



جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

الضوابط القانونية لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون أعمال

إشراف الدكتور :

بقة عبد الحفيظ

إعداد الطالب:

بركات حمزة

السنة الجامعية: 2014-2015م

مقدمة

مقدمة

شهد العالم تطورات هامة في مجال التشغيل عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة والعمل شرط ملازم لتطور الأفراد والمجتمعات، وهو يأخذ صورة النشاط الفردي لسد الحاجيات الشخصية ثم تطور شيئاً فشيئاً، ليصبح نشاطاً يلبي حاجات الغير، فنشأ العمل، الذي اتخذ بدوره عدة أشكال ونظم متنوعة تطورت بتطور المجتمعات ذاتها، متأثرة بالظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة.

ولما كانت علاقات العمل قائمة على منطق القوة والاستئثار ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، وسيادة قانون العرض والطلب لاسيما في بداية القرن التاسع عشر بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة، وكثرة حوادث العمل، لذلك ظهرت الحاجة إلى التكتل للضغط على أرباب العمال عن طريق الاحتجاج والاضطرابات، ثم إنشاء الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية. وأمام تزايد حدة الصراع بين العمال وأصحاب العمل الأمر الذي أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي، كان لزاماً على الدولة وبالتحديد المشرع أن يسعى إلى ضمان الاستقرار في علاقات العمل لأن الاستقرار في حد ذاته غاية تسعى إليها مختلف الدول، وذلك بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل، وذلك من أجل تعزيز مركز العمال وبت روح الأمن والطمأنينة في العلاقات العمالية، ولا يتأتى ذلك إلا عن طريق إيجاد أفضل الحلول لمسألة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة أحد طرفيه

وذلك باحترام مجموعة من الضوابط التي من شأنها أن توفر حد مقبول من الحماية الاجتماعية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية .

ونتيجة الواقع الاقتصادي (الليبرالي) الجديد والمعطيات التي فرضها اقتصاد السوق، والذي تبنته عديد الدول ومنها الجزائر، وتماشيا مع التوجه الجديد في تنظيم وتطوير علاقات العمل صدر القانون رقم 90-11 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بعد أن كانت تأخذ بالتوجه الاشتراكي والذي هدفه حماية الطبقة العمالية ولو على حساب المؤسسة والدور التداخلي الذي كانت تمارسه الدولة، إلى غاية ظهور الأزمة الاقتصادية والتي أدت إلى تدني عائدات البترول.

وأمام هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي أثرت بدورها على الاستقرار سواء المؤسساتي أو الاستقرار الوظيفي للعامل.

كون توفير الشغل وحماية الطبقة العاملة فقط دون مراعاة هدف وجود المؤسسات الاقتصادية الذي هو الربح والمنافسة لضمان استمرارها في سوق العمل ومحاولتها التطوير ومواكبة التكنولوجيا يؤدي حتما إلى زوالها وبالتالي فقد العمال كلهم لمناصب عملهم نتيجة حتمية هو أمر لا يقل أهمية عن العناية بالمؤسسة الاقتصادية.

لذا وجب على الدولة تحقيق التوازن بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة العمال المتمثلة في الحماية من التسريجات التعسفية، وسيطرت وتحكم أرباب العمل وفق إرادتهم الحرة المنفردة.

و ضمان بقاء المؤسسات الاقتصادية وذلك بتسييرها بالطابع التعاقدى الذي لا يتعارض مع إمكانية اللجوء إلى التسريح العمالي إن اقتضت الضرورة لذلك بهدف الربح والمنافسة واستمرارها في سوق العمل، غير انه كرس هذا المبدأ وفقا لما جاء به القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، حيث أضيفت على هذا التسريح صفة المشروعية أن يكون وفقا لضوابط إجرائية وموضوعية، كضمانة قانونية للعامل وهو ما تجسد من خلال المرسوم التشريعي 94-09 أي أن الإنهاء الاقتصادي يجب أن يكون مبررا وليس راجع فقط للإرادة الحرة المنفردة لصاحب العمل.

مما خلق وضعية صعبة للمشرع وهو محاولة التوفيق بين مصلحتين غير متساويتين في المراكز القانونية، وضرورة تحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة وتوفير الحد الأدنى من الحماية للعمال.

وتكمن أهمية الموضوع في معرفة الضمانات القانونية المتوفرة للعامل أثناء التسريح لسبب اقتصادي باعتباره ركيزة كل تقدم وكل تطور اقتصادي.

أما عن أسباب اختيار الموضوع الشخصية منها والموضوعية:

الأسباب الشخصية تكمن في ظهور الأزمات المالية المتكررة، والقيام بالتسريحات العمالية المتتالية ومعرفة الضمانات القانونية المتوفرة لحماية العامل من التسريحات التعسفية، وما هي الحلول التي تقترحها الدولة لتفادي ظاهرة التسريح أو الحد منها على الأقل.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:

- سياسة الإصلاح الاقتصادي وتأثيرها على سوق العمل (تشغيل، بطالة،...).

- الحلول المقدمة من طرف الدولة للتقليل من تأثير الإصلاحات الاقتصادية.

أما عن الدراسات السابقة نجدها قد عالجت الموضوع من الناحية القانونية وتأثيرها على الحالة الاجتماعية، أما الجديد في الدراسة فهو محاولة معرفة مدى توفيق القوانين العمالية في ضبط القواعد التي تحكم هذا التسريح الاقتصادي، ومن الدراسات السابقة نجد :

- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2012- 2013

- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2013

- عطاء الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

- حاج سويدي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان، سنة 2007- 2008

أما الجديد في الدراسة فهو محاولة معرفة الضمانات المقدمة للعامل من الناحية القانونية عند إجراء التسريحات الاقتصادية بما يضمن حقوقهم و إعطائهم الحلول البديلة للتخفيف من حدة البطالة.

أما عن الصعوبات التي واجهتني في انجاز هذا البحث تتمثل في صعوبة الحصول على المراجع الجزائرية لأنها قليلة، وربما الأمر راجع لعدم اهتمام الباحثين الجزائريين بهذا الموضوع .

أما عن المنهج المتبع فهو المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الموضوع .

فإذا كان تسريح العمال ضرورة اقتصادية فرضها الواقع الاقتصادي المعاصر فإن

حماية العمال ضرورة اجتماعية. والإشكالية التي تطرح من خلال هذا ما يلي:

ما مفهوم التسريح لسبب اقتصادي؟ وما هي الضمانات القانونية المقدمة للعمال ؟

والتي تدرج تحتها الإشكالات الفرعية التالية:

- ما مفهوم التسريح لسبب اقتصادي؟

- ما هي الضمانات القانونية المقدمة للعمال؟

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية قسمنا هذا البحث إلى فصلين حيث تناولنا في الفصل

الأول مفهوم التسريح لسبب اقتصادي والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين حيث تناولنا في

المبحث الأول تعريف التسريح لسبب اقتصادي وتحديد طبيعته وتميزه عن الصور الأخرى،

أما المبحث الثاني فتناولنا فيه أسباب التسريح لسبب اقتصادي.

أما عن الفصل الثاني فتناولنا فيه معايير التسريح لسبب اقتصادي وتوفير الحماية

للعامل من خلال الضمانات القانونية حيث قسمناه هو الآخر إلى مبحثين تناولنا في المبحث

الأول المعايير الواجب توفرها عند القيام بالتسريح لسبب اقتصادي أما المبحث الثاني فتناولنا

فيه توفير الحماية للعامل من خلال الضمانات القانونية.

الفصل الأول

مفهوم التسريح لسبب اقتصادي وأسبابه

الفصل الأول:

مفهوم التسريح لسبب اقتصادي وأسبابه

نتيجة التحولات والتغيرات التي شهدتها العالم في القرن العشرين والتي طالت مختلف الميادين، وخاصة منها الميدان الاقتصادي والاجتماعي ولم يكن العمال في منأى عن هذه التحولات، إذ تطلب الأمر إعادة تكييف القوانين التي تحكم علاقات العمل بما يتناسب مع السياسة الاقتصادية من اجل مواكبة التحولات التكنولوجية والتغلب على الصعوبات الاقتصادية حيث أصبح بإمكان المستخدم الاستغناء عن عدد كبير من العمال في إطار ما يسمى بالتسريح لسبب اقتصادي¹

ولتحديد هذا المفهوم ومعرفة أسبابه سنتطرق إلى مفهوم التسريح الاقتصادي مع تحديد طبيعته في مبحث أول ثم تحديد أسبابه في مبحث ثان.

المبحث الأول: تعريف التسريح لسبب اقتصادي وتمييزه عن الصور الأخرى

كلمة تسريح أدرجت من ضمن صور إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة إلا أن المشرع لم يبين المقصود بالدوافع الاقتصادية وهذا ما أشارت إليه المادة 51 من المرسوم 82-302² بنصها على انه "تقدر السلطات الوصية المختصة في هذا المجال الأسباب الاقتصادية". وفي ظل غياب مفهوم قانوني للسبب الاقتصادي يتعين تحديده لدى كل من الفقه

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق،

جامعة الإسكندرية، لسنة 2012، ص 508

² - الأحكام التشريعية، 37-14 سبتمبر 1982.

والقضاء الفرنسيين قبل صدور قانون سنة 1989م وذلك في مطلب أول إضافة إلى تمييزه عن الصور الأخرى في مطلب ثان.¹

المطلب الأول: تعريف التسريح لسبب الاقتصادي

بما أن تحديد الأسباب الاقتصادية بالمفهوم القانوني ظل غامضا لذا يتعين تحديدها فقها وذلك وفق المعايير التي اخذ بها. وبهذا الصدد تصب اغلب الدراسات الفقهية حول المفهومين الضيق أو الواسع، لذلك سنتطرق لتعريف التسريح لسبب اقتصادي وفق المعيار الضيق في فرع أول ووفقا للمعيار الواسع في فرع ثان.

الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي بالمفهوم الضيق

وفقا لهذا المفهوم عرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه جملة الأسباب الطارئة والظرفية التي لا ترجع إلى إرادة رب العمل.

إذن السبب الاقتصادي وفق هذا المفهوم ينحصر فقط في الضغوط الخارجية عن إرادته الطارئة على المشروع، من أمثلتها صعوبة الحصول على قروض، عدم سيطرتها على السوق مما يجعل رب العمل مضطرا للجوء إلى تقليص عدد العمال.

وقد جاء هذا المفهوم كضمانة للعمال من اجل الحصول على الحقوق الممنوحة لهم سواء في التعويض أو مناقشة الأسباب الحقيقية والجدية للتسريح، وذلك وفق ما جاءت به أحكام القانون الفرنسي رقم 808 الصادر في 13 جويلية 1973 المتعلق بالتسريح والذي يمنح الحق للعمال في مناقشة أسباب التسريح وكذلك إعلامهم بالأسباب الحقيقية والجدية

¹ - عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

للتسريح، والحصول علي التعويض النوعي المنصوص عليه في المادة 122 من القانون الفرنسي 808، غير أن هذا المعيار وجهت له انتقادات منها:

أن الأخذ بالمفهوم الضيق سوف يؤدي إلى حرمان العديد من العمال المسرحين لأسباب غير اقتصادية من المنح الإضافية الخاصة بمهلة الأخطار التي نص عليها اتفاق 14 أكتوبر 1974،¹ خاصة وان هذا الاتفاق يضمن الأجرة بنسبة 90%.²

أيضا لقد عيب عليه أكثر بعد صدور القانونين الفرنسي وهما المؤرخ في 1975/01/03 الذي ضمن حماية أوسع مقارنة مع القانون المؤرخ في 1973/07/13 المتعلق بالتسريح لأسباب شخصية كما أن هذا المفهوم الضيق للتسريح الاقتصادي يفرض إجراءات أثقل وأشد، مما أدى إلى هجره ليعتمد البعض الآخر المفهوم الواسع

الفرع الثاني: تعريف السبب الاقتصادي بالمفهوم الواسع

التسريح الاقتصادي وفقا لهذا المفهوم هو ذلك التسريح غير المسبب بأسباب تخص شخص العامل وسلوكه مسايرين في ذلك ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة (L321-1) من العمل الفرنسي المعدل بموجب القانون 45 لسنة 1989م والذي جسد ما جاء في الأمرية الأوروبية المشتركة المؤرخة في 17 فيفري 1975 التي عرفته بأنه: "يفهم من كلمة تسريح جماعي تلك التسريحات التي تتخذ من مستخدم لسبب أو عدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل"

¹ - حاج سويدي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان، سنة 2007 - 2008، ص 42

² - عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 54 - 55

وعليه وبحسب هذا المفهوم فإن التسريح لسبب اقتصادي هو ذلك التسريح الذي لا يرجع إلى شخص العامل، وإنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي أو هيكلية، بمعنى الظروف الاقتصادية الطارئة التي تفرض على صاحب العمل إعادة تنظيم مشروعه، إلغاء بعض المناصب أو تعديلها أو قد يكون سببها مسائل تنظيمية كالتي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع من أجل تحسين الإنتاجية.¹

وحسب برناند فورنيه "Bernard Fournieh" يقول أن السبب الاقتصادي هو كل سبب غير راجع لشخص العامل فليس الخطأ فقط بل ويندرج تحته حتى عدم الكفاءة المهنية والجسمانية أو الحالة الصحية للعامل.²

أما المشرع الجزائري فلم يضع المعيار الذي من خلاله يضبط به السبب الاقتصادي، فحسب نص المادة 69 من القانون 90-11: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية."³

ومادام أنه لا يوجد معيار من شأنه ضبط هذا المفهوم فإن المؤلف مصطفى قويدري استنتج عن طريق استبعاد المفاهيم القريبة من معناه والتي تتمثل في التسريح لأسباب التقليدية.

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق ، ص 55

² - انظر المواد 66- 69 من قانون العمل 90- 11 معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة 17 أفريل 1990

³ - مصطفى قويدري محامي لدى المحكمة العليا وأستاذ بجامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ومؤلف كتاب عقد العمل بين النظرية والممارسة

ولو يمس مجموعة من العمال التي نصت عليها المادة 66 من القانون 90-11 مثل

العزل التأديبي، وانتهاء مدة العقد أو مدة العمل المبرم من اجل العقد.¹

وما يأخذ كمعيار هو ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة 3 من المادة 69 من

القانون 90-11 على انه: <<يمنع علي أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء

في أماكن العمل نفسها إلي توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص>>

إذن التسريح لسبب اقتصادي يمكن تعريفه بأنه إجراء يقوم به المستخدم الذي

يتعرض إلى صعوبات مالية وضغوط اقتصادية تضطره إلى إعادة تنظيم العمل وإعادة

التنظيم الهيكلي للمؤسسة من أجل زيادة الإنتاج والتقليل من سعر التكلفة ويترتب عليه

الاستغناء عن جزء من اليد العاملة، ويتم في شكل تسريحات فردية متزامنة كما نصت على

ذلك المادة 69/ف1 من قانون 11/90

المطلب الثاني: طبيعة التسريح الاقتصادي وتمييزه عن صور الإنهاء الأخرى

من أجل تحديد مفهوم التسريح لسبب اقتصادي، وما إذا كان جماعيا أم فرديا في فرع

أول و تمييزه عن الصور الأخرى للتسريح أثناء عملية التسريح في فرع ثان.

الفرع الأول: تحديد طبيعة التسريح لسبب اقتصادي

التسريح لسبب اقتصادي قد يكون جماعيا أساسا كما ذهب إليه القوانين الفرنسية

خاصة القانون 75-05 المؤرخ في 3 جانفي 1975م وإن التمييز بين التسريح الاقتصادي

الفردى والجماعي مهم وصعب في أن واحد، فهو مهم لأنه يسمح لنا بالترقية بين الإجراءات

¹ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظريات والممارسة، دار هومه ،الجزائر لسنة 2010 ص 250

التي تحكمها والتي تختلف في فرنسا بحسب نوع التسريح فرديا كان أو جماعيا وهو صعب أيضا لأن التمييز قد يعتمد على معيار عددي أو معيار نوعي.¹

أولا: التسريح الجماعي

ظهرت عبارة "تسريح جماعي لسبب اقتصادي" في القانون الفرنسي بموجب قانون 13 فيفري 1973، و الأمرية الأوروبية المؤرخة في 17 فيفري 1975، لكن القانون الفرنسي الصادر في 3 جانفي 1975 استعمل العبارتين معا تسريح جماعي لسبب اقتصادي وتسريح فردي لسبب اقتصادي، أما بالنسبة للأمرية الأوروبية فقد عرفت التسريح الجماعي وفق معيارين هما: المعيار الموضوعي العددي إضافة إلى المعيار الشخصي أما بالنسبة للمعيار الموضوعي العددي والذي يقوم على أساس عدد العمال المسرحين وأيضا بنسبة دنيا منهم خلال مرحلة معينة ، ومعيار شخصي مؤسس على الأسباب الاقتصادية للشركات.²

وعليه فإن التسريح الجماعي لسبب اقتصادي يتحقق وفقا لوجود السبب الاقتصادي وأن يكون هذا السبب مشتركا لكل العمال وبهذا نميز بين التسريح الجماعي والغلق النهائي للمؤسسة الذي يسرح فيه كامل العمال ويكون أكثر من التسريح الجماعي.

وعليه فبالاعتماد على المعيار العددي فقط للتمييز بين التسريحين الاقتصاديين الجماعي والفردي لا يطرح إشكالا في الغالب، ذلك أن تسريح عدد معين يكون جماعيا وتسريح فرد واحد يكون فرديا، غير أن هذا التمييز ليس بهذه السهولة، فقد يسرح عاملا ويبدو لنا أنه تسريح فردي مع أنه غير ذلك، وبالمقابل فقد يسرح عدد معين من العمال في

¹ - عطا الله ابو حميدة، المرجع السابق، ص 120

² - بقة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 158.

نفس الوقت، ويظهر بأن تلك التسريجات جماعية مع أنها ليست كذلك، بمعنى أنها تسريجات فردية، إضافة إلى أن التسريح الاقتصادي الجماعي يتجسد في شكل قرارات فردية (م 16 في المرسوم التشريعي 94- 09).¹

وعليه فحتى لا تكون التسريجات فردية، يجب أن تكون لسبب واحد وان يكون ذلك السبب اقتصاديا، كذلك فان حدود التسريجات في فترة زمنية محددة وفي مؤسسة معينة لا يعني بالضرورة أن تلك التسريجات جماعية.²

وعن أهمية التمييز بينهما في القانون الفرنسي الصادر في 1975/01/03 م لم يقدم أي فائدة من خلال مقابلة التسريح الفردي بالتسريح الجماعي... ذلك أن التسريح الجماعي لا يحدد بتجاوز حد أعلى من التسريجات ، إلا أن لهذا التمييز أهمية من حيث تطبيق التدابير المتعلقة باستشارة ممثلي العمال ، الإعفاء من مدة الإخطار وأولوية التوظيف ، ومن حيث التمييز بين العمال العاديين والعمال المحميين، وكذلك داخل مجموعة العمال العاديين المعنيين بالتسريح الأخذ بعين الاعتبار أولئك الذين مسهم التسريح بسبب تعديل جوهرى للعقد وفي هذا الصدد قررت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1983/05/04 في بداية الأمر أن التسريح يكون جماعيا إذا مس عدد من العمال وكان سبب التسريح الاقتصادي واحدا ، ثم اعتمدت حلا آخر إذا نجم التسريح عن رفض العمال لتعديل جوهرى لعقدهم ، وتجسد ذلك في قانون 92 - 722 الفرنسي المؤرخ في 29 جويلية 1992³ حيث أضيفت

¹ - انظر المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994

² - عطا الله ابو حميدة، المرجع نفسه ، ص 121

³ - انظر القانون الفرنسي 92-722 ، المؤرخ في 29 جويلية 1992

لقانون العمل المادة (2-1-321 L) حيث أقرت بأن التسريجات من هذا النوع تخضع للقواعد المطبقة على التسريح الجماعي لسبب اقتصادي، وبهذا غدا التمييز بين التسريجين الاقتصادي الجماعي والفردى صعب التمييز فى عدده ومهم فى إجراءاته.

أما فىما يخص القانون الجزائرى فقد استعمل عبارة التسريح الجماعى، التخفض العددى، فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية دون تمييز.

ثانيا: التسريح الفردي

يعتبر التسريح لسبب اقتصادى فرديا إذا حدث خلال 30 يوم من تاريخ أول تسريح حدث وخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريجات عمال آخرين وذلك لسبب غير متصل بشخص العامل وعليه ففى كثير من الحالات يسرح عامل واحد، فىكيف هذا التسريح على أنه فردي، ولكن قد يخضع للأحكام المتعلقة بالتسريح الجماعى، كذلك تسريح عامل جاء بعد تسريح عمال آخرين فى نفس المؤسسة ولنفس السبب الاقتصادى، فإن التسريح الفردي الأول يسجل ضمن التسريجات الجماعية. أيضا بالنسبة للتسريجات التى تتخذ فى نفس الوقت لعدد من العمال وفى نفس المؤسسة هو عادة جماعيا إن حدث لنفس السبب.¹

وإذا تزامن تسريح عامل ما لأسباب شخصية فى نفس الوقت الذى سرحت فيه مجموعة من العمال فإن التسريح الذى مس هذا العمل يعتبر فرديا، فالعبرة إذا بوحدة السبب الاقتصادى وليس فقط بوجود تزامن فى التسريجات الفردية، أما عن التسريجات الفردية

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق ، ص 122

لسبب اقتصادي بالنسبة للمشرع الجزائري، انطلاقا من نص المادة 40 من الأمر 71-75 "

الملغى" المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تضمنت ما يلي:

"على مفتش العمل في حالة التسريجات الفردية المتقاربة أن يتأكد من انعدام التسريح

الجماعي المقنع..."، ونص المادة 42 من القانون 11/90 المعدل بالقانون 29/91¹ وغيرها.

فمن خلال هذه المواد استنتج عطا الله بوحميده بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالتسريح

الفردى لسبب اقتصادي.²

الفرع الثاني: التسريح لسبب اقتصادي وصور الإنهاء الأخرى

إن ديمومة علاقة العمل، لا تعني بالضرورة العمل على مدى الحياة لدى المستخدم

مما ينجر عنه استبعاد العمال. إذ يتعارض هذا المبدأ أيضا مع حرية العامل ويمس كرامته

مادام أنه قد ينجر عنه استبعاد العمل.

والتشريع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى أشار إلى الحالات التي تنهي

فيها علاقة العمل، حيث تنص المادة 66 من القانون 90-11³ على أن علاقة العمل تنتهي في

الحالات التالية:البطـلان أو الإلغاء القانوني انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة

الاستقالة، التقاعد، الوفاة.⁴

تنتهى علاقة العمل لأسباب خارجية عن إرادة الأطراف كما تنتهي بفعل هؤولاء، وقد

قسمت أسباب انتهائه إلى أسباب قانونية عادية أو عارضة وأسباب اقتصادية

¹ - أنظر المواد 42 من القانون 11/90 المعدل بالقانون 29/91

² - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، ص 122

³ - انظر المادة 66 من القانون 11/90

⁴ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، دار هومه، الجزائر ، ص194

أولاً: الأسباب الإرادية : وتتمثل في الاستقالة باعتبارها حقا مخولا للعامل للتمكن من جعل حد لعقد العمل الذي يربطه بمؤسسة مستخدمة الأسباب مادية أو للتسريح التأديبي والإحالة إلي التقاعد.

أ-1- بالنسبة للاستقالة: هي حالة من الحالات المهنية لعقد العمل وحق الاستقالة هو حق مخول للعامل لجعل حد لعلاقة العمل.

وإنهاء علاقة العمل بإرادة العامل المتفردة تركز على مبدأ حرية العمل وهذا الحق الذي أقرته المادة 63 يهدف إلي التحرر من الالتزامات الملقاة على عاتق هذا الأخير، ولا يخضع القانون هذا الحق إلا لتقدير العامل وحده الذي ليس مجبرا على تقديم أي مبرر على هذه المبادرة فصاحب العمل ليس له سلطة على تقديم المبررات التي أسس عليها العامل قراره.¹

فحسب المادة 68 من القانون 90-11² المتعلق بعلاقات العمل الفردية والتي عرفت الاستقالة بأنها "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل".³

إن هذا الحق هو عمل انفرادي من العامل يعلن من خلاله لصاحب العمل عن نيته في وضع حد للتعاون لأسباب شخصية ويغادر منصب عمله بعد فترة بإشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية، يتجلى هذا من هذا النص ومن

¹ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة، المرجع السابق، ص 194.

² - انظر المادة 68 من القانون 11/90

³ - عطا الله أبو حميدة ، المرجع السابق ، ص 84

القضاء الثابت أن الاستقالة حق نسبي مادام أن ممارسته ليست مطلقة بل تخضع لبعض القيود من بينها منح المستخدم مهلة تتمثل في تدبر دوافع الاستقالة وموازنة أسبابها وذلك من أجل تمكين المستخدم من اتخاذ التدابير اللازمة لتعويض المستقبل .وعليه فإن قيام العامل بإنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة، دون مراعاة فترة الإشعار المسبق ،يكون بمثابة فسخ تعسفي لعقد العمل لأنه السبب بامتناعه عن أداء هذا الإجراء، والذي يسبب أضرار للمستخدم استوجب عنها تعويض حتى وإن كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فإن هذا الحق ينبغي استخدامه لما يسمح به القانون وأن لا يلحق أضرار بالغير عند استخدامه .¹

أ-2: بالنسبة للتسريح التأديبي

" إن التسريح التأديبي لم يعتن به الفقه Gean Pelissier التسريح التأديبي حسب الفقيه حتى الآن إلا قليلا منهم، وأن الكثير منهم اتجه إلى تفسير التمييز بين التسريح لسبب اقتصادي والتسريح لسبب شخصي والذي يعتبر التمييز الأساسي في هذا المجال... " ويعرف التسريح التأديبي بأنه جزء ثانوي يتخذه صاحب العمل لإنهاء عقد عمل العامل الذي ارتكب خطأ جسيماً....".

ولقد حددت المادة الأولى من القانون 29/91² المتعلق بعلاقات العمل الفردية والمعدلة لنص المادة 73 من القانون 90-11 حالة التسريح التأديبي في ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 198 - 199

² - أنظر المادة 1 من القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21

يتخذ التسريح التأديبي بمبادرة من صاحب العمل وفي هذا يشبه التسريح لسبب اقتصادي لكن يختلف معه في كون التسريح التأديبي ناجم من أسباب شخصية متصلة بشخص العامل، وارتكاب العامل خطأ جسيماً .

أما التسريح لأسباب اقتصادية فمردده أسباب اقتصادية ، وإذا كان البحث طويلاً في تحديد ماهية السبب الاقتصادي فأن تقدير الخطأ الجسيم صعب الأعمال، ذلك أن صاحب العمل قد يستتر وراء عدم الكفاءة المهنية أو عدم الانسجام مع أحد الزملاء في العمل أو حتى وراء السبب الاقتصادي.¹

3 - الإحالة إلى التقاعد

تعتبر الإحالة إلى التقاعد صورة أساسية من صور إنهاء عقد العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية وهي بلوغ العامل سناً معينة قد تؤثر على مردوده في العمل فهي مقررة لأي عامل بلغ السن التي تفتح له الحق في معاش معين، لقد كانت هذه الصورة من الإنهاء تخضع للقوانين الفرنسية والتي استمر العمل بها تطبيقاً لنص المادة الأولى من المرسوم الصادر في 30 سبتمبر 1962 المشار إليها سابقاً إلى تاريخ 02 جويلية 1983 تاريخ صدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد والذي كان من أهدافه تأسيس نظام وحيد للتقاعد ومن مبادئه توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات والتمويل وقد حدد تاريخ سريانه ابتداء من 1 يناير 1984 اشترط هذا القانون شرطين أساسيين للاستفادة بمعاش التقاعد وذلك في المادة

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، الصفحة 85 - 86

06 منه وهما : شرط الخدمة وحدد بـ 15 سنة عمل على الأقل وخفضت (10 سنوات كمرحلة انتقالية وذلك لمدة 10 سنوات).

وشرط السن وحدد بـ 60 سنة كقاعدة عامة بالنسبة للرجال وخفضت بموجب التعديل إلى 55 بطلب من المعني.¹

بمعنى أنه إذا لم تتوافر شروط استحقاق المعاش وهي بلوغ العامل سن الستين ،والعمل لمدة 15 سنة ،لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل حتى تكتمل الشروط الموجبة لذلك .

ومنه تجدر الإشارة إلى أن الإحالة على التقاعد قد تكون من جزء من النظام القانوني للتسريح الاقتصادي وتدبيراً من التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف

الاجتماعي المقترح للتفاوض المنصوص عليها في المادة 5/07 من المرسوم التشريعي 94-09 إذ يمكن لصاحب العمل إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وأولئك الذين

يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق وهذا في حالة لجوئه إلى التخفيض العددي لعماله كإجراء مسبق وهنا يتضح الفرق بين التسريح الاقتصادي والإحالة على التقاعد.²

أضف إلى ذلك أذهاب إلى التقاعد يكون بإرادة العامل وحده، ولا يشترط القانون تسببه عكس التسريح لسبب اقتصادي الذي يجب أن يكون مسبباً بأسباب اقتصادية وغير

لصيقة بشخص العامل، أضف إلى ذلك أن العامل المحال إلى التقاعد لا يستفيد من إعادة

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، ص 86 - 87

² - بقعة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعمال في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي - ص 182

التوظيف بموجب عقد غير محدد المدة ، غير أن العامل المسرح لأسباب اقتصادية له أن يستفيد من إعادة التشغيل.¹

ينتهي عقد العمل بأسباب إرادية شخصية و أسباب لا إرادية، ورأينا بأنه يمكن لإحدى طرفي العقد إنهاء عقد عمله في أية لحظة من خلال التعبير الانفرادي عن إرادته بشرط إخطار الطرف الآخر في مدة معينة، وسنتعرف إلى الصور الأخرى التي ينتهي بها عقد العمل بسبب خارجي لا دخل لإرادة الطرفين فيها .

ب-1:البطلان أو الإلغاء القانوني

إن هذه الحالة في حد ذاتها تتضمن سببين وهما البطلان أو الإلغاء ، وكلاهما مختلف عن الآخر، ذلك أن الإلغاء يتعلق بصدور قانون جديد يلغي أحكاما أو عدة أحكام، كأن يرفع من العمر الأدنى للتوظيف ، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال اللذين لا تتوفر فيهم السن الجديدة، وذلك مع الإشارة إلى المادة 14من القانون 90-11 تنص على أنه في حالة عدم احترام الشروط المقررة قانونيا لإبرام عقد محدود المدة ، فإنه تقوم بين الطرفين علاقة عمل غير محدودة المدة ، ويصبح بذلك و كأنه يتم إلغاء العقد المبرم ويؤدي في نفس الوقت إلى قيام علاقة جديدة متمثلة في عقد غير محدود المدة .

أما البطلان فينصب أساسا على مخالفة أحكام القانون ومثال ذلك تشغيل أطفال لا يزيد عمرهم عن 16 سنة أو تشغيل النساء في عمل ليلي ففي هذه الحالة يبطل العقد وينتهي.²

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعمال في ظل الخصوصية والتسريحات لأسباب اقتصادية ،ص185

² - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 232-233

إن البطلان لا يتعلق بشكل العقد ذلك أن المادة 9 من القانون 90-11 لا تنص على أي شكل مادام أن العقد يبرم وفق الأشكال التي يتفق عليها الأطراف و أما من حيث الموضوع فإن البطلان ينصب على الحالات المنصوص عليها في المواد 135 إلى 137 من القانون 90-11 بغض النظر عن شروط صحة انعقاد سائر العقود العادية و آثار البطلان قد تصيب علاقة العمل بكاملها كما أنها قد تخص بندا باطلا فيحل محله بند مطابق للقانون وتنص المادة 135: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به " إن المقصود من مخالفة التشريع الساري المفعول هو الاتفاق على مخالفة الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال والأجانب فعلى سبيل المثال تشغيل الأجانب بدون ترخيص من الإدارة أو عمل النساء ليلا أو القصر ففي هذه الحالة فإن العقد يبطل، على حسب رأى مصطفى قويدري.

وحسب القواعد العامة للبطلان فإن العقد الباطل لا ينتج عنه أي أثر ويترتب على إبطاله إرجاع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل إبرامه وبعبارة أخرى فإن كل متعاقد يرد ما أخذه من الآخر لكن سواء أكان ذلك راجعا لخصوصية علاقة العمل أو لطبيعة العقود المتتابعة التنفيذ فإن عقد العمل لا يبطل بأثر رجعي فعقد العمل الذي تم إلغائه بعد الشروع في تنفيذه يترتب عليه استحقاق العامل لرواتبه المختلفة مقابل العمل الذي قام بتأديته وبصفة بديهية فإن تبرير هذا الحل يتجلى من كون العمل غير قابل للاسترداد. وبالتالي يكون إبطال عقد العمل بأثر فوري.¹

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 232-233

وهو ما نصت عليه المادة 2/135 وبعبارة : "أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه " وفي هذه الحالة فإنه لا يسوغ للعامل المطالبة بالتعويض عن إنهاء العقد بهذه الطريقة ما عدا حالة ارتكاب رب العمل خطأ فادح كان هو السبب في بطلان العقد مثل توظيف عامل أجنبي دون رخصة مع اعتقاد هذا الأخير بصحة وضعيته وفي حالة أفراد المستخدم بالخطأ، وهو ما استنتجه المؤلف مصطفى قويدري من نص المادة المذكورة سابقا.

انقضاء مدة العقد المحدود المدة

وهي طريقة عادية لإنهاء العقد ذي المدة المحدودة ، وانتهائه لا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إذ أن وصول أجل العقد ينهيه وهوما نصت عليه المادة 66ف2 من قانون 90-11 وبالتالي ينتهي هذا العقد بصفة قانونية بانتهاء المدة المقررة أو بانتهاء العمل الذي من أجله قامت العلاقة فقد يجدر التذكير بأن تحديد مدة علاقة العمل يعد استثناء عن القاعدة التي تستوجب أن يكون التحديد مبررا وواضحا يدخل ضمن الخمس حالات المذكورة في المادة 12من قانون 90-11 على سبيل الحصر.

وبالتالي فإن التذرع بالأسباب التي لم ترد في النص، لا يصح أن يكون مبررا لإنهاء العقد، مثل ضرورة لمصلحة التي اعتبرها القضاء عبارة عامة، لا تكفي وحدها لأن تكون سببا من الأسباب المحددة على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90-11¹ التي تجعل عقد العمل عقدا محددة المدة.²

¹ - أنظر المادة 66 ف2 و 1 المادة 12 من القانون 90-11

² - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 233-234

وقد جاء في هذا الصدد ، في قرار للمحكمة العليا: "عن وجه وحيد مأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون"، ذلك أن عقود العمل محددة المدة المبرمة بين الطاعن والمطعون ضدها تتضمن كلها في سببها ضرورة المصلحة، في حين أن هذه الحالة غير واردة في نص المادة 12 من قانون 11/90 التي ذكرت هذه الحالة على سبيل الحصر وبالتالي تصبح علاقة العمل مبرمة لمدة العقد غير محددة كما أن منصب عمل الطاعن منصب دائم بحكم طبيعته " ولتفادي التوسع في تأويل أسباب العقد محدود المدة فإن العمل القضائي يسهر على تطبيق القواعد التي تضبط بدقة القواعد والمقاييس التي تسمح بإبرام مثل هذه العقود حماية لاستقرار مناصب العمل وفي هذا السياق فإن العقد محدود المدة ، المتضمن جميع حالات المادة 12 من القانون 11-90 ، يعد مخالفا للقانون ، ويعتبر عقد عمل غير محدد المدة،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 14 من قانون 11-90²

وفي هذا المجال جاء في قرار للمحكمة العليا : " في الموضوع : حيث أن تدعيما لطعنهما أودعت الطاعنة مذكرة ضمنيتها وجها وحيدا للنقض مأخوذ من المخالفة أو الخطأ في تطبيق القانون .

حيث تعيب فيه الطاعنة على الحكم المطعون فيه المخالفة أو الخطأ في تطبيق القانون بدعوى أنه لم يأخذ بعين الاعتبار طبيعة ونوعية عقود العمل التي إشتغل بموجبها المطعون ضده في مختلف وحدات الطاعنة، المستقلة عن بعضها البعض، في مناصب مختلفة ولفترات

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 234-235

² - أنظر المادة 66 ف2 والمادة 12 والمادة 14 من القانون 11-90

متقطعة غير مستمرة بسبب تزايد العمل وكذا لأسباب موسمية مما يعرض الحكم المطعون فيه للنقض .

لكن حيث يتبين من الحكم المطعون أن قاضي أول درجة أسس قضائه على صواب لما اعتبر أن علاقة العمل الرابطة بين طرفي الدعوى غير محددة المدة طبقا للمادة 14 من قانون 90-11، ذلك أن عقود العمل المحتج بها وخاصة العقد الأخير المحرر بتاريخ 2002/10/24 ذكر فيه جميع الحالات المبينة بنص المادة 12 من قانون 90-11 أن ذكرها جميعا يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل المطعون ضده والذي يعد تسريحه تعسفيا وفقا للمادة 73 من قانون 90/11¹ وبالتالي فإن مراقبة عقد العمل المحدد المدة هو من صلاحيات قاضي الموضوع ، فالوجه غير سديد يترتب عنه رفض الطعن بالنقض " وهو القرار الصادر عن المحكمة العليا.²

وإذا ما نازع أحد الطرفين الطابع المحدد لعلاقة العمل وجب إثبات ذلك بينود العقد دون أية وسيلة إثبات أخرى . إن حلول الأجل ينهي العقد لكنه لا يمنع الطرفين من مواصلة علاقة العمل بتجديد العقد صراحة أو ضمنا بسكوتها وفي هذه الحالة فإن مواصلة العمل بعد إنتهاء مدة العقد يعد بمثابة إبرام عقد جديد غير محدود المدة وفقا للمادة 11 لكن التجديد الصريح للعقد المحدد المدة مهما تعدد لم يجعل منه عقدا غير محدد المدة .

أما إذا تسبب في إنهاء العقد المستخدم وكان ذلك بدون مبرر شرعي فمن حق العامل أن يطالب بمقرر العزل مع حقه في التعويض وإعادة ادراجه إلى منصب عمله الأصلي

¹ - انظر المادة 73 من القانون 90-11

² - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص235

للفترة المتبقية من العقد أو يكتفي بالمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه بمبلغ لا يقل عن الأجر الذي يتقاضه كما لو استمر في عمله وذلك عملاً بأحكام المادة 4/73 فقرة 1 لسبب وقوع التسريح "مخلفة للإجراءات القانونية و / أو الاتفاقية الملزمة".

إن حدث الإنهاء قبل وصول الأجل فيستلزم على صاحب المبادرة بالإنهاء القيام ببعض الإجراءات من بينها الالتزام بمنح مهلة الإخطار المسبق ويعتبر خرقاً للالتزام تعقدي المستخدم لذي يقوم بإنهاء عقد العمل قبل حلول أجله ويعتبر ذلك تسريحاً تعسفياً. مما وجب إخبار العامل بالرغبة في عدم تجديد عقد العمل المحدود المدة في أجل 15 يوماً قبل حلول أجله، ومخالف ذلك يعتبر فصلاً تعسفياً ، بينما القانون 90-11 لم ينص على أي إجراء معين إذ أن العقد ينتهي بانتهاء مدته .¹

وإذا تسبب المستخدم في الإنهاء وجب عليه إلى جانب الالتزام بالإخطار التسديد للعامل منحة التسريح. وإجراء الإشعار أو الإنذار المسبق لا يفرض إلا في حالة إنهاء العقد قبل المدة المحددة له . أما إذا وصل إلى نهاية المدة المحددة فإن الإنذار غير مشروط . والعمل القضائي انتهج طريقتين في تحديد مدة العقد: فالأولى تتمثل في إدراج تاريخ

بداية ونهاية العقد، والطريقة الثانية تتمثل في تحديد عدد الأيام وعدد الأشهر وحتى السنوات.

وقد ورد في الاجتهاد القضائي أنه ليس للعامل بعد "انتهاء مدة العقد ، الحق في

التجديد، وهذا ما جاء في قرار للمحكمة العليا: " ... حيث أن مناقشة مسألة تجديد عقد العمل

محدود المدة، لا تجدي نفعاً قانونياً، إذ أنه بغض النظر عما يفرضه القانون من شروط لمثل

هذه العقود، فإن المادة 64 من القانون 90-11 تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد المحدود

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 235-236

المدة، ومن فلا حق مكتسب في تجديدها مما يصير معه الوجه المثار غير ذي جدوى "كما جاء في قرار آخر: " ... طالما أن الإرجاع كما قضى به الحكم الأول يكون لمدة محددة فإنه لا يمكن للطاعن إثارة مسألة التسريح التعسفي ولا المطالبة بالتعويض عنه ولا الرجوع إلى العمل بصفة دائمة طبقاً للمادة 4/73 التي تخص التسريح عن العمل في حالة عقد العمل غير محدد المدة ... " ومفاد ذلك "لا يسوغ للعامل الحامل لعقد محدد المدة - بعد تنفيذ المستخدم الحكم القاضي بإرجاعه- المطالبة بالتعويض ولا يصح إثارة مسألة التسريح التعسفي ولا التذرع بالرجوع إلى العمل بصفة دائمة طبقاً للمادة 4-73 من قانون 90-11 المتعلق بالتسريح من العمل .¹

إذا تم إبرام عقد نجاعة الإطار المسير في شكل عقد محدود المدة وتم فسخه بطريقة انفرادية من طرف صاحب العمل، وجوبا على القاضي، المطروحة أمام المنازعة ، أن يعالج مسألة الفسخ ، طبقاً للمرسوم 90/29 كعقد محدود المدة .

وقد جاء في هذا المجال في قرار أصدرته المحكمة العليا :

" عن وجه وحيد : مأخوذ من انعدام الأساس القانوني للحكم والخطأ في تطبيق القانون :

... وذلك أن المحكمة اعتبرت منصب عمل المطعون ضده يقتضي الديمومة وبالتالي لا

يستوجب لسير عقد عمل محددة المدة ، في حين ان عقد العمل المبرم بين الطرفين ... يشير

صراحة في مادته الأولى على خضوعه للمرسوم 90/29 المؤرخ في 29/09/1990

المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسييري المؤسسات .²

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 236-237

² - مصطفى قويدري ، المرجع نفسه ، ص 237-238

حيث يبين فعلا من الحكم المطعون فيه انه وصف خطأ أن عقد العمل المبرم بين الطرفين أنه غير محدد المدة عملا بالمادتين 12 و 14 من القانون 11/90 في حين أن عقد العمل موضوع النزاع هو عقد نجاعة حسب مواصفاته وشرطه طبقا للمرسوم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 وكان على قاضي الموضوع في هذه الحالة معالجة النزاع في هذا الإطار وتحت مسؤولية الطرف الذي فسخ العقد وفي حالة إثباتها على المستخدم ، القضاء بالتعويض عملا بالمادة 9 من العقد المذكور ... "

وبمناسبة نفس العقد تجدر الإشارة على أنه في بعض الأحيان فإن المؤسسة المستخدمة تبرم مع عامل تربطه بها علاقة عمل غير محدودة المدة عقداً ثان محدد بصفته إطار مسير في هذا الظرف فإن إنهاء مدة العقد محدد المدة ليس له تأثير على العقد الأول غير المحدد المدة، المبرم بين الإطار

وقد أوجب القانون القديم إخبار العامل بالرغبة في عدم تجديد عقد العمل المحدود المدة في أجل 15 يوما قبل حلول أجله ، ومخالف ذلك يعتبر فصلا تعسفيا ، بينما القانون 90-11 لم ينص على أي إجراء معين إذ أن العقد ينتهي بانتهاء مدته .المادة 66 فقرة 2 وإذا تسبب المستخدم في الإنهاء وجب عليه إلى جانب الالتزام بالإخطار التسديد للعامل منحة التسريح. وإجراء الإشعار أو الإنذار المسبق لا يفرض إلا في حالة إنهاء العقد قبل المدة المحددة له. أما إذا وصل إلى نهاية المدة المحددة فإن الإنذار غير مشروط.¹

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 238

والعمل القضائي انتهج طريقتين في تحديد مدة العقد : فالأولى تتمثل في إدراج تاريخ بداية ونهاية العقد ، والطريقة الثانية تمثل في تحديد عدد الأيام وعدد الأشهر وحتى السنوات . وقد ورد في الاجتهاد القضائي أنه ليس للعامل بعد "انتهاء مدة العقد ، الحق في التجديد، وهذا ما جاء في قرار للمحكمة العليا : " ... حيث أن مناقشة مسألة تجديد عقد العمل محدود المدة ، لا تجدي نفعا قانونيا ، إذ أنه بغض النظر عما يفرضه القانون من شروط لمثل هذه العقود ، فإن المادة 66 من القانون 90-11 تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد المحدود المدة ، ومن فلا حق مكتسب في تجديدها مما يصير معه الوجه المثار غير ذي جدوى " كما جاء في قرار آخر :

"... طالما أن الإرجاع كما قضى به الحكم الأول يكون لمدة محددة فإنه لا يمكن للطاعن إثارة مسألة التسريح التعسفي ولا المطالبة بالتعويض عنه ولا الرجوع إلى العمل بصفة دائمة طبقا للمادة 73-4 التي تخص التسريح عن العمل في حالة عقد العمل غير محدد المدة ... ومفاد ذلك انه لا يسوغ للعامل الحامل لعقد محدد المدة - بعد تنفيذ المستخدم الحكم القاضي بإرجاعه- المطالبة بالتعويض ولا يصح إثارة مسألة التسريح التعسفي ولا التذرع بالرجوع إلى العمل بصفة دائمة طبقا للمادة 73-4 من قانون 90-11 المتعلق بالتسريح من العمل.¹

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 238

إذا تم إبرام عقد نجاعة الإطار المسير في شكل عقد محدود المدة وتم فسخه بطريقة انفرادية من طرف صاحب العمل ، وجوبا على القاضي، المطروحة أمام المنازعة ، أن يعالج مسألة الفسخ ، طبقا للمرسوم 90-290 كعقد محدود المدة .

وقد جاء في هذا المجال في قرار أصدرته المحكمة العليا :

" عن وجه وحيد : مأخوذ من انعدام الأساس القانوني للحكم والخطأ في تطبيق القانون : ... وذلك ان المحكمة اعتبرت منصب عمل المطعون ضده يقتضي الديمومة وبالتالي لا يستوجب لسير عقد عمل محددة المدة ، في حين ان عقد العمل المبرم بين الطرفين ... يشير صراحة في مادته الأولى على خضوعه للمرسوم 90/290 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات .

حيث يبين فعلا من الحكم المطعون فيه انه وصف خطأ أن عقد العمل المبرم بين الطرفين أنه غير محدد المدة عملا بالمادتين 12 و 14 من القانون 11/90 في حين أن عقد العمل موضوع النزاع هو عقد نجاعة حسب مواصفاته وشروطه طبقا للمرسوم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 وكان على قاضي الموضوع في هذه الحالة معالجة النزاع في هذا الإطار وتحت مسؤولية الطرف الذي فسخ العقد وفي حالة إثباتها على المستخدم ، القضاء بالتعويض عملا بالمادة 9 من العقد المذكور ... " ¹.

وبمناسبة نفس العقد تجدر الإشارة إلى أنه في بعض الأحيان فإن المؤسسة المستخدمة تبرم مع عامل تربطه بها علاقة عمل غير محدودة المدة عقدا ثان محدد بصفته

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 238

إطار مسير في هذا الظرف فإن إنهاء مدة العقد محدد المدة ليس له تأثير على العقد الأول غير المحدد المدة ، المبرم بين الإطار المسير وبين المؤسسة طبقا للمرسوم 90 - 290، لا يؤدي بالضرورة إلى قطع علاقة العمل السابقة القائمة بينه وبين نفس المؤسسة في نطاق عقد العمل غير محدد المدة ، المبرم طبقا للقانون 11-90 .

وقد جاء في قرار المحكمة العليا- الذي سبق تلخيص مضمونه - ما يلي :

" في الموضوع : حيث أثار الطاعن ثلاثة أوجه للنقض :

" عن الوجه التلقائي المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبب :

حيث يبين من الحكم المطعون فيه أنه قضى باعتبار تسريح المطعون ضده تريحا تعسفيا وإعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي مع التعويض طبقا للمادة 4/73 في حين أن النزاع المطروح على قاضي الدرجة الأولى يتعلق بصفة الإطار المسير للمطعون ضده حسب ما يظهر من عقد العمل المبرم بينه وبين الطاعنة في هذا الشأن ، والذي جاء محددًا للمدة، كما يتعلق الأمر بالعقد الأصلي الذي هو غير محدد المدة والذي كان يربط الطاعنة بالمطعون ضده مادام أنه كان إطار لديها والذي يخضع لقانون 11/90 أي انه في حالة اتخاذ قرار التسريح بهذه الصفة من طرف المستخدم ضد المطعون ضده فإن القرار في هذه الحالة يخضع إلى احترام الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون . ويترتب عن ذلك الجزاء المنصوص عليه في المادة 4/73 من القانون 11-90.¹

¹ - مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 240

متى كان الأمر يخص الإطار المسير الذي تحكمه مقتضيات المرسوم 290/90، هذه الأحكام التي لا تنص على الإجراءات التأديبية التي تخص العمال الآخرين خلال ارتكابهم أخطاء جسيمة تسمح للمستخدم أن يفسخ عقد العمل دون إجراء تأديبي آخر. وطالما في دعوى الحال يبقى المطعون ضده مرتبطاً بعقد عمل دائم لم يتم وضع حد له بأيّة طريقة كانت، وبما أن المطعون ضده يكون في نفس الوقت مرتبطاً بعقد عمل محدد المدة مؤقتاً بصفته إطار مسير يخضع لأحكام المرسوم 290/90 .

الوفاء

هي حالة بالوفاء هنا وفاة العامل لا المستخدم لأن شخصية العامل هي العنصر الجوهري لقيام عقد العمل، بينما وفاة المستخدم لا تؤدي إلى إنهاء عقد العمل لأن الالتزامات تنتقل إلى ورثته الذين يحلون محله وهذا حسب المادة 74 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

"إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية"¹.

ومع ذلك فإنه يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء علاقات العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة، أو استحالة استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية

¹ - عطا الله ابو حميدة، المرجع السابق ، ص 100

هنا نكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 66 / 71 من ق ع ع ومنه فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالا، وإنما الأمر هنا يتعلق لا يتعلق بالعامل وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق في حالة الإنهاء، ففي حالة الوفاة الطبيعية لا يترتب على صاحب العمل إلا ما تقدره قوانين الضمان الاجتماعي، ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، أما الوفاة الناجمة عن الأمراض المهنية أو حوادث العمل فهي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية حيث يبقى آثار علاقات العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمر لذوي الحقوق.¹

التسريح لسبب اقتصادي والتصفية القضائية:

إن التصفية القضائية كنظام قانوني مستقل بذاته لا وجود له في قانون العمل الجزائري، وإنما يمكن إدراجه ضمن الحالة المنصوص عليها في المادة 66 من قانون علاقات العمل 90-11 والمعنونة بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، وهو بذلك يختلف عن التسريح الاقتصادي المذكور في المادة نفسها، غير أن القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن² القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وتصنيفاتها في الفصل السابع منه، فذكرت المادة 24 منه حالات الحل بحكم القانون والتوقف وهي عندما تدمج مع مؤسسة أو عدة مؤسسات عمومية اقتصادية أخرى عندما تكون موضوع إجراء

¹ - بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود ومسؤولية جامعة الحقوق بن يوسف بن خدة سنة 2007-2008، ص 87-88

إعادة هيكلة يتضمن إلغاء الشخص المعنوية القديمة وتخصيص مجموع أصولها الصافية
لمؤسسة عمومية اقتصادية جدي.¹

كما نصت المادة 35 من القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية على
حالة الدمج الكلي وبحدوثه تحل المؤسسة التي قامت بالدمج محل المؤسسة العمومية
الاقتصادية المدمجة من حيث الحقوق والالتزامات.

وفي حالة الإفلاس، يمكن أن تتعرض المؤسسة العامة الاقتصادية استثناء لإجراء
قضائي يضعها في حالة إفلاس إذا انعدمت لديها السيولة المالية، انعداما مستديما بسبب
إعسار يكون إثباته بقوة قانونية تسن لهذا الغرض بموجب قانون خاص، ويحدد نفس القانون
القواعد الإجرائية وكيفية تنفيذ التصفية

ومن الضمانات المقررة في حالة إفلاس المؤسسة تعيين مصفي يقوم بتصفيات
ممتلكات المؤسسة وأموالها، ومن الإجراءات التي يسبق بها هي مسألة الأجور وتعويض
العمال، وتسمى هذه بالديون الممتازة لأنها تسبق الديون الأخرى حتى ديون الخزينة العامة
حفاظا على وضعية العامل (م 89 من القانون 90-11).

"ولذلك أصبح الهدف الأساسي للإجراءات التي تتخذ في هذا الإطار هو إبقاء المنشأة
واستمرار نشاطها وليس تصفيتها، ما لم يكن مستحيلا ...

¹ - أنظر القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية

من الإجراءات الواجب مراعاتها في حالة التصفية القضائية:

إعلام مفتشيه العمل (دور استشاري) ثم استشارة ممثلي العمال، بالمؤسسة وعدد التسريجات المعمولة. إن صاحب العمل الذي يهمل الإعلام والاستشارة ويلجأ إلى التسريح لسبب اقتصادي سيعرض نفسه لعقوبات ، مهما كان عدد العمال المسرحين وفي مقابلة التسريح لسبب اقتصادي الناجم عن إنعاش مؤسسة اقتصادية أو المترتب عن تصفية اقتصادية، رتب البعض نتائج مختلفة، فالعمال المسرحين نتيجة التصفية القضائية هم أكثر حظا لأنهم يستفيدون من تأمين ضد أخطار المؤسسة ،ثبت ذلك بعد إلغاء الرخصة الإدارية في فرنسا.¹ إن هذا التطور في الهدف من إجراءات التصفية القضائية لا يقتصر فقط على حماية المؤسسة وتطهير رأس المال ولكن أيضا في الحفاظ على النشاط.

إن التسريجات التي قد تحدث في حالة التصفية دون رخصة قضائية قد تكون شرعية وقد لا تكون كذلك بحسب حدوثها ،فإن حدثت بعد التصفية جاءت شرعية وان عملت قبل قرار التصفية اعتبرت غير شرعية .

وهكذا حكمت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ:1990/05/30على صاحب العمل الذي أجرى تسريحا دون أن يرخص المصفي ودون تبليغ مفتشيه العمل - حكمت - بأنه حصل دون سبب حقيقي وجدي وعلى صاحب العمل دفع تعويض نتيجة ذلك.²

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، ص 103-104

² - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، ص 103-104

المبحث الثاني: أسباب التسريح لسبب اقتصادي

ترجع أسباب إنهاء علاقة العمل إما إلى إرادة طرفي علاقة العمل وإما إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين والتي تنحل بتصرف إرادي صادر عن المؤسسة المستخدمة غير أن هذه الأسباب هناك من يضيف عليها طابع المشروعية فيبررها علي أنها راجعة إلى أسباب قانونية وهناك من يضيفها علي أساس أنها أسباب اقتصادية، وعليه سنتطرق إلى كل من المفهومين في مطلبين.

المطلب الأول: الأسباب القانونية للتسريح الاقتصادي

الأسباب الاقتصادية للعمل قانون من L 1233 - تناول المشرع الفرنسي من خلال المادة 3 المبررة للتسريح ، حيث أشار إلى حالتين على سبيل المثال باستعماله عبارة على الخصوص فإن محكمة النقض الفرنسية أضافت عام 1992 سببا اقتصاديا آخرا وهو إعادة هيكلة المؤسسة بشرط أن تكون إعادة الهيكلة أو كما أقر القضاء سنة 2001 سببا إعادة التنظيم لمصلحة المؤسسة ذاتها.

اقتصاديا آخر مبررا للتسريح وهو توقف المؤسسة عن نشاطها ،إذا اعتبرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن المشرع لم يورد الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح على سبيل الحصر في المادة L 321-1 وأن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون بسبب خطأ صاحب العمل يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء وعلى أساس هذا الحكم القضائي يتضح أن من أسباب الإنهاء الاقتصادي ما يلي:¹

¹ - بقة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ص 514، وبقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي ، ص 160-161

الفرع الأول: الصعوبات الاقتصادية والتحول التكنولوجية كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

من البديهي أن المؤسسة إذا تعرضت لأزمة اقتصادية أو مالية كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها، وله الحرية في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة من أجل توقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة ، إضافة إلى مسايرتها التطور التكنولوجي والتقني ا في ميدان العمل من أجل تحديث المؤسسة ولأن هذا التحول أصبح أمرا واقعا لا مفر منه ، فإنه يؤدي إلى تخفيض الحجم الكلي للعمال لزوما .

أولا: الصعوبات الاقتصادية كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

إذا تعرضت المؤسسة الاقتصادية إلى أزمة اقتصادية ، مما يستدعي من صاحب المؤسسة اتخاذ الإجراءات الكفيلة لضمان حسن سيرها،فله أن يلجأ إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته أو إلغاء بعض الوظائف أو تعديل شروط عقد العمل ولو شمل التعديل عناصر أساسية في العقد كالأجر أو ساعات العمل ، وإذا رفض العامل هذا التعديل لا يكون أمام صاحب العمل سوى إنهاء عقده .¹

وتأخذ الصعوبات الاقتصادية عدة مظاهر كانخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة أو ارتفاع معدلات التضخم أو ارتفاع أسعار المواد الأولية والأجور ، وقد تتمثل هذه الصعوبات في انكماش حجم نشاط المؤسسة وتراجع رقم أعمالها ، الأمر

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،ص 514، وبقعة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في

ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي ، ص 160-161

الذي يقتضي تقليص عدد العمال أو خفض أجورهم ، غير أن التقلبات العادية للسوق لا تعد من قبيل الصعوبات الاقتصادية .

وقد تظهر الصعوبات الاقتصادية في شكل صعوبات مالية تعترض سير النشاط داخل المؤسسة وترجع إما إلى ظروف خارجية أو إلى خلل في التنظيم الداخلي لها ، ويمكن أن تصل إلى تهديد المؤسسة بالزوال حين تصل إلى الحد الذي تعجز فيه عن الوفاء بالتزاماتها.

وقد اشترطت محكمة النقض الفرنسية أن يكون الإنهاء بسبب اقتصادي وليس إنهاء اقتصاديا يقوم على إنهاء عقود بعض العمال بقصد التوفير في النفقات ولتحقيق ربح أعلى، فإذا تحقق وجود صعوبات اقتصادية جادة فإن التعديل أو الإنهاء الاقتصادي يجد ما يبرره، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بتأييد الإجراء المتضمن قيام صاحب العمل بتعديل عنصر أساسي في عقده مع عماله وذلك بعدوله عن دفع أجر الشهر الثالث عشر كمكافأة، وذلك بسبب الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، وقد تترتب على رفض بعض العمال لهذا التعديل إنهاء عقودهم إنهاء اقتصاديا بسبب الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، ورفضت المحكمة طلب العمال الرامي إلى التعويض على إنهاء عقودهم على أساس أن هذا الإنهاء كان ما يبرره من رفض العمال لتعديل مشروع في أحد عناصر العقد.¹

وفي تاريخ لاحق رفضت المحكمة اعتبار فصل العامل فصلا اقتصاديا الناتج عن رفضه قبول إلغاء مكافأة الشهر الثالث عشر والذي قام به صاحب العمل مدعيا أن

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ص 514، وبقعة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في

ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي ، ص 161-162

المؤسسة تعاني من مشاكل اقتصادية في الوقت الذي سجلت فيه المؤسسة مؤشرات ايجابية وزيادة في قيمتها الفعلية .

ثانيا : التحولات التقنية التكنولوجية كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

تعتبر التغيرات أو التحولات التكنولوجية سببا من الأسباب الاقتصادية المبررة لإنهاء عقد العمل وهذا السبب فرضته التغيرات العلمية في ظل العولمة والتطور العلمي في مجال تقنيات المعلومات، ولقد كان للتكنولوجيا دوما تأثير على علاقات العمل كما أن تغيير أنماط الإنتاج في العالم كان مقترنا دائما باستخدام التكنولوجيا الجديدة التي باتت تستلزم توفير نوعية معينة من اليد العاملة وتشتت تاهيلا ومستوى معينين من الموارد البشرية.

فلقد تركت هذه التطورات أثارا عميقة على أسواق العمل وعلاقات العمل وأوضاع العمل وأنماط العمل ذاتها، فعلى كل مؤسسة أن تتكيف مع هذه المتغيرات لتحافظ على قدرتها التنافسية واستمرارها، كما لا يمكن لها تجاهلها ،فالتحولات التكنولوجية ، إحدى الأسباب المبررة للإنهاء الاقتصادي،فإدخالها إلى المؤسسة قد يكون عاملا للاستغناء عن بعض العمال ،وهي تندرج في المبدأ الجديد المكرس من الفقه وقضاء الدول الصناعية المتقدمة والقاضي بضرورة الربط بين عقد العمل والنشاط الاقتصادي للمؤسسة ،حيث يسمح في حالة خسارة المؤسسة بإمكانية خفض عدد العمال بما يناسب إعادة ترتيب المؤسسة ومحاولة الحفاظ على توازنها الاقتصادي غير أن"التحولات التكنولوجية" تتصف بالغموض من جهة ، ويتضمن مدلولها واسعا من جهة أخرى ، فهو يعتبر غامضا لافتقاره للتحديد والدقة .

إذا اعتبرت إدخال المؤسسة للتقنيات الجديدة في قضاء محكمة النقض الفرنسية سببا اقتصاديا يؤدي إلى إلغاء أو تغيير العمل أو إحداث تعديل جوهري في عقد العمل، إن لم تكن هناك ضرورات اقتصادية فإن هذه النتيجة لا تترتب تلقائيا، إذ يتعين على صاحب العمل القيام بتدريب عماله وإعدادهم للتكيف مع التطورات الحاصلة في وظائفهم، ولقد استقرت محكمة النقض بمقتضى القرار الصادر بتاريخ 15 أكتوبر 1992 على أن الإنهاء الاقتصادي يكون مشروعاً متى كان العامل أو العمال المعنيين غير قادرين على التكيف مع المتطلبات التقنية الجديدة، ولو لم تقم صعوبات اقتصادية تهدد بقاء المؤسسة.¹

الفرع الثاني: إعادة هيكلة أو غلق المؤسس المؤسسة كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

من أجل التكيف مع التحولات الاقتصادية الحديثة كان لزاماً على أصحاب المؤسسات إعادة هيكلة المؤسسات وفق التطورات الحاصلة قصد التكيف مع المتغيرات الاقتصادية، وضمان الاستمرارية.

في حين أنه إذا استعصى على المؤسسة مواكبة هذه المتغيرات أو تعرضت إلى هزات اقتصادية ولم تستطع أن تتجاوزها فلها أن تغلق المؤسسة وأن تسرح العمال.²

¹ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ملود معمري تيزي وزو سنة 2013، ص 56

² - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 56-57

أولاً: إعادة هيكلة المؤسسة كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

ينظم المشرع الفرنسي إعادة الهيكلة كسبب من أسباب التسريح الاقتصادي إلا أنه ترك الباب مفتوحاً لإضافة حالات من طرف القضاء.

وفي غياب مفهوم إعادة الهيكلة في قانون العمل الفرنسي يبدو أن الفقه والقضاء الفرنسيين قد اعتمدا مفهوماً واسعاً للسبب الاقتصادي الهيكلي، حيث يشمل كل تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة أياً كان مظهره، تنظيمي، فني، بل يتسع ليشمل كل تغيير وتعديل في الأهداف الاقتصادية للمؤسسة بما يمس أسواقها ومنتجاتها وأنظمتها الفنية وعلاقتها القانونية بغيرها من المؤسسات بهدف التغلب على الصعوبات والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية المحلية والدولية.¹

ومن الأمثلة الحية لإعادة الهيكلة تجديد العتاد وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغاؤها مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها. ويلتجأ المستخدم إلى إعادة هيكلة المؤسسة إما بسبب صعوبات اقتصادية وتحولات تقنية وهنا يكون الإجراء لازماً لا يمكن تجنبه، وإما من أجل تحسين وضع المؤسسة في السوق، ولكي يعتبر إعادة الهيكلة سبباً اقتصادياً للتسريح يجب أن يترك أثره على الوظيفة وعلى عقد العمل، وأن لم تكن إعادة الهيكلة مرتبطة بصعوبات اقتصادية وتحولات تقنية

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 521

فإنها لا تشكل سببا اقتصاديا إلا إذا تقرررت لحماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط أو لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة.¹

ثانيا: غلق المؤسسة كسبب من الأسباب القانونية للتسريح

أقر المشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 تنظيم حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو تقليص حجمها أو نشاطها لضرورات اقتصادية ، وهذا الحق يقتضى تنفيذه إنهاء عقود عمل جميع العاملين أو البعض منهم ، وإن كان المشرع لم يترك هذا الحق بدون تقييد إذا اشترط شروطا معينة لتنفيذه ، وألزم المستخدم بضرورة إتباع إجراءات محددة ضمانا لعدم التعسف في استعمال الحق ، وهذا بمقتضى المواد من 196 الى 200 من قانون العمل الجديد ونظم في المادة 201 تعديل عقد العمل كحل بديل للإغلاق .

في حين لم يتطرق المشرع الجزائري لأي سبب من الأسباب الاقتصادية لا على سبيل التعداد أحرصى ولا على سبيل المثال مما يشكل فراغا قانونيا وظف لصالح أرباب العمل ، وأدى إلى تسريحات جماعية معتبرة في غياب الرقابة الإدارية وضعف التنظيمات النقابية وعدم فاعلية الرقابة القضائية لغياب النصوص القانونية التي تحكم عملية التسريح² كما أن التشريع الفرنسي قد أغفل حالة إغلاق المؤسسة ولم يدرجها ضمن حالات التسريح الاقتصادي، غير أن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد تصدت لذلك

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 519-520 ، ومحمود سلامة، المرجع السابق ، ص 45-56

² - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 520

في 17/ 01/ 2001 وأصدرت قرارا هذا نصه " يشكل إنهاء لسبب اقتصادي إيقاف نشاط المؤسسة الذي لا يؤول لخطأ صاحب العمل أو إلى لوم بسيط له ، وذلك استنادا إلى أن تعداد الأسباب الاقتصادية للإنهاء التي جاءت في المادة 1-321 من قانون العمل الفرنسي لم يكن على سبيل الحصر ،وان إيقاف نشاط المؤسسة يشكل سببا اقتصاد للإنهاء

المطلب الثاني: الأسباب الاقتصادية لسبب التسريح الاقتصادي

أسباب التسريح الاقتصادية تتمثل في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض العامل تغيير في عنصر أساسي في عقد العمل، إضافة إلى عدم اتصال سبب الإنهاء بشخص العامل، وقد من قانون العمل الحالي (L الملغاة (L 321-11233 اقر المشرع الفرنسي في نص المادة وجود علاقة سببية مباشرة بين الوضع الاقتصادي (صعوبات اقتصادية، تحولات تقنية، إعادة هيكلة ، إغلاق المؤسسة) وبين النتيجة المترتبة عليها وعليه سنتناول هذه النتائج تبعا في فروع ثلاث.

الفرع الأول: حالات إلغاء الوظيفة أو تغيير الوظيفة

يعتبر إلغاء الوظيفة سببا تقليديا للإنهاء الاقتصادي ، وبمفهوم المخالفة فان الإبقاء على الوظيفة ينفي عن الإنهاء الصفة الاقتصادية ، وعلى هذا الأساس فان إحلال عامل محل عامل مريض وفصل هذا الأخير لدى عودته من مرضه - على اعتبار أن المؤسسة لاستطيع تحميل اجر عاملين معا- لا يعتبر سببا اقتصاديا للإنهاء لان الوظيفة مازالت قائمة¹

¹ - بقة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ،ص 519-520 ، ومحمود سلامة ،

المرجع السابق ،ص 45-46

ويتم إلغاء الوظيفة كأثر لإلغاء اختصاصها، وهنا يتم تسريح العامل وإنهاء عقده لسبب اقتصادي ولا يجوز إحلال عامل آخر محل العامل المسرح لأن اختصاصات الوظيفة قد ألغيت¹

ومثال ذلك إلغاء نظام الحراسة التقليدي وتسريح مجموعة من الحراس ، وتبقى الحراسة من طرف شخص واحد يقوم بمراقبة الشاشات والكاميرات ، وهناك مثال آخر كإلغاء وظيفة النظافة بالمؤسسة بعدما تعاقدت مع شركة مختصة في هذا النشاط.

ويعتبر سببا اقتصاديا إلغاء الوظيفة بسبب غلق المؤسسة إذا كان هذا الغلق راجعا لصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية أو أسباب هيكلية، وقد تم إلغاء الوظيفة مع الإبقاء على اختصاصاتها وذلك بتوزيع مهام العمال المسرحين على بعض العمال المستمرين في المؤسسة ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء اقتصاديا ، أما إذا قام المستخدم بإنهاء خدمة بعض العمال ولجأ إلى تعيين عمال مؤقتين للقيام بنفس المهام فإن الإنهاء لا يكتسي الطابع الاقتصادي لأن إلغاء الوظيفة يقتضي عدم لجوء صاحب العمل إلى أي وسيلة تعويض العامل المسرح.

أما عن حالة تغيير الوظيفة فإنه يقصد بها إلغاء الوظيفة وإحلال وظيفة أخرى محلها، مختلفة في طبيعتها تتطلب في من يشغلها كفاءة أكبر غير متوفرة في العامل الأصلي ، ويرتبط تغيير الوظيفة في أغلب الحالات بإدخال تكنولوجيا جديدة للمؤسسة ، فيصبح العامل الذي كان يشغل الوظيفة الأصلية غير قادر على القيام بمهام الوظيفة الجديدة.¹

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، ص 521، محمود سلامة ، المرجع السابق ص 45-46

فيقوم المستخدم بإنهاء عقد هذا العامل ليحل محله عامل مدرب على استخدام هذه التكنولوجيا، غير أن المستخدم ليس بإمكانه تسريح العامل بحجة أنه غير مؤهل لأنه مسئول عن تدريبه، وقبل أن يلجأ إلى فصله عليه أن يبذل كل جهد لتدريبه على الوظيفة الجديدة وتكييفه مع تطور وظيفته ، فإذا اتضح بأن العامل ليست لديه القدرات التي تمكنه من التكيف مع المنصب الجديد أو التدريب السريع على الوظيفة الجديدة لجأ المستخدم إلى إنهاء عقد عمله لسبب اقتصادي.¹

الفرع الثاني: الحالات التي لا تتعلق بشخص العامل و تتعلق بعنصر من عناصر العمل

بالنسبة للحالات التي لا تتعلق بشخص العامل استحدثت المشرع المصري في المادة 201 من قانون العمل لسنة 2003 قواعد لتعديل شروط عقد العمل لأسباب اقتصادية كحل بديل لإلغاء، وللمستخدم أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي وله أن ينقص من أجرته بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

ويبدو ظاهرياً أن هذين التعديلين ضد مصلحة العامل ، إلا أنهما في حقيقة الأمر حماية له من خطر أقوى وأشد وهو خطر البطالة ، حتى يعتبر الإنهاء لسبب اقتصادي صحيحاً يجب أن يكون التعديل الذي رفضه العامل قد وقع على عنصر أساسي في العقد ، وعلى المستخدم أن يعرض التعديل على العامل فإذا قبله تم تعديل العقد وإذا رفضه لجأ المستخدم إلى إنهاء عقده ، ويعتبر هنا رفض التعديل سبباً للإلغاء ، وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الطرح قبل تعديل المادة L 321-1 ، واعتبرت رفض العامل للتعديل

¹ - بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه ، ص 522-523

باعتباره حق العامل وحده فلا يعتبر سببا اقتصاديا للإلغاء إلا إذا استند إلى صعوبات

اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو إعادة هيكلة المؤسسة لحماية القدرة التنافسية.¹

أما بالنسبة للحالات التي تتعلق بعنصر من عناصر العمل نجد أن المشرع الفرنسي

في تعريفه للسبب الاقتصادي عبارة ص غير مرتبط بشخص العامل " وهو تعريف سلبي ،

وبمفهوم المخالفة فإن السبب الذي يتصل بشخص العامل هو ما يتعلق بكفاءته وسنه وارتفاع

أجره لتخفيض النفقات والأعباء المالية وخاصة إذا كانت المؤسسة لا تعاني من صعوبات

اقتصادية.

وعليه فإن السبب الاقتصادي يرتبط بشكل مباشر بالمؤسسة، ويقع على قاضي

الموضوع البحث في تكييف سبب الإنهاء للعقد ما إذا كان شخصا مرتبطا بالعامل او

اقتصاديا مرتبطا بالمؤسسة.

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، ص 522

الفصل الثاني

معايير التسريح لسبب اقتصادي وتوفير

الحماية للعامل من خلال الضمانات

القانونية

الفصل الثاني:

معايير التسريح لسبب اقتصادي وتوفير الحماية للعامل

من خلال الضمانات القانونية

ضمانا لحماية العامل من تعسف صاحب العمل عند إنهاء عقده ، عملت التشريعات على إيجاد معايير وضوابط لعمليات التسريح الاقتصادية من أجل حماية هذا العامل ، إضافة إلى توفير الضمانات القانونية للعامل ولو بعد تسريحه ، وعليه سنتطرق إلى المعايير المعتمدة في التسريح لأسباب اقتصادية في مبحث أول إضافة إلى توفير الحماية من خلال الضمانات القانونية في مبحث ثان .

المبحث الأول : معايير التسريح لأسباب اقتصادية

وضعت التشريعات العمالية عند تسريح العمال معايير وضوابط من أجل حماية العامل من تعسف صاحب العمل ، وقد حددت لها ضوابط شكلية وموضوعية لذلك سنتطرق إلى الضوابط الموضوعية في مطلب أول والشكلية في مطلب ثاني.

المطلب الأول : الضوابط الموضوعية للتسريح :

من هذه المعايير الموضوعية استناد التسريح إلى سبب حقيقي وجاد إضافة إلى معرفة حقيقة الرقابة القضائية على توفر وجدية هذه المعايير وعليه سنتناولها في فرعين هما السبب الحقيقي والجددي في فرع أول تم الرقابة القضائية علي حقيقة السبب الحقيقي والجددي في فرع ثاني.

الفرع الأول: السبب الحقيقي والجدّي

بما أن، السبب الحقيقي والجدّي من المعايير التي تضبط وتحدد السبب الاقتصادي للتسريح، حتى لا يكون التسريح تعسفياً ، لابد من توفر السبب الحقيقي والجدّي ليعتد به أمام القضاء، لذا وجب تحديد هذين المفهومين من خلال التشريعين الفرنسي والجزائري.¹

بما أن المشرع الفرنسي لم يحدد تعريفاً للسبب الاقتصادي الحقيقي الجدّي، باعتبار المسألة مسألة فقهية بحتة، غير أنه وضع معايير من خلالها يمكن تحديد كل من الصفتين، وقد تم بالاستعانة في ذلك بالأعمال التحضيرية لقانون 1973 وأحكام المحاكم التي طبقت بعد صدوره ، إضافة إلى الأعمال والمناقشات البرلمانية، أما عن السبب الحقيقي،² فقد عرفه وزير العمل الفرنسي بقوله:

"السبب الحقيقي هو سبب موضوعي، يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل أو كفاءته في العمل، إلى هيكل المؤسسة وباختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل ، بمعنى أنه موضوعي وموجود وصحيح، ولا يتعلق بنفسية المستخدم.

أما السبب الجاد فهو الذي يكتسي درجة من الخطورة التي تجعل إنهاء العقد أمراً ضرورياً ليتمكن من المحافظة على المؤسسة، إذا الأمر يتعلق بين مصلحتين متعارضتين

¹ - عطا الله ابو حميدة، المرجع السابق، الصفحة 127 وأحمد محمود برجواوي صرف العمال لأسباب اقتصادية وفنية، ص203

² - أول من بادر بوضع نظرية السبب الحقيقي والجدّي هو المشرع الإيطالي بمقتضى قانون عدد 604 مؤرخ في 15 جويلية 1966 ثم تلاه المشرع الألماني ضمن قانون 25 أوت 1969 ، ليكرسها بصورة صريحة القانون الفرنسي المؤرخ في 13 جويلية 1973 فتحي وردية نقلا عن حنان تريمش، السبب الحقيقي والجدّي للطرد في القانون التونسي ، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا في قانون الأعمال الجنائي، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والسياسية بسوسة، جامعة الوسط تونس ، 1998-1999 ، الصفحة 05

هما مصلحة المستخدم في حفاظه على سير المؤسسة ومصلحة العامل في استمرارية علاقة العمل.

والتشريع العمالي الجزائري كباقي التشريعات الدولية كرس حق صاحب العمل أو المستخدم في إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، أي مواجهة ظروف اقتصادية ومستجدات تقنية، تعيق سير مؤسسته وتضر بمردوديتها، مما يعني وجوب تبرير إنهاء عقود العمل بالإرادة المنفردة لسبب حقيقي وجدي، ووجوب استناده إلى وقائع مرتبطة بالعامل أو المؤسسة وهو ما أكده المشرع الجزائري بموجب أحكام القانون رقم 90-11 وبصفة خاصة المادة 37-3 والمادة 69 منه، غير ان مصطلح الحقيقي الجدي لم يقع التتصيص عليه ضمن أحكام هذا القانون، فالمشرع الجزائري لم يكرس صراحة نظرية السبب الحقيقي والجدي.¹

إذا المشرع الجزائري لم يستخدم مفهوما موحدا للسبب الحقيقي والجدي المبرر للإلغاء الوظيفي للعامل وهذا ما نصت عليه المادة 73-4 من قانون 90-11 التي تنص على أنه "...و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73-3 أعلاه يعتبر تعسفيا"، كما اشترط نص المادة 69 منه أن يكون لجوء المستخدم للتقليص مبررا بأسباب اقتصادية.²

وبما أن المشرع الجزائري لم يبين المقصود بالسبب الاقتصادي أو الدافع الاقتصادي والمشرع الفرنسي أيضا لم يحدد ماهية السبب الحقيقي.

غير أن الفقه لم يبق مكتوف الأيدي أمام انعدام تعريف قانوني وقضائي للسبب الحقيقي والجدي، ورأى فيه إمكانية وضرورة ذلك أن مواضيع القانون يجب أن يعرف محتوى

¹ - فتحي وردية المرجع السابق ، ص 54

² - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق ، ص 128

قواعدها حتى تحترم كليا ولهذا عرف البعض السبب الحقيقي بأنه : " ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا وصحيحا".

كما بين وزير العمل الفرنسي عند تدخله أمام البرلمان المقصود بالسبب الحقيقي، حيث قال: ".....يكون السبب حقيقيا إذا كان موضوعيا، بمعنى أن تبعد الملابس الشخصية والإرادة الكيدية".

ومن جهة أكد مقرر الشؤون الاجتماعية والثقافية والعائلية للجمعية الوطنية الفرنسية، " بأن السبب الحقيقي هو ذلك الذي يكون في نفس الوقت موجودا وصحيحا".

ومن خلاله نستخرج الشروط الآتية للسبب الحقيقي

أولا- أن يكون موجودا بحيث إذا خلا التسريح من أي سبب فإن الإنهاء الصادر من صاحب العمل يكون تعسفيا، إذا أنه غير مؤسس على سبب واقعي ملموس ومادي.¹

1- أن يكون السبب صحيحا: ويقصد بذلك أن يكون سبب التسريح ثابتا، وعلى القاضي أن يبحث فيما إذا كان السبب صحيحا أم لا، ويعتبر أي تسريح قائم على سبب غير صحيح تعسفيا حتى ولو كان صاحب العمل حسن النية ، أي ليس لديه نية الإضرار بالعامل.

2- أن يكون السبب موضوعيا : بمعنى أن لا يكون السبب شخصا وألا يكون صادرا وفقا لأهواء صاحب العمل ، ومن ثمة فإنه لا يجوز الاكتفاء بادعاءات صاحب العمل بوقائع معينة، وإنما على القضاة أن يتحققوا من أن هذه الوقائع تسمح بوجود السبب الموضوعي .

¹ - أحمد محمود برجوي ، المرجع السابق ، ص 204

وعطا الله ابوحميده ، المرجع السابق ، ص 127- 129 وبقة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،

ص 556-558

ثانيا - أن يكون السبب جديا

يعتبر السبب الجدي الشرط الثاني الضروري لقانونية التسريح، ولم يقدم المشرع الفرنسي ولا الجزائي تعريفا له ،وفي هذا الإطار أوضح وزير العمل ،الشغل والسكان الفرنسي في تصريح له إمام الجمعية الوطنية في ماي 1973 انه: "السبب الجدي هو ذلك السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل استمرارية العمل مستحيلة والتسريح ضروريا".

وإذا معيار جسامه السبب المؤدي للتسريح وأثرها على السير الحسن للمؤسسة هو الذي يأخذ بعين الاعتبار، ومنه فإن جدية باعث الإنهاء يقوم على معيار مادي ملموس وليس معيار قانوني نوعي.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجديته

من أجل توفير الحماية للعمال، نصت التشريعات العمالية على وجوب توافر السبب الحقيقي والجدي لأي تسريح ،وإلا أعتبر التسريح تعسفيا، وقاضي الموضوع هو المختص بتقدير حقيقة السبب وجديته ،وذلك عندما قيد القانون الصادر في 13جويلية1973 ثم القانون الصادر في 30 ديسمبر1986 سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد من خلال إقرار رقابة جدية السبب وحقيقته¹.

أما محكمة النقض الفرنسية فقد اعتمدت طريقة للرقابة خلال السنوات الأخيرة، تمكنها من فرض عقوبات على التسريحات الاقتصادية التعسفية دون أن تمس بسلطة الإدارة

¹ - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصومة والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق ، ص196

لصاحب العمل، والتي تفرض على قضاة الموضوع رقابة مزدوجة على التسريح بتطبيق المادة L 1233-2 لسبب اقتصادي، وباعتبار أن السبب الاقتصادي يتكون من عدة عناصر وأن هذه العناصر تكون مرتبطة بعلاقة السببية، فإنه لا يمكن للقضاة إثبات وجود السبب الاقتصادي والجاد إلا بعد معاينة وجود الوقائع التي يتمسك بها صاحب العمل من جهة، وحقيقة علاقة السببية بين هذه العناصر من جهة أخرى.¹

أولاً: رقابة وجود الوقائع:

تتطلب رقابة وجود الوقائع رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها ورقابة الصعوبات الاقتصادية بما فيها التحولات التكنولوجية، إضافة إلى إعادة هيكلة المؤسسة أو إغلاق المؤسسة.

رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها هذه الحالة يشترط لرقابتها أن يكون الإلغاء حقيقياً للوظيفة، لكون أن مجرد تعريض عامل مسرح بعامل آخر لا يوحى بإلغاء الوظيفة، حتى ولو كان العامل البديل يعمل بتوقيت كامل وباجر مماثل أو بتوقيت جزئي وباجر اقل. في حين يعتبر توزيع مهام العامل المسرح على بقية العمال الموجودين بالمؤسسة إلغاء لوظيفته، ويأخذ نفس حكم إسناد مهام العامل المسرح لشخص يعمل على سبيل التبرع، ونكون أمام إلغاء للوظيفة في حالة وضع عامل آخر في منصب العامل المسرح كون أن العامل المحتفظ به أحسن من المسرح في ترتيب التسريحات.

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي ، ص 197

- رقابة الصعوبات الاقتصادية: تمارس هذه الرقابة بصفة صارمة ، هذا ما أكدته محكمة
النقص الفرنسية بأنه لا يمكن لقضاة الموضوع الاعتماد على انخفاض رقم الأعمال كمؤشر
وكمبرر لتبرير التسريح الاقتصادي ، بل يجب عليهم تفحص حقيقة الصعوبات الاقتصادية
المثارة من طرف صاحب العمل ، فإذا كان انخفاض رقم الأعمال ظرفيا أو قليل الأهمية
فعلى القضاة استبعاد وجود الصعوبات الاقتصادية المبرر لإلغاء الوظيفة أو تحويلها ، كما أن
غلق المؤسسة لا يشكل في حد ذاته صعوبة اقتصادية تبرر إلغاء الوظيفة، بل يجب على
القضاة البحث والتأكد من أن هذا الغلق ناتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية
ولإعادة تنظيم المؤسسة للحفاظ على تنافسيتها.

كما أن الصعوبات الاقتصادية لا تحدد على مستوى الفرع الذي سرح منه العامل
، لأن ضعف مردودية نقطة بيع واحدة لا يشكل صعوبة اقتصادية حقيقية مبررة للتسريح عند
وجود نقاط بيع أخرى في نفس المدينة تابعة لصاحب عمل واحد ، أما إذا كانت المؤسسة
تابعة لمجمع اقتصادي فإن الصعوبات تقدر بالنظر إلى قطاع النشاط أو المجتمع كله.
كما يعتبر القضاة إعادة هيكلة المؤسسة و توقف نشاطها سببين للتسريح الاقتصادي
بشرط خضوعهما للرقابة على حقيقة السبب وجديته.

وعندما يكون إعادة تنظيم المؤسسة بمحض إرادة صاحب العمل ويؤدي ذلك إلى إلغاء
الوظيفة أتعديلها أو تعديل عقد العمل، فإن القضاء لا يكتفي بالتأكيد من حقيقة الوقائع، وإنما
يبحث إذا كان إعادة تنظيم المؤسسة قد تم من أجل حماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط أم
لا؟ ومن الضروري أن يمارس القضاة الرقابة على مدى ملائمة قرار إعادة تنظيم المؤسسة

أو إعادة الهيكلة، غير أن هذه الرقابة لا تسمح للقضاة بأن يحلوا محل المستخدم في اتخاذ أحسن القرارات لتسيير المؤسسة، وإنما يبحثون فقط في كون القرار المتخذ من طرف المستخدم هو ضروري وفعال لمواجهة المنافسة أم لا، وتطبق محكمة النقض بدقة وصرامة معيار القدرة التنافسية على قطاع النشاط¹

ثانياً: الرقابة القضائية على علاقة السببية:

لا يكون سبب التسريح حقيقياً وجدياً إلا إذا كان ناتجاً عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو عن تعديل لعقد العمل، والذي ينتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو لسبب آخر غير لصيق بشخص العامل، لذلك نكون بصدد علاقة سببية مزدوجة، علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والتسريح من جهة، وعلاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والصعوبات الاقتصادية من جهة أخرى، وعليه فإن محكمة النقض تفرض على قضاة الموضوع ممارسة الرقابة المزدوجة على حقيقة علاقة السببية وبصفة صارمة.

1 - علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة والتسريح: حسب رأي محكمة النقض الفرنسية، فإن حقيقة العلاقة السببية بين إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل أساسي لعقد العمل والتسريح تجعل المستخدم عاجزاً عن توفير منصب آخر بالمؤسسة للعامل الذي ألغيت وظيفته أو تحويلها أو تعديل أساسي لعقد العمل والتسريح تجعل المستخدم عاجزاً عن توفير منصب آخر بالمؤسسة للعامل الذي ألغيت وظيفته أو تحويلها أو تعديلها.

1- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، ص 197

وقبل أن يتقرر الالتزام بإعادة الإدراج قانونا بعد إلغاء الوظيفة كرست محكمة النقض الفرنسية هذا الالتزام وجعلته على عاتق المستخدم بصيغ لا تدع مجالاً للشك، إلا أنه لا يجب الخلط بين إعادة التصنيف والالتزام بوضع مخطط لإعادة الإدماج، لأن الالتزام بإعادة التصنيف لا يمكن أن يتحرر منه المستخدم بإيجاد منصب عمل جديد لكل عامل تجنباً للتسريح، بل يتعين على المستخدم أن يوفر للعامل منصبا من نفس درجة المنصب الأول وبأجر مماثل، وفي حالة عدم وجوده يقترح عليه منصبا أقل درجة وأقل تأهيلا وبأجر أقل أيضا، وهنا يمكن للعامل رفض هذا الاقتراح.¹

ويكون البحث عن الوظيفة لإعادة تصنيف العامل أما على مستوى المؤسسة المستخدمة أو على مستوى المجمع إذا كانت تابعة لمجمع صناعي أو تجاري. ولا يتوقف التزام المستخدم عند هذا الحد، بل يتعين عليه حسب قرارات محكمة النقض، أن يقترح على العامل المهذب بالتسريح تكوينا أو تأهيلا إذا كان منصب العمل المتوفر يتطلب تأهيلا أعلى، ولا يشترط على المستخدم أن يضمن تكوينا عاليا للعامل، وإنما تكوينا يمكنه من التكيف مع المهام الجديدة فقط.

من الجهود المبذولة وعلى القاضي أن يراقب مدى التزام المستخدم بما تفرضه عليه المادة 4-1233 L من طرف المستخدم لتكوين العامل أو تأهيله، وكذلك التأكد من أن إعادة تصنيف العامل في المؤسسة المستخدمة أو في المؤسسات التابعة للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة أصبحت غير ممكنة.

¹ - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصومة والتسريح الاقتصادي، ص 199-198

والتي أصبحت من أجل توفير حماية أكبر للعامل تم تعديل المادة 4-1233 L تفرض على المستخدم أن يوفر للعامل الملغاة وظيفته منصبا مماثلا وباجر مماثل.

2- علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة و الأسباب الاقتصادية: إضافة إلى ضرورة وجود علاقة سببية بين التسريح وحالات إلغاء الوظيفة بكافة صورها، يتعين أيضا أن تكون هناك علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة بكافة صورها و الأسباب الاقتصادية المختلفة، والتي لا تتصل بشخص العامل. وعليه فإن القضاء يفرض قيودا أخرى على سلطة إدارة المستخدم لمؤسسته ، مفادها أن المستخدم لا يمكنه أن يتمسك بالسبب الاقتصادي لتبرير إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل عقد العمل إذا كان مذنبا بلامبالاته ، أو متجاوزا لسلطته التي تعد السبب الحقيقي للإلغاء غير المبرر للوظيفة.¹

كما لا يمكن للمستخدم التمسك بالترتيبات التي اتخذها ،والتي أدت إلى صعوبات اقتصادية أو مالية لتبرير التسريحات.

وحتى في غياب غش المستخدم ولامبالاته ، اعتبرت محكمة النقض أن التسريحات الناتجة عن إلغاء الوظائف التي لا تستند لسبب حقيقي وجدي ،إذا لم تكن نتيجة حتمية للسبب الاقتصادي المدعى به ، وهذا ما يحدث كل مرة عندما يريد المستخدم التقليل من تكاليف العمال في غياب الصعوبات الاقتصادية.

غير أن محكمة النقض الفرنسية لم تترك الفرصة لقضاة الموضوع لممارسة رقابتهم الكاملة على رابطة السببية بين عدد الوظائف الملغاة والسبب الاقتصادي المتمسك به ،حيث

¹ - بقعة عبد الحفيظ الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي ، ص 199

اعتبرت أن إعادة التنظيم لا تجعل الإنهاء مبررا ومشروعا إلا إذا كان ضروريا للحفاظ على تنافسية المؤسسة لا تكون مبررة إلا إذا كان الغرض منها تجنب صعوبات اقتصادية أو لتدارك آثارها السلبية على الوظيفة.

والخلاصة التي توصل إليها الباحث العبد الدكتور بقة عبد الحفيظ أن القانون الفرنسي قد اهتم بشكل واسع بموضوع السبب الاقتصادي ، وسمح للقضاة من بسط سلطتهم الرقابية على حقيقة سبب التسريح وجديته وإصدار عدة أحكام قضائية ، كما ساهم الفقه في التعليق على هذه الأحكام وشرح الغموض الذي يعترى هذه القوانين ، وانتهى الأمر إلى اعتبار السبب المشروع للإنهاء هو الذي يكون خاليا من التعسف ومجسدا في عناصر فكرة السبب الحقيقي والجدي .

أما المشرع الجزائري فلم ينص على السبب الاقتصادي الحقيقي والجدي ولا على كيفية رقابته قضائيا، واكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون توضيح لصفاتها ، وتحديد عناصرها تاركا فراغا قانونيا يجب تداركه ، وذلك بتقديم توضيح عن ماهية السبب الحقيقي والجدي لتمكين العامل من معرفة حقوقه والتمتع بالحماية القانونية المفترضة ، ولمساعدة القاضي.¹

المطلب الثاني: الضوابط الإجرائية

نظرا لأن علاقات العمل غالبا ما تكتسي الطابع الجماعي الذي يكون له آثار اجتماعية خطيرة عندما يجد سببه في الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المشروع ، أو في إعادة تنظيم

¹ - بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق ، ص 200

وهيكله المشروع أو لتمكين المشروع من المنافسة الاقتصادية، لذلك فقد أورد المشرع بعض القيود الإجرائية على إرادة صاحب العمل عندما تتجه إلى إنهاء علاقات العمل لأسباب المذكورة سابقاً، و حتى يكون القرار المتخذ ثمرة لدراسة متأنية يتسع نطاق المشاركين فيها، وهذه القيود تفرض على صاحب العمل إخطار واستشارة ممثلي العمال ، وإخطار اللجنة الإدارية سواء للتشاور وتبادل الرأي معها كما هو الأمر في القانون الفرنسي أو الحصول على إذن من تلك اللجنة يسمح لصاحب العمل بوقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها عندما يكون من شأن ذلك المساس بحجم قوة العمل في المشروع (المادة 107 من قانون العمل الفرنسي)، ضف إلى ذلك ما يترتب على صاحب العمل من إلزامية وضع خطة للحفاظ على العمل بهدف تفادي عملية التسريح أو التقليل منها.

ومن اجل ذلك قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع تناولنا في الفرع الأول إخطار واستشارة ممثلي العمال أما في الفرع الثاني فتناولنا فيه رقابة السلطة الدارية المختصة على إنهاء الجماعي.¹ أما في الفرع الثالث فتناولنا فيه إلزامية إعداد خطة الحفاظ على العمل

الفرع الأول: إخطار واستشارة ممثلي العمال:

يلتزم رب العمل طبقاً لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار، وأن يقدم لهم في ذات الوقت كل المعلومات المتعلقة به.

¹ - شواخ محمد الاحمد ، انتهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة دكتوراه في الحقوق ، كلية الحقوق قسم

التشريعات الاجتماعية بجامعة حلب سنة 97 ، ص 224-225

على صاحب العمل أن يطلع لجنة المشروع كتابة¹ أيضا ما جاءت به المادة 432-1 على حصيلة وتطور العمل في المشروع للسنة المنصرمة ، وعلى برنامج العمل للسنة المقبلة، على أن توجه لجنة المشروع محضر دراستها لهذا البرنامج خلال خمسة عشر يوما إلى الجهة عمل تفرض على صاحب العمل في حالة إنهاء الإدارية المختصة ، كذلك فإن المادة 8-1233 L علاقات العمل لأسباب اقتصادية ان يدعو لجنة المشروع إلى اجتماع ليطلعها على مشروع الإنهاء وأسبابه. ويختلف الوضع حسب عدد العمال الذي ينوي صاحب العمل إنهاء خدمتهم لأسباب اقتصادية

الإنهاء الجماعي لأقل من عشرة عمال

إخطار واستشارة ممثلي العمال لا يخص من حيث المبدأ إلا الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل. وبالتالي فإن الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي لا يكون خاضعا لمثل هذا الإجراء، L1233-26 إلا بصدد الحالة الخاصة المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة فرنسي¹.

وعندما يتعلق الإنهاء باثنين إلى تسعة عمال في نفس فترة 30 يوما: فإن هذا الإنهاء ينبغي خضوعه لرأي اللجنة لممثلي العمال الذين يتم إعلامهم واستشارتهم بدلا من هذه اللجنة، وذلك مع الإبقاء على المقابلة الفردية والإعلام اللاحق للإدارة.

¹ -محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة الدكتوراه في الحقوق جامعة القاهرة، ص551 و- حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء المنصورة، ص182 - عندما تلجأ الإدارة في وحدة أو منشأة تخضع للتشريع الخاص بلجان المنشأة إلى الفصل لسبب اقتصادي خلال ثلاث شهور متتالية لأكثر من عشر أشخاص، فإن كل فصل جديد لسبب اقتصادي يكون فرديا، ويخضع للإجراءات التي تحكم الفصل على الأقل لعشرة عمال. راجع محمد عبد الفتاح علي محمد ص 171

وإذا كانت المؤسسة تتكون من عدد من الوحدات فإن تحديد الأجهزة التي ينبغي استشارتها (لجنة الوحدة أو اللجنة المركزية للمؤسسة) يعتمد على السلطات المخولة في المنشأة لرؤساء الوحدات والتدابير المقترحة بمناسبة الإنهاء لا يتبع في هذا الإنهاء الإجراء الفردي فيما عدا الإعلان الفردي لكل عامل بقرار الإنهاء، فعندما يصل العدد المقترح للإنهاء - على الأقل - لعشرة عمال في نفس فترة الثلاثين يوماً، فإن الإعلام والاستشارة لممثلي العمال يتسم بالتعقيد من حيث التنظيم، فالقواعد تختلف حسب عدد عمال المؤسسة، وحسب عدد الأشخاص المفصولين، ففي هذه المؤسسة التي بها أقل من خمسين عاملاً ينبغي على صاحب العمل أن يجمع ممثلي العمال، فهو يحرر لهم عن طريق الاستدعاء بالإضافة إلى المعلومات الملزمة في كافة أحوال الإنهاء الجماعي، المعلومات التي تتعلق باتفاقيات أو عقود البديل، فصاحب العمل يلزم في الواقع بأن يقترح عقد بديل على كافة العمال الذين يتوافر لديهم الشروط المطلوبة للاستفادة من هذه العقود.

وفي المؤسسة التي بها خمسين عاملاً أو أكثر ينبغي على صاحب العمل أن يستشير لجنة المؤسسة واستشارة ممثلي العمال تأخذ في هذه الحالة بعداً على جانب على الأقل مرتين المادة L3-321 .¹

كبير من الأهمية، لأن لجنة المنشأة لها حق الاستعانة بخبير (محاسب) على نفقة صاحب العمل وذلك بهدف الوصول إلى فهم أفضل للحسابات وتحديد حقيقة الوضع المالي للمؤسسة، ومدى ملاءمة الإجراءات التي ينوي صاحب العمل اتخاذها مع وضع المؤسسة،

¹ - محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 551-552

بعبارة أخرى فإن الاستعانة بالخبير المحاسب تهدف إلى إعلام أفضل للجنة المؤسسة بالجوانب المالية والمحاسبية والتي أحيانا ما تكون عسيرة على الفهم والتقدير وخاصة في الشركات الكبرى، ويجوز للخبير(المحاسب) أن يستعين بدوره بخبير ليعاونه، كأن يمدّه بمعلومات حول تقنيات خاصة أو تنظيم العمل.

وبفضل تحاليل خبير المحاسبة يدرك ممثلي العمال تماما وضع المؤسسة، وإمكانية معالجة هذا الوضع ، كما ترجع أهمية استشارة ممثلي العمال ،لأنه ينبغي على رئيس المؤسسة أن يطرح على لجنة المؤسسة خطة الحفاظ على العمل التي تستهدف إعادة تصنيف العمال¹

ويجب أيضا على صاحب العمل أن يقدم إلى لجنة المشروع بالإضافة إلى المعلومات التي ذكرناها عند دراسة إنهاء خدمة أقل من عشرة عمال ،الخطة الاجتماعية التي يقترحها صاحب العمل بهدف تجنب الإنهاء، أو للحد من عدد العمال الذين سوف تنتهي عقودهم، أو التيسير لإعادة توظيف العمال الذين لا يمكن تجنب إنهاء عقودهم.¹

أما عن القانون الجزائري ، فتنص المادة 4/94 عمل على صلاحيات لجنة المشاركة فيما يخص الإنهاء الجماعي :

إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل).
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل ،وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).

¹ - شواخ محمد الأحمد ، المرجع السابق ،ص 224 - 225

- على أن يكون إبداء الرأي - الذي هو استشاري- في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً ابتداء من تاريخ تقديم صاحب العمل لعرض الأسباب على لجنة المشاركة

الفرع الثاني: إخطار ممثل السلطة الإدارية

في مواجهة المشكلة الاجتماعية الخطيرة التي تثيرها خفض حجم قوة العمل وما تستتبعه من إنهاء جماعي لعلاقات العمل بدأت السلطات العامة في المجتمع تفرض رقابتها على الإنهاء، ومن مظاهر ذلك في النطاق الإجرائي ضرورة إخطارها مقدماً بالبيانات الخاصة بمشروع الإنهاء،¹ وكذلك الالتزام بالحصول مقدماً على إذن إداري بالإنهاء قبل مباشرة إجراءاته.²

وتسعي السلطات العامة، من خلال تدخلها في نطاق إجراءات الإنهاء، إلى بلوغ غايات مختلفة، فقد تكون غايتها من الحصول على البيانات الخاصة بمشروع خفض حجم قوة العمل تقييم الانعكاسات السلبية على سوق العمل من أجل العمل على تجنب ما قد ينشأ عن ذلك في نطاقه من اضطرابات في حركة قوى العمل، ما يلزم من إجراءات، عن طريق مكاتب الترخيم، لأجل إعادة تخدميم من ستنتهي خدمتهم من العمال أما الغاية من إخضاع الإنهاء لإجراءات الإذن الإداري السابق فتتمثل في تمحيص حقيقة بواعث الإنهاء -

¹ - حسن عبد الرحمن قدوس ، المرجع السابق ، الصفحة 200

² - وعلى هذا المبدأ تقوم الأنظمة السائدة في دول وسط وشرق أوروبا ففي تشيكوسلوفاكيا يخضع إنهاء علاقات العمل للموافقة السابقة للسلطة المختصة بشؤون العمل وفي الاتحاد السوفيتي فان إنهاء علاقات العمل نتيجة خفض حجم قوة العمل يجب أن يكون قائماً على قرارات السلطة الإدارية المختصة بإجراء مثل هذا الخفض ، وهذا المبدأ يتفق ونظام التخطيط الاقتصادي الشامل الذي تبنته تلك الدول ، ومع ذلك لا يرتبط الأخذ بهذا المبدأ بالفكر الاشتراكي فمن الدول التي أخضعت الإنهاء الاقتصادي للإذن الإداري السابق فرنسا وان عدلت عن ذلك اسبانيا ، هولندا، الجزائر الهند، العراق ، السنغال، السودان وعدد من دول أمريكا اللاتينية. نقلاً عن حسن عبد الرحمن قدوس، الصفحة 201- 202

وجودها وضرورتها - فمن خلال هذا الإجراء يتهيأ للسلطة الإدارية المختصة الوسيلة التي تمكنها من تقدير مشروعية البواعث وتحقق الإنهاء في ظل ظروف تكفل بقدر ما هو مستطاع للعدالة.¹

حيث عمل القانون الفرنسي بنظام الترخيص الإداري من سنة 1975 وحتى عام 1986، حيث اعتبر الترخيص الإداري للإنهاء لسبب اقتصادي جزءا مهما من النظام القانوني للإنهاء لسبب اقتصادي سواء كان الإنهاء فرديا أو جماعيا.

إلا أن نظام الترخيص الإداري أثار العديد من المشاكل ، سواء بخصوص تحديد السلطة المختصة التي تمنح الإذن لصاحب العمل ، أو بالنسبة للجهة التي يمكن أن تمارس رقابتها على قرار اللجنة التي تمنح الإذن لصاحب العمل أو التي ترفض السماح لصاحب العمل بالإنهاء، ولذلك ولأسباب أخرى الغي المشرع الفرنسي بالقانون الصادر في 1986/12/30 نظام الترخيص الإداري واستبدله بمجرد إخطار السلطة الإدارية الذي لم يكن مطلوبا في جميع حالات الإنهاء.²

2- إخطار السلطة الإدارية

لم يعد للسلطة الإدارية دورا يذكر سواء في الترخيص لصاحب العمل ، أو رفض الترخيص لصاحب العمل ، أو رفض الترخيص لصاحب العمل بالإنهاء الاقتصادي.

فعندما يقرر إنهاء رب العمل علاقة العمل لسبب اقتصادي يلتزم بإخطار مدير ادارة

العمل

¹ - حسن عبد الرحمن قدوس ، المرجع السابق ، ص 200

² - بقعة عبد الحفيظ حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، 583

أ- بالنسبة للإنتهاء الفردي أو الإنتهاء الجماعي لأقل من عشرة عمال:

انحصر التزام صاحب العمل بإخطار السلطة الإدارية المختصة خلال ثمانية أيام تلي تاريخ إرسال إخطارات الإنتهاء إلى العمال قد حرم هذه السلطة من جميع الوسائل التي يمكن من خلالها أن تمارس تأثير على خطة صاحب العمل للإنتهاء الاقتصادي.

أما الهدف من هذا الإخطار ، هو إحصاء عدد العمال الذين أنهت عقودهم لأسباب اقتصادية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى هذا الإخطار يمكن الإدارة من معرفة مدى التزام صاحب العمل بإجراءات إخطار واستشارة ممثلي العمال.

ب- بالنسبة لإنتهاء خدمة عشرة عمال على الأقل

في هذه الحالة يكون صاحب العمل ملزما "بإخطار السلطة الإدارية المختصة بمشروع الإنتهاء لباعث اقتصادي متى اتجهت إرادته إلى إنتهاء خدمة عشر عمال على الأقل حسب المادة من قانون العمل الفرنسي في ذات الفترة التي تقدر بثلاثين يوما "48L - 1233 ويجب أن يتم هذا الإخطار في اليوم التالي للتاريخ المحدد للاجتماع الأول للجنة المشروع، وهذا الإخطار يجب أن يتضمن على اقتراحات ممثلي العمال بالإضافة إلى كل البيانات المتعلقة بالدعوة للاجتماع، وجدول أعمال هذا الاجتماع¹.

فالحقيقة أن دور السلطة الإدارية في هذه الحالة دور متواضع ، نظرا لأنها لا تمارس رقابة على الطابع الحقيقي والجدي للباعث الاقتصادي، فرقابتها تقتصر على التأكد من قيام صاحب العمل بإخطار واستشارة ممثلي العمال، والتدابير الاجتماعية المصاحبة للإنتهاء

¹ - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، المرجع السابق ، ص 539 ومحمد عبد الفتاح محمد على ،

المرجع السابق ، ص 551 - 552

كالخطة الاجتماعية، واتفاقيات التحول التي يجب أن يقترحها صاحب العمل ، وهذه الرقابة المحدودة يجب أن تمارس خلال مدة قصيرة أيضا.

وفي ختام الاجتماع الثاني الذي يعقده صاحب العمل مع لجنة المشروع يتعين على صاحب العمل أن يبلغ مدير إدارة العمل بجميع الإيضاحات التي تم التوصل إليها بشأن العمال المقترح إنهاء عقودهم، والتعديلات المقدمة بخصوص البرنامج الزمني لإنهاء، الخطة الاجتماعية، فإذا أكتشفت السلطة الإدارية مخالقات لصاحب العمل سواء بخصوص الإخطار والتشاور مع ممثلي العمال أو بخصوص التدابير الاجتماعية (كاتفاقيات التحول والخطة الاجتماعية) فينبغي أن توجه توضح فيه طبيعة المخالفة، وترسل السلطة الإدارية صورة عنه لصاحب العمل تنبيه مكتوب-

إلى لجنة المشروع، أو إلى ممثلي العمال ويلتزم صاحب العمل بالإجابة على ملاحظات السلطة الإدارية، على أن يرسل صورة من الإجابة إلى ممثلي العمال و يلاحظ هنا أن الإجابة على ملاحظات السلطة الإدارية يمكن أن تبلغ إلى القاضي ويستخدم كعنصر إثبات في الدعوى التي يقيمها العامل على صاحب العمل.

ونظرا لأهمية هذا الإجراء، وخاصة عندما يتعلق مشروع التسريح بعشر عمال على الأقل فإن المستخدم ملزم بإعداد خطة الحفاظ على العمل وتبليغها للجهة الإدارية المختصة. أما عن المشرع الجزائري فقد سار على نهج المشرع الفرنسي إذ ألزم كل مستخدم يسعى إلى تسريح عماله تسريحا كليا أو جزئيا بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتش العمل تطبيقا لنص المادة 2/39 من الأمر 31-75 وبعد الحصول عليها يجتمع

المستخدم مع ممثلي العمال للاتفاق على التسريجات التي يمكن إجراؤها وقد أكدت المادة 52 من المرسوم 82-302 على ذلك ، حيث ألزمت بضرورة الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة في الحالات التالية: تقليص الوقت ، العمل المتقطع ، إجراءات الإحالة المسبقة على التقاعد، تحويل العمال والتسريح لتقليل عدد العمال.¹

وطبق القضاء في الدعاوى التي عرضت عليه أحكام نص المادة 39 من الأمر 75-31 ومما جاء في قرار المجلس الأعلى بتاريخ 04 افريل 1984 "يعاب من جهة أخرى على القرار المطعون فيه مخالفة القانون لكونه جاء مخالفا للمادة 39 من قانون العمل ، لان التسريح الجماعي لا يمكن اعتباره صحيحا دون ترخيص مسبق من مفتش العمل...."

ثم ألغى المشرع الجزائري الرخصة الإدارية أسوة بالمشرع الفرنسي ،يستفاد من ذلك من أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المواد 69-71 ثم المادة 70 التي ألغت أحكام الأمر 75-31 ومعظم أحكام القانون 78-12 .

وبهذا الإلغاء تقلص دور مفتشيه العمل ،فقط يلزم بإخطار مفتشيه العمل بمشروع التسريجات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي .

ومن خلال هذا يتبين بأن دور مفتشيه العمل دور إعلامي وتحري وهي المهمة

الأساسية التي أنشئت من أجلها مفتشيه العمل.²

¹ - عطا الله أبو حميدة ،المرجع السابق ، ص 187

² - عطا الله أبو حميدة ،المرجع نفسه ، ص 187-188

الفرع الثالث : إعداد خطة الحفاظ على العمل

ظهرت هذه الخطة تحت اسم الخطة الاجتماعية منذ 1974 بهدف تفادي عملية التسريح الاقتصادي أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح ، ومن أجل إعادة تسهيل إعادة تصنيف العمال المفصولين بالفعل . وبمقتضى قانون التجديد الاجتماعي الصادر في 17 جانفي 2002 أصبحت الخطة الاجتماعية تعرف بخطة الحفاظ على العمل ويكون الالتزام بوضع الخطة ويكون الالتزام بوضع الخطة إجباريا لكل مؤسسة اقتصادية تشغل أكثر من 50 عاملا على الأقل وتعزم تسريح 10 عمال على الأقل في فترة 30 يوما .

وتعتبر خطة الحفاظ على العمل من وجهة نظر قانونية تصرف بإرادة منفردة ، لكنها تخضع لمناقشة ممثلي العمال وترسل إلى إدارة العمل التي تتلقى محاضر اجتماع ممثلي العمال مزودة بأرائهم واقتراحاتهم ، ويجب أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل نوعين من التدابير منها ما يتعلق بتجنب التسريح أو التقليل من عدد المسرحين ، ومنها ما يتعلق بتسهيل إعادة تصنيف العمال المسرحين ، وفي هذا الصدد أزم قانون 28 جانفي 1993 الفرنسي صاحب العمل بأن يدرج ضمن الخطة الاجتماعية آنذاك خطة إعادة التصنيف بالنسبة للعمال المسرحين حيث يفترض أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل تدابير مثل إعادة تصنيف العمال في وظائف مماثلة واحتياطيا في وظائف اقل درجة من الوظائف التي كانوا يشغلونها، إنشاء أنشطة جديدة ، إجراء عملية تكوين لأجراء تقليص أوقات العمل... الخ

وعليه فإن خطة الحفاظ على العمل تتضمن وجوبا ثلاث مجموعات من التدابير تعتبر

بمثابة 62-1233L التزامات قانونية مفروضة على صاحب العمل نصت عليه المادة

الأولى تتجسد في تفادي إلغاء الوظيفة كتخفيض ساعات العمل، تخفيض الأجور والعلاوات.¹
الثانية تتجسد في تجنب التسريح رغم إلغاء الوظيفة كالإحالة على التقاعد ، التقاعد المسبق والعمل بالتوقيت الجزئي .

أما الثالثة فتتمثل في تسهيل عملية إعادة التصنيف بعد التسريح كإعادة الإدماج ، إنشاء أنشطة جديدة ،منح العمال المسرحين أولوية إعادة التشغيل بالمؤسسة ، تشجيع العودة إلى البلد الأم بالنسبة للعمال المهاجرين ، والمساعدة في الاندماج في عمل آخر .

إضافة إلى ما جاء به قانون 27 جانفي 1973 على المستخدم أن يدرج في خطة الحفاظ على العمل برنامج إعادة التصنيف .

والمشرع الجزائري بما انه يخطو خطوات المشرع الفرنسي فانه تبنى الإجراءات نفسها حيث نص في المادة 70 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما تخفيض ساعات العمل ، العمل الجزئي كما هو محدد في القانون ، الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى ، وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.²

إضافة إلى منح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تحرص على الحفاظ على عمالها ، وهذا ما نصت عليه المادة 25 من المرسوم 94-09 على ،"يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق ، الصفحة 540-543

² - بقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع نفسه ، الصفحة 544-546

تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم أن يطلب مساعدات
عمومية كما ينص عليها في هذا المرسوم ."

وتتمثل هذه التدابير في :

- تخفيض أو إعفاء جبائي و/أو شبه جبائي في إطار القوانين المالية
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجزاء
المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني
لترقية الشغل وإدارته

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل
استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/ أو لإنشاء نشاطات جديدة .

ويمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودان المستخدم في
أعماله ونشاطاته للمحافظة على الشغل وذلك عن طريق :

- دعم المستخدم لتوظيف الأجراء المسرحين

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين

- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء
نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.¹

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، الصفحة 546

ونظرا لأهمية وإلزامية وضع خطة الحفاظ على العمل من طرف المستخدم مورست عليها رقابتان هما الرقابة الإدارية والرقابة القضائية وذلك من اجل احترام الالتزامات القانونية التي فرضها القانون وحماية للحقوق العمالية من التسريجات التعسفية.

المبحث الثاني: توفير الحماية للعامل من خلال الضمانات القانونية

عملت مختلف التشريعات العمالية على توفير الحماية للعمال وذلك من خلال توفير الضمانات القانونية ، وخاصة في حالة التسريجات العمالية والمتمثلة في الحقوق الممنوحة للعمال سواء كانت حقوق عينية تتمثل في إعادة التصنيف، وألويته في إعادة التشغيل ، وحقوق مالية تتمثل في التعويضات المالية جبرا للضرر الذي لحق بالعامل المسرح لأسباب اقتصادية ، وتكليفها بالضمانات الإجرائية والتي تتمثل في التسوية الودية للنزاعات الناتجة عن التسريح الاقتصادي ، إضافة إلى التسوية القضائية في حالة فشل التسوية الودية. وعليه سنتطرق إلى الضمانات الموضوعية في مطلب أول ثم الضمانات الإجرائية في مطلب ثاني.

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية

والمتمثلة في الحقوق الممنوحة للعامل أثناء التسريح الاقتصادي سواء كانت حقوق عينية، ممثلة في إعادة التصنيف ، وألويته في إعادة التشغيل ، أو حقوق مالية والتي تتمثل في التعويضات المالية كالحصول على دخل بديل عن طريق نظام التأمين عن البطالة. والتي سنتطرق لكل من هذه الحقوق في فرع مستقل .

الفرع الأول : الحقوق العينية الممنوحة للعامل أثناء التسريح الاقتصادي

نصت القوانين العمالية على تمتع العمال في حالة التسريح لأسباب اقتصادية من الحقوق العينية الممثلة في إعادة التصنيف أولاً ،والحق في إعادة التشغيل ثانياً.

أولاً- الحق في إعادة التصنيف

فرضت محكمة النقض الفرنسية منذ عام 1992 التزام سابق بإعادة التصنيف قبل أي إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية ويرجع واجب إعادة التصنيف إلى النية التعاقدية ، إذ لايجوز للمستخدم أن يسرح أي عامل طالما كان بإستطاعته إعادة تصنيفه في وظيفة تتناسب مع كفاءته، كما فرض قانون 27 جانفي 1993 على أصحاب الأعمال أن يدرجو في خطة الحفاظ على العمل من القانون العمل الفرنسي والتي تنص على 4L- إعادة التصنيف ،وفقا لنص المادة 4-1233

أولوية تدابير خطة إعادة التصنيف الداخلي في المنشأة فهو وحده الذي يسمح بالإبقاء على العمل والذي يتحقق بتعديل شروط العمل ، وإنقاص مدة العمل ، والعمل بالتوقيت الجزئي، والانتداب ،والتأهيل والتدريب وعندما يتضمن إعادة التصنيف مثل هذه التدابير ، فإن خطة الحفاظ على العمل ينبغي أن تتضمن إيضاحات بشأن الطوائف المعنية في مشروع الفصل وذلك حتي يتحقق إعادة تصنيف فعال. والذي يقع الالتزام على عاتق صاحب العمل إعمالا للنصوص القانونية وأحكام القضاء ،إنما اخل في القانون الوضعي ، مبدأً ضمني أن الإنهاء لا يقبل إلا عند عدم وجود حل آخر لإعادة التصنيف يعد التدبير البديل الذي يسمح

بتجنب الإنهاء سواء الناتج عن إلغاء الوظيفة أو في حالة عدم القدرة البدنية للعامل على أداء عمله .

ثانيا- الحق في أولوية إعادة التشغيل

يعتبر هذا الحق الوسيلة الحمائية الثانية بعد الحق في إعادة التصنيف بالإضافة إلى أولوية إعادة التشغيل لا تنطبق إلا بصدد الوظائف الشاغرة أي أن فاعلية هذا الحق تتوقف على خلو الوظيفة ويستفاد منه كل عامل غادر المؤسسة بمقتضى الذهاب الإرادي ونتيجة التسريح لأسباب اقتصادية مع أحقية رب العمل في ضمانه تحقيق منفعة أكبر إلى المؤسسة.

الفرع الثاني : حق العامل في الحصول على التعويضات المالية عن طريق نظام التأمين

بطبيعة الحال عملت مختلف التشريعات على ضمان العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،ومن بينها الحقوق المالية كالحصول على تعويض كأثر لانقضاء علاقة العمل للاستفادة من الدخل البديل عن طريق نظام التأمين عن البطالة.

أولا : الحق في التعويض النقدي ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر ضرر لحقه جراء إنهاء عقد عمل غير محدد المدة ويطلق البعض عليه تعويض التسريح مصطلح مكافأة نهاية الخدمة كاصطلاح قانوني يفرض على صاحب العمل الالتزام بأداء نقدي جزافي ، تشكل مدة الخدمة عنصر أساسي لتقدير قيمته في حالة إنهائه لعلاقة العمل.¹

¹ - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق، الصفحة 231 وبقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،

المرجع السابق ، ص 554

وقد حددت شروط الاستفادة من التعويض في القانون الفرنسي ب: ارتباط العامل بالمؤسسة بموجب عقد غير محدد المدة ، وأن تكون له أقدمية معينة في المؤسسة ، وأن يتم الإنهاء بإرادة صاحب العمل لا بإرادة العامل إذ لا تعويض للعامل المستقيل ولا للعامل المرتكب لخطأ جسيم ، ولا تعويض أيضا في حالة القوة القاهرة.

أما في قانون العمل الجزائري فقد نص المرسوم التشريعي 94-09 في مادته 21 على استفادة جميع العمال المسرحين المرتبطين بعقد غير محدد المدة من التعويض ماعدا اللذين تحصلوا على عمل أو أحيوا على التقاعد أو التقاعد المسبق ، في حين نصت المادة 22 من المرسوم المذكور أنفا على استفادة العامل من التعويض النقدي ومن نظام التأمين عن البطالة ، و حددت مقدار التعويض بثلاث أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح ، وتحسب هذه التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهر قبل إنهاء علاقة العمل ، مسايرا في ذلك المشرع الفرنسي ، إذ أخذ هذا الأخير ب 12 شهرا الأخيرة كمرجعية لحساب مبلغ التعويض ، ويمكن أن تحدد الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل شروطا أكثر نفعاً للعامل ، ففي هذه الحالة تطبق شروط الاتفاقية على الأقل مبلغ التعويض عن 5/1 الأجر الشهري كل سنة عمل تضاف إليها الأجر الشهري عن كل سنة عمل تجاوز 10 سنوات .

ويستفيد العامل من مبلغ التعويض عن التسريح بمقتضى الاتفاقية الجماعية أو العقد إذا كانت تملئ قواعد أكثر نفعاً للعامل .

ب: الحق في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة

من الضمانات الأخرى المقررة للعامل المسرح لسبب اقتصادي تعويض عن البطالة، والدافع إلى ذلك التقليل من وتيرة البطالة وامتصاصها تدريجياً بتوسيع إنشاء مناصب شغل، وأيضاً تنظيم سوق العمل.

حيث أنشئ في فرنسا نظام المنحة الخاصة بموجب اتفاقية 58/12/31 بعدها تلتها إصلاحات في سنة 1974 خصت البطالة الكلية أو الجزئية وظهرت ما تسمى بالبطالة الاقتصادية، حيث تؤدي وضعية المؤسسة بسبب المشاكل الاقتصادية إلى تخفيض جزئي لساعات العمل، وأغلقت من حين لآخر وتندرج هنا كذلك البطالة التقنية.¹

وقد ذهب البعض في إعطاء تعريف لها بأنها "توقف إرادي ولفترة زمنية ممتدة عن بذل قوة العمل، راجع إلى استحالة الارتباط القانوني على العمل لأسباب تستقل عن شخص العاطل، وبصفة خاصة قدرته العضلية والذهنية وترتبط بالظروف الاقتصادية التي تحكم سوق العمل وهذا قانون العمل الفرنسي والتي تعرف البطالة بأنها L التعريف يتفق مع ما ذهب إليه المادة 351- حالة غير إرادية يتعذر فيها على القادر على العمل والباحث عنه بذل قوة العمل". ويعمل تأمين البطالة على تشتيت ذلك الخطر، من خلال توزيع عبئه المالي، مما يحول دون الإخلال بالتوازن المالي للذمة الفردية، تأثير لتتحقق ذلك الخطر ويجسد فكرة التكافل الاجتماعي.²

¹ - بقعة عبد الحفيظ ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، الصفحة 554

² - عطا الله ابو حميدة ، المرجع السابق ، ص 245-246

أما عن شروط الاستفادة من قيمة التعويض فقد حددت بموجب قانون 25 جوان 2002

المتعلق بتحديث سوق العمل والتي منها :

1- ارتباط العامل بالمؤسسة بموجب عقد غير محدد المدة

2- أن تكون له أقدمية معينة في المؤسسة

3- أن يتم الإنهاء بإرادة صاحب العمل¹

أما عن قيمة التعويض النقدي في القانون الفرنسي، فيما يتعلق بالتعويض النقدي بين

الأجراء تبعا لأقدميتهم وتبعا لحجم العمالة في المؤسسة، ففي حالة كان للأجير سنتان من

الأقدمية على الأقل، ويعمل في مؤسسة تستخدم أحد عشر أجير، تقوم المحكمة بمنح الأجير

المصروف في حال عدم إعادته إلى العمل، تعويضا ويعتبر هذا التعويض في نفس الوقت

L لا يمكن أن يقل عن اجر 6 أشهر عقابا، وتعويضا فهو يعتبر بمثابة عقاب يفرض على

صاحب العمل حتى ولو حصل الأجير على وظيفة أخرى ويشكل أيضا وظيفة لإصلاح

الضرر الذي أصاب الأجير ويمكن للقاضي أن يحكم بتعويض مقابل الضرر الذي أصاب

الأجير، ويمكن للقاضي أن يحكم بتعويض مقابل الضرر الحاصل حتى ولو جاوز الحد

الأدنى 6 أشهر²

وإذا كان أقل من سنتين ومؤسسة أقل من إحدى عشر عامل فالسلطة التقديرية

للقاضي لأن القانون لم ينص على حد ادني.

¹ - آمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ص 197

² - بقعة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، المرجع السابق، ص 554، أحمد محمود برجواي، صرف العمال لأسباب إقتصادية وفنية، المنشورات الحقوقية، لبنان سنة 2005 م ص 209

إضافة للعامل المسرح من العمل لأسباب اقتصادية من مزايا والمتمثلة في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة فهو حماية اجتماعية ضد خطر فقد الدخل عن طريق توفير دخل بديل للعامل وهو صورة من صور التضامن الاجتماعي الذي يتجسد إما في نظام المساعدات العامة التي تتحملها خزينة الدولة، أو في صورة تأمين البطالة من خلال فكرة الاشتراكات وما تفرضه على كل العمال، وأصحاب العمل يتحمل حصة في أعباء هذه الحماية، وذلك وفق شروط فمثلا المشرع الجزائري قد حددها من خلال المرسوم التشريعي 11/94 وهي الشروط ذاتها التي أخذ بها المشرع الفرنسي...

وكل هذه الإجراءات والتشريعات ضمانا لحماية حق العمال من التسريحات التعسفية التي تصدر عن رب العمل وغير التسريح لسبب اقتصادي عن التسريحات التعسفية.

المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية

إن من الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل، وبحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من ناحية، وبحكم المتغيرات التي قد تحدث فتغير المعطيات التي تتحكم بهذه العلاقة وهذه المصالح، مما يترتب عنها نزاعات وقد ينتج عنها أضرار اقتصادية، واجتماعية لمصالح الطرفين ، لذا أحاطتها التشريعات العمالية ، والاتفاقيات العمالية على السواء بعناية كبيرة حيث خصصت لهل عدة أحكام وقواعد قصد ، تفادي خطورتها وتعقيدها وتتطلب اعتماد وسائل إما مادية ، أو باللجوء إلى الطرق القانونية لهذا سنتناولها في فرعين ، الفرع الأول سنتطرق فيه للطرق السلمية أو الوصية في حل النزاع والفرع الثاني الطرق القضائية لحل النزاع.

الفرع الأول: التسوية الودية (السلمية) للنزاع الناتجة عن التسريح الاقتصادي

تختلف المنازعات في العمل من حالة إلى أخرى ، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال في مجال من المجالات ، والتي قد تكون جماعية أو فردية لذا سنتطرق إلى المنازعات الفردية ثم المنازعات الجماعية ويتم ذلك وفق إجراءات تميز النزاعات الفردية عن الجماعية وسنتطرق لها تبعا.¹

تقوم المنازعات الفردية بين العامل الأجير والمستخدم ، بسبب الإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بشأن تنفيذ علاقة عمل بين الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة والتي تعني:²

- التسوية الداخلية : هو الوصول إلى اتفاق ودي بين طرفي علاقة العمل دون وساطة خارجية، في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها عملا بالإجراءات المنصوص عليها في المادة 3ق 90-04 وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة ، سمحت المادة الرابعة من ق90-04 للعامل أن يعرض الأمر والتنظم على الرئيس المباشر في العمل ، الذي يتوجب عليه تقديم الجواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل ، يرفع التنظم إلى الهيئة المكلفة بتسيير

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،سنة 2013، ص 388

² - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومه ، الجزائر ، الصفحة 180 وخليفي عبد الرحمان ، منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم ، عنابه ، ص 39-41

المستخدمين والى المستخدم حسب الحالة التي يلزم الرد كتابيا خلال خمسة عشر يوم من تاريخ الاخطار.¹

- المصالحة والتي تعني قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى التسوية الودية بين الطرفين ، ولتقريب وجهات النظر سواء أكان الطرف مفتش العمل كما كان معمول به قبل سنة 1990 أو مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون 04-90 حيث تنص المادة الخامسة من القانون 04-90 على ما يلي " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون" أي انه يخطر مكتب المصالحة من طرف مفتش العمل الذي يقوم بتحضير محضر بأقوال العامل ثم يقوم خلال ثمانية أيام من تقديم العريضة إلى مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة ، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه ، بحضور العامل ورب العمل بصفة شخصية ، أو من يمثلهم قانونا ، وإذا لم يحضروا في التاريخ المحدد ولم يكن هناك مانع شرعي يقدر شطب القضية من جدول أعماله أو إلغائها أما إذا حضر الطرفان يحرر المحضر بالمصالحة أو عدم المصالحة وهو دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير وكل هذه الإجراءات من أجل الوصول إلى حلول بالتسوية الودية .

تسوية النزاعات الجماعية: إما النزاعات الجماعية فتقوم بشأن كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل ، ولم تجد تسوية

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار بجاية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، سنة 2002 ، ص 89

بين الطرفين ، إذ تتم تسوية المنازعات الجماعية لمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الحالتين طرفا فيها.

ويطلق عليها بالأجراءات الوقائية والتي تتمثل في التسوية القضائية :

أ - التفاوض الجماعي المباشر وهي عبارة عن لقاءات دورية لدراسة المشاكل المهنية والاجتماعية للعمال وإيجاد الحلول لها بالتشاور الثنائي بين الشركاء الاجتماعيين ، ولقد حدد لها المشرع الجزائري أطر التشاور عبر اللجان المنشأة لهذا الغرض تكريسا لمفهوم العامل منتج مسير وهذا ما أكدته المادة 4 من القانون 90-02

أما عن التسوية الودية فتندرج ضمن الإجراءات العلاجية ممثلة في هيئات ، ويتدخل شخص أجنبي أو جهاز خارجي لأجل تقريب وجهات النظر وتتمثل في :

المصالحة : وهي مرحلة إجبارية وقصيرة في نفس الوقت لأجل فض النزاع في اقرب الأجال ولها صورتان هما :

أ - المصالحة الاتفاقية والتي نصت عليها المادة الخامسة من القانون 90-02 في غالبية الأحيان تكون الغاية إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تغيير أحكام الاتفاقية الجماعية.

ب- المصالحة القانونية : الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للإصلاحات المخولة قانونا.

حيث تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية وهي من الإجراءات الوجودية

طبقا لما جاءت به المادة الخامسة من القانون 90-02 حيث لا يمكن ممارسة إجراء آخر ما

لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل ، وخلال أربعة أيام يستدعي الأطراف لحضور الجلسات وتكون النتائج المتوقعة إما محضر مصالحة ، أو عدم مصالحة أو محضر جزائي.

ثانيا: الوساطة : وتعني إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص الغير ، ويشترك الطرفان في تعيينه حسب المادة 10 من القانون 90-02 ويقوم بدوره بعرض الاقتراحات لتسوية

النزاع المعروض خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة وعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط¹

فإن المشرع الجزائري لم يشر إلى هذه الجوانب ولا لكيفيات الخاصة بتنفيذ الاقتراحات والتوصيات مهما شابه الغموض مما أدى ببعض الاتفاقيات (بهدف تغطية الفراغ) إلى وضع أحكام الاتفاقية. لتنظيم كيفيات اللجوء إلى الوساطة وأدى ببعض إلى عدم اللجوء إلى هذه الآلية العلاجية أصلا والذهاب مباشرة إلى التحكيم.

¹ - خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، الصفحة 44 وبشير هدي ، المرجع السابق ، 89 - 91

خاتمة

خاتمة

إن التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة هي حق لصاحب العمل، غير أن هذا الحق لا يأخذ على إطلاقه إذ يقيد بضرورة وجود السبب الحقيقي والجدى .

ولأن التسريح بحجة السبب الاقتصادي بات واقعا خطيرا يهدد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء وقد يمس حتى الواقع السياسي بما يهدد كيان الدولة بأسرها ونتيجة هذا الواقع المتداخل كان لزاما على المشرع سن قوانين تحدد العلاقات بين المراكز المختلفة حتى لا تتجر عنها التسريحات التعسفية و التي تتجم عنها البطالة والتهميش وضياع حقوق العمال.

ومن أجل حماية الطبقة العاملة أدخل المشرع الجزائري مجموعة من التعديلات على قانون العمل ، حتى لا يترك المجال واسعا لصاحب العمل ، وإلا تعرض إلى جزاءات مدنية وجزائية.

وفرض التدابير الوقائية التي يجب على صاحب العمل أن يتبناها قبل اللجوء إلى عملية التقليل غير أنه ما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يضبط مفهوم التسريح لسبب اقتصادي، مما ترك المجال واسعا لأرباب العمل لاستخدام سلطتهم نتيجة الثغرات القانونية التي لم يغطيها المشرع الجزائري .

غير أن التدابير الحماية المقررة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية جسدت جزءا من التكافل الاجتماعي بين العمال والمجتمع من خلال التأمينات الاجتماعية وهو ما جاء به المرسوم التشريعي 94-09 الذي يخص العمال المسرحين اقتصاديا دون غيرهم.

والنتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة هي:

1- يتعين على المشرع ضبط المفاهيم القانونية التي تخص التسريح لسبب اقتصادي وتحديدته حتى يسهل الدور الرقابي والقضائي ويسهل تحديده ومعرفته وتميزه عن باقي التسريحات لأنه يعد ضرورة حتمية يتطلبها الواقع الاقتصادي.

2- عنى المشرع الجزائري بالاهتمام بموضوع التسريح لسبب اقتصادي ووضع له ضوابط وتدابير وقائية لحماية الطبقة العمالية ،غير انه مازالت تشوبه بعض النقائص كوضع هيئة رقابية متخصصة تمثل العمال داخل المؤسسة الاقتصادية ،إضافة إلى تدعيم الضمانات المقدمة للعمال من أجل ضمان حقوقهم ،وأولوية التشغيل بالنسبة لهم باعتبارهم أصحاب خبرة مهنية

ومن التوصيات ما يلي :

1- على المشرع الجزائري أن يضبط المفاهيم وأن يزيل الغموض الذي يعتري النصوص القانونية وان يحدد المراكز المتعارضة وأن لا يترك المجال واسعا لصاحب العمل.

2- التخطيط المسبق لعملية التسريح حتى تكون وفقا لضوابط قانونية ،ولا تكون تسريحات

تعسفية

3- إعادة تأهيل المؤسسات الاقتصادية تتطلب إدراج يد عاملة و الاستثمار في الموارد البشرية يتطلب الكفاءات لذلك .

4- الاعتناء بالكفاءات العمالية وأصحاب الخبرة وذلك بفتح آفاق ومجالات أخرى للتشغيل والتقليل من البطالة .

5- فرض الرقابة القانونية على القطاعات الخاصة حفاظا على هذه الكفاءات .



قائمة الملاحق



قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب.

1- أحمد محمود برجاوي، صرف العمال لأسباب اقتصادية وفنية، المنشورات الحقوقية، لبنان سنة 2005 م.

2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2013

3- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار بجاية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، سنة 2002

4- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومه، الجزائر

5- عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، لسنة 2009

6- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظريات والممارسة، دار هومه، الجزائر لسنة 2010

7- خليفي عبد الرحمان ، منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم ، عنابه

8- حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء المنصورة

قائمة المراجع

ثانيا: الأطروحات.

1- آمال طه عبد الغني رزق ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ،دراسة مقارنة ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ، جامعة المنصورة

2- بقة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، لسنة 2012

3- بن رجال أمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود ومسؤولية جامعة الحقوق بن يوسف بن خدة سنة 2007-2008

4- حاج سويدي محمد،النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر،مذكرة ماجستير كلية الحقوق ،جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان، سنة 2007 - 2008

5- حنان تريمش، السبب الحقيقي والجدي للطرد في القانون التونسي ، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا في قانون الأعمال الجنائي، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والسياسية بسوسة، جامعة الوسط تونس ، 1998-1999

6- شواخ محمد الاحمد ، انهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة دكتوراه في الحقوق ، كلية الحقوق قسم التشريعات الاجتماعية بجامعة حلب سنة 1997

7- فتحي وردية ،ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ملود معمري تيزي وزو، سنة 2013

قائمة المراجع

8- محمد عبد الفتاح على محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة الدكتوراه

في الحقوق جامعة القاهرة

ثالثا: المجالات

1- بقة عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث

القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، لسنة 2012

رابعا: القوانين والمراسيم.

1- القانون 01-88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي

للمؤسسات العمومية والاقتصادية

2- قانون العمل 90- 11 الصادر في 21 أفريل 1990.

3- القانون 11/90 المعدل بالقانون 29/91 الصادر في 1991/12/21.

4- القانون الفرنسي 808 الصادر في 13 جويلية 1973 المتعلق بالتسريح لسبب

اقتصادي

5- القانون الفرنسي 92-722، المؤرخ في 29 جويلية 1992

6- المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
1	مقدمة
الفصل الأول: مفهوم التسريح لسبب اقتصادي وأسبابه.	
07	المبحث الأول تعريف التسريح لسبب اقتصادي وتمييزه عن الصور الأخرى .
08	المطلب الأول: تعريف التسريح لسبب اقتصادي .
08	الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي بالمفهوم الضيق.
09	الفرع الثاني: : تعريف السبب الاقتصادي بالمفهوم الواسع.
11	المطلب الثاني: التسريح الاقتصادي وتمييزه عن صور الإنهاء الأخرى.
11	الفرع الأول: تحديد طبيعة التسريح لسبب اقتصادي.
15	الفرع الثاني: التسريح لسبب اقتصادي وصور الإنهاء الأخرى.
34	المبحث الثاني: أسباب التسريح لسبب اقتصادي .
34	المطلب الأول: الأسباب القانونية للتسريح الاقتصادي .
35	الفرع الأول: الصعوبات الاقتصادية والتحولات التقنية التكنولوجية كسبب من الأسباب القانونية للتسريح.
39	الفرع الثاني: إعادة هيكلة أو غلق المؤسسة كسبب من الأسباب القانونية للتسريح
41	المطلب الثاني: الأسباب الاقتصادية لسبب التسريح الاقتصادي .
41	الفرع الأول: حالات إلغاء الوظيفة أو تغير الوظيفة .
43	الفرع الثاني: الحالات التي لا تتعلق بشخص العامل وتتعلق بعنصر من عناصر العمل.
الفصل الثاني: معايير التسريح للسبب الاقتصادي وتوفير الحماية للعامل من خلال الضمانات القانونية .	
46	المبحث الأول: معايير التسريح لأسباب إقتصادية
46	المطلب الأول: الضوابط الموضوعية للتسريح .
47	الفرع الأول: السبب الحقيقي والجدوي .
50	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجديته .
56	المطلب الثاني: الضوابط الإجرائية .

57	الفرع الأول :إخطار واستشارة ممثلي العمال .
61	الفرع الثاني : إخطار ممثل السلطة الإدارية .
66	الفرع الثالث :إعداد خطة الحفاظ على العمل
69	المبحث الثاني: توفير الحماية للعامل من خلال الضمانات القانونية
69	المطلب الأول: الضمانات الموضوعية .
70	الفرع الأول: الحقوق العينية الممنوحة للعامل أثناء التسريح الاقتصادي
71	الفرع الثاني: حق العامل في الحصول على التعويضات المالية عن طريق نظام التأمين
75	المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية
75	الفرع الأول: التسوية الودية للنزاع الناتج عن التسريح الاقتصادي
77	الفرع الثاني: التسوية القضائية
81	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات