



جامعة أكلي محند اولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

النظام القانوني لعهلية التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية
تخصص: قانون الأعمال

- تحت إشراف:

- من إعداد الطالب:

- د/ بوعمامة زكريا

- بوشافع وليد

أعضاء لجنة المناقشة:

- د/ غازي خديجة.....جامعة البويرة.....رئيساً

- د/ بوعمامة زكريا.....جامعة البويرة.....مُشرفاً ومقرراً

- د/ غنيمي طارق.....جامعة البويرة.....ممتحنا

السنة الجامعية: 2021 / 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر و تقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا إلى انجاز هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور بوعمامة زكريا الذي قبل الاشراف على مذكرتي.

ولا يفوتني أن أشكر كل من ساندني و ساعدني في اتمام هذه المذكرة، خاصة الصديق واعد مولود.

وليد بوشافع

قائمة المختصرات:

ق.ع.ع : قانون علاقات العمل.

ب.ط : بدون طبعة.

ج.ر : الجريدة الرسمية.

ج : الجزء.

د.م.ج : ديوان المطبوعات الجامعية.

ص : الصفحة.

ط : الطبعة.

ق.م.ج : القانون المدني الجزائري.

مقدمة:

إن التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة، والأزمات المالية التي أصبحت صفة من صفات المؤسسات الحديثة، خصوصاً بعد الحرب العالمية الثانية، قد أثر على عالم الشغل حيث أدى ذلك إلى وقوع المؤسسات في العديد من المرات إلى صعوبات مالية أو تصادمها مع حتميات التطور والتحديث واستعمال طرق ووسائل تكنولوجية حديثة مما أثر بالسلب على العمال وذلك قصد التقليل من النفقة وزيادة المردودية في الإنتاج بأقل التكاليف خصوصاً في خضم المنافسة الحرة، حيث لم يعد يوجد إجراء فصل فردي وإنما تعدى إلى أكثر من ذلك وأصبح فصل جماعي وهذا ليس للأسباب التقليدية بل لسبب جديد وهو السبب الاقتصادي والتقني، وأصبحت القوانين الحديثة تسمح لصاحب العمل الذي تعترضه صعوبات مالية أو تقنية، أو الذي يرغب في إدخال تعديلات تنظيمية وهيكلية جديدة على مؤسسته قصد تطويرها من شأنها الاستغناء من جزء كبير من اليد العاملة وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم الموضوعية بصفة خاصة لتنظيم هذه الطريقة من التسريح.

وفي الوقت الحاضر يعتبر التسريح للأسباب الاقتصادية من أهم مواضيع قانون العمل وأكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية، اقتصادية، مالية، اجتماعية، قانونية و تنظيمية، في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات و المؤسسات فلا مجال للتهاون و التراخي، فإما أن توفر جودة عالية في السلع والخدمات التي تعرضها على الزبائن و بأقل الأسعار مما يفرض عليها السعي الحثيث لتخفيض تكاليف الإنتاج و بالتالي قد ينسحب ذلك على تقليص عدد عمال المؤسسة، أو المغامرة في إعطاء أهمية كبرى للجانب الاجتماعي و ما يترتب عليه من ضغوط مالية على عاتق المؤسسة قد تؤدي إلى إفلاسها.

لكن من الجهة المقابلة فإن التركيز على الجوانب الاقتصادية قد يتعارض مع إحدى أهم خصائص القانون الاجتماعي ألا وهي الخاصية الحمائية للعامل بصفته الطرف الضعيف في علاقة العمل.

و من هنا كان لزاما على المشرع أن يتدخل ليضبط الأمور ويوازنها بحيث يضمن حقوق العمال و يضمن بقاء المؤسسة المستخدمة و نجاحها اقتصاديا.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول موضوعا قل ما تم الاهتمام به من قبل المختصين في مجال التشريع رغم أن عدد العمال في القطاع الخاص في الجزائر يشكل 63 بالمائة من إجمالي العمالة في البلاد.

كما ان لهذا الموضوع أهمية بالغة لما له من تأثير على العامل وصاحب العمل في الوقت نفسه ولهذا سنسلط الضوء على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون اهمال الجانب الاجتماعي والاقتصادي، محاولين معرفة الحالات والاسباب المؤدية الى التسريح وكذلك تبيان النظام الحمائي الذي وضعه المشرع لحماية العامل.

أسباب اختيار الموضوع:

تكمن اسباب اختيار موضوع بحثنا الى نوعين من الاسباب:

الأسباب الذاتية :

ان اختيارنا لموضوع البحث المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة في التشريع الجزائري، راجع لرغبة و ميول شخصي نظرا لقيمة الموضوع التي استهوانا للتعرف عليه، بالإضافة الى المساهمة بعمل متواضع في هذا المجال، خاصة ان موضوع التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة يعاني شحا في المراجع.

الأسباب الموضوعية :

- تزايد ظاهرة تسريح العمال باسم الضرورات الاقتصادية، وما تسببه من فقدان العمال لحقوقهم ومكاسبهم.
- انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي وتوقفها عن إنشاء المؤسسات الاقتصادية، وتخليها عن إدارة المؤسسات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة.
- وضع الاعتبارات الاقتصادية والتجارية في مقدمة الأولويات، وعلى حساب الاعتبارات الاجتماعية، كالتخلي عن الالتزام بتوفير مناصب العمل وخفض الأجور وتسريح العمال.
- ظهور الأزمة المالية الراهنة و انتشار جائحة كورونا (COVID19) وما قد تسببه من صعوبات وأزمات للقطاع الخاص، والتي من شأنها أن تنتهي حتما بضرب الاستقرار المهني للعامل.

الصعوبات:

- من خلال دراستنا للموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات بحيث من الطبيعي لا يخلوا أي بحث علمي منها تجسدت في:
- قلة المراجع سواء الجزائرية أو العربية، بسبب نقص اهتمام الباحثين بقانون العمل.
- صعوبة الحصول على المراجع بسبب الأزمة الصحية وصعوبة التنقل في ظل الحجر الصحي.
- صعوبة الحصول على المراجع باللغة الفرنسية.

اشكالية البحث:

من خلال ما سبق سنتناول موضوع بحثنا هذا وفق الإشكالية التالية:

- فيما تتمثل الآليات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة؟ وما هي شروطه وإجراءات تطبيقه والضمانات القانونية المقررة لصالح العمال؟

المنهج المتبع:

في دراستنا لموضوع التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لتلاؤمه مع طبيعة الموضوع مع الاستعانة ببعض الاحكام والقرارات القضائية.

تقسيم البحث:

للإجابة على إشكالية البحث قسمنا البحث الى فصلين:

- ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة (الفصل الأول)،
- الضوابط الشكلية والموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة (الفصل الثاني).

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة

يقتضي دراسة ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة ضرورة التعرض إلى مفهومه و ذلك بالتطرق إلى أهم تعريفاته و ملاحظة مدى وجود تعريف متفق عليه هذا نظرا لحدائة الموضوع مرورا بأصوله التاريخية و مراحل تطوره بصفة عامة و تطوره في التشريع الجزائري بصفة خاصة من خلال استقراء أهم المحطات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال و الوقوف على أهم القوانين التي صدرت في كل مرحلة تاريخية هذا من خلال المبحث الأول ، أما في البحث الثاني و من خلال التعريف و التطور التاريخي للتسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة نستنبط صور التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة بالإضافة إلى أهم مبرراته.

المبحث الأول : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

يعتبر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية مفهوما حديثا نسبيا، إذ لم يظهر سوى بعد كثرة المشاكل الاقتصادية والأعباء الزائدة التي تتكبدها المؤسسات، والناجمة عن كثرة اليد العاملة التي لم تعد الركيزة الأولى للإنتاج بسبب توفر وسائل الإنتاج المتطورة تكنولوجيا. ولأجل استيعاب هذا المفهوم كان لزاما تحليل المصطلحات المركبة له وشرحها لغة واصطلاحا وملاحظة مدى وجود تعريف متفق عليه، ثم الخوض في التعريفات القانونية و الفقهية التي اشتهر بها، وهو ما تطرقنا له في المطلب الأول بينما قمنا في المطلب الثاني بدراسة التسريح لأسباب اقتصادية من الناحية التاريخية من خلال مراحل تطوره.

المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف لتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية حسب المادة 69 من قانون العمل ولعل ذلك راجع إلى أن التعريف عادة ما يترك للفقهاء الذي يعكف على إعطاء تعريف مناسب للحالة القانونية التي يفرضها المشرع، أو أن هذه الحالة القانونية المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية لم يعرفها المشرع الجزائري لحداتها وعدم اكتمال رؤية موحدة لفوائدها، جراء محاولة الدخول بسرعة في اقتصاد ليبرالي معاكس لما كان سائدا قبل مجيء القانون رقم 90-11 الذي نص على التسريح الاقتصادي في مواد محددة¹.

الفرع الأول : التعريف اللغوي و الاصطلاحي:

لحصر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية يجب أولا تحديد ما المقصود بالتسريح لغة ثم اصطلاحا.

¹ تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة - مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الأول، العدد 02، الجزائر 2015، ص 31-32.

أولاً : التعريف اللغوي:

التسريح لغة من الفعل سرح يسرح تسريحا، فنقول سرح القوم أي أرسلهم وأطلقهم، وسرح الزوجة بمعنى طلقها. وسرح العمال بمعنى فصلهم عن عملهم وابعدهم و استغنى عنهم، فالتسريح إذن هو الفصل أو الحاجز الفاصل بين شيئين، وعليه فان كلمة التسريح لغة تعني الفصل، الإبعاد، التحرير، و الإطلاق¹.

كما جاء تعريف اخر لغة الفصل من فعل سرح أو فصل تقابلها في اللغة الفرنسية كلمة " Licenciemment " وتدل على حدوث عملية الفصل Action de licencier " و قد يقابلها أيضا كلمة " Révocation " لكن الفرق بينهما في أن كلمة " Licenciemment " تدل على الفصل المجرد من البواعث التأديبية، في الوقت ذاته الذي تشير كلمة " Révocation " في الذهن معنى العزل التأديبي لذلك يستلزم دائما توضيح ما إذا كان التسريح تأديبيا أو لأسباب أخرى.²

ثانيا التعريف الاصطلاحي:

عرفه الفقيه Pierre-Yves VERKINDT بأنه عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، و من هذا التعريف يمكن استنتاج العناصر التالية:

- 1- عكس الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل، فإن التسريح عمل انفرادي يتخذه صاحب العمل بمبادرته، و لا تتوقف صحته على قبول العامل.
- 2- التسريح هو عمل قانوني إرادي فبدون إرادة صاحب العمل لا يكون هناك تسريح رغم اختلاف الفقهاء في مدى اعتبار التسريح دائما يكون إراديا³.

¹ بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012-2013 ص 153

² حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2007-2008، ص 20 .

³ المرجع نفسه، ص 21.

بينما ميز الفقيه Pierre-Yves VERKINDT بين إدارة التسريح بمعنى الإرادة المتمثلة في استعمال أهلية الفسخ الانفرادي لعقد العمل، و إرادة وضع حد لعلاقة العمل التي يمكن أن تنتج عن أسباب لا إرادية لصاحب العمل فيها.

أما في الفقه الجزائري لم توجد إلا بعض الإشارات العابرة رغم أهمية الموضوع وخطورته على مبدأ استقرار العمال ومناصب العمل. فمثلاً الأستاذ أحمية سليمان يقول أنه حقيقة ليس هناك مفهوم محدد ومتفق عليه لتقليص العمال، إلا أنه يمكن القول بأن التقليص من عدد العمال هو " فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة"¹

ويظهر من خلال هذا المفهوم أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد وعليه يخرج من نطاق هذا المفهوم-أي تقليص العمال-فصل مجموعة عمال لأسباب أخرى، كأن يكون السبب انتهاء مدة عقد العمل، أو لارتكاب العامل خطأ جسيماً، أو بسبب انتهاء العمل المتفق عليه، إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى غير تلك المتعلقة بالصعوبات المالية والتجارية والتقنية، كعجز صاحب العمل على ضمان أجور بعض عماله أو بسبب التقليص من النشاط إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى التي تدخل ضمن دائرة الأسباب الاقتصادية².

أما الأستاذ نصر الدين قريش فيشير إلى أنه لا ينبغي الخلط بين مصطلح تقليص عدد العمال، ومصطلح التسريح لسبب اقتصادي، لأنه ليس من الحتمي أن يتم تقليص عدد العمال بتطبيق التسريح فقط، فقد يتم بعدم تنصيب العمال المتوقعين عن العمل لأسباب تخصصهم، أو الإحالة على التقاعد بالنسبة لمن تتوفر فيهم الشروط، أو الإحالة على التقاعد المسبق.

¹ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 21.

² تيرس مراد، مرجع سابق، ص 32.

ورغم هذا فإنه لم يشر إلى تعريف لتقليص العمال، واكتفى بالنص على التفرقة بين مفهوم التقليص والتسريح لأسباب اقتصادية. وفي غياب مفهوم محدد لتقليص العمال يكون المشرع قد منح لصاحب العمل سلطة واسعة في تقليص العمال، خصوصاً لما نجده يربط تقليص العمال بالسبب الاقتصادي، ولا يضع حتى تعريفاً للسبب الاقتصادي. وهذا ما يجعل الأمر أكثر غموضاً. مما قد ينجم عنه تسريحات تعسفية وربما أدى ذلك إلى القول بأنه مع تضافر عدة عوامل أخرى كان السبب في تسارع في وتيرة تقليص العمال.

الفرع الثاني: التعريف القانوني:

إن الأساس القانوني للتقليص يقصد به النصوص القانونية التي تحكم تقليص العمال والتي تعترف لصاحب العمل بحقه في التسريح إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وهذه النصوص قد جسدت فقط ما كان يجري على الساحة الوطنية والدولية.

باعتبار أن من خصائص قانون العمل أنه قانون واقعي يرتبط بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمعات عبر تطورها. " فلقد اعترف قانون حمو رابي بأثار تغير الظروف الاقتصادية التي أبرم العقد في ظلها على الالتزامات التعاقدية، فجعل لوقوع الكوارث الطبيعية تأثيراً على الوفاء بالالتزامات التعاقدية. "

بالنسبة للتشريع الجزائري، أي من الناحية القانونية كما قلنا سابقاً ليس هناك أي معيار محدد لضبط هذا المفهوم، وبالتالي فإن المشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ فنص على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية." وهو نفس ما أكدته في نص المادة 69 من قانون علاقات العمل والتي نصت على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية¹.

