 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسساتهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج. ر عدد: 67، صادر بتاريخ تاريخ 11 نوفمبر 2001م.

(2) -نصت المادة الثانية من هذا الأمر " يتخذ مجلس مساهمات الدولة قرار استعادة الأجراء مؤسساتهم العمومية الاقتصادية بناء على تقرير مفصل من مجلس مساهمات الدولة "

(3) -ويقصد بالأجراء كل أجبر في المؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل، وذلك مهما تكن الطبيعة القانونية لعقده.

(4) -صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 156، ص 157.

المبالغ المخصصة للعمال الراغبين في الشراء فهي تعتبر منحة تقدم لهم في إطار تنفيذ استراتيجية الدعم والإعانة المادية للأجراء⁽¹⁾.

2 - السهم النوعي:

يعد السهم النوعي من أبرز الآليات التي تركز الدور الفعلي للدولة لحماية العامل من تداعيات الخصخصة، والذي يدرج ضمن دفاتر الشروط ويخول لها حق الاعتراض لتخفيض حدة الآثار الاجتماعية الناجمة عن الخصخصة، كمنع المالكين أو المستثمرين الجدد من إحداث أي تغيير في طبيعة نشاط المؤسسة بهدف تصفيتها أو التقليل من عدد العمال فيها⁽²⁾.

وأصل إنشاء هذا السهم يعود إلى التجربة الإنجليزية التي أطلقت عليه تسمية السهم الذهبي الذي يعني تحويل الأسهم العادية إلى أسهم ذات حقوق غير مألوفة وهو يتشابه إلى حد بعيد مع الشروط الغير مألوفة التي نجدها في العقود الإدارية أو حق الفيتو المعمول به في القانون الدولي⁽³⁾.

وقد جاء المشرع بهذا الحق في الأمر 95-22 السالف الذكر المتعلق بخصخصة المؤسسات الاقتصادية من أجل المصلحة العامة، بحيث منح له تعريف من خلال المادة السابعة منه⁽⁴⁾، كما نص المشرع من جديد على السهم النوعي وذلك في المادة 19 الفقرة 2 من الأمر رقم 01-04 حيث جاء في نصها: " يمكن أن تنص دفاتر الشروط، عند الاقتضاء على إمكانية احتفاظ المتنازل بسهم نوعي مؤقت".

(1) - صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 157.

(2) - المرجع نفسه، ص 157.

(3) - عجة جيلالي، المرجع السابق، ص 456.

(4) - المادة السابعة من الأمر رقم 95-22 نصت " يعني السهم النوعي سهمًا من رأسمال الشركة التي تنشأ عن طريق خصخصة مؤسسة عمومية، طبقًا لأحكام هذا الأمر، وتفيد بحقوق خاصة يحددها القانون الأساسي للشركة، وتحفظ الدولة بواسطتها بحق التدخل من أجل المصلحة الوطنية".

ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 01-352⁽¹⁾ المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، ليحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي، وعرفه على أنه: عبارة عن سهم من رأسمال الشركة، ناتج عن خصصة مؤسسة عمومية اقتصادية تحتفظ بها الدولة مؤقتا ويخول لها حق التدخل لأسباب ذات مصلحة وطنية.

فالدولة لها حق أو سلطة الاعتراض على أي قرار يتعلق بتحويل نشاط المؤسسة أو تصفيتها أو تقليل من عدد العمال فيها، وهذا الحق المخول لها إنما أملتته الأوضاع الاقتصادية، والهدف من وراء استعمالها لهذا الحق حماية العمال من التسريح وكذلك انقاد المؤسسة من الحل، ويتضح هذا الحق من خلال نص المادة 5 من هذا المرسوم⁽²⁾.

والسهم النوعي في الجزائر، مدة صلاحيته المحددة في المرسوم رقم 96-133 السابق الذكر هو 5 سنوات قابل للتحويل إلى سهم عادي بقرار من مجلس مساهمة الدولة بعد مرور هذه المدة، أما الأمر 01-04 فلم يحدد مدة صلاحيته مع إبقاء الشركة في حالة نشاط تطبيقا لقاعدة بقاء علاقات العمل قائمة رغم تغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وعلى الرغم من إيجابيات هذا الأسلوب لحماية حقوق العمال الاجتماعية، إلا أنه يتناقض مع الحقوق المرتبطة بالسهم النوعي كون الغاية من وضعه هي استقرار علاقة العمل كمصلحة وطنية⁽³⁾.

(1) -مرسوم تنفيذي رقم 01-352 مؤرخ في 24 شعبان عام 1422هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2001 م، يحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك، ج. ر عدد: 67، صادر بتاريخ 11 نوفمبر 2001م.

(2) -نصت هذه المادة على: "يكفل السهم النوعي للمستفيد الحقوق المحددة أدناه: تعيين ممثل واحد أو ممثلين عن الدولة في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، حسب الحالة، وفي الجمعيات العامة للمؤسسة، من دون حق التصويت.

سلطة الاعتراض على أي قرار يتعلق بما يأتي:

*تغيير طبيعة نشاط المؤسسة.

*التصفية الإرادية.

*تقليص عدد المستخدمين. "

(3) -معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 333.

ثانياً: إجراءات حماية الدولة للعامل بعد تسريحه:

لقد بادرت مختلف الحكومات المتعاقبة باتخاذ تدابير لتحقيق التنمية المستدامة وتشغيل عاطلين عن العمل نتيجة ما سببته إجراءات إعادة الهيكلة التي حصلت مطلع التسعينات من القرن الماضي بحيث أن هذه التدابير كانت تجسد عبر مشاريع موجهة لتحسين الإنتاج ومن بين أهم التدابير التي اتخذت نذكر منها:

- دفع التعويضات للطبقة الاجتماعية بدون مداخيل: بحيث قدرت ب 1200 د-ج شهرياً، ونتيجة ظهور التضخم ومخاطره وارتفاع الأسعار، تم استبدالها بمنحة ضمان تتفاوت قيمتها حسب الأعمار، مع محاولة إدراج الشباب في مناصب شغل في إطار الوظيفة العامة على مستوى المجموعات المحلية لمدة 6 أشهر، وبأجر يقدر ب 2500 د ج وكان هذا التدبير سنة 1992 (1).

- التأمين عن البطالة وتدعيمه: فقد اهتمت الحكومة بنظام لتعويض العمال المسرحين لأسباب اقتصادية أما سنة 1994 بما يحفظ كرامتهم وضمان استقرارهم الاجتماعي، وذلك بدفع التعويض شهرياً، ولا يمكن ثلاث مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون كما لا يمكن أن يكون أقل من 75 بالمائة منه.

وللحفاظ على الشغل اتخذت تدابير في شكل برامج أهمها:

- برامج مساعدة المؤسسات ودعمها مالياً وتقنياً: وهذا لأهميتها في الحفاظ على الشغل، كاستفادتها من تخفيض أو إعفاء ضريبي، أو تخفيض لفوائد القروض المتحصل عليها أو تخفيض مدة تسديدها.

- استحداث آلية لتشجيع العمل الحر: وذلك بإنشاء مراكز البحث عن العمل بمبادرة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بحيث يسمح للبطالين الراغبين في الاندماج في سوق العمل بإنشاء مؤسسات صغيرة، وهذا حسب القدرات والسبل المشروعة لكل بطل.

(1) -صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 158.

إضافة إلى تمويل مشاريع إحداه النشاطات:

سعت الحكومة في إطار محاربة البطالة إلى إنشاء جهاز يتكفل بتمويل ودعم نشاطات المشاريع للبالغين ما بين 35 و 50 سنة، ويستهدف هذا الجهاز بدرجة أساسية تمويل المؤسسات الصغيرة، وينصب التمويل على العون المالي والخدمات الاستثمارية التقنية.

واهتمت الدولة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما لها من دور فعال ومهم في توفير الدخل وفرص العمل، كما تشجع المقاولين الصغار لمزاولة نشاطات تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونظرا لدورها المهم والفعال فالدولة كرس كل الجهود لتقديم الإعانات المادية التي تغطي متطلبات هذه المؤسسات من قبل بطالين أو عمال مسرحين لأسباب اقتصادية، وقانون المنافسة أيضا يعطي لهذا النوع من المؤسسات بعض الامتيازات، كالترخيص لها⁽¹⁾ بالاتفاقات المحظورة إذا كانت تهدف إلى توفير الشغل وتحسينه، وامتيازها بحصة من الصفقات العمومية بما يعزز وضعيتها التنافسية.

(1) صبايحي ربيعة، المرجع السابق، ص 158.

الفصل الثالث

تسوية المنازعات المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية

الفصل الثالث

تسوية المنازعات المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية

في هذا الفصل الذي يعتبر آخر فصل في هذه الدراسة والذي سنتطرق فيه إلى جانب آخر للتسريح لأسباب اقتصادية، والذي يتعلق أساسا بالمنازعات التي تثور بين العامل والمستخدم في حالة تسريح لسبب اقتصادي، فكل طرف يبحث عن مصلحته مرغما على ذلك، العامل يريد التثبيت بمنصب عمله والمستخدم يبحث عن الحلول الكفيلة لانقاده مؤسسته من الإفلاس والحل الذي بيده هو تسريح العمال.

وكيفية تسويتها والطرق التي تستخدم لفض هذا النوع من النزاعات، حيث يتم بداية بالتسوية الودية وذلك باللجوء إلى مفتشية العمل ومكاتب الصالحة، وسوف يتم تناول هذا في مبحث أول، وتسوية قضائية والتي تأتي بعد استيفاء الطرق الودية والتي يتم دراستها وتناولها في مبحث ثاني.

المبحث الأول:

التسوية الودية لنزاعات التسريح لأسباب اقتصادية

التسوية الودية لفض نزاعات التسريح لأسباب اقتصادية تختلف عن بقية التسريحات الأخرى، حيث لها طرق خاصة وجب اتباعها وهذا نظرا للأهمية البالغة التي أعطاها التشريع الجزائري لمثل هاته التسريحات وتتمثل في طريقتين التسوية الودية عن طريق مفتشية العمل والتسوية الودية عن طريق مكاتب المصالحة.

