الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية الحقـــوق و العلـــوم السياسية

قسم : الحقوق

رقم:

ميدان: الحقـــوق و العلـــوم السياسية

فرع : قانون خاص

تخصص : قانون الأعمال

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمـــي

إعداد الطالب(ة): نادية شامي

تحت عنوان

أثـــر الخوصـصة على حـقوق العمـــال

في التـشريع الجـزائـــري

لجنة المناقشة:

د/ ميمون جمال الدين	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيســا
د/ بقة عبد الحفيظ	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا و مقررا
د/ بن السعدي يوسف	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهـــــداء

يا الله لا يطيب الليل إلا بشكرك ... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ...ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ...ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ...ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك ...

إلى من بلغ وأدى الأمانة ، ونصح الأمة ، إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلّى اللّه عليه وسلم ...

إلى الذين أوصاني بهما المولى خيرا وبرا :

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ...إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم ...إلى القلب الكبير أبي العزيز

إلى من أرضعتني الحب والحنان ...إلى رمز الحب وبلسم الشفاء ...إلى القلب الناصع بالبياض أمي الحبيبة

إلى ألمع ذرة تحترق لها العيون ...إلى الذين كانوا بسمة في الفؤاد ونجوما في سمادي ...إلى النور الذي يدخل قلبي فيشرح صدري ليرسم روضا من رياض الجنة ... إلى الإخوة

(سهام - رضوان - عادل - كريمة – أمينة- هند)

إلى زوجات إخوتي و أزواج أخواتي

إلى زهور البيت ...إلى ملائكة الروح ...إلى من لا تطيب الحياة إلاّ بوجودهم إلى أحفاد العائلة الكريمة (نور الهدى - عبير - عبد الرحمان - ضياء الدين - وحبيب قلبي سيف الإسلام- إلى هبة الرحمان - المعتز بالله - عبد اللطيف - رتاج يوسف - مؤمن بالله - لجين -عماد الدين - إلى من ننتظر قدومهم وإطلالتهم المفرحة)

إلى كل صديقاتي العزيزات إلى من جمعتني بهم دروب العلم إلى صاحبات القلب الطيب والروح المرحة والنوايا الصافية (صبرينة - لبنى - ليندة – سامية -كريمة – أحلام- سمية - لمياء - هاجر- حليمة- هدى - أميرة)

إلى كل طلبة الحقوق وخاصة طلبة قسم قانون الأعمال الفوج **03** وأخص بالذكر (آسيا - سلمى - خديجة)

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة إلى كل من يحبني في الله أهدي عملي هذا .

الشـــــكـــــــر

الحمد والشكر لله أولا وأخيرا على والسداد في إتمام هذه المذكرة

وبعدها لا بد أن أوفي كل ذي فضل فضله ، فيسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ بقة عبد الحفيظ ، فما كان لمذكرتي أن تخرج إلى النور لولا إرشاداته وتوصياته ونصائحه فكان نعم الأستاذ ، أدام الله فضله ورعاه ومده بالتوفيق طوال مسيرة حياته .

كما أتقدم بالشكر إلى الزميل الذي مدّ لي يد العون فكان خير معين لحمر خالد

وأخيرا أتقدم بالشكر للجنة المناقشة لقبولها مناقشة بحثي هذا

ولكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد .

مقدمة

تمهيد :

نتيجة للضغوطات الاقتصادية التي تعرضت لها معظم الدول جراء الديون المتراكمة ،والتي عقبها انخفاض كبير في التمويل الخارجي، ظهرت الخوصصة كبرنامج تنموي لبعض الحكومات المتقدمة، خروجا من النظام الاشتراكي واعتناق الرأسمالية التي تهدف إلى تخفيض الأعباء المالية على خزينة الدولة ليعرف بعدها نظام الخوصصة انتشارا واسعا في الكثير من دول العالم الثالث على اختلاف مستوياتها وتفاوت النظم المتبعة فيها ،والجزائر من بين الدول التي بادرت بإجراء تغيرات في المحيط القانوني لمؤسساتها العمومية الاقتصادية وذلك في منتصف السبعينيات حيث حصرت الملكية العامة في الثروات الطبيعية وتقرير حق الملكية الخاصة دون أي قيد والتخلي على احتكار الدولة لإدارة المؤسسات العمومية، ويعتبر موضوع الخوصصة من المواضيع التي أثارت جدلا كبيرا، إذ يتضمن هذا المفهوم انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي وتخليها عن الملكية ليخلق ذلك نوع من القلق نتيجة التغيرات التي يحدثها هذا النظام على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ،ليمتد تأثيره بشكل كبير على الفئة العمالية، وقد تؤدي إلى ظهور عدة مشكلات من بينها إفلاس مئات المؤسسات والعجز على ضمان أجور العمال ،مما يؤدي حتى إلى اللجوء إلى تسريحهم، وبتغير المركز القانوني لصاحب العمل يجد العامل نفسه في مواجهة رب عمل جديد لا تربطه به أي علاقة قانونية وهذه النتيجة الخطيرة المنصبة على العمال يمكن أن تحصل في ظل تطبيق القواعد العامة التي تحكم نظرية العقد في القانون المدني، لاسيما قاعدة نسبية أثر العقد ،لهذا نص المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون 90-11 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل على استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، حماية لمصالح العمال من النتائج السلبية المنبثقة من جراء انتهاج الدولة لنظام الخوصصة .

أهمية الموضوع :

جاءت الخوصصة كبرنامج لمعالجة المشاكل الاقتصادية، لكنها لم تأخذ النواحي الاجتماعية بعين الاعتبار، وخاصة ما يتعلق بالفئة العمالية باعتبارهم الواجهة المتضررة من الخوصصة ولم تعطي لهم أهمية، وبالتالي فان أهمية البحث تتجلى في مدى كفاية

القواعد القانونية لفرض الحماية للعمال من آثار خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية من خلال توفير ضمانات قانونية لحماية حقوقهم في ظل الخوصصة و وضع حد لسلطة المستخدم في اتخاذ قرارات قد تهدم استقرار العامل المهني .

وعليه يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية لإحداث التوازن بين مصالح العمال والمؤسسة العمومية الاقتصادية، حتى لا يكون نظام الخوصصة انحيازي يخدم مصالح المؤسسة فقط .

أسباب اختيار الموضوع :

لقد وقع الاختيار على هذا الموضوع من أجل البحث في الأوضاع القانونية للعامل في ظل سياسة الخوصصة، وباعتبار مشكلة الاستغناء على العمال من المشروعات الأولى التي تطرح أو تنتج بعد الخوصصة والتي تؤدي إلى ضياع مكتسبات العمال، وضياع حقهم في العمل .

الدراسات السابقة :

اهتمت الدراسات السابقة بمواضيع الخوصصة بشكل كبير، لكن من الاقتصادية، أما من ناحية الآثار الناجمة عنها التي تؤثر سلبا على حقوق العمال كانت نوعا ما قليلة ومعظم الدراسات التي تهتم بفئة العمال تهتم بهم في اطار قانون العمل العادي، لا في اطار حمايتهم من الخوصصة، ومن بين الدراسات السابقة :

– بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، اطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2013/2012 .

– فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه التخصص القانون، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2013 .

– مخلوفي سعاد – مخلوطي كريمة، حماية مصلحة الاجراء في عمليات الخوصصة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، شعبة القانون الاقتصادي وقانون الأعمال تخصص القانون

العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة –بجاية، سنة 2013/2012 .

أما الجديد في الدراسة فهو محاولة معرفة مدى تكريس الحماية القانونية للعامل من آثار الخوصصة ،لضمان حقوقهم واعطائهم حلول للحد من مشكلة البطالة وإعادة إدماجهم في سوق العمل .

صعوبات البحث :

أما من الصعوبات التي واجهتني ،صعوبة الحصول على مراجع جزائرية تهتم حول دراسة حماية فئة العمال من نتائج الخوصصة ،فهي قليلة جدا، كما واجهتني صعوبة عدم وجود قانون مخصص تنظم مواده معايير وقواعد تخص حماية العمال من آثار الخوصصة وتسلط صاحب العمل الجديد باعتبار أنه لا تربطه بالعمال أي رابطة عقدية مباشرة ، فرغم وجود بعض النصوص التي تفرض الحماية للعمال، إلا أنها مبعثرة في مختلف القوانين الوطنية .

إشكالية البحث :

إذا كانت الخوصصة ضرورة اقتصادية فرضها الواقع الاقتصادي لتحقيق النمو، فإن حماية العمال من آثار الخوصصة ضرورة اجتماعية، فكيف وفق المشرع بين الضروريتين لتحقيق أهداف الخوصصة دون المساس بمصالح العمال وحقوقهم المكتسبة ؟ وتندرج تحت هذه الإشكالية الاشكاليات الفرعية التالية:

- ما مفهوم الخوصصة ؟
- وماهي الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة ؟
- وما مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل ؟

المنهجية المتبعة :

المنهج الاستقرائي للاستفادة من بعض البحوث السابقة، بالإضافة إلى المنهج التحليلي وذلك لتحليل النصوص القانونية، كما استعنا بالمنهج المقارن للمقارنة بين القوانين التي تنظم الحماية القانونية للعامل.

خطة البحث :

من أجل معالجة الإشكالية المطروحة قسمنا هذا البحث إلى مبحث تمهيدي تناولنا فيه ماهية الخوصصة بصفة عامة، من مفهوم وشروط ودوافع اللجوء اليها وأهدافها، أما في الفصل الأول فقد خصص للحديث عن الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة، من حيث مدى فعالية قاعدة استمرار عقود العمل والتدابير الوقائية والتفضيلية المقررة قانونا لتمكين العمال من حق المساهمة في المؤسسة المخوصصة وتملكها، أما الفصل الثاني فقد خصص للحديث عن تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل من حيث سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل أو إنهائه .

المبحث التمهيدي

ماهية الخوصصة

يعد التحول إلى القطاع الخاص إحدى الوسائل الأساسية لتحرير الاقتصاد، لذلك تعد الخوصصة علاجا لضعف الكفاءة الاقتصادية المرتبطة بالملكية العامة للمؤسسات[1]، ولنجاح هذه السياسة يجب وجود تنظيم قانوني لها وذلك ببيان مفهوم الخوصصة والشروط القانونية التي ينبغي توافرها لقيام هذا النظام ،والأهداف المرجوة منه، واخيرا التطرق إلى دوافع اللجوء إلى الخوصصة .

المطلب الاول: مفهوم الخوصصة وشروطها

الفرع الأول: تعريف الخوصصة:

ظهرت كلمة privatisation في المعاجم العربية أول مرة سنة 1983، وكانت من أكثر المصطلحات الثورية في التاريخ الحديث للسياسة الاقتصادية حيث أن هذا المصطلح في الانجليزية يشير إلى تقليص دور الدولة في الاقتصاد، والتي ترجمتها معظم الدول العربية بمصطلحات متنوعة، فمصر عرّبته إلى "الخصخصة"، وتداول في سوريا باسم "الأهلنة"، وفي السودان عرف بمصطلح "الاختصاص"، أما في الجزائر ومن بين معظم دول المغرب العربي فقد أخذت بمصطلح "الخوصصة "[2].

أولا : التعريفات المختلفة للخوصصة

تعريف 1: الخوصصة هي مسايرة الدولة للاتجاه العالمي بتقليص دورها في الحياة الاقتصادية، وافساح المجال للقطاع الخاص ،لتملك الجزء الأكبر من القطاع العام سواء الملكية أو الإدارة، للعمل وفق آليات السوق وتحقيق المنافسة في مجال الأنشطة الاقتصادية على المستوى الدولي

والمحلي، وذلك في اطار بعض السياسات التي تهدف إلى إنعاش الاقتصاد القومي وتحقيق أهداف التنمية، مع مراعات البعد الاجتماعي لطبقة العمال المتأثرين بنتائج التجربة،

[1] – عجة الجيلالي ،قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة ،دار الخلدونية – الجزائر ، 2006 ، ص 359 .

[2] – مهديد عائشة ،خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال ،جامعة المسيلة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2013/2012 ، ص 5 .

واحتفاظ الدولة بوجودها في الأنشطة الاقتصادية ذات الصبغة الاستراتيجية* والتي تهتم بأمن واستقلال البلاد[1].

تعريف2: الخوصصة هي تحويل ملكية القطاع العام جزئيا أو كليا إلى القطاع الخاص، لتقديم خدمات مؤسسة عامة عن طريق نقل الادارة أو التأجير ،أو ما يسمى تلزيم مجمل أو جزء من نشاط هذه المؤسسة للقطاع الخاص مع بقاء ملكيتها للقطاع العام [2].

تعريف3: تعتبر الخوصصة كمخرج لمأزق تسير المؤسسة العمومية التي تعاني من عجز مزمن، وهي منهج اقتصادي جديد قائم بذاته، يقوم على مبدأ تحويل الملكية إلى القطاع الخاص بهدف تخفيض الأعباء المالية التي تتحملها الدولة والناجمة عن عمليا التظهير المالي [3].

ثانيا: تعريف المشرع الجزائري: عرف المشرع الجزائري الخوصصة بأنها كل صفقة تتجسد في نقل ملكية المؤسسة العمومية الاقتصادية من القطاع العام إلى أشخاص طبيعيون أو معنويون خاضعون للقانون الخاص، وتشمل هذه الملكية كل رأسمال المؤسسة أو جزء منها، تحوزه الدولة مباشرة أو غير مباشرة، و/أو الأشخاص المعنويون الخاضعون للقطاع العام وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب لزيادة في الرأسمال وتشمل أيضا الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة، وهذا التعريف جاءت به المادة 13 من الأمر 01-04 الملغي للأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية [4] .

---

* يقصد بكلمة استراتيجية المؤسسات التي تعتبر أساسية للأمن الوطني والتزويد بالأملاك الوطنية والخدمات الرئيسية المطلوبة من طرف الجمهور الواسع والمؤسسات التي لا يتجسد فيها هذا التعريف لا تعتبر استراتيجية .

[1] – حسين عطية حجي ، التجربة المصرية في الخصخصة وتأثيرها على علاقة العمل ، دار النهضة العربية –القاهرة ، الطبعة الأولى 2010 ، ص 71-72 .

[2] – رفيق قروي ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سيسيولوجيا لأشكال الصراع في ظل الخوصصة ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم ، شعبة علم اجتماع التنظيم ، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة باجي مختار – عنابة 2010/2009 ، ص ،13 .

[3] – عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص 364-365 .

[4] – أنظر المادة 13 من الأمر 01-04 المؤرخ في 22 أوت 2001 ، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية والاقتصادية وتسيرها وخوصصتها ، ج ر ، العدد 47 .

الفرع الثاني

شروط الخوصصة

لا يمكن تبني منهج الخوصصة دون توافر مجموعة من الشروط المصاحبة لتنفيذ الخوصصة من بينها:

إصدار تشريعات مناسبة وتعديل القوانين المطبقة قصد مسايرة الأوضاع المستجدة، كما يتطلب برنامج الخوصصة الإعلان عن المؤسسات التي سيتم خوصصتها، وذلك بوضع معايير موضوعية وجدول زمني لخوصصتها[1]، وكذا تقييم المؤسسات القابلة للخوصصة حسب المنهج والتقنيات الملائمة، مع مراعاة خصوصيات كل حالة لكل مؤسسة [2] ، كما يتعين وضع خطة لمواجهة المشكلات المتوقع نشوؤها عن الخوصصة، مع انشاء صندوق خاص لعوائد عملية الخوصصة[3]، والشرط الأخير الذي وضعته الدولة لخوصصة أي مؤسسة هو حق العمال، حيث خصصت نسبة 5 % من أسهم المؤسسات لصالحهم، و5% بتخفيض من سعر السهم والتسهيلات في الدفع، إضافة إلى تفضيل العمال في شراء 20% من إجمالي الأسهم، وتكون بتخفيضات نسبية مقارنة بالسعر الرسمي [4].

المطلب الثاني

أهداف الخوصصة ودوافع اللجوء إليها

تختلف الدول في تحديد أهداف، وأسباب اللجوء إلى انتهاج برنامج الخوصصة للتصحيح الهيكلي بين دول نامية بالنظر إلى حاجتها الماسة إلى الموارد الخارجية لتمويل احتياجاتها وتحسين قدراتها، ودول متقدمة التي تهدف أساسا إلى تحسين إنتاجية بعض المؤسسات الحكومية .

---

[1] – بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، اطروحة دكتوراه في العلوم القانونية ، تخصص قانون أعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر – باتنة ، سنة 2013/2012، ص 39-40 .

[2] – بكري فاتح ، خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال ، جامعة محمد بوضياف – المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016/2015 ، ص 47 .

[3] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 40 .

[4] –بكري فاتح ، المرجع السابق ، ص 46 .

الفرع الأول

أهداف الخوصصة

من الأهداف المزعم تحقيقها بواسطة الخوصصة نجد:

- جلب رؤوس الأموال للمؤسسات العمومية التي تعاني من نقص السيولة، وذلك عن طريق بيع الأسهم أو عن طريق الاستثمارات المنجزة من طرف المالكين الجدد، خصوصا إذا كان هؤلاء أجانب [1].

– التوجه نحو أحسن كفاءة وفعالية، وفرض الانضباط والجديدة في استغلال المؤسسة باللامركزية [2].

– تسمح بتجديد الادارة خصوصا وأن كفاءات التسيير للمسؤولين في المؤسسة العمومية هي أقل من المعايير الدولية ،وذلك راجع إلى معظم القرارات التي تخص النوعية والكمية والاسعار المطبقة تتخذ مباشرة من طرف المخطط المركزي دون اعتبار للخطر الذي تفرضه المنافسة الدولية [3] .

– توسيع وتنويع قاعدة الملكية بين المواطنين فضلا على أنه يعطي لبرنامج الخوصصة طابعا ديمقراطيا ،والحد من استنزاف الموارد المالية للدولة وخفض العجز في الموازنة العامة للدولة [4].

– جلب الاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية .

– تحسين المنتجات والخدمات .

– التكيف مع آليات اقتصاد السوق[5].

---

[1] – بكري فاتح، المرجع نفسه ، ص 31 .

[2] – طيب داودي، تقيم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ،مجلة المفكر ،جامعة محمد الخضير بسكرة ، العدد الثالث، ص148 .

[3] – بكري فاتح ، المرجع السابق ، ص 32 .

[4] – حسين عطيه حجي، المرجع السابق ، ص 99 .

[5] – مهديد عائشة، المرجع السابق ، ص 14 .

الفرع الثاني
دوافع اللجوء إلى الخوصصة

تتعدد وتختلف الأسباب المؤدية إلى لجوء الدولة إلى الخوصصة بتعدد المعايير الاقتصادية، المالية، السياسية ،القانونية، الاجتماعية.

أولا: الدوافع الاقتصادية: من أهم العوامل الاقتصادية الداعية إلى تبني إجراءات الخوصصة، السعي إلى رفع الكفاءة والفعالية الاقتصادية، وتحسين الجودة والتحكم في التكاليف، بهدف تقديم سلع وخدمات قادرة على منافسة الأسعار الدولية، ولعل أهمية هذه الحقيقة تزداد أكثر عندما نعلم بأننا متجهون نحو عالم تنكسر فيه القيود وتتقلص فيه الحدود ولا يمكن أن تظهر فيه إلاّ الخدمة أو السلع الأفضل في الجودة والسعر [1].

ثانيا: الدافع المالي : تعاني كثير من الدول من الأعباء الملقاة على عاتق الميزانية العامة، وتحاول تخفيض الإنفاق العام بقدر الامكان، هذه الأسباب أدت إلى اعتناق نظام الخوصصة للتخلص من الأعباء المالية وخاصة المديونية، ولا يتم ذلك إلا بالتخلص من الأنظمة العامة، وجعل القطاع الخاص يحل محلها، ففي الخوصصة تجد الدولة تدفقا ماليا مناسبا [2]،وجعل القطاع الخاص يقوم بها وربما يحمل تكلفتها على متقلبيها أو مستهلكيها، ولذلك فإن برنامج الخوصصة يهدف إلى تخفيض الانفاق العام من على الدولة ،وأيضا التخلص من التدفق الخارج في صورة قروض ودعم لانقاض الاعسار المالي للشركات العاملة الفاشلة[3].

ثالثا: الدافع المالي والقانوني: يتميز القطاع الخاص عن القطاع العام بأنه أقدر على ابعاد السياسيين من استخدام مراكزهم لتحسين صورتهم، فهم يوظفون الناخبين لصالحهم ويعرضون السلع بأسعار غير حقيقية استرضاء للجماهير وللمستويات السياسية العليا،

---

[1] – بكري فاتح ، المرجع السابق ، ص 28 .

[2] – قرين الطاهر ،الخوصصة بين الضرورة الاقتصادية وحق العمل ،مجلة العلوم الانسانية ، جامعة الاخوة منتوري – قسنطينة، العدد 46 ديسمبر 2016 ، ص 136 .

[3] – بكري فاتح ، المرجع السابق ، ص 29 .

وتكون النتيجة مشاكل اقتصادية طويلة الأجل رغم النجاحات السياسية ،والدافع القانوني هو إعادة النظر في التشريع، وتكيفه مع متطلبات اقتصاد السوق [1].

رابعا: الدافع الاجتماعي: إن الخوصصة هي الوسيلة المناسبة لتحقيق المزيد من الحرية الشخصية وإيجاد الحافز الشخصي على الانتاج، والقضاء على السلبية وتحقيق الانضباط في السلوك داخل مجالات العمل، كما تؤدي إلى القضاء على التلاعب الاجتماعي بمختلف صوره، كالمحسوبية وعدم المحاسبة على الاهمال، لأن القطاع الخاص أقدر على محاسبة العامل الذي يهمل عمله أو يقصر فيه [2].

[1] – شيماء مبارك ،استراتيجية الخوصصة في المؤسسة الجزائرية ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، العدد 26 سبتمبر 2016 ، ص 438 .

[2] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ،ص 25 .

الفصل الأول

الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة

إن انعاش الاقتصاد الجزائري عن طريق اجراء تحولات عميقة في الهيكلة الاقتصادية يساهم في حل العديد من المشاكل، لاسيما الاقتصادية كتحقيق التنمية التي لم تتوصل اليها المؤسسات العامة هذا من الجانب الايجابي للخوصصة، أما من الجانب السلبي فإنها ستخلف مجموعة من الآثار، ولعل أخطر هذه الآثار ما يتعلق بقضية العمال باعتباره موضوعا حساسا قد يؤدي إلى تواتر وعدم الاستقرار الاجتماعي، ولتجنب ذلك سعى المشرع للمحافظة على استقرار علاقات العمل في ظل الاصلاحات الهيكلية للمؤسسات الاقتصادية في مختلف القوانين التنظيمية التي تنص على ضمان استمرار علاقة العمل بعد حدوث عملية الخوصصة للمؤسسات العمومية الاقتصادية، كما وضع مجموعة من التدابير التي تهدف الى حماية مصالح العمال من أثر هذه العملية .

وعليه فإننا سنتناول في هذا الفصل استمرارية علاقة العمل بعد خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية في المبحث الأول، والتدابير الوقائية والتفضيلية لعمال المؤسسة المخوصصة لحماية حقوقهم في المبحث الثاني .

المبحث الأول

استمرارية عقود العمل في حالة تغير الهيكل القانوني للمؤسسة

ينتج عن انتقال ملكية المؤسسة الاقتصادية من القطاع العام إلى القطاع الخاص تغيرا في شكل هذه المؤسسة ومركزها القانوني لتظهر في شكل أخر، وهذا الانتقال قد يحدث أثرا على عقود العمل والحقوق المصاحبة لها .

لكن ما وأوضحه التشريع الجزائري وأكده هو ضرورة استمرار علاقة العمل رغم انتقال ملكية المؤسسة لصاحب عمل جديد وهذا ما جاء في المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث نص في مادته 26 على أنه " إذا طرأ تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغير سارية بين الهيئة المستخدمة والعمال" [1]، وقد أكدت المادة 74 من القانون 90-11 على هذا المبدأ حيث نصت على أنه " إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ..." [2].

وعليه سيقسم هذا المبحث إلى مطلبين :الأول نتكلم فيه على الأساس القانوني لاستمرار عقود العمل ، أما المطلب الثاني فسنتكلم فيه عن شروط تطبيق هذه القاعدة .

المطلب الأول

الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل

تحظى فئة العمال بحماية قانونية واسعة، جاء بها المشرع الجزائري حرصا منه على عدم التفريط في مناصب عملهم وتركهم عرضة للبطالة التي يمكن أن يتعرضوا لها بعد عملية الخوصصة، وبذلك فإنه على المالك الجديد للمؤسسة العمومية الاقتصادية الذي

[1] – المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر ،العدد 37 الصادر في 1982/09/14 .

[2] – القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ، العدد 17 .

يسعى إلى إصلاحها أو تحديثها المحافظة على مناصب العمل جميعها أو جزء منها [1]، فالمشرع الجزائري كغيره من المشرعين كان واضحا وصريحا في الزامية استمرار علاقة العمل رغم انتقال ملكية المؤسسة لصاحب عمل جديد.

رغم أن قاعدة استمرار عقود العمل مؤكدة قانونا مهما طرأ أي تغير في المركز القانوني لأصحاب العمل[2]، إلا أن الأساس القانوني الذي يؤكد على وجوب استمرارية عقود العمل كان محل اختلاف فقهي، ويمكن بلورة هذا الاختلاف في أربع اتجاهات كالتالي:

الفرع الأول

استمرارية عقود العمل وفكرة الاستخلاف الخاص

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن أساس مسؤولية صاحب العمل الجديد عن الالتزام بمضمون عقد العمل المبرم بين المالك القديم وعمال المؤسسة هو الاستخلاف القانوني، فيخلفه في التزاماته كما يخلفه في حقوقه، أي وجوب وجود رابطة قانونية بين المالك القديم والمستخلف تتعلق بالمؤسسة حتى يصبح للمالك الجديد حقا عينيا كان في ذمة المالك القديم [3].

إلا أن هذا الاتجاه قد وجه له نقد لأن الرابطة القانونية لانتقال ملكية المؤسسة إلى الخلف تكون إلى حد ما منعدمة إذ أن المالك الجديد للمؤسسة مرتبط برابطة قانونية إلا مع الشخص المعنوي العام الذي تعاقد معه فقط [4].

وعليه فإنه من الصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على أساس فكرة الاستخلاف القانوني، والقضاء الفرنسي أكد على أن قاعدة استمرار عقود العمل تستند إلى

---

[1] – أنظر المادة 17 من القانون رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها ، ج ر ،العدد 47.

[2] – جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير ، أثر الخصخصة على علاقات العمل ،دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006 ، ص 231 .

[3] – أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005/2004 ، ص ،84 .

[4] – عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت ،الطبعة الأولى 1997، ص68 .

ارتباط العامل بالمؤسسة واستمرار هذه الأخيرة في ممارسة نفس النشاط بعد الانتقال[1].

الفرع الثاني

استمرار عقود العمل وفكرة الاشتراط لمصلحة الغير

الاشتراط لمصلحة الغير هو اتفاق يقوم بين شخصين يسمى المشترط وشخص يسمى المتعهد ، بمقتضاه يشترط فيه المشترط على المتعهد إنشاء حق للغير ليس طرفا في اتفاقهما ويسمى المنتفع [2]. وفي هذا السياق نجد أن أصحاب هذا الاتجاه قد ذهبوا بآرائهم إلى أن أساس استمرار عقود العمل تقوم على أساس نظرية الاشتراط لمصلحة الغير، باعتبار أن صاحب العمل الجديد لم يكن طرفا في عقد العمل المنعقد بين العامل وصاحب العمل القديم للمؤسسة، ومع ذلك فإنه يحل محله في الوفاء بالتزاماته الواردة في هذا العقد اتجاه عمال المؤسسة رغم أنه غريب عن العلاقة العقدية السابقة بين العامل والمالك القديم للمؤسسة [3].

في الحقيقة لا يمكن التسليم بما ذهب إليه أنصار هذا المذهب وذلك لأن التشابه الذي يوجد بين الاشتراط لمصلحة الغير وقاعدة استمرار عقود العمل مع صاحب عمل جديد هو تشابه

ظاهري، فهناك اختلاف جوهري بين الاشتراط لمصلحة الغير واستمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد نذكر منها [4]:

– الاشتراط لمصلحة الغير يكسب الغير (المستفيد) الحق ولا يحمله الالتزامات، في حين انتقال عقود العمل من المالك القديم إلى صاحب عمل جديد فإنه يحل محله فيما له من حقوق وما عليه من التزامات [1].

---

[1] – بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 62 .

[2] – أنظر المادة 116 من القانون المدني الجزائري .

[3] – أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق ، ص 85 .

[4] – عبد الحميد عثمان الحفني ، المرجع السابق ، ص 51 .

– الاشتراط لمصلحة الغير يعطي للمستفيد حقا مباشرا بموجب الاتفاق بين المشترط والمتعهد، أما في حالة استمرار عقود العمل فإن حقوق العمال في مواجهة صاحب العمل الجديد تكون بموجب القانون [2].

وعليه فان مسؤولية صاحب العمل الجديد عن الوفاء بحقوق العمال ليس مصدرها لا عقد انتقال المؤسسة ولا عقد العمل، بل إرادة المشرع، وبالتالي فإن نظرية الاشتراط لمصلحة الغير لا محل لها في تفسير التزام صاحب العمل بالمحافظة على استمرار عقود العمل [3].

الفرع الثالث

قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة تجديد الالتزام

تجديد الالتزام هو اتفاق لانقضاء التزام قديم بتوابعه وعقد لإنشاء التزام جديد[4]، ويرجع بعض الفقهاء قاعدة استمرار عقود العمل إلى فكرة التجديد، فالتجديد يقوم على اتفاق الاطراف بتغيير الدائن أو المدين أو بتغيير الدين، إذا اتفق الدائن والمدين على استبدال الالتزام الاصلي بالتزام جديد يختلف عنه في محله أو في مصدره[5]، فضلا عن ذلك فإنه أذا كان يترتب على التجديد انقضاء الالتزام قديم ونشوء التزام جديد، فإنه بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل تبقى علاقة العمل الاصلية المبرمة بين صاحب العمل القديم والعمال سارية مع صاحب العمل الجديد[6]، وبالتالي فان قاعدة استمرار عقود العمل لا تنطبق وفكرة تجديد الالتزام.

الفرع الرابع

قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الحوالة

---

[1] – بقة الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 63 .

[2] – عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق ، ص52 .

[3] – أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق ، ص 87 .

[4] – أنظر المادة 287-293 من القانون المدني الجزائري

[5] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 64

[6] – عبد الحميد عثمان الحفني ، المرجع السابق ، ص 53 .

تناول المشرع الجزائري فكرة الحوالة في المواد من 2239إلى 250 من القانون المدني، حيث عرفها على أنها اتفاق ينقل بمقتضاه الدائن ويسمى المحيل، حقه الشخصي إلى شخص آخر ويسمى المحال إليه يصبح دائنا محله في استيفاء الحق من المدين وهو المحال عليه [1] .أرجع الفقهاء أساس استمرار عقود العمل إلى فكرة الحوالة، وأنها وحدها الصالحة لتبرير قاعدة استمرار علاقة العمل، فالتنازل عن العقد مؤداه حلول الغير محل المدين الأصلي وفي كل حقوقه والتزاماته تجاه دائنه المتعاقد الآخر في عقد مازال ساريا[2] .

إن فكرة الحوالة تقوم على أساس الاتفاق أما استمرار عقود العمل فيفرض على الاطراف بقوة القانون [3].

الفرع الخامس

:قاعدة استمرار عقود العمل وموقف المشرع الجزائري

إن غاية المشرع كانت واضحة من خلال وضع نص المادة 74 من قانون علاقات العمل التي تنص على ضمان استقرار علاقة العمل والحفاظ على مستوى العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة داخل المؤسسة [4].

وعليه فإن قاعدة استمرار عقود العمل تحكم بقوة القانون وإرادة المشرع في ذلك راجعة إلى رغبته في تحقيق الاستقرار والحماية للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة .

المطلب الثاني

شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

[1] – أنظر المواد من 239 إلى 250 من القانون المدني الجزائري .

[2] –أحمد عبد التواب محمد بهجت ، المرجع السابق، ص 86 .

[3] – عبد الحميد عثمان الحفني ، المرجع السابق ، ص 57 .

[4] – غالي كحلة ، استمرار علاقة العمل وتغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 2 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017/2016 ، ص 115.

إن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل يستلزم وجود عقود سارية وقت حدوث التغيير في المركز القانوني لصاحب العمل، على أن تستمر المؤسسة مع صاحب العمل الجديد في ممارسة نشاطها، بحيث يمكن القول بأن فرص العمل وإمكاناتها ما زالت قائمة[1]،بين العامل والمالك الجديد للمؤسسة، ويستلزم لتطبيق هذه القاعدة توافر شروط سندرسها من خلال الفروع الثلاث على التوالي: الشرط الأول كون عقد العمل ساري وقت تغيير صاحب العمل، الشرط الثاني حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل، في يتعلق الشرط الثالث باستمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة.

الفرع الأول

أن يكون عقد العمل ساريا وقت تغير صاحب العمل

يقصد بتغير المركز القانوني للمستخدم مختلف التصرفات القانونية التي يترتب عليها تغير الصفة القانونية للمستخدم، أي استبدال مستخدم قديم بمستخدم جديد بكافة التصرفات القانونية [2].

إن قاعدة استمرار عقود العمل مرتبط بالعقود السارية المفعول وقت حدوث تغير في المركز القانوني للمستخدم، أي قبل خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، وبمفهوم المخالفة فإن العقود المنتهية قبل حدوث التغير لا تسري عليها قاعدة استمرار عقود العمل[3]، فلا يكون صاحب العمل الجديد ملزما بالتقيد بها، بل يكون ملزما بالتقيد بالعقود السارية وقت حدوث التغير، فيصبح ملزما بها التزام المالك القديم[4]، كما لا يكون صاحب العمل القديم مسؤولا عما ينشأ من العقود بعد انتقال ملكية المؤسسة لصاحب العمل الجديد

[1] – عبد الحميد عثمان الحفني ،المرجع السابق ، ص 68.

[2] – الحسن محمد محمد سباق ، أثر الخصخصة على حقوق العمال ، دار النهضة العربية –القاهرة ، ص 413 .

[3] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 70 .

[4] – عبد الحميد عثمان الحفني ، المرجع السابق ، ص68 .

على اعتبار نشأة الالتزامات المترتبة على عقد العمل بعد انتقال الملكية [1]، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 74 من قانون علاقات العمل التي تنص على " إذا حدث تغير في الوضعية للمهنة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ..." [2].

الفرع الثاني

حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل

مفاد هذا الشرط أنه أي تغير في المركز القانوني للمستخدم، وبجميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم وأيا كان نوع التغير فإن عقود العمل التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغير تبقى قائمة بين العمال وصاحب العمل الجديد، مع وجوب بقاء المؤسسة في نفس النشاط مع المالك الجديد[3]، وتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل تكون مستقلة تماما عن نظرية مصلحة المؤسسة، بل إنها تهدف بالأخرى إلى تأمين حماية الحق في العمل في كل وضعية يقوم فيها العمال بممارسة نفس النشاط وتأدية نفس العمل لكن تحت سلطة المستخدم الجديد [4].

الفرع الثالث

استمرار المشروع وبقاء إمكانية فرص العمل

يقصد به بقاء المؤسسة قائمة واستمرار نشاطها الاصلي بلا تغير واستمرار صاحب العمل بممارسة نفس النشاط السابق للمؤسسة[5]، ورغم أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة بموجب المادة 74 من قانون علاقات العمل على ضرورة احتفاظ المؤسسة على نفس النشاط من طرف المستخدم الجديد، إلاّ أن قاعدة استمرار علاقة العمل المقررة تتفق والاتجاه الحديث في القانون المقارن، والذي يربط بين النشاط الاقتصادي للمؤسسة

[1] – جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير ، المرجع السابق ، ص243 .

[2] – أنظر المادة 74 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[3] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 73 .

[4] – غالي كحلة ، المرجع السابق ، ص 76 .

[5] – الحسن محمد سباق ، المرجع السابق ، 417 .

وبين عقود العمل المبرمة في إطارها، والتي تدور مع هذا النشاط وجودا وعدما، وتتأثر بما يتأثر به النشاط من ازدهار أو كساد وبغض النظر عن صاحب هذه المؤسسة [1] .

المبحث الثاني

التدابير الوقائية والتفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة

بعد الإصلاح الهيكلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية فإنه حتما سيؤدي هذا إلى ظهور عدة مشاكل تمس مصالح العمال بالدرجة الاولى، باعتباره أكثر المواضيع حساسية لما قد يؤدي لعدم الاستقرار الاجتماعي، لأن المؤسسة في إطار انتهاج سياسة الخوصصة ستلجأ إلى التخلص من اليد العاملة الفائضة حتما لتحقيق مصلحة المؤسسة، الأمر الذي سيخلف أوضاع اجتماعية جد خطيرة تهدد المركز القانوني للعمال، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الخوصصة قد تؤدي لضياع الثروة الوطنية بين أيادي أجنبية، لا تكترث للعمال الوطنين ولا يهمها ما قد يلحق بهم من الاضرار الناتجة عن الخوصصة، لهذه الاسباب ولأجلها كرست معظم الدول مبدأ المحافظة على حقوق العمال، بوضع مجموعة من التدابير التي تحمي مصالح العمال ذوو المراكز الضعيفة، يلجأ إليها المستخدم للقليل من مشكلة العمالة الزائدة والتخفيف من نسبة البطالة وهكذا تحمى كلتا المصلحتين، كما أن هناك مجموعة من الآليات والتدابير الأخرى التي تحمي المصلحة الوطنية وتمكن العمال ذوو المراكز الراقية في المؤسسة من المحافظة على مراكزهم والحفاظ على الثروة الوطنية .

تجمع هذه التدابير المقررة قانونا في تلخيص مقسم إلى مطلبين: الأول التدابير الوقائية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة، والثاني التدابير التفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة .

المطلب الأول

التدابير الوقائية لحماية العمال في ظل الخوصصة

[1] – غالي كحلة ، المرجع السابق ، ص 76 .

هناك العديد من الآليات والإجراءات اللازمة اتخاذها من طرف المستخدم الجديد للتقليل من مشكلة العمالة الزائدة، جاء بها المشرع الجزائري في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 التي تنص على " تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي اجراء واحدة أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية :

– تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،

– إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية ؛

– تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال ؛

– إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية ؛

– إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانوني على التقاعد واولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق ؛

– إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي

– عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة " [1].

وسوف نتناول من بين هذه الاجراءات أهمها والتي قمنا بتقسيمها في فرعين: الأول تناولنا فيه الإحالة على التقاعد المسبق والفرع الثاني تناولنا فيه التدريب التحويلي .

الفرع الأول

إحالة العامل على التقاعد المسبق

لقد نظم المشرع التقاعد بصفة عامة في المرسوم رقم 83-12 الذي حدد فيه مجال تطبيق التقاعد، وشروط حق العمال المعنين به في المعاش كما حدد مبلغ المعاش الواجب تقاضيه في فترة التقاعد[2]، أما نظام التقاعد المسبق فهو جديد، استحدث بموجب المرسوم 94-10 المكمل للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، حيث عرفته المادة الأولى منه بأنه "

[1] – أنظر المادة 07 من القانون 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 ، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجر الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ،ج ر ، العدد 34 .

[2] – المرسوم رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، ج ر، العدد 26 ، الصادر بتاريخ 1983/07/05

إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحدد قانونا "[1]، وهو من التدابير الوقائية التي أوردها المرسوم94-09 لتفادي اللجوء إلى التسريح الاقتصادي ،وهو صورة من صور إنهاء عقد العمل بصفة لا إرادية [2] ،وقد نصت منظمة اعمل الدولية من التوصية رقم 166 في المادة 21 على جواز أن تشمل التدابير الوقائية والتي من شأنها تجنب إنهاء المستخدم علاقة العمل لأسباب اقتصادية الإحالة إلى التقاعد المسبق [3]، والمشرع الجزائري قام بتحديد الفئات العمالية المعنية بنظام التقاعد المسبق في نص المادة 02 من المرسوم 94-10، فيستفيد منه جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار تقليص عدد العمال[4]، كما حدد الفئات المستثناة من الاستفادة من نظام التعاقد المسبق في المادة 3-4 من نفس المرسوم، وحتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق لابد من توافر شرط حددها المرسوم 94-10 وهي بلوغ سن 50 سنة على الأقل للعامل الذكر، و45 سنة على الأقل بالنسبة للأنثى ، وأن يجمع عددا من السنوات العمل أو المماثلة لها، القابلة للاعتماد في التقاعد لا تقل عن 20 سنة [5]، أو يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لإنهاء علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق، وأن يدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد حتى يخول لهذا الأخير الحق في التقاعد[6]، إلا أنه وفي سنة 2016 قد أرجع المشرع الجزائر شروط تطبيق حالة التقاعد المسبق إلى القانون رقم 83-12 الذي

---

[1] – أنظر المادة 01 من المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 /1994/05 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج ر ، العدد 34 .

[2] – فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون ، كلية الحقوق ،جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013/02/07 ، ص 283 .

[3] – أنظر المادة 21 من التوصية رقم 166 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،الصادرة في1982/06/22 المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .

[4] – أنظر المادة 02 من المرسوم 94-10 المذكور سابقا .

[5] – غالي كحلة ، المرجع السابق، ص 220 .

[6] – بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها) ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية –الجزائر ،2010 ، ص 273.

يشترط سن التقاعد 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء و15 سنة خدمة على الأقل، ويعفى العامل من شرط السن إذا كان قد عمل 32 سنة على الأقل [1] ونصت على هذا المادة 6من القانون 83-12 .

أما عن كيفية حساب المعاش نجد أنه يحدد على أساس المنصب الشهري المتوسط للسنة الأخيرة السابقة على التقاعد، وإما على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الثلاث الأخيرة إذا كان هذا التقدير أكثر فائدة للعامل [2].

الفرع الثاني

التدريب التحويلي

ويقصد به إعادة تأهيل العمال أي إعادة توزيع العمال المستغنى عنهم في مختلف المؤسسات من جراء تطبيق نظام الخوصصة، وذلك بعد تزويدهم بمعلومات وخبرات ومهارات تمكنهم من استئناف أنشطتهم بعد انتهاء مدة تدريبهم في اعمال بديلة[3] وهو يهدف إلى استيعاب البطالة الناجمة عن تطبيق برنامج الاصلاحات الاقتصادية عن طريق إعادة التدريب بغرض توفير فرص عمل بديلة [4].

يكاد يشبه التدريب التحويلي التدريب العادي في مراحله الأولى من الخدمة، إذ أن التدريب يقتصر على مدة قصيرة يحاول المدرب فيها أن يُعرف الأفراد بكل ما يتعلق بالخدمة التي سيعملون بها، أما التدريب التحويلي فقد تطول فترته ليكتسب العمال المعنين به الخبرات ويمارسونه ممارسة طويلة [5].

والمشرع الجزائري قد نص في المرسوم التشريعي 94-09 على تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء في المادة 07 ضمن اجراءات المرحلة الأولى من مرحلتي

---

[1] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 182 .

[2] – عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ،دار الخلدونية – الجزائر ،2005 ، ص 128 .

[3] – بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق ، ص 112 .

[4] – علاء محمد محمد مهران، الخصخصة وتأثيرها على البطالة ، رسالة مقدمة للحصول على درجة ماجستير في القانون ، جامعة القاهرة ،كلية الحقوق ،2008-2009 ، ص 117 .

[5] – غالي كحلة ، المرجع السابق ، 214.

الجانب الاجتماعي ،وقد ألزمت المادة من القانون 90-11 كل مستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى كما ألزمت المادة 85 كل عامل بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها المستخدم لتأهيلهم على أعمال جديدة [1]، وقد تستند مهمة التدريب التحويلي إلى جهاز وطني متخصص تكون مهمته مواجهة مشكلة العمالة الفائضة ليحصرها ويحولها إلى قطاع آخر، وقد يترك المجال في ذلك إلى كل مؤسسة على حدى، حيث يمكنها التعرف على العمال الزائدون فتدربهم على ما يسدوا حاجاتها، وتدريبهم حسب حاجات المؤسسة [2].

في الوقت الذي يعد التدريب التحويلي من الوسائل الفعالة لعلاج مشكلة التسريح الجماعي للعمال جراء عملية الخوصصة، فإنه يواجه العديد من المشكلات التي تعيق تنفيذه، منها عدم توافر البيانات الإحصائية الدقيقة الضرورية لرسم سياسة التدريب، وكذا ندرة المدرسين المتخصصين، وعدم توافرهم بالمستوى والعدد اللازم، بالإضافة إلى نقص الوعي التدريبي لدى العمال ونقص التمويل المالي [3]، رغم أن المشرع نص في المادة 54 من القانون 90-36 المتضمن قانون المالية على أنه " يتعين على الهيئة المستخدمة تخصيص نسبة 1%على الأقل من كتلة الأجور لفائدة التكوين المتواصل لمستخدميها [4].

إن عملية التكوين يجب أن تكون عملية منظمة ومخططة، سواء كان هذا التخطيط على مستوى الدولة أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية، بحيث يكون الهدف من العملية إحداث تغير إيجابي في الفرد والجماعة عن طريق إكسابهم المعلومات والخبرات وطرق العمل بما يحقق لهم الفعالية والكفاءة في أعمالهم الحالية والمستقبلية [5].

---

[1] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 114 .

[2] – حسن عطيه حجي ، المرجع السابق ، ص 214 .

[3] – غالي كحلة ، المرجع السابق ، ص 217.

[4] – أنظر المادة 54 من القانون رقم 90-36 المؤرخ في 1990/12/31 ، المتضمن قانون المالية لسنة1991 المعدل بأحكام المادة 55 من القانون رقم 97-02 المؤرخ في 1997/12/31 ، المتضمن قانون المالية لسنة 1998 والمعدلة بأحكام المادة 79 من القانون رقم 06-24 المؤرخ في 2006/12/26 المتضمن قانون المالية لسنة2007 والمتعلقة برسم التكوين المهني المتواصل ،ج ر ،العدد 85-2008 .

[5] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 115 .

المطلب الثاني

التدابير التفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة

بعد التطرق في المطلب الأول لدراسة ومعرفة التدابير المتخذة لحماية حقوق العمال في إطار خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية وهي التدابير الوقائية ،سنتطرق لدراسة ومعرفة التدابير التفضيلية في هذا المطلب، والتي هي عبارة عن مجموعة من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لصالح الأجراء وتمكينهم من المشاركة في ملكية المؤسسة .

وانطلاقا من هذه النقطة سنقسم المطلب إلى فرعين: الأول حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة، والثاني حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا مع تخفيض سعر التنازل .

الفرع الأول

حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة

نص المشرع على حق العمال في شراء أسهم المؤسسة المعروضة للبيع بعرض الأسهم المملوكة للمؤسسة على فئات معينة من العمال الذين تهمهم استعادة المؤسسة، وقد نظمها المرسوم التنفيذي 01-353 الذي يحدد شروط استعادة الأجراء لمؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك[1].

أولا : الخوصصة عن طريق استعادة الأجراء لمؤسستهم: من أهم الإجراءات التي اتخذها المشرع الجزائري، وحاول من خلالها التخفيف من الواقع الاجتماعي وأثره السلبي عليه الناتج عن خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، هو اصدار قانون استعادة الأجراء لمؤسستهم حيث نص على هذه الامكانية عبر الامر 01-04 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية [2]، وهو من أهم الضمانات المقررة لمصلحة العمال ،

[1] – المرسوم رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10 الذي يحدد شروط استعادة الاجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك ، ج ر ، العدد 67 .

[2] – منية شوايدية ، محاضرات حول طرق خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ،موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص قانون أعمال ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08ماي1945 –قالمة ، ص 72.

وهذا ما تضمنته المادة 29 من الأمر 01-04 تحت مفهوم حق الشفعة، والذي يقصد به إمكانية شراء المؤسسة محل الخوصصة من طرف الأجراء ،ويحق لهم ممارسة هذا الحق في أجل شهر[1] عكس ما نص عليه الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية الملغى والذي حدد المدة بثلاثة 3 أشهر في مادته 46[2]، ظف إلى ذلك فإن استعادة المؤسسة يكون بصفة كاملة عكس ما جاء في الأمر 95-22 الذي قدر نسبة حق الشفعة بـــ 20% فقط من رأسمال المؤسسة، وذلك بموجب المادة 37منه [3].

ثانيا: شروط استعادة الأجراء لمؤسستهم : ويقصد بالأجير حسب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 01-353 " كل أجير في المؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول إعداد المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل مهما تكن الطبيعة القانونية للعقد..."[4]

ومن بين الشروط المنصوص عليها قانونا نجد :

1- إصدار قرار التنازل عن المؤسسة العمومية الاقتصادية لصالح الأجراء، هذا القرار من صلاحيات مجلس مساهمات الدولة، ويصدر بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات [5]، وهذا ما واشارت إليه المادة 02من المرسوم 01-353 [6].

2- وجود انضمام الأجراء المعنين بالشراء في الشركة موجهة للقيام بشراء المؤسسة المزعم التنازل عنها في إحدى الأشكال القانونية المنصوص عليها في التشريع المعمول

---

[1] – أنظر المادة 29من القانون 01-04 المذكور سابقا والتي تنص على " يستفيد الأجراء الذين تهمهم استعادة مؤسستهم من حق الشفعة ..." .

[2] – أنظر المادة 46 من القانون 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية ، والتي تنص على " ...يجب أن يمارس هذا الحق خلال فترة ثلاثة 3 أشهر ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل إلى الأجراء ..."

[3] – مخلوفي سعاد – مخلوطي كريمة ،حماية الأجراء في عمليات الخوصصة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية ،2013/2012 ، ص 30 .

[4] أنظر المادة 04 من المرسوم01-353 المذكور سابقا .

[5] – مخلوفي سعاد – مخلوطي كريمة ، المرجع السابق ، ص 31 .

[6] – أنظر المادة 02 من المرسوم 01-353 المذكور سابقا .

به، وتطبيقا لذلك تم إنشاء شركات عديدة بمساهمات عمالية تصل إلى 120 مؤسسة في منطقة الغرب الجزائري ،34منها ذات أسهم و86 شركة ذات مسؤولية محدودة [1].

3- خضوع المؤسسة محل التنازل إلى تقيم خبرة، وهو إجراء يكون مبني على المناهج المعمول بها عادة في مجال تقييم المؤسسات العمومية الاقتصادية المعروضة للخوصصة، هذا التقييم يعده خبراء تعينهم الجمعية العامة للمؤسسة المعنية [2]، ولضمان السير المهني وفعالية الخوصصة فإنه يمنع على كل أعضاء الهيئات المنفذة للعملية والخبراء المستعان بهم في شراء بصفة مباشرة أو غير مباشرة لاسهم أو قيم منقولة أو أصول شركات تم خوصصتها، طوال مدة وظائفهم وخلال الثلاث السنوات الموالية لإنشاء وظائفهم، ويتعين على هؤلاء الاحتفاظ بالسر المهني [3].

4- على الأجراء الذين يهمهم استعادة مؤسستهم إبلاغ المؤسسة المعنية بالتنازل عن نيتهم في الشراء ، خلال شهر واحد من تاريخ تبليغهم بعرض التنازل [4].

الفرع الثاني

حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا مع تخفيض سعر التنازل

أقر المشرع ومن بين الحقوق الممنوحة لعمال المؤسسة العمومية الاقتصادية مشروع الخوصصة، إمكانية تملكهم للأسهم مجانا، مع تخفيض سعر التنازل، شريطة إبداء رغبتهم في التملك .

أولا: حصول العمال على أسهم المؤسسة مجانا : لقد فُتح المجال للمساهمة في رأسمال المؤسسة العمومية، وذلك طبقا لما جاء به المشرع الجزائري في المادة 28 من القانون 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، والتي تضمنت حق الأجراء أو العمال الذين يعملون في المؤسسة المخوصصة خصخصة كلية

[1] – بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق ،105 .

[2] – تنص المادة 03 من المرسوم 353 المذكور سابقا على " يجيب أن تكون المؤسسة المقترحة للاستعادة موضوع تقييم مبني على المناهج المعمول بها عادة في هذا المجال ، يعده خبراء تعينهم الجمعية العامة للمؤسسة المعنية "

[3] – مخلوفي سعاد – مخلوطي كريمة ، المرجع السابق ، ص 31-32 .

[4] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 104 .

الاستفادة من نسيبة 10 % على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية، وتكون هذه الحصة في شكل سهم دون حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة [1].

إن تمكين العمال من تملكهم نسبة معقولة من أسهم المشروع بأسعار تشجيعية وتسهيلات في الدفع، يساهم في التخلص من فائض العمالة على دفعات ورفع مستوى التشغيل على مستوى الاقتصاد الكلي [2].

ثانيا: تخفيض سعر التنازل: بالإضافة إلى التملك المجاني الذي يستفيد منه العمال، فإنهم يستفيدون كذلك من تخفيض قدره 15% على الأقصى من سعر بيع المؤسسة، وتم التأكيد على هذه المسألة بموجب المادة 29 من الأمر 01-04 والمادة 10 من المرسوم 01 -353 بنصها على ما يلي " يستفيد الأجراء المستفيدون طبقا لأحكام الأمر 01-04 من تخفيض قدره 15% من مبلغ التنازل عن المؤسسة " [3].

[1] – أنظر المادة 28 من القانون 01-04 المذكور سابقا

[2] – الحسن محمد محمد سباق ، المرجع السابق ، ص 225 .

[3] – مخلوفي سعاد – مخلوطي كريمة ، المرجع السابق ، ص 35 .

الفصل الثاني

مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل

للعمل أهمية كبرى بالنسبة للفرد والمجتمع، فهو غاية إنسانية وواجب اجتماعي في هذه الحياة، وفي ظل التطورات التشريعية فقد جعله المشرع حقا دستوريا، يحظى بالحماية الدائمة، وجاء في معظم قوانين العمل على تكريس الحق في العمل واستقراره، إلاّ أن انتهاج برنامج خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية يهدد الاستقرار المهني للعامل، فقد تمر المؤسسة بعد الخوصصة بأزمات صعبة تجعل المستخدم يلجأ إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات لحماية مؤسسته، ويكون له مطلق الحرية في اختيار الطرق والوسائل التي تحقق له ذلك، لأن المؤسسة لا يمكنها البقاء على الوضع المتدهور الذي تعاني منه، فقد تتضمن هذه الطرق قيام المستخدم بتعديل عقد العمل حتى يتماشى مع الظروف الاقتصادية، كما قد يلجأ إلى إنهائه وتسريح العمال، وهذا أساسا يعتبر أثرا متوقعا وكنتيجة محتملة الوقوع من آثار انتقال المؤسسة العمومية الاقتصادية من المالك القديم إلى المالك الجديد (الخلف الخاص) وهو حق التصرف في كل ما يتعلق بمؤسسته مثله مثل المالك القديم، وذلك من أجل المحافظة على كيانها الاقتصادي فيكون بذلك قد هز الكيان الاجتماعي للعامل .

وعلى ذلك سنتناول في المبحث الأول: الخوصصة وسلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل، وفي المبحث الثاني: الخوصصة وسلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل .

المبحث الأول

الخوصصة وسلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل

تعد أبعاد سلطة صاحب العمل في تعديل عناصر عقد العمل من أحد المواضيع التي تصطدم فيها القواعد مع القواعد الخاصة، حيث أن القواعد العامة لا تجيز نقض العقد أو تعديله إلاّ باتفاق طرفيه، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 106 من القانون المدني، في حين نجد أن القواعد الخاصة بعقد العمل تجيز لصاحب العمل إدخال تعديلات على العقد[1]

فإذا لم يترتب على تعديل عقد العمل ضررا للعامل كتغير مكان أو زمان عمله كنا أمام التعديل غير الجوهري لعقد العمل، أما إذا مس التعديل بحقوق العمال كان التعديل جوهريا

ومن خلال المطلب الأول سنبين مدى سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لقد العمل، والمطلب الثاني مدى سلطته في التعديل غير الجوهري .

المطلب الأول

سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل

يتمتع صاحب العمل الجديد بسلطات واسعة لتنظيم العمل في مؤسسته، وهذا التنظيم يكون مواكبا للتطورات حسب المتطلبات الاقتصادية، واستنادا إلى سلطته التنظيمية في إدارة المؤسسة التي تمكنه من القيام بتعديل شروط العقد تعديلا جوهريا، والذي يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكتسباتهم بشكل ملموس وخطير [2]، في هذا الإطار نجد أن المشرع الجزائري لم ينص على حالة التعديل الجوهري لعقد العمل من طرف المستخدم في الوضع العادي للمؤسسة، غير أنه تعرض لإمكانية التعديل الجوهري

[1] – أنظر المواد 62-63 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[2] – دهيليس خديجة –باسين حكيمة ، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور –الجلفة ، 2017/2016 ص 21 .

في حالة مرور المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة، حيث نص المرسوم التشريعي 94-09 على إمكانية تعديل أجور العمال أو نقلهم استنادا إلى إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال في مادته 07ن كما نصت المادة 4/7 من نفس المرسوم على إمكانية تعديل مكان العمل ونوعه [1].

وإذا كان الأصل أن المستخدم لا يمكنه إجراء هذا التعديل إلاّ بموافقة العامل، فإن مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديل جوهري في العقد، وعلى هذا الأساس اختلف الفقهاء حول إعطاء المستخدم سلطة الانفراد بإجراء التعديل في عقد العمل، فنجد جانب من الفقه أقر عدم أحقية المستخدم في إحراء هذا النوع من التعديل إلاّ في الحالات التي يجيزها قانون العمل في حن ذهب جانب آخر من الفقه إلى إعطاء المستخدم سلطة مطلقة في إجراء التعديل الجوهري، وأن هذه السلطة لا تقتصر على الحالات التي نص عليها قانون العمل بل تتعدى إلى حالات أخرى [2].

وللمحافظة على حقوق العمال من تعسف المستخدم في تعديل عقد العمل، كان من الواجب إخضاع هذا التعديل لضوابط موضوعية وأخرى شكلية .

الفرع الأول

الضوابط الموضوعية للتعديل الجوهري لعقد العمل

إن القوانين التي أجازت لصاحب العمل إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل كانت قد قيدته بضوابط موضوعية منها:

أولا: أن يكون التعديل مستند لحالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتا: لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشترطة في الاتفاق بأن يكلف العامل بعمل جديد غير متفق عليه إذا دعت الضرورة إلى ذلك وفي حالة القوة القاهرة، فتكليف العامل بأداء عمل مختلف عن عمله الأصلي اختلافا جوهريا لا يستند إلى رغبة صاحب العمل بل لتوفر حالة استثنائية تتجسد في حالة الضرورة والقوة القاهرة، وتكليف العامل بهذا العمل يأتي لتفادي الإضرار بالمؤسسة التي يعد العامل أحد العناصر الأساسية فيها [3]، كما يجب أن يكون التعديل مؤقتا

[1] – أنظر المادة 07من القانون 94-09 المذكور سابقا .

[2] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 123 .

[3] –لوسي إسكه نيان –حمود غزال ، القيود الواردة على سلطة تعديل عقد العمل ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد الأول 2013 ، ص 419 .

فلا يدوم إلا بالقدر اللازم ويزول بزوال الحالة التي دعت إليه ، فقد أوجب المشرع الجزائري أن يكتسي هذا التعديل الجوهري طابعا استثنائيا [1].

ثانيا: أن تكون مبررات التعديل حقيقية لا صورية: الأصل أنّ صاحب العمل عليه الالتزام بعدم المساس بعقد العمل الأصلي وبحقوق العمال، لكن ومن جهة أخرى لصاحب العمل الحق في الحفاظ على مؤسسته وإعادة تنظيمها متى طرأت عليها ظروف صعبة، حينها يحق له إجراء تعديلات جوهرية على عقد العمل للحفاظ على المشروع، بشرط أن تكون أسباب وظروف ذلك حقيقية مشروعة لا وهمية [2]، وإلا كان التعديل باطلا واعتبر تعسفا من المستخدم في استعمال حقه في التعديل الجوهري لعقد العمل [3].

ثالثا: أن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل: فإذا انتفت هذه المصلحة اعتبر التعديل تعسفا، كأن يكون القصد هو الاضرار بالعامل أو الإساءة إليه [4].

الفرع الثاني

الضوابط الشكلية للتعديل الجوهري لعقد العمل

أولا: إخطار العامل بقرار التعديل: على المستخدم في حالة لجوئه إلى قرار تعديل عقد العمل تعديلا جوهريا إخطار العامل بالقرار، وأن يمهله فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بالقبول أو الرفض [5].

وقد نص المشرع المصري على قيدين لتعديل عقد العمل: الأول يتعلق بإخطار المنظمة النقابية المختصة بقرار التعديل من قبل المستخدم بدلا من تقليص عدد العمال أو إغلاق المؤسسة، والقيد الثاني أحقية المستخدم بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، وبالتالي يكون له حق تعديل عقد العمل أفضل من اللجوء إلى الإنهاء، ويكون العامل ملزم بتنفيذ قرار التعديل وذلك لمصلحته [6] .

---

[1] – دهيليس خديجة – باسين حكيمة ، المرجع السابق ، ص 34 .

[2] –أحمد عبد التواب بهجت ،المرجع السابق ، ص119- 120 .

[3] – جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير ، المرجع السابق ، ص 122 .

[4] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 125 .

[5] – دهيليس خديجة – باسين حكيمة ، المرجع السابق ، ص 36 .

[6] –جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير ، المرجع السابق ، ص 128 .

ثانيا: حماية العمال النقابين: إذا كان العامل عضوا في منظمة نقابية، فإن معظم التشريعات تفرض قيودا على سلطة المستخدم في تعديل، حتى يتمكن من القيام بممارسة عمله النقابي بحرية تامة [1]، وتكريسا لمبدأ حماية العمال النقابين نصت المادة 53 من القانون 90-14 على أنه " لا يجوز للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي "[2].

ويستنتج من النص أنه ممنوع تحويل أو نقل المندوب النقابي من منصب عمله ولو في الورشة، إذا كان هذا القرار لسبب نشاطه النقابي حماية له، وفي حالة مخالفة المستخدم للحماية النقابية فإنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000دج و50.000 دج، وفي حالة إعادة المخالفة من طرف المستخدم نفسه يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 50.000دج و100.000دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط [3].

وعليه فإن القاعدة العامة في تعديل عقد العمل يكون إعمالا للقواعد العامة العقد شريعة المتعاقدين ورضا الطرفين [4]، لذلك وجب تطويع هذه القاعدة لتواكب المتغيرات الاقتصادية الحديثة في ظل التحول نحو الخوصصة مع الحفاظ على المراكز القانونية للعمال في ظل الخوصصة [5].

المطلب الثاني

سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري لعقد العمل

يتمتع المستخدم بسلطة تقديرية واسعة، فله أن يتخذ ما يراه مناسبا لحسن سير مؤسسته، تتضمن هذه السلطة الانفراد بإجراءات التعديل غير الجوهري لعقد العمل .

- فما أساس سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري ؟
- وماهي الضوابط التي تحكمه ؟

---

[1] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 126 .

[2] – أنظر المادة 53من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر ، العدد 23 .

[3] – أنظر المادة 53 من القانون 90-14 المذكور سابقا .

[4] –أنظر المادة 106من القانون المدني الجزائري .

[5] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 127 .

وذلك ما سنجيب عليه من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول

أساس سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري

تستند سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري على عقد العمل إلى السلطة التنظيمية له، أو إلى موافقة العامل على التعديل، أو إلى مبدأ حسن النية، أو إلى النصوص القانونية .

أولا: الاستناد إلى سلطة المستخدم التنظيمية في التعديل: للمستخدم الحق أن يعين لكل عامل العمل الذي يقوم به، وكيفية أدائه ومكان ممارسته، وله أن يحدث تغيرات على ذلك إذا دعت الضرورة، كما له أن يفصل العمال الذين هو في عنى عنهم وليس بحاجة لخدمتهم، وعليه تمتد سلطة المستخدم التنظيمية إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل، والتعديل غير الجوهري يعتبر من ضمن سلطته التنظيمية أكثر من اعتباره تعديلا للعقد [1] .

ثانيا: اتفاق الطرفين: قد يستمد المستخدم سلطته في التعديل من اتفاق صريح بين العامل وبينه، وقد يرد هذا الاتفاق في صورة شرط صريح في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في النظام الداخلي للمؤسسة، أو يرد الاتفاق على زمن أو مكان العمل أو زمنه أو اختصاص العامل، وقد يرد الاتفاق مقيدا بشرط ، في هذه الحالة يستطيع المستخدم إجراء تعديل على أي عنصر من العناصر المتفق عليها مع تقيده بالعناصر المتفق عليها ومع جواز رفض العامل للتعديل [2] .

وبهذا الشأن كانت المحكمة العليا على صواب في قرارها رقم 101448الصادر في 1993/11/14 لما صرحت أن العقد شريعة المتعاقدين، غير أنها حملت الطاعنة عدم احترامها بنود العقد كونها قد عينت المدعى عليه بمنصب عمل غير متفق عليه بعقد

[1] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 119 .

[2] – دهيليس خديجة – باسين حكيمة ، المرجع السابق ، ص 15 .

العمل، في حين أن قراءة الوثيقة المتضمنة تشغيل السيد " و ع " نجد أن مكان العمل هو مقر الوحدة ومشاريعها، وما دامت وحدة تسمسيلت التي عين بها المدعى عليه هي مشروع تابعة للطاعنة فإن تعين المدعى عليه بتسمسيلت قد حصل في إطار عقد العمل وأن المحكمة بتحميلها الطاعنة مسؤولية عدم احترام عقد العمل كونها عينته في منصب عمل متفق عليه تكون على خطأ مما رتب النقض على حكمها ..."[1] .

ثالثا: مبدأ حسن النية: إن مبدأ حسن النية من المبادئ الأساسية في القوانين المدنية، والمشرع الجزائري نص على هذا المبدأ في المادة 107 من القانون المدني بقوله " يجب تنفيذ بالعقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية "، ولعل عقد العمل هو أكثر العقود التي يفترض فيها توافر حسن النية، لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن ووفاء وإخلاص بين العامل والمستخدم، وإن مبدأ حسن النية يعد أساسا لسلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري للعقد ويترتب عن الاخلال به مصدرا للمسؤولية العقدية [2].

رابعا: الاستناد إلى نصوص القانون لتعديل العقد: لقد نص المشرع الجزائري بصفة عامة على قرار التعديل، وذلك في المواد 62-63 من قانون علاقات العمل 90-11 [3]، فعند تعديل عقد العمل يجب مراعاة أحكام قانون العمل، في حين نصت المادة 54من قانون العمل المصري على أن للمستخدم أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ،إذا كان لا يختلف عليه اختلافا جوهريا، بشرط عدم المساس بالحقوق المادية للعامل [4] .

الفرع الثاني

ضوابط سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري

من بين الضوابط التي تحكم سلطة صاحب العمل وتنفيذ إجراءاته للتعديل غير الجوهري، عدم إلحاق أي ضرر بالعامل مهما كان نوعه، فإذا لم يسبب التغير أي أضرار مادية أو

---

[1] – نبيل صقر – فراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نصا وتطبيقا – النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا ، دار هومة ، عين مليلة – الجزائري ، 2009 ، ص 360 .

[2] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 120.

[3] – المادة 62 " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها العقد " والمادة 63 " يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم ، مع مراعاة أحكام هذا القانون " من القانون رقم 90-11 ، المذكور سابقا .

[4] –دهيليس خديجة – باسين حكيمة ، المرجع السابق ، ص 17 .

معنوية أو جسمانية للعامل ففي هذه الحالة يعتبر التعديل غير جوهري ولا يمكن للعامل الاعتراض عليه، ولقاضي الموضوع أن يتأكد من مدى جوهرية التعديل مستعينا بكافة الطرق والعوامل المؤثرة في أداء العمل بالنسبة للعامل ، كما يجب ألا يترتب على التعديل غير الجوهري تعديل جوهري، فالمستخدم له سلطة تحويل العامل من موقع إلى موقع آخر وهو تعديل غير جوهري، ولكنه يجب أن يكون مقترنا بعدم تكليفه بعمل مختلف عن عمله السابق اختلافا جوهريا [1].

المبحث الثاني

الخوصصة وسلطة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل

التعديل في المركز القانوني للمستخدم كأثر لانتقال ملكية المؤسسة قد يكون له أثر سابي على استقرار علاقات العمل، يتمثل هذا الأثر في إنهاء عقد العمل [2] رغم تقرير حق وجوب استمرارية علاقة العمل بعد خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، وإجبار المالك الجديد على إبقاء عقود العمل، إلا أن ذلك لا يمنعه من إنهاء علاقة العمل تقليصا منه لعدد من العمال إذا ما دعت لذلك أسباب ومبررات اقتصادية، والتي تتجلى أساسا في الصعوبات والضغوطات الاقتصادية، ولا يرتبط بشخص العامل بل هو أجنبي عنه، أي إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل يجب أن تبنى على المشروعية في ذلك، وإذا انتفت صفت المشروعية في الانهاء اعتبر ذلك تعسفا من صاحب العمل في اجراء إنهاء عقد العمل .

وعليه يتعين تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول الإنهاء المشروع لعقد العمل في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسنتناول الإنهاء غير المشروع لعقد العمل .

المطلب الأول

الإنهاء المشروع لعقد العمل

[1] – بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق ، ص 122.

[2] – الحسن محمد محمد سباق ، المرجع السابق ، ص 422.

قد يحدث أن يقوم المالك الجديد للمؤسسة العمومية الاقتصادية بإحداث تغيرات جوهرية في المؤسسة، حيث نجد أن المشرع الجزائري نص على جواز ذلك منذ الأمر 75-32 ومكنه من اللجوء إلى التقليص من عدد العمال، وجاء القانون 90-11 ليؤكد ذلك في مادته 69 بنصها على "يجوز للمستخدم تقليص عدد من المستخدمين إذا برر ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد ينبني عللا إجراء التسريح الجماعي ..." [1]، فالمشرع الجزائري كرس الحق للمستخدم في اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية وقد قيده في نفس الوقت بمعايير موضوعية وأخرى إجرائية شكلية تضبط اختيار العمال المعنين بالتسريح، إضافة إلى ضرورة توفر بعض الضمانات لحماية العامل المنتهية علاقة عمله مع المؤسسة.

الفرع الأول

معايير انتقاء العمال المعنين بالتسريح

قبل قيام المستخدم بتقليص عدد عمال المؤسسة لأسباب اقتصادية، يجب عليه أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات:

-كتخفيض ساعات العمل .

- العمل الجزئي كما هو محدد في قانون العمل .

-الاحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به .

-دراسة إمكانية تحول المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى [2].

إذا استحالة إمكانية استخدام الوسائل الأولية البديلة عن التسريح، حينها يتعين على صاحب العمل القيام بإجراءات إنهاء عقد العمل وذلك بتعين العمال المعنين بالتسريح، وهذا التعين يتم إجراءه طبقا لمعايير موضوعية وأخرى إجرائية، تكون هذه المعايير تخدم كلتا المصلحتين المستخدم من جهة والعامل من جهة أخرى، وتبين هذه المعايير وترتب حسب أولويتها كالتالي :

[1] – أنظر المادة 69 من القانون 90-11 المذكور سابق .

[2] – أنظر المادة 70 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

أولا :المعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح : تحدد المعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح وفقا لنصوص القانون، فقد تضمن نص المادة 23 من التوصية الدولية رقم 166 الصادرة في 22جوان1982 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية على " ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنلوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير موضوعية مسبقا بقدر الإمكان، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، كما تراعى مصالح العمال " [1].

والمشرع الجزائري نص أيضا على ضرورة وجود مجموعة من المعايير التي على أساسها يتم تعين العمال القابلين للتسريح، ونص على ذلك في المادة 71 من القانون 90-11 بقوله " تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين بعد استفاء جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل "[2] كما نلاحظ بان المشرع المصري نص كذلك في المادة 199 من قانون العمل على مجموعة من المعايير كالأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستناد إليها عند التعين [3] ، ومن خلال استقراء المادة 07 من المرسوم 94-09 التي تنص

على " ... إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد ..." نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أضاف معيار السن[4] .

إن هذا التحديد للمعايير الموضوعية أورده المشرع على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، كما أن عبارات النص لا تفيد بلفظها أو فحواها الزام صاحب العمل بتقديم معيار على آخر أو الزامه بالنظر إليها جميعا دون ترتيب أولوية لبعضها على البعض[5] كما يمكنه تحديد المعايير التي تحكم اختيار من ستنتهي خدمته من العمل، إن لم يوجد اتفاق

---

[1] –أنظر المادة 23 من التوصية الدولية رقم 166 المذكورة سابقا .

[2] – أنظر المادة 71 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[3] – أنظر المادة 199 من القانون المصري رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل .

[4] – أنظر المادة 07 من المرسوم 94-09 المذكور سابقا .

[5] – حسن عبد الرحمان قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ،مكتبة الجلاء بالمنصورة ، دار الفكر العربي ، ص، 168.

عمل جماعي بعد التشاور مع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها [1] وتأخذ هذه المعايير بصفة خاصة :

- الأعباء العائلية .
- مدة الخدمة في الوحدة الاقتصادية أو المؤسسة.
- مركز العامل الذي يتسم ببعض الخصائص الاجتماعية والتي تجعل عودتهم لمباشرة النشاط المهني أمرا صعبا وبصفة خاصة المعوقين وكبار السن من العمال .
- الصفات المهنية بالنسبة لكل طائفة من طوائف العمال [2].

يتأكد مما سبق أن اختيار العمال المعنيين بإجراءات التقليص والتدابير وكذا إجراءات التسريح الناجم عنه لا يكون عشوائيا، إنما استنادا إلى ضوابط ومقاييس تراعى فيها مصلحة المؤسسة وكذا مصلحة العامل [3].

ثانيا: المعايير الإجرائية الشكلية لتنفيذ قرار إنهاء عقد العمل: يتصل قرار إنهاء علاقات العمل للعمال في المؤسسة العمومية الاقتصادية في ظل الخوصصة المتخذ من طرق المستخدم بالإضافة إلى المعايير الموضوعية، معاييرا إجرائية شكلية فرضها المشرع على المستخدم منها:

1- إعداد المستخدم لقرار التسريح وعرضه على لجنة المشاركة: باعتبار هذا التسريح يكون من قبل صاحب العمل، إذ يجب عليه إعداد تقريرا مفصلا يتضمن الأسباب الداعية لهذا الإجراء (قرار التسريح) [4]، يتضمن تقريره كافة الإجراءات المناسبة المتخذة لتفادي التسريح، وكذا الضمانات القانونية لحماية العمال المعنيين به، كما يجب أن يتضمن أعداد وفئات العمال المسرحين مع بيان مستوياتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة [5] وبيان أجورهم الشهرية، بعد إعداد التقرير يعرضه المستخدم أو ممثله على لجنه المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة (لجنة المشاركة)

---

[1] – المرجع نفسه ، ص 166.

[2] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 205.

[3] – فتحي وردية ، المرجع السابق ، ص 170.

[4] – أنظر المادة 16 من القانون 94-11 المذكور سابقا .

[5] – العيدان ليندة – كريم ليتيسيا ، تسريح العمال في ظل قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق ، قانون الأعمال ، جامعة عبد الرحمان ميرة –بجاية ، 2017/2016 ، ص 18-19.

تعقد خصيصا لهذا الغرض [1]، تقوم هذه الأخيرة بفحص التقرير وعليها إبداء رأيها في أجل أقصاه 15 يوم بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب [2] ويمكن للجنة الاستعانة بخبراء غير تابعين للمستخدم، ويؤخذ القرار في شكل توصيات واقتراحات غير ملزمة للمستخدم [3].

2- التفاوض الجماعي: فبعد عرض التقرير على لجنة المشاركة يلتزم صاحب العمل بتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابين للعمال، وهذا ما أكدته المادة 20 من التوصية الدولية رقم 166 الصادرة عن منظمة العمل الدولية " ينبغي لصاحب العمل الذي يعتزم إجراء تغييرات هامة في الانتاج أو البرنامج، أو التنظيم أو الهيكل، أو التكنولوجيا، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدام ،أن يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما يمكن ..." [4].

يقوم ممثلي العمال *بالتفاوض مع الهيئة المستخدمة حول الجانب الاجتماعي، ويترتب على هذه المفاوضات تحرير محضر موقع عليه الطرفان، يثبت نقاط الاتفاق، وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف [5] ، وفي حالة اختلاف الطرفان في كل المسائل أو بعضها، يباشر المستخدم أو ممثلو العمال برفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم وجوبا بمحاولة إجراء المصالحة، فيستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف إلى جلسة أولى خلال 8 أيام الموالية للإخطار [6] ، والمادة 11من

---

[1] – أنظر المادة 10من القانون 94-09 المذكور سابقا .

[2] – بن رجال أمال ، حماية العمال عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق فرع عقود ومسؤولية ، جامعة بن يوسف بن خدة – الجزائر ، 2008/2007 ، ص 51 .

[3] – أنظر المادة 110 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[4] – أنظر المادة 20 من التوصية الدولية رقم 166 المذكورة سابقا .

* ينتخب ممثلي العمال في حالة غياب منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية ، وفقا للنسب المحددة في القانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

[5] – أنظر المواد 12-13 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[6] – أنظر المواد 05-06 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 والمتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المعدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21 .

المرسوم 94-09 قد أضافت الوساطة والتحكيم وذلك عند الاقتضاء، ولممثلي الهيئة المستخدمة أن يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي [1] .

رغم أن التفاوض إجراء الزامي نص عليه المشرع إلا أن الدور الذي يقوم به الممثلين النقابين هو إجراء شكلي ليس له أثر قانوني، لأن خطة تقليص عدد العمال يغلب عليها الطابع السياسي [2].

3- التزام المستخدم بإعلام السلطة الإدارية: جاء في التشريعات السابقة لصدور القانون رقم 90-11 ضرورة حصوص المستخدم على إذن من مفتشية العمل المختصة، إلا أنه تم إلغاء هذا الإجراء وذلك تقليصا من دور مفتشية العمل، فالملاحظ أن نص المادة 969من القانون 90-11 لم يقيد المستخدم بإجراء الحصول على الترخيص فنصت على " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي "فالمشرع لم ينص على ضرورة الحصول على الإنذار لاستكمال إجراءات الإنهاء"[3]، وعليه فقد أصبح دور الإدارة هو التأشير على القوائم الإسمية للإجراء المعين بالتقليص والتسريح لأسباب اقتصادية، إلى جانب تسجيل الاتفاق الخاص بالجانب الاجتماعي قبل الشروع في التطبيق، وعلى المستخدم إلزاما إعلام إدارة العمل بعملية التقليص، ورغم هده الالزامية إلاّ أن تدخل مفتشية العمل يبقى إجراء شكلي فقط [4].

4- عدم القيام بتوظيفات جديدة : لقد نصت المادة 69من القانون 90-11 على " ...يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص " من خلال نص المادة فإنه إذا قام صاحب العمل بإجراء التقليص من عدد العمال فإنه لا يمكنه اللجوء إلى توظيفات جديدة في نفس الأماكن، وإلا اعتبر الانهاء لعلاقة العمل التي قام بها غير مشروعة تندرج تحت ستار التسريح التعسفي .

---

[1] – أنظر المادة 11من المرسوم 94-09 المذكور سابقا .

[2] – بن رجال أمال ، المرجع السابق ، ص 53.

[3] – أنظر المادة 96 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[4] – فتحي وردية ، المرجع السابق ، ص 195 .

في حالة مخالفة المستخدم لهذه الإجراءات الموضوعية والشكلية عند قيامه بتقليص عدد المستخدمين، فإنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000دج إلى 5000دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال بإعادة إدماجهم واستحقاق التعويضات [1] .

الفرع الثاني

الضمانات القانونية لحماية العمال المسرحين من العمل

بعد إتمام الإجراءات السابقة الذكر، وتحديد عدد وأصناف العمال المسرحين والمنتهية عقود عملهم لأسباب اقتصادية، يشرع المستخدم بإعداد قرارات الفصل الفردية لتبلغ إلى كل عامل دون شرط إخطاره شخصيا، بل يكفي تبليغه بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام ، مع إعطاء العامل مهلة* تسمى مهلة الإخطار[2] ، وقد نصت عليها كل من المواد 6/73-5/73 من القانون رقم 90-11، المستخدم وبعد إعداد هذه القرارات وتبليغها يستوجب عليه تسديد ودفع التعويضات القانونية للمعنين، والمحددة في نص المادة 22 من القانون 94-09 بأجر ثلاثة أشهر، ويتم الدفع مباشرة كما يتم إفادة العامل من حقه في عطله مدفوعة الأجر، أما العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق أو الذين يستفيدون من منصب جديد أو الذين يحالون على التقاعد العادي، فلا يستفيدون من التعويض السابق بل يكتفون فقط بحقهم في العطلة مدفوعة الأجر[3]، وفي الأخير بعد إتمام هذه العملية يتم تحديد قوائم أسمية للعمال المسرحين، ويبلغ إلى مفتشية العمال المختصة إقليميا وإلى صناديق التأمين والبطالة والتقاعد المسبق، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم 94-09 .

ومن بين الضمانات الأخرى التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية في استفادة العامل المسرح سواء المحال على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة من :

---

[1] – أنظر المادة 146من القانون 90-11 المذكور سابقا .

* الهدف من إعطاء العامل مهلة الإخطار تمكينه من البحث عن عمل جديد قبل التسريح النهائي له من المؤسسة .

[2] – العيدان ليندة – كريم ليتيسيا، المرجع السابق ، ص 23.

[3] أنظر المواد 21-22-24 من القانون 94-09 المذكور سابقا .

1- الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسستهم المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل، أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي نصت عليها المادة 28من المرسوم 94-09 [1] .

2- الحصول على عطلة مدفوعة الأجر، وكذا تعويض الإخطار المسبق، وقد نصت على ذلك المادة 21 من المرسوم التشريعي 94-09 " لا يستفيدوا الأجراء الذين يجب إنهاء علاقة عملهم في إطار تقليص عدد العمال ... من أي تعويض غير ما يستحقونه في باب الحقوق في العطلة مدفوعة الأجر " [2] .

3- حق العمال في الاستفادة من التأمين على البطالة في شكل تعويضات تدفع له وفقا لشروط محددة قانونا .

4- التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور ومختلف التعويضات، وكذلك قبل ديون صاحب العمل [3].

5- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء [4].

6- حق العمال في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها [5].

إن عدم احترام هذه التدابير ينتج عنه بطلان التسريح الذي يسمح للمحكمة المختصة إقليميا بإلغائه أو إبطاله بحكم ابتدائي نهائي من أول جلسة وفق أحكام المادة 4/73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

المطلب الثاني

الإنـهاء غير المشروع لعقد العمل (الإنـهاء التعسفي)

إن إنهاء علاقات العمل لعمال المؤسسة العمومية الاقتصادية إما أن يكون مشروعا متوافقا مع المبررات والإجراءات اللازمة لقيامه، أو يكون غير مشروع بقيام المستخدم

[1] – أنظر المادة 28 من المرسوم 94-09 المذكور سابقا .

[2] – أنظر المادة 21من نفس المرسوم .

[3] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 255-256-257.

[4] – المرجع نفسه ، ص 247.

[5] – العيدان ليندة –كريم ليتيسيا ، المرجع السابق ، ص 34.

باتخاذ قرار التسريح دون احترامه للمعايير والإجراءات الواجب إتباعها، وتقدير ذلك يرجع إلى قاضي الموضوع ،ويقع عبء إثبات عدم مشروعية الإنهاء على عاتق العامل، لتمكينه من ضمان حقه في الحماية، عملا بالقواعد العامة الدين مطلوب وليس محمول .

وانطلاقا مما سبق سنقسم المطلب إلى فرعين: الأول دور الرقابة القضائية على قرار التسريح غير المشروع، والثاني دور عبء الإثبات في دعم الحماية القانونية للعامل المسرح تعسفيا .

الفرع الأول

دور الرقابة القضائية على قرار التسريح غير المشروع

نص المشرع الجزائري على جواز قيام المستخدم بتقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية[1] وبمفهوم المخالفة فإنه متى قام المستخدم بتقليص عدد المستخدمين غير مستند في ذلك لمبررات اقتصادية كان التسريح غير مشروع، إلا أن دور الرقابة القضائية لا يكون على أساس قيام السبب الاقتصادي، بل بمراقبة مدى احترام المستخدم للإجراءات المنصوص عليها قانونا[2] فيقوم بـــــ :

1- رقابة القاضي الاجتماعي لمدى قيام المستخدم بإخطار ممثلي العمال أو اللجنة، وعلى المحكمة أن تتأكد من صحته .

2- رقابة القاضي على التزام المستخدم باتخاذ التدابير الأولية للمحافظة على العمل وللقاضي الاجتماعي الحق في مراقبة ذلك وتقرير بطلان كل تسريح إذا لم تقدم خطة الحفاظ على العمل لممثلي العمال، أو كانت التدابير غير كافية، كما أن على القاضي الاستعجالي الزامية الاطلاع عليها [3] .

---

[1] – أنظر المادة 69 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

[2] –بن رجال أمال ، المرجع السابق ، ص 55 .

[3] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 306.

* جاء في الحكم الصادر عن قاضي القسم الاجتماعي لمحكمة تيزي وزو في القضية رقم 95/862 بتاريخ 1995/09/16 ما يلي " إبطال قرار إنهاء مهام المدعي الصادر بتاريخ 1995/06/14 لتعسفه الناجم عن مخالفات إجرائية أهمها :

– عدم احترام الإجراءات المتعلقة بالمفاوضات و تمثيل العمال أثناء مناقشة إجراء التقليص .

– افتقار الملف إلى استدعاء ممثلي العمال الشرعيين ، وعدم مناقشتهم لمحتوى الجانب الاجتماعي طبقا للمادة 10 من المرسوم 94-09 والمادة 69 من القانون 90-11 .

3- رقابة القاضي لتنفيذ إجراء التفاوض وذلك بفحص مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء، فقد توصل قاضي القسم الاجتماعي لمحكمة تيزي وزو في القضية رقم 95/862 بتاريخ 1995/09/16* إلى عدم احترام المستخدم للإجراءات الخاصة بالتفاوض حول الجانب الاجتماعي لعدم تقديمه للوثائق الثبوتية لتنفيذه لهذا الاجراء الذي استنتجه من غياب محاضر اجتماعات التشاور مع الاطراف المعنية [1].

4- مراقبة مدى التزام المستخدم بتبليغ القوائم الإسمية العمال المسرحين إلى الجهات المعنية، وفي حالة عجزه على إقامة الدليل على ذلك يمكن للقاضي الحكم بعدم مشروعية التقليص وبطلان التسريح [2]، وقد قضت المحكمة العليا على عدم مشروعية قرار التسريح في القرار الصادر بتاريخ 2005/04/13 " يعد تعسفا كل تسريح لأسباب اقتصادية لم يحترم إجراءات المرسوم التشريعي رقم 94-09 " [3]، ومتى يثبت للقاضي عدم احترام الإجراءات حكم بإلغاء قرار التسريح وتصحيح إجراءات التقليص مع التعويض للعامل، وفرض غرامة مالية على المستخدم تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال دون المساس بحق العمال في إعادة إدماجهم وهذا وفق ما نصت عليه المادة 73 مكرر 04 الفقرة 01 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

الفرع الثاني

دور عبء الاثبات في دعم الحماية القانونية للعامل

يلقى عبء إثبات انعدام المشروعية لإنهاء عقد العمل على عاتق العامل إلا أن يثبت العكس [4] وإلا كانت دعواه غير مؤسسة، فعلى العامل أن يثبت تعسف المستخدم في

– عدم وجود محاضر تثبت المشاورات مع مجموع العمال .

–عدم السماح للجنة المساهمة بإبداء رأيها قبل القرارات الخاصة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل ، فلا يوجد بالملف ما يفيد أن المدعى عليه قدمت عرض للأسباب للجنة المساهمة كما يقتضيه القانون " .

[1]– فتحي وردية ، المرجع السابق ، ص 363 .

[2] – بقة عبد الحفيظ ، المرجع السابق ، ص 307 .

[3] – فتحي وردية ، المرجع السابق ، ص 365 .

[4] – حسن عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص 135 .

اتخاذ قرار التسريح إذا وقع خرقا لأحكام القانون[1] ولمصلحة العامل أن يثبت عدم جدية سبب التسريح بتقديم وسائل الإثبات التي من شأنها إقناع القاضي، ليتمكن من حماية حقه في التعويض على قرار التسريح التعسفي، ويكون الإثبات بكافة الطرق، غير أنه في بعض الأحيان يكون السبب موجودا ولكنه غير صحيح في هذه الحالة على العامل أن ينفي أن السبب هو الذي جعل صاحب العمل يتخذ هذا القرار[2] وحسب ما نصت عليه المادة 37مكرر4من القانون 90-11 فإنه في حالة إثبات حالة التعسف في التسريح فإن المحكمة المختصة تفصل ابتدائيا ونهائيا إما بإرجاع العامل المسرح تعسفيا إلى منصب عمله في المؤسسة أو منصب عمل مماثل له، مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض الطرفين (العامل والمستخدم) فإنه يمنح للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، في هذه الحالة على العامل أن يثبت ما فاته من كسب وما لحقه من خسارة طبقا للقواعد العامة وللقاضي سلطة تقدير مقدار التعويض [3]، ويكون الحكم الصادر في هذا الشأن قابلا للطعن بالنقض [4].

[1] – محمد حسان هاجر – بن عيسى أسماء ، إنتهاء علاقة العمل في ظل قانون 90-11 المعدل والمتمم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجيلالي –بونعامة خميس مليانة ، 2015/2014 ، ص 79 .

[2] – محمد حسان هاجر – بن عيسى أسماء ، المرجع السابق ، ص 79-80.

[3] – أنظر المادة 182 من القانون المدني الجزائري .

[4] – أنظر المادة 73 مكرر 4 الفقرة 2 من القانون 90-11 المذكور سابقا .

الخاتمة

من خلال العرض السابق في موضوع تأثير الخوصصة على حقوق العمال، فقد حولنا من خلال الفصل التمهيدي عرض وجيز لماهية الخوصصة، بالتعرض لتعريفات المختلفة لتوضيح معنى الخوصصة، والتطرق للتعريف الذي أخذ به المشرع الجزائري، والذي نص عليه في المادة 13 من الأمر 01-04 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، وذكر أهم الشروط اللازمة لقيام هذا النظام ودوافع اللجوء إليه والأهداف المراد التوصل إليها من خلاله .

واستعرضنا في هذه الدراسة أيضا الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة وتأثيرها على المجتمع بالناحية السلبية ، بتفعيل قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير الهيكل القانوني للمؤسسة، وقد حرص المشرع الجزائري على تطبيق هذه القاعدة في المرسوم التشريعي 82-302 المتعلق بتطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وجعلها قاعدة قانونية أساسها المحافظة على مستوى العمل مع ضرورة توافر شروط لتطبيق هذه القاعدة .

وسرعان ما انتقلت دراسة البحث إلى ايضاح مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل في ظل الأزمات التي قد تمر بها المؤسسة، والتي قد تجعل المستخدم يضطر للجوء إلى تعديل عقد العمل أو تسريح العمال محافظة على استقرار مؤسسته، لكن المشرع أن لا يكون استقرار المؤسسة على حساب الاستقرار المهني للعامل، فخصه بشروط وعايير تضبط إجراء التعديل وإنهاء عقد العمل، وأعطى للعامل حق الحصول على الحماية القانونية وضمانات قانونية لحمايته من دخول حيز البطالين وتهديم مستواه المعيشي واستقراره الاجتماعي .

وقد خلص الدراسة بجملة من النتائج :

إن نظام الخوصصة لم تمنع الدولة من ممارسة دورها في التنظيم الاجتماعي، وحرصها على تحقيق التوازن بين مختلف الفئات، لذلك تدخلت لتضبط وتراقب وتصدر التشريعات الملائمة لحماية الفئة العمالية.

ويظهر تدخل المشرع الجزائري فعلا من خلال سنه مجموعة القوانين ذات البعد الاجتماعي والمسايرة للإصلاح الاقتصادي ،وكذا من خلال فرض إجراءات عديدة لحماية

العامل من آثار الخوصصة، ويتجلى ذلك من خلال نصه على قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير ملكية المؤسسة من مستخدم إلى مستخدم جديد لا علاقة له بالعقد القائم بين العامل والمؤسسة .

كادت الخوصصة أن ترمي بعمال المؤسسة إلى شوارع البطالة لولا تدخل الدولة بسن مختلف القوانين التي تحقق الحماية الكافيةلعمال المؤسسة العمومية الاقتصادية المخوصصة وتوفير الضمانات القانونية التي تحقق لهم الاستقرار .

رغم أن الخوصصة هي انتقال ملكية المؤسسة العمومية الاقتصادية من صاحب عمل إلى صاحب عمل جديد، فقد قيده المشرع بضوابط تحكم سلطته في حدود حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى، فإذا كان للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل إلا أنها يجب أن تكون في إطار توفير الحماية الكافية للعامل، ثم إن المستخدم الجديد يمكنه اللجوء إلى التسريح الاقتصادي متى دعت الضرورة إلى ذلك لكن يجب عليه أن يعتمد في عملية التسريح على المعايير المقررة قانونا والإجراءات الواجب إتباعها مع ضرورة توفيره للتعويضات اللازمة للعمال المسرحين.

ورغم أن المشرع أحاط العامل بحماية واسعة إلا أنها غير كافية .

وبناء على النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

أن يتدخل المشرع الجزائري بوضع قانون مفصل ومتكامل مخصص لنظام الخوصصة وكل ما يتعلق بها خاصة تنظيم طرق حماية العمال.

كما عليه أن يضبط المفاهيم، وأن يزيل الغموض الذي يعتري معظم النصوص القانونية وأن لا يترك المجال واسعا لسلطة المستخدم .

بالإضافة الى فرض رقابة قضائية أكثر اتساعا حتى لا تكون هناك تسريحات تعسفية .

قائـــــــمة الملاحـــــق

قائمة المصادر والمراجع

أولا : الكتب /

1- أحمد عبد التواب محمد بهجت ،مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006 .

2- الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، دار النهضة العربية – القاهرة

3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها) ،الطبعة الأولى، دار الخلدونية – الجزائر ،2010.

4-جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقات العمل –دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، دار النهضة العربية ،القاهرة 2006.

5- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء بالمنصورة، دار الفكر العربي .

6- حسين عطيه حجي، التجربة المصرية في الخصخصة وتأثيرها على علاقة العمل، الطبعة الأولى ،دار النهضة العربية ، –القاهرة ، 2010.

7- عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانون الفرنسي والمصري، الطبعة الألى، مطبوعات جامعة الكويت، 1997.

8- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية –الجزائر 2005.

9-

ـــــــــــــــــــــــــــــــ ، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية –الجزائر، 2006.

10 - نبيل صقر –فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا – النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهادات المحكمة العليا، دار هومة، عين مليلة – الجزائر، 2009.

ثانيا: المقالات والبحوث العلمية /

1- شيماء مبارك، استراتيجية الخوصصة في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح –الجزائر، العدد26 ،سبتمبر 2016 .

2- طيب داودي، تقيم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خضير –بسكرة ، العدد 3

3- قرين الطاهر، الخوصصة بين الضرورة الاقتصادية وحق العمل ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة الاخوة منتوري –قسنطينة، العدد 46 ، ديسمبر، 2016 .

4- لوسي إسكه نيان –حمود غزال، القيود القانونية الواردة على سلطة تعديل عقد العمل، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد الأول ، 2013.

ثالثا :المذكرات والأطروحات الجامعية /

1- العيدان ليندة – كريم ليتيسيا، تسريح العمال في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة –بجاية ، كلية الحقوق قانون الأعمال، 2017/2016.

2- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2013/2012 .

3- بكري فاتح ، خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف –المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015.

4- بن رجال أمل، حماية العمال عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مدكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير، جامعة بن يوسف بن خدة –الجزائر، كلية الحقوق فرع عقود ومسؤولية ، 2008/2007.

5- دهليس خديجة – باسين حكيمة، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق، جامعة زيان عاشور –الجلفة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2016.

6- علاء محمد محمد مهران، الخصخصة وتأثيرها على البطالة، رسالة مقدمة للحصول على درجة ماجستير في القانون، جامعة القاهرة ، 2009/2008.

7- غالي كحلة، استمرار علاقة العمل وتغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه، جامعة وهران 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2016.

8- فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري –تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/02/07.

9- مخلوفي سعاد –مخلوطي كريمة، حماية الأجراء في عمليات الخوصصة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة –بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2013/2012.

10- مهديد عائشة، خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2012.

رابعا : القوانين والمراسيم /

1- الأمر 75-58 المؤرخ 26سبيمبر 1975 المتضمن القانون المدني ، ج ر، عدد 78 .

2- القانون 83-12 المؤرخ في 02جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ،ح ر ، عدد 28 الصادر في 05جويلية 1983 .

3- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ، عدد 17 المعدل والمتمم .

4- القانون 90-02 المؤرخ في 06فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، ج ر ، عدد 06.

5- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج ر ، عدد 23.

6- الأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية ، ج ر ، عدد48 .

7- القانون 90-36 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990 التضمن قانون المالية لسنة1991 .

8- الأمر 01-04 المؤرخ في 22 أوت 2001 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها ، ج ر، عدد47 .

9- المرسوم التشريعي 82-302 المؤرخ في 11سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر، العدد 37 .

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

11- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج ر، العدد 34 .

خامسا : القوانين الأجنبية /

1- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 .

الشكر والاهداء

مقدمة .....أ– د

المبحث التمهيدي: ماهية الخوصصة

المطلب الاول: مفهوم الخوصصة وشروطها 5

الفرع الأول: مفهوم الخوصصة:.....5

الفرع الثاني : شروط الخوصصة : 7

المطلب الثاني: أهداف الخوصصة ودوافع اللجوء إليها 7

الفرع الأول: أهداف الخوصصة: 8

الفرع الثاني: دوافع اللجوء إلى الخوصصة:.....9

الفصل الأول: الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة

المبحث الأول: استمرارية عقود العمل في حالة تغير الهيكل القانوني للمؤسسة..... 12

المطلب الأول: الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل 12

الفرع الأول: استمرارية عقود العمل وفكرة الاستخلاف الخاص: 13

الفرع الثاني: استمرار عقود العمل وفكرة الاشتراط لمصلحة الغير : 14

الفرع الثالث: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة تجديد الالتزام: 15

الفرع الرابع :قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الحوالة:..... 15

الفرع الخامس :قاعدة استمرار عقود العمل وموقف المشرع الجزائري: 16

المطلب الثاني: شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل 16

الفرع الأول: أن يكون عقد العمل ساريا وقت تغير صاحب العمل: 17

الفرع الثاني: حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل: 17
الفرع الثالث: استمرار المشروع وبقاء إمكانية فرص العمل: 18
المبحث الثاني: التدابير الوقائية والتفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة .. 18
المطلب الأول: التدابير الوقائية لحماية العمال في ظل الخوصصة 19
الفرع الأول: إحالة العامل على التقاعد المسبق: 20
الفرع الثاني: التدريب التحويلي: 21
المطلب الثاني التدابير التفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخوصصة 23
الفرع الأول: حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة: 23
الفرع الثاني: حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا مع تخفيض سعر التنازل: 25

الفصل الثاني: مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل

المبحث الأول: الخوصصة وسلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل 28
المطلب الأول: سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل 28
الفرع الأول: الضوابط الموضوعية للتعديل الجوهري لعقد العمل: 29
الفرع الثاني: الضوابط الشكلية للتعديل الجوهري لعقد العمل :..... 30
المطلب الثاني: سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري لعقد العمل 31
الفرع الأول : أساس سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري : 32
الفرع الثاني: ضوابط سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهري: 33
المبحث الثاني: الخوصصة وسلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل 34

المطلب الأول: الإنهاء المشروع لعقد العمل 34

الفرع الأول: معايير انتقاء العمال المعنين بالتسريح : 35

الفرع الثاني: الضمانات القانونية لحماية العمال المسرحين من العمل: 40

المطلب الثاني: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (الإنهاء التعسفي) 41

الفرع الأول: دور الرقابة القضائية على قرار التسريح غير المشروع:.....
42

الفرع الثاني: دور عبء الاثبات في دعم الحماية القانونية للعامل:.....43

الخاتمة: 45

قائمة الملاحق :.....47

قائمة المصادر والمراجع:.....57

فهرس الموضوعات

الملخص

يعتبر موضوع تأثير الخوصصة على حقوق العمل من المواضيع ذات الاهمية البالغة بالنسبة للمستخدمين والعمل والمجتمع بأكمله

فالمستخدم يسعى من أجل تحقيق الربح والنمو الاقتصادي لاستمراره في سوق العمل اما بالنسبة للعامل فهو ضمان الحماية الاجتماعية له من البطالة وضمان حقوقه أثناء التسريح.

لذلك كان على المشرع تحقيق الموازنة بين المركزين لتحقيق التساوي في الحماية وخدمة كلا المصلحتين اصلاح الاقتصاد وحماية العمال.

Résumé :

La question de l'impact de la privatisation sur les droits du travaille est l'un des sujets les plus importants pour les utilisateurs, le travail et la société dans son ensemble L'utilisateur recherche le profit et la croissance économique pour continuer sur le marché du travail, car le travailleur doit assurer la protection sociale du chômage et assurer les droits pendant la démobilisation. Par conséquent, il appartenait à la Charia de parvenir à un équilibre entre le Centre entre la réalisation de la protection égale et les grands intérêts de la fois de réformer l'économie et de protéger les travailleurs