¹ أرجيلوس رحاب، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والانسانية،

المجلد 19، العدد 03، 2020، ص 60.

وإذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي¹.

على خلاف المشرع الفرنسي، فإن كل القوانين المتعلقة بعلاقات العمل و الحفاظ على الشغل التي صدرت في الجزائر لم تعطي تعريفاً للتسريح لأسباب اقتصادية الذي يكون مبرراً للتسريح الفردي أو الجماعي، بل اكتفى بالإشارة إليه فقط، و بذلك يكون قد منح لصاحب العمل سلطة واسعة في تكييفه، مما قد يعرض العمال إلى التسريحات التعسفية . بينما عرفه المشرع الفرنسي في المادة 321L - 1 من قانون العمل الفرنسي على أنه " يعتبر تسريحاً للسبب الاقتصادي، ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل و الناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية².

و من خلال استقراء معاني هذه المادة يمكن أن نستخلص العناصر التالية:

- 1- التسريح لأسباب اقتصادية غير متصل بشخص العامل، و بالتالي فإننا نستبعد الحالات -المرتبطة بشخص العامل عن مفهوم هذا النوع من التسريح، كالسبب التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم الكفاءة المهنية أو البدنية.
- 2- يكون هذا التسريح في إطار إلغاء مناصب عمل أو تحويلها أو أي تعديل جوهري في عقد العمل الناتجة عن الأسباب الاقتصادية، بعدما كان في السابق يحمل مفهوماً ضيقاً يقتضي فقط إلغاء مناصب العمل، و في كل الأحوال لا يمكن تصور أن يتم تسريح عامل في هذا الإطار و تعويضه بعامل آخر في نفس المنصب و إلا فاعتبر تسريحاً تعسفياً .
- 3- التسريح لأسباب اقتصادية ناجم عن المشاكل الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية، و بالتالي فإن أي إلغاء أو تحويل لنصب عمل أو تعديل جوهري في العقد يكون مرتبطاً بهذا

¹ المادة 69 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 90 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17 لسنة 1990.
² بن عمران محمد لخضر، التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الأساسي وقوانين الخصخصة في الجزائر، مجلة الإحياء، العدد 14، الجزائر 2017، ص 737 - 738.

العنصر ارتباطا وثيقا، يجب ألا تنتج المشاكل الاقتصادية المقدمة من صاحب العمل عن خطأ منه أو على موقف مغشوش ، أما في حالة رفض العامل لأي تعديل جوهري في العقد، في حالة تزامن أسباب شخصية مع أسباب اقتصادية، فإن تكييف الرخص إذا كان شخصيا أو اقتصاديا ترجع إلى هذا العنصر، و العبرة بالسبب الأصلي. كما أن هذا العنصر يوسع من دائرة الأسباب و لا يحصرها نظرا لعدم إمكانية حصر المشاكل الاقتصادية التي تتعرض لها المؤسسة و نظرا للتطور التكنولوجي الذي ما فتئ يتوسع و يتنوع.¹

و كخلاصة لما تم ذكره من تعريفات، فإن التسريح للسبب الاقتصادي أو للتقليص من عدد العمال كما سماه المشرع الجزائري هو تسريح جماعي أين يقوم المستخدم بفصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، يتم في شكل دفعة واحدة أو دفعات متعاقبة، فتقليص العمال يبنى على السبب المشترك و لا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب انتهاء مدة العقد، و بالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسمائها تكون في جميع الحالات واحدة، و هذا ما يميزها عن باقي حالات التسريحات الأخرى.

و لكي يتضح لنا مفهوم التسريح للسبب الاقتصادي و جب علينا دراسة مراحل تطوره التاريخي، و هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: التطور التاريخي للتسريح للأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة:

نظرا للارتباط التاريخي للجزائر بالاحتلال الفرنسي و أثره على كل مناحي الحياة بما فيها الجانب التشريعي، فإن دراسة التطور التاريخي لمفهوم التسريح لأسباب اقتصادية تقتضي من الناحية المنهجية أو لا دراسة الأبعاد التاريخية لهذا الموضوع في فرنسا و هذا ما

¹ باديس حورية، عبدو ليلي تسريح العمال لأسباب اقتصادية ، مذكرة ماستر قانون الاعمال ، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة - كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون الخاص، سنة 2015- 2016، ص 12.

سنتطرق إليه في الفرع الأول، و نظرا للتغيرات الجذرية التي شهدتها الجزائر في الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و أثرها المتعلقة بعلاقات العمل من خلال انتقالها من النظام الاشتراكي الموجه إلى النظام الرأسمالي الحر و إن ليس بالصورة المعمول بها في الأنظمة الغربية، فإنه و جب علينا أن نميز بين مرحلتين، بحيث نخصص الفرع الثاني لمرحلة ما قبل 1990 و الفرع الثالث لمرحلة ما بعد 1990¹.

الفرع الأول: للتسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة في التشريع الفرنسي:

بقي التسريح لأسباب اقتصادية مجهولا من قبل قانون العمل الفرنسي لمدة طويلة و ذلك راجع للطابع التقديري لقطع علاقة العمل بكيفية أحادية من قبل صاحب العمل، و كان يعتبر التسريح الجماعي بمثابة جملة من التسريحات الفردية لأسباب اقتصادية و ينتفع بنفس الضمانات الممنوحة في إطار التسريح الفردي، و بسبب تعدد الأزمات الاقتصادية في العشرينات الأخيرة نشأ تشريع خاص بالتسريح الجماعي و توسعت الاتفاقيات الجماعية لتشمل مجاله، و قد عرف الاجتهاد القضائي أول قراراته حول الموضوع بمناسبة تطبيق مجلس الدولة الفرنسي لأمر 1945 الذي كان يخضع التسريح الاقتصادي لرخصة إدارية و فرق بين هذا النوع من التسريح و التسريح لأسباب شخصية الذي يخضع تقديره للمحاكم الإدارية².

ثم جاء قانون 18 جوان 1966 الذي أقر صلاحيات جديدة للجان المؤسسات و التي من بينها: إبداء الرأي في حالات التقليل العددي للعمال. ثم بعدها و سنة 1969 أبرم الاتفاق الوطني المهني المتعلق بالأمن في التشغيل سنة 1973 صدر قانون نص صراحة أن

¹ محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري ، مذكر لنيل شهادة ماستر قانون الاجتماعي و المؤسسة جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سنة 2017/2018، ص 10.

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 444.

التسريح الجماعي لسبب اقتصادي تجمع لنظام قانوني مستقل و أبعد عن نطاق تطبيق الأحكام الجديدة الخاصة بإجراءات التسريح لسبب شخصي¹.

وفي سنة 1974 نصاب جديدان أكدا أصالة التسريح ليس اقتصادي هما:
اتفاق 14 أكتوبر 1974 الذي أسس المنحة الإضافية للانتظار و سمح للعمال الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة، و سرحوا لسبب اقتصادي، بالحصول على 90% من الأجر الكامل الذي كانوا يقبضونه خلال نشاطهم، و النص الثاني هو " ملحق الاتفاق الوطني المهني لأمن الشغل الذي صدر في 21 أكتوبر 1974 ، و أخير في 03 جانفي 1975 صدر القانون المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية و الذي يعتبر النص التشريعي الإطار الذي يعني جميع التسريحات لأسباب اقتصادية إذ أنه نظم الاستشارة، و أعطى دورا جديدا للرخصة الإدارية.

إن هذا التطور المتسارع في القوانين المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية، سببه التغيرات و النقائص التي كانت تظهر من حين لآخر و كانت تتعلق أساسا بمفهوم السبب الاقتصادي نفسه أو إجراءات التقاضي خاصة التداخل بين قواعد الاختصاص النوعي بين الاجتماعي و الإداري، أو حتى الضمانات المقررة للعمال المسرحين (كالتعويض مثلا) و قد نتج عن هذا المسار عدة اجتهادات أدت إلى تعديلات هامة خاصة على نظام التأمين على البطالة، و كذا الرخصة الإدارية و التي الغيها جزئيا بموجب قانون 03 جويلية 1980 تم كليا بموجب قانون 30 ديسمبر 1986 ، مع بقاء على ضرورة إعلام إدارة العمل بسير الإجراءات لأجل ممارسة حق الرقابة عليها².

¹ عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، اجراءاته وآثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 ص21.

² محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 11.

أما أهم تطور شهدته إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية هو إقرار قانون 02 أوت 1989 والذي نص على تدابير هامة لحماية مصالح العمال و التي سميت بالمخطط الاجتماعي غايته الأساسية الاحتفاظ بأكبر عدد من العمال في المؤسسة، أو تسهيل ذهابهم مع بعض الضمانات أو تكوينهم و إيجاد مناصب عمل جديدة لهم. ثم تلي هذه الإجراءات، إجراء نص عليه قانون 27 جانفي 1993 يقتضي تأسيس اتفاقيات التحول التي تهدف إلى تبني تدابير جديدة لإعادة ترتيب العمال، و لعل من أهم ما جاء فيها هو اعتبار إجراء التسريح المتخذ من صاحب العمل دون الاتصال بممثلي العمال و تقديم مخطط ترتيبهم إجراء باطلا¹.

الفرع الثاني: للتسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة في التشريع الجزائري:

سنتناول في هذا الفرع التسريح لأسباب الاقتصادية في التشريع الجزائري قبل وبعد سنة 1990.

أولا : مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما قبل 1990 :

استمر في الجزائر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية تطبيقا لقانون 157/62 المؤرخ في 1962/03/31 و على هذا الأساس فقد كانت تخضع التسريحات الجماعية لترخيص مسبق من مفتش العمل، بحيث يقوم هذا الأخير بالتحقق من مدى تأسيس السبب الاقتصادي الذي نجح به المستخدم .² ثم صدر القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1962 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الذي لو يشير إلى التسريح لأسباب اقتصادية بل اكتفى بما نصت عليه المادة 69 منه على أنه " : لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا

¹ محمد سقراس ، المرجع السابق، ص 12.

² الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر 2007، ص 111.

بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إشارات "تأثرا في ذلك بما جاء في المادة 52 فقرة 02 من الأمر الفرنسي المؤرخ في 1959/02/04.

في اطار الأمر 31/75 الصادر في 29 ابريل 1975 :

بقي الأمر على حاله إلى أن صدر يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹تضمن 362 مادة، بحيث اعتبر التسريح الجماعي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل و قد خصص الفرع الرابع من القسم الثالث للتسريح الجماعي حيث نصت المادة 39 على : " عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي:

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

- على صاحب العمل بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية و بالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب الآتي:

- العمال من ذوي الأقدمية.

- العمال الذين يعملون أقل ما يمكن من الأشخاص و من ذوي اليد العاملة بالأولوية قدماء².

- يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي ."

أهم ما يلاحظ على هذا القانون أنه ينظم علاقات العمل في القطاع الخاص دون

القطاع العام فإنه لحد ذلك التاريخ لم يتم الحديث عن التسريح الجماعي في القطاع العام هذا

نظرا لطبيعة مؤسسات القطاع في تلك الفترة إذ أنها كانت تهدف أساسا إلى التشغيل بكثافة

¹ الامر 31/75 المؤرخ في 27 ابريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص العدد 39 الصادر في 16 ماي 1975.

² المادة 39 من الامر 31/75 المؤرخ في 27 ابريل 1975.

للقضاء على البطالة دون مراعاة الجوانب الاقتصادية لذلك لم يكن يتصور فيها القيام بالتسريح الجماعي¹.

في اطار القانون 12/78 و النصوص التطبيقية له:

صدر هذا القانون في 15 أوت 1978 و يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، متماشيا من النظام الاشتراكي السائد آنذاك و الذي كرسه ميثاق² 1976 ، فأحدث تغييرا جذريا في قوانين الاستخدام انطلاقا من فكرة توحيد أنظمة الشغل. من خلال استقراء مواد هذا القانون، نلاحظ أن فكرة التسريح لسبب اقتصادي تكررت أكثر من مرة، لكن بعبارة مغايرة لما كان عليه في قانون 31-75 إذ أنه عوض استعمال عبارة التسريح الجماعي، ثم استعمال عبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين و ذلك في المواد التالية : 62 ، 94 ، 95، 96 ، فمثلا ورد في المادة 94 ما يلي " : يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذ برر ذلك دوافع اقتصادية صحيحة." إن هذه الصورة من الإنهاء الوارد في المواد المذكورة تخص علاقة العمل في القطاع الخاص أساسا باعتبار أن القانون الأساسي العام للعامل هو القاعدة الأساسية أو بعبارة أخرى ميثاق قوانين الاستخدام، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال، وإن ذلك يبدو وعدا غير صحيح عمليا خاصة و أن المادة الثانية من المرسوم التشريعي 09/94 نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية³. و تطبيقا للقانون 12-78 صدر القانون 06-82 المؤرخ في 27-02-1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية . و أهم ما جاء فيه المادة 68 التي ذكرت حالة الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل، إن

¹ محمد سقراس ، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 13.

² القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28 لسنة 1983.

³ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

قانون 27 فبراير 1982 ، كان ينص على التسريح الجماعي كنمط من أنماط انتهاء علاقة العمل، دون أن يبين الكيفيات التي يتم بموجبها، متماشيا بذلك مع قواعد القانون الأساسي العام للعامل الذي ترك العناية للهيئة التنفيذية لتسوية المسألة ، ثم صدر نص تطبيقي آخر، هو المرسوم رقم 82-302 الذي خصص فصلا كاملا لموضوع التسريح لتقليل عدد المستخدمين، فحدد كيفيات التسريح و مبرراته و إجراءاته فأكدت المادة 50 منه على ضرورة كون الأسباب اقتصادية محضة، كما تبين المادتين 52 و 56 إجراءات التسريح خاصة ضرورة الحصول على رخصة إدارية من مفتش العمل و التي يفصل فيها هذا الأخير خلال 30 يوم من تاريخ إخطاره¹.