المطلب الأول: حل النزاع عن طريق مفتشية العمل:

ولمعرفة كيفية تسوية النزاع عن طريق هذا الطريق أي مفتشة العمل، لابد من معرفة تشكيلة مفتشية العمل وهذا في فرع أول، أما الفرع الثاني، كيفية التسوية التي يقوم بها مفتش العمل أو بعبارة أخرى مهام أو صلاحيات مفتش العمل.

الفرع الأول: تشكيلة مفتشية العمل:

مفتشية العمل هي هيئة إدارية و وسيلة من الوسائل التي تتدخل من خلالها الدولة لتطبيق نصوص قانونية، وذلك لتنظيم علاقات العمل، وأول نص قانوني جزائري تحدث عنها (مفتشية العمل)، هو الأمر رقم 75 - 31 الذي سبق لنا ذكره في الفصل الأول من هذه الدراسة وبالضبط في المادة 39 منه، التي جاء فيها : "عندما تتعرض المؤسسة لخفض في 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 : - يتعين على المؤسسة رفع الأمر لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية..."⁽¹⁾. ثم جاء بعد ذلك الأمر رقم 75 - 33⁽²⁾ المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث ورد في مادته الأولى: "مفتشية

(1) -فتحي وردية، المرجع السابق، ص 214، ص 215.

(2) -أمر رقم 75-33 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ الموافق 29 أبريل سنة 1975م، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج. ر عدد: 39، صادر بتاريخ 16 ماي سنة 1975م.

العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تعاونيا حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال أو مندوبون من الذكور أو الإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية".

لقد تم هذا التنظيم خلال مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وكان ذلك سنة 1988 بموجب القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السابق ذكره، حيث اعتبر هذا القانون مفتشية العمل مصلحة خارجية للدولة واستثني من تبعيتها الولاية، وكان هذا بموجب قانون الولاية في المادة 92 منه، فهي مصلحة غير مكرزة تختص بمنطقة صناعية واحدة أو أكثر، وتعمل هذه الأخيرة أي الولاية تحت إشراف المفتشية العامة للعمل التي يرأسها مفتش عام والذي هو بدوره يخضع لرقابة وزير العمل.

ونظرا للأهمية البالغة لمفتشية العمل فقد تم تنظيمها بعدة مراسيم تنفيذية منها الرسوم التنفيذي رقم 90-209⁽¹⁾.

وبعد جاء المرسوم التنفيذي رقم 91-44⁽²⁾ المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، حيث جاء في المادة الثالثة منه: «يكون فتنشوا العمل في وضعية خدمة داخل غير المركزية التابعة للإدارة المكلفة بمفتشية العمل...».

يرأس المفتشية العامة للعمل، مفتش عام للعمل، ويوجد على المستوى المركزي مديرتين، مديرية التنظيم والتكوين التي تتولى تسيير الإمكانيات البشرية والمادية لجهاز فتنش العمل ومديرية تقنية للعلاقات المهنية تتولى الإشراف التقني على قيام المصالح وأعاون فتنش العمل بالمهام الموكلة لهم.

(1) -مرسوم تنفيذي رقم 90-209 مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1410 هـ الموافق 14 جويلية سنة 1990م، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر عدد: 29، صادر بتاريخ 18 جويلية سنة 1990م.

(2) -مرسوم تنفيذي رقم 91-44، مؤرخ في أول شعبان عام 1414 هـ الموافق 16 فبراير سنة 1991م، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج. ر عدد: 08، صادر بتاريخ 20 فيفري 1991م.

أما على المستوى الجهوي، فإن المفتشية العامة للعمل مهيكلة من خلال المفتشيات الجهوية، التي تعتبر امتدادا للإدارة المركزية من حيث التنشيط والتأطير والمراقبة للمصالح العملية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل (1).

وقد جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05-05(2)، الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 90-209 السابق ذكره في المادة الثالثة منه: "تشتمل المفتشية العامة تحت سلطة المفتش العام للعمل على هياكل مركزية وهياكل غير مركزية".

أولا: الهياكل الممركزة: وحسب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 05-05، فإن الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل توجد مديريتين، وهذا ما أكدته نص المادة: «تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل ما يأتي:

- وفي العمل مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.
- مديرية الإدارة والتكوين.

ولكل مديرية مهام معينة أو لها اختصاص معين، فنجد مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل مكلفة بعدة مهام منها:

- متابعة الوضعية الاجتماعية وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة والمساهمة في وضع وتوفير كل التدابير والوسائل التي من شأنها الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، والحرص على وضع الآليات والوسائل التي تساعد على ترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.

(1) فتحي وردية، المرجع السابق، ص 215، ص 216.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق 06 يناير سنة 2005م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر عدد: 04، صادر بتاريخ 09 يناير سنة 2005م.

- كذلك المبادرة بكل عمل من شأنه التحسين من شروط العمل ويكون هذا بإعداد خطة واستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الصحة والأمن.

- والسهر والحرص على تعيين بطاقيّة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

- إضافة إلى المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل والشركات والهيئات في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.

أما مديرية الإدارة والتكوين فهي تتولى مسائل تتعلق ب:

- تسيير الوسائل البشرية والمادية الضرورية ومصالح المفتشية العامة للعمل. الالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصنيفها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة وهذا طبقاً وفقاً وطبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداء وترقيتها (1).

- إعداد استراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات.

- إعداد الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

ثانياً: الهياكل غير ممرّكة: حسب المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05

السابق ذكره هياكل غير ممرّكة للمفتشية العامة للعمل والتي تشمل:

- مفتشية جهوية للعمل.

- مفتشيات العمل للولاية.

- مكاتب مفتشية العمل.

(1) - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 215، ص 216، ص 217.

المفتشية الجهوية اختصاصها يضم عدة ولايات، في حين اختصاص مفتشية العمل للولاية فيضم أو يشمل إقليم الولاية، أما مكتب مفتشية العمل، فهو يضم منطقة صناعية معينة أو دائرة إدارية ذات حدود معلومة، وهذا المكتب أي مكتب مفتشية العمل يكون تابعا لمفتشية العمل للولاية، حيث يتم تحديد عدد المفتشيات واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك وهذا ما أكدته المادة 20 من المرسوم 05-05 السالف الذكر (1).

وقد صدرت قرارات وزارية مشتركة، حددت هذه القرارات، ثمانية مفتشيات جهوية وكان ذلك في 16 أوت 2005 (2)، وتضم كل مفتشية جهوية ثلاث مصالح لكل واحدة منها اختصاص معين، وهذه المصالح هي: مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات، ومصلحة التقييم والتلخيص، وكذلك مصلحة المستخدمين والوسائل، بحيث تضم مفتشية عمل الولاية مصلحتين أو ثلاث، وهذا حسب خصوصية وأهمية كل ولاية في نص المادة الثالثة منه وهذا ما أكدته نفس المرسوم التنفيذي (3).

الفرع الثاني: دور مفتش العمل في حل النزاع (الإجراءات) :

إن لمفتش العمل دور في فض النزاعات أو خلافات العمل الفردية أو إجراء المصالحة، وهذا عن طريق صلاحيات منحت له بموجب الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 1975/04/29 السابق الذكر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية كذا النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، وعلى هذا الأساس، فقد أشتراط قبل إحالة الملف

(1) نصت المادة 20 من المرسوم 05-05 السالف الذكر على: "يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

(2) قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد عدد مفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر عدد: 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005م.

(3) نصت المادة الثالثة من نفس المرسوم على "تنظم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر عنابة، قسنطينة، وهران ورقلة، في 3 مصالح هي: مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة، مصلحة الوقاية من الأخطار، مصلحة التقييم والتلخيص".

على القضاء، أن يقوم مفتش العمل بمهمة المصالحة أي محاولة فض النزاع ومعالجته وهذا حتى يتسنى لكلا طرفي النزاع، إعادة وجهات النظر وبالتالي الوصول إلى حل يجنب الإضرار بالطرفين (1)، كما يتأكد المفتش من مدى تنفيذ الأحكام التشريعية و التنفيذ من قبل أرباب العمل و يكون تدخله إما بطلب من أمين الفرع النقابي للمؤسسة و إما بصفة تلقائية أو بعد إخطار يتلقاه المفتش من طرف المتضرر (2).

وهذا ما أكدته المادة الثالثة الفقرة الرابعة من الأمر المذكور أعلاه: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل". نفس الشيء تم النص عليه في المادة الأولى من الأمر رقم 75 - 32 (3) المتعلق بالعدالة في العمل، حيث نصت على: " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ولم يتوصل إليه هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم." لكن فيما بعد، تغير هذا المبدأ، خاصة بعد دخول مرحلة ما يعرف بالإصلاحات، فقد لوحظ أن المشرع الجزائري تراجع عن موقفه السابق، وكان هذا بعد صدور القانون رقم 90 - 03 (4) المتعلق بمفتشية العمل.

حيث لوحظ أن مهمة فض النزاع أو إجراء المصالحة أصبحت من اختصاص مكاتب المصالحة التي تم تأسيسها بموجب الأمر 90-04 (5) الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية، وبالتالي ما يفهم من كل هذا، أنه بعد استنفاد كل إجراءات الوقاية من النزاع الداخلي بغرض تسوية ودية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل أن يخطر مفتش العمل، وذلك

(1) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مضمونها أنواعها طرق تسويتها الطبعة الرابعة 2007، ص 27-28.

(2) - عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلفونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 51.

(3) - أمر رقم 75-32 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ الموافق 29 أبريل سنة 1975 م، المتعلق بالعدالة في العمل، ج. ر عدد: 39، صادر بتاريخ 16 ماي سنة 1975م.

(4) - قانون رقم 90 - 03، المرجع السالف الذكر.

(5) - قانون رقم 90 - 04، المرجع السالف الذكر.

