

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب إقتصادية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق
تخصص قانون خاص

إشراف الدكتور:
- بوحميده عبد الكريم

إعداد الطلبة:
➤ درويش لمية
➤ يوسف يحي

➤ امام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الدرجة	الجامعة	الصفة
د. بوحميده عبد الكريم	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرف
د. خطوي عبد المجيد	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
د. حيفري نسيمه	أستاذة مساعد ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية

2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

... قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ...

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة الزمر - الآية 09

شكر و تقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب و وفقنا

الى إنجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر و الامتنان الى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز

هذا العمل و في سبيل ما واجهنا من صعوبات

و نخص بالذكر الدكتور المشرف بوحميذة عبد الكريم الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته و

نصائحه القيمة التي كانت عوننا لنا في إتمام هذا البحث.

وشكرنا موصول الى كل الأساتذة الى الطاقم الاداري و عمال الجامعة الذين حرصوا

على توفير الجو الملائم لنا دون كلل او ملل

الى كل من مدنا يد العون و الى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل المتواضع

و لو بكلمة طيبة و ابتسامة صادقة

اليكم كلم أخلص التشكرات

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين

إلى من ضاقت السطور من ذكرهم فوسعهم قلبي إخوتي وأصدقائي

إلى الأسرة الصغيرة وكل من عبد الرحمن، علي، عمورة، أشواق

إلى أسرتي الثانية زوجتي العزيزة

وكل من ساندني ووقف بجاني

إلى كل من شجعني في رحلتي إلى التميز والنجاح إلى كل محب للعلم

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه فأظهر

بسماعته تواضع العلماء، و برحابته سماحة العارفين

إلى جميع أساتذتنا الكرام من الطور الابتدائي ليومنا هذا

إلى من هم أكرم منا مكانة شهداء فلسطين

يوسف

الإهداء

إلى اللذان قال فيهما الرب جل و علا " و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة و
قل ربي إرحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى النبيوع الصافي الساطع الذي يملأ و يضيء لي طريقي بحنانها و حبها

إلى التي حملتني وهنا على وهن تسعة أشهر و غمرتني بحنانها و كانت سنداً لي
في دربي و عانت الحلو و المر حتى أوصلتني إلى ما أنا عليه

إلى أغلى ما أملك في الوجودأمي الغالية

إلى الذي تكفل المشقة في تعليمي و لم يبخل علي بشيء إلى الذي رباني و
أرادني أن أبلغ المعالي إلى الذي كان مثلي الأعلى في الصبر و الطاعة لله

إلى أعز ما عندي أبي الغالي

إلى إخوتي: عائشة و مراد و نضال محمد سليم

و إلى كل من نساهم قلبي و لم ينساهم قلبي

و إلى كل من عرفني من بعيد أو من قريب

أهدي ثمرة جهدي هذا العمل المتواضع

لمية

قائمة المختصرات

باللغة العربية:

ق ع	قانون العقوبات
ق إ ج ج	قانون الإجراءات الجزائية الجزائري
ج ر	الجريدة الرسمية
ص	صفحة
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة
ع	عدد
ط	طبعة
د ط	دون طبعة

باللغة الأجنبية:

P :

page

N :

Numéro

ملخص الدراسة

إن ديمومة علاقة العمل لا تعني استمرار العمل لدى المستخدم مدى الحياة لكون هذا الالتزام يتعارض وحرية العامل ويمس بكرامته إذ قد ينجر عنه استبعاد للعامل ، لذا فمن المؤكد أن علاقة العمل ستنتهي في يوم أو في آخر، لهذا أدت الضرورة إلى تدخل المشرع بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وتحديد أسبابها وذلك بسبب تعسف المستخدمين في إنهاء علاقة العمل ومساوئهم بحقوق العمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ،فقد تضمن تدخل الدولة بتنظيم حالات انتهاء علاقة العمل تتكفل بتحديد الأسباب الجدية لهذا الانهاء وفي هذا الخصوص "نصت المادة 66 الفقرة السادسة من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية تشمل التسريح لأسباب اقتصادية للتقليص من عدد العمال"، أين تقوم الهيئة المستخدمة بفصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة، فتقليص العمال يبنى على السبب الاقتصادي متعلق بالهيئة المستخدمة ولا يرتبط بالأسباب الشخصية للعام كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب انتهاء مدة العقد، وبالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسبابها تكون في جميع الحالات واحدة إلا و هي السبب الاقتصادي، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريحات الأخرى و كذلك الحماية القانونية التي وضعها المشرع لحماية لعامل من حيث الاستقرار الوظيفي وحفاظا على المكاسب التي حققها العامل في اطار تنفيذ علاقة العمل وحفاظا على كيان الهيئة المستخدمة .

الكلمات المفتاحية : نزاعات العمل. الإفلاس. التسوية الودية لنزاعات العمل.

Abstract

The durability of employment relationship does not mean to work permanently for the employer, for this obligation contradicts with the freedom of the worker and it dishonors him. This may result in slavery of the worker. Definitely, this employment relationship will be terminated someday.

For this, the need has led the legislature to intervene and elaborate regulations and rules to organize cases like the termination of employment relationship and identify its reasons because of the abusiveness of the employers in terminating the employment relationship and affecting their rights. This will include the intervention of the state by organizing termination of employment relationship cases by identifying the serious reasons of this termination.

In this respect, Article 66 Paragraph 6 of 11-90 Law that has to do with individual employment relationship that includes dismissal for economic reasons to reduce the number of workers. Two workers or more are dismissed by the staff because of economic setbacks and pressures. This should be done in successive groups or batches, for the reduction of the number of the workers concerns the staff not the general personal reasons like disciplinary dismissal or because of contract expiration. Thus, this is done in the form of successive or simultaneous batches.

But all the reasons in all cases can be summed up to one reason which is the economic one, which distinguishes it from all other cases and, also, the legal protection enacted by the legislature to protect the worker and guarantee his employment stability and sustain his gains within the frame of executing employment relationship to preserve the entity of the staff.

Key words: labour disputes, bankruptcy, amicable settlement of labour disputes.

إن جملة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم متأثر بظروف العولمة وإعادة الهيكلة الاقتصادية لا يمكن أن يكون ذات انعكاسات مباشرة على قانون العمل ، فهذا الأخير فهو مطالب بالحفاظ على تمييز قانون ذي صبغة اجتماعية في ظروف يطغى فيها الجانب الاقتصادي و بتوفير الحماية الاجتماعية على المكاسب التي تحققت للعمال في إطار تنفيذ علاقة العمل.

ومن ثم شهد عالم الشغل نتيجة مباشرة لهذه التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية الناجمة عن إعادة الهيكلة الاقتصادية ، و كآثار للعولمة ، و من ثمة التكييف مع تغيرات بالشكل الذي يحقق التوازن بين متطلبات الاقتصادية ، والحفاظ على مكاسب التنمية الاجتماعية ، وما تم تحقيقه من طرف العمال من مكاسب في إطار تنفيذ علاقة العمل ، و هاته التطورات الاقتصادية كان لها الأثر على استقرار الوظيفي للعامل وخاصة ما يميزه عقد العمل الذي يربط بين الهيئة المستخدمة و العامل باعتبار ان هذا الأخير يبقى دائما الطرف الضعيف في عقد العمل .

و بالتالي أصبح تشريع العمل مجبرا على الاستجابة لمقتضيات التطور الاقتصادي فهو يواجه واقعا جديدا تماشيا مع متطلبات الاقتصادية ومع ما تفرضه العولمة الاقتصادية ، و المشرع الجزائري لم يكن بعيدا عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي مست عالم الشغل فبمتابعة المراحل التاريخية الهامة لتطوره يتجلى تأثير المتغيرات الاقتصادية العالمية و الداخلية على هذا التشريع ، و التي فرضت ضرورة تبني معادلة التوازن بين مصالح الهيئة المستخدمة و مصلحة العامل الاجير ، و من ثمة عملت الدولة على إصدار نصوص تشريعية تكفل الحماية اللازمة للعمال من جهة و من جهة أخرى مصالح الهيئة المستخدمة على حد سوى .

و باعتبار أن علاقة العمل التي تربط بين صاحب العمل و العامل، أساسها ومصدرها العقد بالنسبة لعلاقة

العمل الفردية ، والاتفاقيات والاتفاقيات بالنسبة لعلاقات العمل الجماعية، وإذا كان انتهاء علاقة العمل الفردية

ينصب على عقد العمل الفردي غير محدد المدة حسب الطرق المتعارف عليها في التشريع الجزائري ، إذ تم تصنيفها

وتقسيمها إلى أسباب عامة لإنهاء عقد العمل وأسباب خاصة ، وتحت هذا القسم جعل إنهاء عقد العمل بالإرادة

المنفردة لصاحب العمل والأسباب العامة المشتركة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة ومنها الأسباب المشتركة لإنهاء

عقد العمل باعتبار و انتهاء علاقة العمل مصير محتوم يواجه كل عقد إذ لا يمكن أن يقوم إلى الأبد إذ تنص المادة

66 من قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/90 المتعلق بعلاقات العمل ج/ر عدد 23 ل 25/04/1990 على

ما يلي: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : البطلان أو الإلغاء القانوني ،انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة ،الاستقالة ، العزل، التقاعد، الوفاة ،إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة"¹.

والأصل في هذا الإنهاء أنه يخضع للقواعد العامة التي تجيز للطرفين أن ينهيا متى اتفقا على ذلك أو ينهيه أحدهما بإرادته المنفردة دون تعسف في ذلك، و انتهاء عقد العمل يضع بعض المصالح المتناقضة وجهها لوجه، فالعامل يرغب في الحصول على منصب عمل قار يتصف بالديمومة والاستمرارية ، ومن ثمة الفصل المفاجئ المطلق قد يسبب لهم أضرار مادية ومعنوية نتيجة التسريح التعسفي المخالف للقانون أما الهيئة المستخدمة تدافع عن حرية الفصل محتجة بذلك لمصلحة المشروع أو المؤسسة واستحالة الاحتفاظ باليد العاملة لكن قانون العمل جاء أكثر حماية للأجراء حيث أن الهدف المنشود هو حماية العامل على الاحتفاظ بعمله لذلك قيد إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل من حيث ركن السبب الذي يبنى عليه قرار التسريح ، حيث يجب أن يكون مشروعاً سواء تمثل في ارتكاب العامل خطأ جسيم أو وجود اعتبارات اقتصادية جدية وهذه الأخيرة هي موضوع دراستنا الحالية .

وعليه فإن التسريح لأسباب اقتصادية أصبح له إجراء ونظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ذلك بتحديد مجال وتنظيم شروط اجراءه وتطبيقه ، الأمر الذي اعتمد عليه في القضاء الاجتماعي الفرنسي وما دال عليه الاجتهاد القضائي الثري بالأحكام و القرارات القضائية ، ومن ثمة تشكل مبادئ عامة يلجأ إليها كل من القضاء من جهة و المتقاضين من جهة أخرى ، الى جانب العديد من الدراسات و البحوث ، الأمر الذي نتج عنه نوع من الاستقرار في مفهومه وشروطه وإجراءاته والتدابير الوقائية وكيفية تسوية النزاعات في حال حدوثها ، وتم تعريف التسريح لأسباب اقتصادية بأنه كل تسريح لعامل أو أكثر دفعة واحدة او وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة بسبب حذف منصب العمل لأسباب اقتصادية أو بعبارة أخرى هو اجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية او تجارية او تقنية تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المالي .

أما بالنسبة لتنظيم هذا الموضوع في القانون الجزائري فلم يجد الاهتمام به سوى في منتصف التسعينات من القرن الماضي في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة تنظيم وهيكلية المنظومة الاقتصادية الصناعية و التجارية والمالية

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج/ر عدد 23 لسنة 1990 ، المعدل و

المتمم بموجب القانون رقم 91/29 المؤرخ في 21/12/1991 ج/ر عدد 68 لسنة 1991

، و التي أدت في اغلبها الى تسريح العديد من العمال في غياب الرقابة القضائية والإدارية وعدم فعاليتها في بعض الأحيان من جراء اعتماد المفهوم الواسع لمبدأ الاستقلالية وعجز المؤسسات الإدارية للدولة في متابعة سرعة وتيرة التسريحات الجماعية ، وضعف التنظيمات النقابية أمام مسؤولي الهيئات المستخدمة .

امام تزايد وتيرة التسريح لأسباب اقتصادية ، خاصة تلك المتعلقة بإعادة الهيكلة او الناتجة عن الحل و التصفية و الخوصصة ، فقد بادرت الدولة إلى إنشاء نظام تكفل بصفة نسبية بهذه الأعداد الكبيرة المعنية بالتسريح ، و التي تم تسريحها فعلا من منصب عملها ، حيث إنه في ماي 1994 تم إصدار سلسلة من القوانين والإجراءات والآليات التي تهدف الى التخفيف من الضغط الاقتصادي و الاجتماعي على العمال المسرحين خاصة أن هذه العملية تزامنت مع انخفاض القدرة الشرائية للمواطن و العامل بصفة خاصة ، حيث تتمثل هذه الآليات أولا في تأسيس نظام التأمين على البطالة ، ثم نظام التقاعد المسبق ، الى جانب إجراءات و تدابير خاصة بهدف الحفاظ على مناصب الشغل و حماية العامل الأجير من فقدان مناصب عملهم بصفة لا ارادية .

ونظرا للطبيعة الخاصة لهذا الصنف من التسريح فقد أحاطه المشرع الجزائري بعدة قيود وشروط و إجراءات خاصة ، كما ربطه بوجوب توفير عدة ضمانات و احتياطات و تدابير وقائية من أجل التقليل من تسريح العمال لأسباب اقتصادية هذا من جهة و من جهة أخرى ضمان بعض الحقوق و الامتيازات المادية و المهنية للعمال المسرحين .

ويظهر اهتمام المشرع من خلال نصه على الشروط الإجرائية و التي تعتبر كقيود على سلطة رب العمل كضرورة إعداد ووضع المخطط الاجتماعي و التفاوض بشأنه مع ممثلي العمال، وغيرها من الإجراءات وشروط أخرى موضوعة تنحصر في السبب الاقتصادي، كما نظم جملة من الضمانات والحقوق للعمال المسرحين كالإحالة على التقاعد المسبق.

ولما كان اهتمام هذه الدراسة هو التسريح لسبب اقتصادي استوجب علينا توضيح مفهوم السبب الاقتصادي المؤدي الى التسريح و الاجراءات والحالات وشروط والتدابير الوقائية لتجنب تسريح العمال لأسباب اقتصادية وانتهاء في حالة وقوع تسريح العمال لأسباب الاقتصادية الإجراءات المتبعة لتسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية وكذلك التعرّيج على الآثار المترتبة جراء التسريح لسبب اقتصادي.

ومع ذلك وبالرغم من أهمية موضوع التسريح لسبب اقتصادي، فلقد سجلت نقصا في الدراسات التي تناولته، فلم يحظى بعناية الباحثين عندنا سواء من حيث تعريفه وتأسيس مبادئه والتمييز بينه وبين صور الإنهاء الأخرى، ولا من

حيث إجراءاته وآثاره ، وذلك ربما يعود إلى طبيعة النظام السياسي الذي كان سائدا حتى فترة 1990 ، ونظرتة إلى المؤسسة العامة كأداة للتشغيل، ونظرا إلى حداثة التنظيم القانوني لهذا الموضوع في الجزائر، إذ صدر المرسوم التشريعي المنظم لأحكامه في 26 ماي 1994 وتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية.

ومن ثم يشمل موضوع بحثنا أهمية بالغة لما من تأثير على العامل وصاحب العمل ذلك لمعرفة كيف يعمل المشرع على إيجاد الموازنة الصعبة بين الأهداف التي يصبو إليها التشريع والواقع الأليم الذي يسير عكس هذه الأهداف من خلال فرض نفسه حتى جعل العديد من الأفراد يقولون أن المشكلة ليست في النصوص وإنما في الواقع مسلطين الضوء عمل دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون الاغفال الجانب الاجتماعي والاقتصادي للموضوع لما له من تأثير وأهمية كذلك الأمر الذي دفعنا لإجراء هاته الدراسة للتخفيف من معاناة و لمساعدة ولو بقليل شريحة العمال التي مسهم وظاهم التسريح لسبب اقتصادي خاصة طبقة العاملة البسيطة التي في الغالب يغلب عليها الجهل بالنصوص و المواد القانونية وهي من بين الأسباب القوية التي دفعتنا إلى إجراء هاته الدراسة محاولين معرفة الحالات والأسباب المؤدية الى انهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية وكذلك تبيان الحماية القانونية التي وضعها المشرع حماية العامل من حيث الاستقرار الوظيفي وحفاظا على كيان الهيئة المستخدمة وكيفية تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لسبب اقتصادي على مستوى الهيئات القضائية الجزائرية.

و من بين الأسباب التي جعلتنا نختار الموضوع منها أسباب ذاتية تتمثل في :

(أ)- الأسباب الذاتية : إن اختيارنا لموضوع البحث المتعمق تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية فهذا راجع لقيمة الموضوع التي استهوانا للتعرف على الأسباب والعوامل التي تؤدي لإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية و الآثار المترتبة عن ذلك ما هي التدابير الوقائية لتجنب حدوث التسريح لأسباب اقتصادية.

و من ثم أسباب موضوعية تتمثل في :

(ب)- الأسباب الموضوعية: وتتمثل في المساهمة ولو بقليل بإثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع في هذا المجال , خاصة أن موضوع تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية يعترتها شحا في المراجع خاصة في البحوث العلمية .

و أثناء القيام بهذا البحث وجدت دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب , حيث من بين هذه

الدراسات على سبيل المثال ودون التقليل من شأن الدراسات الاخرى :

- أطروحة دكتوراه للدكتور الطاهر قرين ، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، وأطروحة دكتوراه فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، وكان الهدف من هذه الدراسات هو محاولة التعرف على الضوابط القانونية التي تلزم الهيئة المستخدمة اتخاذها عند اللجوء الى تسريح العمال لأسباب اقتصادية وكذلك التعرف على الضمانات القانونية الكفيلة للعامل حماية له من تعسف المستخدم .

ومن هنا تتضح الحاجة الملحة للبحث في الموضوع خصوصا بعد ازدياد ظاهرة التسريح لسبب اقتصادي ، ونظرا لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع س نحاول الانطلاق والبحث لتحقيق المبتغى ونثري فضولنا العلمي من خلال إبراز أهداف الدراسة و الإجابة على الإشكالية المطروحة و الإلمام بالموضوع تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري و لعل هاته الإشكالية مفادها أن :

ما هي الإجراءات الواجب إتخاذها عند تسريح العمال لأسباب اقتصادية؟

و تدرج الإشكاليات الفرعية :- ما هي الضمانات و التدابير الوقائية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية لحقوق العامل الأجير من جهة ومصالح الهيئة المستخدمة من جهة أخرى؟

- ما هي طرق تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية في حالة حدوث تسريح ؟ وعليه لا يخفى أن أي عمل إلا تعترضه مجموعة من الصعوبات قد تعوق السير الحسن له من بينها:

_ قلة المراجع المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع

ومن ذلك فقد قمنا بتناول الموضوع إنهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري متبعين شارحين بالتفصيل كل الحالات التي تؤدي الى تسريح لسبب اقتصادي معتمدين على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتلاؤمه مع طبيعة الموضوع مع الاستعانة بالدراسة المقارنة متى اضطررنا إلى ذلك مع الاستعانة ببعض الأحكام والقرارات القضائية , مقسمين خطة الدراسة الى فصلين :

الفصل الأول : ماهية تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري

المبحث الأول : ماهية التسريح لأسباب إقتصادية

المطلب الأول: تعريف السبب الاقتصادي انواعه وحالاته

المطلب الثاني: شروط اجراء التسريح لاسباب اقتصادية

- المبحث الثاني: الضمانات القانونية الكفيلة لتجنب تسريح العمال لأسباب اقتصادية
- المطلب الأول: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالهيئة المستخدمة
- المطلب الثاني: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالعامل
- الفصل الثاني: تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية
- المبحث الأول: طرق تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح لسبب اقتصادي
- المطلب الأول: ضرورة احطار مفتشية العمل وتبليغ قرار التسريح
- المطلب الثاني: اجراءات تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لاسباب اقتصادية
- المبحث الثاني: الاثار القانونية المترتبة عن تسريح العمال لاسباب اقتصادية
- المطلب الأول: احترام المستخدم لمهلة الاخطار و استفادة العامل من التعويض
- المطلب الثاني: التعويض الشهري للتأمين على البطالة
- المطلب الثالث: الحق في الحصول على شهادة عمل و الأولوية عند إعادة التوظيف

يعتبر موضوع التسريح لأسباب اقتصادية من أهم مواضيع قانون العمل في الوقت الحاضر و أكثرها إثارة للمشاكل من عدة جوانب سياسية اقتصادية و مالية و اجتماعية ، قانونية و تنظيمية في زمن إشتدت فيه المنافسة بين الشركات و المؤسسات فلا مجال للتهاون و التراخي.

تتمحور دراساتنا الحالية حول تحديد مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و انواعه ذلك انطلاقا من تعريف السبب الاقتصادي و حالاته و من ثمة تبيان أنواع التسريح لأسباب اقتصادية ووصولا الى الإجراءات و التدابير الكفيلة لتجنب التسريح هذا فيما يخص الفصل الأول اما الفصل الثاني فتمحور دراستنا حول تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية انطلاقا بآثار التسريح لأسباب اقتصادية ذلك يتبين من خلال احترام المستخدم لمهلة الاخطار و استفادة العامل من التعويض مقابل التسريح و التعويض الشهري للتأمين على البطالة و حق العامل في الحصول على شهادة العمل و الأولوية عند التوظيف و انتهاء بالتسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية ، و كل ما ذكر في هذا التمهيدي سوف يتم التطرق له بشكل تفصيلي من خلال هاذين المبحثين:

_ المبحث الأول: التسريح لأسباب اقتصادية

_ المبحث الثاني: الضمانات القانونية الكفيلة لتجنب تسريح العمال لأسباب اقتصادية

المبحث الأول: التسريح لأسباب اقتصادية:

أمام التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة ، وأمام الأزمات الاقتصادية والمالية التي أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل، أصبحت فيها المؤسسات معرضة إلى الظروف وحتميات تملئها عليها الأوضاع السائدة وتفرضها عليها من أجل التغلب على هذه الصعوبات حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع ، أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي ، ليتخذ مفهوماً أوسع وأعم مما كان عليه.¹

ليشمل جماعة أو فئة العمال بتسمية جديدة " وهي التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية " مما أجبر المشرع على إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الإجراء وحماية اليد العاملة ، وإضفاء الطابع على هذا الفصل وإن كان بدون خطأ من جانب العمال ، وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم ، وإدراج هذه الحالات في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بما يحقق مصالح الطرفين والاستقرار الجماعي لعلاقات العمل ، وفي غياب مفهوم محدد للتسريح الجماعي، فهو فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات أو صعوبات اجتماعية أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية في المؤسسة المستخدمة ، ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة ، وهو حق خوله القانون للمؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل² ، إذ تنص المادة 69 من قانون 11/90 على أنه : " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ أبرزت ذلك لأسباب اقتصادية"³

فالعبارة إذا من هذا التقليل أنه يكون جماعيا ولأسباب اقتصادية بحتة ، تستبعد بذلك انتهاء علاقة العمل للأسباب الأخرى، فهو إن كان يتم على شكل تسريحات فردية ، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي ، يجب أن يكون مبنيا أساسا على صعوبات اقتصادية ، مالية وتقنية ، وهو ما يبرر هذا الإجراء وإلا كان تعسفيا أو باطلا.⁴

وعليه يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة او وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا

لأسباب اقتصادية ، وهو اجراء تتخذه الهيئة المستخدمة عندما تتعرض لصعوبات مالية او تجارية تفرض عليه

1 - أهمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر 2002، ص 292 .

2 - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للطباعة ، ط 2002، ص ص 167 ، 168 .

3 - انظر المادة 67 من قانون 90/11 سبق ذكره .

4 - رشيد واضح ، المرجع السابق، ص ص 167 ، 168 .

التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل لإعادة التوازن الاقتصادي الأمر الذي نص عليه قانون العمل بنص المادة : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.¹

إن تحديد مفهوم تسريح العمال لاسباب اقتصادية له أثر كبير على حياة العامل المهنية، ذلك أن هذا الموضوع يطرح عدة أسئلة وإشكالات في غاية من الأهمية تتوقف الإجابة عليها بتحديد مجموعة المفاهيم المتعلقة به، وبالتالي من الجدير بنا أن نتناول تعريف السبب الاقتصادي ومن ثمة تحديد أنواع و حالات الأسباب الاقتصادية التي تبرر هذا النوع من التسريح.

المطلب الأول : السبب الاقتصادي لتسريح العمال:

يصعب إيجاد تعريف جامع للسبب الاقتصادي، نظرا للاختلافات الفقهية والقضائية وحتى التشريعية بشأنه، و سنقوم بدراسة تفصيلية كمايلي:

الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي للتسريح وفقا للمعيار الضيق و المعيار الواسع:

أولاً: تعريف السبب الاقتصادي وفقا للمعيار الضيق:

يرى أنصار هذا المذهب أن السبب الاقتصادي يتمثل في الصعوبات المالية و الفنية التي تواجه المؤسسة، كالحسائر المالية والظروف الاقتصادية عامة، التي لا يكون للطرفين علاقة العمل دخلا فيها ، وحسب هذا المفهوم، فإنه يبعد كافة الأعمال الإرادية التي يقوم بها صاحب العمل من أجل تحسين الإنتاج والزيادة في الأرباح.²

لقد سبب المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي خلطاً بينه وبين حالة القوة القاهرة³، كون أن المشرع الجزائري لم يجعل من الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة بمثابة قوة القاهرة، بالرغم من أن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل و الهيئة المستخدمة ، وبالتالي لا تستطيع هاته الأخيرة ، الدفع بعدم مسؤوليتها والتهرب والإعفاء من تعويض العامل ، في حال واحدة إذا أثبت تحقق شروط وصور القوة القاهرة المحددة قانونا.

¹ - مغزير عبد السلام ، الوجيز في قانون العمل ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، بوزريعة الجزائر ، 2018 ص 81.

² - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008-2007، ص 283.

³ - محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني يوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 39.

ثانيا: تعريف السبب الاقتصادي وفقا للمعيار الواسع:

وفقا لهذا المعيار فقد عرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه ذلك التسريح غير المسبب بأسباب تخص شخص العامل، و انما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي ظرفي أو هيكلية، وبالرغم من هذا التداخل الموجود ما بين السببين الظرفي والهيكلية وعدم وجود معيار يفصل بينهما، فإن للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح وبالتحديد في الأجل المقرر ما بين استشارة لجنة المؤسسة و إعلام السلطة الإدارية المختصة.¹

و أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع وحدد الشروط والإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح.²

بينما المشرع الجزائري لم يضع مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية بل اكتفى بالنص على الحالة التي يمكن لرب العمل اللجوء إلى تقليص إذا ما دعت لذلك أسباب ومبررات اقتصادية، و يرجع ذلك لحداثة هذا الأجراء الذي لم يتجسد عمليا إلا بعد صدور القانون 90/11 المتعمق بعلاقات العمل حيث نص في المادة 66 منه بأنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك بأسباب اقتصادية..."³.

يتضح من هذا النص ان المشرع الجزائري لم يول أهمية لأسباب الاقتصادية المبررة لعملية التقليص من عدد المستخدمين و التسريح الناجم عنه بل اكتفى بتكريس مبدأ تبرير الانهاء و اشتراط توفر هذه الأسباب لتحقيق ذلك وكذلك جاءت أحكام القانون رقم 90/11 و بصفة خاصة المواد 69 الى 71 منه، خالية من أي تعريف لهذه الأسباب أو تحديد لعناصرها، و قد انصب فقط على النتيجة المتمثلة في تقليص من عدد العمال متى برزت ذلك هذه الأسباب، تاركا بذلك المجال مفتوحا للاتفاقيات الجماعية.⁴

عند التمعن في السبب الاقتصادي نجد أن له شروط، يتمثل الأول في كونه سببا حقيقيا حيث أن هذا الأخير لا بد أن يكون موضوعيا موجودا أو صحيحا، أي سبب واقعي ملموس⁵، أما الثاني فهو كون السبب

1 - عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص. 55.

2 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص. 123.

3 - بوشمال عمر، معزوري عبد الرؤوف: التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص للأعمال، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015- 2016، ص. 288.

4 - انظر المادة 66 من قانون 90-11 المعدل و المتمم المتعلقة بعلاقات العمل الفرديّة.

5 - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود

معمرى، تيزي وزو، ص. 53.

جدي، ولم يقدم المشرع تعريفا للسبب الجدي، إلا أنه يمكن القول بأن تقدير جدية باعث الإنهاء يتأسس على معيار مادي ملموس وليس على معيار قانوني نوعي، وفي حالة غياب أحد الشرطين أو كليهما فإن صاحب العمل يعد قد ارتكب خطأ ينجر عنه بطلان هذا التصرف لذا فالجمع بين الشرطين يعد أمرا ضروريا.¹

و نخلص من كل ما سبق ذكره إلى أن تحديد المفهوم الاقتصادي لإنهاء عقد العمل هو كل انهاء لعقد العمل أو تعديله بحيث يستند إلى سبب أو عدة أسباب اقتصادية بعيدة الصلة بشخص العامل وشخص صاحب العمل، و إنما ترجع إلى الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة التي يديرها صاحب العمل.²

الفرع الأول: أنواع او حالات السبب الاقتصادي المؤدي للتسريح:

ليس بالأمر الهين تعريف السبب الاقتصادي , ذلك لتعمقه بمسألة لا يمكن لأحد الوقوف عليها في الواقع إلى اطراف عقد العمل ومن ثمة تقرير مدى عجز المؤسسة ماليا او تجاريا او تقنيا بوصفها من الأمور الداخلية للمستخدم , ولتفادي هذا المشكل حاول المشرع النص على حالات التسريح لسبب اقتصادي من خلال حقيقة الاضطرار في اللجوء الى التقليل من عدمه و من ثمة يمكن التمييز بين نوعين من الحالات يتمثلان فيما يأتي:

أولاً: الأسباب الاقتصادية الظرفية:

هي مجمل الظروف والصعوبات والضغوط الخارجة عن إرادة الهيئة المستخدمة ولا يشترط أن تجتمع في هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الاقتصادية ليست ظرفا استثنائيا تتصف في تحققها بعدم التوقع وإنما هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي و يصعب في كثير من الأحيان التمييز بدقة بين الأسباب الظرفية و الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل داخل المؤسسة حيث تتسم في تحقيقها بالتعاقب ، فالتعديلات التي تطرأ على التبيان الهيكلي لمنشأة كثيرا ما تفرضها أسباب اقتصادية ذات طبيعة عرضية ، و تتمثل بعض الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية بصفة عامة في :³

¹ - عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001.

² - الطاهر قرين ، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة ، 2016 ، ص 19.

³ - حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1990، ص 90.

- صعوبة حصول المؤسسة على القروض.
- عدم تمكن المؤسسة من فرض وجودها في السوق التنافسية .
- عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية.
- عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها و المتعلقة في الأجور والتعويضات المختلفة.

و لقد عملت الكثير من النقابات العمالية على ان يكون السبب الاقتصادي المبرر للتسريح الجماعي متمثلا في هذه الصورة الضيقة إلا أن إتفاق 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق المؤرخ في 12 نوفمبر 1974 في فرنسا الذي انتحى منحى التوسيع في مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معا و لم يميز بين السبب الاقتصادي الظرفي و السبب. الاقتصادي الناتج عن إعادة تنظيم و هيكلية المؤسسة.¹

ثانيا: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة:

هي جملة الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل إلى إرادة رب العمل²، والتقليص يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري أو بهيكلها الفني وكذلك التغيير في هيكلها القانوني، والتعديل الهيكلي لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض اختيار فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية³ و من ثمة فإن المشرع الجزائري قد أقر بنص المادة 74 من القانون رقم 90-11 مبدأ يقضي باستمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة⁴ وعليه، تبقى عقود العمل في هذه الحالة سارية المفعول ولا يجوز إجراء أي تعديل فيها إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 62 و 63 من قانون العمل الجزائري.⁵

1 - احميه سليمان، المرجع السابق، ص ص 368-369

2 - عطاءالله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 53.

3 - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 82 و 83.

4 - أنظر المادة 74 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

5 - أنظر المواد 62 و 63 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

و لقد حاولت السلطة السياسية الجزائرية مواجهة الازمة الاقتصادية و معالجة الأوضاع وذلك بإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة من اجل بعث النشاط فيها ، حيث في بداية الامر نظر الى الهيكلة على انها مجرد إعادة تنظيم لا تؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال في اطار تنفيذ علاقة العمل ذلك تطبيقا لنص المادة 26 من المرسوم 302/82 المتعمق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية و هذا ما يظهر جليا قرارات المحكمة العليا¹ لكن تغير الايدولوجيات و اتجاه الجزائر لخوض غمار اقتصاد السوق ، غير نظرتها بالنسبة لإعادة الهيكلة و لم تبق مجرد إعادة تنظيم بل أصبحت شكلا جديدا لهياكل جديدة.²

المطلب الثاني : قواعد إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية:

نظرا لما قد يلحقه إجراء التسريح لأسباب اقتصادية من عدم استقرار في مناصب العمل ووضعية العمال على السواء ، أدى بالدولة إلى التدخل بمقتضى الأمر 75-31³ المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ابتداء من سنة 1975 ليضع أحكاما مقيدة لهذه العملية ، كما نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل على هذا الإجراء بأنه يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا أبرزت دوافع اقتصادية حتمية ، وذلك بناء على عمليات تسريح فردية متزامنة ، يمنع فيها على المؤسسة تطبيق ساعات إضافية أو أي توظيف جيد ، وذلك بعد نفاذ جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية ، كاللجوء إلى التخفيض ساعات العمل ، المقتطع الجزئي أو الإحالة المسبقة على التقاعد ، ثم نقل المستخدمين إلى المؤسسات مستخدمة أخرى ، يستفيد فيها العمال المعينون بهذا التسريح من تعويضات الإحطار المسبق والعطل المدفوعة الأجر وتعويضات التسريح الجماعي من أجل تقليص عدد المستخدمين ، وهو ما نص عليه قانون العلاقات العمل في المواد 69 و 70 منه ، على أن تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ، على أساس معايير ، ولا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل ، و توضح الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة.

¹ - سعد بوالشعير ، النظام السياسي الجزائري ، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر ، الطبعة الثانية 1993 ، ص 189

² - ملف رقم، 115729 مقتبس من عطاالله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ، ص 51

³ - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975- المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج/عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

ومن أجل الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية ولأسباب اقتصادية ، صدر¹ مرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المعدل والمتمم بالأمر 01/95 المؤرخ في 21 يناير 1995 ، والمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 ، ويضع الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لحماية هؤلاء الأجراء قبل المبادرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية.²

و عليه صاحب العمل ملزم أثناء قيامه بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية أن يتبع شروط موضوعية و أخرى إجرائية.

الفرع الأول : الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية:

لقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها (3/9) أنه: "متى كان باعث الإنهاء تكمن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة، تحديدها ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقة الى ذلك الباعث، وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل"³.

نستنتج من هذا المفهوم الشروط الواجب توافرها في السبب الاقتصادي وهي: أن يكون سبب التسريح حقيقيا و أن يكون هذا السبب جديا.

أولا: الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي:

يجب أن يكون سبب التسريح من العمل حقيقيا أي يجب أن يكون موجودا و مشارا إليه بالضبط في قرار المؤسسة المستخدمة. فيقول بعض الفقهاء بأن السبب لا يكون حقيقيا إلا إذا اشتمل على نوع من الصفة الموضوعية بحيث يتحتم عليه استبعاد كل الأسباب الشخصية و الغير المؤكدة وقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية التي سبقت التصويت و المصادقة على قانون 1973/07/13 المتعلق

¹ - المرسوم التشريعي رقم 09-94، مؤرخ في 26 ماي 1994، متضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994.

² - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، سبق ذكره ، ص ص 169 ، 170

³ - حسين عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص 142

بالعمل و التي ترى "ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية، سواء اتصل بسلوك العامل أو قدرته على العمل أو سير نشاط المؤسسة " لهذا ذهب جانب من الفقه لتفسير الموضوعية بأنها "ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه.

و عليه لكي يكون السبب حقيقيا لا بد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة تمكن تكييفها قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح، لذلك يؤكد المشرع الفرنسي في كل مرة على ضرورة توافر السبب الحقيقي للتسريح و إلا اعتبر قرار صاحب العمل مشوبا بعدم المشروعية.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فإنه نجد نص في المادة 69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " فلاحظ المفهوم العام الذي تبناه المشرع الجزائري لسبب التسريح، و منه يستطيع رب العمل الإدعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من ورائه إلى تقليص عدد العمال الذي يخلف مشاكل عديدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه.¹

ثانيا: الطابع الجدي للسبب الاقتصادي:

يعتبر السبب الجدي شرطا ضروريا لقانونية التسريح، و لقد اجتهد الفقه بالقول أن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل كالظروف الاقتصادية التكنولوجية أو إعادة الهيكلة و تأثيرها على العمل أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجالها الاقتصادي.

و تجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل و قدم صفات هذا السبب كونه يجب أن يكون حقيقيا و جديا، بينما المشرع الجزائري قد اكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها هذا ما يخلق مشاكل كثيرة و يفتح الباب لتعسف أرباب العمل.

الفرع الثاني: الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي:

¹ - أنظر 69 من قانون رقم 90-11، مرجع سبق ذكره.

لقد أخضعت التشريعات العمالية و من بينها الجزائر إجراء التسريح للسبب الاقتصادي إلى مجموعة من قيود إجرائية يجب على صاحب العمل إتباعها و بدون إتباع هذه الإجراءات يعتبر التسريح غير شرعي تتمثل هذه القيود الإجرائية في : إعداد وضع مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وكذا إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل هذا من جهة ، و من جهة أخرى يفترض عليه الاحتكام الى معايير و مقاييس في اختيار العمال الذين يمسه هذا التسريح .

أولاً: الشروط الأساسية العامة:

تنحصر هذه الشروط في إعداد المخطط الاجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وإعلام السلطة الإدارية متمثلة في مفتشية العمل.

ومن ثمة ينبغي على المستخدم ان يلجأ الى وضع مجموعة من القيود و التدابير الأولية التي تشمل عدة عمليات يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال الى المرحلة التنفيذية .

1- إجراءات اولية لعملية التسريح الاقتصادي:

ينص المرسوم التشريعي 94-09 على ان كل صاحب عمل يشغل اكثر من 09 عمال اجراء تقرر اللجوء الى إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور ان تدرج ذلك في اطار الجانب الاجتماعي.¹

1 1 - اعداد المخطط الاجتماعي :

لقد ألزم المشرع الجزائري على المستخدم إعداد المخطط الاجتماعي ومراعاته حيث يتضمن جملة من التدابير الوقائية من التسريح و تفادي التسريحات او التخفيض من عددها وأخرى لإعادة ترتيب او تصنيف العمال الذين لا يمكن تفادي إنهاء عقودهم , و بصفة خاصة العمال المعنيين أو ذوي الخصائص الاجتماعية أو التخصصات التي تجعل عملية إعادة توظيفهم صعبة.

حيث انه وان لم يظهر او يتضمن قانون 90-11 المعدل والمتمم هذا المصطلح الا انه أكد على بعض التدابير التي يجب على المستخدم الالتزام بها و ذلك من خلال المادة 07 التي تنص على يجب على المستخدم قبل

¹ - انظر المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-04، سبق ذكره.

القيام بتقليص عدد المستخدمين , أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما
1:

- تخفيض ساعات العمل
- العمل بالتوقيت الجزئي كما هو محدد في القانون.
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به .
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها او تحويلهم الى مؤسسات أخرى ، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من اجل تقليص عدد المستخدمين.

حيث كرس المشرع الجزائري من جانبه نظاما للحفاظ على الشغل أو توفير الحماية الدنيا للأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب لإرادية ، ففرض على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (9) أجراء تعديل على مستويات الشغل و الأجر أن تدرج ذلك في إطار جانب الاجتماعي ذي مرحلتين و وهو ما تضمنته المادتين الخامسة و السادسة من المرسوم التشريعي رقم 09-94 حيث هاتين المرحلتين تضمنان جملة من تدابير الموجهة لغاية أساسية و هي الحفاظ على الشغل و هما كالاتي :²

- المرحلة الأولى : حسب المادة السابعة من المرسوم التشريعي 09/94 تكييف النظام التعويضي، وإعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته ، وتنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال ، إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية كونها تتطلب الزيادة في الاجر بنسبة لا تقل عن 50 من الاجر العادي للساعة ، ثم الإحالة على التقاعد المسبق للعمال الذين بلغوا السن القانونية لذلك³ ، ثم العمل بالتوقيت الجزئي أو المنقطع ، مع عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة ، إدخال تقسيم العمل و العمال لمدة معينة⁴ و عليه إعادة دراسة اشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة او تجميد الترقية ، و يكون الهدف من هذين الإجراءين محاولة تحسين الوضعية المالية للمؤسسة .

¹-أنظر المادة 7 من قانون رقم 90-11، مرجع سبق ذكره.

²-المرسوم التشريعي رقم 09-94، مرجع سابق

³-انظر المادتين الخامسة و السابعة من المرسوم التشريعي رقم 09-94

⁴ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، سبق ذكره ، ص ص 169 ، 170 .

تنظيم عملية التكوين التحويلي لإجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال ، و يهدف من الاجراء تفادي التسريح رغم أن المنصب قد حذف فالعامل هنا يستفيد من خلال التكوين من منصب آخر ، بعد تتم عملية إعادة توزيع داخل المؤسسة نفسها او خارجها في اطار نشاط جديد.¹

-المرحلة الثانية : نصت المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي السابق الذكر تتضمن التدابير التي نصت عليها المادة 09 فان الجانب الاجتماعي يجب ان يتضمن بالضرورة و هي :

أ)- تحديد المعايير و المقاييس التي ينبغي ان تسمح بتحديد الاجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في احكام هذا المرسوم التشريعي .

ب)- شروط اعداد القوائم الاسمية لأجراء الموزعين حسب اماكن العمل و كفاءتها عند الاقتضاء و يجب ان يستفيد هؤلاء الاجراء.²

أما المادة الثامنة من نفس المرسوم تتضمن عمليات إعادة توزيع الأجراء المعنيين بالاتصال مع الفروع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإداري القطاعية المختصة ، أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع ، وتحدد المادة السابعة بعدها أن يتضمن الجانب الاجتماعي هذا ضرورة إستفادة الأجراء من الإحالة على التقاعد ، قبول الإحالة على التقاعد المسبق أداءات التأمين عن البطالة ، والتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع ، بشرط أن يترتب كل ذلك على مفاوضات بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال في محضر³ يوقع عليه الطرفان بمقتضى المادة 13 من نفس المرسوم ، على أن يتم وضع تصور الجانب الاجتماعي هذا في مرحلة واحدة بالنسبة للمؤسسات التي هي موضوع إجراءات الحل أو التي يجب حلها أو المؤسسات التي لها خطة إنعاش ، وذلك بمقتضى المادة 17.

كما تلزم المادة 25 المستخدم بتنفيذ تدابير تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم ، أن تطلب مساعدات عمومية محددة في المادة 26 بعدها ، وتتمثل في تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية ، وإعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته ، أو ان يمنح

¹ -فتحي وردية ، المرجع السابق،ص127،128

² - رشيد واضح ، المرجع السابق.

³ -المادتان 8 و 9 من المرسوم التشريعي 04/94

هذا الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج أو الإنشاء نشاطات جديدة .

ومن جهتهم يستفيد العمال المحالون على التقاعد المسبق في إطار التقليل أو التسريح لأسباب اقتصادية، من الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي قبل السن القانونية للتقاعد لعدد من السنوات قد تصل إلى عشر سنوات للعمل أو المماثلة لها للاعتماد في مجال التقاعد، كما هو محدد في القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد وفي حدود المقررة بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي¹ 1994، أما باقي العمال الذين يفقدون عملهم من جراء التسريح للأسباب الاقتصادية فيستفيدون من نظام التأمين عن البطالة المحدد في المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994.²

إذ قبل إلغاء المادة 72 من القانون 90-11، كان العامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي يستحقه على أساس شهر لكل سنة عمل حدود 15 شهر، بعد إستنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر، بحسب مبلغ التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاثة الأخيرة تقوم به الهيئة المستخدمة ، تدارك المشرع هذا الموقف فيما بعد ، حماية للمؤسسات المستخدمة من خطر تحمل تكاليف التعويض الباهظة .

و أصدر المرسوم التشريعي رقم 94-11 لإحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال ، أو إنهاء نشاط المستخدم، ليوسع تطبيق أحكام هذا المرسوم على جميع الأجراء المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وباستثناء الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية، أو البطالة بسبب عوامل مناخية، أو في انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز أو حادث أو كارثة .

¹-المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي يحدد التقاعد المسبق، ج.ر عدد 34، مؤرخ في 1 جوان 1994.

² - المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية.

حيث انه و بناء على ذلك يمكن إجمال الشروط والإجراءات التي تضمنتها مختلف القوانين العمالية العامة والخاصة بعملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في شروط أساسية عامة يستند عليه التسريح الجماعي لإقراره، وتدابير احتياطية يجب اتخاذها للتقليل من العمال المعنيين بالتسريح.¹

تتضمن الشروط الأساسية العامة إعداد عرض الأسباب والمشاورة الداخلية، يقدم فيها صاحب العمل تقريرا مفصلا عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإجراء، وبيان الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين به، أن يعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة للإطلاع عليه وإبداء الرأي فيه ضمن صلاحياتها المحددة في المادة 94-04 من قانون علاقات العمل، وذلك بأجل أقصى 15 يوما² من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب على اللجنة وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة، يعود الرأي للممثلين النقابيين في المؤسسة، وفي حالة عدم وجود هؤلاء الممثلين النقابيين في المؤسسة فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال وفق ما هو منصوص عليه في المواد من 34 إلى 39 من قانون كفايات ممارسة الحق النقابي رقم 14/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30³، لتبدأ بعد ذلك مرحلة التفاوض حول الموضوع المقدم في العرض من حيث العدد المعني بالتسريح من العمال و الإجراءات و الضمانات لمعرفة دوافعه هذا الاجراء ، و برنامج التسريح و الحقوق المقررة لهؤلاء العمال، إذ تعتبر مرحلة التفاوض أهم مرحلة في مصير الأجراء وهو ما أورده المادة 69 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ برزت لذلك أسباب اقتصادية ، وإذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

والمادتان 12 و 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-04 على أن : " يحظر الطرفان محضرا يوقع انه ليشب نقات الاتفاق والمسائل محل تحفظ أو إختلاف " ، أما الموافقة الإدارية المسبقة التي كان المشرع الجزائري قد أوردها في المادة 01/ 99 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، فإنه إجراء شكلي استبعدها المشرع من الشروط العامة لإقرار التسريح الجماعي ، و أوجب على المستخدم إيداع الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه لدى كتابة الضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وذلك بموجب المادة 15 من المرسوم

¹ - المرسوم التشريعي 94-11، سبق ذكره

² - رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، سبق ذكره ، ص ص 171 .

³ - القانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي.

التشريعي رقم 09-94¹، و ذلك وفق الآجال و الكيفيات المتفق عليها ، وتضيف المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المتعلق بالتقاعد : " أو يودع المستخدم أو الهيئة المكلفة بالتأمين عن طلب الإحالة على التقاعد لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد للبت في الموضوع في أجل شهر"².

بالإضافة إلى هذا هناك مجموعة من التدابير الاحتياطية تهدف إلى تقليص التسريح والتقليل من عدد العمال تبلغ مسبقا إلى ممثلي العمال والجهات الإدارية ، وتمثل في الإجراءات التالية :

- توقيف التوظيف الجديد بالنسبة للفئات العمالية والأصناف المهنية المعنية بالتسريح وهو ما تنص عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل .

- توقيف ساعات العمل ، واللجوء إلى العمل الجزئي ، وتنص عليه المادة 13 من قانون علاقات العمل .

- توقيف العمل بالساعات الإضافية .

- إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في قانون التقاعد على التقاعد .

- تحويل العمال إلى مناصب عمل أو أعمال أخرى أو مؤسسات أخرى .

إلى جانب ذلك يستفيد العمال المعنيون بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية من عدة حقوق

وحماية³ قانونية لا سيما الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق بسبب اقتصادي المذكور في المادة 05 من المرسوم

التشريعي رقم 10-94 ، منحهم مهلة إخطار مسبق ، كما هي محددة في النظام أو الاتفاقية الجماعية المعمول

بها في المؤسسة مع احتفاظ العامل بكل حقوقه المترتبة عن منصب عمله ، وتعويض التسريح الجماعي وفق ما هو

محدد في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية على أساس شهر واحد عن كل سنة عمل على ألا تتجاوز قيمة

التعويض مدة 15 سنة عمل وفق ما هو محدد في المرسوم التشريعي رقم 11-94 المتعلق بالتأمين عن البطالة

لأسباب اقتصادية ، و المرسوم التنفيذي رقم 189/94 المتضمن مدة التكفل بنظام التأمين عن البطالة ، دون أن

تتجاوز 36 شهر ، ومنح العمال المسرحين أسبقية التوظيف أو التشغيل في مؤسسة ومنحهم شهادات عمل

تتضمن بيانات حياتهم المهنية في المؤسسة حتى يسمح للعمال المسرحين من تسهيل إعادة تشغيلهم في المناصب

¹ - المرسوم التشريعي رقم 09-94 ، سبق ذكره

² - المرسوم التشريعي رقم 10-94 ، سبق ذكره

³ - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، سبق ذكره ، ص ص 175 ، 176 .

التي يستحقونها ، وبذلك قرر المشرع بطلان أي إجراء من شأنه أن يمس بحق من حقوق العامل المقررة قانونا ، وأعتبر باطلا كل حرق للإجراءات المنصوص عليه في القوانين والتنظيمات العمالية تترتب عليها عقوبات تعرض مخالفيها لأحكام جزائية منصوص عليها في القوانين الساري بها العمل تختلف باختلاف درجة خطورتها وأضرارها.¹

2- التشاور حول الجانب الاجتماعي:

نصت المادة 69 الفقرة 1 من القانون 90-11 على انه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " و هو ما أكده المرسوم التشريعي رقم 09 / 94 حيث حدد الهيئات التي يتم استشارتها و التشاور معها حول التدابير الذي يزعم المستخدم اتخاذها بهدف تفادي التسريحات او التقليل من عددها، فنصت المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 90/94 على انه " يعرض المستخدم او ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في اطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض ... " .²

و يستخلص من هذه المادة و من أحكام القانون رقم 90-11 الاطارين التنظيميين للمشاركة التمثيلية للعمال، و يتمثل الاطار الاول في لجنة المشاركة و الثاني في المنظمات النقابية التمثيلية.

3- معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي:

إن إنهاء علاقة العمل في اطار التسريح لسبب اقتصادي، يفترض كما رأينا عدم ارتباط بشخص العامل والا اعتبرناه تسريحا تأديبيا كارتكاب العامل لخطا جسيم، ومادام التسريح ذو سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإنما بأسباب موضوعية ترتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة فانه من الممكن ان يؤدي الى ممارسات تعسفية و تمييز بين العمال لذلك تحتمت ضرورة خضوع الاختيار العمال المعنيين

¹-رشيد واضح ، مرجع سابق، ص 176 .

² - القانون رقم 12/78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ص:724، و المواد 94-95 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 30482.

به الى ضوابط و معايير موضوعية تفاديا للتجاوزات و لقد أشارت المادة 71 من القانون 90-11¹ إلى كفاءات تقليص من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها :

الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب، فهذه المعايير قد أوردتها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 94-09 وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير و المقاييس التي ينبغي ان تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليل، و هذا في اطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي .

كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور سابقا، وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير الى اجراءات التشاور مع ممثلي العمال، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على سبيل الحصر، ويضع لها ترتيبا يجب على المستخدم احترامها عند اللجوء الى تسريح العمال في اطار عملية التقليل ، فالمادة 2/39 من الامر 31/75 تنص على أن المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل ، وبعد الاتفاق مع ممثلي العمال فانه يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب الآتي :

- العمال الأقل أقدمية
- العمال الذين لهم اقل عدد ممكن من الافراد تحت الكفالة
- العمال اصحاب الاسبقية وهم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قدماء المجاهدين و المعاقين جسديا

و حافظ المشرع على نفس الترتيب في القانون 78 / 12² و طابعها الإلزامي و حصرها، الأمر الذي يسهل رقابة القاضي على مدى احترام المستخدم لتسلسل التسريحات ، كما يلزمه تقديم كل ما من شأنه ان يثبت ذلك، أما حاليا فنجد لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر ولا يضع لها ترتيبا، ويكتفي بإلزام المستخدم أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال ، مما يعني إعطاءه حرية كبيرة في تفضيل أحد هذه المعايير على الأخرى لدرجة قد تكفل الحماية الكافية للعمال، وإذا كان الأمر كذلك فهل يحق للقاضي مراقبة تلك المعايير بإعادة النظر في تقدير المستخدم لدى توافر المعايير في العمال المراد تسريحهم أم أن تنحصر رقابته في مدى احترام المستخدم

¹-المادة 71 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990، سبق ذكره.

² - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية مؤرخ في 23/04/1997 الملف رقم 133952.

المعايير كما تم وضعها بالاتفاق؟ بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإننا نجد أنه قد سكت عن الإجابة عن هذا التساؤل.¹

في الأخير نقول إن المشرع قد ألزم المستخدم احترام هذه الإجراءات الموضوعية و القانونية منها، التي تعتبر كقيود على رب العمل الملزم باحترامها لما تمثله من ضمانات هامة للعمال المسرحين، و من ثمة فإننا نجد بالمقابل قد نص على ضمانات أخرى لتخفيف من وطأة هذا التسريح فحول لهم حقوق المادية و أخرى غير مادية لا بد من احترامها من قبل الهيئة المستخدمة.

المبحث الثاني : الضمانات القانونية الكفيلة لتجنب تسريح العمال لأسباب اقتصادية:

رغم الحق الممنوح للمستخدم في اللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، إلا أن ذلك لا يمنع المشرع من تقييد هذا الحق بمجموعة من التدابير الوقائية التي تؤدي إلى التقليل من تطبيق هذا الحق، هذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التشريعي 09-94²، والتي سنتعرض إليها فيما يلي:

المطلب الأول: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالهيئة المستخدمة :

إن هذا الإجراء يتضمن نقطتين أساسيتين: تتمثل الأولى في تكيف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والثانية تتمثل في إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة، أو تجميد الترقية. وسنتناول في هاذين الفرعين مايلي:

الفرع الأول: التعويض المالي

يتكون الأجر عادة من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمن للأجر، وآخر متغير ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة، و اما إلى تحفيزه وتشجيعه على تحسين العمل وتطويره، إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو

¹ - القانون رقم 12/78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سابق

² - أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09-94، مؤرخ في 26 ماي 1994، متضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994.

ما شابه ذلك، إلا أنها ومتى وجدت هذه العناصر فإنها تعتبر عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة.

لكن في حالة تعرض المؤسسة لسبب اقتصادي يزعجها نحو نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية، فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل للحفاظ على استمرارية مؤسسته، تخفيض هذه التعويضات والتحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن اضطر الأمر إلى ذلك، لكن بشرط هو أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل.¹

أولاً: إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته:

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه: "عبارة عما يقبضه العامل نقدا لسد حاجاته مقابل ما يقوم به من عمل لصالح مستخدم و تحت إشرافه"²، و المادة 87 من القانون رقم 90-11 تضيف أ: "يحدد الأجر الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً"³.

بعد تحديده لا يمكن لأي من الطرفين المساس بهذا الأجر سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا باتفاق جديد، لكن هناك حالات استثنائية يمكن فيها لرب العمل إعادة دراسة أشكال مرتبات العمل و مستوياتها بما يتماشى و الوضعية الإقتصادية للمؤسسة، و ذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء، أي إعادة تصنيف العمل في سلم الأجور و تخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة و ضمان إستمرارية المؤسسة من جهة أخرى، إلا ان هذا التعديل لا يمس مرتبات العمل فقط، بل جميع المرتبات بما في ذلك مرتبات الإطارات المسيرة. لكن هذه الإجراءات المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيراً إلا إذا كان السبب الاقتصادي الذي يواجه المؤسسة ذو طابع مالي .

¹ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 380 و 381.

² -مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010 ص 77.

³ -قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

وهناك تدبير آخر يلجأ إليه رب العمل لتفادي التسريحات الناجمة عن الأزمة الاقتصادية للمؤسسة وهو ما يعرف بالذهاب الإرادي ومن ثمة يتوجب لنا دراسة أساسه القانوني، طبيعته ومدى شرعيته القانونية.

ثانيا: الذهاب الإرادي:

ان هذه الصورة لإنهاء علاقة العمل ظهرت بشأن قضية وقعت في أوت 1977 في CRICKET فرنسا حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة على مبلغ 30.000,00 فرنك فرنسي كمنحة اثر ذهابهم وابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب عن طريق الحوار تطورا ونحاحا كبيرا، وقد قبلت محكمة النقض صحة إنهاء هذه العلاقة برضا متبادل و اعترفته في البداية تسريح لسبب اقتصادي مفتح ثم تراجعت عنه ولم تستطع تكييفه واستقرت على شرعيته حتى ولو كان بدون أساس قانوني، أما بالنسبة لواقعنا فان المؤسسات الوطنية و الولائية فمذ التسعينات أصبحت تعيش وضعيات خانقة وأزمة اقتصادية لم تستطع مواجهتها الأمر الذي أدى بالمشرع إلى إصدار نصوص تشريعية لضبط هذه الوضعية ، لكن المستخدم إلى جانب هذه النصوص لجأ إلى إجراء الذهاب الإرادي نظير تعويض العامل عن سنوات الأقدمية والسؤال الذي يطرح هو ما هي الطبيعة القانونية وأساس هذه الوضعية ؟

ثالثا: الطبيعة القانونية للذهاب الارادي:

في الواقع إن المشرع لم ينظم هذه الظاهرة كإجراء قانوني فقد داهمته الأوضاع الاقتصادية السيئة، ونص فقط بموجب المادة 70 من القانون 11/90 على بعض الوسائل من شأنها التقليل من التسريحات كالإحالة على التقاعد و قبول الإحالة على التقاعد المسبق ولم ينص على طريقة الذهاب الإرادي، لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ إليها المستخدم فأبرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الإجراء و شروط الاستفادة من منحة التعويض ولكن ما نلاحظه على المشرع الجزائري فإننا نجد ملح إلى هذه الظاهرة في فحوى المادة 05 من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بإنشاء منحة البطالة "...أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي"¹.

¹ - المجلة الجزائرية للعمل ، عدد خاص 98/23 المعهد الوطني للعمل ، 1998 ، الأستاذ محمد نصر الدين قريشي ، ص 13

أما إذا كان السبب الاقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة، فلا نجد لهذا الإجراء أي تفسير، لهذا فقد نص المشرع على إجراءات أخرى مكملّة للإجراءات ذات الطابع المالي، هذا ما يأتي الحديث عنه في الفرع الموالي.

الفرع الثاني : الإجراءات الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل:

إن هذا الاجراء يتضمن الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية و ادخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي، و اخيرا عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة وستتطرق لكل من هذه الإجراءات في إطار النقاط الآتية:

أولاً: الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية:

إن المدة القانونية للعمل هي: " تلك المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة و إدارتها"¹.

لقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى الاهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل، وصدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون 81-03² الذي جاء مكرساً لنفس المدة التي أقرها القانون السابق ألا وهي أربع وأربعون 44 ساعة³، إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة، إلى أن صدر الأمر 97-03 ونص في مادته الثانية على ما يلي: " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة 5 أيام عمل على الأقل ".

أضفت المادة السابعة من نفس القانون ما يلي: " لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي، في أي حال من الأحوال، إثني عشرة 12 ساعة"⁴.

¹-مصطفى قويدري ، مرجع سابق، ص 82.

² - قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 8، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981.

³-سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 125.

⁴ - أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 3 صادر في 12 جانفي 1997.

أما فيما يتعلق بنظام العمل فقد نص قانون العمل الجزائري على أنه يجب تنظيم العمل المستمر، والعمل الليلي، و التناوبي وتقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعا استثنائيا ، بالتالي فإنه متى اضطر رب العمل إلى اللجوء للساعات الإضافية اقتضى منه ذلك منح العامل تعويضا سواء كان ذلك بصفة متقطعة، أو مستمرة، وهذا التعويض في الساعات الإضافية قد يفوق أحيانا 50 % من القيمة الأجرية للمنصب في الساعات العادية¹، مما يزيد ذلك من تكاليف المؤسسة ومن حجم الأزمة التي تعاني منها ، لذلك نص المرسوم التشريعي 09-94 على انه إذا واجهت المؤسسة سببا من الأسباب الاقتصادية التي قد تؤدي إلى تقليص العمال فإنه يكون لرب العمل الحق في إلغاء الساعات الإضافية تدريجيا، وذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تفادي التقليل كلية .²

ثانيا : إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة

لقيام مسؤولية كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة لتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل وذلك من خلال ثلاثة طرق: التحديد الموضوعي، التحديد المكاني والتحديد الزماني.³

من هذا المنطلق فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 وذلك بتوزيع العمل بين العمال استنادا للعمل بالتوقيت الجزئي، والذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل.⁴

في حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله، يمكن لرب العمل الالتزام بعدم تجديد العقود المحددة المدة التي انتهت دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام الطرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد وذلك من أجل تحقيق نفس الهدف والتقليل من أعباء وتكاليف المؤسسة.⁵

¹-أنظر المواد 30، 31، 32، من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

²-أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09-94، مرجع سابق.

³-سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص 172 .

⁴ - المادة 7 من المرسوم تشريعي رقم 09/94، سبق ذكره.

⁵ - سليمان احمية ،مرجع سابق ، ص 349.

المطلب الثاني: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالعامل:

إن هذا الاجراء يعد كذلك من بين الإجراءات الوقائية التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم 94-09 ويتضمن هذا الاجراء أولا تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل وثانيا إحالة العامل على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق وستتطرق لكل من هذين المضمونين بنوع من التفصيل فيما يلي:

اولا - تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل:

تشمل هذه العملية تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتفادي عملية التسريح، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلا مهنيا وهذه ضرورة تستوجبها التطورات الاقتصادية الحديثة لاسيما في مجال التكنولوجيا، فيلجأ صاحب العمل إلى تكوين العامل بدل من تسريحه، وهذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية قد تعجز المؤسسات المستخدمة عن توفيرها نظرا للعجز الاقتصادي والمالي الذي تعرفه، ويتم تكوين العمال في مراكز التكوين المهني أو في هيئات تكوينية أخرى خاصة، إلا أن هذا الحل يبقى صعب التحقيق في أرض الواقع نظرا للعجز المالي الذي تعرفه المؤسسات، فلا يمكنها تمويل تكوين العمال، وكأن هذا الحل يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة ولا يخفف عنها مما يجعله غير فعال حاليا، فالمشرع جعل من تكوين العمال أمر ثانوي.¹

ثانيا - الإحالة على التقاعد:

يعد التقاعد العادي والتقاعد المسبق طريقتان لانتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، حيث أنه في التقاعد العادي يقتصر الأمر على تحديد السن القانونية للتقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق.

أما نظام التقاعد المسبق فهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، ولهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 94-10 للتكفل بمؤلاء العمال، حيث نص في مادته الثانية على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة للإرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم".²

¹ - بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع حقوق ومسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008، ص 45 و46.

² - المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، متضمن إحداث التقاعد المسبق، ج.ر عدد 34، مؤرخ في 1 جوان 1994

نظرا لكون هذا النظام خاص ومرتبط بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية فقد أخضع المشرع الاستفادة منه لشروط تنص عليها نفس المادة المذكورة أعلاه، حيث تنص على أنه يجب أن يتوفر على:¹

- سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة على الأقل بالنسبة للنساء.
- يتحصل على مدة عمل تساوي 20 سنة على الأقل.
- يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل.
- لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- يدفع صاحب العمل مساهمة جزافية إلى صندوق التقاعد المسبق لتحويل الحقوق لهذا الصندوق.

هذه هي مجمل الاجراءات أو التدابير الوقائية المتبعة، وأجاز المشرع لرب العمل استعمال اجراء واحد أو عدة إجراءات للتقليل من تقليص العمال، المهم أن يختار الاجراء الأكثر كفاءة للحفاظ على مناصب العمل.

الفرع الأول: كيفية إتخاذ قرار التسريح:

إن المبادرة بإجراء التقليل باعتبار أنه يأتي من رب العمل في كل الحالات يقتضي أن يقدم هذا الأخير تقريرا مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء للمصادقة عليه من طرف الأجهزة المؤهلة قانونا، ثم عرضه على لجنة المشاركة و في الأخير الممثلين النقابيين للتشاور و التفاوض الجماعي.²

كما أن المشرع في القانون 90-11 منع المستخدم الذي يلجأ إلى تقليص العمال اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأماكن المهنية المعنية بالتقليل.³

و من ثمة فإن إتخاذ قرار التسريح لأسباب إقتصادية ليس بالأمر الهين لذلك لا يمكن للمستخدم الذي يريد القيام بهذا التسريح أن يباشره من تلقاء نفسه بل لابد أن يقوم بإجراءات أولية متعددة، و تتمثل هذه الاخيرة في:

¹ - أنظر المادتين 7 و 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 69 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

أولاً: إعداد المستخدم لقرار التسريح وعرضه على لجنة المشاركة

إذا كان أهم ما يميز السبب الاقتصادي عن بقية الأسباب الأخرى المهنية لعلاقة العمل هو حذف أو إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو تعديلها، فإنه يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إليه إعداد تقرير مفصل عن الأسباب الداعية للتسريح والمصادقة عليه من طرف الهيئة المكلفة قانوناً بعد ذلك يعرض على لجنة المشاركة لاستشارتها حول مضمون التقرير.

- إعداد المستخدم لقرار التسريح:

فرض المشرع شروط إجرائية مرافقة لعملية التقليل هادفة إلى حماية العامل من فقدان منصب عمله ومن أهمها، إعداد المستخدم لتقرير مفصل يتضمن الأسباب الداعية لهذا الإجراء¹، فعلى صاحب العمل أن يُضمن تقريره كافة الإجراءات اللازمة التي يراها مناسبة لتفادي التقليل أو التخفيف من حدته، وكذا الضمانات القانونية للعمال المعنيين به، وهو ما عبر عنه المشرع بالجانب الإجتماعي²، ويعرف هذا الأخير بأنه مجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي تسريح عماله لأسباب إقتصادية³، كما يجب أن يتضمن هذا التقرير برنامج العمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين سيشملهم التسريح والإجراءات التي سيتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين مع بيان مستوياتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية⁴، بعد إعداد صاحب العمل للتقرير المفصل و قبل عرضه على لجنة المشاركة يعرضه على الهيئة المؤهلة قانوناً للمصادقة عليه، وهذا ما تضمنته المادة 10 من المرسوم التشريعي 09-94.⁵

ثانياً: التشاور مع ممثلي العمال:

يلتزم صاحب العمل طبقاً لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار وان يقدم لها في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به، مشتملة على بيان البواعث ذات الطبيعة الاقتصادية التقنية، الهيكلية، أو ما تماثلها التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل وكذا تبيان عدد وأصناف العمال الذين سوف يمسه وكذا الفترة

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 205.

² - من المرسوم التشريعي 09-94، مرجع سابق.

³ - عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته و آثاره، مرجع سابق، ص 146.

⁴ - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 206.

⁵ - المرسوم التشريعي رقم 09-94، مرجع سابق.

الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه ، كما يلتزم أن تمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي تمكن اتخاذها لتجنب الإنهاء.¹

إن هذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 09/94 التي تلزم المستخدم، أو ممثله القانوني بان يعرض محتوى الذي يشمل التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، على أن يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ومع أن المشرع كرس مبدأ التشاور مع ممثلي العمال بشأن الجانب الاجتماعي إلا أنه لم يحدد له إجراءات خاصة بل أحال الأطراف إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون 02/90 و القانون 90/11 ؛ وإن التشاور مع ممثلي العمال يتخذ شكلين هما: استشارة لجنة المشاركة، التفاوض مع التمثيلية فيعقد خصيصا لذلك اجتماعين منفصلين.²

1- عرض القرار على لجنة المشاركة (استشارة لجنة المشاركة):

لقد أشارت المادة 90 من القانون 11/90 أنه من بين صلاحيات لجنة المشاركة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم ، وحسب نفس المادة في فقرتها الأخيرة يجب على اللجنة أن تبدي رأيها في اجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، ولكي تقوم لجنة المشاركة بدورها في إبداء الرأي حول الجانب الاجتماعي ، فانه يجب على المستخدم تزويدها بجميع المعلومات، فهي لا بد أن تتلقى بصورة دورية ومستمرة المعلومات حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة المستخدمة .

وعليه فانه من بين الإجراءات الداخلية التي تخضع لها التسريحات الاقتصادية الجماعية ضرورة استشارة لجنة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها وذلك بهدف الوصول إلى اتفاق لتجنب هذه التسريحات أو تخفيض عددها أو على الأقل التخفيف من آثارها.

و تنص المادة 05 من القانون رقم 90-11 على ان المشاركة في الهيئة المستخدمة حق معترف به للعامل³ ، و لقد أكد المشرع الجزائري من خلال هذا القانون على ضرورة عقد إجتماعات دورية بين صاحب العمل و العمال بواسطة ممثليهم النقابيين أو المنتخبين في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين لدراسة وضعية

¹ - عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص 170-172

² - أنظر المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 ، مرجع سابق

³ - أنظر المادة 5 من القانون رقم 90-11 ، مرجع سابق.

العلاقات الاجتماعية و المهنية، و حددت المادة 94 من القانون 90-11 الصلاحيات الأساسية للجنة المشاركة و من بينها إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخفيض مدة العمل، و إعادة توزيع العمال و تقليص عددهم.¹

يجب على صاحب العمل أن يعلم لجنة المشاركة بمشروع التسريح حتى تتمكن اللجنة من تحضير نفسها و تبدي رأيها في مشروع التسريح ، و في الجلسة يتم حوار بين الاثنين لإمكانية التخفيض العددي للتسريحات و تقييد النتائج الاجتماعية للتسريح.

تنتهي الاستشارة بتحرير عرض حال تسجل فيه النقاط الأساسية عما دار وقيل في الجلسة، والمطلوب من صاحب العمل إرسال الاستدعاء لحضور الاجتماع ويضمنه المعلومات الضرورية لمشروع التسريح الجماعي، كما عليه أن يدرس بعناية أري لجنة المؤسسة ويعمل على أخذ أريها بالحسبان في القرار النهائي الذي سيتخذه، ويجب أن يرسل نسخة من عرض حال المحرر إلى المديرية الولائية للعمل لتنويرها بمشروع التسريح الأخيرة² بدارسته و تفحصه، بعد تقديم المستخدم الجانب الاجتماعي إلى لجنة المشاركة تقوم هذه و ذلك في أجل خمسة عشر يوما من عرض الأمر عليها، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.³

كما أجاز القانون للجنة المشاركة الاستعانة بخبراء في المحاسبة غير تابعين للهيئة المستخدمة حتى يقدموا تقرير مالي حول وضع المؤسسة.

2- التفاوض الجماعي:

هي المرحلة الإجرائية التنفيذية الثانية بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة، و تنص المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09⁴ على أن تنظيم و تأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي و تطبيقه يتم طبقا للأحكام القانونية المعمول بها لا سيما قانون 90-02 و القانون 90-11 كما تشترط هذه المادة أن الطرف المفاوض كممثل للعمال يجب أن يكون مبدئيا منظمة نقابية تمثيلية، و في حالة

¹-انظر المادة 94 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

²-عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته وآثاره، مرجع سابق، ص 163 و 164.

³-انظر المادة 94 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

⁴- أنظر المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-04، سبق ذكره.