ثانيا : تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما بعد 1990 :

إن انتقال الجزائر من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق كان له آثار هامة على الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، إذ أنه في السابق كان الجانب الاجتماعي أكثر أهمية من الجانب الاقتصادي، و لكن بعد هذه التغيرات والاصلاحات تم إحداث توازن بين الجانبين ولعل أهم مظاهر هذا التوازن تجسدت في قوانين العمل التي صدرت في هذه المرحلة نذكر منها² :

1- اهم القوانين التي صدرت سنة 1990:

صدرت سنة 1990 ، ثلاثة قوانين دفعة واحدة و هي قانون 02/90 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارستها، و ممارسة الحق في الإضراب، قانون 03/90 متعلق بمفتشية العمل و الثالث 04/90 متعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل. لكنها لم تشر

¹ المرسوم رقم 82-302 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة لعلاقات العمل الفردية ج ر رقم 37 الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1982.

² محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 15.

لمفهوم التسريح للأسباب الاقتصادية، ثم صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بتاريخ 1990/04/21، و يضمن هذا القانون إنهاء علاقة العمل.¹

المراسيم التشريعية التي صادرة سنة 1994 :

تدعمت المنظومة التشريعية في الجزائر سنة 1994 بمراسم تشريعية هامة للحفاظ على الشغل حماية العمال من التسريح لأسباب اقتصادية، حيث صدر مرسوم 94-09 بتاريخ 26 ماي 1994 ، اين استعمل عبارة " فقدان العمل لأسباب اقتصادية " لأول مرة في تشريعات الاستخدام، إن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير، فعبارة العمل بصفة لا إدارية زائدة، و يكفي عنوانه موضوع النص بفقدان العمل لأسباب اقتصادية بدقّة أكثر " التسريح لسبب اقتصادي " لان في كلمة تسريح مرونة و خفة مقارنة مع كلمة عزل أو فصل و إن كانت تؤدي معنى الإنهاء، تم إن كلمة " بصفة لا إدارية " زائدة بل تجسد إحدى خصائص كلمة تسريح الذي يشهر بإرادة صاحب العمل، فهناك إرادة موجودة إذن تتجسد في من له سلطة الإنهاء و الحكم الوحيد في تقدير و جود السبب الاقتصادي، فلم أخذت إرادة العامل الذي لا دخل لإرادته أساسا في الإنهاء لسبب التسريح إليه " فقدان العمل بصفة لا إرادية² ."

المبحث الثاني: صور التسريح للأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة ومبرراته:

لقد تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية من مفهوم ضيق أساسه إلغاء منصب العمل إلى مفهوم حديث يقتضي تحويل المنصب أو تعديل العقد و ما يترتب عليه من احتمال لرفضه من طرف العامل، كما أن مبررات هذا التسريح ما فتئت تتطور و لدراسة هذه

¹ مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج ر، عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994، ص 3.

² عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، المرجع السابق، ص 34.

المسائل جزئنا هذا المبحث الثاني إلى مطلبين تطرقنا في المطلب الأول لصور التسريح لأسباب اقتصادية في حين تطرقنا في المطلب الثاني لمبررات اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية¹.

المطلب الأول: صور التسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة:

يتخذ التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة صورتين هما إلغاء منصب العمل بالإضافة لرفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل .

الفرع الأول : إلغاء منصب العمل:

تعتبر حالة إلغاء منصب العمل صورة شائعة من صور التسريح لأسباب الاقتصادية لارتباطها بالمفهوم التقليدي الضيق لهذا النوع من التسريح، بل أن بعض الفقهاء اعتبروها الصورة الوحيدة للتسريح لسبب اقتصادي، بمعنى أنه المعيار الأصلي الوحيد لتعريف السبب الاقتصادي. مع الملاحظ بأنه في حالة ما إذا تدخلت عدة أسباب للإلغاء، يؤخذ بعين الاعتبار السبب الأصلي وفقا لمعيار التتابع الزمني، فإذا أنهى صاحب العمل عقد عمل لمرضه الطويل فإن الإلغاء يستند لسبب شخصي حتى و لو ألغيت الوظيفة بعد ذلك، بمعنى آخر في حالة الوجود الثنائي للسببين معا الشخصي و الاقتصادي للتسريح يجب التمسك بالذي كان السبب الأول و المحدد لذلك بحيث اعتبرت محكمة النقص الفرنسية في 10 أكتوبر 1990 إن إلغاء منصب العمل الذي كان يشغله الموظف المسرح من المنطقي اعتباره شرطا ضروريا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك به لإجراء التسريح لسبب اقتصادي².

¹ محمد سقراس ، المرجع السابق، ص 17.

² عطفه الله ابو محيدة، المرجع السابق، ص 53.

إن اجتهادات القضاء الفرنسي ساهمت في توضيح هذا الأخير، فقد اعتبرت تسريحا لسبب اقتصادي حالات إلغاء المنصب في الأمثلة التالية: إلغاء وظيفة عامل بسبب التكاليف المرتفعة لبعض الإصلاحات المطلوبة.¹

لا شك أن التطور الحاصل في مفهوم التسريح للسبب الاقتصادي، بالأخص مفهوم السبب الاقتصادي نفسه، خاصة مع تطور القوانين الجديدة في فرنسا، وسع من دائرة الصور التي تدخل في إطار هذا النوع من التسريح، فانتقلنا من حالة إلغاء منصب العمل إلى حالة تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل و هذا ما سنتطرق إليه.²

الفرع الثاني : رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل:

كما تم الإشارة إليه من قبل فإن التسريح لسبب اقتصادي هو تسريح يقوم به صاحب العمل لسبب واحد أو مجموعة من الأسباب غير متعلقة بشخص العامل و نتج عنها إلغاء أو تحويل منصب عمل أو تعديل لبند جوهرى في العقد تم رفضه من طرف العامل، ناجم عن صعوبات اقتصادية أو تغيرات تكنولوجية.

بالمقابل فإن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين. وأن أي تعديل يحصل فسيكون مناقضا للمنطق الذي يقضي بأن يكون العقد قانون الأطراف، لكن يجب الأخذ بالحسبان سلطة صاحب العمل في تحديد الوظائف و توجيهها بحسب متطلبات المؤسسة، إن ذلك لا يعني أن صاحب العمل كامل الحرية في فرض أي تغيير على العقد على سلطة التوجيه.³

¹ عطه الله ابو محيدة، المرجع السابق، ص 54.

² المرجع نفسه، ص 73.

³ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الحديثة، القاهرة، 1992، ص 38.

و يقصد بتعديل العقد بصفة عامة، إعادة النظر في بنوده من خلال الإنقاص منها أو الزيادة فيها، تعديل الالتزام، كيفية تنفيذه، إلغاء نبد من بنود العقد أو شرطا من شروطه.

والأصل أنه في الظروف العادية يكون تعديل العقد سجل نقاش بين أطراف علاقة العمل، لكن في الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة سواء كانت إرادية أو لا إرادية، يمكن لصاحب العمل أن يفرض إرادته بما تقتضيه مصلحة المؤسسة لكن في إطار التفاوض الجماعي أيضا، و يجب التمييز بين بعض الحالات، فقد يكون التعديل جوهريا و قد يكون ثانويا أو تافها و تقدير ذلك من اختصاص قاضي الموضوع. و قد يكون التعديل جوهريا لأسباب اقتصادية أو لأسباب شخصية و معيار التفرقة بينها لا تطرح إشكال إذ أن الرفض إن كان مرتبطا بشخص العامل كان التسريح لسبب شخصي، أما إذا كان الرفض يعود للمؤسسة فإن التسريح يعتبر لسبب اقتصادي.¹

إذن فصاحب العمل يتاح له ذلك، لكنه فقط ملزما بإتباع إجراءات قانونية كتبليغ العامل بهذا التعديل و إعطاء مهلة لإبداء رأيه أو سكوته فيعتبر علامة على قبوله بالتعديل. و في كل الأحوال و في حالة النزاع، للقاضي السلطة التقديرية في تقدير مدى جوهرية التعديل ومدى اعتباره مرتبطا بالمؤسسة المستخدمة من حيث كونه ذا مبرر اقتصادي وبالتالي كون ذي سبب حقيقي و جدي.²

إن التسريح الجماعي قد يكون نتيجة تعديل في بنود عقد العمل نتيجة لإحدى الأسباب السابقة (الهيكلية أو الظرفية)، حيث يتم هذا التعديل من طرف واحد، أي من طرف صاحب العمل، الذي يقابله رفض العامل، بغض النظر عن مضمون التعديل الجوهري هذا كأن

¹ بن عزوز بن ناصر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامة للنشر، عمان، 2011، ص 288.

² حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ص 38

يتعلق الأمر بتعديل نوعية العمل، أو منصب العمل، أو مكانه أو الأجر، أو الامتيازات المالية.. الخ¹.

كما أن القاضي أيضا ينظر في مدى اعتبار التغييرات و التحولات و التنقلات تمس بشدة العقد بمنعني توضيح هل تغيير تعديلات في العقد، على اعتبار أنها ثم النص عليها في عقد العمل أو في الاتفاق الجماعي أو العامل ملزم قانونا بالموافقة عليها².

إن مبدأ عدم تغيير العقد بالإرادة المنفردة، هو مبدأ أصيل، لا يمكن المساس به إلا في ظل شروط و أسباب مقنعة، وقد جسدت المحكمة العليا هذا المبدأ في قرار لها بتاريخ 1993/11/24 إن العقد شريعة المتعاقدين، و اعتبره الأطراف أساسا في تعاقدهم، لا يمكن تغييره الإرادة المنفردة خارج ما نجو له التشريع.

كما أن المادة 62 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية فتحت المجال للتعديل في حالة ما إذا كان هذا التعديل أكثر نفعاً للعمال. ثم جاءت المادة 63 لتؤكد على أن أي تعديل لا يكون إلا باتفاق طرفي العلاقة وفق ما نص عليه القانون.³

المطلب الثاني : مبررات التسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة:

إن صور التسريح لأسباب الاقتصادية اقتضتها مبررات اقتصادية افرزها التطور التكنولوجي للمؤسسات المستخدمة، والأزمات الاقتصادية المالية منها و التجارية التي أصبحت سمة من سمات المؤسسات الحديثة لاسيما بعد الحرب العالمية الثانية، و التي كان لها نتائج وخيمة على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات و المصانع و الورشات معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية و تجارية و تكنولوجية، إما إلى حتميات التطوير و التحديث و اكتساب الطرق و الوسائل التكنولوجية ، كما أن المؤسسات التابعة

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 353

² محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ص 20

³ المادة 62، 63، من قانون 11/90 ، المتعلق بعلاقات العمل.

للقطاع العام و لمواكبة هذه التغيرات، اضطرت الدولة لخصوصة بعضها حفاظا على استمراريتها و قدرتها على المنافسة، و لدراسة هذه المبررات قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، بحيث سنتطرق في الفرع الأول للمبررات الهيكلية و الطرفية، وفي الفرع الثاني للخصوصة كمبرر للتسريح للأسباب الاقتصادية.¹

الفرع الأول : المبررات الاقتصادية الطرفية والهيكلية:

بالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت الموضوع، نجدها تميز بين نوعين من الأسباب، يتمثل النوع الأول في الأسباب الاقتصادية الطرفية أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل، أما الثانية فتتمثل في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم و هيكلية العمل في المؤسسة ، سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج المعروفة بحالة أو تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية و تكنولوجية متطور.

فهناك اختلاف بين الحالتين في أمور كثيرة أولها من حيث إرادة صاحب العمل و من حيث شروط و ضمانات التسريح فيها و من حيث أهدافها، رغم ذلك هناك تداخل كبير بين المبررات الطرفية و المبررات الهيكلية، نظرا لعدم وجود معيار دقيق للتمييز بينها، وفي قرار مجلس الدولة الفرنسي في 29 جويلية 1983 وضح هذا التداخل و الخلط الذي قد يقع بين الحالتين، إذ أنه قد يحدث أن تجري التعديلات الهيكلية لمؤسسة أو مجموعة من المؤسسات نتيجة ظروف معنية و تؤدي إلى التسريحات، من ذلك مثل الانخفاض الكبير للطلبات و رقم الأعمال المبرر، لإعادة هيكلة قطاع الإنتاج لمؤسسة ما، إعادة ترتيب المصالح أو تنظيمها، انخفاض النشاط، المشاكل المالية ، كما أن الأسباب الطرفية و الهيكلية متتالية و تحدث في نفس الوقت.²

¹ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 94

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص368.

و بالرغم من هذا التداخل الموجود بين السببين الظرفي والهيكلية وعدم وجود معيار يفصل بينهما، فإن للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح و بالتحديد في الأجل المقرر ما بين استشارة لجنة المؤسسة و إعلام السلطة المختصة إذ هي أكثر طولاً في التسريح الاقتصادي من طبيعته الهيكلية منها في الظرفية ، كما أن الأسباب الظرفية تتسم بالتأمين بينما تتميز الهيكلية بالدوام و الاستمرار، انتقد بعض الفقهاء هذا الرأي لعدة اعتبارات، وفي الواقع يصعب التسليم بصحة ذلك الرأي على إطلاقه، وبصفة خاصة عندما تفرض الأسباب العرضية على أصحاب العمل تجديد البنيان الهيكلية لمنشآتهم وفيما يلي توضيح أكثر لهاذين للمبررين¹.

أولاً : السبب الاقتصادي الظرفي:

يتميز السبب الاقتصادي الظرفي بكونه استثنائي جداً و غير متوقع و عارض و مؤقت ومرحلي بحيث يقتضي من صاحب العمل حلاً سريعاً لتفادي انهيار المؤسسة ، قد تؤدي إلى إلغاء مناصب أو تحويل أو تعديلات جوهرية في عقود العمل، كما أنه مرتبط بالمحيط الاقتصادي للمؤسسة سواء محلي، وطنياً أو حتى دولياً، فهو إذن خارج عن إرادة صاحب العمل و العامل لارتباطه بحادث خارجي و من أمثلة ذلك، انخفاض الطلب، انخفاض النشاط، تدهور الأسعار، ارتفاع تكاليف الطاقة².

إن السبب الاقتصادي إن كان مرتبطاً بحادث خارجي مستقل عن إرادة المعنيين فإنه لا يشترط أن تجتمع فيه ذات الطبيعة العرضية لعناصر القوة القاهرة، فالسبب الاقتصادي العرضي ليس كما ذهب إلى ذلك البعض ظرفاً استثنائياً يتصف في الحقيقة بعدم التوقع، و إنما يتمثل في مجرد صعوبات اقتصادية تعترض تسيير النشاط داخل المنشأة و ترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي³.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 368.

² عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، ص 56.

³ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، ص 85.

ثانيا : السبب الاقتصادي الهيكلي:

إن الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة، هي أكثر تنوعا و مرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم داخلي في المؤسسة المستخدمة، مثل حالة تجديد العتاد أو إعادة توزيع العمل بين الفروع و الأقسام و الورشات من أجل رفع المردودية و تقليل التكاليف، و ربح الوقت أو تخفيض التكلفة... الخ، أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل التي قد تصبح غير مضمنة في الهيكلية الجديدة أو غير ضرورية، مما ينتج عنها بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها، كما قد يكون السبب خارجي عن المؤسسة، و على الأقل لا يخص تلك المؤسسة وحدها، مثل حالة الإدماج، أو تجميع مجموعة وحدات أو مؤسسات من أجل خلق وحدة أو مؤسسة واحدة، أو تحويل وحدات أو ورشات أو مؤسسات إلى مناطق أخرى... الخ، أو تغيير نشاط بعضها بما لا يتناسب و تأهيل المؤسسة الأصلية، أو التقليل من النشاط أو تقليصه إلى حد معين، كل هذه تحتم بصورة أو بأخرى التقليل من عدد العمال بما يتناسب مع الأوضاع المستخدمة¹.

إن هذه الأسباب تدخل في إطار سلطة العمل في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مادية تعترض سير النشاط الذي يزاوله من خلالها، و إما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف و ظروف المنافسة الاقتصادية، و إما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة لاستخدام قوى العمل البشرية في تحقيق نشاطها.²

إن هذه الحالة تختلف عن سابقتها من حيث صاحب العمل قد قام بإعادة تنظيم و هيكلية مؤسسته، أو تجهيزها بمحض إرادته و بالتالي لا يكون أمام حتمية التسريح الجماعي، كما كان عليه في الحالة السابقة³.

¹ حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 85.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 369.

³ المرجع نفسه، ص 370.

تلك هي بعض حالات السبب الاقتصادي الهيكلي، و أما عن طبيعته فهي من طبيعة مستمرة تجسد إرادة صاحب العمل في تغيير هيكل المؤسسة، فهي لا تنتج وضعا وقتيا و إنما وضعا مستقرا أو نهائيا مرتبا لأثر ثابت¹.

إن من الإشكالات القانونية التي أجاب عنها الاجتهاد القضائي في الجزائر هو حالة تعبير الطبعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى اقتصادية هل تعتبر سبب اقتصاديا للتسريح في حالة رفض العامل تعديل العقد إذا كان أقل نفعاً، ففي قرارها الصادر بتاريخ 2010/06/05 أكدت المحكمة العليا على ما يلي " لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية أو تجارية إلى تعديل عقد العمل، إضرارا بالعامل و مساسا بحقوقه المكتسبة²."

أما من الناحية الواقعية، تختلف إعادة الهيكلة من دولة إلى أخرى بحسب النظام السياسي، الاقتصادي الاجتماعي القائم، و هنا يجب أن نميز بين الدول الرأسمالية المتطورة، حيث لا تعتبر إعادة الهيكلة سوى إعادة تنظيم قصد تطوير قدراتها التنافسية أما في الدول النامية خاصة منها الاشتراكية فإن إعادة الهيكلة هي أكبر من ذلك إذ أنها تدخل في إطار إصلاح جذري للمنظومة الاقتصادية و الاجتماعية و التي قد تكون مفروضة عليها في أغلب الأحيان.

أما في الجزائر فانتقلت إعادة الهيكلة من مجرد إعادة تنظيم في بداية الأمر إلى تغييرات جذرية، و قد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/24/12 والذي اعتبر إعادة الهيكلة مجرد إعادة تنظيم و تغيير الوضعية القانونية

¹ حسين عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 104..

² محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 23

للهيئة المستخدمة غير مؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال و ذلك تطبيقا لنص المادة 26 من المرسوم 302/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.¹

باننتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق تغيرت النظرة إلى إعادة الهيكلة، حيث عين وزير خاص بإعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة، و صار من صلاحياته أن يقترح كل إجراء تطهيري أو تنظيمي يساعد على تحقيق أهداف مجال إعادة الهيكلة الصناعية و المساهمة.

و في الأخير نقول أن الفقهاء أعطوا معايير للتمييز بين الأسباب الهيكلية الأسباب الظرفية، و لكن أرى أن وجه الاختلاف الواضح هو في الغاية منها فأرى أن المبررات الظرفية تسعى لدفع ضرر لحق أو وشيك الوقوع، أما المبررات الهيكلية فههدف إلى تحقيق مكاسب إضافية و مواصلة النجاح و التطور و ضمان التنافسية.

الفرع الثاني : الخوصصة كمبرر للتسريح للسبب الاقتصادي:

الخوصصة أو ما يصطلح عليه الخصخصة و التخصيص، يقصد بها تنازل الدولة عن بعض مؤسساتها الاقتصادية لمصلحة القطاع الخاص بطرق و أساليب مختلفة، أو بمعنى آخر تحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة انطلاقا من فكرة إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات و بعض الأموال و التعهد بها للقطاع الخاص.

و يرجع السبب في لجوء الدولة إلى الخوصصة للنجاحات الكبيرة التي يحققها القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

تختلف دوافع الخوصصة في الدول المنظورة مقارنة بالدول النامية خاصة الاشتراكية فيها سابقا، فبالنسبة للدول المتطورة، لجأت إليها باعتبارها إحدى الحلول للخروج من أزمة الكساد التضخمي أو لتسريع نمو الاقتصادي من خلال رفع من قدرة المنافسة في عالم لا

¹ المرسوم رقم 302-82 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة لعلاقات العمل الفردية ج ر رقم 37 الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1982.

يرحم الضعفاء، و أول من قام بتطبيق سياسة الخصخصة في الثمانينات بريطانيا، بقيام الدولة ببيع بعض الشركات الهامة في قطاعات البترول، النقل، الاتصالات، الخدمات و غيرها. و تبعتها بعد ذلك دول من أوروبا الغربية و كندا، أما بالنسبة للدول النامية و خاصة منها الاشتراكية كانت دوافع الخصخصة هي الانتقال من الاقتصاد الموجه الذي أورث مؤسسات اقتصادية هشة إلى اقتصاد السوق، و ما ترتب عليه من شروط فرضها عليها صندوق النقد الدولي، و البنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة الجدولة لديونها، حتى تتجنب هذه الدول المصاعب التي تنجم عن خدمة الديون و مشكلات ميزان المدفوعات من خلال إعادة هيكلة اقتصادها¹.

إن للخصخصة طرق وأساليب مختلفة منها : طرح الاسم للاكتتاب العام، بيع أسهم الشركة لمجموعة خاصة من المستثمرين ، بيع أصول الشركة بالمزاد العلني، شراء الإدارة أو العاملين للشركة، عقود التأجير والإدارة .

وقد اتخذت الخصخصة في الجزائر بقرار سياسي ، تجسدت بصدور الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، فأشارت المادة 2 فقرة 01 إلى أن الخصخصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل الملكية أو تحويل التسيير من مؤسسة عمومية إلى القطاع الخاص².

لا شك أن اضطرار الدولة إلى تبني نظام الخصخصة كان له أثر كبير على وضعية العمل و التشغيل فيها بصفة عامة، لهذا كان عليها لزاما اتخاذ تدابير للحفاظ على الشغل و حماية حقوق العمال و تتمحور هذه التدابير حول خيارين:

الخيار الأول : إلزام المالك الجديد للمؤسسة بعدم إجراء أي تسريح و إلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة أو عدم تسريح العمال لمدة محددة .

¹ عطا الله ابو حميدة ن المرجع السابق ص 67

² الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خصخصة المؤسسات العمومية، ج ر، عدد 48 لسنة 1995.

الخيار الثاني : تقديم تعويضات مالية للعامل موضوع التسريح مع مراعاة إجراءات الذهاب الإرادي، التقاعد المسبق و التقاعد.

و أخذت الجزائر بالخيار الثاني، فقد سرحت العمال قبل خوصصة المؤسسات التي صدر بموجبها الأمر 22/95 المشار إليه سابقا و عدل بموجب الأمر 21/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 فنصت المادة 05 منه على أنه: تعدل وتتم الفقرة 02 من المادة 15 من الأمر 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 و تحرر كما يأتي: يمكن أن تتم كفيات التنازل كما يأتي، إما باللجوء إلى صيغ السوق المالية بالإدماج في البورصة أو بعرض علي للبيع بسعر ثابت، و إما بالمزايدة و إما بالتراضي الذي تقررته الحكومة بناء على تقرير مفصل من الهيئة المكلفة بالخوصصة أو بأية طريقة أخرى للخوصصة، تهدف إلى تطوير أسهم الجماهير حسب طرق تحدد بمقتضى التنظيم"¹

إن الخوصصة في الجزائر ظاهرة حديثة ترجع إلى بداية التسعينات و عملية جديدة، و لذلك كان يجب دراسة كفياتها بصفة عقلانية و مراجعة ما تم خلقه من مؤسسات و تسريح عمالها قبل خوصصتها، ذلك أنه عمليا سبق الأثر (التسريح) السبب (الخوصصة) و هو غير قانوني، و لا منطقي و لا عملي، و على المالك الجديد أن يعمل على إدماج هؤلاء العمال بعد بيعها، لا توظيفهم لأن إعادة الإدماج تعني إعطاء الأولوية لهم، و الاحتفاظ بامتيازاتهم السابقة².

¹ لأمر 97-12 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل و يتم الأمر 22 / 95 المؤرخ في 26 أوت 1995 و المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ج ر عدد 15 الصادرة في 19 مار 1997 .

² محمد سقراس ، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 25.

الفصل الثاني

الضوابط الشكلية والموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية في

المؤسسات الخاصة

أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريح الاقتصادي بعدة قيود و إجراءات وحددت لها ضوابط شكلية و أخرى موضوعية حماية للعامل من تعسف صاحب العمل في انهاء العقد كما ربطت عملية التسريح بوجوب توفير عدة ضمانات تهدف بعضها الى التقليل من عدد العمال المسرحين ، بينما يهدف البعض الاخر الى توفير ضمانات مادية و مهنية للعمال المسرحين ، حرصا على توفير الحماية القانونية للعامل و لو بعد تسريحه و عليه رأينا أن نتناول في هذا الفصل شروط و إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة في المبحث الأول ثم نتطرق في المبحث الثاني الى الضمانات التي وضعها المشرع لحماية للعمال المسرحين سواء من حيث الحقوق التي ضمنها المشرع و كذا الرقابة القضائية عليها.

المبحث الأول: شروط وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

إن سلطة صاحب العمل في التسريح للسبب الاقتصادي، أصبحت سلطة وظيفية مقيدة بضرورة توافر شرطين أساسيين، أولها أن يكون العمل غير محدد المدة و ثانيها أن يكون سبب التسريح الحقيقي وحدي، كما أن هذا التسريح يجب أن يخضع لإجراءات عبر مراحل تبدأ بإعداد المخطط الاجتماعي و تنتهي بتبليغ العامل المسرح مع مهلة الإخطار.

المطلب الأول: شروط التسريح لأسباب اقتصادية:

كون ان التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بضائقة مالية ، لكن هذا الحق ليس مطلقا ، فهناك شروط محددة يجب ان يتبعها أثناء قيامهم بإجراء التسريح وذلك لتفادي تسريح اكبر عدد من العمال و قد قيد المشرع المستخدم قبل وأثناء قيامه بهذا الإجراء للحد من تعسفه ففرض عليه ان يتبع شروط معينة.

و قبل الخوض في سرد هذه الشروط و جب ذكر ان المستخدم ملزم بالقيام بالتدابير الاحتياطية و الوقائية قبل لجوءه لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي وهذه التدابير تهدف بشكل أساسي الى تفادي التسريح او التقليل من عدد العمال المعنيين به على الاقل ، التي يجب تبليغها مسبقا الى ممثلي العمال من جهة و من جهة اخرى الى الجهات الإدارية التي لها حق في منع التسريح المسبق¹ . و هي التدابير التي حددها المشرع في احكام المواد 13 و 70 من القانون رقم 11/90 المتمثل في :

- تخفيض ساعات العمل و اللجوء الى العمل الجزئي.

- توقيف العمل بنظام الساعات الاضافية .

¹ باديس حورية و عبدو ليلي ، المرجع السابق، ص 16.

- احالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط على التقاعد كما هي محدد في قانون التقاعد¹.
- تحويل العمال الراغبين في ذلك الى مناصب عمل او اعمال اخرى او الى مؤسسات اخرى اذا لم يقبلوا المناصب او الاعمال المعروضة عليهم داخل المؤسسة. كما ان المشرع لم يقف عند هذا الحد بل فرض على المستخدم اتباع شروط موضوعية (الفرع الاول) و اخرى اجرائية (الفرع الثاني).

الفرع الاول : الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب الاقتصادية:

اعتبر القانون الدولي انه متى كان باعث الانهاء يمكن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة ، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة او لاحقة تحديدها ما اذا كان الانهاء يرجع حقيقته الى ذلك الباعث و تقرير ما اذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير انهاء علاقة العمل²

و المشرع الجزائري قد نص هو الاخر على الشروط الموضوعية التي يجب على المستخدم العمل بها حتى يكون مبدا احقية التسريح الاقتصادي مشروعاً و مؤسساً ، وهذا ما تناولته المادة 69 من القانون 11/90 بحث نصت على انه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية³

نستنتج من خلال هذا المفهوم الشروط الواجب توفرها في السبب الاقتصادي وهي ان يكون سبب التسريح حقيقياً و ان يكون جدياً إضافة الى وجود عقد غير محدد المدة.
اولا : السبب الاقتصادي سبب حقيقي وجدي:

اشترط المشرع الفرنسي في قانون العمل لسنة 1973 ، أن يكون التسريح بكل أنواعه سواء شخصياً أو اقتصادياً أن يكون مؤسساً على سبب حقيقي وجدي.

¹ المواد 13 ، 70 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

² المادة 09 من الاتفاقية الدولية للعمل.

³ تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة -، مرجع سابق، ص 39.