وفقا للإجراءات المحددة قانونا، حيث يتقدم المدعي أو العامل إلى إخطار وتبليغ مفتشية العمل، وذلك عن طريق عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي، وبعد هذا الإخطار، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يحتوي كل ادعاءات وتصريحات المدعي طبعاً، هذا إذا لم يتقدم بعريضة مكتوبة التي قد تغني عن هذا المحضر، وبعد ثلاثة أيام يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الحضور، ويكون هذا في أجل ثمانية (8) أيام كحد أقصى.

ومن هنا، يفهم أن دور مفتش العمل، تقلص وتراجع في المساهمة في حل وتسوية للنزاع المطروح، وأصبح دوره مجرد استقبال الشكاوى من العمال وإبلاغ مكاتب المصالحة حيث بعد دخول هذه الإصلاحات الجديدة التي جعلته مقيد، وبالتالي أصبح دوره مجرد مركز عبور على الرغم من أن منصبه كفيل بتعجيل حل توفيقى واحتمال التوصل إلى هذا الحل يبقى أمر قائم ومعتبر، فالقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن نصوصه تقلص من دور ومهام مفتش العمل في مجال تسوية النزاعات (1).

إذ يقوم في مجال الرقابة مثلاً، بمراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، أيضاً، يقوم بتقديم الإرشادات والمعلومات للعمال والمستخدمين كذلك يظهر دوره في مساعدة العمال في إعداد الاتفاقيات والعقود الإدارية، إضافة إلى تقييمه مدى تطبيق تشريعات العمل، وإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل في المؤسسات المتواجدة بها، وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية وتقديمه حتى اقتراحات من شأنها المساهمة في إعادة تكييف وتعديل القوانين، و يصل دوره حتى إلى الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسات، وذلك من خلال مراقبة مدى تطابق مختلف الإجراءات الخاصة بنزاعات حدثت داخل المؤسسة مع مختلف النصوص الجاري العمل بها.

(1) -واضح رشيد، المرجع السابق، ص 28، ص 29.

يتضح لنا أن لمفتش العمل دور ذو طبيعة وقائية في مجال تسوية منازعات العمل أي دوره يكمن في التقليل أصلا من حدوث نزاع عمل بين العمال والمستخدمين، دون وجود وسائل ردعية تمنع ذلك، وهذا راجع إلى صلاحياته المقيدة والحدود التي لا تعطيه أي سلطة لفرض تطبيق بند أو شرط وارد في العقود أو الاتفاقيات، وخير مثال على هذا، حالة عدم مطابقة النظام الداخلي لمؤسسة معينة للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

ونظرا لعدم وجود أي صلاحية أو سلاح لتعديل الخلل، يلجأ مفتش العمل إلى عدم المصادقة على نظام هذه المؤسسة، ويحرر محضرا يأمر من خلاله المستخدم بتصحيح الخلل، وهذا راجع إلى عدم وجود وسائل قانونية فعالة من شأنها تمكينه من التدخل باستمرار وفي نفس الوقت، حتى يكون تدخله هذا ذو طبيعة مزدوجة زاجرة وراذعة في آن واحد (1).

المطلب الثاني: حل النزاع عن طريق مكاتب المصالحة:

لمعرفة كيفية حل النزاع عن مكاتب المصالحة، لا بد معرفة تشكيل هذه المكاتب، وكذلك اختصاصاتها والإجراءات المتبعة لتسوية النزاع عن طريقها، إضافة إلى وجوب معرفة كيف تنفذ هذه الإجراءات، وسوف نتطرق إلى كل هذا في أربعة فروع على التوالي.

الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة:

توجد بعض التشريعات التي تعتبر المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل، وبالتالي يستلزم فيها وجود مكتب مصالحة لدى كل قسم من أقسام محاكم العمل، مهمته القيام ومحاولة الوصول إلى حل ودي بين أطراف المنازعة قبل دخولهما حيز التقاضي (2).

أما المشرع الجزائري وعلى خلاف هذه التشريعات، يعتبر المرور على مكاتب المصالحة مجرد إجراء جوهري قبل دخول المنازعة وعرضها أمام قضاء العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون 90 - 04 السابق الذكر، إلا ما استثني منها في

(1) -واضح رشيد، المرجع السابق 29، ص 30.

(2) -المرجع نفسه، ص 34.

الفئتين الثانية والثالثة، فمكاتب المصالحة تعتبر لجانا متساوية الأعضاء، تتكون من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، على أن تكون رئاسة المكتب بالتناوب بينهما وهذا لفترة ستة أشهر، وأن يكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيون بضعف عدد الممثلين الأصليين، بهدف إستخلافهم في حالة غيابهم، حيث يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري المباشر، و تتم عملية الاقتراع من قبل عمال ممثلين عن المؤسسات والشركات الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي أو الإقليمي للجهة القضائية المختصة.

أما تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية، فيتم من طرف رئيس المجلس القضائي التابع للإقليم المختص، حيث يراعى في عملية التعيين هذه، الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها في عملية الانتخاب (1).

كما تنص المادة 12 من نفس القانون، على الشروط التي يجب أن تتوفر في كل مساعد أو عضو مكتب مصالحة، من وجوب التمتع بجنسية جزائرية، وبلوغ السن الخامسة والعشرين يوم الانتخاب، وممارسة مهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل، إضافة إلى التمتع بكل الحقوق المدنية والسياسية، وقد تم منع الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم، أو المفلسون الذين لم يرد لهم الاعتبار كذلك، إضافة إلى المستخدمين المحكوم عليهم ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال مدة لا تقل عن سنة واحدة، وكذا العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حركة العمل، وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية(2).

(1) -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011، ص16، ص17.

(2) -واضح رشيد، المرجع السابق، ص 34.

فالمادة 13 من نفس القانون وحرصا منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو احتياطيين، وحفاظا منه على هيبة وسمعة هذه الهيئة، فقد شدد في تحديد أسباب سقوط العضوية (1).

كذلك فإن التغيب عن الجلسات و الاجتماعات دون مبرر مقبول خلال ثلاث سنوات متتالية، أو التخلي عن الواجبات الوظيفية التمثيلية أو النيابة، يؤدي إلى إسقاط العضوية النهائية عن أصحابها في مكاتب المصالحة (2)، و هذا حسب المادة 18 من القانون السالف الذكر، حيث يعرض مرتكبيها إلى التوبيخ أو حتى إلى التوقيف لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو ممكن إسقاط صفة العضوية، وذلك حسب خطورة التغيب والامتناع على سير عمل المكتب، وكل هذه العقوبات يتم إصدارها من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا وذلك باقتراح من رئيس المحكمة ذات الاختصاص في المسائل الاجتماعية، وهو طبعا اختصاص منطقي، لأن الجهة التي لها سلطة التعيين هي نفسها الجهة التي تفرض العقوبة التي قد تصل إلى حد الفصل، أي إسقاط صفة العضوية نهائيا.

إلا أن ما يمكن ملاحظته في تشكيل وتكوين مكاتب المصالحة، أن المشرع لم يشترط أي شرط سواء فيما يخص العمال الأجراء أو المستخدمين تأهيلا معينا أو مناصب معينة وهذا يتنافى والمنطق، فمن غير المعقول أن يتساوى عمال بسطاء ممكن دون أي تأهيل ولا حتى أي مستوى علمي أو ثقافي مع أعضاء أو ممثلين عن الهيئة المستخدمة أصحاب خبرة وتأهيل واختصاص، وهذا من شأنه التأثير على تبادل أو فرض وجهات النظر بين الطرفين (3).

(1) -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 18.

(2) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 304، ص 305.

(3) -واضح رشيد، المرجع السابق، ص 35.

وعندما أقر المشرع أن تداول رئاسة مكتب المصالحة يتم بالتداول بين فئتي أعضاء ممثلي العمال وممثلي المستخدمين، ويعين أعضاؤها من قبل رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، أمر مبالغ فيه لأن إسقاط العضوية نادراً ما بها هذا الأخير (رئيس المجلس القضائي) والتداول على السلطة كقيلة بحسم الأمر.

في هذه الحالة حبذا على المشرع أن أضاف للمادة السادسة (6) من القانون رقم 90 - 04 عبارة " تحت إشراف رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً "، إضافة إلى الغياب دون مبرر أو عذر مقبولة في ثلاث جلسات، فهو أمر غير منطقي ومبالغ فيه أيضاً، لأن مكاتب المصالحة أنشئت من أجل فض نزاعات وخلافات العمل بسرعة، وذلك بالتوفيق بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة ومحاولة الوصول إلى حل يرضي الجميع وإعطاء فرصة ثلاثة غيابات حتى ولو كانت بمبررات مقبولة لكل عضو في اللجنة المكونة من أربعة أعضاء، معناه توجد اثنتي عشرة (12) فرصة غياب لكل الأعضاء، وبالتالي احتمال أن تؤجل جلسات المصالحة لاثنتي عشرة مرة، ناهيك عن ما قد يتقدم به الممثلون الاحتياطيين أن كان هذا مسموحاً، وهذا حسب المادة 18 وحبذا من المشرع أن حدد عدد الغيابات المبررة بغياب واحد، مع إمكانية عقد الجلسة المؤجلة وجوباً حتى بغياب عضو واحد (1).

الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة:

لمكاتب المصالحة نوعين من الاختصاص، اختصاص نوعي أو موضوعي والذي يتمثل أساساً في نوعية المنازعة التي تختص بها هذه المكاتب، وهذا بالنظر إلى طبيعة النزاع أو الخلاف المطروح أمامها، واختصاص آخر محلي أو إقليمي والذي يكون له علاقة بالحيز أو المجال الجغرافي الذي وقع النزاع في دائرة اختصاصه، وهذا ما سوف يتم التطرق إليه فيما يأتي:

(1) -واضح رشيد، المرجع السابق، ص 36.

أولاً: الاختصاص النوعي:

هذا الاختصاص يشمل كافة النزاعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لقانون علاقات العمل رقم 90 - 11 الذي سبق لنا ذكره، و القوانين و النظم الملحقة به سواء كان ذلك في مؤسسة عامة أو خاصة⁽¹⁾، وهذا في حالة ما لم يتم حل الخلاف داخل الهيئة المستخدمة، مهما كانت الأداة التي أبرمت بها هذه العلاقة، أو طبيعة العمل المنجز باستثناء ما جاء في المادة 19 من القانون رقم 90 - 04، وهو يخص الخلافات التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الذين يحكمهم القانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية إضافة إلى المستخدمين الخاضعين لتنظيم خاص، وهذه الفئات تخرج عن دائرة ونطاق الاختصاص النوعي لهذه لمكاتب المصالحة⁽²⁾.

ثانياً: الاختصاص المحلي أو الإقليمي:

لمكاتب المصالحة نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المحدد لهذا الاختصاص⁽³⁾، في نص المادة الثانية التي نصت على: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".

إلا أن هذا التنظيم يعتبر مبدئي ولا يستطيع القيام بمهامه نظرا لشساعة المنطقة أو كثرة النشاط المهني بها وبالتالي فالمنازعات تكون كثيرة وكثيفة زيادة على تعدد القطاعات

(1) -أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص172.

(2) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص305.

(3) -مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412هـ الموافق 10 أوت سنة 1991م، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج. ر عدد: 38، صادر بتاريخ 14 أوت سنة 1991م، معدل ومتمم.

وتنوعها، أو ما شابه ذلك من أسباب أخرى⁽¹⁾، مما أدى بالمشروع الجزائري السماح بتوسيع عدد المكاتب إذا توفر المبرر لذلك⁽²⁾،

وعند حصول وأن كان لمفتشية العمل في دائرة اختصاص معينة أكثر من مكتب مصالح، حيث يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل منها بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، وهذا لتفادي تداخل وتضارب الاختصاصات فيما بين هذه المكاتب.

غير أنه يوجد عدم تجانس ملحوظ فيما يخص الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة بين ما جاء في نص المادة الثانية⁽⁰²⁾ من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 273 المذكور سابقا، وبين ما ورد في نص المادة الثامنة⁽⁰⁸⁾ من قانون الإجراءات المدنية⁽³⁾ التي تحدد بدورها الاختصاص المحلي للمحاكم، حيث جاء في الفقرة السابعة⁽⁰⁷⁾ على اختصاص المحاكم فيما يخص منازعات العمل الواقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيس للشركة في الدعاوى المتعلقة بالشركات، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تنص في الفقرة 16 من نفس المادة، على اختصاص المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام العقد.

والملاحظ أنه يوجد تناقض خاصة إذا كان المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان إبرام العقد الذي يكون العامل الأجير على ارتباط به في مقرين أو موقعين مختلفين، والحل في هذه الحالة راجع إلى اعتبار أن المخالفات المطروحة أمام أعضاء لجنة مكتب المصالحة المتساوية الأعضاء، مجرد خلاف لم يرقى إلى حد مباشرة الدعوى القضائية، أي ما زال

(1) -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.19

(2) -المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 " يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الاقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد".

(3) -أمر رقم 66-154 مؤرخ في 18 صفر عام 1386هـ الموافق 08 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، (ملغى).

في مرحلة الصلح باعتباره شرط جوهري قبل مباشرة الدعوى القضائية، فالاختصاص يرجع إلى مكتب المصالحة الذي وقع الخلاف في دائرة اختصاصه الإقليمي، أو مجاله الجغرافي وترفع الدعوى القضائية على هذا الأساس، أي أمام المحكمة التي يكون مكتب مفتشية العمل تابع لها، وبالضبط مكتب المصالحة المختص إقليميا التابع لنفس مفتشية العمل⁽¹⁾.

الفرع الثالث: إجراءات المصالحة:

عندما تفشل جميع محاولات المصالحة والتسوية الودية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة، في هذه الحالة، يستطيع العامل المضرور بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره الشخصي إلى مقر مفتشية العمل لتبليغ المفتش شفويا، عندها يقوم مفتش العمل طبعا بعد قيام العامل بهذا الإجراء الأخير، بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل - المدعي - ويقوم باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع، للنظر في النزاع ومحاولة الصلح، ويكون هذا في ظرف ثلاثة (03) أيام، حيث يعقد مكتب المصالحة بعد ثمانية (08) أيامن تاريخ استدعائه⁽²⁾، طبعا مع حضور المدعي والمدعي عليه (العامل وصاحب العمل أو ممثله القانوني).

أما في حالة غياب المدعي أو ممثله بدون عذر شرعي، يمكن للمكتب في هذه الحالة شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها نهائيا⁽³⁾، لكن في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني تاريخ عقد جلسة الصلح، يتم استدعاؤه مرة أخرى لجلسة صلح وذلك في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء الأول⁽⁴⁾ وفي حالة عدم حضوره ثانية بدون أي عذر قانوني، يعتبر مكتب المصالحة ذلك عدم موافقة على الصلح، ويعد محضر

(1) - واضح رشيد، المرجع السابق، ص 38، ص 39.

(2) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 306، ص 307.

(3) - المادة (28) من قانون تسوية منازعات العمل الفردية السالف الذكر.

(4) - المادة (29) من نفس القانون.

بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه بعد استدعائه بصفة نظامية، وتسلم نسخة من هذا المحضر للمدعي لمباشرة الدعوى القضائية م 30.

أما في حالة حضور الطرفين سواء تمت المصالحة أو لم تتم، يحرر المكتب محضر بذلك (محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة)، حيث يعتبر هذا المحضر حجة إثبات طبعاً ما لم يتم الطعن فيه بالتزوير (1).

الفرع الرابع: تنفيذ اتفاقات الصلح:

من الواضح ومن خلال تشكيل مكاتب المصالحة والإجراءات التي تتم عن طريق هذه المكاتب بغرض فض نزاعات العمل أنها ليست هيئة قضائية، والقانون لا يمنحها أي سلطة على الأطراف المتنازعة، أي أن أعضاء لجنة مكتب المصالحة ما هم إلا أصحاب مساعي حميدة فقط، غرضهم تقريب وجهات النظر بين الطرفين لا أكثر من أجل الوصول إلى حل سلمي، الذي هو في النهاية إلا اتفاق يرضي الطرفين على وضع حد للنزاع، وهو ليس أمر صادر عن هذا المكتب، وتنفيذه في الحقيقة يرجع إلى إرادة الأطراف ورضيتهم.

واتفاق الصلح غالباً ما يطرح عدة مشاكل أثناء تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي فالمشرع حاول إعطاء بعض الضمانات التنفيذية التي من شأنها أن تعطي فاعلية للتنفيذ ودفعاً صارماً من أجل تنفيذ هذا الاتفاق والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل بشكل عام، وهي الغرامات التهديدية، و قد تم النص عليها من خلال المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل (قانون 90-04) السابق ذكره (2)، حيث نصت على : حيث أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد انقضاء المدة المحددة للتنفيذ أو الوفاء والتي لا يجوز أن

(1) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 307، ص 308.

(2) - نصت هذه المادة على: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما".

تتعدى خمسة عشر يوما (15 يوما) ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ بحكم القانون وهذا حسب الفقرة 2 و 3 من القانون 90-04 السابق ذكره(1).

(1) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 308، ص309.

المبحث الثاني

التسوية القضائية لنزاعات التسريح لأسباب اقتصادية

تخضع اجراءات هذه التسوية لأحكام الأمر رقم 32-75 السالف الذكر (1)، نظرا لخصوصية قانون العمل التي تمتد إلى مجال المنازعات، خصص له المشرع الجزائري ترسانة من النصوص لذلك أفرد قانون الاجراءات المدنية والادارية أحكاما مستقلة للأقسام الاجتماعية (2)، وفي هذا المبحث فسوف يتم تخصيص مطلبين، المطلب الأول يتم فيه التطرق إلى الاختصاص القضائي، أما المطلب الثاني فقد تم تخصيصه لدراسة إجراءات التقاضي في هذا النوع من النزاعات.

المطلب الأول: الاختصاص القضائي:

سوف نتطرق إلى تعريف المحكمة الاجتماعية في فرع أول ثم بعد ذلك سنتعرض لنوعي اختصاص هذه المحكمة، حيث يوجد اختصاص نوعي وآخر إقليمي وسوف نتطرق إلى كل منهما في فرعين على التوالي.

الفرع الأول: المحكمة الاجتماعية:

للمحاكم الاجتماعية طبيعة خاصة، لهذا سنتناول في هذا الفرع تعريف المحكمة الاجتماعية وبعد ذلك نتعرض لتشكيلة هذه المحكمة.

أولا: تعريف المحكمة الاجتماعية:

إن مسألة قضاء العمل لم يهتم بها الفقه القانوني بشكل خاص، والسبب راجع إلى اختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء، حيث نجد أن بعض البلدان تعتمد على أسلوب القضاء العمالي المستقل في حين أن البعض الآخر منها كما هو الحال بالنسبة

(1) -تنص المادة الأولى من هذا الأمر "كل نزاع ناتج عم عقد عمل او تمهين بين صاحب العمل والعامل، وغير الخاضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية يحال الى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية".

(2) -حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص148.

للجزائر، فقد اتجه إلى التركيز على فكرة القضاء الموحد لتجعل بذلك قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة (1).

فنشأة و تطور قضاء العمل يعود إلى تاريخ تطور النظام القضائي الخاص في أوروبا، و فرنسا تحديدا، حيث أن جذوره الأولى تعود إلى ما قبل الثورة الفرنسية، أين أنشئت محاكم الحرف و المهن لأول مرة التي تشكلت بالتساوي بين الحرفيين و الصناع و أرباب هذه الحرف و الصناعات لحل النزاعات القائمة بينهم (2)، أما حجر الأساس لنشأة قضاء العمل فيعود إلى بعد الثورة الفرنسية أين ألغي نظام الطوائف، و أنشأ نظام يقوم على مبدأ سلطان الإرادة في العقود، و فكرة القاضي المنتخب التي بموجبها يتم انتخاب القضاة من طرف الشعب الذي كرسه الدستور الفرنسي لسنة 1791، في المادة الخامسة من الباب الثالث منه، إلى أن استقر عليه الأمر بصدور المرسوم المؤرخ في 1848/05/27 الذي أقر لأول مرة حق مشاركة العمال في تشكيل المحاكم و تمثيلهم فيها، و هو ما استقر عليه واستمر العمل به (3).

أما في الجزائر، وبعد أن استمر العمل بالمجالس العمالية المنشأة بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال عدلت فيما بعد سنة 1965 حين صدر أمر التنظيم القضائي الذي حول المجالس العمالية إلى أقسام (4)، ثم المرسوم 61-72 الذي حدد كيفية سير المحاكم

(1) - عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999، ص 84.

(2) - أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، د.ت، ص 13.

(3) - فتحي وردية الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، دراسة مقارنة الجزائر-فرنسا، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006، ص 9.

(4) - أمر رقم 65-278 مؤرخ في 22 رجب عام 1385 هـ الموافق 16 نوفمبر سنة 1965م، يتضمن التنظيم القضائي، ج. ر عدد: 96 صادر بتاريخ 23 نوفمبر سنة 1965م.

الاجتماعية⁽¹⁾، بحيث تم دمجها ضمن نظام القضاء العادي، وأسند إليها مهمة النظر في جميع النزاعات العمالية، وإحداث قسم خاص هو القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة وغرفة اجتماعية على مستوى المجلس القضائي والمحكمة العليا.

فالمشروع الجزائري لم ينشئ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي ولم يعرف هذه الهيئة، كما عرفها المشرع الفرنسي في نص المادة L.511.1، من القانون رقم 79-44 المؤرخ في 18/01/1979⁽²⁾، غير أن هناك من رجال القانون من اهتم بتحديد بعض مميزاته وعرفوه⁽³⁾ على أنه: " تلك الهيئة القضائية المختصة قانونيا وعلى سبيل الاحتكار بالنظر والبث في النزاعات التي تقوم بين العامل أو العامل المندوب وصاحب العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها صراحة أحكام قوانين العمل والضمان الاجتماعي".

ثانيا: تشكيل الغرفة الاجتماعية:

هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل، يتمثل الأسلوب الأول في تعيين قضاة المحكمة من طرف الجهات المختصة، دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم. أما الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل بنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في الأمر رقم 75-32 السالف ذكره، وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون

(1) -مرسوم رقم 72-61 مؤرخ في 06 صفر عام 1392 هـ الموافق 21 مارس سنة 1972 م، يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج. ر عدد: 25، صادر بتاريخ 28 مارس سنة 1972م.

2)-Art .L.511.1, Loi N° :79/44 du 18/01/1979,C.T.F,DALLOZ 68^{ème} édition ; Paris 2006 p, 934
« Les conseils de prud'homme, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentant et les salariés qu'ils emploient, ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti... »

(3) -أحمية سليمان، قراءة سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص، رقم 22، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص 177.

الحالي أي القانون رقم 90-04 الذي سبق لنا ذكره أيضا، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي، حيث تنص المادة الثامنة من قانون تسوية منازعات العمل الأخير على: "تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين".

"ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من أصحاب المستخدمين"،

"وللمساعدين من العمال وأصحاب العمل صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة".

وهذه التشكيلة بطبيعة الحال هي المعتمدة بالنسبة لأغلبية الأنظمة القضائية كفرنسا وتونس وغيرها، إذ كلها تعمل بإشراك المعنيين بالأمر في النظر والفصل في النزاعات العمالية (1).

أما في حالة غياب المساعدين أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم، يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين أيضا كلهم أو بعضهم، يعوضون حسب كل حالة بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة. أما فيما يتعلق بكيفيات وطرق وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة (2).

إن المشرع الجزائري أكد على أن المساعدين من العمال وأصحاب العمل يتمتعون بصوت تداولي، ودورهم لا يعد استشاريا بل تداوليا، فبرغم الرئاسة الممنوحة للقاضي، إلا

(1) -أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 18.
(2) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق ص 317، ص 318.

أنه قانونا ملزم بأخذ قراراته بأغلبية الأعضاء المكونين من المساعدين، وكذلك في حالة تساوي الأصوات يرجح صوته (1).

ولمحاكم العمل الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي جاء بها المشرع الجزائري تشكيلة خاصة، وهي نسخة من النموذج الفرنسي، الذي أنشأ المجالس العمالية منذ 1806 التي كانت تدعى «**les conseils de prud'hommes**» بحيث خصها بتشكيلة منفردة تركز مبدأ المساواة في التمثيل بين العمال وأصحاب العمل (2).

كذلك فإن المشرع الجزائري بنصه على أن تكون جلسات المحاكم في المسائل الاجتماعية تحت رئاسة قاضي، يكون قد حسم الإشكال المطروح بالنسبة لمحاكم العمل التي تتداول رئاستها بين كلا الفئتين، أي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين، وهي بذلك تؤدي نفس دور اللجان المتساوية الأعضاء، ذلك أنه، إن كان رئيس المحكمة من أصحاب العمل مثلا، فإنه يتكلم باسمه وباسم زملائه، ولا يعقل أن يكون الخصم هو الحكم في الوقت نفسه، حيث أن كل فئة من الممثلين، همها الوحيد هو الدفاع عن مصالحها دون مراعاة مصالح الفئة الأخرى، وبالتالي لا يكون هناك عدل، لهذا فضل المشرع أن تكون الرئاسة بالتداول بين كلا الفئتين (3).

الفرع الثاني: اختصاصات المحكمة الاجتماعية:

أولا: الاختصاص النوعي:

يرجع الاختصاص النوعي في المسائل الاجتماعية في الجزائر إلى المحاكم، وهذا تطبيقا لنص المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه: المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام تتشكل من أقسام ويمكن أيضا أن تتشكل من أقطاب متخصصة،

(1) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 327.
(2) -PIZZIO-DELAPORTE Corinne, droit du travail, byna`sup, paris, 1997, p 31.

(3) -عطاء الله بوحמידة، المرجع السابق، ص 210، ص 211.

تفصل المحكمة في جميع القضايا لا سيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية وشؤون الأسرة التي تختص بها إقليميا".

فالاختصاص النوعي في القضايا العمالية استنادا للنص، يعود إلى المحكمة المختصة بالنظر في القضايا العمالية كمبدأ عام. وفي إطار التقسيم الداخلي للعمل داخل هذه الجهة القضائية، فإن النزاعات العمالية تكون من اختصاص القسم الاجتماعي (1). لقد نظم المشرع الجزائري سير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل بموجب المرسوم رقم 66-164 المؤرخ في 8 جوان 1966 (2)، ثم تعرض لها في الأمر 75-32 السالف الذكر، أما بعد الاصلاحات الاقتصادية تم التعرض أيضا إلى هذا الموضوع من خلال القانونين رقم 90-04 و 90-11 السالفين الذكر.

وإذا كان المشرع الجزائري قد أعطى حماية خاصة لممثلي العمال فلم يفصح عما إذا كان من الضروري استصدار رخصة إدارية من مفتش العمل عند تسريحهم أم لا بعد إلغاء الرخصة الإدارية. وإذا كانت هناك إشكالات طرحت في مسألة الاختصاص النوعي بالنسبة للتسريح الاقتصادي في فرنسا نتيجة الرخصة الإدارية التي كان القانون يفرضها وبقيت آثارها بالنسبة للعمال المحميين بعد إلغائها. فإن المشرع الجزائري حسم الموقف وهذا تطبيقا لنص المادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدنية القديم و المادة 500 من الأمر رقم 08-09 السالف الذكر لصالح المحاكم ، وتأكدت الفكرة في نص المادتين 20 و 21 من القانون 90-04 وقد حدد اختصاص المحاكم من خلال قسمها الاجتماعي: العلاقات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين وكذلك الأمر بالنسبة لنزاعات العمل في القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص، لكن المشرع الجزائري استثنى حالة إنهاء علاقة العمل التي تربط الموظف بالإدارة (سواء كانت تنظيمية

(1) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص332.
(2) مرسوم رقم 66-164 مؤرخ في 18 صفر عام 1386هـ الموافق 08 جوان سنة 1966م، يتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل، ج، ر عدد: 50، صادر بتاريخ 13 جوان سنة 1966 معدل ومتمم.

أو عقدية) من اختصاص المحاكم وجعلها تابعة للقضاء الإداري، ونستنتج ذلك من المادة 19 من القانون رقم 90-04⁽¹⁾.

ولما صدر القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أبعاد صراحة المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، كل هذه الفئات أبعدهم من الخضوع لأحكامه وأخضعهم لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة وهي الأحكام المتعلقة بالمنازعات الإدارية بالنسبة للموظفين⁽²⁾.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي:

إن الهدف من تحديد الاختصاص الإقليمي هو تحديد أية محكمة من المحاكم الابتدائية التي يؤول إليها النظر والفصل في نزاعات المتعلقة بالعمل، وبالرقابة على مشروعية إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، تم النص عليه في المادة الثامنة من قانون الإجراءات المدنية القديم، ثم المادة 501 من الأمر 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي جاء فيها: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

من خلال نص هذه المادة، نلاحظ أنه يكاد يتطابق مع أحكام المادة 24 من القانون رقم 90-04 المحددة للاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والتي جاء في مضمونها: "أن الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل ترفع في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه.

(1) -أنظر المواد 19 و20 و21 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر .

(2) -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص329-330.

لكن عندما ينتج تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني في هذه الحالة يمكن رفعها إلى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عليه" (1).

وبهذا فإن المشرع الجزائري ومراعاة للعامل الذي يعتبر الحلقة الأضعف والأكثر تضررا في الدعاوى العمالية إضافة إلى ضعف مركزه الاقتصادي مقارنة مع صاحب العمل وبصفته في الغالب هو المدعي قد ساهم بالتخفيف عليه هذا العبء، فالمشرع الجزائري فعل حسنا لتقريره هذه الخيارات (2).

المطلب الثاني: إجراءات التقاضي:

وقد تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين في الفرع الأول سنتعرض إلى الإجراءات الإلزامية ويقصد بها الإجراءات التي تتم قبل نظر المحكمة في النزاع، والفرع الثاني سيتم دراسة وتبيان الإجراءات القانونية والتي يقصد بها الإجراءات بعد نظر المحكمة في النزاع.

الفرع الأول: الإجراءات القانونية للتقاضي:

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل (الغرفة الاجتماعية) لنفس الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعمول به، وقضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة، حيث ينص قانون تسوية منازعات العمل الفردية على أنه في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة، دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية. ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية، فإن قبول الدعوى من قبل المختصة وتحديد الغرفة الاجتماعية متوقف ومرتبط بمدى تحقق هذا الشرط.

وتأكد هذا الشرط من خلال نص المادة 37 من القانون رقم 83-05 السابق ذكره حيث جاء فيها: " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم

(1) -أنظر المادة 24 من القانون 90-04 السالف الذكر.

(2) -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص331.

المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة، ويتم تقديم الدعوى أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية".

وحسب المادة 41 من نفس القانون أعلاه، وفيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون نجده ينص في المادة 12 على أنه: " ترفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله، مؤرخة وموقعة منه لدى مكتب الضبط وإما بحضور المدعي أمام المحكمة، وفي الحالة الأخيرة يتولى كاتب الضبط تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه، أو يذكر فيه أنه لا يمكنه التوقيع. تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة".

ثم بعد ذلك يرسل تكليف بالحضور إلى المتنازعين يشمل كل المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم، إضافة إلى المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية حيث يمكن للخصوم الحضور بصفة شخصية، أو بواسطة محاميهم أو موكلين عنهم (1).

وقبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، للقاضي محاولة الصلح بين الأطراف وذلك مهما كان موضوع الدعوى.

وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى، وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، وفي هذه الحالة يعتبر محضر المصالحة بمثابة حكم قضائي صادر عن المحكمة واجب التنفيذ بكل وسائل تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح التي تم عرضها سابقا، لكن في حالة عدم نجاح محاولة الصلح، تستمر القضية في الفحص والدراسة والمداولة والتحقق إذا لزم ذلك (2).

(1) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 322، ص 323.

(2) -المرجع نفسه، ص 323.

يتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى سماع الخصوم بصفة شخصية، أو بواسطة موكلهم حضوريا، كما يمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصيا، أن يأمر بحضوره الشخصي إذا رأى ذلك ضروريا أو أكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية (1) أما بالنسبة لإصدار الحكم في الدعوى، فيمكن أن يتم في نفس الجلسة، كما يمكن تأجيل ذلك للمداولة مع تحديد جلسة معينة للنطق بالحكم (م 271 ق ا م ا).

وفي حالة عدم حضور المدعي أو موكله، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بكاملها نهائيا، أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ، ما لم يكن هناك عذر شرعي فيقضي في غيابه (المادة 35 من قانون الإجراءات المدنية القديم) لكن في حالة غيابه لسبب شرعي ومبرر قانونا، فيستدعى من جديد، أو يؤجل الحكم

في الدعوى إلى جلسة قريبة ونظرا للطابع الاستعجالي لقضاء العمل (2)

فإنه يمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل للحكم سواء كان قابلا للمراجعة إما بالاستئناف أو المعارضة، أم كان نهائيا، وذلك إما بكفالة أو بدون كفالة ويبلغ الحكم إما بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة للأصل منه للأطراف، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط بمجرد طلبها.

وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى، والطلبات العارضة، مثل حالة الوفاة سواء كان المدعي أو المدعى عليه، أي العامل و صاحب العمل، أو ممثله أو تغيير للطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق نوي الحقوق أي الورثة، أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعى عليه في مواصلة سير الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفوعهم في موضوع الدعوى، إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، لكن في حالة ما إذا كانت القضية مهينة للحكم فيها، فإن موت المدعي أو المدعى عليه لا يؤجل الفصل فيها .

(1) -المادتين 263-265 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2) -أنظر في هذا إلى الأمر رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية.

أما فيما يخص مواعيد وآجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل، فإن المادة(38) من قانون تسوية منازعات العمل الفردية تنص على أن يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر والفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن دون أن تحدد مدة قصوى لذلك، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة على سبيل المثال (1).

الفرع الثاني: طبيعة أحكام المحكمة الاجتماعية:

أولا: الصفة الاستعجالية للنظر والفصل:

وهي الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، إما بحكم القانون ، أو بأمر من القاضي (2)، فرغم قابليتها للمراجعة، مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجر العمال، أو تلك التي لها علاقة بحق من الحقوق المدنية والمهنية للعمال وهذا راجع للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف ما من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا وفق إجراءات قانونية محددة، وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

لكن رغم أن التنفيذ المعجل مقرر بحكم القانون أو بحكم القضاء، فهذا لا يمنع استئناف هذه الأحكام، حيث نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم رغم قابليته للاستئناف، وهذا ما جاء في نص المادتين 22 و 24 فقرة 3 من قانون تسوية

(1) -أنظر المادة 38 من القانون 90 - 04 السالف الذكر.

(2) -المادة 506 من الأمر 08-09 السالف الذكر. " يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل."

منازعات العمل الفردية المشار إليه سابقا، سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا، أو بتلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع (1).

ثانيا: الصفة النهائية للحكم:

إن أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل تصنف اختصاصات المحاكم حسب درجاتها وطبيعتها ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وأخرى تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، ولذلك نجد في كثير من الأحيان وبعض الأحكام والنصوص بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية، وهذه الأحكام إما على أساس معيار موضوعي- أي بالنظر إلى موضوع الدعوى- أو على أساس القيمة المالية لموضوع الدعوى (2).

فالمادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية والتي سبق لنا الإشارة إليها، حيث جاء فيها: "تبث المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، ابتدائيا ونهائيا في الدعاوى التي تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية، والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل".

ويفهم من خلال هذه المادة أن الأحكام التي تصدر في مثل هذه القضايا المذكورة لا يقبل الطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون، وهي تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، وهذا راجع إلى أن مثل هذه القضايا لا تحتتمل التأخير نظرا للأضرار التي تلحق بالعمال ومدى خطورتها عليهم إضافة إلى أنها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، فقد خصها القانون بحماية واضحة، حتى لا يترك المجال للشك في مثل هذه الأحكام، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف

(1) -أحمية سليمان، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 326.

(2) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 325، ص 326.

لكونها ليست سوى استرجاع لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

والهدف من هذه الأحكام أيضا هو التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثل هذه القضايا البسيطة والواضحة، وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال وهدر للحقوق ما دام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية، وهذا المنع من اللجوء إلى المراجعة لا يمكن اعتباره إنكار لمبدأ العدالة، لأن المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة الأخرى غير عادية كالمعارضة والتماس إعادة النظر. (1)

(1) -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، المرجع السابق، ص 326.

الخاتمة

الخاتمة:

يتبين لنا من خلال ما قمنا بعرضه ودراسته أن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، هو مفهوم مستقل بذاته، له خصوصيات وقوانين متعلقة به بشكل مباشر. فإلغاء علاقة العمل بهذا الشكل، إجراء يقوم به صاحب المؤسسة مبدئياً بشكل انفرادي نظراً لظروف دفعته لذلك، وهذه الظروف يجب أن تكون لا علاقة لها بأي عوامل شخصية لرب العمل، إضافة إلى وجوب أن ينصب هذا الإجراء على العقود غير محددة المدة.

فالمشرع الجزائري حاول إعطاء حماية للعامل قبل وبعد تسريحه، فقبل التسريح فرض شروط وإجراءات على صاحب العمل قبل أن يلجأ إلى مثل هذا الإجراء الخطير نوعاً ما، وفي الوقت نفسه أعطى للعمال حق الدفاع وهذا بمنحهم حق التمثيل في لجنة المؤسسة ومكاتب المصالحة والغرف الاجتماعية لمحاكم العمل، بمساعدة أعضاء قانونيين.

أما بعد التسريح فتتمثل الحماية في التعويضات التي تمنح للعمال المسرحين، إضافة إلى الحقوق والامتيازات كأولوية في التشغيل والتأهيل، فالمشرع الجزائري حاول جاهداً التوفيق بين كلا المصلحتين العمال وأصحاب العمل في الوقت نفسه.

إن التسريح لأسباب اقتصادية هو إجراء منظم وفق نصوص قانونية معينة، لكن يبقى هذا التنظيم غير كافي لإعطاء الحماية اللازمة للعمال دون المساس بحقوق فئة المستخدمين، لأن المشرع الجزائري وحسب ما تم فهمه من خلال مختلف القوانين، يوجد في حالة تردد بين تغليب الطابع الحمائي على القوانين التي تعالج هذا الموضوع، وبين الإنقاص من هذه الحماية، خوفاً من أن يكون لهذا الطابع آثار سلبية، وذلك راجع لأهمية الموضوع الحساسة والبالغة في حياة الفرد والمجتمع بصفة عامة، وما قد ينتج من أي تغيير قد يمس مختلف الأنظمة والقوانين، خاصة وأن قانون العمل هو العجلة التي تحرك أغلب القطاعات الاقتصادية.