غياب المنظمات النقابية لها الصفة التمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم هؤلاء حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.¹

و من ثمة إذ يتوجب على أصحاب العمل أو ممثله التفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح و الإجراءات المتبعة في تنفيذه، و عدد العمال المسرحين و الضمانات الممنوحة لهم و غيرها من الجوانب المرتبطة بموضوع التسريح، و يتم التفاوض مع لجنة المشاركة و التنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض و قد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الإلتزام أثناء الاجتماعات التشاورية حول موضوع التسريح، بتطبيق و إتباع الشروط التي تسمح بنجاح و تنفيذ الإتفاق و تشمل مايلي:²

- قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.
- تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم واقتراحاتهم حول الموضوع.
- يترتب عن المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل وممثلي العمال، تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها، وعند الاقتضاء المسائل محل الخلاف، كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه، بعد إيداع نسخة من محضر الاتفاق من طرف صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا.

3- إخطار الأجهزة الإدارية للعمل:

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

إن هذه الرخصة لا يمكن طلبها إلا بعد استشارة ممثلي العمال ثم إن جميع المعلومات المقدمة من صاحب العمل للجنة المشاركة يجب أن تبلغ للإدارة المختصة، فتقدم الطلب يجب أن يحتوي على اسم المؤسسة، عنوانها، نشاطها، اسم العامل، تاريخ ميلاده، جنسيته، عنوانه، كفاءته، تاريخ توظيفه، طبيعة التسريح، اقتصادي مالي ثم رزنامة التسريح .

¹ - القانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

² - هديني بشير، مرجع سابق، ص 126 و 127.

كما يجب تبليغها بمحاضر الاجتماعات التي يجب أن تتضمن آراء واقتراحات العمال، وعلى مدير العمل (مفتشية العمل) أن يقرر في مدة 30 يوم فإن لم تفعل اعتبر الترخيص حاصلًا.¹

الفرع الثاني: عدم القيام بتوظيفات جديدة

نص المشرع في المادة 69 من القانون 90-11² على ما يلي: ".... يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

قد تكون هناك ظروف اقتصادية تدفع بصاحب العمل إلى إلغاء بعض الوظائف أو إلى إلغاء الورشة بكاملها تفاديا للخسارة التي تلحقه، لكن إذا تصرف صاحب العمل تصرفا لا يقصد منه حماية مشروعة فإن التسريح يكون تعسفيا، وهو نفس ما ينطبق على العامل المسرح إذا ما عوض في منصب عمله لأن التسريح يتعلق بشخصه لا لسبب اقتصادي، أما إذا كان الإلغاء لمنصب العمل نهائيا بحيث لا يخلفه أحد فإن هذا دليل على أن شخص العامل لم يكن سببا في التسريح.³

وعليه فانه يستخلص مما سبق أنه إذا لجأت الهيئة المستخدمة إلى إجراء تقليص عدد المستخدمين فإنه لا يمكن له اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأماكن نفسها، وعلى افتراض مخالفة المستخدم لهذا المنع فإنه لا يفسر ذلك سوى بأنه أراد أن يسرح عدد من العمال ولا يدخل هذا التسريح تحت ستار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وهو على العكس من ذلك.⁴

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص 127.

² - أنظر المادة 69 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ - عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة للطباعة والنشر و التوزيع، لبنان، ص 216 و 217.

⁴ - واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 222.

خلاصة الفصل:

ان التسريح لأسباب اقتصادية يعتبر بين المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي ادت الى عجز العديد من المؤسسات من الناحية الاقتصادية ادت الى غلقها و إفلاس البعض منها وخصوصة البعض الاخر ، هذا الوضع الذي أنجز عنه فقد العديد من العمال لمناصب عملهم نتيجة تسريحهم من مناصب عملهم القارة و الدائمة و المستمرة بدوام الشركة او الهيئة المستخدمة ومن ثمة انتشار البطالة وهو الأمر الذي تفتن إليه المشرع الجزائري ، فسن نصوص قانونية من أجل حماية كل من العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل و الحفاظ على كيان الهيئة المستخدمة من الحلول وعليه و من بين الملاحظات والنتائج التي نستخلص من هذه الدراسة :

-اقرار ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقييد إجراء الإنهاء لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية الواجب اتخاذها و اتباعها قبل اللجوء الى قرار التسريح الذي يكون نتيجة دراسات الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه، كما كرس ضمانات أخرى مادية أهمها التعويض عن التسريح و التعويض عن البطالة ، وقد جعل المشرع الرقيب على هذه الضمانات أداة فعالة لتحقيق العدالة والموازنة بين المصالح لا سيما و ان القاضي الاجتماعي له كامل الصلاحيات في رقابة الإنهاء لسبب الاقتصادي ومدى مشروعيته فأصبح يراقب القيد الموضوعي المتمثل في السبب الاقتصادي بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت في السابق و القيد الإجرائي المجسد في الضمانات القانونية الكفيلة لحماية العامل من تعسف الهيئة المستخدمة و كذلك مع مراعات مصلحة الهيئة المستخدمة إذ يعتبر التسريح لسبب اقتصادي نظام متميز وصوره قائمة بذاتها، وبها ينتهي عقد العمل الذي يربط بين الطرفين بصفة لا ارادية ، كون هذا العقد الذي يربط ما بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل، هاتين المصلحتين تقتضيان إيجاد نوع من التوازن الطبيعي للعقد في جانبه الاقتصادي والاجتماعي.

- كذلك نلاحظ أن المشرع لم يفرض رقابة على إجراء تسريح بمعنى آخر ترك الأمر للقاضي الاجتماعي الرقابة على التسريح الامر الثابت من خلال عدم وضع تعريف للسبب الاقتصادي على غرار المشرع الفرنسي بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ ، ومن ثمة الامر الذي جعلنا نطرح التساؤل عن ما هي إجراءات تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية ؟ التساؤل الذي سوف نجيب عليه في الفصل الثاني بشكل تفصيلي.

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمته الاقتصادية و المالية من جهة ،ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الأجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات و حقوق أخرى سنحاول إبرازها في هذا الفصل و سنتطرق في مبحثه الأول طرق تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية الودية منها و القضائية و في المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة عن تسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول: طرق تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية

منذ صدور قانون 03 جانفي 1975 كان ينظر إلى التسريح لسبب اقتصادي على أنه يتم برخصة السلطة الإدارية، هذه الرخصة التي ألغيت سنة 1986 ، إلا أن السلطة الإدارية واصلت سلطتها ورقابتها فيما يتعلق بوجوب احترام إجراءات التسريح لسبب اقتصادي، وفي حالة ثبوت عدم احترام صاحب العمل للإجراءات القانونية فإنها ترأسه في هذا الشأن مع إعلام لجنة المؤسسة وفي هذا الخصوص فإن نص المادة L1233-52 من قانون العمل الفرنسي ترى بأن السلطة الإدارية تتمتع دائما بتقديم اقتراح يوجه لاستكمال أو تعديل المخطط الاجتماعي للمؤسسة من أجل الحفاظ على الشغل، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاقتصادية للمؤسسة إن هذا الاقتراح يجب تقديمه قبل الاجتماع الثاني للجنة المؤسسة، ويوجه للمستخدم ولجنة المؤسسة، وعلى المستخدم أن يجيب على ذلك برسالة مسببة، مصحوبة برأي لجنة المؤسسة والتسريح لسبب اقتصادي لا ينفذ إلا بعد تقديم ذلك.¹

إن هذه المقترحات المقدمة من الجهة الإدارية ، والجواب الذي يقدمه صاحب العمل لا بد أن يأخذ العمال علم بهما عن طريق نشرهما وإعلانهما في أماكن العمل، وفي حالة كون مخطط الحفاظ على الشغل غير كاف فعل الجهة الإدارية تحرير خبرة بعدم وجود، إن الجهات الخارجية ويقصد بها الإدارة التي يدخل في اختصاصها رقابة عملية التسريح، كمفتشية العمل أو ما يقوم مقامها جعلها المشرع في جميع الدول تقوم بدورها في مراقبة عملية التسريح الفردي أو الجماعي للعمال، وتتم هذه المراقبة عن طريق إخطارها وتبليغها بالإجراءات المتخذة من طرف المستخدم في كل ما له علاقة بالإلغاء لعلاقات العمل² ، ولذلك سنعالج هذه المسألة ضمن مطلبين ، نخصص المطلب الأول ضرورة إخطار مفتشية العمل وتبليغ التسريح و المطلب الثاني إجراءات التسوية الودية و التسوية القضائية لحل النزاعات الناشئة عن تسريح لسبب اقتصادي .

المطلب الأول : ضرورة إخطار مفتشية العمل وتبليغ قرار التسريح:

إن عدم احترام الإجراءات المتعلقة بالتسريح يؤدي حتما إلى عدم شرعية التسريح في حد ذاته، ومنه عدم وجود أو عدم كفاية المخطط الاجتماعي للحفاظ على الشغل ، من شأنه إلغاء الإجراءات المتعلقة بالتسريح ويعد مخالفة

¹ - الطاهر قرين ، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ، ص ص 246-247

² - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 177-179.

عدم تبليغ مخطط الحفاظ على العمل للإدارة (مفتشية العمل) وكذلك مشروع التسريح، وكذلك يعد مخالفة عدم احترام آجال التبليغ للإدارة وإرسال رسائل التسريح ، وضرورة إخطار مفتشية العمل وإعلامها بالمشروع المتعلق بالتسريح من شأنه إطلاعها بالحادثة وعدم تعريض العامل للتسريح بالقوة، وقد اصدر المجلس القضائي في هذا الخصوص رأيه بان التسريح غير المبني على أسس اقتصادية حقيقية، فإن هذا التسريح يعتبر تعسفياً، والمدة المحددة لذلك هي خمس سنوات ، وإذا كان هناك شك في صحة الأسباب الاقتصادية المقدره من صاحب العمل، فإن هذا الشك يعتبر لصالح العامل وقد صدر قرار عن الغرفة الاجتماعية في هذا الصدد يعتبر ويؤكد ما جاء به القضاء هو أن المرجع الوحيد للأسباب الاقتصادية غير المعتمد على سبب حقيقي لغياب هذا السبب فهو غير شرعي.¹

إن كل هذه الإجراءات جعلها المشرع لحماية العمال، هذه الحماية لا تقرر إلا بحصول صاحب العمل على الرخصة الإدارية من الجهة المختصة قبل إلغائها، وهي تطلب قبل استشارة ممثلي العمال بعد تقديم البيانات اللازمة لذلك، وهي المتعلقة عموماً بالعامل وصاحب العمل التي تقدم للجنة المؤسسة وتقدم كذلك وتبلغ للإدارة² بعد الاجتماع الثاني مع العمال و على الإدارة أن تحصل على محاضر الاجتماعات المتضمنة لآراء و اقتراحات العمال، وبدوره تعطي لمفتش العمل المختص إقليمياً مدة ثلاثون يوماً لإبداء رأيه، وإذا تجاوز هذه المدة يعتبر موافقة ضمنية.⁴

لقد كان للقضاء دور في هذا المجال ، و صدر عن المحكمة العليا بتاريخ 29/11/1990 بضرورة الموافقة من مفتشية العمل ومما جاء في قرارها . "..... من المقرر قانون أنه يمكن للهيئة المستخدمة التقليل من عدد العمال إذ بررت هذا الإجراء أسباب اقتصادية وذلك بعد موافقة كل من مفتشية العمل ولجنة التأديب للمؤسسة ..."

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

1 - عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 171.

2 - حسين عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق ، ص 100

2 - الطاهر قرين ، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ، ص 237.

فعلى ممثلي العمال ،كون أن هذا الإجراء سابقة غير معهودة، فالتسريح شئ هام بالنسبة للعامل والمؤسسة على حد سواء وتمكين لجنة التأديب من هذه الصلاحية فيه مساس بجدية العملية في حد ذاتها زيادة على كون التسريح لسبب اقتصادي لا يدخل ضمن المسائل التأديبية التي تنظرها لجنة التأديب .¹

الفرع الأول : جزاء الاخلال بإخطار بمفتشية العمل:

بالرجوع لأحكام المرسوم التشريعي 09/94 فإنه أُلزم المستخدم الذي يهيم بتقليص عدد العمال أن يقوم بإلزاميا بعدة تدابير أهمها ما ورد في الفقرة الثالثة من المادة السادسة عشرة والمتعلقة بإعداد قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتش العمل المختص إقليميا وتبليغها للعامل بيومين على الأقل بعد حصول الموافقة من مفتشية العمل، و الشيء الهام هنا أن صاحب العمل لا يمكنه القيام بأي إجراء في حالة إبداء مفتش العمل لملاحظات بشأن مشروع التسريحات المزمعة، ولا يمكنه كذلك القيام بتبليغ العمال إلا بعد الرد من مفتش العمل.²

الفرع الثاني: تبليغ مقرر التسريح للعامل

بعد أن يحترم وينفذ رب العمل كل هذه الإجراءات فإنه يلتزم من جهة أخرى، بتبليغ كل عامل مسرح وبصفة فردية لهذا التسريح و يذكر في وثيقة التسريح عن الأسباب الحقيقية والجدية³ وإلا يكون أمام التسريح بدون أسباب او ما يسمى بالتسريح التعسفي المخالف للمواد 66 و 73 من قانون 90/11

أولا: تبليغ التسريح :

إن الإجراء الخاص بالتبليغ ملزم دائما لكل عامل معنى بالتسريح الاقتصادي فرديا كان أم جماعيا ، أو ينبغي على صاحب العمل أن يعدد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل الامر المنصوص عليه في المادة 16 من المرسوم التشريعي 94/09 انه يتم التبليغ بالتسريح بموجب رسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام ، وقد اشترط أن ترسل إلى العامل على الأقل بعد مرور يوم كامل على الحصول على الرخصة الإدارية .⁴

¹ - عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 171-172.

² - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 196.

³ حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص 200.

⁴ عطاء الله بوحيدة، المرجع نفسه، ص 171-172.

وفي حالة ما إذا قدمت الهيئة المستخدمة ملاحظاتها للمستخدم بشأن مشروع التسريحات فإنه يمنع على المستخدم تبليغ التسريحات للعمال ولا يمكنه ذلك إلا بعد الرد على طلب العمل، وذلك حتى ولو مرت المدة المحددة للتبليغ.

الفرع الثاني : جزاء الاخلال بتبليغ التسريح:

سيقتصر الموضوع في هذه الحالة على الإجراءات المتبعة عندما كان للسلطة الإدارية حق الرقابة المسبقة،

أي قبل إلغائها سنة 1986 ولعل أهم ملاحظة هنا أن مهلة الإخطار تكون حسب ما تقرره الاتفاقيات الجماعية، وقد اختلفت مدتها من نشاط لآخر بالنسبة للمؤسسة وليس بالنسبة للعامل.¹

أما بخصوص طبيعتها القانونية فإنها من أجل الحد من حق الفسخ الانفرادي الذي يقوم به صاحب العمل، وغل يده وتقييده بقيد قانوني شكلي تكون مراقبة من مفتش العمل، ومددها محددة في القوانين التي تأخذ بعين الاعتبار أقدمية العامل، وعموما فإنها تحدد من وقت تقديم رسالة التسريح أو تسليمها، وهي سارية وغير مشمولة بإجراءات الانقطاع أو التوقف، كما هو متعارف عليه في المسائل المدنية الأخرى، أما ما يخص التسريح الجماعي فإن العامل يمكنه قطعها لشغل منصب جديد.²

إن لرسالة التبليغ أهميتها بالنسبة للعامل المعني بالتسريح ولعملية التسريح ذاتها، فبالنسبة للعامل بموجبها يعرفه صاحب العمل في التسريح فتجنبه المفاجأة وليس من الضروري أن يتسلم العامل هذه الرسالة بنفسه، بل يكفي أن تقدم إلى عنوانه المدون في العقد أو المصرح به من طرف العامل لكن إذا تصرف صاحب العمل بطريقة تجعل من المتعذر على العامل أن يستلمها، فلا يمكن أن يعتد بتاريخ التسليم.

¹ - الطاهر قرين، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص 238.

² - عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 174-175.

المطلب الثاني : إجراءات تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح لسبب اقتصادي:

لقد سعى المشرع دائما لحماية العمال من خطر إنهاء العمل لأي سبب كان لذلك خصه بنصوص و مواد تحميه من تعسف صاحب العمل الذي يعتبر كطرف قوي في علاقة العمل ، لكن رغم هذه الحماية الممنوحة للعامل فإن صاحب العمل كثيرا ما يتعسف في استعمال حقه المخول له قانونا باعتباره الطرف الممتاز في عقد العمل .

فيتم تسريح العامل دون مبرر تحت غطاء تسريح لتقليل من عدد العمال لصالح المشروع ، أو أنه أحيانا حتى وإن وجدت أسباب اقتصادية فإنه لا يتبع الإجراءات القانونية المفروضة عليه كضرورة اخطار مفتشية العمل وكذلك تبليغ قرار التسريح ، وقد يصل الحال حتى أنه قد يبخس العامل في حساب التعويضات المستحقة ، وهذا ما يؤدي إلى نشوء نزاعات سواء فردية أو جماعية ، ومهما كان نوع هذه الأخيرة فإن التشريعات العمالية أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة لتسهيل معالجتها و ذلك من خلال مرحلتين أساسيتين .

تمثل المرحلة الأولى في التسوية الودية للنزاع بطريقة سلمية و هذه الطريقة من شأنها أن تحل الخلاف وديا دون اللجوء إلى القضاء و بذلك يقل عدد القضايا المطروحة على المحاكم و الأهم من ذلك هو المحافظة على علاقة العمل من التوتر و إذا فشلت هذه الطريقة فيحق للعامل اللجوء إلى القضاء كمرحلة ثانية و أخيرة للحصول على حقوقه.¹

لهذا سنحاول في هذا المطلب التطرق للأساليب القانونية لحل النزاعات الناتجة عن هذا التسريح و سنستعرض في هذا المطلب الإجراءات السابقة على اللجوء الى القضاء أي التسوية الودية ومن ثمة في حالة عدم الوصول الى تسوية ودية وكأخر اجراء وهو اللجوء الى القضاء .

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص ص 177-179.

الفرع الأول : الإجراءات السابقة على اللجوء الى القضاء (التسوية الودية):

و في هذا الصدد ظهر اتجاهان الأول منه جعل :الحل الودي شرطا جوهريا لمباشرة الدعوى القضائية و هذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي و الجزائري أما الثاني فقد جعله اختياريا .¹

ومن ثمة إن علاقات العمل الفردية أو الجماعية كانت دائما محل اهتمام المشرع لما تثيره من إشكاليات أثناء سيرها في الواقع العملي سواء من حيث طبيعتها والأدوات القانونية والتنظيمية المستعملة في ذلك ، أو من حيث الأجهزة الساهرة على حل المنازعات التي تثور عادة بين العامل وصاحب العمل، ونظرا لما لهذه العلاقات من أهمية سواء من الناحية الاقتصادية المتعلقة بمصلحة المؤسسة المستخدمة، أو من الناحية الاجتماعية المتمثلة في العامل و ما له من حقوق اجتماعية راعى المشرع دائما إحلال التوازن بين الطرفين بوضعه لصيغ قانونية سواء كانت موضوعية أو إجرائية محل هذه المنازعات، و جعل لها أولويات عند التطبيق ميدانيا حسب ترتيب منظم يلزم أطراف المنازعة احترامه ، فجعل عملية التسوية الداخلية في المرتبة الأولى، وعند عدم جدواها يتم اللجوء للمصالحة أمام الجهة الإدارية ، وهي مفتشية العمل التي يكون لديها مكتب مصالحة، ثم في الأخير إذا لم تفجح الوسيطتان الأولى والثانية تنقل المنازعة أمام القضاء ، ولذلك سنتطرق خلال اولا للتسوية الداخلية ، وفي ثانيا المصالحة .

أولا: اجراءات التسوية الداخلية:

يقصد بالتسوية الودية تلك المراحل و الإجراءات التي تمر بها المنازعة بين العامل و صاحب العمل من أجل إيجاد حل ودي بينهما دون اللجوء إلى المحاكم .

حيث انه و بالرجوع إلى نص المادة 02 من قانون 90-04 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة " ² . يقصد بهذه التسوية الداخلية للنزاع الفردي عندما يتوصلا طرفا العقد في علاقة العمل إلى حل سلمي داخلي إداري، دون أن يتدخل أي طرف ثالث بينهما، ويتمثل ذلك في تقديم طلب من العامل لصاحب العمل أو من يمثله بغرض اتخاذ إجراء من شأنه وقف التصرف الذي صدر منه يخص العامل، طالبا منه إلغاءه أو تعديله حسب ما يتلاءم والوضع المعروض، ويكون هذا الطلب

¹ - BARTHELEMY ; l'aménagement conventionnel de l'organisation de travail ;droit social n 2 paris 1994 p 161

² - المادة 2 من قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

مؤسس، إما على النصوص القانونية المتعلقة بالنزاع أو تحكم نصوصه تلك الحالة، وإما في إطار الاتفاقيات الجماعية وما تحدده من أنظمة، والطلب المقدم من العامل لصاحب العمل عن طريق السلطة السلمية في التنظيم الداخلي للمؤسسة والتزام هذه الأخيرة بالرد خلال مدة معينة، وعدم رد المؤسسة المستخدمة خلال المهلة القانونية المحددة لم يبق على العامل إلا عرض مسألته على مفتش العمل، عملاً بأحكام المادة 03 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، وفي حالة غياب الإجراء المنصوص عليه في المادة الثالثة أعلاه فإن العامل يتمسك بما جاء في المادة 04 من نفس القانون التي تنص على أنه: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم رده خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الإخطار".¹

و عليه فإن النزاع الفردي الناتج عن التسريح لسبب اقتصادي يخضع هو الآخر لإجراءات التسوية الداخلية الودية، إذا لم يكن هذا التسريح متزامناً، أي تسريحات فردية متزامنة التي تعد تسريحات جماعية، وهو ما جاء في المادة 69 الفقرة الثانية قانون 90-11، ويتخذ المستخدم قراره بعد تفاوض جماعي، وسبب نشوب نزاع فردي يعود لتنفيذ المفاوضات المشتركة المتعلقة بالتسريح لسبب اقتصادي إذ تتولد نزاعات فردية بسبب وضعيات خاصة معلقة، الشيء الذي يتحتم معه على العامل البحث عن السبل الكفيلة بحل مشكلته طبقاً للإجراءات القانونية.²

ثانياً: إجراءات المصالحة امام مكتب المصالحة:

أن هذا الإجراء يقوم به طرف ثالث خارج عن علاقة العمل، ولكنه يتدخل بإرادة أحد أطراف هذه العلاقة بما يخوله القانون لفض النزاع بين العامل وصاحب العمل، و من ثمة فإن المشرع الجزائري في قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية أنشأ هيئة مصالحة، وهذا يكون قد نزع من مفتش العمل تلك الصلاحية أو الاختصاص الذي كان منوطاً به في التشريع السابق، وجعل هذه الهيئة هي المختصة والتي تتشكل مناصفة بين العمال وأصحاب العمل، وجعل مفتشية العمل عبارة عن همزة وصل بين أطراف العلاقة المتنازعين.³

هذه المرحلة تعتبر إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، إن إجراء المصالحة يتم من خلال توجيه العامل لطلبه في شكل إخطار لمفتش العمل، عملاً بأحكام المادة 05 من القانون 90-04

¹ - أنظر المادة 3 و 4 من قانون رقم 90-04، المرجع السابق

² - أنظر المادة 69 الفقرة الثانية من قانون 90-11، سبق ذكره.

³ - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و النصوص التطبيقية، ج عدد 06

المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وجعل القانون مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل مختصا بتسوية الخلافات الفردية وإجراء محاولة صلح قبل مباشرة أي دعوى قضائية.¹

ثالثا- تسوية النزاع داخل مكتب المصالحة: Bureau de conciliation

تعتبر هذه المكاتب لجان متساوية الأعضاء، بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم، وهذا طبقا للمادة 6 من قانون 04-90، ويتأسس بالتداول كل 6 أشهر عضو من العمال، ثم عضو من المستخدمين، يختص مكتب المصالحة بمحاولة التسوية الودية لكل خلاف قائم، بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، وهذا طبقا للمادة 2 من قانون 04-90، أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي **compétenceterritorial** هو نفس اختصاص مصالح مفتشية العمل، بمفهوم آخر يوجد مكتب المصالحة على مستوى كل مصلحة مفتشية العمل.² فقبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوبا مكتب المصالحة بناء على طلب مسبقا من العامل الذي قد يكون مارس التظلمات الداخلية لدى المستخدم.³

و بمجرد إخطاره بواسطة عريضة أو المثل أمامه يحضر عن التصريحات التي تدلى أمامه ثم يقدم في ظرف 03 أيام بمكتب المصالحة أن يستدعي الطرفين للمثول لجلسة المصالحة ويحدد تاريخا لذلك لاقل عن 08 أيام من تاريخ الاستدعاء⁴

مكتب المصالحة كإجراء أخير يصدر نوعان من القرارات، سواء قرار يؤخذ بالمصالحة (محضر المصالحة) أو محضر عدم الصلح، ومن ثمة يلجئ الطرف المتنازع إلى التسوية القضائية التي هي الوسيلة الأخيرة، بعد فشل محاولات الصلح، سواء داخل المؤسسة المستخدمة أو على مستوى مكتب المصالحة، ويعتبر إجراء التسوية القضائية من الإجراءات التي نصت عليها معظم التشريعات بما فيها التشريع الجزائري.⁵

¹-أنظر المادة 5 من قانون رقم 04-90، المرجع السابق

²-أنظر المادة 2 و 6 من قانون رقم 04-90، المرجع السابق

³عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة 2008، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص-ص، 44-42

⁴سليمان أهمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة 2003، دار المطبوعات الجماعية، ص15

⁵ - معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص71

الفرع الثاني : التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية:

تعتبر مرحلة التسوية القضائية ولجوء العامل إليها المرحلة الثالثة، بعد فشل المرحلتين السابقتين، أي بعد استنفاد العامل لجميع الطرق الودية من تسوية داخلية ومحاولة الصلح أمام مكتب المصالحة.¹

لهذا أوجد المشرع طريقة أخرى لحل هذه النزاعات ألا و هو اللجوء إلى القضاء لتمكين العامل من تسوية وضعيته و تحصيل حقوقه إذ تعتبر التسوية القضائية الملجأ الأخير الذي يحقق العدل بينالطرفين.

و يعرف قضاء العمل بأنه " ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما "

و يتميز قضاء العمل عن باقي الفروع بأنه قضاء ذو طابع خاص أو كما يعبر عنه الفقه المعاصر أنه قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام، و تظهر هذه الخاصية في تشكيلة الحكم و كذا تنظيم إجراءات التقاضي، لذلك جعل المشرع الاختصاص في نظر مثل هذه القضايا من النظام العام، فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المحاكم الاجتماعية الفصل في مثل هذه النزاعات تحت طائلة البطلان القانوني.

وقد جاء في المادة الثامنة 8 من القانون المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل ما يلي: " تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين " ².

أولا : دور القاضي الاجتماعي في الرقابة السبب الاقتصادي:

إن مفهوم السبب الاقتصادي لم يحظى لا باهتمام المشرع و لا القضاء الجزائري ، فالمشرع نص في المادة 1/69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية " و منه يتبين أن المشرع الجزائري قد وضع شرطا موضوعيا واحد للتقليص في عدد

¹ سليمان احمية , المرجع السابق , ص 30

² - انظر المادة 8 قانون 90-04 سبق ذكره

العمال يتمثل في الصعوبات المالية و التقنية¹ و يقصد بالسبب الحقيقي حسب الدكتور بوحيدة عطا الله هو ذلك السبب الذي لا يكون وجوده مشكوكا فيه و سبب حقيقيغير مبتدع² و بالتالي لا يد لصاحب العمل فيه ، و عليه فان المشرع الجزائري قد تبني فكرة المصلحة المشروعية التي يتعين الاستناد إليها ليكون الإنهاء لأسباب اقتصادية مبررا لكنه أغفل عن ذكر طبيعة هذه الأسباب هذا من جهة ، و من جهة أخرى هناك فراغ بالنسبة للاجتهادات القضائية فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب و لا المعايير التي يمكن لقاضي الموضوع الاستناد إليها لتحديد قيام هذا السبب باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا بتاريخ 20 ديسمبر 1997 الذي يعتبر أن إعادة الهيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة.

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.³

حيث انه و بالرجوع الى الملحق رقم 01 و المتمثل في حكم قضائي صادر عن محكمة حاسي مسعود القسم الاجتماعي يتبين لنا ان القاضي الاجتماعي استبعد دفع الهيئة المستخدمة لعدم تاسيسها القانوني كون ان المؤسسة احتجت ان التسريح المزمع جاء نتيجة لاسباب اقتصادية غير انها لم تقدم ما يثبت صدق ادعائها الامر الذي مما ادى الى بالهيئة القضائية التصريح بالغاء مقرر التسريح و من ثم اع بتل ان التسريح الذي تعرض له العامل تسريحا تعسفيا مخالف للمواد 66 و 73 من قانون 90/11 الامر الذي تمخض عنه حكم ابتدائي نهائي قضى بإلزام الهيئة المستخدمة إعادة إدراج المدعي اي العامل في منصب عمله بصفة دائمة ومستمرة مع التثبيت في المنصب .⁴

¹ - رشيد واضح-المرجع السابق ص 169

² - عطا لله أبو حميدة، المرجع السابق، ص ص110-113.

³ - شرقي محمد، اشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم ، ص 9.

⁴ حكم صادر عن محكمة حاسي مسعود القسم الاجتماعي بتاريخ 10/07/2012

ومن ثمة يتمثل دور القاضي الاجتماعي و المحدد بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعمول به لدى كل المحاكم أي لدى كل الفروع القضائية، مما يفسر أن قضاء العمل أو القضاء الاجتماعي جزء لا يتجزأ من المنظومة القضائية الجزائرية، وبالرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالقسم الاجتماعي، نجد القسم الأول منه يختص بالاختصاص النوعي والقسم الثاني منه يختص بالاختصاص الإقليمي.

اولا - الاختصاص النوعي :

يقصد بالاختصاص النوعي ذلك الاختصاص المتعلق بنوع الدعوى المرفوعة أمام المحكمة وقد نصت المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام، وتشكل من أقسام، ونصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه في المحاكم التي لا تنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الناظر في جميع النزاعات، إلا أن النص استثنى القسم الاجتماعي من ذلك، وبالرجوع لطبيعة الاختصاص النوعي. نجد المادة السادسة والثلاثون 36 تنص على أن الاختصاص النوعي من النظام العام تقضي به الجهة القضائية تلقائيا في أية مرحلة كانت عليها الدعوى ، مما يفسر أن المحكمة أيضا تحكم به حتى ولو لم يقدم أطراف الخصومة دفعا بذلك.¹

إن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي حددته المادة خمس مائة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وجعلت هذا الاختصاص مانعا في المواد المتعلقة ب :²

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين .
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني .
- منازعات انتخاب مندوبي العمال .
- المنازعات المتعلقة بالحق النقابي .
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب .

¹ - الطاهر قرين، مرجع سابق، ص 247-248.

² - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

● منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد .

● المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

وإذا كانت هذه المسائل تدخل ضمن الاختصاص الحصري للقاضي الاجتماعي، فكيف يمكنه مراقبة السبب الاقتصادي عند قيام صاحب العمل بالتسريح لهذا السبب، فرغم أن لصاحب العمل الحق في التسريح لسبب اقتصادي، بما له من سلطة انفرادية بناء على الظروف الاقتصادية التي تمر بها مؤسسته .

ومن جهة ثانية ضمانات للعامل من تعسف صاحب العمل , ومن ثم فمشروعية السبب الاقتصادي ينظره القاضي الاجتماعي أثناء رفع النزاع أمامه، و في هذا الصدد نرفق ضمن الدراسة الحالية ملحق متمثل في حكم مؤرخ في 04/11/2018 ومن خلال حيثيات الحكم المنوه عنه نجد في جوهر تسبب القاضي الاجتماعي انطلاقاً من التماسات العامل المنصبة اساساً على الغاء قرار التسريح ومن ثمة الحكم باعادة ادراج في منصب عمله مع احتفائه بجميع الحقوق المكتسبة , و من ثمة القاضي الاجتماعي انطلاقاً من ما هو مخول له قانوناً قام بتسليط الرقابة على جدية التسريح لسبب اقتصادي الامر الثابت من خلال الحكم المنوه عنه اعلاه ان المدعى عليها اي الهيئة المس تعذمة لم تثبت انها اتبعت الاجراءات الواجبة في حالة تقليص العمال لاسباب اقتصادية مما جعل التسريح المسلط على المدعي اي العامل تعسفياً في حقه مما استوجب على المحكمة الاستجابة لطلب العامل بالغاء قرار التسريح ومن ثمة القضاء باعادة ادراجه في منصب عمله¹

ولما كانت هذه المشروعية من الأهمية فقد نصت عليها الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية² التي أتت كما يلي : " متى كان باعث الانتهاء يكمن في سير ضرورات النشاط داخل المؤسسة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أو لاحقة سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يعود حقيقة إلى هذه البواعث " ،وتقرير ما إذا كانت كافية لتقرير إن تفحص نصوص التشريع الجزائري للبحث عن مدلول السبب الاقتصادي فيها وكيفية التسريح وفقها لا يعطينا الشيء الكثير ما عدا بعض المواد، كالمادة 69 من قانون 90-11 التي نصت "على جواز تقليص المستخدم لعدد العمال متى برزت من

¹ حكم قضائي صادر عن محكمة حاسي مسعود القسم الاجتماعي بتاريخ 04/11/2018

² الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بإثاء علاقة الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي للعمل في دورته الثامنة و الستين المعقدة بجنيف في شهر يونيو 1982.

أسباب اقتصادية مبررة سبق شرح هذا النص وإذا كانت التشريعات المقارنة، مثل المشرع المصري والفرنسي قد تشعبت وفصلت الأسباب الاقتصادية الكثيرة التي يلجأ المستخدم بتوفرها إلى التسريح لسبب اقتصادي، فإننا نجد المشرع الجزائري لم يتعد ذكر الأسباب التقنية والمالية، أي الصعوبات التي يتلقاها صاحب العمل في هذا المجال¹.

ونذكر في هذا السياق قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 29/11/1990، ملف رقم 61197 بين (ب م) طاعن، ومؤسسة توزيع المواد الغذائية، مقرها بعين الملح ولاية المسيلة، موضوعه إعادة إدماجه في منصب عمله، قضى برفض الطعن بالنقض كون العملية تدخل ضمن تقليل عدد العمال، وقد وافقت لجنة التأديب ومفتشية العمل، وعليه يقضي برفض الطعن بالنقض وحسب رأي الدكتور طاهر قرين فإنه اعتبر أن ما ورد في قرار المحكمة العليا قد أخلط بين التسريح التأديبي والتسريح لتقليل عدد العمال من خلال نصه على أن لجنة التأديب قد وافقت، وكذلك مفتشية العمل، فإذا كانت موافقة مفتشية العمل تعتبر من صميم القانون كونها تمارس رقابة سابقة على التسريح، فإن لجنة التأديب التابعة للمؤسسة غير مختصة بالموافقة لأن التسريح لا يتعلق بعقوبة تأديبية، اللهم إلا إذا كان قرار المحكمة العليا يقصد موافقة لجنة المؤسسة.²

1- رقابة القاضي على إعداد الخطة الاجتماعية:

من أهم ما يقوم القاضي بمراقبته في التشريع الجزائري، هو مدى احترام صاحب العمل في تخفيض ساعات العمل، وكذا العمل الجزئي، والإحالة على التقاعد، وإحالة العمال على أنشطة أخرى في مجال تحويل العمال الذي يكون أيضا من صميم المخطط الاجتماعي الأمر المنصوص عليه في المادة 70 من القانون 90-11³ وفقا لما سبق ذكره فإن المستخدم يلتزم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليل عن طريق التسريح، الأولى تتعلق بالموافقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة للمؤسسة و هيالهيئاتالمسيرة للمؤسسة تبعا لطبيعتهاالقانونية، و الثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة للمؤسسة و النقابة.

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

² - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 167

³ - طاهر قرين، المرجع السابق، ص 249

هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل وعليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، ومن هنا تبدأ مهمة القاضي بفحص الوثائق المقدمة إليه و ملف الدعوى قصد الوصول و التأكد من احترام الإجراءات القانونية المفروضة. (ملحق رقم 2)

والقاضي لا بد عليه التأكد من صحة الإجراءات المتخذة و قد ألزمت المحكمة العليا في قرار لها المحاكم بضرورة البحث في مدى استيفاء التزام إعداد خطة اجتماعية في إطار فصلها في النزاعات المعروضة عليها فهذه الإجراءات من النظام العام و هو ما يتضح من خلال قرارها الصادر في في 09 جوان 1998 الذي جاء فيه " حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي 94-09 تهدف إلى حماية العمال و هي بهذه الصفة من النظام العام، و تفرض على المستخدم إثبات إتباعها و على المحكمة التأكد من صحتها"¹.

وحيث أن المرسوم التشريعي يوجب إعداد مخطط اجتماعي في مرحلتين تنظم كل واحدة في سلسلة من الإجراءات تهدف إلى تفادي التقليل من عدد العمال وتحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين للتقليل. و حيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني، و مجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت و أن مراحل المخطط قد احترمت و تم إيداع المخطط و محضر الاتفاق بكتابة الضبط لدى المحكمة قد تم كما ينص عليه المرسوم التشريعي.

حيث أن المحكمة بإكتفائها بالإشارة على الاستطلاع الجهات الإدارية و أخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبيّن استيفاء الإجراءات الإجبارية و لم تمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب و يعرض للنقض و منه فإن المحكمة تراقب مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء بمرحليته.

لقد تأثر المشرع الجزائري بالمشرع الألماني على سبيل الاستنتاج وهو المتعلق بالمادة 73-3 من الامر 21/96 المعدل و المتمم للقانون 90-11² جاء فيها على أنه: " كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفا، وعلى المستخدم أن يثبت العكس"، ما جعل هذا النص صريحا بإلقاء عبء الإثبات

¹ - حسين عبد الرحمان قدوس، مرجع سابق، ص 142.

² - أنظر المادة 73-3 من الأمر 21/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 90-11، سبق ذكره

على المستخدم، خلافا لما ذهب إليه التشريع والقضاء الفرنسيين، وخلافا للقواعد العامة في الإثبات، والمشرع الألماني خلافا للمشرع الفرنسي ألقى عبء الإثبات على المستخدم تبريرا للإجراء المتعلق بإنهاء علاقة العمل.¹

ثانيا - الاختصاص الإقليمي :

الاختصاص الإقليمي، فإنه حسب المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يؤول للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في الحالات الأخرى غير تلك المتعلقة بإبرام أو تنفيذ عقد العمل، وهي حالة تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فإن الاختصاص هنا ينعقد للمحكمة الواقع فيها موطن المدعي، ولعل المشرع أراد بهذا الاستثناء تخفيف عبء الانتقال والسفر على العامل خاصة وأنه مصاب بمرض مهني أو حادث عمل.²

المبحث الثاني: آثار التسريح لأسباب اقتصادية:

¹ - عطاء الله بوحيدة ، المرجع السابق ، ص 224

² - طاهر قرين، مرجع سابق، ص 252.

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية، أو التي سندرسها تحت عنوان آثار التسريح لأسباب اقتصادية، وسندرس كل هذه الآثار بنوع من التفصيل في إطار المطالب الموائية وذلك من أجل الوقوف على حقيقتها ومدى اعتبارها كأثر فعلي للعامل المسرح .

المطلب الأول: إحترام المستخدم لمهلة الإخطار و إستفادة العامل مقابل التسريح:

يتمتع العمال المعرضين للتسريح الاقتصادي بالحق في إخطارهم قبل إنهاء أعمالهم والحصول على تعويض التسريح لكن ضمن شروط معينة نستعرضها بنوع من التفصيل في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: إحترام المستخدم لمهلة الإخطار المسبق:

تقرر المادة 41 من أمر 31-75¹ أحكام مهلة الإخطار وكذلك نص عليها قانون 90-11 في نص المادة 73-05 و قد عبر المشرع بمهلة العطلة و لكن هذه التسمية خاطئة لأن مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله و لا يثبت له إلا الحق في ساعتي الراحة للبحث عن عمل جديد كما تبينه المادة 73-6 من قانون 90-11 و أن هذه المهلة قد عملت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا الخطأ الجسيم و قد تناولها القانون 90-11 في مادته 73-5 تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ مهني جسيم يخول له الحق في "مهلة العطلة" و تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ، ولكنه يجوز الاتفاق على تمديد هذه المدة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن و الصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه ، ولصاحب العمل لإشغال الفراغ الذي يتركه العامل المسرح و عكس ذلك لا يجوز تقليص هذه المدة لتفادي احتمال الاضرار بمصلحة العامل بتضييق فرصة عثوره على عمل جديد.²

ويتم هذا الاجراء بعد تبليغ العامل المعني بالتسريح بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام ألزم المشرع صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل تفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد آثاره وسمى هذه

¹ - المادة 41 من أمر 31-75

² - المواد 73-5 و 73-6 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

المدة بمهلة الإخطار وعرفها بأنها "تصرف قانوني إنفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة كافية"¹.

و من ثمة فإن مهلة الإخطار هي حق للعامل ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يوميا مدفوعتي الأجر من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر الأمر المنصوص عليه في المادة 6-73 من قانون 11-90 ، وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.²

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 :

تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد آثاره وسمى هذه المدة بمهلة الإخطار وعرفها بأنها " تصرف قانوني إنفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة كافية".

مهلة الإخطار هي حق للعامل ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يوميا مدفوعتي الأجر من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر، وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.³

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 .

¹ - المادة 68 من قانون 11-90، المرجع السابق

² - هدي بشير، مرجع سابق، ص 116

³ - عطاء الله بوحيدة، التسريح لأسباب اقتصادية: مفهومه، إجراءاته و آثاره، مرجع سابق، ص 175

مبدئياً تكون بداية حساب هذه المدة من تاريخ تبليغ رسالة التسريح، ولا تقبل هذه المهلة التوقف أو القطع فلا الإضراب ولا المرض يوقفها أو الحادث الذي يقع خلالها إلا إذا تعلق الأمر بحادث عمل، لأنها جاءت لوضع حد للممارسة المباشرة لحق الفسخ الإفرادي من طرف صاحب العمل، و مع هذا فإن هذه القاعدة ليست من النظام العام و يمكن الاتفاق، أو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاماً مخالفة فتتص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معينة لهذا يمكن القول إن مهلة الاخطار رغم كونها حق للعامل فإنها إلتزاماً أيضاً لا يمكن التحلل منه بإرادته المنفردة و في المعتاد فإن كلا من المستخدم و العامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال مهلة العطلة و لا يطرأ على مراكزهم القانونية أي تغيير، إذ يبقيان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل التسريح.

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 تعويضاً كاملاً لعدم احترام هذه المهلة.¹

الفرع الثاني : استفادة العامل من تعويض التسريح:

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، و هو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا استوجب الانتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعي المصلحة الاقتصادية للمؤسسة و يحقق الحماية اللازمة للعامل، ولقد جعله المشرع الجزائري من أهم الإلتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، والتي تسمح له بتنفيذ قرار التسريح كما تبينه المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 " أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح " و يبين ذلك نص المادة 20 من ذات المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب هذا التعويض، فهذا لا يعني أن هذا الأخير أجرا، بل تم تقديره جبراً للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله.²

¹ - عطاء الله بوحيدة، التسريح لأسباب اقتصادية: مفهومه، إجراءاته و آثاره، مرجع سابق، ص 176 .

² - المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-04 مرجع سابق .

و عليه المشرع لا يهدف من خلال تعويض التسريح إلى معاقبة صاحب العمل، وتجنيد الإشارة إلى أن هناك عدة أنواع من التعويضات إلا أن أهمها، التعويض العيني والتعويض النقدي.

فالتعويض العيني يقتصر على الحالة التي يكون فيها التسريح تعسفيا لهذا فهو يعد من النظام العام، وكان حينها للقاضي إمكانية الحكم بإعادة إدماج العامل وذلك قبل مرحلة 1990 غير أن موقف المشرع تغير بعد هذه المرحلة وتستنجد ذلك من نص المادة 09 من الأمر رقم 21/96 الذي عدل القانون رقم 90-11 ونص في مادته 73 في الفقرتين 3 و 14¹

أما التعويض النقدي فهو ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا ويطلق عليه مصطلح "مكافأة نهاية الخدمة".²

ومن خلال القانون قانون 90-11 والمرسوم التشريعي 94-09 تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد العامل من التعويض هي:

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة .
- يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.
- يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض.
- أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة.

و يحسب التعويض عن التسريح طبقا لنص المادة 22 من المرسوم المذكور أعلاه على أساس ثلاثة أشهر أجر والذي يتحدد طبقا للمادة 23 على أساس معدل الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر شهرا قبل إنهاء علاقة العمل.³

¹ - أنظر المادة 73 من القانون رقم 90-11 ، مرجع سابق.

² - عطاء الله بوحيدة، التسريح لأسباب اقتصادية: مفهومه، إجراءاته وأثاره، مرجع سابق، ص 231

³ - نفس المرجع، ص 236.

ويحسب مبلغ هذا التعويض على أساس الأجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت خلال السنة الأخيرة من العمل، و ذلك لمعدل شهر واحد عن كل سنة من العمل و نص على حد أقصى قدره 15 شهرا.

و صرف التعويض مشروط بتقديم العامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية في مؤسسة أو مشغل صاحب العمل في لحظة تسريجه بصرف النظر عن مهلة الإحطار و يزداد مقداره بنسبة عدد سنوات خدمة العامل بالمشروع و لاحتسابه يستخرج معدل الأجر الشهري للسنة العمل الأخيرة التي سبقت يومالتسريح بجمع أجور العامل و مخصصاته و مكافآته و جميعتعويضاته التي تعتبر من مكونات الأجر قانونا و التي تقاضاها فعلا خلال السنة المذكورة وتقسم على اثني عشر شهرا ثم يضرب حاصل القسمة بعدد سنين الخدمة على أن لا يحسب ما زاد عن 15 سنة¹، و يجوز أن تزداد نسبة هذا التعويض إذا اتفق المعنيون على الزيادة مسبقا بموجب شرط عقد العمل.

المطلب الثاني: التعويض الشهري للتأمين عن البطالة:

¹ - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 185

يعتبر صندوق التأمين على البطالة حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996، وهو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويين للصناديق الجهوية بقرار من السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية، كما للصندوق وكالات محلية على مستوى 48 ولاية.¹

الفرع الأول : شروط الاستفادة من التعويض:

فصل المشرع شروط الحصول على التعويض الشهري للتأمين على البطالة ضمن أحكام المرسوم التشريعي

رقم 94-11 المتعلق بإحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، وذلك في نصوص المواد 6، 7 و 8 إذ نصت المادة السادسة منه على أنه : يجب للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة أن تتوفر في الأجير الشروط التالية :

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث 03 سنوات على الأقل .
- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .
- أن يكون منخرطاً، ويكون قد سدد إشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة 06 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل، على أن هذه الفترة الدنيا لدفع الإشتراكات تقتصر على العمل الفعلي، وإلا فلا يمكن له الاستفادة من أداءات الصندوق، لأن رب العمل سيضطر للاحتفاظ به.
- لكن هناك إشكال طرح بالنسبة لهذا الشرط يخص المؤسسات غير القادرة على دفع هذه المساهمة أو هذه الحقوق لصندوق التأمين على البطالة، و في نفس الوقت ليس لها القدرة على الاحتفاظ بالعمال لعدم قدرتها على الإستمرار في نشاطها لذلك فقد تم إبرام اتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجبها التكفل بهذه المصاريف.²

كما نصت المادة 07 منه على أنه " يستفيد من أداءات التأمين على البطالة" إذا توفرت فيه الشروط التالية

:

- ألا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب .
- ألا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني .

¹ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان ، 2011، ص 301.

² - عطالله بوحيدة، مرجع سابق، ص 236.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا .
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
- أن يكون مقيم بالجزائر.

بتوافر هذه الشروط يستحق العامل المسرح لأسباب اقتصادية تعويض التأمين عن البطالة، غير أن المادة الثامنة من نفس المرسوم قد أضافت شرطا آخر متعلق بتنفيذ هذا التأمين، و الذي هو مساهمة رب العمل، وذلك بدفعه لنفقات تحويل الحقوق، و اذا لم يقيم رب العمل بدفع هذه النفقات فإنه لا يمكن للعامل المعني أن يستفيد من أداءات التأمين.¹

تكون إجراءات دراسة ملف العامل المحال على التأمين عن البطالة من وجهتين :

أولاً:مراعاة مدى تحقق الشروط السالفة الذكر في العامل المسرح .

ثانياً: بعد دراسة الملف تقوم وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتوجيه رسالة للمستخدم أو المصفي تتضمن الإشعار بالقرار، وتتخذ إحدى الصورتين :

أ - حالة القبول:

¹ - المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 صادرة بتاريخ 31 ماي 1994، معدل و متمم بقانون رقم 95-07 مؤرخ في 2 أوت 1993 ، ج ر عدد 37، صادر بتاريخ 5 أوت 1993.

بعد دراسة الملفات التي تستغرق مدة 15 يوم يتم تقديم إشعار فوري بالقبول الجماعي معد على وثيقة مخصصة لهذا الغرض، وفردى يوجه لصالح كل عامل مقبول في وثيقة، ويجب أن يحدد الصندوق في هذا الإشعار ، بالنسبة للملفات الكاملة بعد الإفادة بالتسليم والوصول للمستخدم ما يلي :

- تاريخ بداية التكفل .
- مختلف قيم التعويض الشهري بالإضافة إلى الفترات المقابلة لها .
- الأقدمية التي استعملت في حساب مدة التكفل .

وبالنسبة للملفات غير الكاملة يطلب من المستخدم أو المصفي تكملتها، كما تقوم مصالح التأمين على البطالة في حالة قبول المعني كمؤمن في الصندوق بتحرير وثيقة وتسلمها له.

ب - حالة الرفض:

يتم إعلام كل عامل بقرار الرفض لعدم توفره على الشروط المطلوبة، و يكون الإشعار مسببا، كما يتم إرجاع الملفات المرفوضة إلى المصفي أو المستخدم. و قبل اللجوء إلى القضاء المختص، يتم الطعن القرار أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

لأهمية هذه الإلتزامات الواقعة على عاتق المستخدم في تمكين العمال المعنيين من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، أحاطها المشرع الجزائري بجزاءات تهدف إلى حمل المستخدم على تنفيذها ، هذا ما نصت عليه المادة 40 من المرسوم التشريعي 94-11.¹

لتعويض البطالة مكملات أخرى تابعة يستفيد منها العامل المسرح اقتصاديا متى توافرت فيه الشروط المذكورة سابقا، فله الحق في أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء مرض، أمومة، المنح العائلية، اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة واعتبارها فترة النشاط لدى نظام التقاعد، بمعنى أنها تعتمد كسنوات خدمة، ثم الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق، ويبقى العامل الذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومن المنح العائلية وذلك لمدة اثني عشر 12 شهرا.

¹-أنظر المادة 40 من المرسوم التشريعي 90-11 ، سبق ذكره

اولا- كيفية حساب التعويض: إن العناصر التي تساعد على حساب تعويض التأمين عن البطالة تساعد بالقسط الكبير في مسألة تحديد هذا التأمين، إذ أن هناك علاقة وثيقة بفترة نشاط البطال وأساس الأجر السابق للمعني بالأمر وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التشريعي 94 - 11 وتحليلا لنص هذه المادة فإن التعويض يساوي نصف المبلغ المحصل عليه من جمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

كما أسهمت المادة 17 من نفس المرسوم في وضع ضابط لهذا التعويض وذلك بنصها على أنه " لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة المذكور في المادة 15 أعلاه عن 50 % من الأجر المرجعي، غير أن تعويض التأمين عن البطالة الممنوح حسب الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي لا يمكن أن يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاث مرات"².

ثانيا - مدة تقاضي التعويض:

إن آجال استحقاق تعويض التأمين عن البطالة محددة في القانون الجزائري حيث يشير إلى ذلك المرسوم 94-11 إذ يتم حساب مدة التكفل بشهرين عن كل سنة إشتراك، ويدخل في عدد سنوات الإشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، و الأقدمية تأخذ حالتين:

- سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة.
- وعند الاقتضاء، سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل .

الشيء الملاحظ انه لا يتعارض دفع هذا التعويض مع تقاضي البطال لتعويضات ذات طبيعة تكميلية كالأداءات العينية للمرض والأمومة والاستفادة من المنح العائلية و رأسمال الوفاة، و التعويض عن الأجر الوحيد، بالإضافة إلى حقه في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

¹ -أنظر المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-11 ، سبق ذكره
² -أنظر المادة 17 من المرسوم التشريعي 94-11 ، سبق ذكره

قد تصل مدة التكفل بالمؤمن من نظام التأمين عن البطالة إلى 36 شهر كحد أقصى بحسب شهرين عن كل سنة إشتراك على ألا تقل عن 12 شهر كحد أدنى وفق نسب تنازلية محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189 وحددها بأربعة مراحل و هي على النحو التالي:

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل .
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل .
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل .
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل .

المطلب الثالث: الحق في الحصول على شهادة عمل و الأولوية عند إعادة التوظيف:

من بين الضمانات و المستحقات الأخرى التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية بهذا الخصوص هي إفادة العامل المسرح جراء الأسباب الاقتصادية من الحق في الحصول على شهادة عمل متضمنة مجموعة من المعلومات التي سيتم الإشارة إليها كنقطة أولى، ثم الأولوية عند إعادة التوظيف كنقطة ثانية .

الفرع الأول : الحق في الحصول على شهادة عمل (شهادة نهاية الخدمة):

يلزم القانون صاحب العمل بتسليمه للعامل الذي يترك المؤسسة شهادة عمل في نهاية خدمته ، و ذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله ، و السماح للهيئة المستخدمة التي سوف تقوم بتوظيفه بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد عمل ، كما أن هذه الشهادة تفيد في إثبات مدة خدمة الفعلية للعامل و يقع هذا الالتزام على كاهل الهيئة المستخدمة كافة بدون استثناء أيا كانت طبيعة علاقة العمل و ظروف انتهائها أو مدة عمل الأجير لدى الهيئات المستخدمة .

ومن ثمة يعتبر هذا الضمان من الإلتزامات 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، وهذا الإلتزام قائم في كل الأحوال وعلى العامل أن يطلبها هو و لا ينتظر من رب العمل أن يسلمها له.¹

أولا: أهمية شهادة العمل:

¹المادة 67 من قانون 90/11 سبق ذكره

لشهادة العمل أهمية تتضح وتظهر من خلال هدفها، و هو تحقيق المصلحة العامة هذا من جهة فهي وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف ومن جهة أخرى و فضلا عن دورها في إقامة الإستقرار لعلاقة العمل بالمنشأة، كما أن شهادة العمل تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته و درايته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، او ثبات مدة خدمته لتحسب له عند الاقتضاء، وكل هذا من شأنه تسهيل إعادة تشغيل العامل، و السماح لرب العمل الجديد من التأكد أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد عمل.

ثانيا: محتوى شهادة العمل:

لم يتطلب المشرع شكلا معيناً لتحريـر شهادة نـهاية العمل إلا أنه يوجب ضرورة احتوائها على الحد الأدنى من البيانات التي تعتبر هامة، والمنصوص عليها في المادة 67 من القانون رقم 90-11¹ والتي تنص على: "يسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة".

إضافة إلى هذه البيانات الإلزامية، يمكن أن تتضمن شهادة العمل بيانات اختيارية منها، شرط عدم المنافسة، العطل المدفوعة الأجر، ويمكن إدراج أية بيانات بشرط ألا تلحق أذى بالعامل، و بصفة عامة يمكن إدراج أي بيان لا يلحق ضرراً بالعامل و ذلك تماشياً مع مبدأ حرية العمل لأن الغرض الأساسي من إعطاء الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيل العامل و أن المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها في حالة رفض المستخدم تسليم شهادة العمل² ، و يقع على عاتق العامل إثبات إخلال المستخدم بذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائياً و نهائياً بتسليم شهادة العمل حسب ما تقضي به المادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.³

الفرع الثاني : حق الأولوية عند إعادة التوظيف:

¹ -أنظر المادة 67 من القانون رقم 90-11 ، سبق ذكره

² - عطاللهبوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 255-257.

³ -أنظر المادة 21 من القانون رقم 90-04 ، سبق ذكره

يعد هذا الحق بمثابة حق امتياز، إذ يستفيد العامل المسرح بسبب اقتصادي من حقه في الأولوية في التوظيف عند إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء.¹

فالمشروع لم يشأ أن يترك العمال المسرحين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة و الحرمان، و إنما منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف التي تكون شاغرة مع أنه يلاحظ أن معيار التوظيف هنا يكون على أساس مدى توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل هذا المنصب كما أنه يراعي في اختيار أحد العمال كفاءته ومؤهلاته وتجاربه المهنية .

لقد خص المشروع الجزائري للعامل الذي يكون معرض للتسريح لأسباب اقتصادية حماية، نصت عليها القوانين وهي على نوعين: حماية إدارية يشرف عليها مفتش العمل، حيث أن كل تسريح اقتصادي يستدعي بالضرورة الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل، وحماية أخرى رادعة تتمثل بإحترام الشروط والإجراءات التي يتقيد بها صاحب العمل حين ينوي اتخاذ قرار التسريح.

تنتقل هذه الحماية إلى ما بعد التسريح وتتجسد هذه الحماية في الرقابة القضائية، إذ يمكن للعامل المسرح اقتصاديا اللجوء إلى القضاء إذا رأى أنه ظلم وأن إجراءات تسريجه لم تحترم، إضافة إلى حقوقه الأخرى المعترف له بها و تتمثل أساسا في تعويض التسريح واستلام وثائق معينة.

و لميترك المشروع العمال الذين يشملهم التسريح تخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة و الحرمان و إنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تشعر و تراعي فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان 95 و 96 من القانون الأساسي العام للعامل.

و إذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا و يحكم القاضي من جديد بإعادة ادراج العامل إلى عمله الأصلي او نصب مماثل في الاجر كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله مع احتفاظه بجميع الحقوق المكتسبة .²

و يرى الدكتور علي عوض حسن أن : (هذا النص تطبيقا لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكنا و ليسفيه إرهاب للمدين ، فإعادة العامل إلى عمله إذا كان تسريجه قد جاء مخالفا للقانون يعتبر إعادة

¹ - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص386.

² - أنظر الفقرة 1 من المادة 43 من الأمر 31-75، سبق ذكره

للحالة التي كان عليها العامل و هذا أيضا تطبيقا لفكرة أعمال أثر البطلان بكل مداه ¹، ولإرغام صاحب العمل في الاستمرار على الخضوع لحكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله قضي القانون بحق العامل في الاستمرار على الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل.²

و ذلك يعني حقه في تقاضي جميع أجوره و مخصصاته و مكافآته كما لو كان مستمرا بالعمل لدى صاحب العمل، إلى أن ينتهي عقده إذا كان محدد المدة أو إلى حين إعادته إلى عمله إذا كان عقده غير محدد المدة أو إلى حين إعادته إلى عمله إذا كان عقده غير محدد المدة و تحتسب له الفترة التي أبعدها عن العمل لغرض احتساب أقدميته في المشروع و إجازاته و جميع التعويضات.

كذلك إلى جانب هذه الحقوق يستفيد العمال في إطار التقليل لأسباب اقتصادية من ضمانات أخرى

تتمثل في:

- إفادتهم بالخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل كما يمكنهم أن يستمروا من الخدمات الاجتماعية لمدة تفوق تلك السنة، حسب الشروط و الأشكال التي تحددها الاتفاقية الاجتماعية، و هذا ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التشريعي 94-09³
- إفادتهم من اداءات الضمان الاجتماعي، لاسيما فيما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض، الأمومة و المنح العائلية و رأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح.⁴

خلاصة الفصل:

من أجل حماية العامل أدخل المشرع الجزائري في ظل هذه التحولات الاقتصادية غير المستقرة، مجموعة من التعديلات على قانون العمل، إلا أنها تعديلات غامضة وفتحت مجالا واسعا لكثير من التأويلات، مما أدى إلى عدم الإستقرار في بعض الأحكام القضائية.

¹ - الدكتور علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، طبعة 2003، ص39

² - المادة 43 الفقرة 2 من الأمر 75-31، سبق ذكره

³ - أنظر المادة 28 من المرسوم التشريعي 94-09، سبق ذكره

⁴ - أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 94-10 و المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-11، سبق ذكره.

إن هذه التحولات كان لها الأثر السلبي على الطبقة العاملة من خلال تسريح آلاف ، كما كان للتطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات الاقتصادية آثار سلبية على قوة الاستخدام من خلال توظيف الإنسان الآلي وتم الاستغناء عن اليد العاملة البشرية، وكان صاحب العمل هو نقطة البداية في عملية التسريح، فهل كان له السلطة المطلقة في تطبيق الحق في التسريح للأسباب المذكورة، وللوقوف على ذلك فإن المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات قييد سلطة صاحب العمل حتى وإن كان من حقه القيام بالتسريح لسبب اقتصادي متى ظهرت ظروف وأسباب جدية لذلك ومع وجود تلك الأسباب فإن المشرع قيد صلاحياته وسلطاته بقيدين يتمثلان في الرقابة الإدارية السابقة والرقابة القضائية اللاحقة، وعدم احترام النصوص التشريعية والتنظيمية في عمليات التسريح يكون قد تصرف تعسفا في حق العمال المسرحين وعرض قرار تسريحه للإلغاء.

و من ثمة فانه و من بين أهم الإجراءات التي يجب على صاحب العمل إتباعها عند كل مشروع في التسريح إلزامه بضبط المخطط الاجتماعي الذي يبين من خلاله التدابير التي سيتخذها أثناء عملة التسريح والعدد الإجمالي للعمال المسرحين، والعدد الذي سيحتفظ به، وكذلك برنامج تكوين العمال بهدف إدماجهم في الحياة العملية، وفي التشريع الجزائري جاء المخطط الاجتماعي الأمر المنصوص عليه بنص المادة الخامسة (05) من المرسوم التشريعي 94-09 الذي ألزم صاحب العمل الذي يشغل عشرة 10 عمال فأكثر بضبط المخطط الاجتماعي، كما ألزم هذا النص أن يكون صاحب العمل قد دفع اشتراكات العمال في الضمان الاجتماعي قبل القيام بأي تسريح، وأن مثل هذه القوانين من شأنها توفير الحماية للعمال المسرحين لسبب اقتصادي، و من الإجراءات الداخلية أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل المنتهي عقد عمله والمحادثة معه قبل أي إجراء للتسريح ، وكذلك إخطار لجنة المؤسسة وإشراكها في وضع ترتيبات المخطط الاجتماعي وإعلام مفتشية العمل بذلك لأخذ رأيها في علمية التسريح.

و على الرغم من أن إعداد المخطط الاجتماعي من النظام العام إلا أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إبطال قرار التسريح من طرف قاضي الموضوع في حالة عدم وجود هذا الملف الاجتماعي أو إغفال تدابير الجوهرية، ولكن حول له الحق في مراقبة مدى تطبيق الأحكام والتنظيمات المتعلقة بذلك .

كما أن الشيء الملاحظ هو أن معظم التشريعات قد كفلت للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية على وجه الخصوص ضمانات قانونية تمثلت في الرقابة اللاحقة الممارسة من قبل القضاء بالإضافة إلى باقي التعويضات المتمثلة في تعويض التسريح الذي يخول للعامل الحق في تقاضي تعويض يجبر الضرر الذي لحقه جراء تسريحه ، وكذا الحق في كل التعويضات التي تنشأ للعمال عن مهلة الإخطار في التسريح لأسباب اقتصادية، وتعويضات العطل المدفوعة الأجر، وكذلك له الحق في التعويضات التكميلية للتعويض الشهري في التأمين عن البطالة .

كما أن للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل شهادة نهاية الخدمة متضمنة لكل البيانات التي نص عليها القانون، وله الحق أيضا في الأولوية في التوظيف في الحالة التي تعود فيها المؤسسة المستخدمة إلى نشاطها وتثبت القدرة على الاستمرار وأصبحت قادرة على إعادة التوظيف في مناصب الشغل التي شملها التسريح ويبقى العامل

مع ذلك محتفظا بجميع الحقوق المكتسبة في ذات المنصب و يحق له كذلك من الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسسته المستخدمة الأخيرة التي سرحته .

خاتمة:

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من المسائل الهامة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في ظل التحول الاقتصادي الذي أفرز عجز العديد من المؤسسات الاقتصادية بدخولها الأزمة الخانقة، والتي أدت إلى إفلاس البعض منها وخصوصة البعض منها، هذا الوضع الذي أنجر عنه تسريح العديد من العمال وانتشار البطالة و نظرا لتضارب المصالح بين المستخدم و العامل حاول المشرع خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعات الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل، فصدر من أجل ذلك قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ثم صدرت سلسلة من المراسيم التشريعية أهمها المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ثم تلاه المرسوم 94-10 و المرسوم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة و التقاعد المسبق. ومن خلال ما سبق نضع بين ايديكم النتائج التالية :

1- أولها عدم وجود تعريف أو مفهوم يوحي بأن التسريح لسبب اقتصادي يشكل نظام قانوني مستقل بصفة مباشرة رغم الواقع الأليم الذي شكله هذا الأخير والنتائج السلبية التي حصدها ويلاقتها العمال نتيجة عدم اهتمام المشرع بتحديد المفهوم واهتمامه بتحديد المبدأ مما دفعه إلى إصدار مجموعة من النصوص القانونية لتدارك الوضع ، لهذا كان على المشرع أن يورد مفهوما خاصا ودقيقا لتسريح العمال لاسباب اقتصادية وذلك من أجل وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها أمام تسريح لسبب اقتصادي .

2- تكريس ضمانات هامة للعمال المسرحين من خلال تقييد إجراء الإنهاء لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وأخرى إجرائية تجعل قرار التسريح ثمرة لدراسة تتعدد فيها الأطراف المشاركة بوضع الوسائل الكفيلة لتجنب هذا الإجراء أو بتضييق نطاقه، كما كرس ضمانات أخرى مادية أهمها التعويض عن التسريح، وقد جعل المشرع الرقيب على هذه الضمانات أداة فعالة لتحقيق العدالة والموازنة بين المصالح

3- أن المشرع قد وضعنا أمام إشكال قانوني حقيقي عندما تحدث عن شروط التسريح لسبب اقتصادي وضمنها إعداد صاحب العمل لتقرير شامل والمصادقة عليه ولم يبين لنا الهيئة القانونية المعنية قانونا بالمصادقة مما يجعل هذا الشرط يفقد فعاليته القانونية لهذا كان يجب عليه أن يحدد الهيئة المعنية بالمصادقة لتجاوز المشكل

4- التسريح لسبب اقتصادي يعتبر كصور من صور إنهاء عقد العمل المخولة للهيئة المستخدمة ، الامر ليس مطلق بل هو مقيد بضرورة وجود سبب حقيقي وجدي، إذ لم تعد السلطة مطلقة كما كانت، وإنما تدخل المشرع

لينظّمها ولم يصادر تلك السلطة كليا وإنما قيدها من خلال تقرير جملة من القواعد والإجراءات الشكلية والموضوعية وألزم عليه احترامها وإلا اعتبر التسريح الذي تعرض له العامل تعسفي مخالف للقانون .

5- بعد إعداد مقرر التسريح ، وتبليغه للعامل ، يترتب على ذلك اثار قانونية من بينها يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع تعويضات مقررة قانونا، وهو التعويض الذي حددته المادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 بأجر ثلاثة أشهر يتحمل فيها صاحب العمل، حيث يتم الدفع مباشرة بعد تسليم قرار التسريح، وإحالة العامل المسرح على التأمين على البطالة، بالإضافة إلى إفادة هذا العامل من حقه في العطلة مدفوعة الأجر.

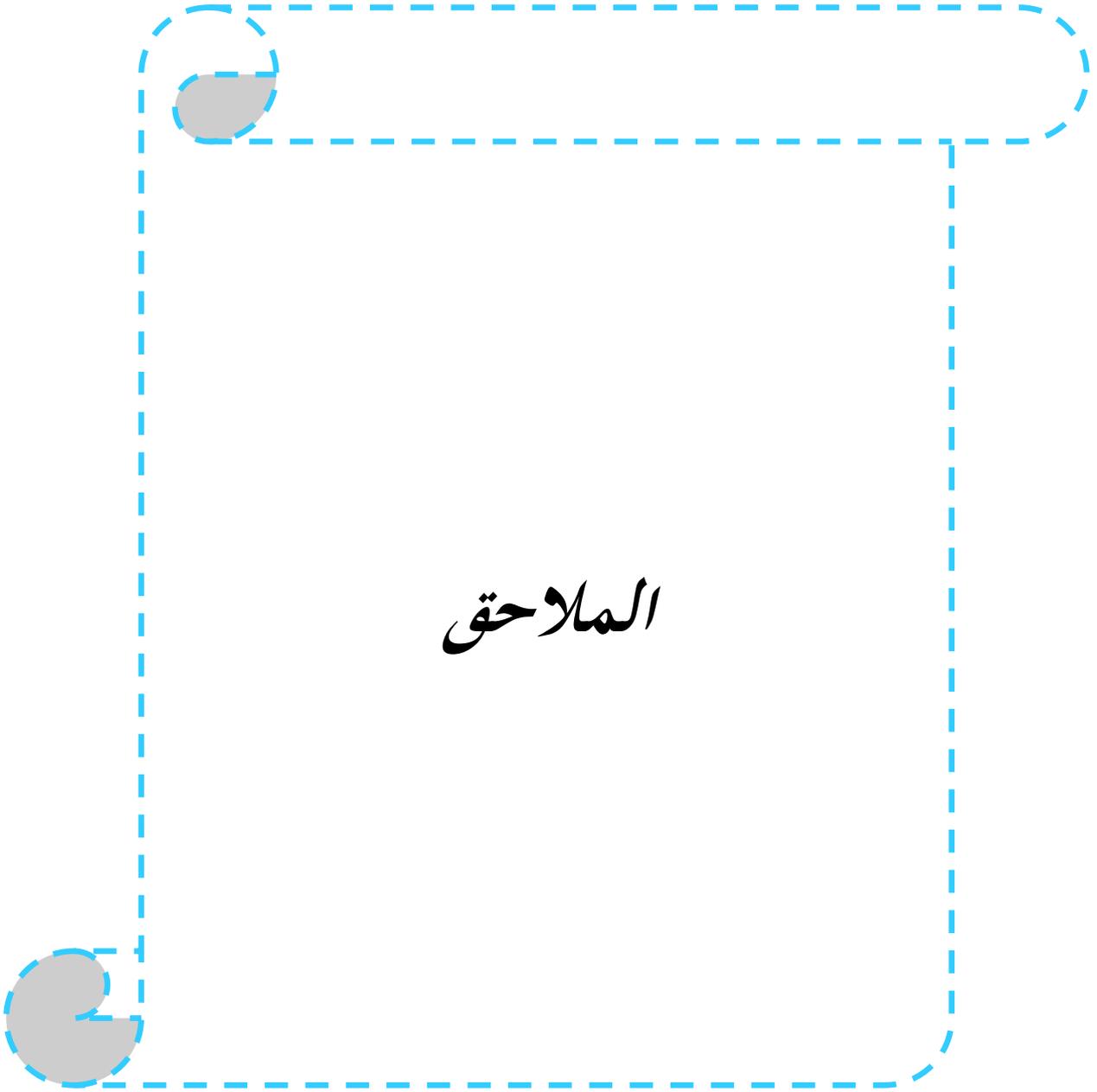
6- ضرورة اخطار مفتش العمل بعملية التسريح لسبب اقتصادي هذا قبل تعديل قانون 11/90 غير ان صلاحيات مفتش العمل قبل إلغاء هذه الرخصة إذ أصبحت السلطة بعد ذلك بيد لجنة التأديب للنظر في هذه التسريحات، غير أن هذا الإجراء سابقة غير معهودة، فالتسريح شئ هام بالنسبة للعامل والمؤسسة على حد سواء وتمكين لجنة التأديب من هذه الصلاحية فيه مساس بجدية العملية في حد ذاتها ، زيادة على كون التسريح لسبب اقتصادي لا يدخل ضمن المسائل التأديبية التي تنظرها لجنة التأديب .

7- فيما يخص ضمان حق الأولوية في التوظيف عند إعادة المستخدم التوظيف في الأماكن التي شملها التقليل الامر الغير مجسد في الحياة العملية اذ انه في الكثير من الأحيان تلجأ الهيئة المستخدمة الى توظيفات جديدة في نفس المناصب التي مسها التقليل دون الرجوع الى الولاية المقررة قانونا عند اعادة التوظيف , ويرجع ذلك في حقيقته إلى انعدام نصوص قانونية تبين الكيفية التي يمكن للعامل الذي سرح من حماية حقه، هذا قبل اللجوء إلى الهيئات القضائية الامر الذي يجعل دور مفتش العمل سلبا يقتصر فقط على استقبال شكاوى العامل و تسجيلها. 8- في مجال الرقابة اللاحقة على التسريح لسبب اقتصادي ودور القضاء في القضايا الاجتماعية توسيع صلاحيات واختصاصات القاضي الاجتماعي في مجال الرقابة، خاصة عند تعسف صاحب العمل في التسريح و ان اعداد المخطط الاجتماعي يعتبر من النظام العام إلا أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إبطال قرار التسريح من طرف قاضي الموضوع في حالة عدم وجود هذا الملف الاجتماعي أو إغفال تدبيره الجوهرية , لكن حول له الحق في مراقبة مدى تطبيق الأحكام والتنظيمات المتعلقة بذلك .

9- سلطة القاضي بإصدار أحكام إعادة الإدماج في مناصب العمل ، إذا اتضح له أن قرار التسريح غير جدي ولا يستند على أسباب قانونية أو جدية .

و من ثمة و من خلال هاته الدراسة نقدم الاقتراحات التالية :

- 1- اعادة الصلاحيات لمفتشية العمل كما كان معمول به قبل تعديل 1990 و تفعيل دور مكاتب المصالحة من خلال إعطائها دورا أكثر جدية و لا يقتصر دورها فقط في جلسة الصلح الاكتفاء بتحرير محضر عدم الصلح ، في حالة احتجاج الهيئة المستخدمة انها قامت بتسريح عامل او أكثر لسبب اقتصادي و بعد التأكد من عدم جدية السبب فإما تقوم تحريي محضر مخالفة توقع المؤسسة تحت طائلة عقوبات جزائية او تسليط غرامات مالية مرهقة تثقل كاهل الهيئة المستخدمة من اجل التقليل من التسريح لسبب اقتصادي .
- 2- فيما يخص الرقابة القضائية وبعد التأكد من ان الهيئة المستخدمة لجأت الى التسريح لسبب اقتصادي و يتضح فيما بعد ان التسريح الذي تعرض له العامل ما هو الا تسريح تعسفي مخالف للمواد 66 و 73 من قانون 11/90 فان الحكم القاضي باعادة ادراج العامل في منصب عمله يكون ال زاما على المؤسسة تنفيذه و بالأخص شريحة العمال الذين بلغو من العمر عتيا و لم يصلو بعد الى سن التقاعد ذلك حفاظا على حقوقهم في حصولهم على منحة التقاعد .
- 3- ان الاحكام القضائية الفاصلة فيما يخص باعادة ادراج العامل في منصب عمله يكون له القوة الالزامية كأى حكم صادر باسم الشعب و عدم تنفيذه يعتبر من قبل التقليل من شان الاحكام القضائية باعتبار ان المؤسسة تلجاء الى تطييق نص المادة 09 من الامر 21/96 بالرغم من ان المؤسسة مزالت قائمة و الادهى و الامر انها تقوم بطلب عرض عمل في ذات المنصب الذي طاله التسريح لسبب اقتصادي .
- 4- رفع مبالغ التعويضات المقررة للعامل عند لجوء المستخدم للتسريح لسبب اقتصادي ذلك مع ما يتماشى مع الضرر دون اهمال عدد سنوات التي اشتغلها العامل .



الملاحق

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: ورقة

محكمة: حاسي مسعود

القسم الاجتماعي

رقم الجدول: 18/01017

رقم الفهرس: 18/01188

تاريخ الحكم: 18/11/04

مبلغ الرسم / 600 دج

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة حاسي مسعود
بتاريخ: الرابع من شهر نوفمبر سنة ألفين وثمانية عشر
برئاسة السيد (ة): عماري فؤاد قاضي
وبعضوية السيدين: بن نعمان فتيحة ممثل أرباب العمل
و: قاديير رضا ممثل العمال
وبمساعدة السيد (ة): بن حميد حسان أمين ضبط

صدر الحكم الآتي بيانه

بين:

لحلوح رياض

و بين /

شركة هيدراتايت، الشركة
ذات المسؤولية المحدودة،
في شخص مديرها ممثلها
القانوني

بين:

1) (لحلوح رياض مدعي حاضر

العنوان: الساكن ب 24 حي جيرو اسطاوالي الصغرى الشراكة الجزائر
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): قزي صالح

ضد /

1) (شركة هيدراتايت، الشركة ذات مدعي عليه حاضر

المسؤولية المحدودة، في شخص
مديرها ممثلها القانوني

العنوان: الكائن مقرها بحي سي الحواس 02 ص ب 988 حاسي مسعود، ورقة
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): صحراوي العيد

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة افتتاحية مودعة و مسجلة لدى أمانة ضبط محكمة حاسي مسعود القسم
الاجتماعي بتاريخ 16-09-2018 و المقيدة تحت رقم 1017 مجدولة لجلسة 23-09-2018
أقام المدعي لحلوح رياض عاطل عن العمل الساكن حي جيرو سطاوالي الصغرى الشراكة
الجزائر بواسطة الأستاذ قزي صالح دعوى ضد المدعي عليه شركة هيدراتايت الشركة ذات
المسؤولية المحدودة في شخص مديرها ممثلا قانونيا مقرها بحي السي الحواس 02 ص ب
988 حاسي مسعود اهم ما جاء فيها: إن المدعي اشتغل مع شركة فوركوسوات اينرجي
بموجب عقد مكتوب لمدة محددة ابتداء من 10 جوان 2015 بمنصب عمل ممثل تقني
للمبيعات لفائدة المستخدم و انه نتيجة معاملة تجارية تم شراء فوركواست اينرجي لفائدة
المدعي عليها شركة هيدراتايت و إن المدعي واصل عمله لدى المدعي عليها بنفس المنصب
بموجب عقد مكتوب لمدة غير محدودة تم إبرامه في 30 نوفمبر 2016 و انه كان يتقاضى اجرة
بمبلغ 255.000.00 دج و انه بتاريخ 25 افريل 2018 وبارادة المدعي عليها تم أعذاره بفسخ
عقد العمل الغير محدد المدة مكتفيتها بتسبيبه على انه لأسباب اقتصادية و تم استصدار محضر
عدم مصالحة رقم 18-349 و ان الهيئة المستخدمة لم تحترم المرسوم 09-94 الذي اكد على

ضرورة التفاوض و انه طبقا للمادة 69 من قانون العمل كونه تم على شكل تصريحات فردية و كذا مخالفا لاجتهادات المحكمة العليا و أنها لم تمكنه من حقوقه المتمثلة أساسا في منحة المردودية الفردية و الجماعية من السداسي الثاني لسنة 2015 إلى غاية إنهاء علاقة العمل بتاريخ 28 ماي 2018 و لم تمكنه من منحة الشهر الثالث عشر عن كل سنة من 2015 الى 2018 و منحة الخدمات الاجتماعية و من منحة الخبرة و التقديمية و انه تضرر بليغا جراء ذلك و انه راسلها بموجب محضر بتاريخ 06-05-2018 و مرة ثانية في 14-05-2018 و لم يمكن من كشف مجمل الحساب و او إي تعويض مالي ملتصقا : قبول الدعوى شكلا و في الموضوع : قبول الدعوى و في الموضوع : إلغاء قرار التسريح و الحكم بإعادة إدراج العامل إلى منصب عمله مع الاحتفاظ بحقوقه المكتسبة التعويض عن التسريح التعسفي بمبلغ 6.000.000.00 دج و بتعويضه عن المنحة المردودية الفردية و الجماعية من السداسي 02 لسنة 2015 إلى غاية نهاية عقد عمل في 24-05-2018 بمبلغ 2.000.000.00 دج و عن منحة الخبرة و التقديمية بمبلغ 1.000.000.00 دج تعويض المدعي بمنحة الشهر الثالث عشر من تاريخ 14-06-2015 إلى 14-05-2018 بمبلغ حسب كشف الراتب 250.000.00 دج *3 سنوات بمبلغ 730.000.00 دج و التعويض عن الإضرار المادية و المعنوية بمبلغ 3.000.000.00 دج و احتياطيا تعويض المدعي بمبلغ 12.000.000.00 دج تعويضا عن كافة الإضرار و تحميل المدعي عليها المصاريف القضائية

أجاب المدعي عليه بمذكرة مؤرخة في 07-10-2018 بواسطة الأستاذ صحراوي العيد أهم ما جاء فيها : ان العريضة الافتتاحية و مقارنتها بطلباته أمام مكتب المصالحة تضمنت طلبات إضافية انه من الناحية الشكلية إن المدعي لم يناقش مجمل طلباته الإضافية لدى مفتشية العمل ما يعد خرقا واضحا يستدعي استبعاد تلك الطلبات و في الموضوع : ان المدعي عليها أبقته على عمال الشركة السابقة و من بينهم المدعي حين وقعت معه عقد عمل غير محدد المدة بتاريخ 30 نوفمبر 2016 و انه قبل هذا التاريخ كان متعاقدًا مع شركة أخرى بعقد عمل محرر في 15-03-2016 ما يجعل علاقة العمل ليست مع المدعي عليها و إن نهاية علاقة العمل انتهت بتاريخ 24 افريل 2018 و ان المدعي عليها أنهت علاقتها مع المدعي لأسباب جدية كونها تواجه مشاكل اقتصادية تحول دون استمراره في العمل و أنها من باب الاحتياط تصرح برفضها إعادة إدراجه و تتمسك بتعويضه بمبلغ 100.000.00 دج كون العلاوات مرتبطة بالعمل المؤدى و انه حول منحة المردودية الفردية و الجماعية من السداسي 02 لسنة 2015 إلى غاية نهاية العقد في 24-05-2018 و ان المدعي تم تنصيبه بالشركة في سنة 2016 و ان الشركة التي كان يعمل بها سنة 2015 قد تم حلها و انها لا تترك ممتلكاتها و انه بالرجوع إلى كشف الراتب يتبين انه حصل على جميع المنح المطالب بها و ان المدعي عليها شركة مستقلة عن فوركواست لعمالها لتلك المردودية و ان المدعي عليها قد مكنت منها المدعي بشهر ماي 2018 وهي واضحة و تتضمن كشف مجمل الحساب و ما يثبت سند التحويل البنكي المرفق و عن منحة الخبرة و التقديمية إن العقد لم يتضمن المنح و هذا ما تم تقديمه في الملحق و إن كشف الأجرة المرفق 20158 تبين إن هذه المنحة سددت في السنة الأولى و الثانية و هو الشئ الموضح في كشف الراتب و منذ توظيفه منح إياها و عن منحة الشهر الثالث عشر هذا الطلب غير واضح و غير محدد و عن طلب التعويض فان صفة المدعية غير قائمة ملتصقا :

رفض الدعوى شكلا و موضوعا لعدم التأسيس

أجاب المدعي بمذكرة مؤرخة في 21-10-2018 أهم ما جاء فيها : إن الطلبات تدخل ضمن المنطق لما تضمنه عقد العمل المبرم بين الطرفين كون إن محضر عدم المصالحة تضمن طلب التسريح التعسفي مع الاحتفاظ بجميع الحقوق و انه تقبل طبقا للمادة 510 من ق ا م ا و انه عن مخالفة المادة 08 من ق ا م ا في أمر الدفع و كشف الراتب فتعين عدم الالتفات لها كونها غير مترجمة و في الموضوع : و إن رفض المدعي عليها إعادة الإدراج يعد حجة على التسريح التعسفي و انه فيما يتعلق بالتقليص لأسباب اقتصادية طبقا للمادة 69 من ق العمل بالتقليص

لأسباب اقتصادية يكون جماعيا و لا يكون فرديا و لا يجوز اللجوء إليها في التوظيفات دون إعطاء الأسبقية للعمال المشمولين بها و لا يقتصر على القرار الفردي للمدعى عليه و هذا ما اجتهد اليه المحكمة العليا و لكونها لم تحترم الشروط فان التسريح تعسفي كونه لم يحترم المرسوم رقم 09-94- و انه طبقا للمادة 74 من ق 90-11 فانه إذا طرا تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل العلاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال يجعل دفع المدعى عليه مردودا و انه بالرجوع إلى المادة 07 من العقد و إن المدعى عليه لم يمكن المدعي من نسخة من النظام الداخلي للشركة ملتصقا : طلباته السابقة و الحالية عند هذا الحد وضعت القضية في النظر طبقا للقانون

****وعليه فإن المحكمة****

بعد الإطلاع على عريضة افتتاح الدعوى و الوثائق المرفقة بالملف.
بعد الإطلاع على المواد 01،02،03،07،08،09،11،13،292،416،419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
بعد الإطلاع على أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية
بعد الإطلاع على أحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-02-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل
بعد المداولة قانونا.
من حيث الشكل :

حيث ان المدعى عليه دفع بكون العريضة الافتتاحية و مقارنتها بطلباته إمام مكتب المصالحة تضمنت طلبات إضافية انه من الناحية الشكلية إن المدعي لم يناقش مجمل طلباته الإضافية لدى مفتشية العمل ما يعد خرقا واضحا يستدعي استبعاد تلك الطلبات
حيث ان المدعي دفع إن الطلبات تدخل ضمن المنطق لما تضمنه عقد العمل المبرم بين الطرفين كون إن محضر عدم المصالحة تضمن طلب التسريح التعسفي مع الاحتفاظ بجميع الحقوق و انه تقبل طبقا للمادة 510 من ق ا م
حيث انه طبقا للمادة 510 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فانه تقبل الطلبات المرتبطة بالطلب الأصلي حتى و لو لم تكن محل مناقشة إمام مكتب المصالحة يجعل من دفع المدعى عليه مردودا

حيث ان الدعوى جاءت طبقا للأشكال المقررة قانونا لا سيما أنها تضمنت محضر عدم المصالحة طبقا للقانون يتعين التصريح بقبولها شكلا
من حيث الموضوع :

حيث ان المدعي يرافع المدعى عليها ملتصقا : الغاء قرار التسريح و الحكم بإعادة إدراج العامل الى منصب عمله مع الاحتفاظ بحقوقه المكتسبة التعويض عن التسريح التعسفي بمبلغ 6.000.000.00 دج و بتعويضه عن المنحة المردودية الفردية و الجماعية من السداسي 02 لسنة 2015 الى غاية نهاية عقد عمل في 24-05-2018 بمبلغ 2.000.000.00 دج و عن منحة الخبرة و الاقدمية بمبلغ 1.000.000.00 دج تعويض المدعي بمنحة الشهر الثالث عشر من تاريخ 14-06-2015 الى 14-05-2018 بمبلغ حسب كشف الراتب 250.000.00 دج
*3 سنوات بمبلغ 730.000.00 دج و التعويض عن الإضرار المادية و المعنوية بمبلغ 3.000.000.00 دج و احتياطي تعويض المدعي بمبلغ 12.000.000.00 دج تعويضا عن كافة الأضرار و تحميل المدعى عليها المصاريف القضائية
حب ان المدعى عليه التمس رفض الدعوى لعدم التأسيس
عن طلب الغاء قرار التسريح و الحكم بإعادة إدراج العامل الى منصب عمله مع الاحتفاظ



بحقوقه المكتسبة:

حيث ان علاقة العمل ثابتة بين الطرفين وباقرار المدعى عليه انه عمل لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل غير محدد المدة رقم 001-2016 المؤرخ في 30 نوفمبر 2016 في منصب ممثل تقني للمبيعات مقابل اجرة 100.000.00 دجج شهريا و كذا شهادة العمل المحرر في 20-08-2018 يجعل علاقة العمل ثابتة لمدة غير محدودة عن التسريح :

حيث ان المدعي يدعي ان المدعى عليها سرحته تعسفيا بتاريخ 25 افريل 2018 حيث ان المدعى عليه دفع بان تسريح المدعي كان لأسباب اقتصادية حيث انه ثبت لمحكمة الحال ان المدعى عليها وجهت إشعارا الى المدعي بتاريخ 24 افريل 2018 مفاده تسريح المدعي لأسباب اقتصادية بانقضاء علاقة العمل ابتداء من 24 ماي 2018 يجعل من تسريح المدعى عليها للمدعي ثابت التاريخ حيث ان المدعى عليها لم تثبت أنها اتبعت الإجراءات الواجبة في حالة تقليص العمال لأسباب اقتصادية يجعل من التسريح المسلط على المدعي تعسفيا يجعل من المحكمة تستجيب لطب المدعي بإلغاء قرار التسريح و منه الامر بإعادة إدراجه و ما دام المدعى عليه ابدى رفضه لإعادة الإدراج فان المحكمة تعوضه عنه طبقا المادة 73/4 من القانون 90-11 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المعدل والمتمم بواسطة الأمر رقم 96-29 والمتضمن علاقات العمل عن الطلب المتعلق بتعويضه عن المنحة المردودية الفردية و الجماعية و عن منحة الخبرة و الإقدمية ومنحة الشهر الثالث عشر :

حيث ان المدعى عليه دفع ان منحة المردودية الفردية و الجماعية من السداسي 02 لسنة 2015 الى غاية نهاية العقد في 24-05-2018 و ان المدعي تم تنصيبه بالشركة في سنة 2016 و ان الشركة التي كان يعمل بها سنة 2015 قد تم حلها و انها لا تترك مخرجاتها و انه بالرجوع الى كشف الراتب يتبين انه حصل على جميع المنح المطالب بها و ان المدعى عليها شركة مستقلة عن فوركواست لعمالها لتلك المردودية و ان المدعى عليها قد مكنت منها المدعي بشهر ماي 2018 وهي واضحة و تتضمن كشف مجمل الحساب و ما يثبت سند التحويل البنكي المرفق

حيث انه باطلاع المحكمة على عقد عمل المدعي و ملحقه فانه لم يتضمن منحة المردودية الفردية و الجماعية و بما ان منح المردودية الفردية و الجماعية تثبت عن طريق من يدعيها يتعين على المحكمة التصريح برفضها لعدم الاثبات عن منحة الشهر الثالث عشر :

تثبت من قبل من يدعي وجودها سواء باتفاقية جماعية او عقد عمله او احد الملاحق و بما ان المدعي لم يثبتها فانه يتعين على المحكمة رفضها عن منحة الخبرة و التقديمية :

حيث ان المدعي التمس تمكينه من منحة المردودية الفردية و الجماعية حيث ان المدعى عليه دفع لكون انه مكن منها بدليل كشف الراتب لشهر مارس 2018 حيث انه باطلاع المحكمة على كشف راتب المدعي لشهر مارس 2018 الصادر عن المدعى عليه و المتضمن منحة الخبرة و التقديمية ألا ان المدعي لم يقدم لمحكمة الحال كشف راتب آخر خال من هذه المنحة ما يعتبر قرينة بسيطة تقبل اثبات العكس على ان قد تم منح هذه المنحة لما يسبق شهر مارس 2018 يتعين على المحكمة رفضه

عن طلب تعويضه اعن الإضرار المادية و المعنوية بمبلغ 3.000.000.00 دج : حيث ان طلب التعويض المدعي عن الإضرار المادية و المعنوية يتعين على المحكمة الاستجابة له وهو يدخل ضمن التعويض عن عدم الإدراج يتعين الاستجابة له حيث ان المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا للمادة 419 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية



****ولهذه الأسباب****

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا العمالية علنيا حضوريا ابتدائيا :
في الشكل : قبول الدعوى شكلا
في الموضوع : الزام المدعى عليها بتعويض المدعي عن رفض إعادة ادراجه الى منصب
عمله بمبلغ 800.000.00 دج ثماني مائة الف دينار جزائري ورفض باقي الطلبات لعدم
الإثبات القانوني و تحميل المدعى عليه المصاريف القضائية
بذا صدر هذا الحكم و أفصح به جهارا بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه ، و أمضيا
أصل هذا الحكم كل من الرئيس و أمين الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة):

1614
19
سدستاً وستاربع
بنارنج 13/10/2014

نسخة طبق الاصل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: ورقلة

محكمة: حاسي مسعود

القسم الاجتماعي

رقم الجدول: 17/00247

رقم الفهرس: 17/00483

تاريخ الحكم: 17/04/09

مبلغ الرسم: 600 دج

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة حاسي مسعود

بتاريخ: التاسع من شهر أفريل سنة ألفين و سبعة عشر

برئاسة السيد (ة): بشقاوي عبد الحق قاضي

وعضوية السيدين: تركي مبارك ممثل أرباب العمل

و: محبوب محمود ممثل العمال

و بمساعدة السيد (ة): بوخالفة مسعودة أمين ضبط

صدر الحكم الآتي بيانه

بين:

بين:

1 ()

و بين /

العنوان: حي النصر 100 مسكن ورقلة

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة):

ضد /

ممثلة في

شخص المدير العام لها

1 ()

ممثلة في شخص المدير العام لها

العنوان: طريق البرمة ص ب حاسي مسعود

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة إفتتاح دعوى مؤرخة وموقعة ومودعة لدى أمانة ضبط محكمة حاسي مسعود القسم الاجتماعي بتاريخ 2017/02/28 تحت رقم 17/247 أقام المدعي المباشر للخصام بواسطة الأستاذة قسمية زهيرة دعوى قضائية ضد شركة بيكر هيوز اهبو المحدودة الجزائرية ممثلة من طرف مديرها العام جاء بها انه اشتغل لدى المدعي عليها بموجب عقد عمل غير محدد المدة يسري من 2013/08/27 مؤكدا أنه تم تسريحه بتاريخ 2016/12/31 دون تمكنه من مقرر التسريح بحجة تقليص العمال وأنها قامت بتوظيف عمال جدد في منصبه مما يجعل التسريح تعسفي وان المدعي عليها خالفت أحكام المادة 80 من قانون 11/90 بعدم تمكين المدعي من أجرته الشهرية لشهر ديسمبر 2016 والمقدرة ب386.614.93 دج وان له الحق في زيادة الاجرة الشهرية بمرور كل سنة خدمة لدى المدعي عليها وهذا وفق العقد المبرم إلا أن هذه الأخيرة لم تمكنه منها كما لم تمكنه من عطلته السنوية المقدرة ب1.564.459.72 دج لسنوات 2013، 2014، 2015، 2016 و من شهادة العمل وكشوف رواتبه للفترة التي عملها لديها وكذا تصفية مجمل الحساب وكشف مجمل الحساب ومن ثمة يلتزم المدعي عليها إعادة إدراج المدعي في منصب عمله بصفة دائمة وان تدفع مبلغا 2.000.000 دج (مليونين دينار جزائري) كتعويض عن الأضرار التي لحقته ومبلغ 1.564.459.72 دج كتعويض عن العطلة السنوية للفترة 2013/2014/2015/2016 ومن أجرته الشهرية لشهر ديسمبر 2016 والمقدرة

ب386.614.72 دج وتمكينه من شهادة العمل وتصفية مجمل الحساب وكشوف الراتب وشهادات التكوين والترقية والزيادات المتفق عليها في العقد لمجمل فترة عمله لديها وفي الاحتياط في حالة رفض المدعى عليها إعادة الإدراج تمكينه من تعويض قدره 05 مليون دينار جزائري عن رفضها إعادة إدراجه دون الإخلال بالامتيازات المكتسبة
غير أن المدعى عليها لم تحضر جلسات المحكمة رغم تأجيل القضية لتمكينها من تقديم دفعاتها وطلباتها في القضية.

****وعليه فإن المحكمة****

بعد الإطلاع على العريضة الافتتاحية و ملف القضية.
بعد الاطلاع على المواد 8، 13، 15، 503، 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .
بعد المداولة قانونا .
حيث أن المدعي يرافع المدعى عليها ملتصقا بإلزام المدعى عليها إعادة إدراج المدعي في منصب عمله بصفة دائمة وان تدفع مبلغا 2.000.000 دج (مليون دينار جزائري) كتعويض عن الأضرار التي لحقت به ومبلغ 1.564.459.72 دج كتعويض عن العطلة السنوية للفترة 2016/2015/2014/2013 ومن أجرته الشهرية لشهر ديسمبر 2016 والمقدرة ب386.614.72 دج وتمكينه من شهادة العمل وتصفية مجمل الحساب وكشوف الراتب وشهادات التكوين والترقية والزيادات المتفق عليها في العقد لمجمل فترة عمله لديها وفي الاحتياط في حالة رفض المدعى عليها إعادة الإدراج تمكينه من تعويض قدره 05 مليون دينار جزائري عن رفضها إعادة إدراجه دون الإخلال بالامتيازات المكتسبة
حيث ان المدعى عليها لم تحضر جلسة المحاكمة ولم تقدم اي مذكرة جوابية وطالما لا يوجد بالملف ما يفيد توصلها الشخصي بالتكليف بالحضور مما يتعين صدور الحكم في مواجهتها غيابيا من حيث الشكل:

حيث أن الدعوى جاءت مستوفية أوضاعها القانونية و الإجراءات الشكلية لمباشرتها بارفاق المدعية عريضتها الافتتاحية بمحضر عدم المصالحة طبقا للمادة 13 قانون الإجراءات المدنية و المواد 19 ، 26 ، 37 قانون 04/90 مما يتعين التصريح بقبولها شكلا .
من حيث الموضوع:

حيث ان موضوع النزاع يتعلق بمدى شرعية التسريح.
حيث أنه من المقرر قانونا أنه يجوز إثبات علاقة العمل بأية وسيلة كانت و ذلك وفقا للمادة 10 من القانون 90 - 11.

حيث ثبت للمحكمة من خلال الاطلاع على أصل عقد عمل المدعي انه عمل لدى المدعى عليها في منصب field spec iv-tbl بموجب عقد عمل غير محدد المدة ابتداء من تاريخ 2013/10/25 مما يجعل علاقة العمل ثابتة
حيث يزعم المدعي ان المدعى عليها سرحته للتقليل من عدد العمال وقامت بتوظيف عمال جدد مكانه

حيث أنه من المقرر قانونا أن التسريح لأسباب اقتصادية يخضع لعدة قيود و إجراءات أولية يتعين على صاحب العمل القيام بها قبل اتخاذ قرار التسريح فقد ألزمت المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 صاحب العمل قبل اللجوء لهذا الإجراء أن يقدم تقريرا مفصلا عن الأسباب التي أدت إلى ذلك و يجب أن يتضمن التقرير كافة الإجراءات المتخذة من قبله لتفادي التسريح الجماعي أو التقليل منه كما عليه أن يشير إلى الضمانات التي تم توفيرها لتفادي التسريح و بعدها يعرض الملف على لجنة المشاركة أو التنظيمات النقابية لإبداء رأيهم إلى جانب ذلك عليه احترام التدابير الأولية التي تضمنها المادتين 08 و 09 من المرسوم التشريعي 94-09 المشار إليه أعلاه

حيث أن عدم احترام صحاب العمل لهذه الإجراءات يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفته الجانب الإجرائي في التسريح ويعتبر التسريح في هذه الحالة تعسفي يخضع لأحكام المادة 73-04 من الأمر 96-21 المعدل لقانون 90-11 .

حيث أنه و الحال كذلك فإنه ثبت للمحكمة أن تسريح المدعي جاء مخالفا لأحكام القانون 90-11 و المرسوم التشريعي 94-09 المنوه إليه أعلاه خاصة و أن المدعى عليه لم يقدم ما يثبت أنه قام بالإجراءات المقررة قانونا و من ثم يجعل طلب المدعي مؤسس قانونا عملا بأحكام المادة 73 - 04 من الأمر 96-21 المعدل للقانون 90-11 و من ثم يتعين الاستجابة لطلبه واعادة ادماجه لمنصب عمله بصفة دائمة.

عن طلب التعويض عن العطل السنوية:

حيث ان المدعي يطالب بالتعويض عن عطله السنوية للفترة 2013/2014/2015/2016 بمبلغ 1.546.459.72 دج

حيث أنه من المقرر حسب المواد 39، 41، 40 من قانون 90/11 أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من 01 جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وأن المدة الإجمالية لا تتعدى 30 يوما عن سنة عمل واحدة. حيث ثبت للمحكمة بعد الإطلاع على عقد عمل المدعي سيما المادة 08 منه انه يعمل وفقا لنظام عمل خمسة أسابيع عمل مقابل ثلاثة أسابيع راحة وهو نظام يتنافى معه الحق في التعويض عن العطلة السنوية بمفهوم المواد 39، 41، 40 من قانون 90/11 السالف ذكرها مما يتعين رفض طلبه

عن طلب أجرته الشهرية:

- حيث انه طبقا للمادة 80 من قانون 90/11 للعامل الحق في أجره تدفع مقابل العمل المؤدى ، ويتقاضى بموجبه دخلا يتناسب ونتائج العمل

- حيث أن هذا الحق يعد التزاما يقع عبئ إثبات التخلص منه على عاتق المستخدم .

- حيث في غياب ما يفيد تخلص المدعى عليه من الالتزام المذكور تستجيب المحكمة لطلب المدعي لتأسيسه وتقضي بالزام المدعى عليه بتمكين المدعي من أجرته الشهرية الخاصة بشهر ديسمبر 2016 والمقدرة بمبلغ 237000 دج دون احتساب المنح

- عن طلب شهادة العمل وتصفية مجمل الحساب وكشوف الراتب وشهادات التكوين والترقية والزيادات المتفق عليها:

- فيما يخص شهادة العمل وتصفية مجمل الحساب وكشوف الراتب:

حيث أنه من المقرر قانونا طبقا للمادة 21 من قانون 04/90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية أنه على المستخدم تمكين العامل من جميع الوثائق التي من شأنها إثبات علاقة العمل إذا ما طالبها وأن المدعى عليها لم تقدم ما يثبت أنها مكنته من شهادة عمله وكشوف راتبه، ما يجعل طلبه مؤسس يتعين الاستجابة له أما كشف تصفية الحساب فهو لا يعد من الوثائق المثبتة لعلاقة العمل كما أن المدعى عليها ليست ملزمة بمنحها مما يجعل طلب المدعي غير مؤسس يتعين رفضه

- فيما يخص شهادات التكوين والترقية والزيادات في الأجر:

حيث انه من الثابت قانونا والمستقر عليه قضاءا انه يجب تحديد الطلب القضائي تحديدا نافيا للجهالة

حيث أن المدعي لم يحدد الأساس القانوني المعتمد عليه لطلبه شهادات التكوين والترقية والزيادات في الأجر مما يتعين رفض طلبه

عن طلب التعويض عن الضرر:

حيث انه من المقرر قانونا طبقا للمادة 124 من القانون المدني ان كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض

حيث ثبت للمحكمة ان المدعي ان المدعي بسبب تسريحه تعسفا لحقه ضرر مما يتعين جبره وفقا لاحكام المادة 124 اعلاه والزام المدعى عليها بالتعويض مع انقاص المبلغ المطالب به الى الحد

المعقول

حيث أن المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى وفقا للمادة 419 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

****ولهذه الأسباب****

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا غيابيا في اول و اخر درجة :
في الشكل : قبول الدعوى .

في الموضوع : الزام المدعى عليها اعادة ادراج المدعي في منصب عمله بصفة دائمة مع تمكينه من مبلغ قدره مئتان وسبعة وثلاثون الف دينار جزائري -237000دج -تمثل اجرتة الشهرية لشهر ديسمبر 2016 ومن شهادة عمله وكشوف راتبه لفترة عمله لديها ومن تعويض عن الضرر بمبلغ خمسون الف دينار جزائري -50.000دج- ورفض باقي الطلبات لعدم التأسيس، و تحميل المدعى عليها المصاريف القضائية .

بذا صدر هذا الحكم و أفصح به جهارا بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه، و أمضيا أصل هذا الحكم كل من الرئيس و أمين الضبط .

أمين الضبط

الرئيس (ة):

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: ورقلة

محكمة: حاسي مسعود

القسم الاجتماعي

رقم الجدول: 12/01206

رقم الفهرس: 12/01818

تاريخ الحكم: 12/07/10

مبلغ الرسم / 400 دج

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة حاسي مسعود

بتاريخ: العاشر من شهر جويلية سنة ألفين و إثني عشر

برئاسة السيد (ة): قروندة بوجمعة قاضي

وعضوية السيدين: بن الزائر النعيمي ممثل أرباب العمل

و: دهان عبدالقادر ممثل العمال

و بمساعدة السيد (ة): حنيفة نبيلة أمين ضبط

صدر الحكم الأتني بيئاته

بين:

علون نبيل

بين:

1 (علون نبيل مدعي

و بين /

العنوان: حي 328 مسكن رقم 95 حي النصر ورقلة و متخذ عنوانه لدى مكتب موكلته
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): درويش لمياء

الشركة ذات اسهم شركة

بيرجورا مونوايور الجزائر

ممثلة في السيد مديرها العام

ضد /

1 (الشركة ذات اسهم شركة بيرجورا
مونوايور الجزائر ممثلة في السيد
مديرها العام

العنوان: المنطقة الصناعية ص ب 142

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): نسيلي عبد الكريم

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة افتتاح الدعوى مودعة لدى كتابة ضبط المحكمة بتاريخ 02/05/2012 أقام

المدعي علون نبيل بواسطة الأستاذة درويش لمياء دعوى ضد المدعي عليها شركة بيرجورا

مونوايور الكائن مقرها بحاسي مسعود مفادها انه اشتغل لديها بموجب عقد محددة المدة من

14/08/2011 و ينتهي بتاريخ 14/08/2012 غير انه تم تسريحه بتاريخ 17/01/2011

بعد مكطالبتة بتسوية وضعيته المالية والادارية دون ارتكابه خطأ جسيم وقبل نهاية العقد المبرم

مما يعتبر تسريحا تعسفيا مخالفا للمواد 66 و 73 قانون 90/11 وقد تضرر ماديا ومعنويا ما

يسوغ لها طلب التعويض لذلك تلتزم الزام المدعي عليها باعادة ادراج المدعي الى منصب

عمله الاصلي بعد اعادة تكييف علاقة العمل الى دائمة تعويضه كما لو استمر في عمله بمبلغ

500.000.00 د ج وتمكينه من تعويض قدره 68.000.00 د ج عن العطل السنوية تمكينه

من شهادة العمل وتصفية الحساب تمكينه من منحة الجنوب ومنحة الاجر الوحيد ومنحة الاقدمية

ومنحة الخبرة المهنية ومنحة العائلية ومنحة التنقل وان تدفع له تعويضا قدره 200.000.00 د

ج عن الاضرار اللاحقة مع جعل الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل وتحميلها بالمصاريف القضائية

حيث ان المدعى عليها ردت بواسطة محاميتها الاستاذ نسيلي عبد الكريم تدفع وان المدعى ارتبط بها بموجب عقد عمل محدد المدة مطابق للقانون 90/11 لاسيما المادة 12 منه وقد انتهى بانتهاء مدته القانونية عملا بنص المادة 66 من نفس القانون كما ان تسريحه كان بتاريخ 07/02/2012 اي بعد انتهاء مدة العقد وليس كما يدعيه كما انه ارتكب عدة اخطاء مهنية وعليه تطالب برفض الدعوى لعدم التأسيس في الاصل واحتياطيا فتح تحقيق للاطلاع على الملف وسماع الاطراف واحتياطيا جدا ارجاء الفصل في دعوى الحال الى حين الفصل في الدعوى الجزائية .

حيث ان المدعي رد بمذكرة اضافية يدفع ان المدعى عليها وبدفعها المتعلق بارجاء الفصل في الدعوى لم تقدم للمحكمة ما يثبت وجود شكوى جزائية ضد المدعي او ادعاء مدني ضده وحول التسريح التاديب لم تقدم ما يثبت احترامها للاجراءات الواجب اتباعها في مثل هاته الحالات كما ان العقد مازال لم ينتهي لان العقد المستظهر به من طرفها تم فسخه بواسطة استقالة المدعي والتي عاودت التعاقد معه بموجب العقد الاخير الذي ينتهي بتاريخ 14/08/2012 وعليه يتمسك بطلباته .

ولما صارت القضية مهياة للفصل فيها وضعت لجلسة المداولة والنطق بتاريخ 10/07/2012 ليصدر فيها الحكم الاتي بيانه .

****وعليه فإن المحكمة****

بعد الاطلاع على ملف الدعوى وعريضة المدعي .
بعد الاطلاع على قانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما المواد 13 ، 18 ، 37 ، 45,419 ، من 500 الى 510
بعد الاطلاع على القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
بعد الاطلاع على القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .
بعد الاطلاع على القانون المدني .
بعد المداولة قانونا .

حيث ان المدعية ترافع المدعى عليها ملتزمة عليها باعادة ادراج المدعي الى منصب عمله الاصلي بعد اعادة تكييف علاقة العمل الى دائمة تعويضه كما لو استمر في عمله بمبلغ 500.000.00 د ج وتمكينه من تعويض قدره 68.000.00 د ج عن العطل السنوية تمكينه من شهادة العمل وتصفية الحساب تمكينه من منحة الجنوب ومنحة الاجر الوحيد ومنحة الاقدمية ومنحة الخبرة المهنية ومنحة العائلية ومنحة التنقل وان تدفع له تعويضا قدره 200.000.00 د ج عن الاضرار اللاحقة مع جعل الحكم مشمولا بالنفاذ المعجل وتحميلها بالمصاريف القضائية . وحيث ان المدعي رد بمذكرة اضافية يدفع ان المدعى عليها وبدفعها المتعلق بارجاء الفصل في الدعوى لم تقدم للمحكمة ما يثبت وجود شكوى جزائية ضد المدعي او ادعاء مدني ضده وحول التسريح التاديب لم تقدم ما يثبت احترامها للاجراءات الواجب اتباعها في مثل هاته الحالات كما ان العقد مازال لم ينتهي لان العقد المستظهر به من طرفها تم فسخه بواسطة استقالة المدعي والتي عاودت التعاقد معه بموجب العقد الاخير الذي ينتهي بتاريخ 14/08/2012 وعليه يتمسك بطلباته .

حيث ان المدعى عليها ردت بواسطة محاميتها الاستاذ نسيلي عبد الكريم تدفع وان المدعي ارتبط بها بموجب عقد عمل محدد المدة مطابق للقانون 90/11 لاسيما المادة 12 منه وقد انتهى بانتهاء مدته القانونية عملا بنص المادة 66 من نفس القانون كما ان تسريحه كان بتاريخ 07/02/2012 اي بعد انتهاء مدة العقد وليس كما يدعيه كما انه ارتكب عدة اخطاء مهنية وعليه تطالب برفض الدعوى لعدم التأسيس في الاصل واحتياطيا فتح تحقيق للاطلاع على الملف

وسماع الأطراف واحتياطيا جدا ارجاء الفصل في دعوى الحال الى حين الفصل في الدعوى الجزائية .

من حيث الشكل :

حيث ان الدعوى جاءت مستوفية أوضاعها القانونية والإجراءات الشكلية لمباشرتها بإرفاق المدعي عريضته بمحضر عدم المصالحة رقم 515/12 المؤرخ في 27/03/2012 طبقا للمواد 19 ، 26 ، 37 قانون 90/04 والمادة 13 قانون الإجراءات المدنية مما يتعين التصريح بقبولها شكلا .

من حيث الموضوع :

-حيث ان اصل النزاع يتعلق بشرعية التسريح وأثار علاقة العمل .
-حيث انه يتبين للمحكمة بالرجوع الى ملف الدعوى وتفحص الوثائق المدرجة بها لاسيما كشف الراتب وتصريح المدعي ، وعدم انكار المدعى عليها، ان المدعية اشتغلت لدى المدعى عليها ما يجعل علاقة العمل ثابتة في هذه الفترة طبقا للمادة 08 و 10 من القانون 90/11 ..
-حيث ان اشتغال المدعية بموجب عقد عمل مكتوب وتسريحه من العمل دون احترام الاجراءات القانونية ثابت من خلال كشف الراتب المرفق والمنوه عنه مما يتعين على المحكمة الاشهاد بذلك .

-حيث انه وبناء على ما تقدم يتعين على المحكمة اعتبار علاقة العمل مبرمة لمدة غير محددة .
-حيث انه من الثابت قانونا انه لا يمكن إنهاء علاقة عمل قائمة وغير محددة المدة الا في حدود الحالات المحددة بالمادة 66 من القانون 90/11 او بإتباع إجراءات التسريح التأديبي والثابت من ملف الدعوى ان التسريح لم يكن كذلك مما يتعين على المحكمة التصريح باعتباره تسريحا تعسفيا طبقا للمادة 73/03 من نفس القانون .

-حيث انه حيث انه وبناء على ما تقدم تعين القضاء باعادة ادراج المدعي الى منصب عمله بصفة دائمة وثابتة .

-حيث ان تسريح المدعية من منصب عمله الحق بها اضرارا بليغة تعين جبرها طبقا للمواد 124 124 مكرر 185 من القانون المدني وجعلها وفقا للحد المعقول .

حيث ان المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا للمادة 419 قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

****ولهذه الأسباب****

قضت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا حضوريا ابتدائيا نهائيا :
في الشكل : قبول الدعوى شكلا .

في الموضوع : الزام المدعى عليها باعادة ادراج المدعية الى منصب عملها بصفة ثابتة و دائمة وبادائها اليها تعويضا قدره 60.000 د ج ستين الف عن الاضرار اللاحقة .
الزامها بالمصاريف القضائية .

بذا صدر هذا الحكم و أفصح به جهارا بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه ، و أمضيا أصل هذا الحكم كل من الرئيس و أمين الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة):

نسخة طبق الاصل

سأكتب لكم الرد
19/05/19

تحت 19/05/19

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: المصادر

- النصوص القانونية:

1- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

2- الأمر رقم 66-154 المؤرخ 08 جوان 1966 المعدل و المتمم رقم 71/80 المؤرخ في 29/12/1971 المتضمن قانون الإجراءات المدنية ج/عدد 47 المؤرخة في 09 جوان 1966.

3- المادة 74 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

4- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975- المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج/عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

5- القانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل،ص:724، و المواد 94-95 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 30482.

6- القانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، بتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 8، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981.

7- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و النصوص التطبيقية /ج عدد 06.

8- القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج/ عدد 17 ل 25/04/1990.

9- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

10- القانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

- 11- المرسوم التشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، متضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994
- 12- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي يحدد التقاعد المسبق، ج.ر عدد 34، مؤرخ في 1 جوان 1994.
- 13- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية.
- 14- الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 3 صادر في 12 جانفي 1997.
- 15- الإتفاقية رقم 158 المتعلقة بإنهاء علاقة الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي للعمل في دورته الثامنة و الستين المنعقدة بجنيف في شهر يونيو 182
- 16- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الملف رقم 133952 الصادر بتاريخ 23/04/1997 .

ثانيا: المراجع

أ- الكتب:

- 17- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر 2002.
- 18- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 19- حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1990.
- 20- الدكتور علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، طبعة 2003.
- 21- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة ، ط 2002 .
- 22- سعد بوالشعير ، النظام السياسي الجزائري ، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر ، الطبعة الثانية 1993 .
- 23- شرقي محمد، اشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل و مسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم.

- 24- عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة للطباعة والنشر و التوزيع، لبنان.
- 25- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 26- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
- 27- محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني يوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
- 28- مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، بوزريعة الجزائر، 2018.
- 29- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .

ب- المقالات:

- 30- المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص 98/23 المعهد الوطني للعمل، 1998، الأستاذ محمد نصر الدين قريشي.

ب- الأطروحات و الرسائل:

- الدكتوراه:

- 31- الطاهر قرين ، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة ، 2016 .
- 32- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001.
- 33- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
- 34- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.

- الماجستير:

- 35- بن رحال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل فني القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع حقوق ومسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008.
- 36- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2000-2001.

- الماستر:

- 37- بوشمال عمر، معزوزي عبد الرؤوف: التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص للأعمال، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015 - 2016.

- مراجع باللغة الأجنبية:

- 38- BARTHELEMY ; l'aménagement conventionnel de l'organisation de travail ;droit social n 2 .

قائمة المراجع

الفهرس

	شكر و تقدير
	الإهداء
	قائمة المختصرات
	الملخص
أ-هـ	. المقدمة.
1	الفصل الأول: ماهية تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري
2	المبحث الأول: التسريح لأسباب إقتصادية
3	المطلب الأول : السبب الاقتصادي لتسريح العمال
3	أولاً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الضيق:
4	ثانياً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الواسع
5	الفرع الأول: أنواع او حالات السبب الاقتصادي المؤدي للتسريح
5	أولاً: الأسباب الاقتصادية الظرفية:
6	ثانياً: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة:
7	المطلب الثاني : قواعد إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية:
8	الفرع الأول : الشروط الموضوعية للتسريح لأسباب اقتصادية:
8	أولاً: الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي:
9	ثانياً: الطابع الجدي للسبب الاقتصادي:
10	الفرع الثاني :الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي:
10	أولاً: الشروط الأساسية العامة:
10	1- إجراءات أولية لعملية التسريح الاقتصادي:
10	1 4 - اعداد المخطط الاجتماعي
16	2- التشاور حول الجانب الاجتماعي:
16	3- معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي:

18	المبحث الثاني : الضمانات القانونية الكفيلة لتجنب تسريح العمال لأسباب إقتصادية:
18	المطلب الأول: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالهيئة المستخدمة
18	الفرع الأول: التعويض المالي
19	أولا: إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته
19	ثانيا: الذهاب الإرادي
20	ثالثا: الطبيعة القانونية للذهاب الارادي
20	الفرع الثاني : الإجراءات الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل
21	أولا: الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية
22	ثانيا : إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة
22	المطلب الثاني: الإجراءات الوقائية المتعلقة بالعامل
22	اولا- تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل
23	ثانيا - الإحالة على التقاعد
24	الفرع الأول: كيفية إتخاذ قرار التسريح
24	أولا: إعداد المستخدم لقرار التسريح وعرضه على لجنة المشاركة
25	ثانيا :التشاور مع ممثلي العمال
25	1- عرض القرار على لجنة المشاركة (استشارة لجنة المشاركة)
27	2 - التفاوض الجماعي
28	3 - إخطار الأجهزة الإدارية للعمل
30	خلاصة الفصل
31	الفصل الثاني :تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية

32	المبحث الأول : طرق تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح العمال لأسباب إقتصادية:
32	المطلب الأول : ضرورة اخطار مفتشية العمل وتبليغ قرار التسريح:
34	الفرع الأول : جزاء الاخلال بإخطار بمفتشية العمل:
34	الفرع الثاني : تبليغ قرار التسريح
34	أولا : تبليغ التسريح
35	الفرع الثاني : جزاء الاخلال بتبليغ التسريح
36	المطلب الثاني : إجراءات تسوية النزاعات الناشئة عن تسريح لسبب اقتصادي
36	الفرع الأول : الإجراءات السابقة على اللجوء الى القضاء (التسوية الودية)
37	أولا: اجراءات التسوية الداخلية
38	ثانيا: إجراءات المصالحة امام مكتب المصالحة
39	ثالثا- تسوية النزاع داخل مكتب المصالحة noitailicnoc ed uaeruB :
40	الفرع الثاني : التسوية القضائية للنزاعات الناشئة عن التسريح لأسباب اقتصادية
42	اولا- الاختصاص النوعي
44	1- رقابة القاضي على إعداد الخطة الاجتماعية
46	ثانيا- الاختصاص الإقليمي
47	المبحث الثاني: آثار التسريح لأسباب اقتصادية:
47	المطلب الأول: إحترام المستخدم لمهلة الإخطار و إستفادة العامل مقابل التسريح:

47	الفرع الأول : إحترام المستخدم لمهلة الإخطار المسبق
49	الفرع الثاني : استفادة العامل من تعويض التسريح
52	المطلب الثاني: التعويض الشهري للتأمين عن البطالة
52	الفرع الأول : شروط الاستفادة من التعويض
55	أولا - كيفية حساب التعويض
55	ثانيا - مدة تقاضي التعويض
56	المطلب الثالث: الحق في الحصول على شهادة عمل و الأولوية عند إعادة التوظيف
56	الفرع الأول : الحق في الحصول على شهادة عمل (شهادة نهاية الخدمة)
57	أولا: أهمية شهادة العمل
57	ثانيا: محتوى شهادة العمل
58	الفرع الثاني : حق الأولوية عند إعادة التوظيف
60	خلاصة الفصل
61	الخاتمة
62	الملاحق
74	الفهرس
78	قائمة المراجع