

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف-المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون اداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

النظام القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: قانون اداري

إشراف:

د: اقحيوش الوليد

إعداد الطلبة:

بوزيدي علي

عيسي عبد الغاني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
مقروف محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
اقحيوش الوليد	أستاذ محاضر ب	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
الصيد يوسف	أستاذ مساعد أ	جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 14 جوان 2025



* ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد (ة): عبد القاني.. الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 1.00.46.67.5 والصادرة بتاريخ 07-04-2016
المسجل (ة) بكلية / معهد المعوق العلم الاساتيسم
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: النظام القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية
في المردسات العروسية ذات الطابع الصناعي والتجاري
أصح بشرفي أنني ألزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 05/06/2025

توقيع المعني (ة)





27 ديسمبر 2020

* ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - كلية الحقوق و
العلوم السياسية

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد (ة): بوزيد عيسى الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالبة دسيرة شاذلية ماسية
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 805630434 والصادرة بتاريخ 2012.01.22 بمصادرة السيد المسجل (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: النظام القانوني لسياسة العمال لأسباب اقتصادية في
المؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والإدارية
أصبح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020.12.27

توقيع المعني (ة)

04 جوان 2020



إهداء

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل فخر

إلى والدي العزيز متعني الله ببره ورد جميله

إلى روعي أُمي الطاهرة نبع الحب والحنان وسر الوجود وبسمة الحياة رحمها الله وجعل
قبرها روضة من رياض الجنة

إلى إختوتي الأحباء من كبيرهم إلى صغيرهم أدامهم الله ووفقهم لكل ما يحبه ويرضاه

دون نسيان شخصان عزيزين على قلبي بوزيدي مليكة وعبدالمولى مروى

إلى صديقي العزيز عيسي عبد الغاني

إلى زملائي في الدراسة ، سفيان تركي، اسماعي زهوي، رابح بن سعدي، الحسين غضبان،
حفظهم الله ورعاهم ووفقهم لما يحبه ويرضاه

إلى كل من مد يد العون لي سواء من قريب أو بعيد بالفعل أو القول أو الدعاء

إلى كل الأساتذة الذين مروا بي وكانوا نورا يضيء طريقي: دفاف شعبان، كمال بوبعاية،
أكرم فراحتية، مقروف محمد

بوزيدي علي

إهداء

بكل الفخر والمحبة، أهدي هذا العمل إلى عائلتي الكريمة

أبي وأمي أختي

وإخوتي

إلى زوجتي الغالية التي منحتني الأمل

إلى ولداي لجين وأمين

الذين هما نبع سعادتي وأملتي في هذه الحياة

إلى أصدقائي الأعزاء الذين شاركوني الطريق بخلوه ومروا

صديقي العزيز بوزيدي علي

سفيان تركي، اسماعيل زهوي، رابح بن سعدي

وإلى أساتذتي الكرام الذين كانوا مشاعل علم ونور في مسيرتي

الصيد يوسف، دفاف شعبان، بوبعاية كمال، فراحتية أكرم، مقروف محمد

لكم جميعاً أرفع هذا الإنجاز عرفاناً وامتناناً.

عيسي عبد الغاني

شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم فشكري لله سبحانه وتعالى الذي وهبنا نعمة العلم ونور به طريقنا وأخرجنا من ظلمات الجهل ومتاهته إلى نور الفهم وأرجوا من الله تعالى أن يزيدنا علما وينفعنا به في الدنيا والآخرة.

نتقدم بالشكر الجزيل للدكتور الصيد يوسف لتفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً في إتمام البحث، وأدعو الله أن يجعل ما بذل معنا في ميزان حسناته وأن يجازيه خير الجزاء وخير ما جازى به عالم عن متعلم

والشكر كذلك موصول إلى أساتذتي الكرام أعضاء لجنة لمناقشة

وإلى كل الأساتذة الأفاضل من كلية الحقوق والعلوم السياسية بالمسيلة الذين تركوا لنا بصمة وكانوا نورا يضيئ طريقنا وأخص بالذكر دفاف شعبان، كمال بوبعاية،

أكرم فراحتية.

نسأل الله التوفيق والسداد

مَقْلَمَة

مقدمة:

الحق في العمل حق أساسي للمواطن في الجزائر، كفله الدستور والقوانين، ويضمن للمواطن فرصة لكسب الرزق والتمتع بمستوى معيشي لائق، مع مراعاة حقوق العاملين، وهو من أول الحقوق التي أقرتها المواثيق والعهود الدولية، إذ عملت على إقرار مجموعة من القيود التي تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق وضمان الاستقرار الاجتماعي والعدالة تراعي مصلحة الأطراف في علاقة العمل، كما ساهمت في إيجاد نوع من التوازن بين المصلحة الاقتصادية لأرباب العمل وبين الحقوق الاجتماعية للطبقة العاملة باعتبارها الأداة الرئيسية لتطور الاقتصاد وتنمية المؤسسات الحق في العمل كرسته المواثيق الدولية وأقرته الدساتير الوطنية ومنها الدستور الجزائري في مختلف مراحلها إلا أن الدستور الجديد أحدث تغييرا جوهريا في موضوع الحق في العمل، تضمنت الإقرار بواجب العمل وارتباط هذا الحق بالأجر في إشارة منه إلى الأبعاد التنموية والاجتماعية التي تستهدفها دستورية الحق في العمل، ولقد أقر دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 ودستور 2008 جملة من الإصلاحات في مجال علاقات حماية الحقوق العمالية فيقع على عاتق الدولة التزام بوضع قواعد قانونية تضمن للعمال الحد الأدنى من الحماية اللازمة لممارسة العمل في ظل شروط تحفظ للعامل كرامته الجسدية والمعنوية والاقتصادية.

كما أن المشرع كفل جميع الحقوق والواجبات المترتبة عن علاقة العمل في ذمة طرفي العقد فحدد لكل حقوقه وواجباته اتجاه الآخر ووضع إطار لهذه العلاقة من أجل حماية الحقوق وأيضا للحد من تعسف أرباب العمل، وعلاقة العمل من بدايتها إلى نهايتها عبارة عن حياة مهنية وعلاقة قانونية بين العامل ورب العمل، نظامها المشرع وحدد الكيفيات الإجرائية والموضوعية لعقد العمل، كما أن هذا الأخير يقتضي التزامات في ذمة طرفي العقد لمدة معينة قد تكون قصيرة أو محددة المدة كما قد تكون طويلة الأمد غير محدد المدة، كما نظم كل ما

يتعلق بالأضرار الناجمة عن العمل وحوادث العمل والتعويضات المترتبة عنها، وكذا إلزامية التأمين وجميع ما يتعلق بعلاقة العمل وإلى غاية النهاية الإرادية أو اللاإرادية لعلاقة العمل.

وقد نظمها المشرع الجزائري حيث نص في المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان والإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذو المدة المحدودة، الاستقالة، انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، و الوفاة ومن خلال المادة 66 من القانون 90-11 نجد أن المشرع تناول نوعين من حالات إنهاء علاقات العمل منها حالات إرادية فردية كالاستقالة، العزل وحالات إرادية اتفاقية تقع بين طرفي العقد، إضافة إلى انقضاء أجل عقد العمل محدد المدة، وحالات لا إرادية كالوفاة والإلغاء القانوني والإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة.

وموضوع دراستنا في المذكرة يصنف من بين الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل، وقد تبلورت فكرة التسريح بعد الحرب العالمية الثانية حيث شهد العالم ثورة صناعية و تكنولوجية حيث بدأت الآلات تحل محل الأفراد، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التسريح غداة الاستقلال بعد أن ظهرت النتائج السلبية للنظام الاشتراكي، وفشلت في أداء دورها الاقتصادي وتدهورت الأوضاع المادية لجأت الدولة الى غلق المؤسسات وتسريح عمالها والأمثلة كثيرة نذكر منها مؤسسة النسيج، وديوان الخضر والفواكه ولم يكن أمام الدولة إلا تسريح العمال وكما رأينا لا يزال موضوع التسريح من أهم مواضيع قانون العمل في وقتنا الحاضر، في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات على الجودة والنوعية ، لذلك أولى المشرع الجزائري عناية خاصة بموضوع التسريح وكان هو القانون 90-11 الذي تلاه المرسوم التشريعي 94-04 الذي يتضمن الحفاظ على العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والذي عبر عنه القانون 90-11 بعبارة "التسريح للتقليل من عدد العمال" ثم المرسوم 94-04 الذي استعمل لأول مرة عبارة فقدان العمل لأسباب لا إرادية يظهر اهتمام المشرع و ذلك من خلال نصه على الشروط الإجرائية والتي تعتبر كقيود على سلطة رب العمل كضرورة إعداد ووضع

مخطط اجتماعي والتفاوض مع ممثلي العمال وغيرها من الإجراءات وشروط أخرى تنحصر في السبب الاقتصادي وتنظمه جملة من الضمانات والحقوق للعمال المسرحين كإحالة على التقاعد المسبق ومنه نستخلص مما سبق أنه لم يبق لا الضمانات الحامية لحقوق العمال إلى الرقابة القضائية ليس فقط لكونه الجهة الوحيدة المخولة برقابة على سلطة المستخدمين في التسريح الاقتصادي وإنما لقصور معالجته التشريعية وتحديد المفاهيم والإجراءات بدقة

ومن كل ما سبق اخترنا هذا الموضوع ليكون محل دراسة ومحط اهتمام والغرض من تسليط الضوء على مختلف المواد القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري

أهمية الموضوع:

لموضوع التسريح أهمية كبيرة نظرا لما يترتب عليه من تغيير في المراكز القانونية خصوصا بالنسبة للعامل الذي يتحول من عامل إلى بطل دون عمل وفي معظم الحالات بدون تعويضات أو أي إثبات من وثائق إدارية كانت تربطه بذلك العمل وأنه كان يشغل مركز قانوني قبل تسريحه، ولهذا السبب عمد قانون العمل على توفير الضمانات القانونية والتنظيمية التي تضمن للعامل استمراره في وظيفته والحد من تعسف أرباب العمل في استعمال حقهم في التسريح بدون رقيب.

أسباب اختيار الموضوع

1. دوافع شخصية:

اختيارنا لموضوع التسريح نابع من قناعة شخصية بضرورة الاهتمام بهذه الفئة التي تتعرض لتعسف أرباب العمل وتعريفها للجميع سعيا لتدارك الأخطار والأضرار التي قد تلحقها.

2. دوافع موضوعية:

محاولة تحليل وفهم بعض النصوص القانونية والاجتهادات القضائية لما يكتنفها من غموض في هذا المجال وهذا راجع لكثرة النزاعات المتعلقة بإنهاء علاقة العمل عن طريق التسريح.

أهداف البحث:

الهدف من هاته الدراسة على إبراز مختلف المراكز القانونية والمصالح المتناقضة وما نصت عليه المواد القانونية والاعتمادات القضائية والنصوص التشريعية دون نسيان دور القضاء لقربه من الواقع المعاش.