لكن ما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يعطي مصطلحا صحيحا ودقيقا للتسريح فهو تكلم في الأمر (75-31) عن التسريح الجماعي، رغم أن التسريح لسبب اقتصادي أشمل فهو قد يكون جماعيا كما يمكن أن يكون فرديا. إضافة إلى هذا فالإجراءات التي فرضها على المستخدم وهذا قصد حماية العمال من خلال الشروط الإجرائية سواء الداخلية منها أو الخارجية، لا يوجد فيها طابع الإلزامية فدور ممثلي العمال داخل المؤسسة استشاري، وكذلك الدعوى التي ترفع إلى مفتش العمل فهو إجراء شكلي جوهري، فهذا الأخير أصبح دوره يقتصر على استقبال الدعاوى التي ترفع إليه، فهو بمثابة مكتب عبور فالقرار النهائي يرجع لرب العمل.

فكان على المشرع أن يفرض بعض الإلزامية لقرارات الهيئات التي تدافع عن العمال داخل المؤسسة، ويوسع من صلاحيات مفتش العمل بإعطائه بعض السلطة لتكون لقراراته بعض الإلزامية على أطراف النزاع، لتنفيذ ما يتوصل إليه من حلول وخاصة وأنه صاحب خبرة في المجال.

ومن بين الاقتراحات التي تم التوصل إليها من خلال دراستنا هذه، فعلى المستوى القانوني يجب إعطاء مفهوم دقيق للتسريح لسبب اقتصادي وعدم خلطه بصور الإنهاء الأخرى، وبالتالي التوصل إلى أحسن تقنين يعالج هذا المصطلح لكي يستعمل في وقته والظروف التي يتطلبها.

كذلك من بين الاقتراحات التي تم التوصل إليها والتي تخص الجانب الإجرائي، تدعيم المنظمات العمالية وتسهيل إجراءات لجوئها للقضاء، إضافة إلى وجوب مراقبة القطاع الخاص الذي يسعى دوما إلى تحقيق الربح وتغليب المصالح الشخصية على حساب مصلحة العامل وبالتالي المصلحة العامة، وهذا قصد توفير حماية أوسع للعامل، وإعطاء النصوص القانونية فعالية أكثر، كما يمكن اقتراح في جانب إثبات صحة الظروف الاقتصادية وذلك بإعطاء سلطة تقديرية لقاضي الموضوع لإثبات حقيقة الأمر.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

- 1- البرعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12، لسنة 2003، قانون العمل الجديد، الجزء الثاني دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 2- أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد الوطني للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، د، ت.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010- 2011.
- 5- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 6- بوحמידة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، وإجراءاته، وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 7- جبر محمود سلامة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2007.

8-ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003.

9-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، الجزائر، 2002.

10-حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

11-واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2007.

12-عدوي مصطفى عبد الرحمان، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، مصر، 1990.

13-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية" النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

14-قدوس حسن عبد الرحمان، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، كلية الحقوق، المنصورة، مصر، 1999.

ثانيا-الرسائل الجامعية:

1-هدفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008.

2- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008/2007.

3- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

4- شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1997.

ثالثا- المذكرات الجامعية:

1) - آيت منصور كمال، خصوصية المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002.

2- بلخيزر عبد الحفيظ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 1985-1986.

3- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008.

- 4-هدفي بشير، عنصر العمل في علاقة العمل الفردية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، عنابة، 1994.
- 5-عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 1999.
- 6-فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، الجزائر، 2006.
- 7-فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، دراسة مقارنة الجزائر-فرنسا، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006.
- رابعا-المقالات والمنتقيات:

- 1-أحمية سليمان، "قراءة سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر"، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص، رقم 22، المعهد الوطني للعمل، 1998.
- 2-آيت منصور كمال، "الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة" مداخلة في ملتقى وطني "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، "مطبوعة غير منشورة".
- 3-بقة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي والمصري"، مداخلة في ملتقى وطني "الظروف الاقتصادية

للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، "مطبوعة غير منشورة".

4-صبايحي ربيعة، "إصلاح المؤسسة الاقتصادية ومصير العامل الجزائري"، مداخلة في ملتقى وطني " الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، "مطبوعة غير منشورة".

خامسا-النصوص القانونية:

1-الداستير:

- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996.

2-الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية الدولية رقم 158، المتعلقة بإنهاء علاقة الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الدورة 68، جنيف، 02 جوان سنة 1982م.

3-النصوص التشريعية:

- أمر رقم 65-278 مؤرخ في 22 رجب عام 1385هـ الموافق 16 نوفمبر سنة 1965م، يتضمن التنظيم القضائي، ج. ر عدد: 96 صادر بتاريخ 23 نوفمبر سنة 1965م.
- أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1382هـ الموافق 02 يونيو سنة 1966م، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد: 46، صادر بتاريخ 08 يونيو سنة 1966م.
- أمر رقم 66-154 مؤرخ في 18 صفر عام 1386هـ الموافق 08 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، (ملغى).
- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ، الموافق 27 أبريل سنة 1975م، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر عدد 39، صادر بتاريخ 16 مايو سنة 1975م.
- أمر رقم 75-32 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ الموافق 29 أبريل سنة 1975م، المتعلق بالعدالة في العمل، ج. ر عدد: 39، صادر بتاريخ 16 ماي سنة 1975م.
- أمر رقم 75-33 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ الموافق 29 أبريل سنة 1975م، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج. ر عدد: 39، صادر بتاريخ 16 ماي سنة 1975م.

- أمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر سنة 1975م والمتضمن القانون المدني، ج، ر عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975 م، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 هـ الموافق 13 مايو سنة 2007 ج. ر عدد:31 صادر بتاريخ 13 مايو سنة 2007م.

- أمر رقم 75-59 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر سنة 1975م والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم.

- أمر رقم 95-22 مؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416 هـ الموافق 26 أوت سنة 1995م، يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، ج. ر عدد:48 صادر بتاريخ 03 سبتمبر سنة 1995م.

- أمر رقم 95-25 مؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1416 هـ الموافق 25 سبتمبر سنة 1995م، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج. ر عدد: 55، صادر بتاريخ 27 سبتمبر سنة 1995م.

-أمر رقم 97-12 مؤرخ في 11 ذي القعدة عام 1417 هـ الموافق 19 مارس سنة 1997م، يعدل ويتمم الأمر 95-22 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416 هـ الموافق 26 أوت سنة 1995 م، والمتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، ج. ر عدد: 15، صادر بتاريخ 19 مارس سنة 1997م.

- أمر رقم 04-01 مؤرخ في أول جمادى الثانية عم 1422 هـ الموافق 20 أوت سنة 2001م، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج. ر عدد: 47، صادر بتاريخ 22 أوت 2001م، معدل ومتمم.
- قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962م، يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول لغاية 31 ديسمبر سنة 1962م، ج. ر عدد: 2، صادر في 11 جانفي سنة 1963م، معدل ومتمم بأمر رقم 73-29 مؤرخ في 5 جويلية سنة 1962م، ج. ر عدد: 62، صادر بتاريخ 03 أوت سنة 1973م.
- قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398هـ، الموافق 05 أوت سنة 1978م، يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج. ر عدد 32، صادر بتاريخ 08 أوت سنة 1978م.
- قانون رقم 82-06 مؤرخ في 03 جمادى الأولى عام 1402هـ الموافق 27 فبراير سنة 1982م، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر عدد: 09، صادر بتاريخ 02 مارس سنة 1982م.
- قانون رقم 84-22 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1405هـ الموافق 24 ديسمبر سنة 1984م، يتضمن المخطط الخماسي 1985/1989، ج. ر عدد: 01 صادر بتاريخ 02 يناير سنة 1985م.

- قانون رقم 01/88 مؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 هـ الموافق 12 يناير سنة 1988م، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج. ر عدد: 02 صادر بتاريخ 13 يناير سنة 1988م.
- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 07 فبراير سنة 1990 م.
- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 07 فبراير سنة 1990م.
- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق 06 فبراير سنة 1990م، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر عدد: 06، صادر بتاريخ 07 فبراير سنة 1990م.
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق 21 أبريل سنة 1990م، يتعلق بعلاقات العمل، ج، ر عدد: 07، صادر بتاريخ 25 أبريل سنة 1990م.
- قانون رقم 90-14، مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1414 هـ الموافق 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج. ر عدد: 93، صادر بتاريخ 06 جوان سنة 1990م.

- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر عدد: 21، صادر بتاريخ 23 أبريل سنة 2008م.

- مرسوم تشريعي رقم 93-01 مؤرخ في 26 رجب عام 1413 هـ الموافق 16 يناير سنة 1993م، يتضمن قانون المالية لسنة 1993، ج. ر عدد: 04، صادر بتاريخ 20 يناير سنة 1993م.

- مرسوم تشريعي رقم 93-08 مؤرخ في 03 ذي القعدة عام 1413 هـ الموافق 25 أبريل سنة 1993م، يعدل ويتم الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975م، المتضمن القانون التجاري، ج. ر عدد: 27، صادر بتاريخ 27 أبريل سنة 1993م.

- مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج، ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994م.

- مرسوم تشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يحدد التقاعد المسبق، ج، ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994م.

- مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414هـ الموافق 26 مايو سنة 1994م، يحدث التأمين لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج. ر عدد: 34، صادر بتاريخ أول يونيو سنة 1994 م.

4-النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 66-164 مؤرخ في 18 صفر عام 1386هـ الموافق 08 جوان سنة 1966م، يتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل، ج. ر عدد: 50، صادر بتاريخ 13 جوان سنة 1966 معدل ومتمم.

-مرسوم رقم 72-61 مؤرخ في 06 صفر عام 1392 هـ الموافق 21 مارس سنة 1972 م، يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج. ر عدد: 25، صادر بتاريخ 28 مارس سنة 1972م.

- مرسوم رقم 80-242 مؤرخ في 24 ذي القعدة عام 1400هـ الموافق 04 أكتوبر سنة 1980م، يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، ج. ر عدد: 41 صادر بتاريخ 07 أكتوبر سنة 1980م.

- مرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402هـ الموافق 11 سبتمبر سنة 1982م، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج. ر عدد: 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر سنة 1982م.

- مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في أول رجب عام 1405 هـ الموافق 23 مارس سنة 1985م، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر عدد: 13، صادر بتاريخ 24 مارس سنة 1985م.
- مرسوم تنفيذي رقم 90-209 مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1410 هـ الموافق 14 جويلية سنة 1990م، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر عدد: 29، صادر بتاريخ 18 جويلية سنة 1990م.
- مرسوم تنفيذي رقم 91-44، مؤرخ في أول شعبان عام 1414 هـ الموافق 16 فبراير سنة 1991م، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج. ر عدد: 08، صادر بتاريخ 20 فيفري 1991م.
- مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 هـ الموافق 10 أوت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج. ر عدد: 38، صادر بتاريخ 14 أوت سنة 1991م، معدل ومتمم.
- مرسوم تنفيذي رقم 97-329 مؤرخ في 08 جمادى الأولى عام 1418 هـ الموافق 10 سبتمبر 1997م، المحدد لشروط منح امتيازات والدفح بالتقسيط لمقتني المؤسسات العمومية المخصصة، ج. ر عدد: 60، صادر بتاريخ 10 سبتمبر سنة 1997م.

- مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 شعبان عام 1418 هـ الموافق 08 ديسمبر سنة 1997م، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر عدد: 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر سنة 1997م.
- مرسوم تنفيذي رقم 01-352 مؤرخ في 24 شعبان عام 1422 هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2001 م، يحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك، ج. ر عدد: 67، صادر بتاريخ 11 نوفمبر 2001م.
- مرسوم تنفيذي رقم 01-353 مؤرخ في 24 شعبان عام 1422 الموافق 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج. ر عدد: 67، صادر بتاريخ 11 نوفمبر 2001م.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق 06 يناير سنة 2005م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر عدد: 04، صادر بتاريخ 09 يناير سنة 2005م.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد عدد مفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر عدد : 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج. ر عدد: 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.

-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر عدد: 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.

سادسا: الاجتهاد القضائي:

1) -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 115729 بتاريخ 20 ديسمبر 1997، قضية (ب-ي) ضد (مدير المؤسسة الوطنية للصيد في أعالي البحار)، حول موضوع (إعادة هيكلة المؤسسة) المجلة القضائية منازعات العمل والأمراض المهنية عدد خاص بالغرفة الاجتماعية الجزء الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.

سابعا: قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

-I) Les Codes:

-Code Français du Travail.

II) Les Ouvrages :

-Antoine MAZEAUD، Droit du travail، Montchrestien، 8 éditions، 2012 Paris.

-Aurèlie CORMIER LE GOFF – Emmanuel BE NARD، Restructuration et droit du travail، édition LIAISONS، 2005، Paris.

-Jean-Emmanuel Ray، DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT ،15^e édition actualisée et refondue، EDITION LIAISONS، Paris 2006/2007

II) Les Thèses Et Mémoires :

- 1)- GUEDJALI .N, Volets sociaux des plans de redressement des Des entreprises, Etude positive et pratique, RAT, N spécial 23, INT : Alger, 1998.
- 2)- M'hamedNasr-Eddine Koriche : « le nouveau régime juridique de la compression des effectifs »– la revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, 1998 N° 02,
- 3)- SAMAR Nasreddine, Naissance et cessation de la relation de travail en droit algérien, Thèse pour le doctorat, Mention Droit, faculté des science juridiques, Université de Renne I ,France, Avril 1988.

سابعا: المواقع الالكترونية:

- 1)-www.joradp.dz
- 2)- www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html
- 3)- <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais>.

الفهرس

الصفحة	الفهرس:
01	-مقدمة
07.....	-الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية.
08.....	-المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
08.....	-المطلب الأول: التطور التاريخي
08.....	-الفرع الأول: مرحلة العهد الاشتراكي
10.....	-أولا: صدور الأمر رقم 31-75
14.....	-ثانيا: صدور القانون 12-78
17.....	-الفرع الثاني: مرحلة العهد الليبرالي
17.....	-أولا: التطور الناقص لقانون العمل
19.....	-ثانيا: المسار التشريعي الكامل
21.....	-المطلب الثاني: تعريف بالتسريح لأسباب اقتصادية
21.....	-الفرع الأول: التعريف التشريعي
22.....	-أولا: أنه تسريح غير متصل بشخص العامل أي أجنبيا عنه
22.....	-ثانيا: تسريح ناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية

22.....	-ثالثا: تعدد حالات التسريح.
23.....	-الفرع الثاني: التعريف الفقهي.
23.....	-أولا: التعريف التقليدي.
24.....	-ثانيا: التعريف الحديث.
26.....	-المبحث الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية وتمييزه عن بقية التسريحات.
26.....	-المطلب الأول: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية.
26.....	-الفرع الأول: التسريح الجماعي.
27.....	-الفرع الثاني: التسريح الفردي.
28.....	-المطلب الثاني: تمييز التسريح لأسباب اقتصادية عن الصور الأخرى للإنتهاء.
28.....	-الفرع الأول: من حيث خصوصية التسريح لسبب اقتصادي.
29.....	-الفرع الثاني: من حيث الأسباب والإجراءات الخاصة للتسريح لسبب اقتصادي.
33.....	-الفصل الثاني: شروط وأسباب التسريح لأسباب اقتصادية.
34.....	-المبحث الأول: شروط التسريح لأسباب اقتصادية.
34.....	-المطلب الأول: الشروط الموضوعية.
35.....	-الفرع الأول: ضرورة وجود عقد غير محدد المدة.
36.....	-الفرع الثاني: يجب أن يكون السبب الاقتصادي حقيقيا وجديا.

36.....	-أولاً: السبب الاقتصادي الحقيقي.....
38.....	-ثانياً: السبب الاقتصادي الجدي.....
40.....	-المطلب الثاني: الشروط الإجرائية.....
40.....	-الفرع الأول: الإجراءات الداخلية.....
40.....	-أولاً: المخطط الاجتماعي.....
47.....	-ثانياً: استشارة لجنة المؤسسة.....
48.....	-الفرع الثاني: الإجراءات الخارجية.....
48.....	-أولاً: إعلام مفتشية العمل.....
49.....	-ثانياً: تبليغ التسريح واحترام مهلة الإخطار.....
52.....	-المبحث الثاني: أسباب التسريح لأسباب اقتصادية.....
52.....	-المطلب الأول: الحالات المتعلقة بإلغاء الوظيفة.....
52.....	-الفرع الأول: أسباب ذات طبيعة عرضية.....
53.....	-الفرع الثاني: أسباب ذات طبيعة هيكلية.....
54.....	-المطلب الثاني: خصوصية المؤسسات وتأثيرها على علاقات العمل.....
55.....	-الفرع الأول: التنازل عن المؤسسة بطريق الخصوصية.....
58.....	-الفرع الثاني: مصير علاقات العمل بعد عمليات الخصوصية.....

59.....	-أولاً: إجراءات حماية الدولة للعامل قبل تسريحه.....
63.....	-ثانياً: إجراءات حماية الدولة للعامل بعد تسريحه.....
66.....	-الفصل الثالث: المنازعات المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية.....
67.....	-المبحث الأول: التسوية الودية لنزاعات التسريح لأسباب اقتصادية.....
67.....	-المطلب الأول: حل النزاع عن طريق مفتشية العمل.....
67.....	-الفرع الأول: تشكيلة مفتشية العمل.....
69.....	-أولاً: الهياكل الممركزة.....
70.....	-ثانياً: الهياكل غير الممركزة.....
71.....	-الفرع الثاني: دور مفتش العمل في حل النزاع.....
74.....	-المطلب الثاني: حل النزاع عن طريق مكاتب المصالحة.....
74.....	-الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة.....
77.....	-الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة.....
78.....	-أولاً: الاختصاص النوعي.....
78.....	-ثانياً: الاختصاص المحلي أو الإقليمي.....
80.....	-الفرع الثالث: إجراءات المصالحة.....
81.....	-الفرع الرابع: تنفيذ اتفاقات الصلح.....

83.....	-المبحث الثاني: التسوية القضائية لنزاعات.....
83.....	-المطلب الأول: الاختصاص القضائي.....
83.....	-الفرع الأول: المحكمة الاجتماعية.....
83.....	-أولاً: تعريف المحكمة الاجتماعية.....
85.....	-ثانياً: تشكيل الغرفة الاجتماعية.....
87.....	-الفرع الثاني: اختصاصات المحكمة الاجتماعية.....
87.....	-أولاً: الاختصاص النوعي.....
89.....	-ثانياً: الاختصاص الإقليمي.....
90.....	-المطلب الثاني: إجراءات التقاضي.....
90.....	-الفرع الأول: الإجراءات القانونية للتقاضي.....
93.....	-الفرع الثاني: طبيعة أحكام المحكمة الاجتماعية.....
93.....	-أولاً: الصفة الاستعجالية للنظر والفصل.....
94.....	-ثانياً: الصفة النهائية للحكم.....
97.....	-الخاتمة.....
100.....	-قائمة المراجع.....

Résumé :

Toute entreprise peut licencier, sous conditions, des salariés pour motif économique. L'entreprise doit mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter le licenciement du salarié. Par conséquent, avant ou pendant la procédure, l'entreprise est tenue de mettre en œuvre diverses mesures de prévention, d'accompagnement et de reclassement du salarié. La loi algérienne a organisé toutes ces questions ainsi que les conflits dus à cette occasion.

ملخص :

تستطيع كل مؤسسة أن تقوم بتسريح بعض عمالها لأسباب اقتصادية، وذلك متى توافرت شروط معينة. فعلى المؤسسة أن تعمل على تجنب اللجوء إلى هذا النوع من التسريح باتخاذ إجراءات معينة. وهذا مثل اتخاذ إجراءات قبل أو أثناء عملية التسريح تتعلق بالوقاية من التسريح أو بالمساعدة أو بإعادة تصنيف العامل. كل هذه المسائل عالجه القانون الجزائري، بالإضافة إلى معالجة النزاعات التي يمكن أن تثور بمناسبة هذا النوع من التسريح.