كما انه في قانون العمل الفرنسي لسنة 2008 ذكرت عبارة " السبب الحقيقي و الجدي كشرط في كل تسريح لسبب اقتصادي، كل تسريح للسبب الاقتصادي و هي تحدد عنصر يسمح بالتعرف على سبب الإنهاء وعنصرا يبرر وجوده و بناء عليه فإننا نميز بين مفهومين للسبب الاقتصادي. غير ان المشرع الجزائري لم يعط تعريفا له ولم يوضح مفهوم السبب الاقتصادي و لا مواصفاته و اكتفى بذكر الحالات التي تدرج في اطار التسريح للسبب الاقتصادي¹.

1 : السبب الاقتصادي الحقيقي:

أكد مقرر الشؤون الاجتماعية الثقافية للجمعية الوطنية الفرنسية السبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا و صحيحا ، و تمت الاستعانة بالأعمال التحضيرية و المناقشة البرلمانية السابقة للمصادقة على قانون 13 جويلية 1973 ، حيث عرف وزير العمل الفرنسي آنذاك السبب الحقيقي بقوله أن " السبب الحقيقي سبب موضوعي يرجع إما إلى سبب شخصي مرتبط بالعامل أو بكفاءته في العمل و إما إلى هيكلية المؤسسة و باختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل . فالسبب الحقيقي يجب أن يكون:

أ - موجودا : أي أنه يكون واقعا بمعنى ملموسا و ماديا، و عليه فإن الوقائع المقدمة من صاحب العمل لا تغير في الظاهر حقيقة إن لم تكن موجودة فعلا.

يقصد بالسبب الاقتصادي السبب اللحظي *Immédiate* لإنهاء العلاقة التعاقدية، أي انه يوم التبليغ بالتسريح يكون موجودا، بالمقابل هذا لا يمنع من الأخذ بعين الاعتبار الأحداث احتمالية الوقوع مثال : تدهور الحالة الاقتصادية في السنوات المقبلة و المتوقعة بدقة أو حتى التوقعات البسيطة للصعوبات التي تقتضي فقط إعادة هيكلة لعلاجها .

¹ محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 27 .

كذلك يجب أن يكون السبب الحقيقي سبب موجود، و السبب الموجود هو السبب الفعلي، و قد عرفت صفة الوجود للسبب الحقيقي على أساس أن السبب الموجود هو السبب الفعلي، و السبب الفعلي هو سبب موضوعي، و السبب الموضوعي هو سبب دقيق، و السبب الدقيق هو السبب الذي سهل تقديره و التثبت منه على أساس وقائع مادية ملموسة¹ .

ب- صحيحا : بمعنى أن يكون سبب التسريح ثابتا، فليس بالضرورة وجود السبب دليلا على صحته و على القاضي التحقق من مدى صحته.

ج- موضوعيا: لا شخصيا، بحيث لا تظهر لصاحب العمل في التسريح نية شخصية، وحتى يكون السبب موضوعيا يجب أن يترجم بمظاهر خارجية قابلة للبحث² .

و يبقى الدور مرتبطا بالقاضي في تقدير الوجود الفعلي، و مدى صحة و موضوعية السبب المؤدي إلى التسريح للسبب الاقتصادي انطلاقا من الحالتين المبررتين له و اللتين سبق مناقشتهما في الفصل الأول و هما المبررات الهيكلية و الظرفية.

2- السبب الاقتصادي الجدي:

إن قانونية التسريح تقتضي النظر في مدى جديته و. إن تقدير الطابع الجدي لسبب التسريح يعني إقامة مقابلة من الأفعال المنسوبة للعامل و بين تسيير المؤسسة في حالة التسريح لسبب شخصي أو من الأسباب التي لها علاقة بالمؤسسة، تنظيمها و وضعيتها و الاحتفاظ بالعامل في التسريح لسبب اقتصادي، إن تقدير جدية باعث الإنهاء يقوم على معيار مادي ملموس و ليس على معيار قانون نوعي³ .

إن المشرع الجزائري في سياق توضيحه لماهية التسريح لأسباب اقتصادية كما سبق ذكره لم يحدد تعريفا و لا شروطا للأسباب الاقتصادية، بل اكتفى بذكر حالاتها فقط، و هذا من شأنه أن يطرح إشكالات قد تؤدي إلى قيام أصحاب العمل بتسريحات تعسفية حتى مع

¹ محمد سقراس ، المرجع السابق، ص 28 .

² المرجع نفسه، ص 29.

³ عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، المرجع السابق، ص 129.

حسن نية، نظرا لعدم إمامه بشروط الأسباب الاقتصادية، كما أن العامل يضيع حقوقه عن جهالة ، ثم إن هذا قد يطرح إشكالا في مدى قدرة مفتش العمل على أداء دوره الرقابي و إن كان في شقه الإعلامي و الذي يفترض به أن يسهل من مهمة القاضي في حالة النزاع.

إن تعريف السبب الاقتصادي و تحديد شروطه بأن يكون حقيقيا و جديا، ضروري و ممكن، و يمكن الرجوع هنا إلى الأعمال البرلمانية التي تساعد على إدراك المقصود بذلك من خلال بعض التوجيهات أو الأمثلة المقدمة للأسباب الاقتصادية و الجدية و التي ذكرت بعض حالاتها في المادة 39 من الأمر 30 / 75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ثم النصوص اللاحقة و آخرها قانون 11 / 90 و المرسوم التشريعي 09 / 94 من هذه الحالات، انخفاض الطلبات، مشاكل الخزينة ، غياب تقنيات تحويل النشاط أو تركيزه، التخصيص.

إن إثبات السبب الحقيقي و الجدي في القانون الجزائري وفقا للمادة 73 مكرر 3 من قانون 11 / 90 يقع عبئه على المستخدم و ذلك خلافا لما هو معمول به في أغلب التشريعات انطلاقا من قاعدة الخصم مكلف بإقامة الدليل على ما يدعيه، وقد نحى المشرع الجزائري هذا المنحى حفاظا على حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. بالنسبة للإنهاء الاقتصادي إقامة الدليل على انعدام المبرر الاقتصادي، و هو أمر إن لم يكن مستحيلان يشق عليه القيام به (أي العامل)، لأن الباعث كموجه و دافع للإرادة نحو إحداث أثر يخضع لحكم القانون، يعد حقيقة نفسية، لذلك اتجهت الدول إما إلى القاء عبء الإثبات على عاتق المستخدم و إما إلى الاعتراف للقاضي بدور إيجابي في تمحيص الواقع بحثا عن الحقيقة¹.

¹ حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 135.

من خلال ما سبق يطراً علينا تساؤل يتمثل في التكييف القانوني لجائحة كورونا و مما سبق ان علاقة العمل من الناحية القانونية تنظمها قوانين العمل و التي تسعى لوضع الضمانات الكافية لتوفير بيئة العمل السليمة للجميع في كل مكان في العالم ، وهذه القوانين نضع الاحكام العامة التي تنظم علاقة العمل بين صاحب العمل من جهة و العامل من جهة أخرى ، إضافة لهذا هناك عقد العمل الذي يبرم بين صاحب العمل و العامل و في مثل هذه الظروف المستجدة التي ادت الى تدهور الاوضاع الاقتصادية قد يضطر المستخدم لإعادة النظر في علاقة العمل المبرمة بينه و بين العامل وقد ينتهي عقد العمل كذلك بسبب استحالة التنفيذ لوجود القوة القاهرة .

ثانيا : وجود عقد غير محدد المدة:

من خلال العنوان يتبين انه تنقسم عقود العمل من حيث مدتها إلى نوعين :عقود محددة المدة و عقود غير محددة المدة. ويعرف عقد العمل بصفة عامة بأنه " اتفاق يلزم بموجبه أخذ الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين محدد سلفاً¹ " إلا أن المشرع استثنى في المادة 12 من قانون 11 / 90 و التي عدت الحالات التي يمكن فيها إبرام عقود محددة المدة، و تكون العقود الكتابية و إلا اعتبرت غير محددة المدة، و أما ما عدا هذه الحالات فيعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة المدة² أما فيما يخص التسريح لأسباب اقتصادية فإن أهم شرط من شروط هذا النوع من التسريح هو كون عقود العمل غير محددة المدة.

وهكذا فإن من شروط التسريح لسبب اقتصادي هو وجود عقد غير محدد المدة، ذلك أن حق الإنهاء الانفرادي لعقد العمل يفترض وجود عقد عمل غير محدد المدة، والتسريح

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 77.

² المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

باعتباره صورة من صور الإنهاء الانفرادي يفترض بدوره إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فإذا حدث أن أنهى صاحب العمل بإرادته علاقة العمل مع عامل أبرم معه عقداً محدد المدة فإننا نكون أمام فسخ العقد العمل لا تسريحاً، وإن القواعد المتعلقة بالتسريح لا تنطبق عليه و لقد ردد هذه الفكرة فقهاء كثيرون و أخذها القضاء في مختلف أحكامه¹.

المطلب الثاني : إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية:

لقد أخضع المشرع التسريح لأسباب اقتصادية لمجموعة من القواعد و الإجراءات المختلفة و هي عبارة عن تدابير ترتيبية سابقة لعملية التسريح منها الاختيارية و تتضمن الذهاب الإرادي و منها الإلزامية و تتضمن المخطط الاجتماعي و هي تهدف إلى التخفيف من حدة التسريحات على العمال و حماية .

الفرع الأول: تدابير ترتيبية داخلية:

أولاً: الذهاب الإرادي:

هي حالة وسط بين الاستقالة و التسريح، وهي حالة خاصة للإنهاء لم ترد من الحالات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 66 من قانون العمل. وإنما فرضها الوضع الاقتصادي المتذبذب من أجل تلبية مصلحة مشتركة للطرفين . كما أنها تدبير داخلي اختياري يلجأ إليه المستخدم لتفادي اللجوء إلى إجراءات التسريح للسبب الاقتصادي المعقدة و المكلفة و تكون فردية أو جماعية في إطار التفاوض الجماعي²

الذهاب الإرادي أو كما يسميه المشرع الفرنسي الذهاب التفاوضي يمكن تعريفه على أنه اتفاق بين كل من العامل و المستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة، مقابل تعويض محدد مسبقاً.

¹ عطا الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 126.

² المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

أما المرسوم التشريعي رقم 09 / 94 الذي يهدف أولاً على المحافظة على الشغل وقيام المستخدم بكل الإجراءات السابقة من أجل تفادي اللجوء إلى التسريح أو التقليل منه ومن هذا المنطلق فإن إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي متى حصل العامل على تعويض و مزايا أكثر لا يشكل مخالفة للنظام العام الاجتماعي الذي وجد أساساً لحماية كل عامل من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل. و هذا التحليل يفسح المجال واسعاً أمام الحرية التعاقدية انطلاقاً من مبادئ النظام الليبرالي التي تبناها قانون العمل الجزائري¹.

يجد الذهاب الإرادي سنده في نصوص مختلفة ، منها المادة 106 من القانون المدني الذي يعذ الشريعة العامة التي تنص على ما يلي " :العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين².

كما يجد سنده في قانون العمل و النصوص التنظيمية له من ذلك نص المادة 70 من قانون 11 / 90 التي تنص على أنه " :يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات³ و ما الذهاب الإرادي إلا إجراء من هذه الإجراءات.

ويشترط اللجوء للذهاب الإرادي مجموعة من الشروط أهمها أن يكون الاتفاق خالي من عيوب الرضا، وأن تكون الإرادة حرة وصرحة ، أن تكون هناك حتمية التقليل، ومن ثم لا يمكن تصور تطبيق هذا الإجراء إلا في المؤسسات التي عرفت أزمة مالية و اقتصادية⁴ حادة فلا يطبق هذا الإجراء على عمال المؤسسات الاقتصادية التي لم تشهد صعوبة مالية.

¹ بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في

القانون، جامعة الجزائر، 2008، ص67 ، 68

² المادة 106 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78 لسنة 1975

³ المادة 70 من القانون 11/90

⁴ بن رجال آمال، المرجع السابق، ص68

ثانيا :المخطط الاجتماعي:

المخطط الاجتماعي أو ما يسمى بالجانب الاجتماعي أو أيضا الملف الاجتماعي . لم يعرفه القانون الجزائري إلا بعد صدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، حيث يقوم صاحب العمل قبل اللجوء إلى عملية التسريح بإعداد مخطط اجتماعي يوضح فيه كل التدابير الأولية التي تهدف إلى تجنب التسريح، أو التقليل منه وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المسرّحين.¹

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

- ضرورة أن يكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة :فلا يخص العقود محددة المدة .
- ضرورة أن يكون بصدد تسريح لسبب اقتصادي، فلا يتعلق بالتسريحات الشخصية .
- ضرورة أن يكون بصدد مؤسسة تشغل أكثر من 10 عمال .
- شرط تكميلي، دفع الاشتراكات المحددة قانونا .

و يتضمن الجانب الاجتماعي ثلاثة أنواع من التدابير:

- الأولى تهدف إلى تفادي حذف مناصب العمل وذلك بتحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة كتخفيض أجر العامل مع الاحتفاظ بعمله، أو العمل بالتوقيت الجزئي وتقسيم العمل.

- أما الثانية فتهدف إلى تفادي اللجوء إلى التسريح رغم حذف المنصب وذلك بالإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق.

- أما الثالثة فتهدف إلى تصنيف العامل في شغل آخر وذلك بإعادة توزيعه.

¹ عطا الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 143 .

ولقد تطرق المشرع الجزائري في المادة 71 من قانون علاقات العمل والمتمثلة في الأقدمية والخبرة والتأهيل مع إمكانية تحديد صاحب العمل لمقاييس أخرى يعرضها على التفاوض، حيث يبدأ المستخدم بالعمال الأقل أقدمية والأقل خبرة في المؤسسة ثم العمال الذين يعيلون أقل عدد ممكن من الأفراد.

وهنا نلاحظ أن المشرع قام برعاية الاعتبارات الاجتماعية عند اللجوء لعملية التقليل¹.

أما بالنسبة للمرسوم التشريعي فيوجب إعداد مخطط اجتماعي على مرحلتين متميزتين وهما :

المرحلة الأولى : ونصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09/94

وتشمل المرحلة الأولى إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات التالية:

- 1- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- 2- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
- 3- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- 4- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية .
- 5- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق .
- 6- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي .
- 7- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة أي المحددة المدة².

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 450.