صعوبات البحث:

موضوع التسريح شأنه شأن أي بحث علمي لا يخلو من الصعوبات التي قد تعيق عملية البحث وهي عدم إعطاء تعريف واضح للتسريح، وتقديم حالات السبب الاقتصادي وبقية الرهانات المالية للواقع المعاش تقف وتتحدى المجتمع والمشرع الجزائري وتظهر فراغا وغموضا في التشريعات وعجز عن احتواء الأزمة خصوصا أن معظم النشاط الاقتصادي في معظم دول العالم يعتمد على المؤسسات الاقتصادية.

الإشكالية:

ما هو النظام القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية وماهي أبعاد هذا التسريح وآثاره والمنازعات المتعلقة به ؟

وما مدى نجاح المشرع في حماية وضمان حقوق العمال في مجال التسريح؟

المنهج المتبع:

المنهج التحليلي لا سيما في فهم بعض النصوص القانونية التي اكتنفها بعض الغموض والمنهج الاستقرائي والوصفي نظرا لكون الموضوع يتعلق بظاهرة اقتصادية واجتماعية منظمة بموجب نصوص قانونية ومنظورة بموجب آراء فقهية واجتهادات قضائية.

خطة البحث:

للإحاطة بالموضوع موضوع الدراسة قسمنا المذكرة إلى محورين اثنين بحيث ناقشنا في الفصل الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية من حيث مفهومه والسلطة المختصة بالتسريح وأنواع التسريحات وشروطه والأسباب التي تدخل في إطار التسريح، أما الفصل الثاني فتطرقنا إلى أساليب حل النزاعات الناجمة عن التسريح وكذا طرق حل النزاعات الناجمة عن التسريح وأخيرا اللجوء إلى الرقابة القضائية.

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري

لدراسة ماهية التسريح لأسباب اقتصادية ينبغي علينا تحليله من جميع الجوانب وينبغي علينا تقسيم المبحث الأول إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول تعريف التسريح لأسباب اقتصادية والمطلب الثاني السلطة المختصة بالتسريح التأديبي والمطلب الثالث أنواع التسريحات لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية

لحصر مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية يجب أولاً تحديد ما المقصود بالتسريح اللغوي والاصطلاحي ثم التسريح الفقهي وختاماً التسريح القانوني.

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للتسريح

لغويا:

التسريح من فعل سرح أي فصل وتقابلها في اللغة الفرنسية Licencier ومنه جاءت الكلمة Licenciemment وتدل على حدوث عملية الفصل " Action de licencier"، وتدل على الفصل المجرد من البواعث التأديبية¹.

لذلك يستلزم دائماً توضيح ما إذا كان التسريح تأديبياً أو لأسباب أخرى.

اصطلاحاً:

عرفه الفقيه Pierre-Yves VERKINDT بأنه عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فالتسريح عمل انفرادي يقوم به صاحب العمل باتخاذ دون الرجوع إلى العامل، التسريح هو عمل قانوني إرادي فبدون إرادة صاحب العمل لا يكون هناك تسريح رغم اختلاف الفقهاء في مدى اعتبار التسريح دائماً يكون إرادياً. وهذا التعريف يخص فقط العقود الغير محددة المدة وبفترات التجربة للتأكد من كفاءات الشخص من عدمه¹.

¹ - عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة لنيل درجة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1990، ص 53.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للتسريح

من التعريفات المشهورة للتسريح هي تلك التعريفات التي تهدف إلى إلغاء الوظيفة حتى ولو أن عدد عمال المؤسسة لم يتغير بالكامل².

عرف أيضا بأنه إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق³.

يرى بعض الفقهاء مثل (Jean LABORD) وغيرهم أنه من الضروري البدء من السبب الشخصي للتسريح لتحديد ماهية السبب الاقتصادي أو غيره، واعتبروه بسبب اقتصادي في كل التسريحات غير المسببة بأسباب تخص العامل أو سلوكه، ويكون التمييز بينهما بتفحصها من الداخل وليس من الخارج.

إن تعدد المعايير واختلافها يؤدي بنا إلى القول أن إلغاء المنصب ليس بالضرورة تسريحا لسبب اقتصادي، فهذا الأخير لا يفرض بالضرورة إلغاء منصب العمل، وبالرغم من ذلك فإن إلغاء المنصب يبقى المحور الرئيسي للتسريح الاقتصادي⁴.

كما أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية، تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد، وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف، أو هذا المفهوم فصل مجموعة عمال لأسباب أخرى، كأن يكون هذا السبب إنهاء مدة عقد العمل، أو لارتكابهم خطأ جسيم أو بانتهاء العمل المتفق عليه⁵.

¹ - عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 07.

² - عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 48.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص

⁴ - عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مرجع سابق، ص 46-48.

⁵ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 288.

الفرع الثالث: التعريف القانوني للتسريح

على خلاف التشريعات الأخرى، فإن قوانين علاقات العمل التي صدرت في الجزائر لم تقدم تعريفاً للتسريح لأسباب اقتصادية الذي يكون مبرراً للتسريح الفردي أو الجماعي، فقد اكتفى بالإشارة إليه فقط¹.

مقارنة بالتشريع الفرنسي وعلى عكس التشريع الجزائري، فقد عرفه المشرع الفرنسي في المادة L-1-321 من قانون العمل الفرنسي بأنه يعتبر تسريحاً للسبب الاقتصادي، ذلك الذي قام به صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل والناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل².

من خلال هذه المادة يمكن لنا أن نستخلص ما يلي:

● التسريح لأسباب اقتصادية غير متصل بالشخص العامل وبالتالي فإننا نستبعد الحالات المرتبطة بالشخص العامل عن مفهوم هذا النوع من التسريح، كالسبب التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم الكفاءة المهنية أو البدنية.

أيضاً نستنتج أن التسريح لأسباب اقتصادية ناجم عن المشاكل أو الضغوطات أو التحولات التكنولوجية، وبالتالي فإن أي إلغاء أو تحويل أو تعديل جوهري في العقد يكون مرتبطاً بهذا العنصر.

كان التسريح لأسباب اقتصادية يحمل مفهوماً ضيقاً في السابق، فيقتضي فقط إلغاء مناصب العمل، فلا يمكن تصور أن يتم تسريح عامل في هذا الإطار وتعويضه بعامل آخر في نفس المنصب وإلا فاعتبر تسريحاً تعسفياً².

¹ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2001، ص

² ART. L321-1, LA loi du code de travail français « Constitue un licenciement pour motif Économique, les 3 licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non Inhérents à la personne de salarié-

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 288

الفرع الرابع: تعريف التسريح لسبب الاقتصادي

التسريح لسبب اقتصادي أو كما سماه المشرع الجزائري هو التقليل من عدد العمال"، هو تسريح جماعي يقوم من له الصلاحية بفصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، فتقليل العمال لا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي أو بسبب انتهاء مدة العقد¹.

يعد التسريح لأسباب اقتصادية أحد الحلول لإنقاذ المؤسسة التي تواجه صعوبات اقتصادية، وقد اعتمد هذا الحل بموجب المادة (69) من القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21-01-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التسريح الاقتصادي في الجزائر مرتبط بالوضع الاقتصادي الذي عانت منه البلاد في منتصف التسعينات، تلك السنوات التي دفعت المشرع الجزائري إلى إصدار المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26-05-1994 بشأن تطبيق التقاعد المسبق، والمرسوم التنفيذي رقم 94/11 بشأن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية وذلك بتاريخ 26/05/1994. إصدار هذين المرسومين اللذان يتضمنان مواد تشير إلى فقدان منصب العمل لأسباب اقتصادية، نجد أنه غير منطقي لأننا نتحدث عن حقوق المستخدم في تقليل عدد الأجراء لأسباب اقتصادية في القانون رقم 11/94 بشأن الطبيعة القانونية لتقليل عدد المستخدمين، في حين أن المرسوم التشريعي 94/10 الذي ينص على التقاعد المسبق ينطبق حتى بدون وجود أسباب اقتصادية ملزمة للشركة وحدها²

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 45

² - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، جامعة منصور، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص 335

المطلب الثاني: أنواع التسريجات الاقتصادية

الفرع الأول: التسريح الجماعي

التسريح الجماعي هو فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة تنظيم هيكل في المؤسسة المستخدمة وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق¹. من هذا التعريف فإن التسريح الجماعي يكمن في اشتراك العمال في السبب لا في العدد ونقصد هنا بسبب الصعوبات المالية، التجارية والتقنية منها عجز صاحب العمل من دفع الأجور أو التقليل من النشاط أو إعادة الهيكلة وتنظيم المؤسسة وقد يكون سبب الانتهاء انتهاء مدة عقد العمل أو ارتكاب خطأ جسيم².

التسريح الجماعي عبارة ظهرت لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب قانون 13 فيفري 1973 والتعليمات الأوروبية المؤرخة في 17/02/1975 وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 08 جانفي 1975 واستعمل العبارتين معا " التسريح الجماعي والفردى " لسبب اقتصادي، أما القانون الجزائري استعمل كل من العبارات "التسريح الجماعي العددي"، "فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية" ونجده في نص المادة 1/69 أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك لأسباب اقتصادية" كما أضافت الفقرة الثانية " إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريجات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي..."³

الفرع الثاني: التسريح الفردي

جاء على لسان المشرع الفرنسي بأنه ذلك الذي يحدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح ويخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريح عمال آخرين ويكون لسبب غير متصل بالشخص العامل⁴.

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 335

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 366

³ - المادة 63 من قانون العمل الجزائري

⁴ - droit du travail le contrat 10ème édition Dalloz 1982، p485

يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب وتعويضه بآلة تعمل بجهد أكبر وأسرع ويفسر ذلك بنظامها الليبرالي¹.

أما المشرع الجزائري فهو لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص عليه في عبارة واحدة من خلال المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وهنا لم يميز بين التسريح الفردي والتسريح الجماعي على خلاف المشرع الفرنسي من حيث الإجراءات والرقابة.

المادة 72 الملغاة بموجب المادة 35 المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية " للعامل الحق في التعويض عن التسريح في حالتيه ومعنى ذلك بأنه يمكن القيام بتسريح فردي لأسباب اقتصادية في ظل هذا النص إلا أنه لم يبين ويوضح أي شيء بخصوص الكيفيات التي يتعين اتباعها ولم يشر إلى تطبيق القانون الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية².

المبحث الثاني: آثار التسريح لأسباب اقتصادية

تطرقنا في هذا المبحث إلى نظام الإحالة على التقاعد المسبق في المطلب الأول والمطلب الثاني تناولنا فيه الحقوق المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: نظام الإحالة على التقاعد المسبق

قام المشرع الجزائري باستحداث نظام جديد يتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة وهي نظام التقاعد المسبق بحيث نصت المادة 02 بموجب المرسوم التشريعي 10/94 على ما يلي:

“تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم

¹ - مصطفى عبد الحميد العدوي الاستقالة واتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل محدد المدة، كلية الحقوق، تونس، 1990، ص 100

² - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، دار القصة للنشر، 2003، ص 465

بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقيف القانوني لنشاط المستخدم"¹.

والتقاعد المسبق هو إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد فبدوره حدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها في العامل.

الفرع الأول: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي على شروط الاستفادة من التقاعد المسبق والمتمثلة في:

- * أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكر و45 سنة إذا كانت أنثى.
 - * أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
 - * أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت حق التقاعد.
 - * عدم الاستفادة من أي دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- ملاحظة:

يمنع تسريح الأجير لأسباب اقتصادية إذا استوفى شروط الاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

من أجل تقليص عدد العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق يجب المساعدة في تمويل صندوق التأمين عن البطالة وصندوق التقاعد حسب ما أشارت إليه المادة 12 المرسوم التشريعي 94-10² والتي سماها المشرع بالمساهمة الجزافية التي تحسب على أساس عدد

¹ - المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق

² - انظر المادة 12 المرسوم التشريعي 94-10

سنوات التسبيق المحددة قانونا وعلى المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل يجب عليه القيام بإجراءات متمثلة فيما يلي:

* تحديد قائمة بأسماء العمال المعنيين وتوقع من طرف مفتشية العمل

* تكوين ملف خاص لكل عامل.

ترسل ملفات العمال المحالين على التقاعد المسبق لصندوق التقاعد فيقوم صاحب العمل بإخطارهم وتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية لتبث في أجل شهر ابتداء من تاريخ إيداع الملفات والملفات الناقصة الغير مكتملة تعاد إلى صاحب العمل لاستكمال ما ينقصها حسب المادة 23 من المرسوم التشريعي 94-10¹، ويستفيد العامل الذي يحال على التقاعد المسبق إضافة إلى المعاش الذي يتحصل عليه كل شهر حقوق نذكر منها:

* الأداءات العينية للتأمين.

* الأداءات والعلاوات العائلية.

* المعاش المنقول ورأسمال الوفاة حسب المادة 09 المرسوم السابق.

المطلب الثاني: الحقوق الأخرى المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

الفرع الأول: مهلة الإخطار المسبق.

تقرر المادة (41) من الأمر 31/75 أحكام مهلة الإخطار² وكذلك نص عليها القانون 90-11 في نص المادة 05-73، وقد عبر المشرع بمهلة العطلة ولكن هذه التسمية خاطئة لأن مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله ولا يثبت له إلا الحق في ساعتي الراحة للبحث عن عمل جديد، كما تبينه المادة 06-73 من قانون 90-11 وهذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا

¹ - انظر المادة 23 المرسوم التشريعي 94-10

² - الأمر 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العاملة لعلاقات العمل في القطاع الحاص ج. ر عدد 39 الصادرة في 16 ماي 1975

الخطأ الجسيم المادة 05-73¹، القانون 90-11 على تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم يخول له الحق في مهلة العطلة" وتحدد في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية؟

المادة 73-206 فجاءت بنصها أنه للعامل الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر، وعلى الهيئات المستخدمة أن تقي بالتزام إعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح عن طريق دفعها مبلغا سنويا للأجر الكلي الذي كان العامل سيتقاضاه طوال المدة نفسها.

سريان مهلة الإخطار يكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالاستلام.

مهلة الإخطار رغم كونها حق للعامل فإنها التزام أيضا لا يمكن التحلل منه بإرادته المنفردة وفي المعتاد فإن كلا من المستخدم والعامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن حق العمل خلال مهلة العطلة ولا يطرأ على مركزيهما القانوني أي تغيير.

الفرع الثاني: الحق في شهادة العمل.

صاحب العمل ملزم بتسليم العامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته، وذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله، والسماح لصاحب العمل الجديد التأكد من قدرة العامل وخبرته على العمل من جهة ومن جهة أخرى لم يعد مرتبطا بأي عقد عمل، وتفيد هاته الشهادة إثبات مدة خدمة العامل ويقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء.

المادة 67 من قانون العمل 90 - 11 تنص على أن شهادة العمل تحوي شكل معين لهذه الشهادة ولكنه يفرض احتواءها على عدد من البيانات والإلزامية تتمثل في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة، تاريخ إنهاء علاقة العمل، المناصب التي تم شغلها³، ولكننا نلاحظ أن النص قد أغفل ذكر بيانات أخرى قد تكون أكثر أهمية من البيانات التي ذكرها، كالبيانات المذكورة في

¹ - المادة 05-73 القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

² - المادة 06-73 القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ - المادة 67 القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

النص المقابل في تشريع العمل الفرنسي باسم وعنوان صاحب العمل، اسم وعنوان العامل، محل وتاريخ التسليم، توقيع صاحب العمل.

الغرض من إعطاء الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيل العامل وأن المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها، ويقع على عاتق العامل إثبات إخلال المستخدم بذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل وحسب المادة (21) من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية¹ ويمكن للعامل في نفس الدعوى في حالة ما إذا فاتته فرصة الحصول على منصب شغل بسبب خلو ملفه من شهادة العمل أن يطلب إلزام المستخدم بتعويضه جراء الضرر الذي لحق به.

وحاليا لم يعد معاقبا جزائيا في التشريع الحالي، بعدما كان في ظل قانون 06-82 بموجب قانون 90 - 11 فقد كان المستخدم الذي لا يمنح شهادة العمل يتعرض لغرامة مالية بين 500 دج إلى 1000 دج².

الفرع الثالث: الحق في عطة مدفوعة الأجر.

أشارت المادة (21) من المرسوم التشريعي 90 - 11³ إلى حق العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطة مدفوعة الأجر، وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطة مدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 90 - 11 أشارت المادة (40) إلى أن اعتماد حساب العطة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطة إلى غاية 30 جوان من سنة العطة⁴.

¹ - المادة 21 القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، ج.ر العدد 06

² - القانون 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، العدد 2، 1982 الملغى

³ - مسعودان فريدة تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء،

الدفعة 16 سنة، 2008، ص 31

⁴ - المادة 40 من القانون التشريعي 11/90.

تحتسب العطلة على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويما عن سنة العمل الواحدة، لكي يستحق العامل هذا التعويض يجب أن يكون قد أدى فعليا داخل المؤسسة والمادة (46) من القانون 90 - 11 تحدد ما يعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية وتتمثل في:

- فترات العمل المؤدى.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الراحة القانونية.
- فترات الغيابات بسبب الأمومة أو حوادث العمل.
- فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد¹

الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح

أشارت المادة (16) من المرسوم 90-04 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح ويبين ذلك نص المادة (20) من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب التعويض².

ومن خلال القانون 90-11 والمرسوم التشريعي 94-04 تنضج الشروط الواجب توافرها حتى يستفيد العامل من التعويض وهي:

- * وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة
- * يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل
- * الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض

¹ - المادة 46 من القانون 11/90 مرجع سابق.

² - المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج.ر العدد 31 الصادر بتاريخ 01 جوان 1994.

ويحسب التعويض عن التسريح طبقاً لنص المادة (22) من المرسوم المذكور أعلاه على أساس 03 أشهر أجر والذي يتحدد طبقاً للمادة (23) على أساس المعدل الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر شهراً قبل إنهاء علاقة العمل¹.

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

سوف التعويض مشروط بتقديم العامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية في مؤسسة أو مشغل صاحب العمل في لحظة تسريحه بصرف النظر عن مهلة الإخطار ويزداد مقداره بنسبة عدد سنوات خدمة العامل بالمشروع²

الفرع الخامس: حق الرجوع إلى العمل

ضمن المشرع الجزائري حماية جدية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية بفرض رقابة إدارية وعمالية على التسريح قبل الإقدام عليه ورقابة قضائية.

ولم يترك المشرع العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان، وإنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تراعي فيها الخبرة والتجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان (95)، (96) من القانون الأساسي العام للعامل.

وإذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفاً لأحكام القانون يعد باطلاً ويأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض الأضرار المادية والمحتوية التي تلحق بالعامل المسرح نتيجة التعسف في فصله¹.

¹ - أنظر المادة 22-23 المرسوم التشريعي 94-99 السالف الذكر.

² - غانمي أحمد، بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة أحمد دراية، دار السمحة، 2015-2016، ص 33.

تكلم الدكتور علي عوضي حسن أن هذا النص تطبيقاً لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكناً وليس فيه أرهاق للمدين بإعادة العامل إلى عمله إذ كان تسريحه قد جاء مخالفاً للقانون يعتبر إعادة للحالة التي كان عليها العامل وهذا أيضاً تطبيقاً لفكرة إعمال أثر البطلان بكل مداه².

ولإرغام صاحب العمل في الاستمرار على الخضوع لحكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله قضى القانون حق العامل في الاستمرار بالاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل³.

¹ - الفقرة 1 المادة 43 الأمر 75-31 مؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية العدد 39 الصادر في 16 ماي 1975.

² - مسعودان فريدة تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري مذكرة التخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 16 سنة 2008، ص 32.

³ - المادة 43 الفقرة 2 من الأمر 75-31، مرجع سابق.

الفصل الثاني

تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح

سعى المشرع دائما لحماية العمال من خطر إنهاء العمل لأي سبب كان وخصه المشرع بنصوص ومواد تحميه من تعسف صاحب العمل الذي يعتبر كطرف قوي في علاقة العمل لكن رغم هذه الحماية الممنوحة للعامل، فإن صاحب العمل كثيرا ما يستعمل سلطته المتمثلة في التعسف ويكون تسريح العامل دائما دون مبرر ووجد حق تحت مسمى تقليص عدد العمال لصالح المشروع أو حتى أحيانا تدخل في حساب الأسباب الاقتصادية فإنه لا يتبع الإجراءات القانونية المفروضة عليه وهذا يؤدي إلى نشوء نزاعات سواء فردية أو جماعية مهما كان نوعها¹ التشريعات العمالية أحيطت بعناية تنظيمية خاصة لتسهيل معالجة هذا التعسف وذلك من خلال مرحلتين أساسيتين:

الأولى تتمثل التسوية الودية للنزاع بطريقة سلمية ومن شأنها أن تحل الخلاف دون اللجوء إلى القضاء وبذلك يقل عدد القضايا المعروضة على المحاكم وحماية الأموال من الضياع واهدار الوقت والمحافظة على علاقة العمل.²

المرحلة الثانية يتجه لها بعد فشل الأولى للحصول على حقوقه وهي موضوع هذا الفصل في المبحث الأول الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية والفردية.

وفي المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التسريح.

1_ رشيد واضح مرجع سابق، ص 177، 179

2_ BARTHELEMY : l'aménagement conventionnel de l'organisation de travail : droit social n2, paris, 1993, p 161.

المبحث الأول: الطرق الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح

المقصود بالتسوية الودية هي اتجاه الإرادتين للتسوية والاتفاق دون اللجوء إلى القضاء فلا يكفي أن التسوية الودية هي ترك واسع النظر للطرفين وبالأخص ما تعلق بالتسريح كونه يشكل خطر على العمال وعلى الاقتصاد وما له من تأثير على المستوى الاجتماعي والسياسي والاقتصادي¹.

المطلب الأول: التسوية الودية الجماعية للنزاعات

الفرع الأول: المفاوضة المباشرة

وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال² وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول³، وقد تكون اختياري إذ تميل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري⁴، وهذا الأسلوب غالبا لا يحقق أهدافه بسبب تمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر ومن ثم يتم اللجوء إلى أسلوب المصالحة.

¹ - بشير هديفي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب 391، حي البدر، القبة، الجزائر، 2006، ص 213.

² - المادة 24 القانون 90-02 المتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، مرجع سابق، ج، عدد 06.

³ - أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربي، المعهد العربي للثقافة الجمالية وبحوث العمل الجزائرية.

⁴ - المادة 3-4 القانون 90-02 مرجع سابق.

الفرع الثاني: المصالحة " مكتب المصالحة "

يتم اللجوء لها في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة إلى المصالحة والتوفيق وهي إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال¹ فهي مرحلة اجبارية في حال استمرار الخلاف بين الطرفين العمال ورب العمل² نص المشرع على إجراء المصالحة في المادة 05 من القانون 02/90 بقوله " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيهما³.

المصالحة لا تتم إلا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما (le contract) يرفع أحد طرفي النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل، وبالتحديد إلى مفتش العمل بصفته ممثل لسلطة عمومية في هذه المرحلة دورا أساسيا، إذ يقوم باستدعاء طرفي النزاع إلى جلسة المصالحة يحدد أقصاها بمدة 4 أيام من تاريخ الإخطار ويتم تدوين مواقف كل طرفي النزاع في محضر حول جميع المسائل التي تم الاتفاق حولها وتلك التي بقيت عالقة ثم يوقع المحضر ليصبح هذا الاتفاق نافذا منذ إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وفي حالة الفشل في التواصل إلى أي اتفاق حول مسألة من مسائل النزاع يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ليفتح الباب أمام إجراءات أخرى غرضها تسوية النزاع بين أطرافه⁴.

¹ - مجلة العلوم القانونية والسياسية الطرق الودية لتسوية النزاعات منازعات العمل الجماعية، د. عمار زعبي

² - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 333

³ - المادة 05 الفقرة 01 القانون 02/90 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالرقابة الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

⁴ - غانمي أحمد بن يحيى أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ص 38

الفرع الثالث " الوساطة "

الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة وتتدخل طرف ثالث وهي صورة أعلى درجة في المصالحة حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح وهذا بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة¹

الوساطة قد تكون إجبارية في بعض الدول وقد يكون اختياريا في البعض الآخر كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري الذي يعرف الوساطة في المادة العاشرة من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها " إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة واقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه² .

وبعد انتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدم إليه من خلال المدة المحددة قانونيا من قبل الأطراف يقدم اقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة ومعللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض مع إخطار مفتش العمل بالاقتراح المقدم والمعرض على الطرفين المعنيين³، كما تضيف المادة 11 من نفس القانون على أنه " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه أن يتقيد بالسري المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته⁴ .

الوسيط يقوم بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل إلى التسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأيه بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين كما يحق له القيام بتحقيق شامل

¹ - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 215.

² - المادة 10 القانون 02/90، مرجع سابق.

³ - المادة 12 القانون 02/90 سالف الذكر.

⁴ - المادة 11 القانون 02/90 سالف الذكر.

والاستماع إلى أقوال الفريقين والاطلاع على الحالة المالية للمؤسسة وهذا بهدف الوصول إلى حلول توافقية ولو كانت جزئية¹.

الفرع الرابع: التحكيم

يتم اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق الودية السابقة باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية²، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريًا باتفاق الطرفين المتنازعين أو إجباريًا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية وقد تكون نتيجة ملزمة للطرفين.

يختلف التحكيم من الوساطة باعتبار هذا الأخير يعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين بينما قد تزيد الوساطة من تراكمها لأن الوساطة تسعى لتقريب وجهات النظر بينما التحكيم يسعى لإنهاء النزاع بإصدار قرار تحكيمي³.

المادة 14 من المرسوم التسريعي 04/94 " في حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به"⁴.

من خلال تحليل المادة 14 يتضح أن المتنازعين بإمكانهما الاختيار بين الوساطة والتحكيم، فمبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم بها في التشريعات المقارنة، فالتحكيم يعد طريقة من طرق التسوية الودية يأتي كآخر مرحلة بعد فشل الطرق السالفة الذكر الخاصة

¹ - محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة لبنان، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007، ص 361-362

² - المادة 12 القانون 12/90 سالف الذكر

³ - محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة لبنان، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007، ص 372-373

⁴ - المادة 14 المرسوم التشريعي 04/94 سالف الذكر

بالمصالحة وقد يكون اختياريا كما قد يكون إجباريا إما بنص قانوني أو باتفاق جماعي سابق على النزاع أو بقرار من السلطة التنفيذية المشرفة على إقامة نظام العمل¹.

المطلب الثاني: التسوية الودية للتسريح في النزاعات الفردية

التسريح الفردي لسبب اقتصادي متوقع عمليا من طرف المستخدم ولم يتبع بتسريحات أخرى أو أنه تتولد من المفاوضات المشتركة لتنفيذ عملية التسريح الاقتصادي نزاعات ذات طابع جماعي فتبقى وضعيات خاصة معلقة ينتج عنها نشوب نزاعات ذات طابع فردي فتؤدي إلى ضرورات البحث عن السبل الذي تحقق له مبتغاه وباتباع إجراءات قانونية التي سوف نتناولها بإيضاح الفرع الأول التسوية الودية أمام هيئة مصدرة القرار الفرع الثاني المصالحة أمام مكتب مفتشية العمل².

الفرع الأول: التسوية الودية أمام الهيئة مصدرة القرار

هذا الإجراء محاولة لحل النزاع وديا مع المستخدم والعامل عن طريق إيجاد حل مشترك بينهما في إطار إجراءات منصوص عليها في القانون والاتفاقيات أو الأحكام المنصوص عليها في " المادة 04 من القانون 90-04 " ويقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم الجواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار" ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة³ والسؤال المطروح هنا مدى إجبارية هذا الإجراء قبل اللجوء إلى عرض النزاع أمام مفتش العمل؟ وللإجابة على السؤال وهي أن التسوية الودية ليست إجبارية فالعامل له مطلق الحرية في عرض النزاع مباشرة أمام هيئة خاصة تفاد بتفاهم النزاع وربحا للوقت باللجوء إلى الرئيس المباشر ثم الهيئة المستخدمة.

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 183

² - غانمي أحمد، بن يحي أحمد، مذكرة التسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 39

³ - المادة 04 القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06-02-1990، ج.ر، عدد 06

المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"¹

الفرع الثاني: المصالحة أمام مكتب مفتشية العمل

المصالحة إجراء مهم يمكن الأطراف من حل النزاع، وهذا من شأنه أن يحافظ على استقرار علاقة العمل بين العامل ومستخدمه والسرعة في إيجاد الحلول وإزالة سوء التفاهم أو الاختلاف²، اعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 01 القانون 04-90 لاستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة³.

تبدأ المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل المتضرر ثم يقوم خلال 03 أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المطروح ويجتمع المكتب خلال ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد وما لم يوجد مانع شرعي يمكن أن يقرر مكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله وإغائها⁴.

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعائه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة بعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء

¹ - المادة 03 القانون 04/90 سالف الذكر

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 100

³ - المادة 19 من القانون 04-90 مرجع سابق

⁴ - الباحثة بوعبيطة مليكة، قاضية باحثة بمركز البحوث القانونية والقضائية مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة

من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 24 جانفي 2023

وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة تسلم نسخة للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان يحزر محضر بالمصالحة أو عدم المصالحة¹.

المطلب الثالث: مدى إلزامية قرارات التسوية الودية

تعد القرارات التي تتوصل إليها هيئات التوفيق والتحكيم بمثابة اتفاقيات جديدة بين أطراف النزاع لأنها تستمد إلزاميتها من قبول الأطراف، وبالتالي تنفذ بالشكل وبالكيفية المتفق عليها إلا أن الطابع الاتفاقي يطرح احتمال عدم احترام أحد طرفي العقد ما قد تم الاتفاق عليه خاصة أمام اختلاف تنظيم التشريعات الخاصة بالعمل من دولة إلى أخرى لهذه الحلول الودية مما يؤدي إلى اختلاف تقديم مدى إلزامية القرارات الصادرة عن هيئات التسوية².

الفرع الأول: القرارات الإلزامية

تأخذ القرارات الإلزامية عدة أوجه ومن خلال هذا الفرع سيتم التطرق إلى هذه القرارات:

البند الأول: القرارات التي تأخذ الطبيعة التعاقدية

نصت المادة (08) من القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسوية وممارسة حق الإضراب، " تدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائمة بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من يوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا" وعليه نلمس الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية ولما تلعبه المصالحة في حلها³.

¹ - المواد من 26 الى 30 القانون 04/90 سالف الذكر

² - مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 38

³ - المادة 08 من القانون 02/90 المتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، سالف الذكر

فنص على نفاذها بمجرد إيداعها على مستوى كتابة الضبط دون اللجوء إلى استصدار أمر أو حكم لنفاذها على خلاف ما هو الأمر بالنسبة للمصالحة في النزاعات الفردية والتي لا بد على الطرف المستعمل اللجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عريضة لغرض تنفيذها وبدون هذه الصيغة تبقى المصالحة حبر على ورق¹.

البند الثاني: القرارات التي تأخذ الطبيعة القضائية

من المعروف والمستقر عليه في الفقه والقضاء أن المحكم يعتبر قاضي وما يصدره حكم حقيقي وعليه يمارس المحكم وظيفته كقاضي فيقدم الأطراف مستنداتهم ولو بصفة مؤقتة وكذا دفعاتهم ليصدر حكما بناء عليه في أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ التعيين².

قواعد التحكيم في النزاعات الجماعية قد خالفت القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية الناصة بالإلزامية التأشير عليها بأمر من رئيس المحكمة، فجاءت في نص المادة 13 القانون 02-90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه " وهو ما يفيد أن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة³.

الفرع الثاني: القرارات غير الإلزامية.

البند الأول: قرارات الهيئات الداخلية

يكمن هدف التظلم أمام المستخدم في الوصول إلى حل ودي اتفاقي رغبة في مراجعة المستخدم قراره قبل اللجوء إلى القضاء، وقد استقرت اجتهادات المحكمة العليا في هذا الصدد،

¹ - المادة 08 القانون 02/90، مرجع سابق

² - المادة 13 من القانون 02/90 سالف الذكر

³ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 114-115

على اعتبار الطعون الداخلية المسبقة لا تمس بسلامة الإجراءات في الدعوى القضائية لذلك فإن إجراءات التظلم أمام المستخدم يبقى محدودا نظرا لعدم الزاميتها¹.

البند الثاني: قرارات مكاتب المصالحة " النزاع الفردي "

كما رأينا يعد مكتب المصالحة الحلقة الأخيرة من الهيئات التي تسند لها مهمة محاولة تسوية النزاع وديا قبل اللجوء إلى القضاء فلا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة، لذلك فإن الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه حرفيا للجوء إلى رئيس المحكمة بناء على عرضة التماس تنفيذ اتفاق المصالحة، ومجردا عن الصيغة التنفيذية فهو لا يملك الطابع الإلزامي².

البند الثالث: الوساطة.

الوسيط بعد تلقيه المستندات والدفعات من الأطراف يقدم التوصيات والحلول التي يراها مناسبة ويبقى للأطراف حرية الأخذ بها من تركها كما ذكرنا سابقا³.

المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التسريح

اللجوء للقضاء حق دستوري يقره القانون لطرفي علاقة العمل لتسوية النزاعات الفردية والجماعية بين العامل وصاحب العمل لتمكين العامل من تسوية وضعيته وتحصيل حقوقه، إذا تعتبر التسوية القضائية الملجأ الأخير للعامل لتسوية النزاع وقضاء العمل القسم الاجتماعي ذو طابع خاص أو قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام فجعل المشرع الاختصاص

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 536

² - عثمانى مريم البتول، بن حمدان نادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة عين تموشنت،

2022/2023، ص 46.45

³ - عثمانى مريم البتول، بن حمدان نادية، مرجع سابق، ص 45-46

بالنظر لمثل هذه القضايا من النظام العام والقوانين صراحة تمنع المحاكم الغير مختصة نوعيا في النزاعات العمالية تحت طائلة البطلان¹.

والنزاعات التي تطرح على القضاء في ظل الإصلاحات الأخيرة هي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية والحديث عن مستوى تقليص الشغل من الزاوية القانونية يقابله طبعاً الحديث عن الدوافع والمبررات التي تبني عليها هذه الأخيرة، وهذه معضلة تواجه القضاء إذا تتصادم المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية التي من خلالها يقدر القضاء نظامية العملية من كل نواحيها².

المحاولات الودية لتسوية النزاعات بنوعيتها الفردية والجماعية كثيرا ما تقشل بين المستخدم ورب العمل لهذا أوجد المشرع طريقة مغايرة لحل النزاعات وهي اللجوء إلى القضاء من أجل ضمان حماية العامل من تعسف رب العمل وتسوية وضعيته وتحصيل كامل حقوقه وهي الملجأ الأخير الذي يحقق العدل بين طرفي العمل " العامل وصاحب العمل".

ميزة قضاء العمل ذو طابع خاص واستثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام وتظهر أهميته في تشكيلته وإجراءات التقاضي ذو الطابع الاستعجالي، وجعل المشرع اختصاص النظر في مثل هذه القضايا من النظام العام فتمنع القوانين صراحة المحاكم غير المحاكم الاجتماعية الفصل فيها وإلا وقعت تحت طائلة البطلان القانوني³ والنزاعات التي تعرض على القضاء وهي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية والحديث عن مستوى تقليص الشغل من الزاوية القانونية يقابله الحديث عن الدوافع والمبررات الاقتصادية المبني عليها بينما هذه الأخيرة ،

¹ - المادة 500 قانون 08-09 قانون إ.م.إ. المؤرخ في 25 فيفري 2008.

² - شرقي محمد، التشغيل القانونية للتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل نشر المعهد الوطني للعمل، عدد خاص 98/23، الجزائر، 1998، ص 9.

³ - مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 39.

تخرج عن المجال التحليلي القانوني وهي المعضلة الأولى التي تواجه القضاء وتصادم
المشروعية الاقتصادية مع الشرعية الإجرائية¹.

ويقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: دور المحكمة في رقابة الشروط الموضوعية والإجرائية للتسريح

إن الإنهاء لأسباب اقتصادية كما رأينا كحق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته
بصعوبات اقتصادية ومالية مقيد بشروط موضوعية تتحدد في السبب الاقتصادي وأخرى
إجرائية تهدف إلى تنظيم الإجراء القانوني وحماية اليد العاملة من خطره غير أن هذا التقييد
القانوني لإجراء الإنهاء الاقتصادي وإن كان يتجه نحو هدف أساسي متمثل في ضمان شرعية
هذا الأخير إلا أنه غير كاف لتحقيق الحماية اللازمة للعمال المهددين بخطر فقدان مناصبهم
لأسباب إدارية فلا بد من وجود ضمانات قانونية أخرى تسهر على تكريس هذا القيد ولعل أبرز
هذه الضمانات هي الضمانات القضائية التي تتمتع بالاستقلالية وتسمح برفع أي تعسف من جانب
صاحب العمل حول الشروط الموضوعية والإجرائية، وبدورنا ينقسم المطلب إلى فرعين (الفرع
الأول) مشروعية السبب الاقتصادي و(الفرع الثاني) تنفيذ الشروط الإجرائية.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي

إن التشريعات الفرنسية والجزائرية قد فرضتا كل منهما نظامين للرقابة على مشروعية السبب
وهما الرقابة السابقة والرقابة اللاحقة، وذلك استنادا إلى الاتفاقية 158 الصادرة عن منظمة
العمل الدولية التي تنص " متى كان باعث الإنهاء يمكن في ضرورات سير النشاط في داخل
المنشأة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص سواء كانت تباشر رقابة سابقة أم
لاحقة....."²

¹ - المجلة الجزائرية للعمل، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، نشر المعهد

الوطني للعمل، عدد خاص 98/23، 1998، ص 09

² - حسين عبد الرحمان قدوس، ص 142

الرقابة الإدارية المسبقة التي سادت في فرنسا منذ 1975 إلى 1986، وفي الجزائر من سنة 1975 إلى سنة 1990 حيث ألغيت بصدور القانون رقم 90-11 وبالتالي أصبحت مشروعية قرار التسريح مفهوم موحد خاضعا للرقابة القضائية.

والمرجع الجزائري في هذا الصدد قيد سلطة المستخدم في التسريح الاقتصادي فقط في ضرورة استناده إلى أسباب اقتصادية دون أن يتطرق إلى شرحها وبدون أن يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة على خلاف المشرع الفرنسي الذي قيد سلطة رب العمل في الإنهاء في المواد 3-14-122.

والسبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي لا يكون وجوده مشكوكا فيه والسبب الحقيقي غير مبتدع وبالتالي لا بد لصاحب العمل فيه¹.

فما هو دور المشرع الجزائري والفرنسي باعتباره التشريع الذي استمد منه تشريعنا في هذا المجال؟

أولا: رقابة القاضي الفرنسي على مشروعية التسريح

المادة L 312-1 من تقنين العمل الفرنسي والتي تنطبق على كافة أنواع التسريحات بما فيه التسريح الاقتصادي التي تخول للقاضي سلطة تقدير الطابع الحقيقي والجدي لسبب التسريح المحتج به، وتظهر رقابة القاضي لحقيقة السبب الاقتصادي من خلال بحثه على العناصر القانونية لسبب الاقتصادي من إلغاء الوظيفة أو التعديل الجوهري².

كما يلتزم القاضي بالبحث من جهة أخرى عن مدى قيام الصعوبات الاقتصادية بالاستناد إلى عناصر الإثبات المقدمة من المستخدم فيلتزم صاحب العمل عندما يطعن في قراراته

¹ - عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 113.

² - مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 43.

المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية أن يطلع القاضي على مختلف الوثائق والأدلة المادية منها في حالة

عدم وجود ممثلي العمال استنادا إلى ما قضت به كل من المواد:

(321-2)، (321-4)، (321-7). من التشريع الفرنسي¹

وفي هذا الاتجاه نجد أن محكمة النقض الفرنسية قد أكدت على ضرورة أن تكون رقابة القضاة للصعوبات الاقتصادية صارمة، إذ لا يكفي مثلا تصريحهم بأن الانخفاض المسجل في رقم الأعمال كاف لتبرير تسريحهم، وإنما عليهم تقدير حقيقة هذا الانخفاض المسجل في رقم الأعمال، فإذا كان ظرفيا وقليل الأهمية فلا يمكن لهم التصريح بقيام صعوبات اقتصادية مبررة لإلغاء أو تحويل الوظيفة².

كما تضيف المادة 122-14-03 من تقنين العمل الفرنسي يعود للقاضي وحده السلطة التقديرية وكذلك حقيقة وجدية الأسباب المحتج بها ". فلا تتوقف رقابة القاضي للسبب الاقتصادي عند التحقق من حقيقة الوقائع المستند إليها رب العمل".

قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 17 مارس 1999 والقاضي أن التسريح الاقتصادي الناتج عنه إلغاء المناصب فرضته صعوبة اقتصادية والخالي من سبب حقيقي وجدي فتواجد رب العمل أمام استحالة مطلقة في أداء التزامه بإعادة التشغيل ويكون للقاضي المرفوع أمامه النزاع الخاص بمشروعية التسريح البحث فيما إذا كان المستخدم قد أدى التزامه بإعادة التشغيل.

ثانيا: رقابة القاضي الجزائري على مشروعية السبب الاقتصادي.

1_ Gérard Lyon et Jean Pellissier et Alain, Supiot 18 Edition, Paris, p 414

2_ SOC, 17 Meers, 1998 n 128, Paris, 1999 p 400

إن مفهوم السبب الاقتصادي لم يحظى لا باهتمام المشرع ولا القضاء الجزائري، فالمشرع نص في المادة 1/69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية ومنه يتبين أن المشرع الجزائري قد وضع شرطاً موضوعياً واحداً للتقليص في عدد العمال"¹

المشرع الجزائري قد تبني فكرة المصلحة المشروعة التي يتعين الاستناد إليها ليكون الإنهاء لأسباب اقتصادية مبرراً لكنه أغفل عن ذكر طبيعة هذه الأسباب هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك فراغ بالنسبة للاجتهادات القضائية فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب ولا المعايير التي يمكن للقاضي الموضوع الاستناد إليها لتحديد قيام هذا السبب باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا بتاريخ 20 ديسمبر 1997 الذي يعتبر أن إعادة الهيكلة للمؤسسة لا يعتبر سبباً اقتصادياً متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة².

ويرجع ذلك لكون أن قانون 90-11 السالف الذكر ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق وتراجع بذلك عن الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب وقد أقر ذلك اجتهاد المحكمة العليا الذي استقر في الآونة الأخيرة أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية فهذه المهمة مسندة إلى سلطة أخرى³

وتبقى سلطة قضاة الموضوع في التقدير الغير المباشر للدواعي الاقتصادية من خلال الرقابة على التوظيفات الجديدة في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين وفي نفس أماكن العمل فهو دليل على أن الضرورة الاقتصادية لم تكن متوفرة ولكن رغم ذلك لا يوجد قرار مبدئي في

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 167

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية الملف رقم: 115729 الصادر بتاريخ 1997/12/20

³ - شرقي محمد، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل،

العدد الخاص رقم 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص 08

هذا المجال لسد الفراغ الذي يؤثر سلباً على القضاة، فالمشرع الجزائري لم يجرأ على إحداث الحلول الحتمية الناجمة عن تبني المفاهيم الجديدة تاركاً ذلك للقاضي مبادرة الوصول إليها¹.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية

في مراقبة القضاء لكافة الشروط الإجرائية لإنهاء بالسبب الاقتصادي لعقد العمل، فيلتزم ويراقب المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه، وهي ضمانات أساسية لحقوق العمال، والقاضي لا يراقب ملائمة إجراء التسريح بل يراقب شرعيته فقط².

وسنقسم هذا الفرع أولاً: إلى رقابة القاضي على الخطة الاجتماعية وثانياً: مدى تنفيذ ورقابة إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية وثالثاً: رقابة القضاء على إجراء إعلام السلطة الإدارية وأخيراً: تبليغ قرارات التسريح للعمال المعنيين.

أولاً: مراقبة القاضي حول إعداد الخطة الاجتماعية.

المستخدم يلتزم بإعداد خطة اجتماعية ضمن مرحلتين قبل تقليص العمال عن طريق التسريح، وهي موافقة الأجهزة المؤهلة للمؤسسة تبعاً لطبيعتها القانونية وثانياً التفاوض مع لجنة المشاركة للمؤسسة والنقابة.

هذا الالتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل وعليه متى تبين له عدم احترام المستخدم لهذا الإجراء له حق اللجوء إلى قضاء العمل، وفي هذه المرحلة تأتي مهمة القاضي بفحص ما قدم له من وثائق وملف الدعوى قصد الوصول والتأكد من احترام الإجراءات القانونية، لقد ألزمت المحكمة العليا في قرار لها المحاكم بضرورة التزام إعداد خطة اجتماعية في إطار فصلها في النزاعات المعروضة عليها وهذا ما يتضح من قرارها الصادر في 09 جوان 1998 المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي وتفرض على المستخدم إثبات إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحة الإجراءات".

¹ - شرقي محمد، المرجع السابق، ص 09

² - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 470

وحيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لها أثر قانوني مجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت وأن مراحل المخطط قد احترمت.

حيث أن المحكمة باكتفائها بالإشارة على الاستطلاع الجهات الإدارية وأخذ رأي الشركاء الاجتماعيين، لم تبين استيفاء الإجراءات الإجبارية ولم تمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون، مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرض للنقض¹ والمحكمة تراقب مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء بمرحلتيه.

يقع على المستخدم عبئ إثبات احترام هذا الإجراء ولا يكفي تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية، وكذا قائمة العمال المحالين على التأمين على البطالة الأمر الذي أكدته قرار المحكمة العليا بتاريخ 09 مارس 1999 حيث ورد فيه: ". . . حيث جاء أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم مراعاة مقتضيات المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 1994 في 26 ماي 1994 قبل اللجوء إلى المرحلة الثانية المتمثلة في تقليص العمال، والحال أنها التزمت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، واتخذت التدابير المقررة ولكن دون نتيجة ملموسة بحيث أن وضعيتها الاقتصادية المالية لم تتحسن مبررة بذلك شرعية اللجوء إلى المرحلة الثانية طبقا للمادتين 08-09 من نفس المرسوم، وإحالة المطعون ضده للاستفادة من التعويض عن البطالة وجاء في الحكم المطعون فيه أن الطاعنة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة 07 من المرسوم 94-04 وهذا يبين أن الطاعنة لم تقدم الوثائق المقدمة أمام المحكمة العليا وهي الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة، وكذا العمال المحالين على التأمين عن البطالة التي لا تفيد احترام المواد 07-08-09-10-15 من نفس المرسوم 94-04 وهذه المواد من شأنها حماية العمال ومخالفتها يؤدي إلى البطلان².

¹ - قرار المحكمة العليا " الغرفة الاجتماعية" ملف رقم 182508 المؤرخ في 09 جوان 1998

² - قرار المحكمة العليا " الغرفة الاجتماعية" ملف رقم 175759 المؤرخ في 09-03-1999

أما رقابة القاضي للأحكام الخاصة بالخطة الاجتماعية أشارت المادة 17 من نفس المرسوم التشريعي 94-09 حكما انتقاليا يقضي بأن المؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي والتي تكون عند تاريخ إصدار هذا المرسوم موضوع إجراءات الحل والتي يجب أن يتم حلها قبل 1994/12/31 وتلك المؤسسات التي لها خطة إنعاش تمت المصادقة عليها قبل هذا التاريخ فيمكن لها تصور مخططها في مرحلة واحدة ونجد في قرار المحكمة العليا في المادة 17 من نفس المرسوم 94-04 ما يلي:

حيث أن الطاعن لم يثبت أن المؤسسة لها خطة إنعاش مصادق عليها، واعتبرت المحكمة أن الطاعن ملزم بمروره بمرحلتين قبل إجراء اتخاذ انهاء مهام العمال طالما أن خطة الانعاش لم يصادق عليها قبل 1995/01/01 عملا بأحكام المادة 17 من نفس المرسوم 94-04 والعبرة بتاريخ المصادقة على خطة الإنعاش وليس بتاريخ تكليف الخبير بالمهمة وعليه هذا الوجه غير مؤسس ويتم رفضه¹.

ثانيا: مراقبة مدى إجراء وتنفيذ التفاوض حول الخطة الاجتماعية:

التفاوض مرحلة أساسية في عملية تقليص عدد العمال وهذا ما ذكره المشرع الجزائري في المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، وهنا يحرص القاضي على رقابة مدى التزام رب العمل بأدائه بفحص صحته ومشروعيته وهذا التأكيد جاء في قرار المحكمة العليا الصادر في 11 ماي 1999 على ما يلي: " أن التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تتضمنها الأحكام الصادرة عن المحاكم، وجاء فيه: ".... حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإلزامية المسبقة للتسريح الجماعي"² التفاوض يتم بين المستخدم والهيئات التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الاجتماعية يتم في إطار اجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض بقيام

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم ملف رقم 158055 المؤرخ في 14-04-1988.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم ملف رقم 180734 المؤرخ في 11-05-1999.

رب العمل بتوجيه استدعاءات لجميع الأطراف المذكورة سابقا بمحتوى الخطة الاجتماعية والاطلاع على مضمونها قبل عقد الاجتماع تمثل هذه الاستدعاءات أهمية كبيرة بالنسبة للقاضي وذلك باستعانتة بالتقرير ومدى احترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بالتفاوض وتمثيل العمال، وهذا وفقا ما أكدته المادة 11 من نفس المرسوم 94-09 السالف ذكره. وهذا ما أكد القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1990/03/09 فجاء فيه: " . . . تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة وكذا المحالين على التأمين على البطالة. . . " واحترام الإجراءات لاسيما تلك المذكورة في المادتين 11 و12 من المرسوم 94-09¹ وجاء في قرار المحكمة العليا تحت رقم الملف 1768850 عن الغرفة الاجتماعية جاء فيه " لابد على رب العمل أن يقدم الوثائق التي تسمح للقاضي بمراقبة تنفيذ هذه الإجراءات".

جاء في قرار المحكمة العليا بأنه على المحكمة التأكد من صحة الإجراءات ومن حتمية إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية والتي يجب أن يتم بين المستخدم وممثلي العمال طبقا للمادتين 12-13 طبقا للمرسوم 94-09².

ثالثا: تنفيذ إجراء اعلام السلطة الإدارية

جاء في المادة 16 من الفقرة الثالثة من المرسوم التشريعي 94-09 في نصها: " ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير التقليل في عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي وضع قواعد اسم للأجراء المعنيين بالتقليل في عدد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق" كما أكد ذلك المرسوم رقم 90-206

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم ملف رقم 175795 المؤرخ في 09-03-1999.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم ملف رقم 182508 المؤرخ في 09-06-1999.

ويلتزم المستخدم بإخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب اقتصادي وبالإلزامية هذا الإجراء على المستخدم في حالة قيام نزاع بشأنه وطرحه أمام القضاء فلا بد من البحث عن مدى تنفيذ رب العمل لهذا الإجراء الإلزامي في أدائه¹.

ويقصر دور القاضي الجزائري في رقابة مدى تنفيذ المستخدم لإجراء تبليغ القوائم الاسمية للعمال المسرحين لمفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا قصد التأشير عليها بعد التأكد من أنه قد عرض فعلا الخطة الاجتماعية للتفاوض والتشاور مع ممثلي العمال جاء في المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 أن الهيئة الإدارية وهي مفتشية العمل ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم بتبليغها بهذه القوائم الاسمية للعمال وإنما هناك أجهزة أخرى يلتزم المشرع بتبليغها بهذه القوائم وهذه الجهات التي من جهتها سوف تتكفل بالأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من تعويضات التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد².

رابعاً: رقابة القاضي مدى احترام تبليغ قرارات التسريح للعمال

وهي المرحلة النهائية لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمال وينتهي إما بالانخراط في اتفاقيات التحويل أو التكوين أو التقليل من ساعات العمل أو غيرها وتتمثل في إعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بصفة فردية وهذا ما نصت عليه المادة 18 من المرسوم التشريعي 90-04 أنه: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليل عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل³".

جاء أيضا في المادة 69 من القانون 90-11 أنه إذا كان يبنى تقليل العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة استنادا إلى هذا فإن

¹ - مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 48.

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

³ - أنظر المادة 16 المرسوم التشريعي 94-04 سالف الذكر.

المشرع هنا يلزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل يمسه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية ورسمية¹.

ونجد في قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 ضرورة احترام الإجراءات القانونية لإجراء التقليل والمنحصر في المادة 05 إلى غاية المادة 15 من نفس المرسوم، 94-09¹، وعلى المستخدم تقديم الوثائق للقضاء التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح وتتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل استلام يوقع عليه المعني².

المطلب الثاني: رقابة القضاء على التسريح

رقابة القضاء لإنهاء علاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة والمخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لا بد من احترامها.

الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية

الحقوق المالية المقررة للعامل والتي يراقب القاضي مدى كونها متعددة نذكر منها ما يلي:

أولاً: حق التعويض عن التسريح.

الحق الذي أقره القانون للعامل المسرح اقتصادياً هي حق الاستفادة من قيمة تعويض التسريح والذي نص عليه المادة 22 من المرسوم 94-09 "يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليل في عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح"³ يستند القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق في النقاط الآتية:

¹ _ المادة 69 القانون 11/90 سالف الذكر

² _ قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 178850 المؤرخ في 11-05-1999.

أ- رقابة القاضي لشرط استحقاق تعويض التسريح :

المادة السابقة 22 من المرسوم 94-04 يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي توفرها في:

- صفة الأجير، فالقاضي هنا يبحث إذا كان المدعي عبارة عن أجير بحيث اشترط المشرع صفة الأجير في الشخص المسرح، وهذا ما تناولته المادة 02 من القانون 90-11 بالتعريف: " هي كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص"¹.

- عقد غير محدد المدة يربط بين الأجير برب العمل.

- أن تكون عملية التقليل من عدد العمال في العقد الغير محدد المدة².

- استفادة العامل المسرح من نظام التأمين الذي أحدثه القانون رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية والعامل المسرح الذي لم يستفد من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح³

وهنا نستنتج أن مهمة القاضي تتجلى في البحث عن الشروط القانونية لاستحقاق التعويض الذي يجب للعامل المسرح، فإذا تبين له توفر الشروط القانونية حكم على المستخدم أن يقدم في حالة عدم أداء المستحقات بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل، أما إذا توصل إلى غياب

² _ عثمانى مريم بتول، بن حمدان نادية مذكرة ماستر تسريح العمال لأسباب اقتصادية مرجع سابق، ص 50.

³ _ أنظر المادة 22 المرسوم التشريعي 94/09 السالف الذكر.

¹ - أنظر المادة 02 القانون 90/11 السالف الذكر.

² - أنظر المادة 02 القانون 90/11 السالف الذكر.

³ - أنظر القانون 94/11 المؤرخ في 26 ماي 1995 السالف الذكر.

إحداها أو كلها قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس وعلى هذا يجب على المستخدم أن يقدم الوثائق الثبوتية لدفعه لهذا التعويض ككشف الدفع مثلا¹.

II- رقابة القاضي لصحة مبلغ تعويض التسريح

المادة 22 من المرسوم 94-09 نجد أنها حددت مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي أجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح.

حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل فيكون إذا حساب هذا المبلغ على النحو التالي:

مبلغ التعويض = الأجر المرجعي $\times 03$ وعليه فمتى رفع للقاضي نزاع خاص بوقوع خطأ في حساب مبلغ تعويض التسريح أو عدم صحته فإنه يتأكد صحة هذا الادعاء بتطبيق القاعدة السالفة الذكر².

ثانيا: حق التأمين عن البطالة

أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل الجديدة ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي حدده المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994³، وهو من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على تنفيذه من الملتزم به وحمايته متى عرض عليه نزاع بشأنه.

أولا: شروط استحقاق التأمين عن البطالة

لكي يحكم القاضي باستحقاق هذه الأداءات لا بد من شرطين وهما:

¹ - محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، ص 61، 62.

² - المرسوم التشريعي 11/94 السالف الذكر

³ - المرسوم التشريعي 11/94 السالف الذكر

1/- الشرط الخاص بالعامل:

- أن يكون الأجير المسرح عوناً مرسماً أو مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل تعرضه للتسريح.
- أن يكون العامل المعني منخرطاً في الضمان الاجتماعي خلال فترة لا تقل عن 03 سنوات¹.

- تسديد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل وهو ما يؤكده حكم محكمة تيزي وزو رقم 2839 في دعوى مرفوعة ضد المؤسسة الولائية لإنجاز التجهيزات الاجتماعية جاء فيها:

" بعد دراسة الملف تبين للمحكمة أن المدعي لم يقدم ما يثبت أنه سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين منذ 06 أشهر قبل انتهاء علاقة العمل مما يتعين أن المعنى لم يستوفي الشروط المذكورة في المادة 06 من المرسوم التشريعي 11/94 لذا تقضي المحكمة برفض طلبه لانعدام التأسيس"².

- أن يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.
 - ألا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.
 - أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية.
 - أن يكون مقيماً في الجزائر.
- إذا تبين للقاضي غياب أحد هذه الشروط قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس³.

¹- أنظر المادة 06 المرسوم التشريعي 11/94

²- حكم محكمة تيزي وزو، القسم الاجتماعي ملف رقم: 2839 الصادر ب: 1999/01/

³- باديس حورية عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة ماستر، قانون أعمال، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2016/2015، ص 61

ب) الشروط الخاصة بفقدان العمل: وتتمثل في:

- فقدان العامل منصب عمله بصفة لا إرادية في إطار التقليل من عدد العمال.
- ألا يكون قد فقد منصب عمله بسبب تسريح تأديبي أو استقالة أو تخلي عن المنصب.
- ألا يكون الأجير في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب عوامل مناخية أو انقطاع دائم أو مؤقت.

هذه الشروط تكون محل رقابة من طرف القاضي من خلال فحص الوثائق والدلائل المقدمة له بالتحقيق أو الخبرة للحكم بالتعويض عن البطالة¹.

ثانيا: أداء المستخدم لالتزامات التأمين

لاستفادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة يتوقف أداء المستخدم لالتزامين أساسيين هما محل رقابة القاضي ويتمثلان في:

- الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي بما في ذلك الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، وفي حالة التأخر يفتح سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي طبقا لما جاء في أحكام المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 94-09².

- دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تخويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك، وهي تحدد وتنظم بمقتضى اتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها فترات ومدة الدفع³.

¹ - باديس حورية، عبدو ليلي، مرجع سابق، ص 62

² - أنظر المادة 20 المرسوم التشريعي 09/94، مرجع سابق

³ - أنظر المادة 10 المرسوم التشريعي 09/94 سالف الذكر

كما يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل للمعني للصندوق في الأسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح، وينتهي الملف بمعالجة من قبل الصندوق خلال 15 يوما بقرار القبول للاستفادة من التأمين عن البطالة أو رفضه له ويجب أن يتضمن:

- تواريخ بداية ونهاية التكفل.
- المبالغ المختلفة للتعويض الشهري.
- أقدمية أساس حساب مدة التكفل¹.

وفي حالة ما إذا كان القرار بالرفض، لا بد قبل اللجوء إلى القضاء على العامل المسرح كمرحلة أولية الطعن أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وإذا ما رفع الأمر إلى القاضي الاجتماعي فإنه يراقب مدى توافر شروط الوثائق التي تثبت أدائه لها وحصوله على تسهيلات في الدفع، وعند توصل القاضي إلى توافر الشروط ألزم صندوق التأمين بأداء هذا الحق وبالتعويض ودفع الضرر، أما إذا تبين له من خلال الوثائق المعروضة عليه أن الصندوق قد أدى هذا الحق قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس².

أهم الحقوق الناجمة عن حق التأمين عن البطالة هو التعويض الشهري عن البطالة وهي من أهم المسائل التي تعرض على القضاء لكثرة النزاعات المتعلقة بها فهنا يجد القاضي الاجتماعي نفسه يبحث في صحة مقدار المبلغ الذي تحصل عليه بتطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد وتعالج كما يلي:

1/- كيفية حساب مبلغ التعويض عن البطالة.

يكون حساب التعويض بتحديد أجر مرجعي وهذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاقتطاع من الضمان الاجتماعي والذي يتحصل عليه

¹ - غانمي أحمد بن يحي أحمد، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، ص 55

² - غانمي أحمد بن يحي أحمد، مذكرة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، ص 55

العامل خلال اثني عشر شهرا السابقة لتسريحه من المبلغ الشهري الأدنى الساري المفعول عند تاريخ التسريح.

ب- مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية توزيعها.

حددت المادة 14 من المرسوم 11-94 مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من اثني عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا، وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم 11-94 أن القاضي دائما عليه التأكد من توافر هذه الشروط، وإذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز، قضى بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق¹.

وهناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة كما حددت في المادتين 39-40 من المرسوم التشريعي 11-94، وتنص على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 5000 دج من كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين على البطالة" وهذا الجزاء يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون².

الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية محل الرقابة القضائية

الحقوق الغير مالية تحظى بأهمية صنفها القضاء للعامل المسرح شأنها شأن الحقوق المالية وسنتناولها في نقطتين مبرزتين دور القاضي بشأنها.

أولا: الحق في مهلة العطلة أو مهلة الإخطار

¹ - أنظر المادة 03,14 المرسوم التشريعي 11/94، مرجع سابق

² - أنظر المادة 39-40 المرسوم التشريعي 11/94 سالف الذكر

هذا الحق ضمن حماية قانونية نصت عليه المادة 73 من القانون 90-11 حيث جاء فيها: " يخول العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية"¹، والحكمة من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجئة الطرف المعني بالإنهاء المتخذ اتجاهه وتحقيق مصلحة وهي تمكينه من البحث عن عمل جديد مما يسمح له بممارسة عمله الجديد بمجرد انتهاء مهلة العطلة أو الإخطار وهي الفترة الزمنية التي يجب أن تنقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح وعلى القاضي مراقبة هذه المدة حسب المادة 73-05 القانون 90-11 من التشريع العمالي جاءت خالية من تحديد مدة الإخطار ونجد على هذا الأساس أن المشرع أحال مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.

الشروط التي وضعها المشرع الجزائري لاستفادة العامل من مهلة العطلة حددتها المادة

73-05 من القانون 90-11 وترتكز رقابة القاضي عليها هي:

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

- عدم ارتكاب العامل خطأ جسيم.

ومن ثم فإن الحق في مهلة الإخطار أو التعويض عنها يجد مصدره في هذا الأخير ويشبث للعامل المسرح تطبيقاً لأحكام المادة 67 من القانون 90-11 دون الحاجة إلى نص خاص يؤكد على ذلك فالمهم عدم وجود نص مخالف يقضي بغير ذلك².

ثانياً: الحق في شهادة العمل

للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل والمطالبة بها بمجرد إنهاء علاقة العمل التي تربطه برب العمل وهذا ما يتماشى مع الغاية من إعطاء العامل المسرح مهلة إخطار في تمكينه

¹ - أنظر المادة 73-05 من القانون 90-11 سالف الذكر

² - أنظر المادة 73-05 من القانون 90-11 سالف الذكر

من البحث عن عمل جديد، فلا يجب على المستخدم انتظار مرور فترة انتهاء هذه المهلة لأن العامل في أشد الحاجة إلى هذه الشهادة كمستند يمكنه من الحصول على عمل جديد دون عراقيل.

وهذا ما أقره المشرع الجزائري في حق العامل في شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لاعتبارها من مستلزمات العقد وهذا ما نصت عنه المادة 67 من القانون 90 - 11: " يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها والفترات المناسبة لها"¹.

ورقابة القضاء هنا لا تنحصر في البحث عن أداء المستخدم لالتزامه بتسليم شهادة عمل للعامل المسرح وإنما يمتد لمصلحة البيانات وإن لم يستوجب شكل محدد لصيغة الشهادة إلا أنه أكد على احتوائها على بيانات إلزامية تبين مدى ارتباط العامل بالمنصب الذي كان يشغله والفترات المناسبة لها، كما تم ذكره سالفًا في المادة 67 القانون 90-11 وللعامل الحق في رفع دعوى أمام القضاء المختص للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض المادي عن الضرر الذي لحق العامل وتقويت الفرصة عليه للحصول على عمل جديد لدى مستخدم آخر.

وللإضافة أنشئت شهادة العمل في 1890/07/02 بموجب قانون فرنسي الذي ألغى ما كان يعرف بدفتر الأجير وأصبح صاحب العمل ملزمًا بتسليمها للعامل الذي انتهى عقد عمله.

¹ - انظر المادة 67 من القانون 90-11 سالف الذكر

خاتمة

الخاتمة:

مما لا شك فيه أن العامل هو الركيزة الأساسية في سلسلة الإنتاج وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات، ويتفق على ذلك الفكر الاقتصادي الحديث الرأسمالي منه والاشتراكي إذ تعيش بلدان العالم تحولات هامة في شتى الميادين خاصة في مجال التنمية الاقتصادية والتي بدورها أدت إلى تحديد طبيعة علاقة قانون العمل الذي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتقديم الدول.

ويعتبر موضوع التسريح من أهم مواضيع قانون العمل في وقتنا الحالي وأكثرها إثارة للمشاكل من جوانب شتى اقتصادية، مالية، قانونية وغيرها في زمن اشتدت فيه المنافسة بين الشركات والمؤسسات لتقديم خدمات ذات جودة عالية التي تعرضها على الزبائن وبأسعار تنافسية مما يؤدي بها لتخفيض تكاليف الإنتاج والذي ينجر عنه تقليص عدد العمال وإعطاء أهمية كبرى للجانب الاجتماعي مما يترتب عليه ضغوطات مالية على عاتق المؤسسة تؤدي إلى الإفلاس أو اقتراح حلول لا إرادية.

ثم إن تنظيم المشرع للتسريح ليس لمنحه الطابع القانوني أو الإباحة أو الرخصة لكنه كان لزاما على المشرع تنظيم التسريح إجرائيا وموضوعيا وكذا خلق حلول ملازمة بين العمال وأصحاب العمل " رب العمل " لتفادي تعسفهم ومغالاة العمال في طلب حقوقهم من منطلق فكرة التسريح تبلورت لدى المشرع الجزائري فكرة وصار لزاما عليه تنظيم هذا النوع من التسريح وخلق حلول لاحتواء العمال المسرحين الذي يضحى بهم صاحب العمل لخدمة مصالحه وحفاظا على مؤسسته

ونظرا لما يفرزه التسريح من تضارب في المصالح بين العمال وأرباب العمل فقد أورد المشرع الجزائري جملة من القوانين تنظم وتضبط العلاقة بين طرفي العمل " العامل، رب العمل" وتحديد لكل منهما حقوقه وواجباته اتجاه كل طرف وكذا جميع الإجراءات الكفيلة بضمان عدم تعسف أرباب العمل في استعمال حقوقهم أو تسريحهم وكذلك آليات الرقابة حيث سن المشرع الجزائري القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وتلتها مجموعة من المراسيم منها المرسوم التشريعي 04/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والرسوم 09/94 الذي يهدف إلى إيجاد نوع من التوازن والحفاظ على مناصب الشغل والرسوم 11/94 المتعلق بالتقاعد المسبق والتأمين عن البطالة.

من خلال هذه الدراسة المتواضعة ظهر لنا جلينا اهتمام المشرع بالعمال وحقوقهم لكن بقيت الرهانات للواقع المعاش تقف حجر عثرة وتتحدى المجتمع والمشرع على حد سواء وظهور فراغ وغموض في التشريعات وعجزها عن احتواء الازمة بين طرفي العمل ولهذا السبب ارتأينا بعض الاقتراحات الهامة بخصوص التشريع أهمها:

* تدخل المشرع لضبط أسباب التسريح دون تركه لتقديم المستخدم وعرضه على ذكر السبب الحقيقي والجدي بدقة حماية للعامل وتمكيننا للقاضي من ممارسة رقابته القضائية في حال عرض عليه النزاع.

* إعادة النظر في دور مفتشية العمل في رقابة التسريح وفي جلسة الصلح التي انتزعت منها وأسندت لمكتب المصالحة، وأصبح مفتش العمل مجرد مكتب بريد له.

* ضرورة تدخل المشرع لتعديل المادة 04/73 من القانون 04/90 المتعلق بعلاقات العمل سيما في جزئية التعويض النقدي للعامل المسرح وجعلها مناسبة مع مدة أقدمية العامل وليس كما تعطى تعويض بستة أشهر لكل عامل مسرح دون مراعاة الأقدمية العامل في المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1/ المصادر والمراجع باللغة العربي

أولاً: النصوص القانونية

أ- الدساتير

1. دستور 1989

2. دستور 1996

3. دستور 2008

ب- المعاهدات الدولية

ج- القوانين والأوامر والمراسيم التشريعية

القوانين

* القانون 11/90 المؤرخ في 21 جانفي 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية رقم

17 الصادرة بتاريخ 1990/04/25

* القانون 04/90 المؤرخ في 06 جوان 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

جريدة رسمية رقم 06

* القانون 02/90 المؤرخ في 06 مارس 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها، جريدة رسمية رقم 06

* القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل جريدة رسمية رقم 06

الصادرة في 1990/02/07

* القانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل، جريدة رسمية عدد 02. 1092 الملغى

الأوامر:

* الأمر 31/75 المؤرخ في 29 ماي 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 89 الصادر في 16 ماي 1975

المراسيم:

1. المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج.ر رقم 34 الصادر في 1994/01/01
2. المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن احداث التقاعد المسبق
3. المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن احداث التأمين عن البطالة لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، العدد 34
4. المرسوم التنفيذي 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر العدد 37 الصادرة في 1982/09/14

ثانيا: قرارات وآراء المجلس الدستوري الجزائري/ المحكمة الدستورية

القرارات القضائية

1. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 115729 الصادر في 1997/12/20
2. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 182508 الصادر في 1998/06/09
3. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 158055 الصادر في 1998/04/14

4. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 175759 الصادر في 1999/03/09
5. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 178850 الصادر في 1999/05/11
6. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 150734 الصادر في 1999/05/11
7. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية رقم الملف 2518 الصادر في 1999/01/30

رابعاً: الكتب

* الكتب:

1. عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
2009
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر، 2002
3. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث
مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وتحديث العمل في الجزائر.
4. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد
للنشر، عمان، 2001
5. السيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في
الجزائر، جامعة منصور، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003
6. محمد علي عبدو، قانون العمل، دراسة مقارنة لبنان، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى،
2007

7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب 331، حي البدر، القبة، الجزائر، 2006

8. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي في الجزائر، دار هومة، طبعة 2005

المذكرات والأطروحات:

1. مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لإجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، سنة 2008

2. محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018

3. غانمي أحمد بن يحي أحمد، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة أحمد درارة، أدرار، 2016

4. باديس حورية، عبدو ليلي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، جامعة آكلي محند الحاج، البويرة، 2016

5. عثمانى مريم البتول، بن حمدان نادية، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2023/2022

6. بن رجال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018، إشراف الدكتور أحمية سليمان

المقالات والملتقيات:

1. الباحثة بوعيطه مليكة، قاضية باحثة بمركز البحوث القانونية والقضائية مداخله مقدمة من خلال ندوة بحثية منظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية لعقد العمال محدد المدة في التشريع الجزائري، 2022/03/29

2. مصطفى عبد الحميد، العدوى والاستقالة والاتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل محدد المدة، كلية الحقوق، تونس، 1990

3. شرقي أحمد، إشكالية قانونية للتقليص من مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصبهم عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني عدد خاص 98/23 الصادر في 1998

المراجع باللغة الأجنبية:

1. la loi du code de travail français
2. droit du travail le contract 10^{ème} édition 1982
3. Gerard coutour, droit du travail les relations individuelles du travail 3^{ème} édition, paris 1996
4. soc. 17 mars 1998 n 128, paris 1999

المواقع الالكترونية:

1. <http://www.asjp.cerise.Dz>

الفهرس

مقدمة: 8

الفصل الأول

ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري	14
المطلب الأول: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية	14
الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للتسريح	14
الفرع الثاني: التعريف الفقهي للتسريح	15
الفرع الثالث: التعريف القانوني للتسريح	16
الفرع الرابع: تعريف التسريح لسبب الاقتصادي	17
المطلب الثاني: أنواع التسريحات الاقتصادية	18
الفرع الأول: التسريح الجماعي	18
الفرع الثاني: التسريح الفردي	18
المبحث الثاني: آثار التسريح لأسباب اقتصادية	19
المطلب الأول: نظام الإحالة على التقاعد المسبق	19
الفرع الأول: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق	20
الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل	20
المطلب الثاني: الحقوق الأخرى المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية	21

- 21..... الفرع الأول: مهلة الإخطار المسبق.
- 22..... الفرع الثاني: الحق في شهادة العمل.
- 23..... الفرع الثالث: الحق في عطلة مدفوعة الأجر.
- 24..... الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح.
- 25..... الفرع الخامس: حق الرجوع إلى العمل.

الفصل الثاني

تسوية النزاعات الناشئة عن التسريح

- 29..... المبحث الأول: الطرق الودية لحل النزاعات الناجمة عن التسريح.
- 29..... المطلب الأول: التسوية الودية الجماعية للنزاعات.
- 29..... الفرع الأول: المفاوضة المباشرة.
- 30..... الفرع الثاني: المصالحة " مكتب المصالحة "
- 31..... الفرع الثالث " الوساطة "
- 32..... الفرع الرابع: التحكيم.
- 33..... المطلب الثاني: التسوية الودية للتسريح في النزاعات الفردية.
- 33..... الفرع الأول: التسوية الودية أمام الهيئة مصدرة القرار.
- 34..... الفرع الثاني: المصالحة أمام مكتب مفتشية العمل.
- 35..... المطلب الثالث: مدى إلزامية قرارات التسوية الودية.
- 35..... الفرع الأول: القرارات الإلزامية.
- 36..... الفرع الثاني: القرارات غير الإلزامية.

المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التسريح	37
المطلب الأول: دور المحكمة في رقابة الشروط الموضوعية والإجرائية للتسريح	39
الفرع الأول: الرقابة القضائية على مشروعية السبب الاقتصادي	39
الفرع الثاني: الرقابة القضائية على تنفيذ الشروط الإجرائية	43
المطلب الثاني: رقابة القضاء على التسريح	48
الفرع الأول: الحقوق المالية محل الرقابة القضائية	48
الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية محل الرقابة القضائية	54
خاتمة	57
قائمة المصادر والمراجع	60
الفهرس	66

الملخص

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية أحد أسباب إنهاء العمل، وجاء هذا المبرر لتخفيف الأضرار التي جاءت نتيجة حدوث تغيرات في الأنظمة السياسية وكذا التطورات الاقتصادية، وقد أجازها المشرع الجزائري من خلال إجراءات يقوم بها صاحب العمل، وكذا إقراره لضمانات في حق العمال المراد تسريحهم

One reason for the termination of employment is the economic demobilization, which is to alleviate the damage caused by changes in political systems as well as economic developments, which was passed by the Algerian legislature through employer procedures, as well as the approval of guarantees for the right of workers to be demobilized.

الكلمات المفتاحية

تسريح العمال، أسباب اقتصادية، العامل، رب العمل، العمل