² المادة 07 المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

المرحلة الثانية: لخصتها المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 على ما يلي:

"تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين أو كليهما:

- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع 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.¹

كما نصت المادة 09 من المرسوم السالف الذكر على تدابير ضرورية يجب أن يتضمنها الجانب الاجتماعي بالنسبة للمرحلة الثانية: والتي مفادها أن " يتضمن الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار المرحلة الثانية ما يأتي:

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.

- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتي:

- الإحالة على التقاعد.

- قبول الإحالة على التقاعد المسبق.

- آداءات التأمين عن البطالة.

- التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع².

إضافة إلى التدابير التي نص عليها المشرع لتفادي لجوء المستخدم إلى عملية التسريح أو التقليل منه، فإن القانون يمنح المستخدم مساعدات عمومية ودعم مالي لكي يتجنب تقليص عدد العمال.

¹ المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 09-94.

² المادة 09 من نفس المرسوم.

وهذا ما جاء به في نص المواد 25 ، 26 و 27 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 السالف الذكر¹ .

ما يمكن ملاحظته هو أن هذه التدابير جاءت على سبيل المثال لا الحصر، يستفاد من ذلك من استعمال المشرع لعبارة لاسيما التي تفيد المثال لا الحصر و لو أنها أساسية العمل يفهم ذلك و بخاصة أو بالخصوص.²

كما أن المشرع وضع معايير خاصة بشخص العامل و وضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى التخفيض العددي للعمال، فألزم المؤسسة بالاتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب القانون 90-11 بترتيب العمال المعنيين بالتسريح آخذين بعين الاعتبار التدابير الآتية:

- 1- معيار الأقدمية و التأهيل، حيث يبدأ بالعامل الأقل أقدمية و الأضعف تأهيلا.
- 2- معيار عائلي، إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.
- 3- معيار وظيفي، يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.
- 4- معيار اجتماعي، الوضعية الاجتماعية للعامل.

يمر المخطط الاجتماعي عبر مرحلتين

1- عرض تقرير المخطط الاجتماعي على لجنة المشاركة:

يقوم صاحب العمل بإعداد تقرير حول المخطط الاجتماعي ويعرضه على لجنة المشاركة ويكون ذلك في إطار اجتماعات تعد خصيصا لهذا الغرض يوضح فيه الأسباب التي أدت لعملية التسريح كما يشمل هذا التقرير كل الإجراءات التي أخذها من أجل تفادي عملية التسريح أو التقليل منه وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المسرحين³.

¹ انظر المواد 25 ، 26 ، 27 ، من المرسوم نفسه.

² عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، المرجع السابق، ص 149.

³ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 297.

أما في حالة عدم وجود لجنة المشاركة في المؤسسة فقد نصت المادة 93 مكرر
المضافة بالأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 على "يمارس مندوب المستخدمين طبقاً
للمادتين 91 و 92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة
94. في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد¹."

و باعتبار أن هذا الإجراء منصوص عليه في قوانين و نظم رسمية، فإن احترامه
يشكل التزام قانوني على صاحب العمل، العبرة هنا، بالإجراء في حد ذاته، بغض النظر عن
النتيجة. ذلك أن قبول أو رفض لجنة المشاركة أو التنظيم النقابي أو ممثلي العمال يتحدد من
خلال التفاوض الذي يتم بينهم و بين صاحب العمل حول. لهذا فإن عدم تنفيذ هذا الإجراء قد
يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح . و بالتالي يعتبر
التسريح تعسفياً يخضع لأحكام المادة 4/73 المعدلة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات
العمل².

2- التفاوض على الجانب الاجتماعي:

تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل على: " يجوز للمستخدم تقليص عدد
المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء
التسريح الجماعي، فإنّ ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد
تفاوض جماعي"³.

فمرحلة التفاوض الجماعي قد كرّسها المشرّع وهي مرحلة أساسية ومهمة يمرّ بها
المخطط الاجتماعي. فيتم الحصول على رأي لجنة المشاركة وتنظيم التفاوض مع الممثلين

¹ المواد 91 ، 92 ، 94 من الامر 21-96 مؤرخ في 9 يوليو سنة 1996 يعدل و يتم القانون رقم 90-11 المتعلق
بعلاقات العمل.

² احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 377.

³ انظر المادة 69 من 11-90 .

النقائبين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي حسب المادة 12 من مرسوم 09/94 وفي حالة غياب منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية، يقوم بتمثيل العمال ومن أجل مقتضيات التفاوض ممثلون ينتخبهم¹ .

الفرع الثاني :إجراءات تنفيذ المخطط الاجتماعي و تسريح العمال:

أولاً- إعلام مفتشية العمل:

قبل تنفيذ الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه يقوم المستخدم بإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا من خلال إيداع نسخة من المخطط الاجتماعي لديها مرفقة بالقائمة الاسمية للعمال المسرحين مقابل الحصول على محضر استلام .

ثانيا : إعلام المحكمة :

من خلال إيداع نسخة من الملف كاملا لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا طبقا لنص المادة 15 من قانون 09/94² .

يعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة، و بوصفه صادر عن جانب واحد فإنه لا ينشئ حقوقا لصاحب العمل على عاتق العمال إلا الالتزامات المقابلة للحقوق الجديدة التي بها العمال من جراء تطبيقه، كما أنه لا يمكن أن يحذف حقوقا ناتجة عن الاتفاقية الجماعية³ .

إن هذا الإجراء يتيح للمحكمة المختصة في حالة النزاع الرقابة على مضمون المخطط الاجتماعي و كذا سلامة إجراءات التسريح للسبب الاقتصادي.

¹ انظر المادة 12 من المرسوم 09/94 .

² انظر المادة 15 من المرسوم 09/94

³ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، المرجع السابق، ص44 .

ثالثاً : تبليغ العامل المسرح و مهلة الإخطار:

لقد اشترط القانون صراحة على المستخدم عند القيام بتنفيذ تدابير تقليص عدد العمال على وجه الإلزام بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل يقوم بإبلاغها للعمال¹.

إن إجراء التبليغ هو إجراء جوهري يتم بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام و قد اشترط أن ترسل إلى العامل على الأقل بعد مرور يوم كامل على إعلام مفتشية العمل.

إن لرسالة التبليغ أهميتها بالنسبة للعامل المعني بالتسريح و لعملية التسريح ذاتها، فبالنسبة للعامل بموجبها يعرف نية صاحب العمل في التسريح فتجنبه المفاجأة في الإنهاء و تمكنه من البحث عن عمل جديد خلالها و من الأحسن أن تبلغ له بنفسه و ليس من الضروري أن يتسلم العامل هذه الرسالة بنفسه، بل يكفي أن تقدم إلى عنوانه، لكن إذا تصرف صاحب العمل بطريقة تجعل من المتعذر على العامل أن يتسلمها، فلا يمكن أن يعتد بتاريخ التقديم بل العبرة بتاريخ التسليم.²

بعد تبليغ العامل المعني ألزم المشرع صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل تفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد آثاره وسمى هذه المدة بمهلة الإخطار وعرفها بأنها " : تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة كافية".³

مهلة الإخطار هي حق للعامل ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يومياً مدفوعة الأجر من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر، وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقاً لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

¹ انظر المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09

² عطاالله بوحيدة ، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، اجراءاته وآثاره)، المرجع السابق ص 172

³ المادة 68 من قانون 90-11.

تعد القواعد المتعلقة بمهلة الإخطار من النظام العام، ولا يمكن مخالفتها إلا إذا كانت تحقق مصلحة أكبر للعامل، لكن لا يكون ذلك إلا متى توفرت الشروط الآتية:

- أن تكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة.
- أن ترتبط المهلة بالتسريح أو الاستقالة.
- ألا تتعلق بخطأ فادح، إذ بوجود هذا الأخير تنقطع علاقة العمل دون مراعاة مهلة الإخطار.

تكون بداية حساب هذه المدة من تاريخ تبليغ رسالة التسريح، ولا تقبل هذه المهلة التوقف أو القطع فلا الإضراب ولا المرض يوقفها لأنها جاءت لوضع حد للممارسة المباشرة لحق الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل¹.

أما الآثار المترتبة عن احترام المستخدم لمهلة الإخطار، فإنها تختلف بحسب احترام المعنيين لها . فإن تم احترامها استمرت علاقة العمل خلالها، وتبقى الالتزامات المتقابلة قائمة كتقديم الأجر للعامل مقابل العمل إلى حين نهاية هذه المهلة أين يتعين على صاحب العمل دفع الأجور والتعويضات المستحقة للعامل لتنتهي بعدها العلاقة القانونية التي كانت تربط بين العامل وصاحب العمل أو تعتبر منقضية مبدئياً ما عدا إذا التزم العامل بشرط عدم المنافسة لمدة معينة².

يمكن لصاحب العمل أن يتحرر من هذا الالتزام ولا ينتظر تاريخ نهاية المهلة إذا التزم بدفع المبلغ الذي يساوي الأجر الكامل الذي كان سيقبضه العامل في نفس الوقت، هذا بالإضافة إلى تعويض مهلة الإخطار، ولا يعفى صاحب العمل من منح مهلة الإخطار للعامل الذي يرغب في تسريحه إلا إذا توقف العمل في مشروعه بفعل قوة قاهرة كاحتراق مصنعه أو انقطاع وصول المواد الأولية بسبب قيام حرب.

¹ محمد سقراس ، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 46.

² المرجع نفسه، ص 47.

إن لم يتم احترام هذه المهلة من خلال الإنهاء المفاجئ لعلاقة العامل في ظل غياب خطأ فادح من العامل، أو قوة قاهرة، يعتبر خطأ من صاحب العمل ويستحق العامل نتيجة لذلك تعويضا كاملا لعدم احترام هذه المهلة.¹

إلا أن ما يثير الدهشة والانتباه في آن واحد هو سكوت القانون رقم 90-11 عن مهلة الإخطار فيما يتعلق بالتسريح الجماعي، ولم يشر إلى هذه العملية ما عدا فيما يتعلق بالاستقالة.

المبحث الثاني: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

إن التشريع المتعلق بالتسريح يهدف أساسا إلى توفير حماية قانونية للعامل للتخفيف من عدم المساواة بين العامل البسيط والمستخدم سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية. ففي السابق كان يطبق في حالة التسريح نظرية التعسف في استعمال الحق، فكان عبئ إثبات التعسف يقع على العامل، مما جعل هذا الأخير يستغني عن المطالبة بحقوقه أمام القضاء، وفي وقت لاحق انفصل التشريع المتعلق بالتسريح عن أحكام القانون المدني ليطبق عليه نظرية الحماية الاجتماعية². ولاشك أن تسريح للسبب الاقتصادي هو إجراء خطير يقتضي إحاطته بمجموعة من الضوابط القانونية، ضمانا لحقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة و لأجل ذلك رتب المشرع في هذا النوع من التسريح مجموعة من الضمانات في شكل حقوق يحصل عليها العامل المسرح مباشرة بعد تسريحه ، لأجل مراقبة تحصيل هذه الحقوق و مراقبة الترتيبات السابقة للتسريح فإن الرقابة القضائية تعتبر من الضمانات القانونية لحماية العمال من آثار التسريح للأسباب الاقتصادية³.

¹ عطاء الله بوحميده ، المرجع السابق ص 176.

² بن رجدة ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 07.

³ محمد سقراس ، المرجع السابق، ص 48.

المطلب الأول: حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

بالرجوع الى الاحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسات الخاصة بإخراجها من أزمتها الاقتصادية و المالية من جهة، ومن جهة اخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الإجراء¹ بحيث يستفيد العمال المعرضين للتسريح على بعض الحقوق نذكر منها :

الفرع الأول: الحقوق المقترحة على العامل اثناء عملية التسريح:

الحقوق المقترحة على العامل اثناء عملية التسريح تختلف هذه الحقوق باختلاف الانظمة القانونية السائدة و باختلاف الظروف الاقتصادية، غير انها لا تخرج عن الحق في اعادة تصنيف العمال المزمع تسريحهم، و إعادة تشغيل العمال الذين تم تسريحهم، وتسوية وضعيتهم المالية عن طريق تعويضهم، و تسوية وضعيتهم الادارية أيضا عن طريق تقديم الوثائق التي تثبت وجود علاقة العمل و انتهائها².

أولا : حق العامل في إعادة التصنيف و أولوية إعادة التشغيل:

1- الحق في إعادة التصنيف :

يعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل ، اذ يستفيد منها وجوبا قبل اتخاذ القرار بتسريحه وهو ما أشار اليه المشرع الجزائري بإلزام المستخدم اللجوء اليها قبل القيام بتقليص عدد العمال ، ومن بين هذه التدابير دراسة إمكانية تحويل المستخدمين الى أنشطة اخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، او تحويلها الى مؤسسات اخرى³.

2- الحق في إعادة التشغيل :

¹ باديس حورية ، عبدو ليلي ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق، ص 25.

² بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، ص 242

³ المرجع نفسه، ص 243

وهو منح أولوية في العمل للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، فقد ضمن المشرع الجزائري حماية جدية لاستقرار استخدام لفرضه رقابة إدارية وعمالية على التسريح قبل الإقدام عليه ورقابة قضائية بعد إيقاعه وذلك بنصوصه الخاصة بلزوم حصول موافقة لجنة التأديب المشتركة و مفتشية العمل قبل التسريح وإتباع إجراءات الوساطة والتوفيق والتحكيم ، وبإلزام المؤسسة المستخدمة بإتباع وسائل كفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية ، وهي وسائل تتخذ عادة للحد من البطالة وإقلالها.¹

ولم يترك المشرع العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان وإنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تراعي فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان 01 و 06 من القانون الأساسي العام للعامل. وإذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا ويأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله. كما نص في المادة 27 من المرسوم التشريعي 09/94 حيث نصت على تدعيم الإدارات المحلية المختصة لمجهودات المستخدم الذي يحتفظ على التشغيل ، عن طريق توظيف الأجراء المسرحين .²

ثانيا : حق العامل في تسوية وضعيته الإدارية والمالية:

يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية في تسوية وضعيته المالية والإدارية، وتقتضي التسوية الإدارية تبليغ قرار التسريح و احترام مهلة الإخطار و تمكين العامل المسرح من الوثائق الإدارية التي تثبت قيام علاقة العمل وانتهائها، أما التسوية المالية

¹ غانمي أحمد، بن يحي احمد، تسريح العمال لاسباب اقتصادية - دراسة مقارنة - مذكرة ماستر ، جامعة ادرار، تخصص قانون تسيير المؤسسات ، 2015-2016 ، ص 34.

² بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق، ص 247.

فتقتضي دفع المستخدم مختلف المبالغ المستحقة للعامل، سواء تعلق الأمر بالتعويض عن التسريح او دفع الاشتراكات الخاصة بالمصالح الاجتماعية.

1- حق العامل في تسوية وضعيته الإدارية:

يتعين على المستخدم إضافة إلى تبليغ قرار التسريح تبليغا فرديا و احترام مهلة الإخطار تمكين العامل من الوثائق التي تثبت قيام علاقة العمل و انتهائها وتقديم وثيقة لمصالح التأمين تثبت وضعية العامل المهنية و المالية.

أ- تبليغ قرار التسريح و احترام مهلة الإخطار :

بعد استنفاد كل الوسائل و التدابير التي تحافظ على الشغل و بعد تحديد أصناف العمال المعنيين بالتسريح يشرع المستخدم في إعداد مقررات التسريح الفردية و المتضمنة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، لتبليغ كل عامل بصفة شخصية ، وبهذا يبدأ احتساب مهلة الإخطار - مهلة العطلة - وقد ألزم المشرع الجزائري المستخدم بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل ، من خلال نص المادة 16 من المرسوم 09/94 ولم يخص في تفاصيل العملية لا من حيث محتوى مقرر التسريح ولا من حيث كيفية تبليغه ولا من حيث آجال التبليغ ، مما يشكل فراغا قانونيا ينبغي تداركه حماية للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل ، ويتعين تدارك هذا الفراغ بالنص على وجوبه تبليغ مقرر التسريح للعمال المعنيين بذلك وهذا بصفة فردية و يستحسن ذكر وسيلة التبليغ .

مع احترام مهلة الإخطار التي نص عليها المشرع في قانون علاقات العمل رقم 90-

11 من خلال المادتين 05/73 و 06/73 حيث نصت المادة 05/73 على : " يخول

التسريح للعامل الذي يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها الدنيا في

الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية". في حين نصت المادة 6/73 على انه : " للعامل المسرح

الحق طول مدة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع و مأجورين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر".¹

غير أن المشرع لم ينص على جزاء الإخلال بمهلة الإخطار غير أن عدم احترامها من طرف المستخدم في غياب خطأ من العامل أو قوة قاهرة يعتبر تعسفا يترتب عليه التعويض عن مهلة الإخطار وعن الضرر اللاحق بالعامل المسرح.²

ب- تمكين العامل من الوثائق الإدارية المنصوص عليها قانونا:

يتعين على المستخدم تمكين العامل المسرح من شهادة العمل التي تثبت قيام علاقة العمل و انتهائها ، إضافة إلى تقديم وثيقة لمصالح التأمين على البطالة تثبت وضعية العامل المهنية و المالية .

- حق العامل في الحصول على شهادة عمل

يعتبر هذا الضمان من الالتزامات التي فرضتها القوانين العمالية والأنظمة الداخلية على رب العمل بحيث يمنح العامل شهادة تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها.³

و هذا الالتزام قائم في كل الأحوال سواء كان حل الرابطة التعاقدية ناتج عن أسباب اقتصادية، أو استقالة، أو عن خطأ تأديبي، أو غير ذلك من طرق إنهاء علاقة العمل المشار إليها في المادة 66 من القانون 11/90 و نجد المادة 67 من نفس القانون تنص على ما يلي: "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف، وتاريخ علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت، و الفترات المناسبة لها".⁴

¹ انظر المواد 05-73 و 06-73 من قانون 11/90.

² عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 176.

³ حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر ، المرجع السابق ص 146

⁴ المادة 67 من قانون 11/90.

ولهذه الشهادة أهمية تتضح من خلال هدفها، وهو تحقيق المصلحة العامة. كما أن الشهادة تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته ودرأيته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، و إثبات مدة خدمته لتحسب له عند الاقتضاء. وكل هذا من شأنه تسهيل وإعادة تشغيل العامل، و السماح لرب العمل الجديد من التأكد أن العامل لم يعد مرتبباً بأي عقد عمل¹.

وقد نصت المادة 67 من القانون السالف الذكر عن محتوى أو العناصر التي يجب أن تحتويها شهادة العمل كتاريخ التوظيف و تاريخ انتهاء علاقة العمل ، نوع العمل المؤدى و كلفيته ، فترات العمل.

وتكريسا للحماية القانونية للعمال نصت المادة 2/21 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن يكون الحكم ابتدائيا نهائيا عندما تتعلق الدعوى بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعى .

- حق العامل في الحصول على الوثيقة الموجهة لمصالح التأمين:

من الالتزامات التي تقع على المستخدم تقديم الوثيقة الموجهة لمصالح التأمين عن البطالة التي تبين المدة التي قضاها العامل في عمله ، و الأجر المدفوع له ، و سبب انهاء علاقة العمل و تعد هذه الوثيقة دليل اثبات عدم مديونية المستخدم ، وفي حالة لم يتلقى العامل هذه الوثيقة يمكنه المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه² .

- وصل تصفية كامل الحساب :

¹ حاج سودي محمد، المرجع السابق ص 147.

² بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق ص 258.

لم يتطرق القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الى هذه الوثيقة رغم انها لا تقل اهمية عن شهادة العمل وهو معمول به في الواقع ، إن انتهاء علاقة العمل خاصة اذا كان ذلك نتيجة لتسريح تتولد عنها نتائج وخيمة على العامل و مشاكل لا متناهية ويحرر العامل هذا الوصل عند مغادرته الفعلية للمؤسسة وبما ان عقد العمل لا ينتهي الا بنهاية مهلة الإخطار فهذا لا يبرى ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل . كما يجب ان يتضمن الوصل على كل القيم و المستحقات المالية التي دفعها المستخدم للعامل .

إن توقيع العامل على هذا الوصل يكون بمثابة اعتراف منه على براءة ذمة المستخدم من القيم المالية المذكورة فيه وتشمل الأجر ، التعويض على التسريح، التعويض عن مهلة الإخطار أي ما يكون في ذمة المستخدم للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل او انتهائها¹.

2- حق العامل في تسوية وضعيته المالية :

يقصد به ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا و الذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمل غير محدد المدة، وهو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا استوجب الانتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعى المصلحة الاقتصادية للمؤسسة و يحقق الحماية اللازمة للعامل.²

نص المشرع الجزائري في المرسوم 09/94 في المادة 21 على استفادة جميع العمال المسرحين المرتبطين بعقد غير محدد المدة من التعويض ما عدا الذين حصلوا على عمل او أحيلوا على التقاعد المسبق ، كما نصت المادة 22 على استفادة العامل المسرح من التعويض النقدي وحددته بأجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح ، وتحسب هذه

¹ بن رجدال امال، المرجع السابق، ص 178.

² سقراس محمد ، المرجع السابق، ص 47.

التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهر قبل انتهاء علاقة العمل.¹

كما ان للعامل الحق في التعويض عن طريق ابرام اتفاق مع المستخدم بحيث اقترت التشريعات العمالية حق العامل في الحصول على تعويض عن التسريح الاقتصادي بحيث سمحت لأطراف علاقة العمل بالاتفاق على تحديده من خلال الاتفاقيات الجماعية او عقد العمل الفردي على ان يكون شروط اقل حدة و بمبالغ أكبر مما هي مقررة قانونا أي أكثر نفعاً للعامل وتكون بنود الاتفاقية مشروعة². كما ان للعامل الحق في الحصول على تعويض الاخطار و العطلة المدفوعة الأجر.

و يشترط للاستفادة من التعويض العادل من التسريح ما يلي:

- أن يتعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وذلك ما نصت عليه المادة 72 من القانون رقم 11/90.

- يجب أن يتم قطع علاقة العمل من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا ما يجعل التعويض مستبعدا في حالة الاستقالة والقوة القاهرة، وفي حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل.

- شرط الأقدمية ، حيث لا يستحق التعويض إلا العمال الذين يثبتون مدة سنة على الأقل من العمل الفعلي لدى المؤسسة المستخدمة ، ولكن رغم أهمية هذا الشرط نجد أن قانون رقم 11/90 لم يشر إلى هذا التحديد.³

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة:

يعتبر اللجوء الى القضاء ضمانا لحقوق العمال بعد الغاء الرقابة الادارية المسبقة المتمثلة في الحصول على الاذن بالموافقة من قبل مفتشية العمل، و باعتبار الحق في الاحكام

¹ بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق ص 260.

² المرجع نفسه، ص 261.

³ عطاالله بوحמידة، المرجع السابق، ص 236

الى القضاء من الحقوق العامة التي تقرر لكافة العمال ما لم تقترن استعمال هذا الحق بقصد الكيد و الاضرار بحقوق الغير ¹.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي و تنفيذ الشروط الاجرائية:

سبق و أن رأينا أن التسريح لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية و اقتصادية و لضمان الحماية للعامل يجب أن يكون هذا التسريح شرعياً، لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتعلق أساساً بالسبب الاقتصادي لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصبهم لأسباب لا إرادية فلا بد من ضمانات قانونية تسهر على تكريس هذه القيود لمنع تعسف صاحب العمل و تتمثل هذه الضمانة في الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي ، كما ان القضاء يختص بمراقبة كافة الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي لعقد العمل، فيراقب التزام المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه ، و التي تمثل ضمانات أساسية لحقوق العمال ².

أولاً : الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي:

إن قوانين العمل الجزائرية و تأثراً منها بميثاقها الفرنسية قد فرضت نظامين للرقابة على مشروعية السبب و هما :الرقابة السابقة و الرقابة اللاحقة . فبالنسبة للرقابة الإدارية المسبقة التي سادت في الجزائر من سنة 1975 إلى سنة 1990 حيث ألغيت بصدور القانون رقم 11/90 و بالتالي أصبحت مشروعية قرار التسريح مفهوماً موحداً خاضعاً للرقابة القضائية اللاحقة .و المشرع الجزائري في هذا الصدد قيد سلطة المستخدم في التسريح الاقتصادي فقط في ضرورة استناده إلى أسباب اقتصادية دون أن يحدد طبيعة هذه الأخيرة دون أن يتطرق إلى شرحها و دون أن يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في

¹ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 118.

² سقراس محمد، المرجع السابق، ص 54.

الرقابة على خلاف المشرع الفرنسي الذي قيد سلطة رب العمل في الإنهاء بقيدين و هما ضرورة كون السبب حقيقيا و جديا¹.

و بما كل التسريجات يجب أن تؤسس على سبب حقيقي و جدي بما فيها التسريح لسبب اقتصادي، فإذا ذكر السبب الاقتصادي للتسريح فإن سلطة القاضي تتمثل في رقابة حقيقية السبب الاقتصادي، بمعنى التأكد من وجود إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو التعديل الجوهرى للعقد أو المشاكل الاقتصادية المقدمة أو التحولات التكنولوجية أو أي سبب اقتصادي آخر غير لصيق بشخص العامل.²

و تبقى سلطة قضاة الموضوع في التقدير الغير المباشر للدواعي الاقتصادية من خلال الرقابة على التوظيفات الجديدة في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين و في نفس أماكن العمل فهو دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة و لكن رغم ذلك لا يوجد قرار مبدئي في هذا المجال لسد الفراغ الذي يؤثر سلبا على القضاة ، فالمشرع الجزائري لم يتجرأ على إحداث الحلول الحتمية الناجمة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركا ذلك للقاضي مبادرة الوصول إليها ، وفي هذا يكون القاضي مترددا في ذلك ، و القاضي لا يراقب قيام أو عدم قيام السبب الاقتصادي و ذلك باعتبار المراحل التي يمر عليها الجانب الاجتماعي الذي يكتسي طابعا تفاوضيا³.

ثانيا :الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية:

تشمل الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية اساسا على مراقبة اعداد الخطة الاجتماعية و على مدى تنفيذ اجار التفاوض حول هذه الخطة ، اضافة الى مدى تنفيذ اجراء اعلام السلطة الادارية و اخيرا الرقابة على احترام اجراء تبليغ التسريح للعمال المعنيين.

¹ حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص 142.

² عطا الله حميدة ، المرجع السابق، ص 100.

³ محمد سقراس، المرجع السابق، ص 57.

1- اعداد الخطة الاجتماعية :

يلتزم المستخدم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء الى التسريح، الاولى تتعلق بالموافقة عليه من قبل الاجهزة المؤهلة للمؤسسة والثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة للمؤسسة و النقابة. هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل و عليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الاجراء له حق اللجوء الى قضاء العمل. ومن هنا يبدأ القاضي بفحص الوثائق المقدمة اليه و ملف الدعوى قصد الوصول و التأكد من احترام الاجراءات القانونية المفروضة. كما يقع على عاتق المستخدم عبء اثبات عدم احترام هذا الاجراء و لا يكفي تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية و المالية وكذا قائمة المسرحين¹. بحيث تشير المادة 17 من المرسوم التشريعي 09/94 الى الاحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية².

2- رقابة مدى تنفيذ اجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية :

يعتبر هذا الاجراء مرحلة اساسية في اجراءات التسريح من عدد العمال و قد نص المشرع في نص المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09/94³ على هذا الاجراء ، وإن اجراء التفاوض بين المستخدم و الهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الاجتماعية يتم في اطار اجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض ، حيث يقوم رب العمل بتوجيه استدعاءات لهذه الاطراف مرفوقة بمحتوى الخطة الاجتماعية قصد السماح لها بالاطلاع على مضمونها و اعداد ملاحظاتهم قبل الاجتماع، وهذه الاستدعاءات لها أهمية بالنسبة للقاضي ذلك أنه يمكن الاستعانة بها لتقرير مدى احترام رب العمل للإجراءات

¹ مسعودان فريدة، التسريح لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 16 ، 2008 ص 43.

² انظر المادة 17 من المرسوم التشريعي 09/94.

³ انظر المادة 10 من المرسوم نفسه.

المتعلقة بالتفاوض و تمثيل العمال . وهذا وفقا لما أكدته المادتين 11 و 12 من المرسوم السالف الذكر .¹

3- رقابة القضاء على تنفيذ اجراء اعلام السلطة الإدارية:

تنص المادة 16 الفقرة 03 من المرسوم 09/94 السالف الذكر² على أنه ينبغي ان يصحب تنفيذ تدابير التقليل في عدد العمال التي يقوم بها المستخدم الزاميا مايلى : وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليل في عدد العمال و تبليغها لمفتشية العمال المختصة إقليميا و لصناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق . و عليه يقتصر دور القاضي في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الاسمية للعمال المرشحين لمفتشية العمال المختصة اقليميا وهذا قصد التأشير عليها بعد التأكد من أنه قد عرض فعلا الخطة الاجتماعية للتفاوض و التشاور مع ممثلي العمال . وحسب نص المادة السالفة الذكر فإنه هناك جهات تضاف الى مفتشية العمال المختصة و هي صناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق .³

4- رقابة القضاء مدى احترام اجراء تبليغ قرارات التسريح للعمال المعنيين:

استنادا الى نص المادة 69 من القانون 11/90 أنه يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح لبلغ له بصفة شخصية و رسمية، ذلك ان قرار التسريح لا يمكن ان يسري في حقه مالم يبلغ تبليغا قانونيا و متى تبين للقاضي المختص انعدام هذا الاجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفة للإجراءات القانونية، ومن هنا المستخدم تقديم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح.⁴

¹ مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 45.

² انظر المادة 16 فقرة 03 من المرسوم التشريعي 09/94.

³ مسعودان فريدة ، المرجع السابق، ص 46

⁴ المرجع نفسه، ص 46

الفرع الثاني : رقابة القاضي على الحقوق الناتجة عن التسريح الاقتصادي:

إن رقابة القضاء لإجراء التسريح الاقتصادي لعلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه و بحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراءات ولا قيام السبب الاقتصادي فحسب بل يمتد الى مراقبة للحقوق الناجمة و المخولة للعمال المسرحين.

أولاً: رقابة القاضي على التعويض عن التسريح الاقتصادي:

يقصد بتعويض التسريح ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانوناً و الذي يستحقه العامل المسرح اقتصادياً لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمل غير محدد المدة ، وهو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني ، لذا استوجب الانتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعى المصلحة الاقتصادية للمؤسسة ويحقق الحماية اللازمة للعامل، ولقد جعله المشرع الجزائري من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، والتي تسمح له بتنفيذ قرار التسريح كما تبينه المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 09/94.¹

ومن هنا فإن العامل المسرح يتمتع بعدة حقوق ذات الطابع مالي يتصدرها التعويض القانوني عن التسريح اذا كان بإرادة المستخدم ، كما يمكن تعويض العامل المسرح اتفاقياً اذا كان التسريح بإرادة الطرفين ويضاف اليهما التزام المستخدم بالتعويض عن الاضرار و العتلة المدفوعة الاجر.²

1- رقابة القاضي على حق العامل المسرح في الحصول على تعويض قانوني:

من الحقوق المقررة قانوناً للعامل المسرح اقتصادياً هي حق الاستفادة من تعويض التسريح والذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم: "09 - 94 يخول للأجير الذي هو محل

¹ محمد سقراس ، المرجع السابق، ص 62

² بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 258

التسريح في إطار التقليل في عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح" وإذا كان المشرع قد أقر هذا الحق إلى أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بالإنزام المستخدم لأداء هذا الحق نوضحها في النقاط التالية.¹

وإذا كان المشرع قد أقر هذا الحق إلا أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بالإنزام المستخدم لأداء هذا الحق بحيث أن مهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية لاستحقاق التعويض التسريح التي يجب أن تتوفر في العامل المسرح ، فإذا تبين له قيامها حكم على المستخدم أن يقدم التعويض. أما إذا توصل إلى غياب إحداها أو كلها قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس.

كما أن رقابة القاضي تمتد أيضا إلى مدى صحة هذا المبلغ و كيفية حسابه.²

2- رقابة القاضي على حق العامل في الحصول على تعويض اتفاقي :

يجوز لأطراف علاقة العمل الاتفاق على تحديد مبلغ تعويض التسريح من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل الفردي ، على أن يكون بشروط أقل حدة و مبالغ أكبر مما هي مقررة قانونا ، بحيث يكون أكثر نفعاً للعامل المسرح ، غير أن هناك فرق بين التعويض الذي تحدده الاتفاقية الجماعية و التعويض الذي يحدده عقد العمل الفردي فيما يخص إمكانية تعديله من طرف القاضي ، و لا يجوز للقاضي أن ينقص من مبلغ التعويض إذا كان مصدره عقد العمل الفردي و كان هذا التعويض مبالغ فيه.³

¹ محمد سقراس، المرجع السابق، ص 62

² مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 47

³ بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 261.

3- رقابة القاضي على حق العامل في الحصول على تعويض الإخطار و العطلّة المدفوعة الأجر:

يندرج هذا التعويض ضمن حق العامل في تسوية وضعيّة العامل الماليّة بحث إذا توصل القاضي الى قيام شروط استحقاق مهلة الإخطار فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الالتزام القانوني الواقع على عاتقه وذلك من خلال وثائق ملف الدعوى المعروضة أمامه وأداء المستخدم لهذا الالتزام يكون وفق أحكام المادة 73-05 من قانون 11/90 السالف الذكر.¹

ثانيا : الحقوق غير الماليّة محل الرقابة القضائيّة :

تتمثل أساسا في الحق في منح شهادة العمل وكذا حق العامل في الحصول على الوثيقة الموجهة لمصالح التأمين بحيث لا تقتصر الرقابة القضائيّة في البحث عن أداء المستخدم لالتزام بتسليم الوثائق السالفة الذكر للعامل المسرح وإنما يمتد الى النظر في صحة البيانات التي يجب ان تتضمنها ذلك ان المشرع وان كان لم يستوجب بشكل محدد لصياغتها الا انه أكد على ضرورة احتوائها على بيانات إلزامية وهو ما يتجلى في نص المادة 67 من قانون 11/90 السالف الذكر .

ومتى امتنع عن ذلك أو تأخر عنه ثبت للعامل المعني الحق في اللجوء الى رفع دعوى أمام القضاء المختص للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض المادي عن الضرر الذي لحقه جراء هذا الإخلال في أداء التزام الواقع على عاتقه و تفويت الفرصة للعامل لدى المستخدم الجديد² .

¹ محمد سقراس، المرجع السابق، ص 66 .

² مسعودان فريدة، المرجع السابق، ص 51.

من خلال ما سبق يمكن القول كخلاصة لهذا الفصل ان المشرع الجزائري ولتحقيق البعد الاجتماعي أقر ضوابط قانونية وأخرى اجرائية ذات صبغة حمائية بالنسبة للعمال، وهذا من منطلق أن المؤسسات الخاصة وحدات اقتصادية و اجتماعية و وحدتها لا تتحقق إلا بالتوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي، بحيث وضع المشرع نصوص موجهة بصفة خاصة لتحقيق البعد الاجتماعي وضمان الحماية اللازمة للعمال.

أما بالنسبة للضمانات الاقتصادية ففي غياب الضمانة الادارية اتسمت الضمانة القضائية بنجاعة محدودة في تكريس الحماية القانونية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

خاتمة:

وخلاصة القول أن التسريح لأسباب اقتصادية وتقليص عدد العمال هو حل لا إرادي للخروج بالمؤسسات وإنقاذها من الهلاك والإفلاس بسبب الأزمات المالية والاقتصادية وهو أبغض الحلول بالنسبة لطرفي علاقة العمل وبالنسبة للدولة بصفة عامة، نظراً لما يفرزه من آثار سلبية تؤثر على المجتمع إضراراً به من جميع النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

إن نظام التسريح لأسباب اقتصادية الحالي يجب أن يكون موضوع إعادة نظر حتى يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية دون أن نضع نظام تسلسلي لها لأنها غير متشابهة، الأمر الذي يجب معه طرح الأسئلة حول ما هي التحديثات والتعديلات الذي يجب إدخالها والتي سوف تحقق الهدف المرجو ومواصلة الشغل وضمان على الأقل لكل عامل مسار شخصي مهني مقبول والعمل على أن يعيش الأجير شريفاً وهو كل الطموح في المستقبل.

إن هذه الإصلاحات التي تكون من عمل المتخصصين في ميادين متعددة يجب أن تأتي باقتراحات هدفها وجود توازن عادل بين مصالح المساهمين ومصالح الأطراف الأخرى وعلى رأسهم العمال. فلا بد من النظر في إعادة تكييف العلاقة بين العمل والرأس مال مهما كانت طبيعته، كما يجب على المشرع أن يوضح بنص تشريعي أن التسريح لسبب اقتصادي يجب أن يكون مبرر بسبب حقيقي وجاد مما يمكن مراقبة مشروعيته في كل الحالات.

ومن التوصيات المقترحة:

- يتوجب على المشرع تحديد السبب الاقتصادي وضبط معايير تحديده باعتباره الضابط الأساسي لهذا الاجراء الذي يمس مبدأ هام في قانون وهو مبدأ استقرار العامل في عمله.

- على القضاء الجزائري ان يعالج هذا الموضوع ويقوم بممارسة الرقابة على حقيقة وجدية الأسباب الاقتصادية.
- تأكيد ضرورة تبليغ قرارات التسريح للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ضمن آجال معقولة مع تعليلها وتسبيبها.
- التأكيد على دور القاضي في الرقابة على مشروعية السبب الاقتصادي.
- العمل على احداث تعديلات على قانون العمل وخاصة في الجزء المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية.

قائمة المراجع:

أولاً- الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، ب ط، الجزائر 2007.
- بن عزوز بن ناصر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامة للنشر، عمان، 2011.
- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الحديثة، القاهرة، 1992.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، اجراءاته وآثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

ثانياً- الرسائل والمذكرات:

- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012-2013.
- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الجزائر، 2008.
- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2007-2008.

- مسعودان فريدة، التسريح لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 16، 2008.
- باديس حورية، عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة ماستر قانون الاعمال، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة – كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم القانون الخاصة سنة 2015- 2016 ص 12
- محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكر لنيل شهادة ماستر قانون الاجتماعي و المؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، القانون الخاص، سنة 2017/2018.
- غانمي أحمد، بن يحي احمد، تسريح العمال لأسباب اقتصادية – دراسة مقارنة – مذكرة ماستر، جامعة ادرار ، تخصص قانون تسيير المؤسسات ، 2015-2016.

ثالثا- المقالات :

- أرجيلوس رحاب، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 19، العدد 03، 2020.
- بن عمران محمد لخضر، التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الأساسي وقوانين الخصخصة في الجزائر، مجلة الإحياء، العدد 14، الجزائر 2017.
- تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري – دراسة مقارنة – مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الأول، العدد 02، الجزائر 2015.

رابعا- النصوص القانونية:

أ:- النصوص الشرعية:

- الامر 75-31 المؤرخ في 27 ابريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر العدد 39 الصادر في 16 ماي 1975.
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78 لسنة 1975.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 90 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17 لسنة 1990.
- الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية، ج ر، عدد 48 لسنة 1995.
- الامر 96-21 مؤرخ في 9 يوليو سنة 1996 يعدل و يتم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 43
- الأمر 97-12 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل و يتم الأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 و المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية ج ر عدد 15 الصادرة في 19 مارس 1997 .

ب:- النصوص التنظيمية:

- المرسوم رقم 82-302 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة لعلاقات العمل الفردية ج ر عدد 37 الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1982 .
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

الفهرس

أ-د	مقدمة.....
05	الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة
06	المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
06	المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
06	الفرع الأول: التعريف اللغوي و الاصطلاحي.....
07	أولاً: التعريف اللغوي.....
07	ثانياً: التعريف الاصطلاحي.....
09	الفرع الثاني: التعريف القانوني.....
11	المطلب الثاني: التطور التاريخي للتسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
12	الفرع الأول: للتسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة في التشريع الفرنسي.....
14	الفرع الثاني: للتسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة في التشريع الجزائري.....
14	أولاً: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما قبل 1990.....
17	ثانياً: تطور مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في الجزائر ما بعد 1990.....
18	المبحث الثاني: صور التسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة ومبرراته.....

19	المطلب الأول: صور التسريح للأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
19	الفرع الأول: إلغاء منصب العمل.....
20	الفرع الثاني: رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل.....
22	المطلب الثاني: مبررات التسريح لأسباب الاقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
23	الفرع الأول: المبررات الاقتصادية الظرفية والهيكلية.....
24	أولا : السبب الاقتصادي الظرفي.....
25	ثانيا: السبب الاقتصادي الهيكلي.....
27	الفرع الثاني: الخوصصة كمبرر للتسريح للسبب الاقتصادي.....
30	الفصل الثاني: الضوابط الشكلية والموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة
31	المبحث الأول: شروط وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة.....
31	المطلب الأول: شروط التسريح لأسباب اقتصادية.....
32	الفرع الأول: الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب الاقتصادية.....
32	أولا: السبب الاقتصادي سبب حقيقي وجدي.....
36	ثانيا: وجود عقد غير محدد المدة.....
37	المطلب الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.....
37	الفرع الأول: تدابير ترتيبية داخلية.....
37	أولا: الذهاب الإرادي.....
39	ثانيا: المخطط الاجتماعي.....
44	الفرع الثاني: إجراءات تنفيذ المخطط الاجتماعي و تسريح العمال.....
44	أولا: إعلام مفتشية العمل.....
44	ثانيا: إعلام المحكمة.....

45	ثالثا: تبليغ العامل المسرح و مهلة الإخطار
47	المبحث الثاني: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة
48	المطلب الأول: حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة
48	الفرع الأول: الحقوق المقترحة على العامل اثناء عملية التسريح
48	أولا: حق العامل في إعادة التصنيف و أولوية إعادة التشغيل
49	ثانيا: حق العامل في تسوية وضعيته الإدارية والمالية
54	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على التسريح لأسباب اقتصادية في المؤسسات الخاصة
55	الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي و تنفيذ الشروط الاجرائية
55	أولا: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي
56	ثانيا: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية
59	الفرع الثاني: رقابة القاضي على الحقوق الناتجة عن التسريح الاقتصادي
59	أولا: رقابة القاضي على التعويض عن التسريح الاقتصادي
61	ثانيا: الحقوق غير المالية محل الرقابة القضائية
63	خاتمة:
65	قائمة المراجع:
68	الفهرس: