

جامعة ابي بكر بلقايد - تلمسان

كلية الحقوق

النظام القانوني لتقليص العمال
في الجزائر

مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص

من إعداد الطالب

تحت إشراف

أ.د.

تشوار جيلالي

حاج سودي محمد

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ. قلفاط شكري
مقرر ا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ. تشوار جيلالي
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. دايم بلقاسم
		محاضر	
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. بن مرزوق عبد القادر
		محاضر	

السنة الجامعية : 2007 - 2008

سورة الفاتحة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ • الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ • مَالِكِ يَوْمِ
الدِّينِ • إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ • اهْدِنَا الصِّرَاطَ
الْمُسْتَقِيمَ • صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ خَيْرَ الْمَغْضُوبِ
عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ •

« صدق الله العظيم »

عن الزبير بن العوام رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:
« لئن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعها
فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه »
رواه البخاري

الإهداء



أهدي هذا العمل إلى روح والدي وأسئله أن يتقبل ثوابه
صدقة جارية تصل إلى روحه الكريمة إن شاء الله.
وإلى أمي العزيزة التي دعت الله لي ساجدة
وقائمة أسئله تعالى أن يحفظها لنا
بحفظه الجميل.

إلى جميع إخواني وأخواتي كل واحد بإسمه أدامهم الله لي
ذخرا في الدنيا والأخرة وإلى خطيبتي التي أسئله الله
أن يجعلها سالحة ومصلحة
إن شاء الله.



إلى كل زملائي وأصدقائي جميعا حيثما وجدوا
خاصة بورقة عبد المالك
وسعيداوي محمد
ومولودي.



وإلى كل لسان ينطق بكلمة الحق
وكل قلم يخط لينير الطريق.



تشكرات



قال الله تعالى ((وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم)) صدق الله العظيم
مصداقا لقوله تعالى لا يسعني إلا أن أشكر الله عز وجل على جزيل
نعمه علينا وأن وفقني لأتمام هذا العمل
"فاللهم لك الحمد ولك الشكر"



كما أشكر الأستاذ الفاضل تشوار جيلالي الذي أشرف على هذا
العمل بتوجيهاته ولا يسعني إلا أن أسئل الله أن يوفقه
لكل خير وأن ينعم عليه بالصحة والعافية وأن
يديم علمه دخرا لكل طالب علم



كما أتقدم بالشكر الجزيل الى كل أولئك الذين أنارولي الطريق وأمدوا لي
يد العون خصوصا الأستاذ الليل احمد والأستاذ عزاوي عبد الرحمان
والأستاذ لونس يحي ومفتش العمل الطالب محمد وكل عمال
صندوق التأمين على البطالة لولاية ادرار والمصفي
الحاج عبدالله الشريف والأخوين
رشيد علال وبن حسان عبدالله



قائمة المختصرات

الكلمة	الرمز
الجزء	ج
الصفحة	ص
المتعلق بعلاقات العمل	م.ع.ع
قانون الإجراءات المدنية	أ.ج.م
قانون الإجراءات الجزائية	أ.ج.ج
منازعات العمل الفردية	م.ع.ف
المعهد الوطني للعمل	م.و.ع
بدون سنة طبع	ب.س.ط
بدون عدد	ب.ع
consulter	cons
page	p
Revue integration	R.I
Revue Algérienne du Travail	R.A.T
Revue Algérienne des sciences juridiques et politiques	R.A.S.J.E.P

المقدمة

لقد عرف الإنسان العمل منذ ظهوره على سطح هذه المعمورة ولم يستطع أن يحقق وجوده إلا من خلاله إذ لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات التي لا تزال بعض شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا. فتبلور بذلك مفهوم العمل كقيمة من القيم العليا السامية، وتطور مع تطور الإنسان حتى صارت تلك الأعراف والضوابط التي سادت مدة من الزمن عاجزة عن تنظيم وتأطير هذا النشاط البشري الذي يجمع في الوقت ذاته بين كونه عنصراً جوهرياً وأساسياً للإنتاج بشتى مظاهره وبين كونه أهم مصدر من مصادر الدخل، إذ بفضلها يحافظ الإنسان على استمرارية الحياة.

وهذا ما جعل الاقتصاديون الأوائل يؤكدون على أهمية العمل ويبرزونها مثل العالم آدم سميت "Adam SMITH" الذي بين بأن ثروة العالم برمتها اكتسبت أصلاً بالعمل وأن كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهها هو نتيجة العمل اليدوي لأفرادها. ووافق في ذلك الفيلسوف دافيد هيوم "David HUME" الذي أوضح هو أيضاً بأن كل شيء في العالم تم الحصول عليه بواسطة العمل¹. ونظراً لهذه الأهمية تغيرت النظرة وتجاوزت الأيام فكرة احتقار العمل الذي ظل قصراً على الطبقة الدنيا في المجتمع، الشيء الذي ساعد في تطوير ميادين العمل وتفعيل حركيتها دون المساس بمركز العامل الذي ظل وسيطاً دائماً يدنو مركز المستخدم أو رب العمل سواء أكان فرداً أو جماعة -مؤسسة-. الشيء الذي أوجب تدخل الدولة عن طريق التشريعات المختلفة والهيئات العمومية المختصة من أجل حماية العمال من جور واستغلال أرباب العمل الناتج عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد وذلك استناداً إلى مبدأ سلطان الإرادة والذي من شأنه أن يكرس الحرية التعاقدية التي تقوم نظرياً على المساواة خاصة في علاقات العمل.

لكن لو وقفنا على الواقع الذي تبرم فيه هذه العقود لوجدنا خلاف ذلك لأن الإفراط في اعتماد هذا الأخير -مبدأ سلطان الإرادة- قد أدى إلى إجحاف رهيب في حق العمال

¹ أنظر، علاء شفيق الراوي، عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة المال المركزية، 1979، ص. 05.

مما زاد في سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية ودفعهم إلى الدخول في صراع مرير مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية.

هذه الأسباب والأوضاع كانت بمثابة الدافع لتدخل الدولة لتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل بسنها لقوانين تتمحور حول حماية الطبقة العاملة وإعطائها المزيد من المكتسبات تماشيا مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدولة.

ولكن تجدر الإشارة إلى أن الدولة لم تكن هي صاحبة المبادرة التلقائية في الدفاع عن حقوق العمال ومكاسبهم، كما أن هذه الحقوق لم تأت جزافا وإنما كانت نتيجة النضال الدؤوب لطبقة العمال عبر هيئاتهم التمثيلية والنقابية التي وصلت إلى حد المشاركة في التسيير¹.

ولو رجعنا عبر التاريخ لوقفنا على حقيقة الصراعات التي كانت تنشب بين العمال وأرباب العمل ولأدركنا أن هذه الطبقة لم تصل إلى الوضع الاجتماعي الذي هي عليه اليوم إلا بعد أن اجتازت عصور الرق والطوائف المهنية مروراً بالعصر الصناعي الذي ذاق فيه العمال وبال المخاطر على اختلافها مما استرعى ذلك اهتمام ذوي الاختصاص الذين نادوا بتدخل الدولة لمناصرة المستخدمين باعتبارهم عنصرا أساسيا وموردا هاما لثروة الأمة.

ومن أجل هذا وذاك تدخلت الدولة كما حدث في فرنسا بسن مجموعة من القوانين والنصوص التنظيمية وأخذت على عاتقها تطبيق تلك القوانين محاولة وضع الأمور في نصابها القانوني دون أن تميل إلى أي طرف من أطراف العلاقة أخذتا في حسابها ظروف ومتطلبات كل مرحلة من المراحل².

وبذلك صار قانون العمل والحماية الاجتماعية هو الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من زاوية كونه المعني بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية

¹ في الجزائر أثار نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات نقاشا حادا أثناء عرض القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية. أنظر، أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص.284.

² أنظر القانون الاجتماعي الصادر في 22 نوفمبر 1841 المتعلق بعمل الأطفال والذي يحدد بداية سن العمل.

للدولة¹. والجزائر كغيرها من الدول التي لم يكن مشرعها بمنأى عن هذه التطورات وإن كانت له ظروفه الخاصة المتمثلة في حداثة قانون العمل إلا أن ذلك لم يمنعه من التطور السريع من خلال مروره بالعديد من المراحل والفترات المتميزة، والتي بدأت فعليا بعد حصول الجزائر على استقلالها وتبني السلطة الوطنية للمنهج الاشتراكي.

إن أهم ما ميز هذه المرحلة الفراغ القانوني الذي خلفته الإدارة الفرنسية، فواجه بذلك عالم الشغل غداة الاستقلال عدة إشكاليات جعلت الصراع يحدث بين فريق كيف قانون العمل الفرنسي على أنه غنيمية حرب مما يستدعي مواصلة العمل به إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية وفريق آخر يعتقد بضرورة إصدار قانون جزائري متكامل يحل محل التشريعات الفرنسية.

لكن بصدور القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31² والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية فتم بذلك وضع حد للصراع القائم³، لنتقل بعدها مرورا بالعديد من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر 31/75 إلى مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05⁴ الذي أحدث تغييرا جذريا

¹ أنظر، عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005، ص.05.

² أنظر القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول الصادر في الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة بتاريخ 1963/01/11، ص.18.

³ حقيقة تم وضع حد للصراع لكن ليس بصفة كلية ذلك أن موقف السلطة السياسية شابه نوع من التردد وعدم الوضوح في جانب ترخيصها في القانون المذكور أعلاه بمشروعية العمل بالتشريعات الفرنسية قامت بأعداد مشروع جديد لقانون العمل يتطابق مع الخيارات الأساسية للدولة حيث تم إنشاء لجنة لإعادة النظر في تشريعات العمل سنة 1964 وفشلت في التوصل إلى اتفاق موحد نتيجة الخلاف الذي دب في وسط أعضاء اللجنة الذين انقسموا إلى فريقين فريق يتزعمه القضاة المكلفين بمنازعات العمل والذين طالبوا بتبني تشريعات العمل الفرنسية، وفريق آخر يتزعمه الاتحاد العام للعمال والذي يطالب بتبني مشروع جديد لقانون العمل تمت تسميته آنذاك بقانون العمل الاشتراكي.

Sur cette question cons.particulièrement, Rachid ZOUAIMIA. La tendance à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie,(R. I), 1983, n°20, pp53-56

⁴ أنظر، القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32، لسنة 1978، ص. 724.

في قوانين الاستخدام إذ كان يهدف إلى توحيد قوانين الاستخدام¹. لنصل بعدها إلى مرحلة صدور القانون رقم 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية² الذي اعتبر المؤسسة عامة أداة للتشغيل وامتصاص البطالة ثم أداة لضمان التنمية المستمرة ووسيلة مفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال، لنلج مباشرة باختصار إلى مرحلة صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل الصادر تحت رقم 11/90 المؤرخ في 11/90/21³ والذي احتوى مضمونه كغيره من القوانين السابقة الذكر مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال وأرباب العمل⁴، من بداية انعقاد هذه العلاقة والكيفية التي تتم بها والأطوار التي تمر بها أثناء سريانها وما يترتب عنها من آثار قانونية تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء إتباع أساليب معينة قصد ضمان المساواة في الحقوق والالتزامات من جهة وضمان استقرار هذه العلاقات وابتعادها عن المنازعات قدر الإمكان من جهة أخرى.

ومن البديهي جدا أن تكون لكل بداية نهاية فكذلك الأمر بالنسبة لعلاقة العمل، فمهما طال عمر هذه العلاقة فإنها سائرة لا محالة إلى النهاية الحتمية؛ سواء كانت هذه العلاقة محددة المدة أو غير محددة المدة والتي يمكن أن تنتهي بأحد الأسباب المنصوص عليها قانوناً والتي يمكن أن نصنفها إلى أسباب قانونية عادية كالاستقالة التي تبنى على أساس طلب العامل والوفاء والتقاعد... الخ. وأسباب قانونية استثنائية كالسريح التأديبي و التسريح بفعل الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية.

أما السبب أو الأسباب الاقتصادية فيمكن تكييفها على أنها نتائج وأسباب في نفس الوقت. فهي نتائج لأنها تمحضت عن جملة من المعطيات الاقتصادية كالتطور التكنولوجي

¹ أنظر، عبد الرحمان يحيوي، التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، المجلة القضائية، 2002، العدد الأول، ص. 45-56.

² أنظر، القانون رقم 01/88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق لـ 12 يناير سنة 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 13 يناير 1988، ص. 30.

³ أنظر، القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

⁴ أنظر، م.عربي، علاقة العمل ومختلف القوانين والنصوص التنظيمية، المالكية للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2001، ص. 10.

والهيكلية للمؤسسات والأزمات المالية التي أصبحت لصيقة بكل عجز. -وهي أسباب لأنها تؤدي بطريقة أو بأخرى إلى إنهاء علاقة العمل عن طريق ما يعرف بالتقليص أو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وتطافت كل هذه الأسباب أو النتائج ليكون في الأخير الضحية هو العامل الذي سيفدي هذه المعطيات بمنصب عمله.

ذلك أن التحولات الجذرية التي عرفها عالم الاقتصاد بعد الحرب العالمية الثانية نتيجة التطور التكنولوجي والأزمات الاقتصادية جعل المؤسسات مجبرة على مسايرة هذا التغيير والإقدام على إجراءات إعادة الهيكلة، والمؤسسات الجزائرية لم تكن بمعزل عن كل هذا خصوصا بعد إتحاد السلطة قرارها الحاسم المتمثل في اعتناق الجزائر اقتصاد السوق¹، والذي فرض عليها ضرورة سن تشريعات تتلاءم والظروف المستجدة². ذلك أن جهود التنمية في الجزائر خلال النصف الأول للثمانينات أدت إلى إرساء بنية اقتصادية متينة من خلال الاستثمارات المرتفعة في القطاع العمومي الذي كان يبادر إلى إنشاء عدد كبير من مناصب العمل مما كان له دور كبير في انخفاض نسبة البطالة³، ولكن نظراً للمشاكل التي واجهتها الجزائر خلال هذه المرحلة مثل ضعف فعالية الاستثمار العمومي وتراجع مردودية المؤسسات وانخفاض عدد الوظائف الجديدة مهدت إلى ظهور حركة إصلاح خلال النصف الثاني للثمانينات، والتي عرفت خلالها البلاد نقائص وعجز كبير انعكس بالسلب على السوق العمالية الوطنية، وتراجع التشغيل وأصبح هذا المشكل من أهم العوائق التي تواجه الاقتصاد الوطني.

ذلك أن جميع البلدان السائرة في طريق النمو تعاني من ظاهرة الإقصاء الاجتماعي ويواجه شبابها مخاوف كساد سوق العمل وعدم الثقة في المستقبل بسبب اتساع ظاهرة البطالة التي صارت تبتلع فئة المثقفين والجامعيين، بل وتزحف حتى نحو ذوي الاختصاصات الدقيقة.

¹ أنظر، السعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، الطبعة الثانية، 1993، ص. 180-181.

² أنظر، القوانين السنة التي نشرت في الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخة في 02 جانفي 1988.

³Cf. Leila BORSALI HAMDAN, Introduction in actes du colloque international sur le droit social, Université d'Oran, faculté de Droit, Edik, 2001. p.15.

ورغم الجهود المبذولة خلال عدة سنوات إلا أن النتائج لم تتحسن, ذلك أن موجة تقليص العمال العارمة التي شملت مختلف المؤسسات العمومية وتأخر تنفيذ برامج الإصلاحات الاقتصادية أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة وزيادة ظاهرة الإقصاء الاجتماعي وزيادة نسبة الفقر, حيث صرح مدير المعهد الوطني للتخطيط والإحصائيات على أن الجزائر عرفت تقليص 400.000 عامل ما بين سنة 1994 و1998¹ ومس التقليص مختلف القطاعات ولقد أخذ القطاع العام حصة الأسد خصوصاً قطاع البناء الذي مس التسريح فيه إلى حوالي 76514 عامل أي ما نسبته 59.6% من العمال² ولقد تحملت الخزينة العمومية عبئاً كبيراً جراء ذلك فمثلاً في ولاية ادرار تحملت الخزينة مبلغ قدره 6101.589.362.687 دج من أجل تحويل حقوق الصندوق للتأمين على البطالة لثمان مؤسسات فقط³ بغض النظر عن الأجر المتأخرة وتعويزات التقليص⁴. مع العلم أن هدف السياسة الاقتصادية التي رسمها المشرع هو التخفيف من ضغوط سوق العمل والحفاظ على المناصب الحالية.

ولمعرفة كيف يعمل المشرع على إيجاد الموازنة الصعبة بين الأهداف التي يصبو إليها التشريع والواقع الأليم الذي يسير عكس هذه الأهداف من خلال فرض نفسه حتى جعل العديد من الأفراد يقولون أن المشكلة ليست في النصوص وإنما في الواقع.

لهذا أخذت مهمة البحث في هذا الموضوع مقتصرًا على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون إغفال الجانب الاقتصادي للموضوع لما له من تأثير وأهمية كذلك, ولعل هاته الأهمية كانت واحدة من الأسباب الموضوعية القوية التي دفعتني لإجراء هذه الدراسة.

أما السبب الوجيه الذي دفعني إلى معالجة الموضوع هو الواقع الأليم الذي رأيته من خلال معاناة أولئك الذين شملهم أو مسهم التقليص خصوصاً وأن جلمهم إن لم نقل كلهم عمال بسطاء يغلب عليهم الجهل بصفة عامة فما بالك بالقانونيين, حتى وإن قلنا "لا يعذر جاهل

¹ لمزيد من التفصيل أنظر الملحق رقم 02 من المذكرة, ص. 161.

² لمزيد من التفصيل أنظر الملحق رقم 01 من المذكرة, ص. 160.

³ لمزيد من التفصيل أنظر الملحق رقم 06 من المذكرة, ص. 163.

⁴ لمزيد من التفصيل أنظر الملحق رقم 05 من المذكرة, ص. 163.

بجهله للقانون" لكن الجانب الإنساني يجب أن يجعلنا لا نستغل جهلهم ضدهم فقط, لهذا أثرت على نفسي أن أقدم لهؤلاء الأفراد معلومات عليها تنفعهم في الخروج من واقعهم.

من هنا تتضح الحاجة الملحة للبحث في الموضوع خصوصا بعد ازدياد وتسارع وتيرة التقليص. ونظراً لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع سنحاول الانطلاق في هذا البحث من خلال وضع إشكالية تحدد لنا وجهة البحث لنحقق المبتغى ونثري فضولنا العلمي, ولعل هذه الإشكالية مفادها أنه:

إذا كان تقليص العمال ضرورة حتمية فرضها الواقع وأوجد له المشرع نظاماً قانونياً لحماية العمال، فهل كان هذا النظام كفيلاً بتحقيق الضمانات القانونية الكافية لهم قبل التسريح وبعده؟

تندرج تحتها مجموعة من الإشكاليات الفرعية والثانوية هي كالأتي :

ما هو مفهوم تقليص العمال؟ وما هي شروطه القانونية؟

إلى جانب ذلك ما هي مجموعة التدابير الوقائية والضمانات القانونية المقررة للعمال المسرحين؟

ومن أجل هذا وذاك فقد اعتمدت المنهج التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع مع الاستعانة بالدراسة المقارنة متى اضطرت إلى ذلك لتغطية النقص الجلي خصوصا في الأحكام والقرارات القضائية. مقسّماً بذلك خطة الدراسة إلى فصلين حيث سنتعرض في الفصل الأول منها إلى مفهوم تقليص العمال وشروطه القانونية, وفي الفصل الثاني إلى التدابير الوقائية والضمانات القانونية المقررة للعمال المسرحين.

إن التطور الاقتصادي الذي يطمح إليه أي بلد من البلدان يتوقف على نوع السياسات والاستراتيجيات المستخدمة في ذلك، ومدى توفرها على المقومات الاقتصادية والاجتماعية الأساسية في عملية التنمية.

ولقد انتهجت الجزائر مطلع الاستقلال النظام الاشتراكي المبني أساساً على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، متبعة في ذلك أسلوب التخطيط بغية خلق ما يسمى بالاقتصاد المخطط أو الموجه. وبمرور السنوات بدأت عيوب هذا النظام تظهر، وذلك من خلال الاعتماد على مداخيل البترول بنسبة 98% مما نتج عنه عجز اقتصادي وطني اتضح جلياً من خلال ميزان المدفوعات، وإفلاس معظم المؤسسات العمومية نتيجة تذبذب كبير في أسعار البترول أواخر الثمانينات.

وكنتيحة لما آلت إليه الوضعية الاقتصادية في الجزائر حاولت الدولة إيجاد الحل المناسب لمساعدة المؤسسات العمومية في مواكبة التطورات الاقتصادية الراهنة، فانتهجت بذلك سياسة الإصلاحات الاقتصادية من خلال تكريس قانون استقلالية المؤسسات وإعادة هيكلتها لسنة 1988، والذي كشف -هذا الأخير- القناع عن وضعية اقتصاد متدهور. فاستراتيجية التنمية التي وضعت سنة 1966 كان من بين أهم أهدافها مشكلة البطالة والتشغيل. وبعد أكثر من 30 سنة ما زال الهدف ضائعاً ومشكل البطالة هاجس الساعة. فلقد قدر عدد السكان في الجزائر -حسب عملية الإحصاء العام للسكن والسكان لسنة 1998- حوالي 29.3 مليون نسمة، بلغ عدد الفئة النشيطة حوالي 7.5 مليون نسمة منهم 5.3 مليون نسمة يمارسون نشاطاً مهنيّاً، وقدرت نسبة العمال الدائمين بـ 51% وغير الدائمين بـ 19%، أما البطالون فقدر عددهم حوالي 2.3 مليون شخص، وبلغت بطالة إعادة الإدماج -أي العمال الذين فقدوا مناصب عملهم وهم في انتظار إعادة إدماجهم في مناصب عمل جديدة- 24%¹.

1 أنظر، المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل، تقرير حول الطرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، ص. 91-96.

ومما زاد الأمر سوءاً تسارع وتيرة تقليص عدد العمال، فمقارنة بالسداسي الثاني لسنة 1997 مس التقليص ما يقارب 34000 عامل خلال هذا السداسي، في حين مس 49000 عامل خلال السداسي الأول لسنة 1998 أي ما يزيد عن 43%.

ولقد أخذ القطاع العام حصة الأسد من التقليص حيث بلغت نسبة التقليص في المؤسسات العمومية 99.54%، أما في القطاع الخاص فقد بلغ عدد المسرحين 970 عاملاً أي ما نسبته 0.46%.

إن السبب الرئيسي الذي جعل نسبة التقليص تصل إلى هذا الحد من خلال السداسي الأول لسنة 1998 هو حل المؤسسات الاقتصادية العمومية حيث بلغ مجموع المؤسسات التي تم حلها إلى غاية جوان 1998 حوالي 815 مؤسسة منها 679 - أي ما يقارب 83% - عبارة عن مؤسسات عمومية محلية، فبلغت بذلك نسبة المسرحين في هذا الإطار 62% في حين تم تسريح حوالي 38% في إطار إعادة هيكلة المؤسسات¹.

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن ما يلاحظ أن قانون العمل الجزائري كان يميل إلى الأخذ بفكرة علاقة العمل - أي يكون العامل في مركز لائحي - ولكن في الآونة الأخيرة أعطى اعتباراً لعقد العمل من خلال ترك أغلب المسائل المتصلة بالجانب الاجتماعي إلى ما يراه الأطراف مناسباً لهم². ولكن رغم ذلك نص على بعض الشروط والأحكام التي يجب أن يراعيها طرفا العقد، وبالتالي فإن عقد العمل يبرم بين العامل ورب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها هذه القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل من بدايتها، والآثار المترتبة عليها إلى حين نهايتها بإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من القانون 11/90³، نذكر من بينها التقليص من عدد العمال الذي هو موضوع بحثنا هذا.

1 أنظر، المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 91 - 96.

2 أنظر، عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005، ص. 160.

3 أنظر، القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

لذلك من الأهمية بمكان أن نفتح دراستنا هذه بتحديد مفهوم تقليص العمال وتطوره في إطار (المبحث الأول) والشروط القانونية لتقليص العمال في إطار (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم تقليص العمال وتطوره

لقد عرف العالم بعد الحرب العالمية الثانية تطورات تكنولوجية شملت شتى الميادين وأزمات اقتصادية كانت وراء العديد من التحولات في ميدان الاقتصاد، حيث وجدت المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة نفسها أمام خيارين أحلاهما مر، إما أن تستجيب لدواعي التطور، وإما أن تواصل مشوارها وتستسلم لغلبة المنافسة. ولما كانت المؤسسة الاقتصادية تهدف إلى تحقيق الربح فإنها ستفضل الخيار الأول، ذلك أن القواعد التي تحكم المؤسسة هي قواعد التجارة التي تجعلها تخضع في معاملاتها لأسس وقواعد تجارية بهدف تحقيق الربح، خصوصاً خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية التي جعلت منطق التجارة هو الذي يوجه نشاط المؤسسة مبدئياً، وهذا ما جعل النظام العام للمؤسسات لا يلغي توجيه الدولة عن طريق التخطيط، كما لا يلغي إرادة السوق، وإلا عد ذلك حرق لمبدأ استقلالية المؤسسات¹. وعليه فقد نظم القانون 02/88 المتعلق بالتخطيط علاقة هذا الأخير بالسوق في صيغة تطبيق تخطيط لا مركزي وديمقراطي².

وانطلاقاً من كل هذه المعطيات والتي كثيراً ما كان لها انعكاس سلبي على عالم الشغل بصفة عامة وعلى العمال بصفة خاصة³، أصبح الضحية في كل عملية من العمليات السابقة هم

1 أنظر، واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 200-2001، ص. 04.

2 تنص المادة 6 من القانون 02/88 المتضمن التخطيط على أنه: "تستنبط المحاور الرئيسية لتنظيم الاقتصاد الوطني وسير المخططات من منظومة التخطيط، وتقام على إعداد ديمقراطي، وعلى احترام المسؤوليات القانونية والتأسيسية خلال تقسيم العمل يضمن استقلالية التسيير من أجل تحقيق الأهداف التي يسطرها كل متعامل لنفسه بمقتضى المخطط الدولي".

3 من بين الانعكاسات السلبية ضعف الاستثمار العمومي والمردودية خلال هذه المرحلة والذي دفع نسبة النمو إلى أن تصل إلى أقل من 01% وانخفاض محسوس في عدد الوظائف الجديدة "75000 منصب جديد كمعدل سنوي في الفترة الممتدة ما بين 1985 و1989"؛ أنظر، المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل، تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، سنة 1999 الدورة الرابعة عشرة، ص. 57.

العمال. ولم يعد إجراء الفصل أو التسريح يتم في شكل فردي ولأسباب محددة، بل أخذ مفهوم الفصل بعداً واسعاً وهذا ما يطلق عليه "تقليص العمال في تشريع العمل"¹. فماذا يقصد بتقليص العمال؟(المطلب الأول) وكيف تطور هذا المفهوم في التشريع الجزائري؟(المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم تقليص العمال

إن تحديد مفهوم تقليص العمال له أثر كبير على حياة العامل المهنية، ذلك أن هذا الموضوع يطرح عدة أسئلة وإشكالات في غاية من الأهمية تتوقف الإجابة عليها بتحديد مجموعة المفاهيم المتعلقة به، وبالتالي من الجدير بنا أن نتناول مفهوم تقليص العمال من خلال تعريفه وتحديد أسسه القانونية (الفرع الأول)، ثم التفرقة بين التقليص وبعض الحالات أو الأسباب الأخرى المؤدية لإنهاء علاقة العمل لتكتمل المعرفة بجوهر هذا الموضوع ودفع كل لبس قد يقع بين مفهوم التقليص والمفاهيم الأخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف تقليص العمال وأساسه القانوني

إن علاقة العمل التابعة لأحكام قانونية من النظام العام الاجتماعي لا يمكن لها أن تصدر سلطة رب العمل في وضع حد لارتباط عقدي يشكل عبء على النشاط الذي يقوم على استغلاله. فالارتباط العقدي كتجسيد قانوني للتوفيق بين مصلحتين متقابلتين على أساس من التوازن يفقد أساس وجوده المنطقي متى انهدم التوازن الذي قام عليه، وتعارضت من جديد مصالح الأطراف كأثر لظروف طرأت ولم تكن متوقعة لحظة التعاقد². ومن بين هذه الظروف التي تهمنا نذكر الأسباب الاقتصادية على اختلاف أنواعها والتي تجعل رب العمل يضع حدا لهذه العلاقة عن طريق لجوئه إلى التقليص الذي سنحاول تعريفه من خلال هذا الفرع ومعرفة أساسه القانوني

1 أنظر، أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص.363-364.

2 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة القاهرة، 1990، ص.05.

أولاً: تعريف تقليص العمال

إن التقليص لغة من فعل قلص يقلص تقليصاً، وقلص تعني اجتمع وانضم فنقول قلص قميصه أي شمره ورفعته، ونقول تقلص الشيء أي تدانى وانضم وانكماش وقصر، ونقول كذلك قلص الغدير أي ذهب ماؤه إلا قليلاً¹، ومنه قلص العمال أي قلل من عددهم. فالتقليص يعني الانضمام والانكماش والقصر.

أما اصطلاحاً فإن المشرع الجزائري لم ينص على تعريف لتقليص العمال، واكتفى بالنص على الحالة التي يمكن فيها لرب العمل اللجوء إلى التقليص إذا ما دعت لذلك أسباب ومبررات اقتصادية. ولعل ذلك راجع إلى أن التعريف عادة ما يترك للفقهاء الذي يكون له دور إعطاء تعاريف مناسبة للحالات القانونية التي ينص عليها المشرع. أو أن مرد ذلك إلى أن هذه الواقعة القانونية -تقليص العمال- نظراً لحدوثها وعدم اكتمال رؤيته الموحدة لها لم يضع المشرع معياراً محدداً لضبطها.

وبالتالي يمكن أن نقول بكل بساطة أنه متى كان هناك مبرر اقتصادي أمكن لرب العمل تسريح عامل أو أكثر. أو نقول كذلك أن تقليص العمال هو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي. لكن هذا المفهوم المبسط لا يكفي لتوضيح هذا الإجراء وبيان خلفياته ونتائجه لأن الإشكالية أعمق وأوسع من ذلك ولا بد من التعمق في البحث فيها؟²

ومن أجل ذلك فإننا سوف نضطر إلى الاستعانة ببعض الدراسات والنظريات والآراء الفقهية التي تعرضت للموضوع وعالجته من مختلف جوانبه.

1 أنظر، إبراهيم قلاطي، الهدى، دار الهدى الجزائر، 1997، ص. 564؛ ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، ج4، الطبعة الأولى، دار صادر بيروت، (ب.س.ط)، ص. 79.

2 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 367؛ تيراس مراد، مبدأ حقيقة رب العمل في التسريح ونطاق تطبيقاته في ميدان العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001، ص. 84.

فبالنسبة للتشريع الجزائري -أي من الناحية القانونية كما قلنا سابقاً- ليس هناك أي معيار محدد لضبط هذا المفهوم، وبالتالي فإن المشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ فنص على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"¹. وهو نفس ما أكدته في نص المادة 69 من قانون علاقات العمل والتي نصت على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية . وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي , فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة , ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

أما في الفقه الجزائري لم توجد إلا بعض الإشارات العابرة رغم أهمية الموضوع وخطورته على مبدأ استقرار العمال ومناصب العمل . فمثلاً الأستاذ أحمد سليمان يقول أنه حقيقة ليس هناك مفهوم محدد ومتفق عليه لتقليص العمال، إلا أنه يمكن القول بأن التقليص من عدد العمال هو "فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة"² .

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

أما الأستاذ نصر الدين قريش فيشير إلى أنه لا ينبغي الخلط بين مصطلح التقليص من عدد العمال، ومصطلح التسريح لسبب اقتصادي، لأنه ليس من الحتمي أن يتم التقليص من عدد

1 أنظر، المادة 39 من القانون 11/90 .

2 أنظر، أحمد سليمان، المرجع السابق، ص. 366.

العمال بتطبيق التسريح فقط، فقد يتم بعدم تنصيب العمال المتوقفين عن العمل لأسباب تخصهم، أو الإحالة على التقاعد بالنسبة لمن تتوفر فيهم الشروط، أو الإحالة على التقاعد المسبق¹.

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

فطبقاً لتقرير من المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي حول الظرف الاقتصادي نتيجة تطبيق مخططات إعادة بعث المؤسسات العمومية، أصبح 259.836 عاملاً في وضعية التأمين على البطالة ما بين الفترة 99-94، بينما استفاد 28313 عاملاً من التقاعد المسبق، ويقدر عدد المؤسسات المنحلة إلى غاية جوان 1998 بـ: 815 مؤسسة، منها 679 مؤسسة

محلية، ومن بين القطاعات التي عانت أكثر قطاع الصناعة بنسبة 54% من مجموع المؤسسات المنحلة، أمل قطاع البناء والأشغال العمومية والسكن فقدّر عدد المؤسسات المنحلة بـ 30%².

وهناك إحصائيات أخرى صادرة عن المفتشية العامة للعمل تصرح فيها هذه الأخيرة أن من سنة 1994 إلى غاية 2001/12/31 أن عدد المؤسسات التي تحصلت على تأشيرة المطابقة يقدر بـ: 1.479 هيئة³.

1 Cf. M'hamed Nasredine KORICHE, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, R. A.T., 1998, n°23,p.47.

2 أنظر، المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، تقرير حول الشغل وإجراءات الدعم، جوان 2000، الدورة الثامنة عشر، ص. 2-4.

3 أنظر، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، نشرة المفتشية العامة للعمل، جوان 2002، العدد السابع، ص. 16.

وهكذا نلاحظ أن تطور العلاقات الاقتصادية أدى إلى عدم مساواة دائمة بدل عدم مساواة طارئة بين العامل ورب العمل. لهذا كان ينبغي على المشرع أن يورد مفهوماً خاصاً ودقيقاً بتقليص العمال وذلك من أجل وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها أمام تقليص للعمال، مثلما فعل المشرع الفرنسي في المادة 1/321 من قانون العمل الفرنسي على أنه يقصد "بالسريح الاقتصادي كل تسريح يتم بواسطة رب العمل لسبب أو لعدة أسباب لا تكون متصلة بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء أو تحويل مناصب العمل أو تعديل جوهري في العقد ويكون ذلك خصوصاً نتيجة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية"¹.

وهذا التعريف الذي جاء به المشرع الفرنسي إنما استقاه من التوصية التي أقرها مجلس المجموعات الأوروبية في 17 فبراير 1975 والمتعلقة بالسريح الجماعي، وكذا الاجتهادات التي أقرها القضاء الفرنسي في نفس الإطار². ولم يكتف بهذا، بل زاد على ذلك ونص على الحالات التي يتم التقليل بناءً عليها، ورغم ذلك لم يسلم من حدوث الالتباس عليه في بعض الأحيان، وبالتالي كان باستطاعة المشرع تفادي كل هذا من خلال وضعه مفهوماً لتقليص العمال. ومن أجل كل هذا ودفعاً لكل غموض حول هذا المفهوم نظراً لحدائته سنحاول الحديث عن الأساس القانوني لتقليص العمال في هذه النقطة الموالية .

ثانياً: الأساس القانوني لتقليص العمال

إن الأساس القانوني للتقليص يقصد به النصوص القانونية التي تحكم تقليص العمال والتي تعترف لصاحب العمل بحقه في التسريح إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وهذه النصوص قد جسدت فقط ما كان يجري على الساحة الوطنية والدولية. باعتبار أن من خصائص قانون العمل أنه قانون واقعي يرتبط بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمعات عبر

1 ART . L .321 – 1de la loi du 2 août 1989 disposé . " constitue un licenciement: pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques".

2 أنظر، تيراس مراد، مبدأ أحقية رب العمل، المرجع السابق، ص. 88 .

تطورها. "فلقد اعترف قانون حمو راوي بآثار تغير الظروف الاقتصادية التي أبرم العقد في ظلها على الالتزامات التعاقدية، فجعل لوقوع الكوارث الطبيعية تأثيراً على الوفاء بالالتزامات التعاقدية"¹ وأكدت المذاهب الفقهية جميعها على أن الفقه الإسلامي، باعتباره يقوم على العدالة، لم يرض بأن يتحمل أحد المتعاقدين عبء تغير الظروف الاقتصادية التي أبرم العقد في ظلها، بل سعى إلى أن يوزع الخسارة على طرفي الرابطة التعاقدية. وتدخلت بالمثل مختلف التشريعات لعلاج الآثار التي تنجم عن تقلبات الظروف الاقتصادية حتى قبل أن يتدخل المشرع، عملاً بقاعدة "أن العدالة تصلح ما يعجز عن إصلاحه القانون".

وأصدر المشرع الفرنسي العديد من النصوص التشريعية التي تواجه تغير الظروف، فلقد نص في قانون 18 جوان 1966 المتضمن إصلاح لجان المؤسسات على أن هذه اللجان تعطي رأيها في حالة مشروع التخفيض العددي. وفي سنة 1973 نص صراحة على أن تقليص العمال يخضع لنظام قانوني مستقل وأبعده من نطاق تطبيق الأحكام الجديدة الخاصة بإجراءات التسريح لسبب شخصي، والعديد من النصوص الأخرى². غير أن تطبيق هذه النصوص أظهر مشاكل عدة، لكن بالتطور تم تجاوز هذه المشكلات وعدلت عدة خصوصيات كان يتفرد بها نظام التقليص أو ألغيت، من بينها نظام التعويض الذي عدل، والرخصة الإدارية التي ألغيت. وبهدف حماية مصالح العمال أسس قانون 02 أوت 1989 ما يعرف بالتدابير المرفقة والمسماة بالمخطط الاجتماعي "Le Plan Social". يهدف هذا المخطط على الاحتفاظ بالعمال في المؤسسة بالرغم من المشاكل الاقتصادية، ولكن عند الضرورة يسهل ذهابهم من خلال مساعدتهم إما بإعادتهم إلى وضعهم السابق أو تكوينهم وإيجاد عمل جديد لهم³، هذا بالنسبة للمشرع الفرنسي.

1 أنظر، عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة دكتوراه دولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر، السنة 2001، ص. 11.

2 من بين هذه النصوص هناك نصوص آخران أكدوا على أصالة التسريح لسبب اقتصادي هما اتفاق 14 أكتوبر 1974 وملحق الاتفاق الوطني المهني لأمن الشغل الذي صدر في 21 أكتوبر 1974 وأخيراً النص الصادر في 03 جانفي

1975 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية، Cf. Gérard LYON- CAEN et autres, Droit du travail, n°:17 édition, Dalloz, 1994, pp.229 et s.

3 أنظر، عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص. 13.

أما فيما يخص التشريع المصري القديم لم يضع تنظيمًا للإلغاء المستند إلى أسباب اقتصادية، بيد أن ذلك لم يمنع القضاء من اعتبار تقليص العمال ضمن المبررات المشروعة لإلغاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل استناداً إلى سلطته في إدارة منشأته على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته¹ وكذلك هو الأمر بالنسبة للمشرع التونسي الذي اعترف بمشروعية التقليص في قانون الشغل التونسي الصادر تحت رقم 27-22 المؤرخ في 30 أبريل 1966.

أما في الجزائر فقد صدرت مجموعة من النصوص القانونية يمكن تقسيمها إلى مرحلتين اثنتين مرحلة ما قبل 1990 ومرحلة ما بعد 1990، حيث عرّفت المرحلة الأولى ظهور محتشم للفكرة حيث تطرق المشرع إلى مسألة التقليص في الأمر رقم 31/75 من خلال نص المادتين 39 و40 في حين أن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل تطرق إليها من خلال عدة أحكام تعتبرها سابقة لأوانها مقارنة بالواقع المعاش آنذاك، أما المرحلة الثانية فقد حملت معها العديد من المستجدات التشريعية حول التقليص حيث صدر القانون 11/90 وهو يحمل في طياته نوعاً من الليبرالية في شأن علاقات العمل لكنه بدأ عميقاً في شأن مسألة التقليص رغم قلة النصوص وهذا ما يجبرنا على الحديث عن المرسوم التشريعي 09/94 الذي أتخذ في ظروف صعبة كانت تمر بها البلاد وسيأتي الحديث عن كل هذا بالتفصيل عند الحديث عن التطور التشريعي لتقليص العمال². وبعد تعرفنا على الأساس القانوني للتقليص سنحاول في هذا الفرع الموالي التمييز بينه وبين باقي المفاهيم المشابهة له في ظل غياب تعريف دقيق خوفاً من أي التباس قد يطرأ.

الفرع الثاني

التفرقة بين تقليص العمال وبعض الأسباب المؤدية لإنهاء علاقة العمل

بالرجوع إلى نص المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن تقليص العمال ما هو إلا طريقة من طرق إنهاء علاقة العمل التي اعتمدها المشرع الوطني، ونظراً لعدم تحديده الدقيق لمفهوم تقليص العمال وحتى تكتمل الصورة سنحاول تمييزه عن صور الإنهاء

1 أنظر، مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقيات الإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية 1990، ص. 92 وما بعدها، مقتبس عن عطاء الله بوحيمدة، المرجع السابق، ص. 14.

2 أنظر، عبد الرحمان بجاوي، التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، المجلة القضائية، 2002، العدد الأول، ص. 45-56.

الأخرى الإرادية وغير الإرادية, وسنحاول التركيز على صور إنهاء العقود غير المحددة المدة باعتبار أن التسريح لسبب اقتصادي لا يقتصر سوى على عقود العمل غير المحددة المدة.

أولاً: التفرقة بين تقليص العمال والعزل

إن العزل أو التسريح هو حق معترف به لصاحب العمل في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، ولم ينص عليه المشرع إلا بعد تعديل المادة 73 بموجب القانون 29/91¹، ذلك أن تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسباباً حقيقية وجدية للعزل والمبررة للتسريح التأديبي كانت موضع خلاف كبير. إذ في الوقت الذي يعمل فيه أصحاب العمل على التوسيع من دائرة مفهوم ومضمون الخطأ الجسيم بمقتضى الأنظمة الداخلية للعمل حفاظاً منهم على مصالحهم المهنية نجد الفقه والقضاء يعمل على التضييق من هذه الدائرة والعمل على تقليص قائمة الأخطاء الجسيمة المبررة للعزل حماية لمصالح العمال وتقييداً لسلطة أصحاب العمل في تكييف الأخطاء بالجسامة، لهذا نجد أن أغلب التشريعات العمالية الحديثة تتجه إلى إتباع أسلوب النص القانوني² وهذا ما فعله المشرع في التعديل الذي أدخله على نص المادة 73³. ورغم ذلك فإنه لم يشر إلى تعريف الخطأ التأديبي بصفة دقيقة، إلا أنه يعتبر كل مخالفة وعدم الانصياع لأوامر وتعليمات المستخدم أو مخالفة القواعد العامة للمؤسسة خطأً تأديبياً يوجب التسريح. ويتشابه التقليص والعزل في الغاية من كل منهما، ذلك أن هدف التقليص هو الحفاظ على استمرار حياة المؤسسة، وكذلك العزل. إذ أن الخطأ التأديبي قد يؤدي إلى إلحاق ضرر بالمؤسسة حسب طبيعتها وطبيعة نشاطها، ويكون مثلاً بإفشاء معلومات مهنية أو المشاركة في توقيف جماعي، أو القيام بأعمال عنف خرقاً للتشريع المعمول به.

إلا أنه يبقى للعزل ميزاته الخاصة التي تميزه عن التقليص، ويمكن حصر هذه المميزات في ثلاث نقاط: من حيث السبب، ومن حيث الإجراءات، ومن حيث الأثر.

1 أنظر، القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل وتم القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الضرورية، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991، ص. 2654.

2 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 351.

3 أنظر، رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص.

فمن حيث السبب نجد أن العزل يكون بمبادرة من طرف رب العمل، وفي هذا يشبه التقليص. لكن يختلف معه في كون أن العزل ناجم عن أسباب شخصية متصلة بذات العامل أو بشخصه، أما التقليص فمردده لأسباب اقتصادية، وإذا كان البحث طويلاً في تحديد ماهية السبب الاقتصادي فإن تقدير الخطأ الجسيم صعب الأعمال خوفاً من أن نكون أمام تسريح مقنع.

أما من حيث الإجراءات والأثر فتختلف إجراءات التقليص الطويلة والمعقدة والتي سيأتي الحديث عنها عن إجراءات العزل الأقل تعقيداً. ذلك أن في هذا الأخير يكون صاحب العمل أو رب العمل ملزماً بأخذ رأي لجنة التأديب إن وجدت، والتي تعطى من خلالها فرصة للعامل للدفاع عن نفسه، وتمكينه من الإطلاع على ملفه، وتبليغه القرار الذي يؤدي إلى فصله دون حصوله على أي تعويض. أما إذا كان الخطأ المنسوب إلى العامل لا يصل إلى حد الجسامة فإنه يستحق على ذلك تعويضاً بحسب الأنظمة القانونية والداخلية التي تحكم العزل¹.

ثانياً: التفرقة بين تقليص العمال والاستقالة

تعرف الاستقالة بأنها "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"²، فهي حق معترف به للعامل في مختلف القوانين والأحكام القضائية والآراء الفقهية، انطلاقاً من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة، ولا سيما قانون العمل الأخير 11/90 الذي لم يكتف بجعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل (م3/66). بل أقر في المادة 68 منه على أن "الاستقالة حق معترف به للعامل" .. وأنه على "العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، أن يقدم استقالة كتابية"، و "يغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية".

وبالوقوف على هذا التعريف -أي تعريف الاستقالة- والتعريف السابق لتقليص العمال يبدو الفرق جلياً بينهما، ذلك أن سبب الاستقالة هو إرادة العامل ورغبته الشخصية في

1 أنظر، عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص. 76-78.

2 أنظر، سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1975، ص. 529.

وضع حد لهذه العلاقة، أما تقليص العمال فمرده إلى إرادة صاحب العمل. ولكن مع ذلك لا يكيف كل إنهاء بمبادرة العامل على أنه استقالة، لأنها إذا كانت مبادرته إلى ذلك نتيجة خطأ فادح ارتكبه صاحب العمل، فإن ذلك يعد تقليصاً ولا يعد استقالة هذا من جهة¹. ومن جهة أخرى للاستقالة شروطها وإجراءاتها الخاصة بها المنصوص عليها في المادة 66 من القانون 11/90 والتي من بينها أن تكون مكتوبة. وعليه فإن قدم العامل طلباً مكتوباً للاستقالة فيجب أن يجسد هذا الطلب بكل وضوح إرادة العامل، لكن لا يعني ذلك اشتراط تسببها، وإنما يستحسن ذلك حتى لا تكون تسريحاً مقنعاً. ويمكن أن تقدم مشافهة لكن بشرط احترام مهلة الإخطار. وقد تنص بعض الاتفاقيات الجماعية على إرسالها بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام، وإذا وقع نزاع حول الرسالة فإن قضاة الموضوع ليسوا مجبرين بالتقيد بعبارات الرسالة، وإنما يبحثون فيما إذا كانت الوثيقة الصادرة من العامل معبرة عن إرادته الحقيقية مع مراعاة ظروف تحريرها². وهذا ما يميز الاستقالة عن التقليص، ذلك أن هذا الأخير هو إجراء منظم ومراقب حيث يجب أن يبرر بسبب اقتصادي مع ضرورة إعداد مخطط اجتماعي من صاحب العمل بالإضافة إلى استشارة لجنة المشاركة، إلى غير ذلك فهي إجراءات طويلة ومعقدة بعكس إجراءات الاستقالة البسيطة والسهلة. وأخيراً يمكن أن نقول أن ما يميز الاستقالة عن التقليص هو أن الاستقالة تنتج آثارها مباشرة بعد انتهاء مهلة الإخطار المحدد قانوناً أو اتفاقاً أو عرفاً، حيث تنتهي علاقة العمل ولا يستفيد العامل حينها من أي حق مادي، بينما يقبض المسرح اقتصادياً تعويض التسريح.

ثالثاً: التفرقة بين تقليص العمال والقوة القاهرة

إن هذه الحالة تختلف عن الحالات الأخرى لإنهاء عقد العمل لكونها تتعلق بصاحب العمل وليس بالعامل، ويعرفها البعض بأنها "حدث غير متوقع يستحيل دفعه ويجعل تنفيذ العقد

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص. 70.

2 إذا تم احترام إجراءات تقديم الرسالة المتمثلة في الكتابة والتبليغ واحترام مهلة الإخطار فإن رقابة القاضي تنصب على هذه العناصر وعلى هذا الأساس فإن الرسائل غير المؤرخة المقدمة في شكل قطعة ورق والتي يفهم منها أنها كتبت في ظروف مستعجلة لا يمكن اعتبارها استقالة، وكذلك هو الأمر بالنسبة لرسالة التي يكون موضوعها طلب عطلة بدون أجر وتستعمل فيها عبارة "استقالة" أو الرسالة التي يصرح العامل من خلالها أنه قدم استقالته لأسباب صحية ثم يتبعها برسالة أخرى يبين فيها سبب استقالته من خلال العبارة الآتية "حين حضرت أمام محاسبكم" أو "طلبتم مني أن أحرر أمامكم رسالة استقالة".

مستحيلاً"، ويرد فيها البعض بعبارة "القضاء والقدر" حيث تخور قوة الإنسان تماماً أمام الأحداث التي ليس للإرادة الأكثر وعياً وتبصراً حيلة في دفعها. والمشرع الجزائري يعاني من نقص كبير في تنظيم وضبط هذه الحالات بالمقارنة مع بعض التشريعات الأخرى - مثل التشريع الفرنسي - وذلك لكونه ترك تنظيم هذه المسائل إلى الاتفاقيات الجماعية، مما يجعل القضاء عاجزاً عن حماية حقوق العمال. وستتناول دراسة هذا الموضوع الذي يعاني هو كذلك من نقص كبير خصوصاً في الجزائر، لكن سيعرج على بعض جوانبه للتمييز بينها وبين تقليص العمال، وإن كان يصعب ذلك لأن بعض حالات التقليص نظر إليها كحالة من حالات القوة القاهرة. ويؤكد هذا مقاله الأستاذ إياد عبد الجبار ملوكي¹ حيث قال "..... نظم قانون العمل الحالة التي تستدعي فيها ظروف المشروع تقليص حجم العمالة، وهي ظروف قد تتعلق بتوقف جزء من المشروع بصورة دائمة، أو مؤقتة، أو نتيجة لقوة القاهرة كانقطاع استيراد المواد الأولية، أو الأدوات الاحتياطية للآلات، أو قد تتعلق بإنجاز جزء من المشروع". ولكن رغم ذلك تبقى هناك بعض الفروق بين الموضوعين -تقليص العمال والقوة القاهرة- فمثلاً من حيث توفر عنصر الإرادة نجد أن تقليص العمال يتم بإرادة صاحب العمل، أما القوة القاهرة فهي حادث أجنبي لا دخل لإرادة صاحب العمل فيه مثل حالة الحرب، أو الكوارث أو النكبات².

وانطلاقاً مما سبق قد يطرح البعض تساؤلاً: هل يمكن اعتبار غلق المؤسسة لأسباب اقتصادية أو تقنية هو حالة من حالات القوة القاهرة؟

إن الإجابة عن هذا السؤال تدعونا إلى القول أن الصعوبات التي تواجه المنشأة وتطور الظروف الاقتصادية لا تعد ظرفاً من ظروف القوة القاهرة وإن بررت الإنهاء كعمل قانوني من جانب صاحب العمل، وإنما هي جزء من الأخطار العادية والمألوفة التي ترتبط بالنشاط الذي يزاوله صاحب العمل من خلال منشأته، وفي مثل هذه الحالات يتحمل هذا الأخير المسؤولية³.

1 أنظر، إياد عبد الجبار ملوكي مقتبس عن عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص. 81.

2 يرى عطاء الله بوحميده أن عنوانه المرسوم التشريعي 09/94 بفقدان العمل لأسباب لإرادية غير صحيح، ذلك أن هذه التسمية قد تؤدي إلى تطبيق المرسوم على الظروف الطارئة وهذا ما لا يقصده المشرع.

3 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 80؛ عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص. 81.

أما من حيث الإجراءات والآثار فإن القوة القاهرة تعفي صاحب العمل والعامل من احترام مهلة الإخطار لأننا أمام حادث غير متوقع ويستحيل دفعه، وعليه قررت محكمة النقض الاجتماعية في فرنسا بتاريخ 24 أكتوبر 1981 أن الإلتلاف الجزئي للمؤسسة عن طريق حريق يسمح باستمرار العمل لا يعتبر قوة القاهرة¹. وهنا تختلف عن إجراء التقليص الذي يشترط فيه إلى جانب ذلك إجراءات أخرى كإعداد مخطط اجتماعي وإعلام مفتشية العمل إلى غير ذلك من الضمانات الأخرى، بالإضافة إلى تعويض الإنهاء الذي يعد مستبعداً في حالة القوة القاهرة.

و من خلال كل هذا يمكن القول أن تقليص العمال رغم التداخل الذي بينه وبين الصور الأخرى المشابهة لإنهاء علاقة العمل غير محددة المدة يبقى كنظام مستقل وطريق خاص من طرق إنهاء علاقة العمل. له أسسه القانونية الخاصة به، وله إجراءاته وشروطه التي تميزه.

وبعدما تعرفنا على مميزات تقليص العمال من خلال التفرقة بينه وبين باقي صور الإنهاء سنحاول التعرف في هذا المطلب الموالي التعرف على فترة ظهور هذا النظام وتطوره في التشريع الجزائري.

المطلب الثاني

التطور التشريعي لتقليص العمال في الجزائر

لقد وصف قانون العمل بأنه قانون واقعي، وله ارتباط وثيق بالظروف الاقتصادية و السياسية للمجتمعات. فهو يتطور بتطورها. ويظهر ذلك بوضوح من خلال النصوص المتعلقة بقانون العمل عامة، وموضوع تقليص العمال خاصة و التي عرفت تطوراً ملحوظاً وجسدت لنا بوضوح ما كان يجري على الساحة الوطنية و الدولية. ولمعرفة هذه المحطات سنتعرض في هذا المطلب إلى تطور تقليص العمال من خلال التعرض للنصوص القانونية التي تحكمه، ومتابعة

1 Cf. Gh.CAMERALYNCK et Gérard LYON-CAEN ,Droit du travail,9e edition Dalloz ,1978,pp.123-126.

الحالات التي عرفت تطوراً وتوسعاً ابتداءً من إلغاء الوظيفة كمحور أساسي للتقليص إلى الخوصصة كأسلوب ظهر حديثاً¹.

ولكن قبل هذا تجدر الإشارة إلى أن فكرة تقليص العمال لها جذور في التشريعات القديمة كما تقدم. فنجد أن تشريع حمو رابي قد اعترف بآثار تغير الظروف الاقتصادية التي أبرم العقد في ظلها على الالتزامات التعاقدية. وأقرت بعد ذلك جميع التشريعات به، إلى أن ظهرت كلمة التسريح لسبب اقتصادي لأول مرة لدى القضاء الإداري الفرنسي، وذلك في إطار تطبيق الأمر 24 ماي 1945 المتعلق بالشغل، والذي يشترط قبل اللجوء إلى التقليص ضرورة الحصول على الترخيص الإداري.

وفي هذا المجال يمكننا أن نترجم وننقل ما كتبه "جيرارد ليون كان" Gerard LYON-CAEN: "إن التسريح لسبب اقتصادي كنظام قانوني أصيل بقي لمدة طويلة مجهولا من طرف قانون العمل نظراً للطابع التقديري لحق الإنهاء الانفرادي. ولقد أدى التطور تدريجياً إلى إقامة نظام قانوني مستقل"² وهذا الوضع ينطبق كذلك على التشريعات العربية، بحيث لم يضع التشريع المصري القديم تنظيماً للإلغاء المستند إلى أسباب اقتصادية، بيد أن ذلك لم يمنع القضاء من اعتبارها ضمن المبررات المشروعة لإنهاء علاقة العمل. ونص قانون الشغل التونسي كما سبق ذكره³ على أنه "للعملة الذين وقع فسخ عقد إيجارهم نتيجة لحذف مراكز من أجل ظروف اقتصادية حق الأولوية في تشغيلهم".

وأشار الفصل 21 منه إلى الأسباب الاقتصادية والفنية بأن نص على أنه: "على كل مؤجر يريد أن يطرد أو يوقف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية. البعض من عملته القادرين أو كلهم أن يعلم بذلك ومن قبل تعاقدية الشغل التي يتحتم عليها محاولة الصلح بين الطرفين". أما

1 أنظر، عطاء الله بوحيدة، تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري والقانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية، 2003، العدد 06، ص. 09.

2 أنظر، عطاء الله بوحيدة، تطور مفهوم...، المرجع السابق، ص. 10.

3 أنظر، الصفحة رقم 18 من هذه المذكرة.

في الجزائر فيمكن التمييز بين مرحلتين مختلفتين: مرحلة ما قبل 1990 (الفرع الأول) ومرحلة ما بعد 1990 (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تقليص العمال في مرحلة ما قبل 1990

لقد كانت الجزائر خلال بداية مرحلة الاستقلال تعاني من ويلات الحرب التحريرية التي خاضتها أمام المستعمر الفرنسي الذي خلف فراغاً تشريعياً، فاستمر العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية، تطبيقاً للقانون رقم 157/62 الصادر في 1962/12/21. وصدر بعدها أول قانون استخدام في الجزائر المستقلة تحت رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

ولم يشر في أحكامه إلى التقليص كصورة من صور إنهاء علاقة العمل بل اكتفى بأن نص في المادة 69 منه على أنه "لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إدارات". وتجدد الإشارة إلى أن هذه المادة شبيهة بما جاء في المادة 2/52 من الأمر الفرنسي المؤرخ في 1959/02/04 والتي نصت على أنه "لا يمكن تسريح الموظف إلا في إطار الأحكام التشريعية الخاصة بالتطهير الإداري، خاصة منها شرط الإخطار والتعويض"². وعليه فإن التقليص لم يظهر إلا في نصوص لاحقة هي الأمر 31/75 الصادر 1975/04/27 ثم القانون 12/78 الصادر في 1978/08/05 مع الإشارة إلى أن المرسوم 59/85 المتعلق بعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر في 1985/03/23 لم يشر إليه في أحكامه.

أولاً: تقليص العمال في ظل أحكام الأمر 31/75

1 أنظر، الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 08 جوان 1966، ص.542.

2 أنظر، عطاء الله بوحيدة , تطور مفهوم , المرجع السابق ص. 14

تضمن هذا الأمر 362 مادة حيث نص في مادته الأولى على أنه "تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً. وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص" وتضمن القسم الثالث منه بعنوان: انتهاء علاقة العمل: المادة 32 التي تنص في فقرتها الثالثة على أنه "تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي:..." "التسريح الجماعي..."¹. وجاءت الفقرة الرابعة من القسم الثالث منه تحت عنوان التسريح الجماعي² لتنص المادة 39 منه على الآتي:

"عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة..".

كما استعملت المادة 40 منه عبارة "... التسريح الجماعي".

وانطلاقاً مما سبق ذكره يتضح أن تقليص العمال هو مصطلح حديث في التشريع الجزائري، وما يؤكد ذلك هو أن أول قانون استخدام في الجزائر المستقلة الصادر تحت رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على ذلك. لأنه جاء مجسداً لفكرة أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تتسم بالاستقرار.

إلى حين صدور الأمر 31/75 المشار إليه والذي اقتصر تطبيقه على علاقات العمل في القطاع الخاص مستبعدا بذلك القطاع العام.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه: لماذا نص المشرع على تقليص العمال في هذه المرحلة التي تأخذ فيها الجزائر بالنظام الاشتراكي القائم أساساً على تكريس القطاع العام الذي كان يحتل الصدارة؟ وهذا بغض النظر على أن المخططات السياسية والاقتصادية والاجتماعية كانت آنذاك

1 أنظر، الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص-الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975، ص. 527.

2 جاءت الفقرة الأولى بعنوان: الإنهاء القانوني لعلاقة العمل، أما الفقرة الثانية فجاءت بعنوان: انتهاء علاقة العمل بفعل العامل.

تعطي اهتماماً كبيراً للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، حيث اعتبرت المؤسسة أداة للتشغيل وامتصاص البطالة ثم أداة لضمان التنمية المستمرة، ووسيلة مفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال¹.

يبدو أن المشرع قد استعان كثيراً بالقانون الفرنسي الصادر في جانفي 1975 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية منها والجماعية، وللتعليمة الوزارية الفرنسية الصادرة في 02 جويلية 1975 التي تضمنت كفاءات تطبيق هذا القانون، وقدمت أمثلة عن السبب الاقتصادي كالتالي ذكرتها المادة 39 من الأمر 31/75 المشار إليه سابقاً².

وهي نفس الحالات التي تضمنتها المذكرة الأوروبية المشتركة المؤرخة في 17 فيفري 1975.

ولكن قد يقول البعض أن المشرع الفرنسي قد أخذ بالتسريح الجماعي والفردى، بيد أن المشرع الجزائري أخذ بالتسريح الجماعي فقط فكيف يكون استعان به؟

قد يكون ذلك صحيحاً مبدئياً غير أن المشرع الفرنسي لما أخذ بالتسريح الجماعي والفردى كانت ظروف الواقع هي التي أملت عليه ذلك في ظل وجود قطاع خاص يعرف نشاطاً كبيراً إلى جانب القطاع العام. فكان بذلك للتقليص أرضية واقعية ومصادر مادية. أما في الجزائر فلم تكن هناك أية قاعدة اقتصادية خاصة تنطبق عليها الأحكام التي وردت في الأمر 31/75، لكن لا يمكن اعتبار ذلك عيباً بل حسناً ما فعله المشرع، لأن القانون يجب ألا ينحصر في الواقع الضيق لتطبيقه وهذا هو دور الدراسة المقارنة في القانون والتي تعمل على تطويره. إذ لو أهمل المشرع إدراج النص المتعلق بالتقليص ضمن صور إنهاء علاقة العمل، لكنا اليوم نعاني فراغاً تشريعياً

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، تطور مفهوم.....، المرجع السابق ص18

2 من بين الأمثلة التي ذكرتها المادة 39 من الأمر 31/75 كسبب اقتصادي هي انخفاض الطلبات، مشاكل الخزينة، تحويل النشاط أو تركيزه.

بالمقارنة مع باقي الأنظمة المقارنة التي استقرت على عبارة التقليص كصورة من صور إنهاء علاقة العمل¹.

ثانياً: تقليص العمال في ظل أحكام القانون 12/78

لقد أحدث القانون 12/78² تغييراً جذرياً في قوانين الاستخدام عموماً، إذ كان يهدف إلى توحيد أنظمة الاستخدام، وبذلك فقد شمل تطبيقه سائر الأعوان بمختلف فئاتهم، ومختلف المؤسسات والقطاعات، إلا ما استثنته المادة الأولى منه³. ولقد خصص القانون الأساسي العام للعامل المواد 6/92 و 3/1/94 و 95 و 96 للتسريح لسبب اقتصادي. فاشتملت المادة 06/92 عبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين.

ووردت نفس العبارة في المواد الأخرى المذكورة وهكذا تغير المصطلح المستعمل في الأمر 31/75 من عبارة "التسريح الجماعي" إلى عبارة "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين". وهذه الصورة من الإنهاء بهذا الشكل تخص علاقات العمل في القطاع الخاص أساساً، ذلك أنه بالنسبة للقطاع العام تشير المادة 10 من القانون 12/78 إلى أن الدولة تؤمن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال، وإن كان ذلك يبدو وعداً غير صحيح عملياً خاصة وإن علمنا أن المادة الثانية من المرسوم التشريعي 09/94 نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الاقتصادي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية. وصدر القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁴ ونص في مادته 68 على حالات إنهاء علاقة العمل، وذكر ضمنها حالة الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، وألزم صاحب العمل بموجب المادة 69 منه بتسبب قرار الإنهاء في حالة الفصل وتحديد آجال الاستئناف، والهيئات التي يمكن اللجوء إليها كل ذلك حماية للعامل.

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، تطور مفهوم..... ، المرجع السابق، ص. 16-17.

2 أنظر، القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32، لسنة 1978، ص. 724.

3 تنص المادة 2/01 من القانون 12/78 وفقاً لما جاء في الميثاق الوطني والدستور على ما يلي: " يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني " .

4 أنظر، القانون 06/82 الصادر في 27 فبراير 1988 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الجريدة الرسمية رقم 45 الصادرة سنة 1982.

ثم بعد ذلك صدر المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وخصص فصلاً كاملاً لموضوع التسريح للتقليل من المستخدمين وهو الفصل الثاني من الباب الثالث مجسداً بذلك ما تضمنه نص المادة 94 من القانون 12/78 وحددت المادة 50 منه ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتش العمل في حالة التسريح للتقليل من عدد العمال، وهو نفس الشيء الذي تطلبه القانون الفرنسي لسنة 1975.

وهذا على صعيد العمال في القطاع الخاص والقطاع الاقتصادي أما على صعيد الموظفين فقد صدر في مارس 1985 المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹، ولكن ينبغي الإشارة إلى أنه بالرغم من استعمال هذا المرسوم الأخير كلمة "عامل" في عنوانه إلا أنه احتفظ له بالاسم التقليدي "موظف"².

وأكد هذا المرسوم على طبيعة العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة وهي كما قيل سابقاً العلاقة التنظيمية والتي تتميز بالاستقرار عموماً لهذا لم يجعل هذا المرسوم من التقليل لعدد العمال صورة من صور إنهاء علاقة العمل.

إن الهدف الأساسي للقانون العام للعامل هو توحيد أحكام الاستخدام، مما يجعلنا نستخلص وبدون شك أن المشرع قد راعى خصوصية كل فئة ومميزات كل قطاع.

وبعد هذه الفترة مباشرة تضافرت عدة أسباب لا يمكن تجاهلها جعلت الجزائر تعيش في دوامة من الصراعات.

فانتهاج الحكومة لسياسة التقشف نتيجة انخفاض أسعار البترول إلى جانب التدني في القدرة الشرائية للمواطن نتيجة لتجميد الأجور أدى ذلك إلى ما يعرف بأحداث أكتوبر 1988 والتي كان من نتائجها:

1 أنظر، المرسوم 59/85 المؤرخ في أول رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 24 مارس 1985، ص.333.

2 تنص المادة 1/5 والتي تنص على أنه " يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية "موظف" ".

-ارتفاع البطالة لدى الشباب، وتوقف التصنيع، وضعف الإنتاج الفلاحي وقلة مردودية المؤسسات الاقتصادية التي وصل عجزها إلى ما يقارب 110 مليار دينار مع أن الكل سمع عن توزيع أرباح لعمال هذه المؤسسات التي أعلن عن عجز 80% منها. كما أن الفلاحة سجلت عجزاً قدره 15 مليار دينار تولت خزينة الدولة دفعها دون مقابل، وارتفعت ديون الجزائر من مليار دولار سنة 1970 إلى 19 مليار دولار سنة 1988¹.

كل هذه الأسباب جعلت الجزائر تعيش زلزالاً سياسياً هز أركان النظام القائم وأطاح به، ممهداً بذلك للتغيير بتوفير الوسيلة الأساسية المتمثلة في الدعم الشعبي للاتجاه الإصلاحية² وهكذا طويت هذه المرحلة بصدور دستور سنة 1989 الذي اتجهت بموجبه الدولة من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى النظام الليبرالي أو ما يسمى باقتصاد السوق لتظهر خلالها مرحلة أخرى خاصة بقانون العمل بدأت في التسعينيات وهذا ما سيوضح في إطار الفرع الموالي.

الفرع الثاني

تقليص العمال في الجزائر بعد 1990

إن تشريعات العمل تختلف من بلد إلى آخر وفقاً للنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي الذي تتجه البلاد إليه. وكثيراً ما لوحظ في البلدان الرأسمالية عدم استقرار هذا التشريع، وذلك ناتج عن الصراع المستمر بين أرباب الأعمال والعمال وربما كان هذا الصراع السبب الرئيسي في التقاء ممثل العمال مع ممثلي أرباب العمل على طاولة واحدة للتفاوض جماعياً، لإعداد اتفاقيات جماعية تعتبر بمثابة القانون الذي يحكم مهنتهم. ويقول ميشال ديسباكس في هذا

1 أنظر، السعيد بالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، الطبعة الثانية، 1993، ص. 178-179.

2 يقول السعيد بالشعير أن رئيس الجمهورية في خطابه لدى افتتاح المؤتمر السادس لحزب جبهة التحرير صرح بـ 19 مليار دولار في نوفمبر 1988 أما رئيس الحكومة في تصريحه لجريدة أفاق فقد صرح بـ 22.8 مليار دولار في ديسمبر 1989 وهي تقدر في في جوان 1989 بـ 23.8 أنظر، السعيد بالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، الطبعة الثانية، 1993، ص. 179.

الصدد "لقد لاحظنا أن التطور التشريعي للعمل في فرنسا قد أعطى جزءاً كبيراً من الحقوق، وما بقي كان محلاً للاتفاقيات الجماعية¹ .

وهذا ما حدث في الجزائر بالضبط، فلقد كان قانون العمل كما تقدم في فترة ما قبل 1990 قانون حماية وإحداث توازن ما بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي، بل تقديماً للجانب الأول على الثاني، لكن نظراً للأحداث التي شهدتها الجزائر خلال أواخر الثمانينات صدر الدستور الجديد دستور 1989 الذي شكل منعرجاً حاسماً لمختلف القوانين لا سيما قانون العمل الذي كان من الضروري أن تتلاءم أحكامه مع الوضعية السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية الجديدة.

فصدرت بذلك ثلاثة قوانين أساسية تتعلق بالعامل جسدت فكرة الواقعية التي يمتاز بها قانون العمل.

ومن بين أهم التعديلات التي تم ملاحظتها استبداله لعبارة علاقة العمل بعقد العمل، وإعطاء الاتفاقيات الجماعية دوراً أساسياً كمصدر من مصادر قانون العمل، هذا بالنسبة لقانون العمل بصفة عامة. فما أثر هذه التغييرات على موضوعنا هذا ألا وهو تقليص العمال؟ هذا ما سيجاب عنه في هذه النقاط الموالية.

أولاً: تقليص العمال في ظل أحكام القانون 11/90

تجدر الإشارة إلى أنه قبل صدور القانون 11/90، صدرت عدة قوانين؛ فصدر أولاً القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، ولم تتضمن أحكامه أي فصل خاص بصور الإنهاء وبالتالي لم تتعرض للتقليص من عدد العمال

1 أنظر، ميشال ديسباكس، مقتبس عن لعشب محفوظ بن حامد، التحول الاشتراكي في الجزائر ومدى تأثيره على عقود الاستثمار، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الدولة في الحقوق، غير منشورة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر، بدون سنة، ص. 86.

2 أنظر، القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 07/02/1990، ص. 231.

¹. ثم صدر بعده القانونان 03/90 المتعلق بمفتشية العمل² و 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³. ولم يتعرضا بدورهما للتقليص إلا أن هذا الأخير قد أشار إلى تشكيل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية واختصاصها.

ولكن بعد شهرين صدر القانون المؤرخ في 21 أبريل 1990 ونص في المادة 06/66 على انه تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية وذكر من بينها "...التسريح للتقليل من عدد العمال.....".

وهو نفس ما أشارت إليه المادة 68 من القانون 06/82 المشار إليه سابقاً بإضافة حالة واحدة هي حالة الإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة. لكن لا يمكن تجاوز هذه الإضافة دون الوقوف عندها لأنها تعكس لنا واقع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المعاشة، وتعبير بصراحة عن نية المشرع في الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق عبر مراحل اتخذت أولاً لصالح المؤسسة عن طريق تمويلها من ميزانية الدولة، ثم ظهرت فكرة تطهير المؤسسات التي كانت من أهداف المخطط الخماسي (1993-1997)، فنصت المادة الخامسة منه على تكريس التطهير الاقتصادي، والمادة السادسة الفقرة الرابعة على إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات.

لكن نظراً للتغيرات الاقتصادية العالمية السريعة، انتشرت موجة الخصخصة عبر العالم، ولم تكن الجزائر بمعزل عن ذلك فصدر الأمر 22/95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية⁴ الذي نتج عنه تفريغ المؤسسات العامة من عمالها وتسريحهم قبل إجراء عملية الخصخصة مما زاد الوضع

1 يقول عطاء الله بوحميده إذا لم يتعرض القانون 02/90 لتقليص العمال فهل يمكن أن نفهم ضمناً من نص المادة 02 التي عرفت النزاع الجماعي في العمل بأنه "خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل" إن تقليص العمال هو خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية. "أنظر عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص.22.

2 أنظر، القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 07/02/1990، ص.237.

3 أنظر، القانون 04/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 07/02/1990، ص.240.

4 أنظر، الأمر 22/95 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416 الموافق ل 26 غشت 1995 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 48 لسنة 1995، الصادرة في 03 ديسمبر 1995، ص.03.

تأزماً. ولمعالجة هذا الواقع وحماية العمال صدر المرسوم التشريعي 09/94 الذي تضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وهذا ما سوف يتعرض له في إطار النقطة الموالية.

ثانياً: تقليص العمال في ظل أحكام المرسوم التشريعي 09/94

في ظل الظروف والتغيرات الاقتصادية والسياسية الكبرى تغيرت طبيعة العلاقات وتطورت درجة الحرية عند كل فرد، وتغيرت قواعد اللعبة، وأصبحت أكثر تعقيداً حتى تساءل البعض عن هذا التغير: هل هو تدهور أم تفاعل مع نظام جديد؟ والمؤسسة في كل هذا لا يمكن أن تبقى منعزلة، لأن أزمة المجتمع هي أزمة المؤسسة، ومن أجل ذلك طرحت فكرة الموازنة ما بين الحرية والتبعية، وتغيرت طبيعة العلاقة بين المؤسسة والعامل مما أدى إلى نشوء عدة إشكالات على مستوى النظام القانوني من حيث بلورة القانون وإصداره. وبتاريخ 26 ماي 1994 صدر المرسوم التشريعي 09/94¹ واستعمل لأول مرة عبارة "الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية".

ويرى الدكتور عطاء الله بوحيدة أن هذا الاستعمال تنقصه الدقة في التعبير² حيث إن عبارة فقدان العمل بصفة لا إرادية زائدة. ويكفي عنوان النص بفقدان العمل لأسباب اقتصادية لأن كلمة بصفة لا إرادية لا تجسد إحدى خصائص كلمة "التقليص" الذي يتم بإرادة صاحب العمل والذي يكون المقدر الوحيد للظروف الاقتصادية وآثرها على سير المؤسسة. فهو الذي ينظم عملية التسريح من خلال تحضير المخطط الاجتماعي لعرضه على لجنة المشاركة والممثلين النقابيين قبل تبليغه للعامل. فهو بذلك يضع حداً لعلاقة العمل وإرادته، بل والأكثر من ذلك فإن العامل نفسه يمكن أن يضع حداً لعلاقة العمل بإرادته عن طريق الذهاب الإرادي. وإذا كان القصد من المشرع هو تمييز فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية عن صور الإنهاء

1 أنظر، المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في جوان 1994، ص.03.

2 أنظر، عطاء الله بوحيدة، تطور مفهوم..... ، المرجع السابق، ص.24.

الإرادية، فان القوة القاهرة كما قيل سابقاً تعتبر صورة من صور إنهاء علاقة العمل بصفة لا إرادية، فهل يعني هذا أن القوة القاهرة ضمن حالات السبب الاقتصادي؟

زد على ذلك فإن الذهاب الإرادي "Le départ volontaire" الذي اعتبره المشرع مجرد إجراء ترتيبي يفصح العامل من خلاله عن إرادته في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بالمستخدم. ولقد اختلف في تكييف طبيعته فيما إذا كان مجرد إجراء ترتيبي كما نص عليه المشرع. أم هو صورة جديدة من صور إنهاء عقد العمل كما أكدته الواقع العملي وجسده الفقه في كتاباته¹. هذا بالنسبة للعنوان.

أما عن مضمون هذا المرسوم فيرى الدكتور عطاء الله بوحميده أن استعمال كلمة "أجير" جديدة وغير دقيقة فقد يفهم منها العامل الذي تربطه بالإدارة علاقة عقدية لا تنظيمية، وقد تعني كل عامل له أجره شهرية سواء كان عاملاً أو موظفاً، دائماً أو متعاقداً، متربصاً أو مرسماً².

ولقد عنون الفصل الرابع من هذا المرسوم بعنوان "تقليص عدد العمال والتعويضات". وتضمن خمسة مواد نصت المادة 20 منه على وجوب دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي من طرف رب العمل، أما المواد المتبقية من 21 إلى 24 فخصصت للتعويضات وكيفيات حسابها³.

ويتضح مما سبق أن الأمر 31/75 هو أول أساس قانوني يمكن الاعتماد عليه لاعتبار تقليص العمال كصورة من صور إنهاء علاقة العمل، وذلك بالرغم من نقص تطبيقه ميدانياً نظراً لسياسة الشغل المنتهجة من السلطة الحاكمة آنذاك ليأتي بعده القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والذي اهتم هو كذلك بتنظيم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين إلا أنه قصر تطبيقه على عمال القطاع الخاص والقطاع الاقتصادي.

1 Cf. M.Hamed nasr-Eddine KORICHE, note à propos du départ volontaire, R.A.S.J.E.P,1997,n°2, pp.517 et s.

2 أنظر عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص.25.

3 أنظر، عطاء الله بوحميده، تطور مفهوم.....، المرجع السابق، ص 27-28.

وعرفت الجزائر خلال نهاية هذه المرحلة في أواخر الثمانينات تطورات جديدة على مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية تبنى من خلالها دستور 1989 نظاماً اقتصادياً جديداً وجسدت أحكامه القوانين اللاحقة منها قوانين العمل التي صدرت سنة 1990.

وكما أشير فقد احتفظ القانون 11/90 بنفس العبارة التي استعملت في القانون الأساسي العام للعامل وهي "التسريح للتقليل من عدد العمال" لتتغير التسمية بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه وتصبح "فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية"¹.

ولكن بعد تعرفنا على مفهوم تقليص العمال ومدى خطورته على سوق العمل يبقى السؤال الذي يطرح نفسه: ما هي جملة الشروط القانونية التي وضعها المشرع لتكون أمام حالة تقليص للعمال؟ هذا ما سوف يتعرض له بنوع من التفصيل في إطار المبحث الموالي.

المبحث الثاني

الشروط القانونية لتقليص العمال

إن مسألة تكييف علاقات العمل مع متطلبات السوق يندرج ضمن المسعى العام للسلطة العامة الذي يهدف إلى الاستجابة لانشغالات المستثمرين²، وهو ما يفسر لنا محاولة المؤسسة متابعة التطورات التي شملت شتى الميادين من خلال إدخال طرق ووسائل حديثة ذات إنتاج أوفر ومردودية أكثر نتج عنها استغناء المؤسسة عن عدد هام من مستخدميها في ظرف وجيز، وبالتالي فإن الضحية سيكون العامل إن لم نقل العمال³، إذ لم يصبح التسريح يشمل الفرد

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، تطور مفهوم.....، المرجع السابق، ص. 29 - 30.

2 لقد اشتكى المستثمرون من انخياز القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى فئة الأجراء من حيث ميله إلى تغليب حقوق العامل على واجباته بحجة كونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية في حين يتبين من خلال الفصل الأول من القانون المشار إليه أنه الطرف الأقوى في هذه العلاقة نظر لتمتعه بحماية السلطة العمومية وهو ما قد يشكل خطراً على مصالح أصحاب رؤوس الأموال. أنظر، عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص. 244.

3 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، تقليص المستخدمين ودور مفتش العمل في ذلك، تريض بالمفتشية الجهوية للعمل بالبلدية، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993، ص. 23.

بعينه بل أصبح يعني العمال في مجموعهم. حيث عرف ما يسمى بـ "التقليص" والذي يعبر عنه أحياناً بـ "التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية"، وأحياناً بـ "التسريح الجماعي" فقط، إذ سمحت القوانين المعاصرة كما قيل سابقاً لصاحب العمل والذي تعترضه صعوبات اقتصادية أن يقوم بتقليص عدد المستخدمين فداءً لمؤسسته، ولكن وفق إجراءات تحددها النظم أو تعالجها الاتفاقيات الجماعية. وفي الحالتين معاً لا يستبعد تقصير أحد الطرفين في حق الآخر وغالباً ما يكون التقصير من جانب رب العمل مما يستوجب تدخل المشرع الذي يراهن على ضمان حد أدنى من الحماية للعمال المقبلين على التسريح وإضفاء الطابع الشرعي على هذا الفصل وإن كان بدون خطأ من جانب العامل¹.

لهذا فقد حدد القانون الخاص الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بالجزائر والذي حاول فيه المشرع وضع أحكام تقيد وتحد من سلطة رب العمل الانفرادية في فسخ علاقة العمل. وكان من هذه الشروط التي تسوغ لصاحب العمل اللجوء إلى تقليص العمال وجود سبب اقتصادي يبرره، وكذا ترجمة صاحب العمل التسريح الجماعي إلى تسريحات فردية تكون متزامنة²، وأخيراً أن يكون قرار التسريح الجماعي صادراً بعد تفاوض جماعي. كل هذا يكون ضمن ما يسمى بالجانب الاجتماعي.

وحدير بالذكر أن المادة 69 من قانون 11/90 حددت شروط تقليص العمال بقولها "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

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

يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

1 أنظر، رشيد واضح، علاقات العمل...، المرجع السابق، ص. 167.

2 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 25؛ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 351.

كما استبعد المرسوم التشريعي 09/94 تطبيق تقليص العمال في المؤسسات التي تشغل أقل من 09 عمال¹. وفي إطار المطالب التالية سيتم عرض هذه الشروط.

المطلب الأول

وجود السبب الاقتصادي

لم يترك المشرع الجزائري إرادة صاحب العمل مطلقة للجوء إلى التقليص، وإنما ربط هذا الحق بضرورة وجود دوافع اقتصادية تدفع رب العمل للجوء إلى التقليص من عدد العمال بإرادته المنفردة بقولها: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"².

ومن خلال هذا النص يتضح أن السبب الاقتصادي يعد شرطاً جوهرياً للجوء إلى التقليص. ويؤدي غيابه إلى انتفاء سلطة رب العمل في ذلك. وأهم ما يميز هذا السبب الاقتصادي كونه لا يرتبط بشخص العامل، بل هو أجنبي عنه، ونظراً لخطورته المتمثلة في المساس بمناصب العمل، وكذا العمال فإنه جدير بأن يتعرض بالدراسة إلى تعريف هذا السبب وكذا حالاته وذلك من أجل التمييز بين الأسباب التي تعد اقتصادية والأسباب التي لا تعد كذلك، خاصة وأن لهذا التمييز أهميته باعتبار أن التسريجات تخضع لأنظمة قانونية مختلفة بحسب طبيعة سببها شخصياً كان أو مرفقياً.

الفرع الأول

تعريف السبب الاقتصادي

إن الشيء الغريب الذي يمكن أن نقف عنده بالذات هو أن المشرع الجزائري لم يقم بتحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي تبني عليه أساساً عملية التقليص لا في القوانين الصادرة في ظل

1 أنظر، المادة 05 من المرسوم التشريعي 09/94.

2 أنظر، المادة 69 من القانون 11/90.

الاقتصاد الموجه, القانونين 31/75 و 12/78 ولا في القانون الأخير 11/90، ولم يكتف سوى بالإشارة إليه فقط.

لهذا يفاجأ الدارس للموضوع في بدايته بعدم وجود تعريف لتقليص العمال من طرف المشرع الذي اكتفى بالنص على الحالة التي يمكن فيها لرب العمل اللجوء إلى التقليص إذا ما دعت لذلك أسباب ومبررات اقتصادية ليفاجأ أكثر عندما لا يجد تعريفاً حتى للسبب الاقتصادي!! وهذا ما يجعل الوضع أكثر غموضاً، وبذلك يكون المشرع قد منح لرب العمل سلطة واسعة في تكييفه لما يعد سبباً اقتصادياً¹. وهو ما قد يؤدي إلى تسريحات تعسفية.

وفي ظل غياب مفهوم قانوني للسبب الاقتصادي في التشريع الجزائري يتعين تحديد مفهومه لدى كل من الفقه والقضاء الفرنسيين قبل صدور قانون سنة 1989. وبهذا الصدد تصب أغلب الدراسات الفقهية حول المفهوم الضيق والمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي.

أولاً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الضيق

يعرف أنصاره الأسباب الاقتصادية بأنها: جملة الأسباب الطارئة والظرفية التي لا ترجع إلى إرادة رب العمل.

فمعيار السبب الاقتصادي عندهم هي التصرفات اللاإرادية لصاحب العمل. وانطلاقاً من هذا المفهوم الضيق فإن السبب الاقتصادي ينحصر فقط في الضغوط الخارجة عن إرادته الطارئة على المشروع² كالضغوط التي تمارسها حالة السوق على المستخدم "Situation du marché", ولا تدخل ضمن هذا المفهوم الأسباب التنظيمية التي يقوم بها صاحب العمل بإرادته من أجل تحسين مردودية مؤسسته. ومن أمثلة هذه الأسباب الاقتصادية الطارئة:

- صعوبة الحصول على قروض؛

1 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 32.

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشور، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة: 2000، ص. 105-106.

- عدم تمكين المؤسسة من التمويل بالمواد الأولية؛

- عدم سيطرتها على السوق، وذلك لعدم تمكنها من فرض وجودها داخل سوق

المنافسة، مما يجعل رب العمل مضطراً إلى اللجوء إلى تقليص عدد العمال؛

-إدماج أو إعادة تنظيم المشروع مما يجعل صاحبه مضطراً إلى تخفيض عدد عماله

وذلك خلاف التسيّجات المرتبطة بمجرد اعتبارات مالية تهدف إلى المزيد من تحقيق الربح.

وهنا يطرح تساؤل عن أحقية العمال المسرحين في الاستفادة من مناقشة مدى جدية

أسباب التسيّح. وكنتيجة لذلك الحصول عن طريق القضاء على الحق في إعادة الإدماج المهني¹

.إن الإجابة عن هذا التساؤل تجعلنا نشير إلى أن هذا المفهوم الضيق كان في فرنسا يهدف أساساً

إلى استفادة العمال من أحكام القانون رقم 808 الصادر في 13 جويلية 1973 المتعلق بالتسيّح

والذي يمنح الحق للعمال في مناقشة أسباب التسيّح وكذلك إعلامهم بالأسباب الحقيقية والجدية

للتسيّح, والحصول على التعويض النوعي المنصوص عليه في المادة 122 من نفس القانون. إلا أن

هذا المفهوم قد وجه إليه انتقادان :

الانتقاد الأول هو أن الحماية التي جاء بها قانون 13 جويلية 1973 لا يمكن اعتبارها

أوسع وأبجع من تلك التي جاء بها قانون 03 جانفي 1975 بل إن الإجراءات التي نص عليه هذا

الأخير تعد أثقل وأشد على صاحب العمل من تلك التي أتى بها القانون السابق .

أما الانتقاد الثاني هو أن الأخذ بالمفهوم الضيق سوف يؤدي إلى حرمان العديد من

العمال المسرحين لأسباب غير اقتصادية من المنح الإضافية الخاصة بمهلة الانتظار التي نص عليها

اتفاق 14 أكتوبر 1974, خاصة وأن هذا الاتفاق يضمن الأجرة بنسبة 90% لمدة سنة².

1 Cf. M'hamed Nasredine Koriche, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, op.cit,pp.49-50.

2 أنظر. عبد الحفيظ بلخيزر, الإنهاء التعسفي لعقد العمل, دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع لبنان, 1986, ص.200-201.

ورغم هذا هناك رأي آخر يجعل السبب الاقتصادي أكثر تضييقاً مؤكداً رأيه بأن السبب الاقتصادي هو الذي يؤدي حتماً إلى إلغاء الوظيفة لكن إذا كان إلغاء الوظيفة يساعد على معرفة بعض الأسباب الاقتصادية فإنه ليس من الضروري اعتباره معياراً للسبب الاقتصادي

1.

ثانياً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الواسع

إن تقليص العمال حسب أنصار هذا الاتجاه هو الذي لا يرجع سببه إلى خطأ العامل المسرح، بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة من أجل تحسين مردوديتها وهو ما يعبر عنه بـ "Les motifs économiques de restructuration de l'entreprise"، ومن ثمة فإن التسيّجات الاقتصادية تشمل التسيّجات التي يكون سببها الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع، وكذلك التسيّجات التي يكون سببها الظروف الاقتصادية الطارئة التي تكره صاحب العمل على إعادة تنظيم المشروع أو إلغاء بعض المناصب أو تعديلها. ألمهم ألا يتم التسيّح نتيجة خطأ العامل. إلا أن "برنارد فورنيه"² يرى أن هذا المفهوم يعتبر مفهوماً مفرطاً بعض الشيء والأفضل القول "أن السبب الاقتصادي هو كل سبب غير راجع لشخص العامل" ويقصد بشخص العامل ليس الخطأ فحسب ولكن حتى عدم الكفاءة المهنية والجسمانية أو الحالة الصحية للعامل ومن أمثلة الأسباب الاقتصادية ذات المفهوم الواسع مايلي :

- إعادة توزيع العمال بغية تحسين مستوى العمل وزيادة كميته للحماية من المنافسة.
- تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق عمل علمية وتكنولوجية حديثة من شأنها أن تؤدي بالمؤسسات الكبرى خاصة إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، وتستعيز عنهم بعقول إلكترونية وأجهزة آلية تحقق الربح الأوفر في ظرف قياسي وتكلفة أقل³.

- تغيير طرق الإنتاج.

1 أنظر، عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 201.

2 أنظر، برنارد فورنيه، مقتبس عن عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 202-203.

3 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 368.

وفي هذه الحالة الثانية مقارنة مع الحالة الأولى -المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي- فإن الضغط يكون أقل على صاحب المؤسسة، إذ هو الذي قام بالمبادرة، وبالتالي وجب التمييز بين الحالتين -المفهوم الضيق والمفهوم الواسع- من حيث الشروط والضمانات. وهو ما أدى بالنقابات العمالية إلى القول بأن يكون التسريح مشروعاً في الحالة الأولى فقط دون الحالة الثانية، لكن اتفاق 10 فيفري 1969 قد وسع من مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معاً وهو نفس الاتجاه الذي أخذ به قانون 03 جانفي 1975¹ إذ نصت المادة 321-7 منه على "أنه مهما كان المشروع أو المهنة فإن كل تسريح فردي أو جماعي مؤسس على سبب اقتصادي ذي طبيعة طارئة أو تنظيمية يخضع إلى رخصة من قبل السلطة الإدارية المختصة ولا يستثنى من ذلك سوى حالة التسوية القضائية، أو تصفية الأموال"².

ولما كان المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي يتضمن جميع الظروف سواء الطارئة أو التي يتخذها رب العمل بإرادته، فإن أغلبية الفقهاء يميلون نحو تبني هذا المفهوم³.

و باستقراء كل النصوص السابقة الذكر نجدتها تنص على السبب الاقتصادي هو السبب الذي تتوفر فيه ثلاثة عناصر أساسية هي كآآتي:

- أن يكون السبب غير مرتبط بشخص العامل.
 - أن يؤدي إلى إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو إلى تغيير جوهري في عقد العمل.
 - أن يكون التسريح الجماعي ناتجاً عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية.
- وفيما يلي سنحاول توضيح كل عنصر من هذه العناصر الثلاثة لتحليلت السبب الاقتصادي

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.369.

2 ART. L 321-7 du la loi du 3 janv. 1975. disposé "Quelque soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétent "

3 أنظر، راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (ب س ط) ص. 237-238.

خصوصاً بعد العلم بأن المشرع لم يعرف ما هو السبب الاقتصادي رغم خطورة ذلك على عالم الشغل كما رأينا .

أولاً: فأما معنى أن يكون السبب غير مرتبط بشخص العامل يقصد به أن يكون خارجاً عن شخص هذا الأخير وأجنبياً عنه, و من ثم فكل سبب يرتبط بشخص العامل لا يدخل ضمن مفهوم السبب الاقتصادي, ومفهوم المخالفة أن الصفة الاقتصادية لا تثبت إلا للأسباب الأجنبية عن سلوك العامل وقدرته مثل الخطأ والعجز¹.

ثانياً: أما فيما يتعلق بضرورة إلغاء المنصب فهناك من جعله المعيار الوحيد لاعتبار الإنهاء اقتصادياً² لكن إلغاء الوظيفة يمكن أن يرجع من حيث أسبابه إلى اعتبارات اقتصادية كما يمكن أن يرجع إلى اعتبارات غير اقتصادية كالحالة الصحية لرب العمل أو وفاته, لهذا في تقدير البعض من بينهم "جون بليسيه" أن يكون إلغاء الوظيفة أثراً مرتبطاً من حيث مصدره بالظروف الاقتصادية, وليس أثراً لإنهاء علاقة العمل ذاتها³, هذا على اعتبار إلغاء المنصب.

- أما على اعتبار تحويله فإن هذه الوضعية تكثر أثناء التطور التكنولوجي للإنتاج والتسيير, واستعمال أجهزة الإعلام الآلي, فإدخال مثل هذه الوسائل الحديثة يكون له أثر سلبي على العمال داخل الهيئة المستخدمة. ولكن رغم ذلك لا يمكن التمسك بهذا السبب إلا إذا أثبت رب العمل عدم قدرة العامل على مسايرة هذا التحول التكنولوجي والعلمي رغم الجهود المبذولة من قبل المؤسسة من أجل تكييفه مع هذا التحول.

- كما جعل المشرع إمكانية تعديل السبب الاقتصادي لعقد العمل اعتباراً ثالثاً ذلك أن إلغاء الوظيفة يتسع من حيث مفهومه ليمتد إلى حالات التعديل لكن هذا التعديل يجب أن يكون جوهرياً مما يضطرنا إلى التمييز بين التعديل الجوهري وغير الجوهري؛ ذلك أن تسريح العامل نتيجة رفضه لتعديل غير جوهري وارد في عقد العمل، ويعتبر تسريحاً تأديبياً بينما يكون تسريح

1 أنظر, حسن عبد الرحمن قدوس, المرجع السابق, ص.128.

2 أنظر, همام محمد محمود, مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس, المرجع السابق, ص.127-128.

3 أنظر, جون بليسيه, مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس, المرجع السابق, ص.124.

العامل تسريحا اقتصادياً عندما يرفض هذا الأخير التعديل الجوهرى الوارد على عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل.

وتتمثل التعديلات الجوهرية في الأمثلة التي نصت عليها التعليمات الوزارية الفرنسية المؤرخة 01 أكتوبر 1989، كتغيير أوقات العمل، أو تخفيض الأجر¹. وحتى لا يخرج الأمر على حد السيطرة اشترط المشرع على صاحب العمل عند قيامه بتعديل جوهرى أن يعلم العامل برسالة موصى عليها مع العلم بالوصول، كما ينبغي على العامل المعنى بالأمر أن يعلن رفضه خلال شهرين من تاريخ إبلاغه وإلا عد سكوته بعد انقضاء هذه المدة قبولاً للتعديل. هذا ما نصت عليه المادة 312-1-2 من قانون العمل الفرنسى.

ثالثاً: أما العنصر الثالث والأخير الذي قيد به المشرع السبب الاقتصادى، فهو اشتراطه أن يكون التسريح ناتجاً عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية دون أن ينحصر الأمر عند هذا الحد لأن عبارة "خصوصاً" "Notamment" الواردة في المادة 2-1/321 المشار إليها سابقاً توحي بأن السبب الاقتصادى لا يكون ناتجاً فقط عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، بل إن كل تسريح ينتج عنه إلغاء لمناصب العمل أو تعديل جوهرى في عقد العمل يعد تسريحاً اقتصادياً².

لكن هذا الوضع في الجزائر ينطوي على خطورة، طالما أن المشرع لم يضع معياراً يضبط به السبب الاقتصادى، مما يحتم تعيين معيار نلتمسه في فكرة إلغاء المنصب، بحيث يعتبر تسريحاً لسبب اقتصادى كل تسريح متعلق بأجير لا يخلفه أحد. وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائرى في الفقرة الثالثة من المادة 69 من القانون 11/90 على أنه "يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

1 لقد تحدث عن هذه التعديلات كذلك وزير العمل الفرنسى وذلك بمناسبة انعقاد الأشغال البرلمانية.

2 Cf. Alain CHIWZ et autres ,Droit de travail, Publication du moniteur, Paris, 1993,p.266.

من هذا النص يتضح أن المشرع الجزائري تبني معيار إلغاء المنصب للتفريق ما بين التسريح لسبب اقتصادي والتسريحات الأخرى، ولكن لا يمكن القول بهذا على إطلاقه، ذلك أن هناك تسريحات مبنية على أسباب اقتصادية، ولا تستتبع إلغاء منصب العمل مثل الحالة التي يستلزم فيها رب العمل تغيير تقنيات الإنتاج، فيضطر إلى استخلاف بعض العمال بغيرهم ممن لهم كفاءات جديدة. وعلى العكس من ذلك هناك حالات يتم خلالها إلغاء المنصب لكن لا تدخل ضمن التسريحات الاقتصادية مثل حال مؤسسات البناء والأشغال العمومية إذا ما سرحت عمالها بعد انتهاء الورشة. فإن هذه التسريحات ليست لسبب اقتصادي لأن القضاء اعتبر عقود عمل هذه الورشات عقوداً محددة المدة نظراً لطبيعة العمل والعادات والأعراف المتفق عليها في هذا الإطار، ولم ينص على ذلك صراحة في العقود، وهو ما جعل قانون 1975 يخرج التسريحات التي تتم بسبب انتهاء العمل من دائرة التسريح لأسباب اقتصادية تاركاً إياها تابعة لقانون 1973¹. وفي الأخير وباستقراء المادة السابعة من المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية، يتبين أن المشرع يأخذ بالمفهومين السالفين الذكر.

- مفهوم ضيق يرجع السبب الاقتصادي إلى أنه يرتبط بصعوبات مالية واقتصادية تفرض على المستخدم تقليص عدد العمال.

- ومفهوم واسع يشتمل على الأسباب الاقتصادية الأقل صعوبة من الأولى، والتي مضمونها إدخال تحولات تكنولوجية قصد تحسين الإنتاج وتحقيق الأرباح².

وبعد تحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي يدفع صاحب العمل ويمكنه من اللجوء إلى التقليص فإن تحديد ذلك لا يكفي وحده لجعل عملية التقليص مشروعة إلا إذا توفرت الشروط التي نص عليها القانون - خصوصاً بعد إطلاعنا على الأخطار الاجتماعية التي يمكن أن

1 أنظر، رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، غير منشورة، كلية الحقوق بجامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، 2000/1999، ص. 363؛ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 370-371.

2 أنظر، بن عزوز بن ناصر، المرجع السابق، ص. 110-111.

يتعرض لها العامل جراء ذلك- ولمعرفة هذه الشروط سنحاول التعرض بالتفصيل من خلال هذا الفرع الموالي إلى شروط السبب الاقتصادي .

الفرع الثاني

شروط السبب الاقتصادي.

عندما نظم المشرع التسريح الجماعي أو تقليص المستخدمين الذي تبرره أسباب اقتصادية لم يشر إلى المقصود بالسبب الاقتصادي ولا إلى الوضعيات التي تندرج تحته، وإنما ذكر حالات دون أن يبين مواصفاتها وشروطها، بالمقابل من ذلك اشترط المشرع الفرنسي في قانون العمل الصادر في 13 جويلية 1973 ضرورة أن يكون التسريح مهما كانت طبيعته مؤسسا على سبب حقيقي وجدي إلا أنه لم يشر بدوره إلى ماهية السبب الحقيقي والجددي¹. فما المقصود بهما؟ وهل يكفي توفر سبب واحد للحكم بمشروعية التسريح أم يجب توفرهما معا؟ هذا ما تأتي الإجابة عنه في إطار النقطتين الآتيتين:

أولا: أن يكون السبب حقيقي

لقد ساهم الفقه و بعده القضاء بدور أساسي وفعال في إرساء قواعد لوضع مفهوم للسبب الحقيقي. لهذا نجد أن البعض عرفه بأنه "ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجوداً و صحيحاً". بينما عرفه البعض الآخر بأنه "يكون السبب حقيقيا إذا كان موضوعياً، بمعنى أن تبعد جميع الملابسات الشخصية والإرادة التمكينية².

من هذين التعريفين يمكن استخلاص أن شروط السبب الحقيقي هي كالاتي:

1- أن يكون السبب موجوداً

1 ART.L.122-14-2 "L'employeur est tenu à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et la condition de la demande et de l'énonciation sont fixés par voie réglementaire "

2 Cf. Gérard LYON- CAEN et autres, op.cit,pp. 288-291.

ومعنى أن يكون موجودا أي أن يكون التسريح مؤسسا على سبب واقعي مادي فإن لم يوجد فعليا فإنه يعتبر تعسفيا، و عليه فإن الوقائع المقدمة من صاحب العمل لا تعتبر في الظاهر حقيقية إن لم تكن موجودة فعلا وهذا عكس ما كان عليه الأمر قبل قانون 13 جويلية 1973 إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في عدة أحكام لها أن التسريح إذا كان خاليا من أي سبب فإنه لا يكفي لاعتباره تعسفيا¹.

2- أن يكون السبب صحيحا

ومعناه أن يكون سبب التسريح ثابتا بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير الزمن ، ذلك أنه يمكن أن يكون السبب موجودا لكنه لا يخول لصاحب العمل سلطة التسريح لأنه غير ثابت ، أي لا يكون صحيحا وبالتالي وجب على القاضي أن يبحث فيما إذا كان السبب الموجود صحيحا أم لا. وهذا على عكس ما كان معمولا به قبل إصلاح 13 جويلية 1973 إذ قضت محكمة النقض الفرنسية أنه "لا يكفي لاعتبار التسريح تعسفيا مجرد تغيير الأسباب عبر الزمان, بل يمكن لصاحب العمل أن يدعي أسبابا مختلفة شريطة ألا تتضمن قذفا"² بينما الوضع قد تغير الآن وأصبح القانون الجديد يشترط أن يكون السبب حقيقيا وجديا.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن القضاء الفرنسي قد أعطى لمصطلح السبب الحقيقي شرطين أساسيين يجب توافرهما في آن واحد هما أن يكون السبب المقدم صحيحا حقا, وأن يكون للسبب المقدم طابعا ملموسا موضوعيا لا شخصيا وهناك من أضاف شرط ثالث وهو أن لا تظهر النية الشخصية لصاحب العمل في التسريح³.

1 Cass. Soc. 17 Avril 1958, Bull. Civ. N°482, p.353; Cass. Soc. 22 Avril 1966, Bull. Civ. N°365, p. 312. مقتبس عن عبد الحفيظ بلخيضر, المرجع السابق, ص.166.

2 Cass. Soc. 08 Décembre 1960, J.C.P. 1961, 166. مقتبس عن عبد الحفيظ بلخيضر, المرجع السابق, ص.166.

3 هناك من اعتبر أن السبب الحقيقي يقوم على عنصرين هما :

-عنصر مادي يتصل بوجوده. وقوامه: واقع ثابت يمكن إقامة الدليل عليه.

وهكذا وفي ظل غياب تعريف قانوني للسبب الحقيقي يلقي على عاتق القضاء الدور الأساسي في مراقبة وتقدير السبب الحقيقي من خلال بحثه في الأسباب التي اعتمدها صاحب العمل كمبررات للجوء للتقليص¹.

ثانيا: أن يكون السبب جديا

ويعتبر السبب الجدي الشرط الثاني والضروري لمشروعية التسريح، ولم يقدم لا المشرع الجزائري ولا الفرنسي على وضع تعريف للسبب الجدي. غير أن وزير العمل الفرنسي في تصريح له سنة 1973 قال: "إن السبب الجدي هو ذلك السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تؤدي إلى الإخلال بعلاقة العمل، ومن ثم إلى استحالة استمرار العمل دون إلحاق ضرر بالمشروع، الشيء الذي يؤدي إلى ضرورة التسريح"².

وهكذا نجد أنه قد أخذ بعين الاعتبار مدى جسامة السبب المؤدي للتسريح وأثر تلك الجسامة على السير الحسن للمؤسسة. والأمر يقتضي هنا الترجيح بين مصلحتين متعارضتين مصلحة رب العمل الذي يسعى إلى ضمان حسن سير واستمرارية المنشأة التي يقوم على استغلالها ومصلحة العامل الذي يأمل في استمرارية علاقة العمل، والقاضي هو الوحيد الذي يستطيع أثناء تقدير مشروعية الباعث التحكيم بين الضرورات الاقتصادية والضرورات الاجتماعية من خلال الموازنة بين الاضطراب الحادث في المنشأة والضرر الذي يتعرض له العامل كأثر لإنهاء الخدمة. لذلك يمكن القول أن بأن تقدير جدية باعث الإنهاء يتأسس على معيار مادي حسابي وليس على معيار قانوني نوعي فهي ليست مفهوما جامدا مجرد يفترض استحالة مطلقة لاستمرار علاقة العمل، وإنما تعد مفهوما مرنا واقعا يترك للقاضي³.

-عنصر نفسي يتصل بصحته. قوامه: مطابقة المدعى به للواقع، أي مطابقة ذلك الباعث للباعث الحقيقي الدافع إلى إنهاء علاقة العمل. أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 151؛ عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 168.

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 106-107.

2 "Une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement"

مقتبس عن عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 169؛

3 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 152.

ولكن رغم ذلك فان عدم وجود تعريف قانوني للسبب الحقيقي والجددي يترك فراغا قانونيا كبيرا يجب تداركه. فمن غير المعقول أن يغفل المشرع عن شيء يمكن صاحب العمل من اللجوء إلى التقليص أو يمنعه من ذلك مهما كانت الجهود التي يبذلها هذا الأخير في البحث عن المعلومات الصحيحة، ناهيك عن التسهيلات التي يمنحها تقدم توضيح عن السبب الحقيقي والجددي لدى مفتشي العمل عند مراقبة سير الإجراءات ولو كان دوره إعلامياً. كما تساعد القضاة في إصدار أحكامهم خصوصاً عندما نجدهم يستعملون كثيراً المفهومين معاً. فمثلاً لا يمكن أن يعتد القاضي بادعاء المؤجر بانعدام تطابق المزاج أو اختلاف وجهات النظر بينه وبين الأجير لتكوين سبب حقيقي وجددي للتسريح، بل عليه أن يحكم بان السبب ليس حقيقياً وجددياً إذا لم يقدم المدعي أي عنصر تقييم موضوعي حول عدم التفاهم¹ وبالمقابل فإن الخلاف ما بين المؤجر والأجير حول نقاط جوهرية تتعلق بعمل الأجير يعد سبباً حقيقياً وجددياً للتسريح، على أساس إن الاستمرار الطبيعي لعلاقة العمل مبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين².

وتماشياً مع هذا الرأي فان المشرع الجزائري من خلال نصه على بعض حالات السبب الاقتصادي ذهب إلى التأكيد على ضرورة أن يكون السبب الاقتصادي جددياً ولم يفصح عن ذلك مباشرة وهو ما يمكن استخلاصه من نص المادة 1/69 من القانون 11/90 بحيث أن استعماله لعبارة "إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" توحى إلى أن تكون هذه الأسباب موجودة حقاً.

وأخيراً يشار إلى أن الجمع بين الشرطين ضروري ولا يكفي توفر أحدهما -السبب الحقيقي والسبب الجددي- إذ يجب أن تكون أسباب التسريح حقيقية وجددية في نفس الوقت، لأن هذا يمكننا من ملاحظة ما إذا كان التسريح المعمول به شرعياً أو تعسفياً هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن له فائدة مزدوجة، إذ تسمح لصاحب العمل من ملاحظة السبب الحقيقي والجددي بصفة أحسن، وهذا من شأنه التخفيض من عدد التسريحات. كما تعطي للقاضي الوسيلة التي

1 أنظر، نقض فرنسي، الغرفة الاجتماعية، 06 جويلية 1976، مجلة القانون الاجتماعي 1977، مقتبس عن راشد راشد، المرجع السابق، ص. 236.

2 أنظر، نقض فرنسي، الغرفة الاجتماعية، 03 جوان 1976، نشرة قرارات محكمة النقض، رقم 385، ص. 317 مقتبس من راشد راشد، نفس المرجع، ص. 236.

تمكنه من رقابة السبب بطريقة أكثر مصداقية وبالتالي التخفيف من عدد الدعاوى الموضوعة أمام القضاء¹.

وفي حالة غياب أحد الشرطين أو كليهما فإن صاحب العمل يعد قد ارتكب خطأ ينتج عنه بطلان هذا التصرف².

الفرع الثاني

حالات السبب الاقتصادي

إنه بالرغم من محاولة الفقه تعريف السبب الاقتصادي وكذا الاستقراء المستنتج من المادة السابعة من المرسوم 09/94، إلا أن تعريف السبب الاقتصادي ليس بالأمر الهين ذلك لتعلقه بمسألة لا يمكن لأحد الوقوف على حقيقتها إلا صاحبها، أي تقرير مدى عجز المؤسسة مالياً أو

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص. 110-111.

2 اختلف الفقهاء حول حكم التسريح الغير مؤسس على سبب حقيقي وجدي فبعضهم اعتبره تسريح غير مبرر و لان صاحبه لم يستخدم حقه فقط بل تجاوز حدود استخدامه لهذا الحق، بينما اعتبره البعض الآخر تسريح تعسفي، ويعتبر اصطلاح الإنهاء التعسفي هو المسيطر والمعتاد لدى القضاء ذلك أن المعايير التي طبقها القضاء في نظرية التعسف بعد إصلاح جوان 1973 وسع من معايير هذه النظرية وأضاف معايير جديدة تتمثل في السبب الحقيقي والجددي وذلك في جميع التسريحات، وهكذا يعد صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه في التسريح كل ما كانت الأسباب التي يستند إليها لا تعود إلى مصلحة المشروع، وإنما إلى أسباب أخرى تتعلق بشخص العامل وقد قرر بأن فصل عامل بسبب إعادة تنظيم المشروع الذي ترتب عليه إلغاء بعض المناصب، ثم إحلال شخص محل العامل المفصول يعتبر تسريحاً تعسفياً. والواقع أنه في مثل هذه الحالات كان على القاضي أن يحكم ببطلان الإنهاء، لان التسريح دون ارتكاب أي خطأ يعتبر تسريحاً باطلاً وليس تسريحاً تعسفياً لأن الحق في التسريح طبقاً للتشريع الجزائري مرتبط إما بالخطأ أو بالظروف الاقتصادية، أو لعدم القدرة المهنية كما سبق بيانه وما دام التسريح مفتقر لهذه الأسباب فان الحق في الإنهاء يعتبر منعداً أصلاً ويعتبر صاحب العمل متجاوزاً حدود حقه و ليس مستعملاً حقه، ومنه لا يمكن تصور التعسف أمام غياب الحق لتلازمهما ولقد ذكر المشرع الجزائري في القانون 11/90 في الباب السابع منه بعض حالات البطلان وهي علاقة العمل غير المطابقة لأحكام تشريع العمل كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية المواد 135 إلى 137، غير أنه اعتبر عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات مخالفة ورتب عنها غرامة مالية ولم يعتبرها حالة من حالات البطلان المادة 34 من المرسوم التشريعي 09/94.

أنظر، عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص. 172-186.

تجاريا أو تقنيا بوصفها من الأمور الداخلية للمستخدم. ولتفادي هذا المشكل حاول المشرع النص على حالات للسبب الاقتصادي لتدرك من خلالها حقيقة الاضطرار في اللجوء إلى التقليص من عدمه.

وبالرجوع إلى الدراسات الفقهية والتشريعات التي تناولت الموضوع نجدها تميز بين نوعين من الحالات. النوع الأول يتمثل في الأسباب الاقتصادية الظرفية و النوع الثاني في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة.

أولاً: الأسباب الاقتصادية الظرفية: "Motif Economique conjoncturel"

وهي مجمل الظروف والصعوبات والضغط الخارجة عن إرادة رب العمل ولا يشترط أن تجتمع في هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الاقتصادية ليست ظروفًا استثنائية تتصف في تحققها بعدم التوقع وإنما هي مجرد صعوبات كما تمت الإشارة تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي¹.

ويصعب في الكثير من الأحيان التمييز بدقة بين الأسباب الظرفية والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل داخل المؤسسة حيث تتسم في تحققها بالتعاقب. فالتعديلات التي تطرأ على البنيان الهيكلي للمنشأة كثيرا ما تفرضها أسباب اقتصادية ذات طبيعة عرضية²، وتتمثل بعض هذه الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية بصفة عامة في :

- صعوبة حصول المؤسسة على قروض.

- عدم تمكن المؤسسة من فرض وجودها في السوق التنافسية.

1 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص.90.

2 لقد حاول "برنارد فورنيه" التمييز بين الأسباب الاقتصادية العرضية والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة المنشأة بالقول أن الأولى تتسم بالتأقبت بينما تتسم الأخرى بالديموم والاستمرار، ولكن في الحقيقة يصعب التسليم بصحة ذلك على إطلاقه وبصفة خاصة عندما تفرض الأسباب العرضية على أرباب الأعمال تعديل البنيان الهيكلي لمنشأتهم. أنظر، برنارد فورنيه، مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص.91-92.

-عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية.
 -عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة.

ولقد عملت الكثير من النقابات العمالية على أن يكون السبب الاقتصادي المبرر للتسريح الجماعي ممثلاً في هذه الصور الضيقة إلا أن اتفاق 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق المؤرخ في 12 نوفمبر 1974 في فرنسا الذي انتحى منحى التوسيع في مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معاً ولم يميز بين السبب الاقتصادي الظرفي والسبب الاقتصادي الناتج عن إعادة تنظيم وهيكلية المؤسسة¹.

ثانياً: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة

"Motifs économiques de restructuration de l'entreprise"

وهي جملة الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل إلى إرادة رب العمل أو المستخدم، إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مالية تعترض سير النشاط الذي يزاوله وإما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة استخدام القوى العاملة بالمنشأة ولقد تطور مفهوم إعادة الهيكلة تطوراً ملحوظاً إذ شمل إعادة الهيكلة الصناعية الكبيرة إلى إعادة التنظيم القانوني، إلى التغيير الجدري والكامل². وتتمثل بعض هذه الأسباب في:

-تجمع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو ما يعرف بحالة الاندماج.
 -تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق أو أجهزة عمل حديثة ذات فعالية وتكنولوجية متطورة بغية زيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل وزيادة في سرعته.
 -إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام والورشات.

كما يدخل ضمن هذه الأسباب، الأسباب الاقتصادية التي ينجر عنها تعديل مضمون العقد من طرف صاحب العمل تعديلاً جوهرياً ويقابله رفض العامل و ذلك بصرف

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 368-369.

2 أنظر، عطاء الله بوحيدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 53.

النظر عن مضمون التعديل الجوهرى هذا كأن يتعلق بتعديل نوعية العمل أو منصب العمل أو مكانه أو الأجر أو الامتيازات المالية¹.

والتقليص يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري، أم اتصل بهيكلها الفني وكذلك التغيير في هيكلها القانوني². والتعديل الهيكلي لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض اختيار فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.

وفي الجزائر حاولت السلطة السياسية مواجهة الأزمة الاقتصادية ومعالجة الأوضاع عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة من أجل بعث النشاط فيها³. ونظر حينها إلى إعادة الهيكلة -أي في البداية- أنها مجرد إعادة تنظيم لا تؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال وذلك تطبيقاً لنص المادة 26 من المرسوم 302/82 المشار إليه سابقاً وهذا ما يتبين من مختلف قرارات المحكمة العليا الصادرة آنذاك⁴، لكن تغير الأيديولوجيات واتجاه الجزائر لخوض غمار اقتصاد السوق غير نظرتها بالنسبة لإعادة الهيكلة ولم تبق مجرد إعادة تنظيم بل أصبحت شكلاً جديداً لهياكل جديدة طرحت معها العديد من الإشكالات⁵.

ثالثاً: الخصوصية كسبب اقتصادي حديث

- 1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 368؛ تيراس مراد، المرجع السابق، ص. 9.
- 2 لقد أثار تحديد المضمون القانوني للتعبير الاصطلاحي "إعادة البناء الهيكلي للمنشأة" جدالاً فقهيًا، فبينما نظر البعض إلى هذا المصطلح كتعبير عن كل تغيير أو تعديل يطرأ على البناء الهيكلي للمنشأة أياً كان مظهره. يرى البعض الآخر ضرورة قصر الدلالة الاصطلاحية لـ"إعادة البناء الهيكلي" على التعديلات الماسة بالهيكل القانوني للمنشأة ي على علاقتها القانونية بغيرها من المنشآت. أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 104.
- 3 أنظر، سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص. 180.
- 4 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، 1997/12/20، ملف رقم 115729، مقتبس عن عطاء الله بوحيمدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 51.
- 5 أنظر، عطاء الله بوحيمدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 51-52.

إذا كان التأميم الذي تم بالأمس القريب عني بتحويل الملكية الخاصة إلى ملكية عامة عن طريق استبعاد رأس المال الخاص "élimination du capital privé"، فإن الخصوصية¹ تعني بتحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة وذلك باستبعاد رأس المال العام "élimination du capital public"، واتضح من خلالها أن معظم المشروعات التي دخلت برنامج الخصوصية في أي بلد كانت هي ذات المشروعات التي سبق تأميمها. فالخصوصية إذا تعبر عن حالة قانونية لها أصولها و جذورها، في حين أن التأميم يعبر عن حالة عامة ومركز شائع ترغب السلطة من خلالها فرض قبضتها على كل المشروعات التي ترغب في امتلاكها بتأميمها والسيطرة عليها، فالتأميم يرتبط تماما بنزع الملكية وإن تنوعت صوره وتباينت أشكاله، فهو عبارة عن تنازل إجباري².

وبدأت موجة الخصوصية في بداية الثمانينات بإنجلترا تحت زعامة مارقرت تاتشر³ وتبعها في ذلك العديد من الدول المتقدمة مثل فرنسا، إيطاليا، إسبانيا، كندا وغيرها. كما تبنت دول نامية عديدة برامج للخصخصة كالأرجنتين والبنجلادش وتركيا وماليزيا ومصر وغيرها، لذلك فإن أعظم حركات التحرر الاقتصادي التي شهدتها الربع الأخير من القرن العشرين تحول الاقتصاديات الاشتراكية واعتناقها لمبادئ الاقتصاد الحر، ويأتي على رأس القائمة في ذلك الإتحاد السوفياتي سابقا ودول شرق أوروبا. ولقد أصبحت هذه الدول تعرف بمجموعة الاقتصاديات المتحولة "Transitione Economies". وتفيد الإحصائيات أنه في غضون خمس سنوات خلال فترة التسعينات تخلت 30 دولة عن التخطيط المركزي كوسيلة لتخصيص الموارد، وقامت 80 دولة بتقنين السياسات المشجعة للاستثمار الأجنبي المباشر وحتى لا نتيه في خضم الموضوع نظراً لشساغته يكفي التحدث عن نقطتين أساسيتين: مفهوم الخصوصية، كنقطة أولشم تأثيرها على سوق العمل كنقطة ثانية.

1 إن لمصطلح الخصوصية عدة مفردات فيقال في الجزائر الخصوصية وفي دول الشرق يقال الخصخصة وفي تونس يقال لها التخصيص وترجم إلى الإنجليزية "Privatize" وفي الفرنسية "Privatisation".

2 أنظر، أحمد محرز، النظام القانوني للخصخصة، منشأة المعارف الإسكندرية 2003، ص. 5-6.

3 مارقرت تاتشر كانت رئيسة الوزراء في المملكة المتحدة وتعتبر أول من قام بتطبيق سياسة الخصوصية حيث شمل برنامج البيع شركات هامة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي (البترو، النقل، الاتصالات.....الخ).

1- مفهوم الخصوصية

لقد تعددت المفاهيم والمعاني العلمية التي حاولت أن تحدد معنى الخصوصية، ومن بين هذه المفاهيم أن الخصوصية هي وسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام ولتحقيق إنتاجية وريح أعلى، وكانت بريطانيا وأستراليا من الدول الرائدة التي طلبت هذا المفهوم رغبة منها في انتشال الاقتصاد القومي من عثراته، وذلك بالتخلص من أنشطة الدولة الخاسرة وردها إلى القطاع الخاص وتشجيعه للخوض فيها.

وهناك من عرفها بأنها: توسيع للملكية الخاصة ومنح القطاع الخاص دوراً متزايداً داخل الاقتصاد. ومفهوم توسيع الملكية الخاصة أصبح مفهوماً متبعاً في العديد من الدول، ويتم ذلك من خلال القيام بتصنيفية القطاع العام كلياً أو جزئياً، أو عن طريق عقود الإيجار ومنح الامتيازات، ويشير توسيع الملكية الخاصة إلى عدم الخروج المفاجيء والمباشر للقطاع العام من النشاط الاقتصادي، وإنما يشير إلى انخفاض نصيب الدولة نسبياً وذلك بزيادة نصيب القطاع الخاص على حساب القطاع العام¹، لذلك ظهر اتجاه داخل المدرسة النيوكلاسيكية يدعو إلى تصفية ملكية الدولة للشركات العامة باعتبارها أحد الحلول للخروج من أزمة الكساد التضخمي، فقد رأى هذا الاتجاه أن أزمة الاقتصاد لم تعد ممثلة في نقص الطلب الكلي الفعال كما كان يقول "كينز" وإنما هي أزمة نقص في العرض².

ولإنعاش العرض يلزم إعادة النظر في سياسة تدخل الحكومة وتحجيم نطاق القطاع العام في الاقتصاد الوطني، وإطلاق آليات السوق للقطاع الخاص للتعامل على أساسها. ويلاحظ أن اتجاه الدول النامية أو السائرة في طريق النمو إلى خصوصية قطاعها العام كان نتيجة للشروط التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة جدولة ديونها، ولكي تتجنب هذه الدول مصاعب خدمة ديونها فإنها تحتاج لإعادة هيكلية اقتصادياتها حتى تتمكن من

1 هناك من قال أن الخصوصية تعني الرغبة في التخلص من الاقتصاد الاشتراكي باعتبارها فلسفة اقتصادية واجتماعية بدأت تنقل من العالم في نظير التحول نحو اقتصاد السوق ومواكبة النظام العالمي الجديد ودول أوروبا الشرقية هي التي اتبعت هذا المفهوم وطبقته لأنه المفهوم الذي يناسب ظروفها.

2 أنظر، عطاء الله بوهميده، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 55-56.

تغطية عجز ميزان مدفوعاتها وتخصيص مواردها، وهذا هو الوضع الذي اتخذت به الخوصصة في الجزائر ويظهر ذلك جليا من خلال النصوص المتعلقة بذلك كالنص المشار إليه سابقا والمتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية¹.

وهناك نوعان من الخوصصة، خوصصة كلية وهي التي تسمح للشخص الطبيعي أو المعنوي الخاص بالحصول على الملكية النهائية والكاملة للمؤسسة العمومية المعروضة للبيع بحيث لا تبقى للدولة أو الخزينة العمومية أي مساهمة في رأسمال الشركة. وخوصصة جزئية يقصد بها فتح رأسمال الشركة أو المؤسسة العمومية المعنية بالخوصصة للمساهمة الخاصة مع إبقاء واحتفاظ الدولة على جزء من السهم بنسبة يتم تحديدها.

يظهر هذان النوعان من الخوصصة إما في شكل مساهمة عمالية - OLMRIERE "A Actionnariat". وذلك بأن تباع الشركة أو جزء من رأسمالها للعمال، أو تأخذ صورة لسهم جديدة لصالح القطاع الخاص وهو ما يطلق عليها بالخوصصة التجارية.

ويلاحظ بأن الأساليب الغالبة هي البيع الكامل أو بيع نسبة معينة من أسهم الشركة للعاملين.

2- تأثير الخوصصة على سوق العمل

لقد أنشئت المؤسسات العمومية في الجزائر لتستجيب للأهداف السياسية والاقتصادية آنذاك، واستعملت خلالها كأداة لامتنصص البطالة خاصة خلال فترة السبعينات بعد زيادة سعر البترول. لكن نظراً للتطورات والإصلاحات التي أخذت بها الجزائر جعلتها تعيد النظر في السياسة القديمة وتلجأ إلى إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية. ولقد تقدم أن إعادة الهيكلة تعتبر سبباً من أسباب التقليص لذلك كان من نتائج الخوصصة حدوث نزيف عمالي كبير مما جعل العديد من الدول تتدخل بسرعة لمعالجة الوضع من خلال اتخاذ بعض التدابير للسيطرة على الوضع وتمحورت هذه التدابير حول جانبين اثنين.

1 أنظر، المواد 2,1 وما يليها من الأمر رقم 22/95 .

تمثل الجانب الأول في إلزام الكثير من الدول المالك الجديد للمؤسسة بعدم إجراء أي تسريح وإلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة. ففي المغرب مثلاً أن التنازل عن المؤسسة مشروط بتعهد المالك الجديد بالحفاظ على الشغل. وفي ماليزيا كلفت منظمة قسم المرافق العامة بمراقبة تطبيق قرارات الحكومة 1983 التي اشترطت على المالك الجديد لمؤسسة عامة أن يحافظ على كل الامتيازات التي كان العمال يستفيدون منها قبل بيعها، ولا يمكن اللجوء إلى تسريحهم خلال خمس سنوات التي تتبع التنازل عن المؤسسة عدا التسريح التأديبي¹.

أما الجانب الثاني فيتمثل في تقديم تعويضات مالية للعمال المعنيين بالتسريح. وهذا هو الجانب الذي أخذت به الجزائر حيث سرحت العمال قبل خصصة المؤسسات التي صدر بموجبها الأمر 22/95 المتعلق بخصصة المؤسسات العمومية الذي عدل بموجب الأمر 12/97². فنصت المادة 05 منه التي عدلت وتمت الفقرة 02 من المادة 15 من الأمر 22/95 وتحرر كما يأتي: " يمكن أن تتم كيفيات التنازل كما يأتي: إما باللجوء إلى صيغ السوق المالية بالإدماج في البورصة أو بعرض كلي للبيع بسعر ثابت، وإما بالمزايدة، وإما بالتراضي الذي تقرره الحكومة بناء على تقرير مفصل من الهيئة المكلفة بالخصصة، أو بأية طريقة أخرى للخصصة تهدف إلى تطوير أسهم الجماهير حسب طرق تحدد بمقتضى التنظيم".

كما اتبعت الجزائر النهج الذي اتبعته تونس والشيلي حيث لجأت إلى تسهيل عملية بيع هذه المؤسسات إلى العمال الذين كانوا يشتغلون بها³.

لكن رغم كل هذا فإن حداثة عهد الجزائر بالخصصة جعلها تتصف باللاعقلانية في التعامل مع المؤسسات التي تم غلقها وبيعها مما كان له أثر سلبي على سوق العمل خصوصاً، فنجد أن العمال قد تم تسريحهم قبل خصصة المؤسسات مما يعني أن الأثر -وهو التقليص- قد سبق السبب وهو الخصصة، وهو عمل غير منطقي وغير قانوني.

1 أنظر، عطاء الله بوحيدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 58-59.

2 أنظر، الأمر رقم 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل ويتمم الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصصة المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة في 19 مارس 1997، ص. 07.

3 أنظر، عطاء الله بوحيدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 59-60.

إن الخوصصة في الدول الرأسمالية التي يعتبر قطاعها العام محدود لم تؤثر كثيراً على المستوى الاقتصادي والاجتماعي إذ اعتبرت وسيلة علاج. بينما في الدول التي كان فيها القطاع العام هو السائد والغالب فإن اللجوء إلى الخوصصة طفرة واحدة وبصفة عشوائية هو هدم لاقتصادها وتآزم مجتمعاتها وهذا ما حدث في الجزائر حيث أدى الإسراع إلى أعمال الخوصصة بها إلى إجهاض اقتصادي واجتماعي، وقد لمح إلى ذلك رئيس الجمهورية السابق السيد: اليمين زروال، قائلاً: "في الوقت الراهن المتميز بالأزمات النقدية والمالية الدولية، وانعكاساتها على نمو الاقتصاد الدولي والوطني ... ، وبالفعل فإن هذه الأزمة لقد كشفت في وضوح النهار عن ثلاثة أنواع من الإصلاحات الجد خطيرة.

أولاً: كشفت هذه الأزمة الآثار الضارة والنتائج غير المتوقعة والوخيمة لعولمة مجنحة، أي خاضعة لقواعد مقبولة من الجميع وتفرض على الجميع"¹.

لذلك فإنها حتى وإن كانت مفروضة -الخوصصة- فإن تنفيذها يجب أن يكون بكيفيات مرحلية ودراسة ميدانية وتفكير عقلاني، ذلك أن غلق المؤسسات العامة في عام واحد وتسريح عمالها نتيجة لذلك هو هدم للاقتصاد الوطني ومساس باستقرار الدولة اجتماعياً واقتصادياً وحتى سياسياً.

إن غلق وحدات إنتاج التمور بولايات الجنوب وتسريح عمالها وترك تمور فلاحيتها ضائعة فاسدة. هل هذه هي الخوصصة؟

ولو اطلعنا على أهداف الخوصصة لما وجدناها تعني فقط نقل ملكية وحدات القطاع العام إلى القطاع الخاص عن طريق توسيع قاعدة الملكية ومنح القطاع الخاص دوراً متزايداً، كما حدث في مصر، وجعل الرجل الذي كان يرأس المؤسسة العامة سابقاً يصبح هو الرجل الذي يملك هذه المؤسسة بعد خوصصتها، بل فضلاً عن ذلك فإن الخوصصة تعني اتخاذ مجموعة من

1 أنظر، تدخل الرئيس السابق اليمين زروال في الجلسة الأولى المغلقة لقممة المجموعة 15 المنعقدة بالقصر الرئاسي بالقاهرة مقتبس عن عطاء الله بوحميده، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 60. ولمزيد من التفصيل، أنظر، العالم السياسي ليوم الثلاثاء 15 محرم 1419 الموافق ل21 ماي 1998، العدد 539، ص. 2.

السياسات المتكاملة التي تستهدف الاعتماد الأكبر على آليات السوق والمنافسة من أجل تحقيق الأهداف التنموية¹.

وبالتالي وضع برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي يعمل على تنشيط وتوسيع نطاق المنافسة بين القطاعين العام والخاص، والالتزام بالقضاء على اختلالات السوق حتى تستطيع آلياته أن تؤتي ثمارها في رفع الكفاءة الاقتصادية. لكن البعض قد يسأل إذا لم يكن الحل كذلك - حل المؤسسات ونقل ملكيتها - فأين الحل؟

حقيقة لا يمكن الإبقاء على مؤسسات أثبتت عجزها المالي وتدهورها الهيكلي وليس هذا فقط، بل اعتبر الحل لأمثل والوحيد هو حل هذه المؤسسات، لذلك عندما أصدر رئيس الحكومة تعليمة بوقف عملية تصفية المؤسسات صرح رئيس المجلس الوطني للخصوصية عبد الرحمن مبروك مؤكداً: "أن تصفية المؤسسات هو الحل الأخير وإلا نكون مهددين بتضخم بين 30 إلى 40%، تذهب معه تضحياتنا كلها هباءً".

إلا أنه ينبغي لنا كما قال رئيس المجلس الوطني للخصوصية احترام شروط الخصوصية والتي من أهمها مواصلة إضفاء استقرار الاقتصاد الكلي، وإصلاح النظام المالي وإصلاح النظام التربوي بما فيه التكوين المهني، وإزالة البيروقراطية من الجهاز الجبائي، مع الأخذ بعين الاعتبار البعد الاجتماعي وتنشيط الاستثمار، وليس الإسراع فقط إلى حل المؤسسات².

المطلب الثاني

صدور قرار التسريح الجماعي بعد التفاوض الجماعي

لم يعترف بالتقليص كسب مشروع للتسريح إلا في سنة 1945 في فرنسا، وفي ذلك الحين لم يكن إجراء التقليص مقيد بأي شروط أو إجراءات محددة لا من حيث مراقبة مدى صحة

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص.61.

2 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، نفس المرجع، ص.62.

وللمزيد من المعلومات والتفاصيل أنظر، جريدة الخبر، العدد 1901 الصادر في 18 شوال 1417 الموافق لـ 25 فيفري 1997.

وجدية مزاعم وادعاءات صاحب العمل، ولا من حيث الإجراءات والخطوات التي كان عليه إتباعها، ولذلك لوحظ نوع من عدم تنظيم هذه العملية التي أصبحت تهدد استقرار مناصب العمل والعمال على حد سواء الشيء الذي دفع الدولة إلى التدخل بمقتضى قانون 03-جانفي 1975 المتمم والمعدل لقانون العمل في ما يخص إجراءات وشروط التسريح الجماعي. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن هذا القانون تزامن مع صدور القانون الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بالجزائر، الذي خصص هو الآخر عدة أحكام وشروط مقيدة لهذه العملية الخطيرة على استقرار مناصب العمل. ومن بين هذه الشروط صدور قرار التسريح بعد تفاوض جماعي. وهذا ما نص عليه القانونين رقم 11/90 و 09/94، حيث حافظا على تكريس إجراء التفاوض الجماعي المتعلق بمخطط التقليص، المنصوص عليه في المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، بل تم تعزيزه في ظل القانونين السابقين. وأخذ هذا التفاوض أشكالاً جديدة ومتنوعة تتمثل في الإجراءات الجوهرية المكونة للملف الاجتماعي الخاص بالعمال الأجراء المهتدين بفقدان مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، كما كرسا -القانونين السابقين- إجراءات جديدة لم يسبق التعرض لها من قبل مثل: إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 09/94 على التقاعد المسبق، والذين لا تتوفر فيهم الشروط يحالون على نظام التأمين على البطالة المكرس بموجب المرسوم التشريعي 11/94. كما كرس هذه المراسيم تعديلات جوهرية خاصة بنظام التعويض الخاص بالعمال المسرحين لسبب اقتصادي¹.

وبذلك فإن المبادرة بإجراء التقليص باعتبار أنه يأتي من رب العمل في كل الحالات تقتضي أن يقدم هذا الأخير تقريراً مفصلاً عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء للمصادقة عليه من طرف الأجهزة المؤهلة قانوناً، ثم عرضه على لجنة المؤسسة "Comité d' entreprise" في النظام الفرنسي²، وعلى لجنة المشاركة "Comité de participation" في الجزائر¹، وفي الأخير على الممثلين النقابيين للتشاور والتفاوض الجماعي.

1 Cf. M'hamed Nasredine KORICHE, Le nouveau régime, op.cit,pp.46-47.

2 Cf. Gérard LYON- CAEN et autres, op.cit,pp.321-322.

ونص المشرع على أن كل من يتسبب أو يسعى إلى إفشال أو توقيف هذه المفاوضات يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين وغرامة مالية ما بين 50000 إلى 200000 دج, كما نص المشرع على غرامة مالية تفرض على كل من تغيب عن الجلسات بالإضافة إلى باقي الجزاءات الأخرى².

الفرع الأول

إعداد المستخدم لتقرير التسريح والمصادقة عليه

إذا كان أهم ما يميز السبب الاقتصادي عن بقية الأسباب الأخرى المنهية لعلاقة العمل هو حذف أو إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو تعديلها، ونحن ندرك تأثير ذلك على مركز العامل ووضعه الاجتماعي، فإنه يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إليه إعداد تقرير مفصل عن الأسباب الداعية للتسريح والمصادقة عليه من طرف الهيئة المكلفة قانوناً، ولكن السؤال الذي يجب أن يبقى مطروحاً: ماذا يجب أن يتضمن هذا التقرير؟ ومن هي الهيئة المكلفة قانوناً بالمصادقة عليه؟

وهذا ما سنجيب عليه في النقاط التالية:

أولاً: إعداد المستخدم لتقرير التسريح

إن إلغاء الموافقة الإدارية المسبقة -رخصة الإدارة- الواجب الحصول عليها للقيام بالتسريح الاقتصادي كان نتيجة لاعتباره تدخلاً في صلاحيات المستخدم في اتخاذ القرار الملائم لظروف المؤسسة، مما أدى هذا بالمشرع إلى فرض شروط إجرائية مرافقة لعملية التقليص هادفة إلى حماية العامل من فقدان منصب عمله. ومن أهم هذه الشروط إعداد المستخدم لتقرير مفصل يتضمن الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة، وكذا الأسباب الاقتصادية التي دفعته لاتخاذ هذا القرار القاضي بتقليص العمال، كعدم تمكن المؤسسة مثلاً من فرض وجودها في عالم المنافسة، أو

1 أنظر, المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

2 أنظر, المواد من 53- 54 من القانون 02/90.

عجزها عن دفع أجور العمال والتعويضات المختلفة. وقد ترجع هذه الأسباب إلى إعادة المستخدم تنظيم وهيكله المؤسسة من أجل تحسين الإنتاج، وذلك بإدخال وسائل تكنولوجية حديثة أو تغيير طرق الإنتاج.¹

وعلى صاحب العمل أن يُضمّن تقريره كافة الإجراءات اللازمة التي يراها مناسبة لتفادي التقليص أو التخفيف من حدته، وكذا الضمانات القانونية للعمال المعنيين به، وهو ما عبر عنه المشرع بالجانب الاجتماعي²، والذي يعرف بأنه إجراء يتحدد في إطار عملية التقويم الداخلي للمؤسسة، هدفه تحديد البنية الهيكلية للمؤسسة بدراسة عميقة لمعرفة المستوى الصحيح للعمالة الزائدة، فالأمر إذن هنا يتعلق بقرارات سلبية حول الشغل والأجور لهذا يقع على المستخدم عبء إنجاح ملفه الاجتماعي.

كما يجب أن يتضمن هذا التقرير برنامج العمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليص من عدد العمال الذين سيضملمهم التسريح والإجراءات التي سيتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين مع بيان مستويات مهنتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية.

ثانياً: المصادقة على التقرير

بعد إعداد صاحب العمل للتقرير المفصل وقبل عرضه على لجنة المشاركة يعرضه على الهيئة المؤهلة قانوناً للمصادقة عليه، وهذا ما نجد المادة 10 من الرسوم التشريعي 09/94 تتضمنه حيث تنص على ما يلي:

"يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار

1 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 117.

2 أنظر، المادة 05 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليها سابقاً والتي تتضمن: "يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من 09 إجراء تقرير اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي".

اجتماعات منفصلة تعقد خصيصاً لهذا الغرض، يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي".

غير أن نص المادة هذه يعد ناقصاً ذلك أنه لم يبين الهيئة المختصة والمؤهلة قانوناً للمصادقة على التقرير.

وهذا ما يجعل الأمر أكثر غموضاً مما يؤدي إلى طرح العديد من التساؤلات والإشكالات القانونية¹. من هي الهيئة المؤهلة قانوناً للمصادقة على تقرير صاحب العمل؟ وهل هذه الهيئة تابعة للمؤسسة المستخدمة أم منفصلة عنها؟ بل الأكثر من ذلك ما المقصود بالمصادقة؟ وماذا يترتب على عدم مصادقة هذا الهيئة على التقرير المقدم من طرف صاحب العمل؟

باستقراء النصوص القانونية للمرسوم التشريعي 09/94 نجد أن إجراء المصادقة هو من اختصاص أجهزة مؤهلة تابعة للهيئة المستخدمة². ولكن رغم ذلك السؤال يبقى مطروحاً: أي هيئة من الهيئات التابعة للمؤسسة؟ لم يرد جواباً لهذا السؤال، وباقي الأسئلة لا في القانون 11/90 ولا المرسوم التشريعي 09/94.

لهذا سنحاول الإجابة عن هذه الأسئلة من خلال النصوص الواردة في كل من القانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية والقانون التجاري³ المعدل بموجب الأمر رقم 25/95 الصادر في 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة.

1 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 121.

2 تنص المادة 06 من المرسوم 09/94 على أن "يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 05 أعلاه الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة..."

3 أنظر، الأمر 59/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم.

فبالرجوع للقانون رقم 01/88 الملغى كان يعتبر المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات المساهمة أو شركات محدودة المسؤولية¹. وبالرجوع إلى القانون التجاري نجد أن أعلى جهاز على رأس شركة المساهمة هو مجلس الإدارة والذي خولت له المادة 622 من نفس القانون كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة، وكذلك المادة 654 التي نجدها تحول سلطة المراقبة الدائمة لمجلس المراقبة والذي يحق له في أي وقت إجراء الرقابة التي يراها ضرورية كما يمكنه أن يطلع على الوثائق التي يراها مفيدة للقيام بمهمته.

انطلاقاً من هذه النصوص فإن الأستاذ بن عزوز بن صابر يرى أنه يمكننا القول أن الأجهزة المؤهلة قانونياً لإجراء المصادقة هي إما مجلس الإدارة وإما مجلس المراقبة². غير أن هناك البعض الآخر يرى أن الجمعية العامة الغير عادية هي الهيئة المختصة قانوناً بهذا الشأن، لأن مجلس الإدارة ومجلس المراقبة وحتى الجمعية العامة العادية لهم صلاحيات التسيير العادية الدورية، وليس للجانب الاجتماعي هذا الطابع العادي³. وبغض النظر عن هذا الخلاف الذي يدور حول الجهاز المؤهل قانوناً بإجراء المصادقة سواء كان مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أو حتى الجمعية العامة غير العادية فإن الإشكال الحقيقي يطرح في حالة عدم المصادقة نتيجة غياب الأجهزة المعنية بها فما هي الآثار المترتبة عن ذلك؟

ليس هناك جواب عن هذا الإشكال مما يتطلب ذلك تدخل المشرع لسد هذا الفراغ القانوني. كما نجد أن المشرع لم يبين ماذا يقصد بالمصادقة، ولو حاولنا الربط بين النصوص القانونية لوجدنا المشرع استعمل هذه العبارة للدلالة على فرضين اثنين، كما قال الأستاذ بن عزوز بن صابر إما أن يكون قد قصد بها التأكد من مطابقة التقرير الذي أعده المستخدم للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل. ونستشف ذلك من نص المادة 79 من القانون 11/90 التي تحدثت عن

1 تنص المادة 05 من القانون 01/88 على "أن المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات المساهمة أو شركات محدودة المسؤولية....".

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 121-122.

3 أنظر، راشدي حدهوم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، غير منشورة، السنة الجامعية: 2001-2002، ص. 89. ولزيد من التفصيل يرجع إلى الأستاذ كمال مصطفى طه، أساسيات القانون التجاري والقانون البحري، بيروت، ص. 234 وما بعدها.

مراحل إعداد النظام الداخلي وألزمت المستخدم بعرضه على مفتش العمل المختص إقليمياً للمصادقة عليه أي التأكد من مدى مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

وإما أن يكون قصد بها التسجيل الذي هو مجرد إجراء إداري. ونستشف ذلك من نص المادة 126 من نفس القانون التي تنص على أن "يقدم أحد طرفي التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً الاتفاقية الجماعية لمفتش العمل المختص إقليمياً قصد تسجيلها". ومع توفر هذين الفرضين فإنه يمكننا الإجابة على الإشكال الذي يتعلق بالآثار القانونية المترتبة على عدم المصادقة والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحديد الطبيعة القانونية لها.

فإن كان المراد بالمصادقة مراقبة مدى تطابق التقرير للنصوص القانونية والتنظيمية، فإنه يترتب على تخلفها بطلان هذا الأخير - التقرير - لأنها إجراء جوهري مثلها مثل عدم المصادقة على النظام الداخلي. أما إذا كان المراد منها - المصادقة - التسجيل فإنه لا يترتب على تخلفها أي شيء لأنها مجرد إجراء إداري¹.

الفرع الثاني

استشارة لجنة المشاركة

قبل أن نتحدث على دور لجنة المشاركة عند عرض المستخدم للملف الاجتماعي عليها، فإنه تجدر الإشارة إلى أن نشأة لجنة المشاركة كانت بعد صراع كبير بين الطبقة العاملة والطبقة المالكة أي أصحاب رؤوس الأموال. وفي الجزائر على الخصوص أثار نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية مناقشة حادة أثناء عرض القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية، لاسيما فيما يخص العدد المقترح في المشروع وكذلك مستوى التمثيل²، حيث ردت اللجنة الاقتصادية للمجلس الشعبي الوطني على استفسارات النواب في ما يخص مستوى التمثيل ورأت بأنه لا يمكن تمثيل العمال في الجمعية العامة للمساهمين نظراً لكون هذه الجمعية تتكون من

1 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 122-123.

2 لمزيد من التفصيل راجع الجريدة الرسمية لمداوات المجلس الشعبي الوطني، 29 نوفمبر 1988، العدد 14، ص. 03 وما بعدها.

الأعضاء المساهمين فقط، والعمال ليسوا كذلك¹. لهذا فقد اقترحت اللجنة ضرورة المصادقة على أحكام المشروع الخاص بمشاركة العمال في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية والذي يقضي بأن يمثل العمال بعضوون في مجلس الإدارة بالنسبة للمؤسسة التي تتخذ شكل شركة المساهمة وبعضو واحد في مجلس المراقبة بالنسبة للمؤسسة التي تتخذ شكل الشركة ذات المسؤولية المحدودة وذلك بقوة القانون²، إلى جانب المشاركة من خلال أجهزة تقنية خاصة ملائمة ومكيفة تحدد بموجب قانون خاص³.

ونشير هنا إلى أن المادتين 26 و32 من القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية كانت تقضي باعتماد أسلوب التمثيل الانتخابي على أساس قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لكن بصدور قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والذي ألغى هذا القانون وعوض نظام التمثيل القديم بنظام تمثيلي وانتخابي جديد. وهكذا أصبح للمشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية المستقلة مستويين. وسنتحدث عن المستوى الثاني⁴ المتمثل في المشاركة الاستشارية أو الإعلامية التي يمارسها العمال من خلال لجنة المشاركة والتي تضم مندوبين للعمال، يتم انتخابهم من مجموع العمال المثبتين بواسطة الاقتراع السري الحر المباشر لمدة ثلاثة سنوات، ويضم ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل⁵.

1 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص.284.

2 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 284 - 285.

3 إن هذا القانون الخاص لم يتم تحديد موضوعه أو مجاله أو هدفه، ولم يصدر إلى غاية اليوم، وليس هناك أي توضيح بشأنه لا من طرف الحكومة ولا من طرف اللجنة الاقتصادية والمالية للمجلس الشعبي الوطني. أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص.285.

4 المستوى الأول يتمثل في مشاركة العمال الفعلية في صنع القرار أو الإشراف الفعلي على التسيير الاقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة من خلال ممثلي العمال في مجلس الإدارة، وكذلك الأمر بالنسبة لمجلس المراقبة الذي يشرف على تسيير المؤسسة باسم الشركاء، والذي يتولى السلطة العامة للمؤسسة بتقويض من الجمعية العامة في حدود القانون الأساسي للشركة.

5 أنظر، المادة 99 من القانون 11/90 يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

"من 20 إلى 50 عاملا مندوب واحد، من 51 إلى 150 مندوبان، من 151 إلى 400 عاملا 4 مندوبين، من 401 إلى 1000 عاملا 6 مندوبين، ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عاملا".

وبعد تشكيل لجنة المشاركة تقوم هذه الأخيرة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يضم كل من الرئيس ونائبه. و لهذه اللجنة صلاحيات قانونية محددة، منها الدور الرقابي الذي يكمن في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية والتنظيمية وتلك المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل، والدور الإعلامي الذي يكمن في تلقيها المعلومات الخاصة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وبعض المسائل التي تحدث داخل المؤسسة أو التي تناقش في مجلس الإدارة. كما لها دور استشاري إذ على صاحب العمل أن يستشيرها في بعض القضايا مثل المخططات السنوية والنظام الداخلي و مشاريع إعادة هيكلة الشغل.

وفي هذا الموضوع بالخصوص سنحاول التعرض إلى نقطتين أساسيتين، وهي عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة (أولاً)، والمدة الزمنية المحددة قانوناً لإبداء رأيها (ثانياً).

أولاً: عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة

لقد منح القانون الفرنسي للجنة المؤسسة الحق في الإطلاع سنوياً على حصيلة تطور التشغيل في المؤسسة للسنة الماضية وبرنامج التشغيل والتكوين المسطر للسنة القادمة. وعليه إذا أراد صاحب العمل الإقدام على تقليص عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية عليه أن يدعوا إلى اجتماع لجنة المؤسسة و يطلعها على المشروع وعلى أسباب التسريح في كل الحالات.

أما في الجزائر فإن الأمر لا يكاد يختلف كثيراً عن ما هو عليه الحال في فرنسا، حيث منح القانون الجزائري للجنة المشاركة في جملة صلاحياتها إمكانية إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل، كتخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم¹. وهذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 والتي تنص على عرض المستخدم ومثله محتوى مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي الذي يحتوي على مرحلتين. تشمل المرحلة الأولى إجراءات تقويم داخلية، بينما تشمل المرحلة الثانية تدابير تكميلية تُتخذ حين لا تؤدي التدابير السابقة إلى تجنب عملية التقليص بسبب عجز المؤسسة².

1 أنظر، المادة 94 من قانون 11/90 .

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.124؛ راشدي حدهوم، المرجع السابق، ص. 88.

لهذا فإنه قبل شروع المستخدم في عملية التقليص اشترط عليه المشرع ضرورة عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة مشفوعاً بأسباب التقليص لإبداء رأيها ومقترحاتها. ولم يشترط المشرع الجزائري ضرورة تقديم الأسباب الحقيقية والجديّة التي تستوجب التسريح عكس ما هو معمول به في النظام الفرنسي والمصري¹. حيث اشترط في مصر أن يقدم صاحب العمل كل المعلومات والبيانات التي تُطلب منه تدعيماً لوجهة نظره. ورغم هذا يزيد على ذلك الفقهاء المصريون ويقولون أنه كان حري بالمشرع المصري أن يسلك مسلك المشرع الفرنسي الذي طلب بالإضافة إلى ذلك تضمين الطلب جميع المعلومات المفيدة بشأن الإنهاء والتي تمثل الحد الأدنى لما يجب أن يقدم صاحب العمل². وإذا خلا الطلب من أي بيان عن ظروف المنشأة أو أسباب الإنهاء أو تضمن معلومات هامة وأصر رب العمل عن عدم الإدلاء بأي بيانات عن أسباب الإنهاء فإن ذلك يعرضه لرفض طلبه.

وللجنة أن تستعين ببعض الخبرات غير التابعة للهيئة للتأكد من مدى صحة الأسباب الاقتصادية ومدى احترام المستخدم للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتقليص. وفي حالة عدم وجود لجنة للمشاركة على مستوى الهيئة المستخدمة اشترطت المادة 93 مكرر المضافة بموجب الأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1966 على عرض الملف الاجتماعي على مندوبي العمال الذين يقومون مقام لجنة المشاركة وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي.

ويرى الأستاذ أحمية سليمان أن الشيء المهم هنا هو أن القانون والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لم تبين الطبيعة القانونية لرأي لجنة المشاركة فيما إذا كان إلزامياً أو اختيارياً؟

ليس هناك جواب قانوني ولا اجتهاد قضائي لكن باعتبار أن هذا الإجراء منصوص عليه في القانون فإن احترامه يشكل التزام قانوني على صاحب العمل. والعبرة هنا بالإجراء في حد ذاته بغض النظر عن النتيجة ذلك أن قبول أو رفض لجنة المشاركة يتحدد طبقاً للتفاوض الذي يتم

1 أنظر، راشدي حدهوم، المرجع السابق، ص. 90.

2 أنظر، همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997-1998، ص. 901-902.

بينهم. لهذا فإنه يقع تحت طائلة البطلان كل تسريح جماعي لا يؤخذ فيه رأي لجنة المشاركة¹ ولو لم تكن الهيئة المستخدمة ملزمة به إلا أنها ملزمة بطلبه وإلا كيف التقليص على أساس إنه تسريح تعسفي يستوجب البطلان². وتشير إلى هذا المادة 4/73 من القانون 11/90 المعدلة بمقتضى الأمر 21/96 حيث تنص على أنه "في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو المنفذ خرقاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الإلزامية يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح أو أن يطلب تعويض عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي". لنصل في الأخير إلى أن رأي اللجنة رأي استشاري لكنه إجراء شكلي جوهري³.

ثانياً: المهلة القانونية لإبداء لجنة المشاركة رأيها

بعد تقديم المستخدم الجانب الاجتماعي إلى لجنة المشاركة تقوم هذه الأخيرة بدراسته وتفحصه وذلك في آجال خمسة عشرة يوماً من عرض الأمر عليها. وهي نفس الآجال التي نص عليها المشرع الفرنسي. وهي مدة كافية لإبداء رأيها وغير مضرّة بمصلحة المستخدم الذي يريد الإقدام على التقليص. أما المشرع المصري فقد نص على 30 يوماً من تاريخ أول جلسة لكن السؤال الذي يبقى مطروح هو:

- هل الميعاد المحدد لتصدر اللجنة رأيها فيه هو ميعاد تنظيمي أم هو إجراء شكلي جوهري يترتب على إغفاله البطلان؟
- وإن افترضنا وقلنا أنه ميعاد تنظيمي، فما هي دلالة سكوت اللجنة لمدة أطول من المدة المحددة تشريعياً لإصدار القرار؟

فبالنسبة للسؤال الأول نجد أن المشرع الجزائري يعاني فراغاً قانونياً في هذا المجال والأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري. لكن بالرجوع لقرارات مجلس الدولة المصري فيما هو جوهري

1 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 376-377؛ أنظر الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 31.

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 124-125؛ راشدي حدهوم، المرجع السابق، ص. 89.

3 Cf. M'hamed Nasredine Koriche, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, op.cit, pp.58.

وثانوي من الإجراءات واستناداً لنص المادة 05 من قرار رئيس مجلس الوزراء تنهي إلى أن الميعاد المحدد ليس ميعاداً جوهرياً وإنما هو ميعاد تنظيمي قصد به المشرع تنظيم العمل في تلك المواعيد وحثاً على إتمامه بأسرع ما يمكن حماية لمصلحة رب العمل من استطالة المدة في الفصل في طلبه بما يهدد مصالحه الاقتصادية في المشروع.

والشيء الذي يمكن أن نعتمد عليه وندلل على أن الميعاد المحدد هو ميعاد تنظيمي هو عدم حرص المشرع على تحديد تاريخ أول جلسة بصفة قاطعة لأن هذا الأخير هو الذي يحسب منه ابتداء الميعاد المحدد لإصدار القرار وهو نفسه -أي تاريخ أول جلسة- يتوقف تحديده على احترام مواعيد تنظيمية قد لا يتيسر احترامها¹.

واعتباراً لهذا الأساس -أي اعتبار الميعاد المحدد هو ميعاد تنظيمي- ما دلالة سكوت اللجنة لمدة أطول من المدة المحددة تشريعياً؟ وهل يمكن أن يستفاد من مجرد سكوت اللجنة وفوات الميعاد المحدد أن هناك قراراً ضمناً صدرها منها؟ وفي حالة الإيجاب هل هو قرار بالموافقة أو الرفض؟ لقد اعتبر المشرع الفرنسي فوات المدة المحددة بغير إصدار اللجنة لقرارها بمثابة قرار ضمني بالموافقة على الإنهاء، موازنة من جانبه بين مصلحة العامل في الرقابة المسبقة على الإنهاء ومصلحة رب العمل المتمثلة في سرعة إنهاء هاته الإجراءات²، أما تشريع العمل الجزائري والمصري فقد خليا من نص يحدد دلالة فوات الميعاد المحدد.

لهذا نجد الدكتور همام محمد محمود زهران يرى "بأن سكوت اللجنة بما يتعدى المدة المحددة في المادة 05 ويتجاوز المدة المعقولة بغير مبرر يمكن أن يستدل منه على وجود قرار ضمني بالرفض"³.

1 أنظر، مجلس الدولة المصري مقتبس عن همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 903-904.

2 أنظر المادة 9/321 من قانون العمل الفرنسي مقتبس عن همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 904.

3 إن مقتضى القرار الضمني يدل على أن الإدارة اتجهت لإرادتها إلى اتخاذ موقف معين بشأن الموضوع المطروح عليها دون الإفصاح عنه صراحة، وهذا مما يستدل عليه من ظروف الحال، والاستدلال على الرفض يستفاد من استطالة مدة السكوت عن المدة المعقولة بما يتجاوز بطلاً سير إجراءات الرفض المعتادة بين الإدارات المختصة. أنظر، همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 905.

وبعد الانتهاء من عرض الملف الاجتماعي على لجنة المشاركة يأتي دور عرضه على التنظيمات النقابية بصفتها هيئات تمثيلية للعمال كما نصت المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 وذلك من أجل التفاوض الجماعي وهذا ماسوف نحاول معالجته في هذا الفرع الموالي من خلال معرفة الهيئات النقابية المعنية بهذا الإجراء, والحكمة التي يبتغيها المشرع من إشراك هذه الهيئات في هذا التفاوض.

الفرع الثالث

استشارة الممثلين النقابيين

إن الحديث عن الممثلين النقابيين وتفاوضهم مع صاحب العمل على مضمون الملف الاجتماعي لا يجعلنا نغفل عن النضالات والتضحيات التي قدمها العديد من العمال طوال مدة زمنية معتبرة من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة. وهذا ما كرسته الأحكام الدستورية التي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي ومن بينها الدستور الجزائري, فجاءت بذلك القوانين العمالية مكرسة لهذا الحق بشكل واضح وصريح جاعلة منها حقوق أساسية للعمال لا سيما القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹ الأحكام الخاصة بالتفاوض الجماعي الواردة في القوانين العمالية الأخرى, فنجد أن القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب تنص مواد² على أن يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية بما فيها موضوع تقليص عدد المستخدمين, وهذا ما سيعالج في إطار النقطتين الآتيتين: عرض الجانب الاجتماعي على الممثلين النقابيين (أولاً), وإبداء الممثلين النقابيين رأيهم حول مضمون الجانب الاجتماعي (ثانياً).

أولاً: عرض الجانب الاجتماعي على الممثلين النقابيين

1 أنظر, القانون 14/90, المؤرخ في 02 جويلية 1990, المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي, الجريدة الرسمية رقم 23, المؤرخة في: 06 جويلية 1990 المعدل والمتمم بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جويلية 1996, الجريدة الرسمية رقم 36 الصادرة في 12 جويلية 1996, ص.04.

2 أنظر, المادة 04 من القانون 02/90.

يكون ذلك من طرف رب العمل. فبعد أن ينتهي من عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة فإنها تنتقل سلسلة الإجراءات الواردة في الشروط الأساسية العامة إلى مرحلة عرض هذا الجانب على الممثلين النقابيين، وذلك من أجل تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء المقدم عليه والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات لتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية والتمثيلية النقابية المعنية بهذا العمل هي المنظمات النقابية التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو المنظمة التي بها 20% على الأقل لجنة المشاركة إن كانت موجودة داخل الهيئة المستخدمة¹. وعلى هذه المنظمات النقابية التمثيلية إبلاغ السلطات الإدارية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير التمثيلية لا سيما عدد العمال المنخرطين فيها وذلك خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدرسية وإلا اعتبرت هذه المنظمات غير تمثيلية من قبل السلطات الإدارية المختصة².

وعلى المستخدم أن يرفق الاستدعاء الموجه إلى المنظمات النقابية التمثيلية بملف يتضمن محتوى الجانب الاجتماعي الذي يشمل كما قيل سابقاً مرحلتين مختلفتين.

ويكون الغرض من هذه الاجتماعات تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول هذا المضمون وشروط تنفيذه، بحيث تسمح لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي. ولمثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

وللأطراف أن يؤكدوا على إرادتهم في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع قد يطرأ في هذا المجال. وتشكل هذه الاجتماعات والمشاورات وفق نفس الإجراءات والطرق التي يتم بها التفاوض الجماعي عند إبرام الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية بين كلا الطرفين في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء³.

1 أنظر، المادة 35 من القانون 14/90.

2 أنظر، المادة 37 مكرر المضافة بموجب الأمر 12/96.

3 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 127؛ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 378.

ويتم التفاوض على مضمون الملف بين كلا الطرفين -الممثلين النقابيين وصاحب العمل- في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية والإجرائية والمالية والمهنية، المترتبة على إجراء التسريح من خلال اجتماعات تتم بنفس الطريقة التي يتم بها التفاوض الجماعي عند إبرام الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية¹.

ثانياً: إبداء الممثلين النقابيين رأيهم حول مضمون الجانب الاجتماعي

تنص المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 السالف ذكره على أن التفاوض الجماعي يكون بين المستخدم والتمثيلات النقابية، أو تنظم مشاورات في شكل اجتماعات مشتركة بغية التوصل إلى اتفاق خاص حول مضمون هذا الملف كما قيل سلفاً. وينتهي هذا التفاوض الحيادي بتحرير محضر يوقعه الطرفان تثبت فيه النقاط المتفق عليها، وعند الاقتضاء النقاط التي تظل محل تحفظ أو خلاف تبعاً لما نصت عليه المادة 13 من المرسوم 09/94 بقولها: "يترتب على التفاوض ما بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال كما هو منصوص عليه في المادة 12 أعلاه تحرير محضر يوقع عليه الطرفان ويثبت فيه نقاط الاتفاق عند الاقتضاء والمسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف". وترفع المسائل العالقة التي هي محل خلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً قصد إجراء المصالحة باعتبارها هي المكلفة بإجراء المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية في العمل². فيقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة وفي أجل أقصاه أربعة أيام والتي تكون مواتية لتاريخ الإخطار.

ويعتبر حضور الطرفين لعملية المصالحة وجوبياً، وبعد انقضاء مهلة المصالحة المقدرة بثمانية أيام على الأكثر من تاريخ جلسة المصالحة الأولى. يحجر مفتش العمل محضر يدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل المختلف فيها والتي تُبقي الخلاف الجماعي للعمل مستمراً بشأنها. وتصبح الأمور المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً المسائل التي كانت محل اتفاق³.

1 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 377-378.

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 127.

3 أنظر، المواد من 05 إلى 09 من القانون 02/90.

وفي حالة فشل كل محاولات الصلح يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح وبهذا يمكن للأطراف أن يلجأوا للوساطة أو التحكيم .

فالوساطة هي إجراء بمقتضاه يتفق طرفا النزاع على تعيين شخص يكون وسيطا بينهما, وتنحصر مهمة هذا الأخير في تلقي المعلومات الضرورية من الطرفين والتقريب من وجهات نظرهما من خلال عرض اقتراحات على الطرفين في الحل المتفق عليه في شكل توصيات معللة ويرسل نسخة من التوصية إلى مفتش العمل المختص إقليمياً¹. وعلى هذا الوسيط أن يتقيد بالسر المهني أثناء تأديته لعمله.

كما يكون للأطراف إمكانية اللجوء إلى التحكيم في حالة فشل الإجراءات الودية. فتختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل خلال 30 يوماً بقرار الأغلبية وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً².

وبعد استكمال جميع هذه المراحل السابقة ينبغي لكي يتخذ القرار الحاسم في إجراء تقليص المستخدمين الحصول على ما يسمى بالإذن بالموافقة الإدارية وهي إجراء نص عليه كل من القانون الفرنسي وكذا القانون الجزائري القديم. حيث تجيز هذه القوانين جميعها وتفرض على الهيئة المستخدمة التي تنوي تقليص عدد مستخدميها وبعد أن تستكمل جميع الشروط والمراحل أن تطلب الموافقة الإدارية المسبقة من طرف الجهات المختصة إقليمياً بشؤون العمل كمفتشية العمل في الجزائر وإدارة العمل واليد العاملة في فرنسا³.

1 أنظر، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1995، ص. 27.

2 المرسوم 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية رقم 01 المؤرخ في 24 ديسمبر 1990. وتتكون هذه اللجنة من ممثلي للعمال وممثلين معينين من طرف الدول حيث يتساوى فيه عدد ممثلي العمال مع عدد ممثلي الدولة، ويتأسسها قاضي من المحكمة العليا، لهذا فإن مقرها بماتة المحكمة.

3 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 32.

إلا أن القوانين الجزائرية الحديثة بالخصوص أغفلت تماماً تنظيم هذا الإجراء، إذ وباستثناء المباديء والإجراءات المنصوص عليها في المادتين 07 و09 من القانون 11/90 لا نكاد نلمس أي أثر للاهتمام بهذا الموضوع -الموافقة الإدارية- إذ أوكل الأمر إلى التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية¹ لكن كان حرياً بالمشرع حتى ولو ترك تنظيم إجراء تقليص المستخدمين لأطراف العلاقة يتفقون حول مضمونه كما يشاءون إلا أنه كان عليه -وعلى الأقل- أن يقيى على الرقابة الإدارية ودور مفتش العمل أخذاً بعين الاعتبار المركز الضعيف للعمال وتفوق الهيئة المستخدمة ، رغم ما يقوله بعض أرباب العمل من أن قوانين العمل قد بالغت في حماية العمال حتى جعلته الطرف الأقوى. إلا أن الموافقة الإدارية لم تفرض جزافاً ولم تفرض لكي تكون حجر عثرة أمام اتفاق الأطراف ومجال تفاوضهم. بل فرضت لحكمة تكمن في تمكن الدولة من التحكم في عملية التقليص².

وبعد تعرفنا على وجود السبب الاقتصادي , وصدور قرار التسريح بعد تفاوض جماعي كشرطان لتقليص العمال بقي أن نشير في هذا المطلب الموالي إلى الشرط الثالث المتمثل في عدم قيام المستخدم بتوظيفات جديدة .

المطلب الثالث

عدم القيام بتوظيفات جديدة

لقد منع المشرع في القانون 11/90 المستخدم الذي يلجأ إلى تقليص العمال من اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأماكن المهنية المعنية بالتقليص³.

باستقراء نصوص هذا القانون فإنه لا يمكن اعتبار التسريح مشروعاً في هذه الحالة إلا إذا دعت إليه أسباب أو صعوبات مالية أو تجارية أو تقنية، وهذا لما لهذه الأسباب من الخطورة بمكان على مناصب العمل. وإذا كان ولا بد فإنه من الضرورة بمكان على صاحب العمل الامتناع

1 أنظر، عجة الجليلي، المرجع السابق، ص.253.

2 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 33.

3 تنص المادة 69 من القانون 11/90 على أنه "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأماكن المهنية المعنية بالتقليص".

عن القيام بتوظيفات جديدة في مناصب العمل التي عنيت بالتسريح. وطبيعة هذا المنع يأخذ صفة الالتزام الشخصي والذي من مضمونه الامتناع عن العمل. فيتضح بذلك من خلال هذا أن السبب الاقتصادي يختلف عن السبب الشخصي ويكون هذا الاختلاف في إزالة السبب الاقتصادي لمناصب العمل. ذلك أن تحسين الإنتاج مثلاً لا يقتصر على انتقاء جدي للعمال فحسب بل قد يتطلب في بعض الأحيان إلغاء بعض الوظائف الزائدة وهذا يعد من مقتضيات التطور الاقتصادي. فصاحب العمل قد تدفعه ظروف اقتصادية إلى إلغاء بعض الوظائف أو إلى إلغاء الورشة بكاملها تفادياً للخسارة التي تلحقه¹. لكن إذا تصرف صاحب العمل تصرفاً لا يقصد منه حماية مشروعه فإن التسريح يكون تعسفياً. وهو نفس ما ينطبق على العامل المسرح إذا ما عوض في منصب عمله لأن التسريح يتعلق بشخصه لا لسبب اقتصادي، أما إذا كان الإلغاء لمنصب العمل نهائياً بحيث لا يخلفه أحد فإن هذا دليل على أن شخص العامل لم يكن سبباً في التسريح. ولكن هذا لا يعني استبعاد حدوث التباس فيما يخص التفرقة بين السبب الذي يكون له وجهتين، كأن يكون العامل غير مؤهل مهنيّاً بسبب المنصب المسند إليه عقب تغيرات مرتبطة بصعوبات اقتصادية.

هنا يجب البحث عن السبب الأول المتحكم في حدوث التسريح، ولقد حاول الفقه الفرنسي إعطاء المؤسسات إمكانية إبدال العمال المسنين بعمال شباب تحت غطاء التسريح الاقتصادي، باعتبار أن العمال المسنين ينخفض مردود كل واحد منهم، وهذا ما يؤدي إلى عجز تتكبدته المؤسسة إذا أبقيت عليهم.

وعموماً فإنه يمكن القول أنه إذا لجأ رب العمل إلى إجراء تقليص عدد المستخدمين فإنه لا يمكن له اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأماكن نفسها². وعلى افتراض مخالفة المستخدم لهذا المنع فإنه لا يفسر ذلك سوى بأنه أراد أن يسرح عدد من العمال ولا يدخل هذا التسريح تحت ستار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وهو على العكس من ذلك.

1 أنظر، عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 216-217.

2 أنظر، واضح رشيد، الطبيعة القانونية...، ص. 222.

كما يضاف أيضاً إلى هذا الحضر أو المنع من القيام بتوظيفات جديدة أنه في حالة تجاوز مؤسسة المستخدم لتلك الصعوبات المالية أو التجارية أو التقنية وأصبحت قادرة على فتح مناصب عمل في الأماكن التي شملها التسريح أو خلقت مناصب عمل جديدة فإنه من واجبها أن تلجأ إلى توظيف العمال المسرحين بالأولوية فيما بينهم وعن بقية المترشحين الجدد للتوظيف¹.

1 أنظر, المادة 89 من القانون 11/90.

خلاصة الفصل الأول

وصفوة القول فإن المشرع الجزائري لم يهتم بتحديد مفهوم تقليص العمال، بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ، رغم ما قد ينتج عن ذلك من تجاوزات يكون لهل صدى سلبى على المستوى الاقتصادي والاجتماعى خصوصا في موضوع تقليص العمال لهذا كان حريا بالمشرع رغم ما يقال عن التعاريف أنها ليست من اختصاص القانون وإنما من اختصاص الفقه أن يضع تعريفا دقيقا لهذا المفهوم لوضع حد لكل تجاوز والتباس. خصوصا إذا علمنا أن السبب الاقتصادي الذي يبنى على أساسه التقليص، والذي نستطيع من خلاله وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها أمام تقليص العمال لم يعرفه هو كذلك .

بل الأكثر من ذلك أنه حتى الشروط التي يمكن أن نسترشد بها إلى السبب الاقتصادي في ظل عدم وجود تعريف له غائبة مما يجعل هذا الأخير غامض تماما. وهذا ما يخلف فراغا قانونيا ويؤدي إلى وجود الكثير من التسريجات التعسفية .

و التطور التشريعي لتقليص العمال في ظل التحولات الاقتصادية التي عاشتها البلاد، يظهر لنا جليا من خلال النصوص القانونية والتنظيمية التي كانت تصدر في كل مرحلة من المراحل أنه كلما كانت هذه النصوص أكثر دقة ووضوح استطعنا التحكم في عملية التقليص رغم التعقيدات التي تخلقها الظروف الاقتصادية والاجتماعية .

لكن رغم ذلك فإن المشرع لما نص على التسريح للتقليل من عدد العمال ضمن حالات انتهاء علاقة العمل التسريح للتقليل من عدد العمال، ما كان يهدف من وراء ذلك تحقيق مصلحة العامل فقط ولا مصلحة رب العمل، بل أنه مع ذلك حاول وضع آليات تسهر على ضبط اللجوء إلى التقليص وتتلخص تلك الآليات في رقتين:

الرقابة الإدارية: وهي رقابة على مستوى الجانب الاجتماعي، وتكون حسب ما يستفاد من نص المادة 15 من المرسوم 09/94، بعد إيداع الجانب الاجتماعي لدى مفتشية العمل، فتقوم هذه الأخيرة بمراقبة مدى التزام المستخدم للقواعد الإجرائية الإلزامية كاستشارة لجنة المشاركة والتفاوض مع النقابة، وكذلك الأحكام التفاوضية، إذ يخضع رب العمل في حالة عدم

احترامه لإجراءات التقليص للجزء المدني المقرر في المادة 146 من قانون 11/90 والذي يتمثل في غرامة ما بين 2000 و5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال دون المساس بحقوقهم في إعادة إدماجهم مهنيًا، والشيء الملاحظ أن المشرع الفرنسي قد فعل دور المفتشية في الرقابة إذ أن لها إمكانية اتخاذ قرار توقيف التسريح.

الرقابة القضائية: إذ على الرغم من أن إعداد الجانب الاجتماعي من النظام العام إلا أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إبطال قرار التسريح من طرف قاضي الموضوع في حالة عدم وجود هذا الملف الاجتماعي أو إغفال تدابير الجهرية. لكن حول له الحق في مراقبة مدى تطبيق الأحكام والتنظيمات المتعلقة بذلك. وهذا ما سيتم الإشارة إليه بنوع من التفصيل عند الحديث عن الضمانات القانونية الممنوحة للعمال المسرحين.

تشهد مختلف دول العالم اليوم تفاوتاً اقتصادياً واجتماعياً مذهلاً، خصوصاً بين تلك التي حققت تقدماً هائلاً في مختلف المجالات، وتلك التي ما تزال تبحث عن ذاتها ومكانتها، مما بات واضحاً أن هناك عاملين: عالم متقدم وآخر متخلف. رغم ما يبذله هذا الأخير من جهود، وما يشهده من ثورات تحصل باسم النهضة والتنمية والتحديث والأصالة، فنجد مثلاً تلك الدول قد جربت عقيدتين اقتصاديتين خلال سنوات عدة وهي الاشتراكية والرأسمالية، إلا أنها فشلت في تحقيق التنمية الحقيقية، والرفاهية الاقتصادية. ذلك أن هذين النظامين ذاتهما رغم ما حققاه من تقدم من حيث الحجم الكبير للإنتاج والتمويل والاستهلاك والتداول إلا أنهما فشلا في تحقيق الأهداف العليا التي تعمل على إسعاد البشرية¹.

فالسّمات الاقتصادية للعالم اليوم تتمثل في التقلبات الاقتصادية المتكررة، وارتفاع معدلات الفقر، والتضخم، والبطالة، وحالات العجز الشديد في موازنة الدول وتلوث البيئة والفساد الاقتصادي. وفي ظل هذه الوضعية الصعبة تعقدت الأمور وتلاشت الأخلاق مما أدى إلى زيادة أعراض الاضطراب والتخلف الاجتماعي، وأخذت الجريمة الاقتصادية أبعاداً كبيرة، وبقيت بذلك الدول المتخلفة تتخبط في دوامة الفقر والتخلف.

هذا الواقع الذي أفرزته النظم المعاصرة أقلق علماء الاقتصاد، الأمر الذي جعلهم يبحثون على أوجه القصور فيها ويخص أحدهم في ذلك بقوله: "إن إبعاد علم الأخلاق عن علم الاقتصاد قد أفقر علم الاقتصاد"². وتوصل إلى أن علم الاقتصاد يمكن أن يصبح منتجاً أكثر إذا أولى اهتماماً أكبر للاعتبارات الأخلاقية، لهذا ظهر مفهوم جديد وهو التنمية الاقتصادية الأخلاقية والذي يتضمن تنشيط الرغبة الكامنة في كل فرد ليعيش حياة إيجابية لا سلبية، مليئة بالحركة والعمل بهدف تحسين مستوى معيشته والوصول به إلى أقصى ما تتيح له إمكانياته، وأن يصل إلى أن يحقق آماله وطموحه في هذه الحياة.

1 أنظر، محمد لبيب النجيجي، دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص.22.

2 أنظر، محمد لبيب النجيجي، المرجع السابق، ص.23.

لهذا نجد أن الدول المتقدمة اقتصادياً وتلك التي يمر اقتصادها بمرحلة انتقالية والتي تواجه على حد السواء مشكلة ارتفاع نسبة البطالة ونقص التشغيل وهي جميعها في حاجة إلى تدخل فعال في سوق العمل بما حسب منظور منظمة العمل الدولية.

ورداً على هذا التحدي الجديد قامت العديد من الدول بتعزيز المؤسسات المعنية بسوق العمل ورسم سياسات للتشغيل تماشى مع معايير العمل الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالتشغيل.

والمعيار الدولي الأساسي في هذا المجال هو الاتفاقية رقم "122" لمنظمة العمل الدولية بشأن سياسة الاستخدام، والتي تم اعتمادها في سنة 1924، وتحت الاتفاقية حكومات الدول المصادقة عليها على أن تقوم بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين لوضع وتطبيق سياسة نشطة وتدابير ملائمة لبلوغ الأهداف المذكورة في مجال التشغيل وبتخاذ الخطوات اللازمة لتطبيقها.

كما تتضمن الاتفاقية مزيداً من التفصيل عن الأسباب التي يمكن أن تعزى إليها البطالة وتقتح مجموعة واسعة من السياسات لمعالجة المشكلة¹. لهذا فإن الجهود التي تتجه للحد من البطالة وموجة تقليص العمال التي تعصف بشدة تتطلب وضع إجراءات متعلقة بتكييف الإطار القانوني التنظيمي مع الواقع، وبالتالي خلق أدوات وآليات التنظيم والتسيير بالنسبة لسوق العمل من أجل تحسين نظام علاقات العمل تماشياً مع هدف السياسة الاقتصادية التي تسعى إلى إنشاء مناصب عمل جديدة، والحفاظ على المناصب الموجودة في ظل الأوضاع الاقتصادية التي تعرفها الجزائر بالخصوص. وأمام عدم موازنة هذه الأوضاع اضطرت الدولة إلى برمجة عملية الإصلاح الاقتصادي سعياً منها إلى دفع عجلة التنمية لكن مع توفير حماية اجتماعية، وذلك من خلال وضع قوانين تنص على إتباع إجراءات معينة قبل اللجوء إلى التقليص² وهذا ما سنتناوله في إطار(المبحث الأول) مع النص على الضمانات القانونية التي تقرر للعمال حين اللجوء له في إطار(المبحث الثاني).

1 أنظر، مجلة مكتب منظمة العمل الدولية شمال إفريقيا، سياسات سوق العمل صياغتها وتنفيذها وتقييمها، 1996، ص.1-2.

2 أنظر، عبد الرحمان بجاوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، قصر الكتاب، (ب.س.ط)، ص.78-79.

المبحث الأول

التدابير الوقائية لتقليص العمال

لقد منح المشرع الجزائري، - كما رأيناه سابقاً¹ - للمستخدم عاماً كان أو خاصاً الحق في اللجوء إلى التقليص من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. لكن إذا كان هذا الحق يبرر سبب وجوده في التنظيم القانوني تنظيم العلاقة بين الأطراف الاجتماعية فإن استعماله يجسد المضمون الموضوعي للقاعدة القانونية كقاعدة ضابطة للسلوك الاجتماعي.

وبالتالي فإن تطبيق هذا الحق في إطار الواجب الذي يفرضه الوجود الاجتماعي لا يمنع المشرع من تقييد هذا الحق بمجموعة من الشروط والتدابير الوقائية التي تؤدي إلى الانتقاص من تطبيق هذا الحق خدمة لهذا المجتمع المتكون من أطراف العلاقة الاجتماعية. ويمكن تقسيم هذه التدابير إلى قسمين اثنين أو إلى مرحلتين: تدابير وقائية متبعة داخل الهيئة المستخدمة (المطلب الأول)، وتدابير وقائية متبعة خارج الهيئة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التدابير الوقائية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة

إن أهم ما تجدر الإشارة إليه هو أن تكوين الملف الاجتماعي كما سبق² جاء من أجل دراسة وبحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال. هذا من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح من جهة ثانية، لهذا فقد يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال لتحقيق الهدف الذي جاءت من أجله النصوص، ويتم ذلك من خلال التشاور والتفاوض فيما بينهم خصوصاً لما أوكل المشرع هذا الأمر إلى التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية³.

1 أنظر، الصفحة 17 من هذه المذكرة.

2 أنظر، الصفحة 62 من هذه المذكرة.

3 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 374.

لذلك نجد أن المشرع قد حرص من البداية على تأكيد هذه الفكرة وذلك من خلال النص عليها في المادة 70 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

ورغم ذلك فلم يتضمن هذا القانون مختلف الوسائل والتدابير الكافية لتفادي تسريح الإعداد الكبيرة من العمال، الأمر الذي أدى بالدولة إلى إصدار قوانين ومراسم تشريعية جديدة والتي كانت تهدف إلى تشكيل نظام متكامل للحفاظ على مناصب العمل. ذلك أن الهدف الأول للمرسوم التشريعي 09/94 لم يكن إنشاء نظام خاص بالتسريح رغم تعرضه إلى الإجراءات الواجب إتباعها عند اللجوء إلى تقليص العمال، وإنما كان الهدف الذي جاء من أجله هو الحفاظ على مناصب العمل وذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات القانونية التي تتضمن أحكام خاصة بالتقليص كاستثناء عن المبدأ العام. وبالتالي يتضح مما سبق أنه جاء ليكرس المبدأ الدستوري¹ الوارد في نص المادة 55 الذي يقضي بأن "لكل المواطنين الحق في العمل"².

وقبل التطرق إلى مجموعة التدابير يجب أن تتم الإجابة عن تساؤلات يطرحها البعض وهي: هل أن نظام الحماية الموضوع بمقتضى المرسوم التشريعي 09/94 يستبعد القواعد المنصوص عليها بمقتضى قانون 11/90؟ وهل يكفي مجرد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم 09/94 لإعطاء عملية التقليص طابع الشرعية؟

أن هذا التساؤل سيصطدم أولاً مع نقطة أولى وهي عدم إلغاء المرسوم التشريعي 09/94 إلا مادة واحدة من القانون 11/90 ألا وهي المادة 72 التي تخص التعويض والتي استبدلها المرسوم التشريعي هذا بسلسلة من الإجراءات والمقتضيات الأخرى والتي تصب في نفس

1 أنظر الدستور الجزائري لسنة 96 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996.

2 يقول السيد معالي الوزير السابق للعمل والحماية الاجتماعية سلطاني بوقرة في كلمة ألقاها بمناسبة انعقاد الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي المنعقد بوهان سنة 2001 أن معنى نص المادة 55 من الدستور "لكل المواطنين الحق في العمل" ليس هو توفير الدولة لمناصب الشغل لكل المواطنين وإنما يعني أن من واجب الدولة تهيئة الأجواء العامة لمحيط استثماري متحرك يجد فيه كل مواطن فرصته للشغل وهو بالضبط ما نص عليه القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وما تفرع عنه من مراسيم وأوامر.

Cf. Avant propos par Monsieur Soltani BOUGUERRA, in actes du colloque international sur le droit social, Université d'Oran, faculté de Droit, Edik, 2001, p.12.

الاتجاه. أما النقطة الثانية فهي أن المرسوم التشريعي كما تنص مادته الأولى جاء من أجل تحقيق هدف أساسي ووحيد آلا وهو الحفاظ على الشغل وضبط حماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ومن هنا يتضح أنه جاء لضبط كيفية تطبيق المبادئ الأساسية التي جاء بها قانون 11/90 المواد من 69 إلى 71.

وإجابة على التساؤلات المطروحة فأن التقليل بالنسبة للمؤسسة المعنية ينبغي أن يتطابق مع مقتضيات النصين في آن واحد .

بعد بيان أهداف النصين تجدر الإشارة إلى أن إجراءات التقليل في القانون الفرنسي تختلف عن الإجراءات المتبعة في القانون الجزائري ، وذلك أن المشرع الفرنسي ميز بين ثلاثة أنواع من التسريح لأسباب اقتصادية:

تسريح فردي لأسباب اقتصادية، وتسريح جماعي لأسباب اقتصادية. وينقسم هذا الأخير إلى قسمين، تسريح أقل من 10 عمال خلال 30 يوم يسمى " petit licenciement collectif" وتسريح ما يزيد عن 10 عمال خلال 30 يوم يسمى " grand licenciement collectif", ولكل نوع من هذه التسريحات إجراءات خاصة¹.

بينما لم يتعرض المشرع الجزائري سوى لنوع واحد من التسريح لأسباب اقتصادية وهو التسريح الجماعي، وألزم صاحب العمل في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من (09) عمال إجراء بإتباع الإجراءات القانونية اللازمة قبل اللجوء إلى التقليل². ولكن يجب أن تتم الإشارة إلى مختلف القوانين التي نظمت القواعد والنصوص الواجب مراعاتها عند اللجوء إلى التقليل. يذكر من بين هذه النصوص الأمر 31/75 السابق ذكره الذي حدد في مادته 2/39 المعايير الترتيبية التي يجب على صاحب العمل مراعاتها وهي: البدء بالعمال الأقل أقدمية، ثم العمال الذين يكفلون أقل أفراد، ثم احترام بعض الفئات الاجتماعية كالمجاهدين والمرضى بدنياً. والحكمة التي

1Cf. Jean Maurice VERDIES, Alen CORURET, MARIE ARMELLE, Droit du travail série moment os, Droit privé , 12ème édition ,Dalloz, 2002, p.461.

2 أنظر، عبد السلام ديب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص.449.

كان يبتغيها المشرع من هذا التحديد هي تضيق سلطة صاحب العمل، مراعاة منه للجانب الاجتماعي.

وعند صدور القانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 نص في المادة 94 منه على بعض التدابير الإلزامية الأخرى، حيث منع صاحب العمل من اللجوء إلى الساعات الإضافية، أو توظيف جديد في أماكن العمل التي شملها التقليل. كما ألزمه في نص المادة 95 من نفس القانون باستعمال جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات وذلك من خلال إتباع الإجراءات الآتية:

✓ تخفيض ساعات العمل أو تقليص التوقيت.

✓ الإحالة على التقاعد.

✓ نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى.

✓ التسريح للتقليل من عدد العمال.

وبذلك نستنتج أن المشرع لم يترك الحرية الكاملة للهيئة المستخدمة في أعمال التدابير وإنما ألزمها بتقديم طلب إلى مفتش العمل المختص إقليمياً للحصول على إذن بالموافقة من طرفه مع قدرته على الاستعانة بأي عون مختص أو مصلحة مختصة تابعة للدولة¹.

أما في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لقد تعرض المشرع إلى نفس التدابير في المادتين 69 و70 لكن مع منحه الهيئة المستخدمة إمكانية القيام بتلك التدابير دون الحصول على الإذن بالموافقة الإدارية، مما جعل التوازن الذي كان يسعى المشرع إلى تحقيقه بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي يعرف بعض التغيير. ولم يكن هذا هو الشيء الوحيد والجديد الذي حمله هذا القانون وإنما الأكثر من ذلك هو الانتقال المفاجئ الذي عرفه في هذا المجال وهو أنه أوكل تنظيم هذه الإجراءات إلى التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية بدل القانون الذي كان يحدد عادة هذه الإجراءات.

1 لقد نص المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل في المادة 52 على نفس هذه التدابير.

لكن رغم ذلك صدر المرسوم التشريعي 09/94 مجسداً لبعض الإجراءات الإلزامية لصاحب العمل تحت ما يسمى بالمخطط الاجتماعي. وتمثل هذه الإجراءات في التدابير الوقائية ذات الطابع المالي (الفرع الأول) وأخرى متعلقة بتنظيم العمل (الفرع الثاني) وثالثة خاصة بالعامل (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التدبير الوقائية ذات الطابع المالي

إن هذا التدبير يتضمن نقطتين أساسيتين: تتمثل النقطة الأولى في تكيف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والنقطة الثانية تتمثل في إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة، أو تجميد الترقية. وستتناول كل التدبير على حدى.

أولاً: تكيف النظام التعويضي

إن الأجر عادة يتكون من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي. وأخر متغير ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة، وإما إلى تحفيزه وتشجيعه على تحسين العمل وتطويره¹، إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو ما شابه ذلك. إلا أنها ومتى وجدت هذه العناصر فأنها تعتبر عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة.

لكن في حالة تعرض المؤسسة لسبب اقتصادي يزج بها نحو نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية، فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل للحفاظ على

1 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 230.

استمرارية مؤسسته، تخفيض هذه التعويضات والتحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل¹ أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن اضطر الأمر إلى ذلك، لكن بشرط هو أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل.

ثانياً : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه: "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل"²، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف. ويتم تحديد هذا الأخير بمقتضى عدة أدوات كالآتي:

✓ بمقتضى عقد العمل.

✓ بمقتضى الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.

✓ بمقتضى النصوص التنظيمية الرسمية.

وقد اعتمد المشرع الجزائري على فكرة وأسلوب الجدول الوطني للأجور، الذي تتحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف الوظائف³ فأصدر بذلك المرسوم 03/85 المتضمن السلم الوطني للأجور. إلا أن هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور قد واجهت العديد من الصعوبات لاسيما أنها لا تغطي كافة المناصب والأعمال مما جعلها تعرف تراجع كبيراً نظراً لتراجع أنظمة وأساليب التسيير الإداري للاقتصاد مما أعطى أرباب العمل وممثلي العمال حرية التحرك والبحث عن التنظيمات والأساليب التي تحقق لهم أكبر قدر ممكن من الفائدة والاستقرار مع احتفاظ السلطة العامة بحق الرقابة.

1 أن التعويضات المرتبطة بنتائج العمل يقصد بها مكافأة المر دودية الفردية والجماعية وقد كانت هذه المكافآت تعرف في الأنظمة والقوانين السابقة بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة المستخدمة .

2 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق ، ص.212.

3 لقد نصت المادة 104 من القانون الأساسي العام للعمال على ترقية مناصب العمل المختلفة على أساس نظام مستخدم لمقاييس التقييم وقواعده وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم 356/82 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982 المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 23 نوفمبر 1982 . ص.2120.

وفي حالة عدم الاتفاق على تحديد الأجر بأية طريقة من الطرق السابقة فإنه يرجع للقاضي الذي يحدد الأجر وفق الأنماط السابقة¹. لكن المادة 87 من القانون 11/90 نصت على أنه يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

وبعد تحديده لا يمكن لأي من الطرفين المساس بهذا الأجر سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا باتفاق جديد. لكن هناك حالات استثنائية يمكن فيها لرب العمل إعادة دراسة أشكال مرتبات العمل ومستوياتها بما يتماشى والوضعية الاقتصادية للمؤسسة، وذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء، أي إعادة تصنيف العمل في سلم الأجور وتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة وضمان استمرارية المؤسسة من جهة أخرى.

وهذا التعديل لا يمس مرتبات العمال فقط، بل جميع المرتبات بما في ذلك مرتبات الإطارات المسيرة. ونص المشرع الجزائري في هذه المادة على مرتبات الإطارات على وجه التخصيص، ذلك لما تتميز به أجورهم من ارتفاع وامتيازات يقدمها المستخدم لهذا الإطار، بالإضافة إلى الحنكة التي يتميز بها المسير أثناء المفاوضات والتي تمكنه من تقاضي أعلى الأجور، بالإضافة إلى الامتيازات والعلاوات والمكافآت التي يتحصل عليها. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن السبب الاقتصادي الذي يعترض المؤسسة المستخدمة لا يؤثر على العمال فقط وإنما له انعكاس كذلك على الحياة العمالية للمسير والمؤسسة، لذا كان من الضروري القيام بهذه التوضيحات للحفاظ على مناصب العمل. وهذا هو الهدف الذي جاء من أجله المرسوم التشريعي 09/94.

لكن الإجراءات هذه المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيراً إلا إذا كان السبب الاقتصادي الذي يواجه المؤسسة ذو طابع مالي، كصعوبة الحصول على قروض، أو عدم تمكن رب العمل من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليه والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة. أما إذا كان السبب الاقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة، فلا

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 229.

نجد لهذا الإجراء أي تفسير. لهذا فقد نص المشرع على إجراءات أخرى مكملة للإجراءات ذات الطابع المالي، يذكر من بينها الإجراءات المتعلقة بتنظيم العمل وهذا ما يأتي الحديث عنه في إطار هذا الفرع الموالي.

الفرع الثاني

التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل

إن هذا الإجراء يتضمن الإلغاء التدريجي للحوء إلى العمل بالساعات الإضافية وإدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي، وأخيراً عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة وسأطرق لكل من هذه التدابير في إطار النقاط الآتية:

أولاً : الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

أن المدة القانونية للعمل هي "تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل"¹.

ولقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى الاهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل². و صدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون 03/81³ الذي جاء مكرساً لنفس المدة التي أقرها القانون السابق ألا وهي أربع وأربعون (44) ساعة إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة، إلى أن صدر الأمر 03/97⁴ ونص في مادته الثانية على أن أسبوع العمل

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 124.

2 أنظر، الأمر 30/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975، ص. 526.

3 أنظر، القانون 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 08 الصادرة في 24 فبراير 1981، ص. 183.

4 أنظر، الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 12 جانفي 1997، ص. 07.

يقدر ب(40) ساعة. وأن أيام العمل لا تقل عن (05) أيام، وساعات العمل اليومية لا تتجاوز (14) ساعة، أما ما يتعلق بنظام العمل فقد نص على أنه يجب تنظيم العمل المستمر، والعمل الليلي، والتناوبي وتقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعاً استثنائياً.

وبالتالي فإنه متى اضطر رب العمل إلى اللجوء للساعات الإضافية اقتضى منه ذلك منح العامل تعويضاً عن ذلك العمل الإضافي سواء كان ذلك بصفة متقطعة، أو مستمرة. وهذا التعويض في الساعات الإضافية قد يفوق أحيانا 50% من القيمة الأجرية للمنصب في الساعات العادية، مما يزيد ذلك من تكاليف المؤسسة ومن حجم الأزمة التي تعاني منها. لذلك نص المرسوم التشريعي 09/94 على أنه إذا واجهت المؤسسة سببا من الأسباب الاقتصادية التي قد تؤدي إلى تقليص العمال فإنه يكون لرب العمل الحق في إلغاء الساعات الإضافية تدريجياً، وذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تفادي التقليل كلية.

ثانيا: إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة

إن من بين واجبات العامل الأساسية قيامه بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد. ومعنى هذا أن تقصير العامل، أو رفضه لأداء العمل المتفق عليه لا يحرره من المسؤولية العقدية.

إلا أنه من أجل قيام مسؤولية كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة لتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل وذلك من خلال ثلاثة طرق هي:

التحديد الموضوعي: وذلك بضبط كافة الحركات والمهام والأعمال التي تدخل ضمن مكونات منصب العمل.

التحديد المكاني: وذلك بتحديد مكان أو أماكن العمل وفق ما تقتضيه طبيعة كل عمل وإذا ما تعذر تحديد مكان العمل فإنه يجب على الأقل تحديد المقر الرئيسي.

التحديد الزمني: وذلك بتحديد بداية ونهاية العمل أي تحديد المدة القانونية

للعمل¹.

بالإضافة إلى التزام آخر يلقي على عاتق العامل وهو الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات رب العمل، ذلك أن المشرع بقدر ما اعترف للعامل بحقوق ثابتة، بقدر ما اعترف في نفس الوقت لصاحب العمل كذلك بصلاحيات مهنية واسعة تتعلق بالجانب التنظيمي للعمل. مما يجعل من توجيهات وأوامر صاحب العمل تتوسع لتشمل كل ما يدخل في إطار الجوانب المهنية والفنية والتنظيمية كتوزيع العمال داخل الورشة، أو العمل حسب تخصص كل فرد منهم إلى جانب صلاحيات توزيع فترات العمل، وتحديد أوقاته مما يجعل العامل مطالباً باحترام ما يضعه صاحب العمل في هذا المجال.

ومن هذا المنطلق، فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي 09/94، وذلك بتوزيع العمل بين العمال استناداً للعمل بالتوقيت الجزئي؛ والذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل، أي أن نصف العمال يعملون نصف المدة، والعمال الباقين يعملون نصف المدة المتبقية أي أربع (04) ساعات لكل نصف من العمال حسب معتاد الأمر.

وفي حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله، يمكن لرب العمل الالتزام بعدم تجديد العقود المحددة المدة التي انتهت دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام الطرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد وذلك من أجل تحقيق نفس الهدف والتقليل من أعباء وتكاليف المؤسسة².

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 177.

2 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 349.

الفرع الثالث

التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل

إن هذا الإجراء يعد كذلك من بين الإجراءات الوقائية التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم 09/94 ويتضمن هذا الإجراء أولاً تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل ويتضمن ثانياً إحالة العامل على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق وسأتطرق لكل من هذين المضمونين بنوع من التفصيل في إطار النقاط الآتية:

أولاً: تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل

إن التكوين بصفة عامة هو حق للعامل كرسته مختلف التشريعات العمالية المقارنة خلال السنوات الأخيرة، ومن بين هذه التشريعات التي أصبحت تعترف صراحة بهذا الحق نجد التشريع الجزائري الذي جعل العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل¹. ومن هنا فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية؛ مما جعله ضرورة أساسية لتنمية قدرات ومهارات القوى العاملة بالمؤسسة وجعلهم قادرين على تحمل المسؤوليات والواجبات التي تقع على عاتقهم بصفة مستمرة. فهو بذلك إلى إحداث تغييرات سلوكية محددة وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد أو العمل الذي يؤديه خدمة له وللمؤسسة التي يعمل فيها.

وقد يأخذ التكوين شكل التكوين النظري حيث يلحق العامل معلومات ودروس، وقد يأخذ شكل التكوين التطبيقي.

واعتباراً لهذه الخصائص التي يتميز بها هذا الأخير أدرجه المشرع كإجراء من الإجراءات الوقائية للتقليل من تقليص العمال، وذلك بتنظيم تكوين تحويلي للإجراء داخل المؤسسة المستخدمة، وذلك بتدريب فئة معينة في إطار سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد

1 أنظر، المرسومين التشريعيين 82/298 و 82/299 المتعلقين بالتكوين المهني في المؤسسة الصادرين في الجريدة الرسمية رقم 36 الصادرة في 07 سبتمبر 1982.

المواصفات الوظيفية وتعيين متطلبات شغلها -المؤسسة-، ثم يأتي بعد ذلك عمليات الإعداد والتهيئة للعامل كمرحلة تدريبية أولية مساعدة للعامل على استكشاف طبيعة العمل وإدراك موقعه وطبيعته بالنسبة للوظائف الأخرى وشروط وأساليب الأداء¹.

وبالتالي إذا كان للمؤسسة نشاط رئيسي، واعتضت لهذا النشاط صعوبات اقتصادية يمكن لصاحب العمل تخفيض عدد العمال المشتغلين في النشاط الرئيسي، ومنحهم تكويناً تحويلياً لنشاط ثانوي آخر لإنشاء مؤهلات جديدة ليست مرتبطة بالنشاط الرئيسي، بل بالنشاط الثانوي الذي تبغي للمؤسسة المستخدمة التوجيه إليه لتفادي تقليص العمال أو تسريحهم.

ثانياً: الإحالة على التقاعد.

إن من بين الحقوق الأساسية للعامل الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، وذلك بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل سواء كان العامل أو صاحب العمل.

لكن مما ينبغي الإشارة إليه هو أن تحديد السن القانوني للتقاعد ببلوغ العامل سن معينة لا يعني ذلك إلزام العامل بترك منصب العمل ببلوغه ذلك السن، بل إن كافة القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة منه تكتفي بالنص على السن الذي يصبح فيه للعامل الحق في طلب الإحالة على التقاعد، ولا تتضمن أي نص قانوني يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه هذه السن القانونية المحددة، وهو ما أدى بالفقه الفرنسي إلى الاختلاف حول تفسير هذه النصوص القانونية²، فذهب فريق إلى أن إحالة العامل على التقاعد جبراً وفق هذه النصوص القانونية هو نوع من الفصل التعسفي رغم توفر السبب الداعي لذلك ألا وهو بلوغ سن التقاعد، بينما ذهب فريق آخر إلى أن الإحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي لا يعتبر عملاً تعسفياً³.

1 أنظر، علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، 1985، ص. 355.

2. Cf .GH .CAMERLYNCK. Contrat du Travail a durée Indéterminée (Rupture Conditions). répertoire de Droit du Travail, Dalloz, 1976, p.24.

3 أنظر، أمية سليمان، المرجع السابق، ص. 341-342.

وعن موقف المشرع الجزائري من الرأيين فيمكن استخلاصه من أحكام النصوص القانونية التي تمنع على صاحب العمل أن يحيل عاملا على التقاعد ولو بلغ سن التقاعد إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني المتمثل في حصوله على خمسة عشر (15) سنة. وهو ما تقضي به المادة 2/10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد والتي تنص على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تحول له الحق في معاش التقاعد مزيد بخمس (05) سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمسة عشر (15) سنة". وهو ما يعني صراحة أن تحديد السن القانوني للتقاعد لا يعني إلزام العامل بترك منصب عمله بل لا بد من توفر الشرطين معاً.

وتحدد السن القانونية بالنسبة للتقاعد العادي ستون (60) سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسون (55) بالنسبة للنساء زائد قضاء المدة القانونية اللازمة، لكن نظرا للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تمر بها البلاد دفعت المشرع إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد ليكون أكثر مرونة. فألغى بذلك شرط السن 60 سنة للرجال و55 للنساء - وصار العامل إذا أثبت أنه عمل لمدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل أمكن له الحصول على تقاعد كلي ولو كان ذلك قبل أن يبلغ العامل ستين سنة¹.

كما يمكن للعمال البالغين سن الخمسين فأكثر والذين يثبتون فترة عمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل أن يطلبوا الاستفادة من معاش تقاعد نسبي، على أن لا يتم هذا الإجراء إلا بطلب من العامل فقط.

أما نظام التقاعد المسبق فهو نظام جديد فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. ولهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 10/94 للتكفل بهؤلاء العمال، حيث نص في مادته الثانية على أنه تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة

1 أنظر، الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 38 الصادرة سنة 1997، ص.03.

لاإرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم يعني غلق المؤسسة¹.

ونظرا لكون هذا النظام خاص ومرتببط بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية فقد أخضع المشرع الاستفادة منه لشروط تنص عليها نفس المادة المذكورة أعلاه، حيث تنص على أنه يجب أن يتوفر سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة على الأقل بالنسبة للنساء.

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

ونظراً لكون هذا النظام مؤقتاً، فإن العامل المعني يدخل ضمن نظام التقاعد العادي بمجرد انتهاء السنوات المسبقة عن السن القانوني للتقاعد، حيث تعتبر سنوات التقاعد المسبق فترات عمل مأجور، تضاف إلى السنوات المعتمدة في مجال التقاعد.

وبالتالي متى توفرت هذه الشروط المتعلقة بالتقاعد العادي أو النسبي أو التقاعد المسبق فإنه لا يمكن لرب العمل تسريح هؤلاء العمال² والعكس صحيح. وهذا ما أخذت به المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1998/12/08 حيث قالت فيه "بالغاء مقرر التسريح المتخذ من طرف الطاعنة في إطار تقليص العمال ضد المطعون ضده بدعوى أنه ولد في 1943 أي أن عمره 51 سنة وأنه عمل من 1972/05/17 إلى 1995/07/01 أي لمدة 23 سنة"³.

1 أنظر، المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن أحداث التقاعد المسبق الصادر في الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994، ص.08.

2 أنظر، أهمية سليمان، المرجع السابق، ص.341 - 342.

3 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ. بتاريخ 1998/12/08، ملف رقم 994165، غير منشور، مقتبس عن عبد السلام ديب المرجع السابق، ص.458.

ذلك أن المحكمة اعتبرت التسريح غير شرعي لأنها رأت أن المدعي يستفيد من التقاعد المسبق طبقاً للمادة 07 من المرسوم 09/94، وأن المادة 05 من نفس المرسوم تمنع منعاً باتاً تسريح العامل الذي له الحق في التقاعد المسبق، حيث أن المادة 07 المعتمد عليها من طرف المحكمة توضح فقط الشروط العامة التي دونها لا يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق وهي شرط السن والأقدمية، في حين أن المادة 06 هي التي تحدد عدد سنوات التسييق. وفي قرار آخر للمحكمة صادر بتاريخ 1999/03/09 حيث قالت فيه "بالغاء الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله عن الوجه الوحيد المأخوذ من مخالفة القانون استناداً إلى المرسوم التشريعي رقم 11/94¹ الذي أنشأ تأميناً على البطالة بالنسبة للعمال الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية بدعوى أن الطاعنة أبرمت اتفاقاً جماعياً مع الفرع النقابي وذلك في نطاق المادة الهيكلية وتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية وكان المطعون ضده ضمن القائمة التي وافقت عليها النقابة لمنحه تعويضاً عن البطالة بعد تسريحه وبدأ يتقاضى مستحقاته منذ نوفمبر 1995 بعد موافقته على وضعه في حالة البطالة وأن تسريحه تم في إطار جماعي بعد موافقة النقابة ومفتشية العمل والاتحادية العامة للعمال وعليه فإن الحكم القاضي بإعادة إدراجه في منصب عمله غير مؤسس"².

ذلك أن التوقف القانوني لعمل المستخدم للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق في إطار تقليص العمال يتطلب أن يستوفي الشروط المنصوص عليها في المادة 07 المذكورة أعلاه

من المرسوم 09/94 وهذا ما أخذت به المحكمة وبالتالي فإن الوجه المثار من طرف الطاعنة مؤسس ومنتج لأثره المؤدي إلى نقض الحكم .

هذه هي مجمل الإجراءات أو التدابير الوقائية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة، وأجاز المشرع لرب العمل استعمال إجراء واحد أو عدة إجراءات للتقليل من تقليص العمال، المهم أن يختار الإجراء الأكثر نجاعة للحفاظ على مناصب العمل. لكن هناك بعض الحالات التي لا يؤدي

1 أنظر، المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94.

2 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، بتاريخ 1999/03/09، ملف رقم 175577، غير منشور، مقتبس عن عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص. 459.

فيها أعمال هذه التدابير إلى إحكام السيطرة على الموضوع, لهذا لم يكتف المشرع بهذه التدابير فقط، وإنما نص على تدابير تكميلية تتخذ خارج الهيئة المستخدمة وهذا ما سيتم النص عليه في إطار هذا المطلب الثاني.

المطلب الثاني

التدابير والإجراءات الوقائية المتبعة خارج الهيئة المستخدمة.

إن هذه التدابير تنص عليها المادة الثامنة من المرسوم التشريعي 10/94 كمرحلة ثانية وتكميلية للتدابير السابقة, وهذا ما سوف نتعرض له بنوع من التفصيل في إطار الفرعين المواليين التدابير الوقائية المتعلقة بإنشاء أنشطة جديدة (الفرع الأول) والتدابير المتعلقة بالذهاب الإرادي وإعلام مفتشية العمل (الفرع الثاني) مع ذكر باقي الإجراءات التي يمكن اعتبارها وقائية تهدف إلى تحقيق نفس الغرض الذي وضعت من أجله هذه التدابير.

الفرع الأول

التدابير الوقائية المتعلقة بإنشاء أنشطة جديدة

ويتضمن هذا التدبير تنظيم المستخدم لعمليات إعادة توزيع الإجراء (أولاً) وإنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء(ثانياً).

أولاً: تنظيم المستخدم لعمليات إعادة توزيع الأجراء (إنشاء أنشطة ثانوية)

إن هذا الإجراء يتضمن إعادة تنظيم المستخدم لعمليات إعادة توزيع الأجراء لكن هذه المرة إعادة التوزيع ستتم خارج الهيئة المستخدمة على غرار التقسيم الأول والذي يقع من طرف رب العمل داخل الهيئة المستخدمة، أي تنظيم عمليات إعادة التوزيع مع الفروع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية¹. غير أن هذا الإجراء في الحقيقة يشتمل على بعض الصعوبات في الجانب العملي، إذ لا يمكن أن نتصور أن يكون هناك تنسيق أو اتصال من رب العمل مع القطاعات الأخرى أو المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة من أجل توظيف هؤلاء الأجراء المعنيين خصوصاً في ظل الظروف الراهنة². ذلك أن هذه الوكالات في الجانب العملي لا تقوم بالدور المنوط بها نتيجة غياب جانب الرقابة، وغياب الجزاءات الرادعة التي تدفعها نحو التقيد بعملها. وبالإضافة إلى أن هذا الإجراء هو كذلك صعب التجسيد في ظل التحولات الاقتصادية التي تعيشها البلاد. والنتيجة في الأخير أن هذا الإجراء يحمل بذور فشله في ذاته ليبقى بذلك حبيس السطور يفترق لتطبيق عملي، مما ييسر سهولة تجاوزه من طرف رب العمل لاحتجاجه بالأعذار المذكورة سابقاً. ذلك مما يتطلب إعادة النظر في هذا الإجراء ومراجعته من خلال توفير كل الظروف الملائمة لتطبيقه والمتمثلة في أبسطها فرض رقابة على الوكالات المختصة، ومراقبة مدى جدية رب العمل في تطبيق هذا الإجراء، وحرصه على تنفيذه.

ثانياً: إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء

إن تدخل الدولة من أجل دعم أنشطة مادية يعد تصرفاً إيجابياً ذلك أنه ليس من مصلحة الدولة تسريح العمال أو تقليصهم، لما في ذلك من انعكاس سلبي على اقتصادها من جهة، وعلى المستوى الاجتماعي لمواطنيها من جهة أخرى. لهذا فقد تضمن المرسوم التشريعي 09/94 على بعض النصوص القانونية التي سنفصلها في حينها تنص على أن يساهم رب

1 أنظر، واضح رشيد، الطبيعة القانونية...، ص. 218.

2 مقابلة مع السيد الطالب محمد عبد القادر مفتش للعمل بالمفتشية العامة للعمل التابعة لولاية ادرار بتاريخ

العمل بإنشاء أنشطة أخرى غير الأنشطة التي تمارسها الهيئة المستخدمة، على أن تتكفل الدولة بالدعم المادي لهذه الأنشطة. لكن السؤال الذي يطرح هنا يكمن في معرفة ما هي طبيعة هذا الدعم المادي الذي تساهم به الدولة؟ وهل حقيقة تدعم الدولة أنشطة لصالح الأجراء؟

من خلال مقابلتنا مع بعض مفتشي العمل بالمفتشية العامة للعمل لولاية أدرار أكدوا أن هذا النص لم يعرف أي تطبيق ميداني لهذا لا يمكن الاعتماد عليه كتدبير وقائي نظراً لعدم وجوده الفعلي، غير أن قصد المشرع من ذلك هو استنفاد كل السبل التي من شأنها أن توقف عملية التسريح، فعمل على تقديم حوافز وتشجيعات لأصحاب المؤسسات الذين يريدون استعداداً للحفاظ على عمالهم، فما هي طبيعة هذه الحوافز والتشجيعات؟

لقد أجابت عن هذا السؤال المادة 25 المندرجة تحت الفصل الخامس من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور سابقاً والتي نصت على إمكانية الاستفادة المستخدم من بعض المساعدات إذا اتخذ إجراءات من شأنها تخفيض أو تجنب عملية التقليل¹، وتشتمل هذه المساعدات على تدبير أو على عدة تدابير وهي كالاتي:

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- تقديم إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل.
- إنشاء أنشطة أو نشاطات لصالح أجراء المؤسسات في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المتعلقة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- كما يمكن أن تكون المساعدات المادية التي تمنحها الدولة في شكل قروض تمنح مقابل ضمانات يمنحها الصندوق الوطني لترقية الشغل لتمويل استثمارات لدفع طاقات الإنتاج القائمة أو إنشاء أنشطة جديدة.
- زيادة على ذلك خص المشرع الإدارات المحلية المختصة بتدعيم مجهودات المستخدم في أعماله خاصة فيما يتعلق بمساعدة الأجراء المسرحيين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

1 نص المادة 25 على أنه "يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى التقليل أو تخفيض عدد العمال المقلصين أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي".

-تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحيين¹.

أما فيما يخص التدابير الضرورية التي تضمنتها المادة 09 من نفس المرسوم فتتمثل في وضع معايير ومقاييس تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي².

وتطبيقاً لذلك صدر عن المحكمة العليا القرار المؤرخ في 09/11/1997 الصادر إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف فيه وقضى برجوع العمال إلى مناصب عملهم. وتتمثل وقائع هذه القضية في أن الهيئة المستخدمة لم تحترم تلك المقاييس، إذ لم تقم طبقاً لنص المادة 56 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية³ بالتسريح مع مراعاة الترتيب الآتي للعمال:

-الأقل أقدمية والأضعف تأهيلاً.

-ثم العمال الذين يكفلون أقل عدد من الأشخاص.

- ثم العمال الذين حصلوا على وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.

وأن عبء قيام ذلك يقع على عاتق المؤسسة الطاعنة. وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه⁴.

وفي قرار آخر صادر عن ذات المحكمة مؤرخ في 13/10/1998 على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله، كون أن المبدأ المعمول به قانوناً هو أن حالة المرض توقف علاقة العمل، ويترتب على ذلك تلقائياً إيقاف سلطة المستخدم نتيجة إيقاف علاقة التبعية، مما يعني أنه لا يمكن للمستخدم التصرف بإرادته المنفردة تجاه العامل ما لم تنتف حالة

1 أنظر، المادة 26 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور سابقاً.

2 أنظر، واضح رشيد، الطبيعة القانونية...، ص. 218.

3 أنظر، المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق النصوص التشريعية لعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية رقم 37 الصادرة في 14 سبتمبر 1982، ص. 1797.

4 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ. بتاريخ 09/11/1997، ملف رقم 151688، المجلة القضائية، 1998، رقم 09.

المرض، ومن هنا يستنتج أنه ليس باستطاعته إدماج العامل في إطار تقليص العمال¹، كما أنه يطبق نفس الحكم بالنسبة للمرأة الحامل والمرضى المهني وحوادث العمل². لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تمس عملية التقليص العمال الذين تكون علاقة عملهم معلقة لأحد الأسباب القانونية.

غير أن هناك إشكالاً آخر يطرح نفسه إذا اعتبرنا نظام التقليص نظاماً للحماية، هل رب العمل ملزم بالمرور على المرحلتين معاً؟ وماذا يترتب على لجوء صاحب العمل إلى المرحلة الثانية دون المرور بالمرحلة الأولى؟

وقبل الإجابة على ذلك فإنه تجدر الإشارة إلى أن المرحلة الأولى هي المرحلة المتمثلة في مجموع التدابير الوقائية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة والتي نصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي 09/94، في حين أن المرحلة الثانية تشمل مجموع التدابير الوقائية المتبعة خارج الهيئة المستخدمة والتي تضمنتها المادتان الثامنة والتاسعة من نفس المرسوم.

بالرجوع إلى الميدان العملي، نجد كثيراً ما يلجأ صاحب العمل والممثلون النقابيون للعمال خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية دون المرور بالمرحلة الأولى بحجة أن إمكانيات المؤسسة المالية والاقتصادية لا تسمح بذلك. غير أن الأصل لا يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية إلا إذا تم احترام الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، إذ سبق القول³ أن الهدف الأول للمرسوم التشريعي رقم 09/94 هو المحافظة على الشغل الذي هو حق دستوري لكل مواطن.

¹أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، بتاريخ 13/10/1998، ملف رقم 167225، غير منشور، مقتبس عن عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص. 468.

²Cf. Maurice MONT HIER, Le licenciement (les différents motifs , les procédures, les recours) édition de Vechis, Paris, pp . 71-73.

³ أنظر، الصفحة 84 من هذه المدكرة.

ويرى الأستاذ أحمد نصر الدين قريش أن تتابع المرحلتين غير ملزم قانوناً، بل هو يرجع إلى ما اتفق عليه المستخدم وممثلو العمال¹. إلا أنه وباستقراء النصوص القانونية يظهر أن عدم الترتيب بين المرحلتين يعد مساساً بحقوق العمال.

لهذا نجد القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 10/03/1998 قد ألغى التسريح لعدم احترام مراعاة التدابير الواجب اتخاذها وفقاً لما نصت عليه المواد 7-8-9 من المرسوم 09/94 قبل اللجوء لعملية التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية².

كما نجد أن المشرع قد قرر جزاءات مختلفة عند عدم احترام الشروط والإجراءات الخاصة بالتقليل من أجل الدفع بأرباب الأعمال إلى احترامها وإعطائها أكثر مصداقية ومن بين هذه الجزاءات، "معاقبة كل من قام بتقليل عدد المستخدمين خرقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج.

وتتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم...³.

واعتبر المشرع عدم التصريح بتقليل عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات كما هو منصوص عليه في المادة 20 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه مخالفة لمفهوم هذا المرسوم التشريعي ويترتب عليها غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 5000 دج وتتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين⁴.

ولقد نص المشرع الفرنسي صراحة على بطلان إجراءات التسريح الناتجة عن عدم احترام المخطط الاجتماعي⁵. بينما المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة لكن يمكن أن

1 Cf .M'hamed Nasreddine KORICHE . Le nouveau régime juridique..... op.cit.,p.53.

2 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، بتاريخ 10/03/1998، ملف رقم 160303، غير منشور، مقتبس عن عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص.453.

3 أنظر، المادة 146 من القانون 11/90.

4 أنظر، المادة 34 من المرسوم التشريعي 09/94.

5 أنظر، المادة 4/21-1 من قانون العمل الفرنسي.

نستنتج ذلك من كلمة "يجب" التي بدأ بها نص المادة 05 من المرسوم التشريعي 09/94 والتي تفيد الإلزام فهي بذلك قاعدة آمرة يترتب عن مخالفتها البطلان¹.

لكن غياب تطبيق هذه الجزاءات القانونية المترتبة عن المساس بهذا الحق جراء إلغاء المشرع الموافقة الإدارية التي يمنحها مفتش العمل, بالإضافة إلى تضافر أمور أخرى تتمثل في غياب نص قانوني يحدد مفهوم السبب الاقتصادي، مع عدم وجود قاضي اجتماعي مختص في المسائل الاجتماعية جعلت أطراف التفاوض لا تحترم هذا الترتيب الذي يحمل في طياته تشجيعاً ضمناً على التسريح خصوصاً في إطار الجمود الفعلي الذي تعاني منه المرحلة الثانية كما رأينا.

الفرع الثاني

التدابير المتعلقة بالذهاب الإرادي وإعلام مفتشية العمل

إن هذا الفرع يتضمن عنصرين اثنين: فيتضمن أولاً الذهاب الإرادي كإجراء واقعي أكثر منه قانوني، و ثانياً إعلام مفتشية العمل لتقوم بالدور المنوط بها.

أولاً: الذهاب الإرادي

بالإضافة إلى ما نص عليه المشرع كتدابير تحفظية وقائية لتفادي خطر التقليل، ظهر من الناحية العملية خلال السنوات الأخيرة إجراء جديد من إجراءات تقليص عدد العمال عرف بالذهاب الإرادي والذي جاء تحقيقاً للمصلحة المتبادلة للطرفين.

فمصلحة صاحب العمل تتجلى في اتباع إجراءات بسيطة وفعالة في آن واحد لإعادة ضبط مستوى الشغل. أما مصلحة العامل تظهر في حصوله على التعويض الذي يفوق غالباً التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي². وهذا الإجراء يظهر كحل وسط بين الاستقالة والتسريح؛ ذلك أنه إذا كانت الاستقالة والتسريح حالتين قانونيتين من حالات انتهاء علاقة العمل حسب نص المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل؛ فإن الذهاب الإرادي ليس

1 أنظر، عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص. 168.

2 Cf. M'hamed Nasreddine KORICHE. Note A propos du départ Volontaire..... .op.cit., p.101.

كذلك. لهذا نجده يطرح عدة إشكالات خصوصاً من حيث مشروعيته وعدم مشروعيته في ظل وجود المادة 135 من نفس القانون، والتي تنص على بطلان كل علاقة عمل لا تخضع لأحكام هذا التشريع المعمول به. لهذا سنبدأ أولاً بالبحث في أساسه القانوني ثم نتقل بعد ذلك إلى شروطه كنقطة ثانية.

1- الأساس القانوني للذهاب الإرادي

إن الذهاب الإرادي أو التفاوضي كما يطلق عليه في فرنسا؛ هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنهاء عقد العمل لمدة غير محدودة مقابل تعويض مالي يدفع إلى العامل¹.

وعرف هذا الإجراء ارتفاعاً ملحوظاً في فرنسا عندما وصلت منحة التعويض عن الذهاب إلى 30.000 فرنك فرنسي². أما في الجزائر فقد بلغ عدد الذين اختاروا طريق الذهاب الإرادي منذ 1993 إلى 1997 حوالي 40198 عاملاً منهم 55% خلال سنة 1997 وحدها، ووصل عددهم إلى غاية السداسي الأول من سنة 1998 حوالي 41816 عامل³. الأمر الذي دفع بالبعض إلى التشكيك في مدى مشروعيته وبكونه مخالف للنظام العام الاجتماعي واعتباره تسريحاً مقنعاً وتملصاً من الإجراءات القانونية للتقليص. لكن هذا الحكم لو حاولنا معالجته من الجانب القانوني لوجدنا أن الذهاب الإرادي يجد سنده في القانون والقضاء الفرنسي⁴. أما في الجزائر فإن

1 Cf. Antoine MAZEAUD , cité par Ben Saber BENZAOUZ, Le départ volontaire constitue-t-il une atteinte au principe de la préservation du travail ,in actes du colloque international sur le droit social, Université d'Oran, faculté de Droit ,Edik ,2001,p.21.

2 Cf. Ben Saber BENZAOUZ.op.cit.,p.22.

3 إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - المجلس الاقتصادي والاجتماعي - تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي لشهر أبريل 1998, مقتبس عن Ben Saber BENZAOUZ, op.cit.,p.21

4 اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن مثل هذا الاتفاق وجد لمواجهة الأزمات الاقتصادية التي تمر بها المؤسسات, وإعادة ضبط مستوى الشغل. لذلك اعتبرته تسريحات اقتصادية يجب إخضاعها لمراقبة مدير مصلحة العمل, وفي قرار آخر لها أكدت أن الذهاب الإرادي الذي يكون مخالفاً للنصوص القانونية يعد بمثابة تسريحات مقنعة. فإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد أقرت الذهاب الإرادي فإن هذا لا يعني المستخدم من إجراءات الإعلام واستشارات ممثلي العمال كما هو عليه الحال في التسريح لأسباب اقتصادية. وهو ما نصت عليه المادة 321فقرة 1 من قانون العمل الفرنسي بقولها: " كل إنهاء لعقد العمل يكون نتيجة سبب اقتصادي يخضع للقواعد المنظمة للتسريح لأسباب اقتصادية."

الذهاب الإرادي لا يعتبر حالة من حالات إنهاء علاقات العمل. غير أنه لا يعد مخالفا للقانون مادام انه لا يمس بحقوق العمال المكرسة, بل نجد من الناحية العملية أن الذهاب الإرادي يمنح للعمال تعويضا يفوق ذلك الذي قرره القانون في حالة التسريح لسبب اقتصادي¹.

ويجد الذهاب الإرادي سنده في الشريعة العامة طبقاً لنص المادة 106 من القانون المدني التي تنص على أن "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون"². وعقد العمل واحد من هذه العقود.

كما يجد الذهاب الإرادي سنده في قانون العمل نفسه وفي النصوص التنظيمية له ، ويظهر ذلك جلياً في نص المادة 70 من القانون 11/90 والتي تنص على أنه "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات". ويفهم من عبارة "جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات" أن المشرع قد منح صاحب العمل السلطة الواسعة لاتخاذ إجراءات من شأنها التقليل من عملية التقليل وما الذهاب الإرادي إلا إجراء من هذه الإجراءات. بالإضافة إلى ذلك قد اعترف المرسوم التشريعي 11/94 بشرعية الذهاب الإرادي وذلك عندما استثنى العمال المستفيدين منه من الحق في الاستفادة من نظام التأمين على البطالة³.

وهذا يعني أن المشرع الجزائري قد أقر بمشروعية الذهاب الإرادي، واعتبره إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال المهتدين بالتقليص⁴. لكن ذلك يجب ألا يكون على إطلاقه وإنما يتم وفق شروط حددتها المحكمة العليا نتعرض لها بالتفصيل في إطار النقطة الموالية .

Cf. Jean PELISSIER .Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD ,Droit du travail,20ème édition, Dalloz,2000.p.428.

1Cf. Tayeb et Djamel BELLOULA,La rupture de la relation de travail,édition Dahleb,1999,p.98; M'hamed Nasreddine KORICHE . Note A propos du départ Volontaire.....op.cit. ,p.101

2 أنظر، الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1396 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

3 أنظر، المادة 05 من المرسوم التشريعي 11/94 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة .

4 Cf. Ben Saber BENZAOUZ,op.cit.,p.23.

2- شروط الذهاب الإرادي

نظراً لما يترتب على الذهاب الإرادي من آثار خطيرة على العامل من فقدان منصب العمل من جهة، وتجريده من حق الاستفادة من التأمين على البطالة من جهة أخرى، فإن المحكمة العليا وقعت شروطاً في ظل غياب شروط خاصة في التشريع¹ وتمثل هذه الشروط في ما يلي:

- أن تكون هناك حتمية التقليل، فالذهاب الإرادي لا يطبق إلا على العمال الأجراء الذين هم في إطار التقليل وهو نفس الشرط الذي ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية.

- أن تكون إرادة العامل سليمة من كل العيوب التي تشوب الرضا مع علمه الكامل بكل الشروط والنتائج المترتبة على هذا الاتفاق. وهو أيضاً نفس ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية²

ومن تم يجب أن يكون انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة بناء على الإرادة المشتركة للطرفين شريطة أن يكون رضا العامل سليماً. وأن عيب التراضي يكون سبباً في إبطال هذا الاتفاق طبقاً للقواعد العامة المطبقة في جميع العقود.

- أن يكون الاتفاق المتوصل إليه بين الأطراف المعنية ناتجاً عن تفاوض حقيقي.

فيتبين مما سبق أن الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات تقليص مناصب العمل لأسباب اقتصادية وليس حالة من حالات انتهاء علاقات العمل³.

لهذا من المنطقي تطبيق الإجراءات المتعلقة بالتقليل، وبالضبط ما تعلق منها باستشارة لجنة المشاركة أو ممثلي العمال، والمنع من اللجوء إلى توظيفات جديدة في مناصب العمل

1 أنظر، محمد شرقي، إشكالية قانونية لتقليل مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، نشر (م.و.ع)، 1998، عدد خاص، ص. 14.

2 Cass soc, 10 avril 1991, n°8918485 Bull.civ, p.11. cité par Ben Saber BENAZZOUZ, op.cit., p.23.

3 تجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا تفرق بين الذهاب الإرادي والإنهاء الرضائي لعلاقة العمل واعتبرت أن الذهاب الإرادي هو ذلك الذهاب المحصل عليه نتيجة تفاوض فردي بينما تضيف الإنهاء لعلاقة العمل في إطار جماعي بالإنهاء الرضائي. أنظر، محمد شرقي، المرجع السابق، ص. 14.

التي تم تقليصها¹. وهذا ما أكده السيد وزير العمل والحماية الاجتماعية من خلال الرسالة رقم 867 المؤرخة في 18 نوفمبر 1999 والتي جاء فيها: "من المسلم به قانوناً بخصوص الذهاب الإرادي أن كل اتفاق مبرم بصورة حرة ويعبر عن الرضا المتبادل بين العامل والمستخدم يلزم الطرفين ما دام العامل أبدى دون أي غموض إرادته في مغادرة عمله مقابل تعويض مالي، شريطة أن يتم تعويضه فعلياً، ولا يستطيع بعد ذلك أن يطمح إلى إعادة الإدراج مهما كانت طبيعة منصب العمل الذي كان يشغله"².

إلا أنه من الناحية العملية نجد خلاف ذلك تماماً، إذ كثيراً ما يلجأ صاحب العمل إلى توظيفات جديدة في نفس مناصب العمل التي شملها التقليص عن طريق الذهاب الإرادي أو إبرام عقود عمل محددة المدة. لهذا فإن في فرنسا كل ذهاب إرادي يكون مخالفاً للشروط المنصوص عليها في القانون يعد بمثابة تسريحات مقنعة³.

ولضمان التطبيق الحسن والفعال لهذه الإجراءات والتدابير عمل المشرع على ضرورة إعلام مفتشية العمل كجهاز يخول له القانون الحق في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وتوضيحها قصد اتقاء الخلافات التي تنجر عنها وتسويتها وهذا ما سنتعرض له بالتفصيل في إطار النقطة الموالية .

ثانياً: إعلام مفتشية العمل

لقد ارتبط ظهور مفتشية العمل تاريخياً بالعمليات الاجتماعية والسياسية التي تطلبتها تجاوزات العمل الصناعي إذ أدى تدخل الدولة المتزايد بصفة خاصة في مجال العمل إلى ضرورة إنشاء إدارة متخصصة في مجال العمل هي مفتشية العمل التي أنشئت لأول مرة في فرنسا سنة 1982 لأجل مراقبة تطبيق قانون 22 مارس 1841 الذي يمنع تشغيل الأطفال الأقل من

1 تنص المادة 69 من القانون 11/90 "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

2 Cf. Ben Saber BENAZZOUZ, op.cit.p.23.

3 Cf. Jean PELISSIER .Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, op.cit.,p.428.

08 سنوات بعد تقرير الدكتور "Rémy Vellard" الذي كشف عن ظروف تشغيل الأطفال في فرنسا¹.

ثم أصبحت مفتشية العمل تابعة لوزارة العمل بعد إنشائها سنة 1906، لتأتي بعدها معاهدة سنة 1947 وتلزم كل الدول المصادقة عليها بوضع نظام لمفتشية العمل مكلف بضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال عند تنفيذهم لعملهم وقد صادقت عليها فرنسا سنة 1950².

أما في الجزائر فبعد الاستقلال صدر أول نص ينظم مفتشية العمل سنة 1975 بموجب الأمر 75/33 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية. وكان هذا النص يمنح مفتش العمل صلاحية مراقبة ظروف العمل، ومدى احترام الشروط القانونية والتنظيمية للعمل بالنسبة لكل صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً. وكان هذا النص يستثني من هذه المراقبة الموظفين والمؤسسات العسكرية والعمال في الطائرات والسفن.

كما كانت للمفتشية صلاحية إجراء الصلح. وفي 1990/02/06 صدر قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل³، ثم المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها⁴، ثم الأمر رقم 11/96 المؤرخ في 1996/07/10 المتعلق بمهام المفتشية اختصاصاتها وصلاحيات مفتش العمل، والتي من أهمها مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية⁵. وانطلاقاً من هذا تبرر الإشكالية المتعلقة بهذا الموضوع،

1 أنظر، بناصر يوسف، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة حقوق في مقياس قانون العمل، غير منشورة، جامعة وهران، السنة الجامعية 2006/2007.

2 Cf. Pierre VINCENT, Inspection du travail, juris- classeur droit du travail n°01, fascicule مقتبس عن عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص. 153، 19-24، 1992، pp. 10-20.

3 أنظر، القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة في 07 فيفري 1990، ص. 237.

4 أنظر، المرسوم التنفيذي 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، الجريدة الرسمية رقم 29، الصادرة في 18 جويلية 1990، ص. 960.

5 إن من مهام التي تنجر عن تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية هي إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها فمفتش العمل مطالب بأن يلعب دور المصالح وهذا ما نصت عليه المواد

والمتمثلة في معرفة دور مفتش العمل في عملية التقليل، وهنا يجب التفريق بين مرحلتين اثنتين: مرحلة ما قبل صدور القانون 11/90 وما بعد صدور القانون 11/90.

1: مرحلة ما قبل صدور القانون 11/90.

إن مفتش العمل كما تقدم هو العون المختص الذي يخول له القانون ممارسة صلاحيات مفتشية العمل¹. هذه الأخيرة التي تختص بالعديد من المهام والاختصاصات المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل²، والتي تعرضت لمهام واختصاصات مفتشية العمل، ولم تتعرض بشكل خصوصي لدور مفتش العمل فيما يتعلق بتقليل العمال. ومهما يكن، فإن لمفتش العمل دور مباشر في هذا الإطار، فهو الذي يتحكم - إن صح القول - في عملية تقليل العمال؛ إذ يتوقف اتخاذ قرار التسريح الجماعي للعمال على الموافقة والإذن المسبق الذي يمنحه مفتش العمل. وهو نفس الأمر الذي كان سائداً في فرنسا بعد صدور قانون 03 جانفي 1975 المذكور سابقاً، والذي أجاز بل وفرض على الهيئة المستخدمة بعد أن تستكمل مجموع الشروط والمراحل المتعلقة بالتقليل أن تطلب الموافقة الإدارية المسبقة من

من 05 إلى 16 من القانون المذكور أعلاه وهذا ما أكده المجلس الأعلى في قرار له بتاريخ 1984/05/07 حيث جاء فيه "متى كان من المقرر قانوناً، أنه عندما ينشأ خلاف بمناسبة تطبيق عقد عمل بين الأجير والمستخدم، يجب تقديم الطلب المتعلق بالنزاع أمام المحكمة الناظرة في قضايا الشغل، ولا تكون القضية مقبولة لديها إلا بعد تبرير أن النزاع عرض للمصالحة أمام مفتش العمل المختص إقليمياً وأنه لا يمكن تقديم النزاع أمام القضاء إلا في حالة واحدة فقط وهي عجز المفتش المذكور عن إجراء المصالحة..". أنظر المجلس الأعلى، غ.إ. بتاريخ 1984/05/07، ملف رقم 34024، المجلة القضائية 1989، العدد 03، ص. 162.

1 أنظر، المادة 04 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

2 تنص المادة 02 من القانون 03/90 على أنه "مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية وأمن العمال تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم، إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها".

طرف الجهات المختصة إقليمياً بشؤون العمل كإدارة العمل واليد العاملة في فرنسا ومفتشية العمل بالجزائر.

فتتقدم الهيئة المستخدمة إلى مفتش العمل المختص إقليمياً بطلب الموافقة من أجل تقليص العمال ويكون إعلام مفتش العمل عن طريق رسالة مضمونة الوصول يشار فيها على الخصوص لمسألة تقليص المستخدمين وعدد العمال المعنيين. كما يجب أن يرفق طلب الإذن هذا بملف يحتوي على كل العناصر والوثائق التي تبرر اتخاذ هذا الإجراء. وفي الدول التي تأخذ بالنهج الاشتراكي أين تسيطر الدولة على معظم القطاعات الاقتصادية إن لم نقل كلها كان يجب على الهيئة المستخدمة أن تطلب موافقة السلطة الوصية على الإجراء قبل الشروع في تنفيذ التقليص. وبعد ذلك يتعين على مفتش العمل أن يجري تحقيقاً للتأكد من صحة الأسباب التي جاء بها صاحب العمل وله أن يستعين بأي عون مختص أو مصلحة مختصة تابعين للدولة، كما يتعين عليه اخذ رأي ممثلي العمال والهيئات النقابية التي يرى فائدة في استشارتها على أن يبت في طلب الموافقة خلال 30 يوماً من إشعاره¹.

ولقد قرر المشرع جزاءات جنائية على كل من يعرقل مفتش العمل عند أدائه لمهامه أو مهمة الأشخاص الذين يساعده عند فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً. أو ممارسة الضغوط والإهانات ضد مفتش العمل²

لكن بصدور قانون 11/90 م ع ع أُلغيت الموافقة الإدارية وكان بذلك إعلان بداية مرحلة جديدة سنتطرق لها بنوع من التفصيل في هذه النقطة الموالية.

2: مرحلة ما بعد صدور قانون 11/90

كان المشرع يهدف من خلال الحصول على الإذن بالموافقة إلى إيجاد توازن بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي، لكن بصدور قانون 11/90 تخلى هذا الأخير عن ضرورة الحصول على الموافقة الإدارية لاعتبارات نجهلها. لكن هناك من نكر على هذا الإجراء واعتبره

1 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص.32.

2 أنظر، المواد 23، 24 و 25 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .

تدخل في شؤون صاحب العمل الذي يمكنه الوقوف على حقيقة السبب الاقتصادي من خلال إشرافه على تسيير مؤسسته ومعرفة النقائص والمتطلبات بالإضافة إلى الاتهامات التي كان يتلقاها مفتش العمل من خلال منحه للموافقة أو رفضه لها . فإن أعطى الموافقة لصاحب العمل كان محل متابعة من طرف العمال الذين سيكون مآلهم الإحالة على البطالة وأن رفضها توبع من طرف صاحب العمل على أساس أنه سيعرض مشروعه الاقتصادي إلى الإفلاس. لهذا تدخل المشرع ورسم الخطوط العريضة للموضوع وترك أمر التفاصيل للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية, ويمكن لمفتش العمل حتى من هذا الجانب أن يلعب دوراً آخر يتمثل في مساعدة العمال ومستخدميه في إعداد الاتفاقيات الجماعية والسهر على تنفيذها¹ .

غير أن الممارسة الميدانية أثبتت أن القوانين الجديدة فسحت المجال واسعاً وفي أمور خطيرة كتقليص العمال من خلال إسنادها للاتفاقيات الجماعية في حين لم يتهياً محيط العمل لدينا لتحمل كل هذا العبء , ذلك أن اتفاقيات العمل الجماعية وإن تم اعتمادها بحماسة من طرف المشرع كتقنية قانونية لضبط وتنظيم علاقة العمل , وتبيان الحقوق والالتزامات القانونية الجماعية المترتبة عن كل من العمال وأصحاب العمل فإن الواقع كما قال الدكتور عبد الرحمان عزاوي جعل هذه الحماسة تعاني من فتور² . فاختلاف أهداف وتوجهات النقابات في حالة التعددية -رغم الإيجابيات التي يحملها- أدى إلى عدم انسجام بين النقابات والسلطة العامة , الأمر الذي يجعل هذه الأخيرة تتردد وتحجم عن تمديد الاتفاقيات الجماعية أو حتى تشجيع الأطراف على إبرامها هذا من جهة ومن جهة أخرى تعرض النقابة للاحتواء السياسي مما يقرب عملها في التفاوض باسم العمال للوصول إلى إبرام اتفاقيات جماعية من العمل السياسي أكثر من تقريبها ودفعها إلى النشاط الاجتماعي.

أضف إلى ذلك أن هناك بعض المؤسسات لا تحتوي على اتفاقية جماعية وربما يرجع سبب ذلك إلى رفض صاحب العمل الجلوس مع العمال أو ممثلهم على طاولة المفاوضات -

1 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق , ص.40.

2 أنظر, عبد الرحمان عزاوي, اتفاقية العمل الجماعية كتقنية قانونية لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري, المجلة القانونية التونسية, مركز النشر الجامعي, 1997, بدون عدد, ص.58.

وعلى قدم المساواة- حتى لا يلزم نفسه بأي اتفاقية وهذا ما يتطلب وجود نقابة قوية قادرة على إقناع أو إرغام المستخدم بالجلوس إلى طاولة التفاوض¹. ورغم كل هذه السلبيات تم تجريد مفتش العمل من مهمته الأساسية بحجة إحالة الأمر على الاتفاقيات الجماعية², وبذلك لم يعد له أي دور مباشر فيما يتعلق بتقليص العمال, فهو لا يتدخل إلا بمناسبة مراقبته لتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية من خلال سهره على تطبيق تلك الأحكام والإجراءات العامة التي ذكرها المشرع في المواد 69، 70، 71 و 72 من القانون 11/90 ويقدم المساعدة إذا طلبت منه³. ولم يقف الأمر عند هذا الحد, بل إن إلغاء الموافقة الإدارية في فرنسا نشأ عنه عدم استقرار بالنسبة للقضاء في مسألة الاختصاص هل يعود إلى القاضي الإداري أم للقاضي العادي؟

ففي قرار صادر عن محكمة استئناف باريس بتاريخ 13 سبتمبر 1989 قضت بأن الرأي الذي تقدمه مفتشية العمل رأي بسيط ويترك الاختصاص كامل للجهة القضائية العادية مما يجعل القاضي الإداري غير مؤهل لأن يلعب أي دور إذ ليس هناك قرار إداري ليكون محل للدعوى الإدارية⁴ ومع ذلك فإن الدكتور عطاء الله بوحيدة يرى أن مثل هذا الرأي يطرح إشكالا في التكييف، فالقاضي الإداري لم يتردد في تكييف الرأي بالقرار الإداري، لأن مجلس الدولة

1 إن وجود نقابة قوية قادرة على التفاوض يتطلب تكوين علمي وعملي في مجال قانون العمل ومحيطه السياسي والاجتماعي والاقتصادي ومعرفة بنف التفاوض لأن النظام النقابي القوي يعطي السلطة الكافية لاحترام الأعضاء أو الأطراف لمبدأ الاتفاقية الجماعية والتفاوض الجماعي لهذا فإن النقابة القوية تبقى الدعامة الأساسية في تحريك عجلة الاتفاقيات الجماعية للعمل وإخراجها من مضمون النص القانوني المجرد إلى حيز الوجود والواقع العملي الملموس. أنظر, عبد الرحمان عزوي, اتفاقية العمل... المرجع السابق, ص. 58-59.

2 يرى بعض العمال وهيئاتهم أن ق.ع.ع ما هو إلا مجرد نظام داخلي وضع بصفة منفردة إذ لا يلمسون حسب زعمهم أي وجود لجانب العمال فكلما تعلق الأمر بأمور جوهرية وخطيرة أحال الأمر على الاتفاقية الجماعية وكأنه لا يعلم على حد قولهم ما يحدث في هذه الأخيرة من تجاوزات وسوء تأويل خاصة إذا ما سجلت لدى مفتشية العمل وصار لزاما على مفتش العمل السهر على تنفيذها مع أنها قد تنطوي على أشياء قد لا يحسن العمال تقديرها في حينها مما يجعلهم يتفاجئون بما حين التنفيذ. أنظر, الطالب محمد عبد القادر, المرجع السابق, ص. 47.

3 أنظر, الطالب محمد عبد القادر, المرجع السابق, ص. 40.

4 Cf. Jean EMANUEL RAY, Plan social et insécurité juridique, droit social n°7 et 8 juillet août 1995, pp. 661-662. 144. المرجع السابق, ص. 144.

الفرنسي قرر أن توصيات اللجنة الوصية لها طابع إلزامي، ويمكن أن يثار نزاع أمام قاضي تجاوز السلطة¹. ولم يطرح المشكل هذا في الجزائر غير أن نفس التصور الذي عرفه القانون الفرنسي بخصوص الحصول على الإذن بالموافقة وإلغاءه عرفه المشرع الجزائري كما عرفنا فلقد كانت القوانين الصادرة قبل 1990 تفرضها وتتطلب موافقة مفتشية العمل في حالة اللجوء للتسريحات الجماعية بمقتضى المادة 39 من الأمر 31/75 والمادة 56 من المرسوم 302/82 وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1996/11/29 بقولها: "من المقرر قانوناً أنه يمكن للهيئة المستخدمة التقليل من عدد العمال إذا بررت هذا الإجراء أسباب اقتصادية، ذلك بعد موافقة كل من مفتشية العمل ولجنة التأديب التابعة للمؤسسة...".

إن المحكمة العليا كما يقول الدكتور عطاء الله بوحميذة طبقت صحيح النص بأن أخضعت التسريح الجماعي لموافقة مفتشية العمل قبل إلغاء الإذن بالموافقة. فإن إعطائها الصلاحية للجنة التأديب للنظر في هذا النوع من التسريحات يعد خطأ، ذلك أن التسريح لسبب اقتصادي يحمل صورة غير تأديبية، وإنما يعرض الأمر على لجنة المشاركة فإن لم توجد فعلى ممثلي العمل².

وتجدر الإشارة إلى ظهور ما يعرف بالترخيص القضائي في فرنسا في وقت قليل قبل إلغاء الموافقة الإدارية، حيث كان المصفي إذا أراد اللجوء إلى عملية التقليل قبل إقامة مخطط التعديل فلا يمكنه ذلك إلا إذا كان لهذه التسريحات طابعا استعجاليا فيسلمه القاضي المحافظ بذلك أمرا يشير فيه إلى عدد العمال المرخص بتسريحهم، مع توضيح فئاتهم المهنية ونشاطاتهم³.

ولكن تطبيق بعض هذه التدابير أو كلها قد لا يحول دون اللجوء إلى عملية التقليل لهذا فقد عمل المشرع على النص على بعض الضمانات التي تحول دون التخلص من العامل بعد اللجوء إلى التقليل بل تحول له حماية بعض الحقوق تضمن له إنسانيته على الأقل وهو ما

1 أنظر، عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 145.

2 أنظر، عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 145-146.

3 Cf. Gérard LYON-CAEN, op.cit., p.318.

يتطلب الوقوف تفصيلا على مدى فعالية هذه الضمانات القانونية لتعزيز هذه الحماية وهذا ما سوف نتعرض له بنوع من التفصيل في إطار المبحث الموالي.

المبحث الثاني

الضمانات والحقوق المقررة للعمال المسرحيين

بعد إتباع كافة الإجراءات والاحتياطات الأولية المنصوص عليها سابقا ربما يجد رب العمل نفسه ملزما باللجوء إلى التقليل في إشروع في إعداد قرارات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل لكل عامل على حدى والأسباب الاقتصادية الداعية لذلك لتبلغ له بصفة شخصية طبقا لما جاء في مضمون المادة 69 من القانون 11/90 والتي اشترطت ترجمة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في شكل تسريحات فردية متزامنة, غير أن المشرع الجزائري لم يشترط ضرورة التحدث مع العامل كما نص عليه القانون الفرنسي القديم الذي ألزم صاحب العمل بضرورة الحديث مع كل عامل بصفة فردية حول موضوع التسريح, غير أن القانون الفرنسي الصادر في 1989/08/02 ألغى هذا الالتزام بالنسبة لحالة تسريح عدد كبير من العمال واشترط أن يكون هؤلاء ممثلين بتنظيم نقابي يتحدث باسمهم.

ويرجع عدم اشتراط المشرع الجزائري لهذا الشرط هو كون الجانب أو الملف الاجتماعي كان محل تفاوض جماعي بين المستخدم والنقابة ولجنة المشاركة¹.

فإذا ما وصل المطاف بصاحب العمل إلى هذه المرحلة وجب عليه أن يتقيد بالضمانات التي قد منحها المشرع الجزائري بالخصوص وبقية التشريعات الأخرى - مثل المشرع الفرنسي والمصري وغيرهم - للعمال المسرحيين لأسباب اقتصادية حيث اعتبرت هذه الضمانات آثار لعملية التسريح الجماعي².

وسندرس كل من هذه الضمانات بنوع من التفصيل في إطار المطالبين المواليين وذلك من أجل الوقوف على حقيقتها ومدى اعتبارها كضمان فعلي للعامل المسرح.

1 أنظر، أحمية سليمان, المرجع السابق, ص.384.

2 أنظر، بن عزوز بن صابر, المرجع السابق, ص.134؛ بشير هدي, المرجع السابق, ص.115.

المطلب الأول

الرقابة القضائية للتقليص

يعرف قضاء العمل بأنه "ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما"¹.

أو كما يعرفه قانون العمل الفرنسي الجديد في مادته 1/511 بأنه: "قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل أو ممثليهم وبين العمال الذين يشتغلون عندهم عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تنجح المصالحة"².

ولقد اعتبر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن لجوء العمال إلى القضاء يشكل ضماناً لهم خاصة بعد إلغائه للرقابة الإدارية المسبقة المتمثلة في الحصول على الإذن بالموافقة من قبل مفتشية العمل. ولقد أكدت المحكمة العليا حق اللجوء إلى القضاء في قضية السيد ((ع خ)) ضد (وحدة إيكوتاك) حيث لجأ المعني إلى القضاء للمطالبة بحقوقه في مواجهة الشركة ورفضت دعواه ابتداءً واستئنافاً فوجد العامل نفسه دون حماية فتقدم بالطعن بالنقض أمام المحكمة العليا التي قررت ما يلي:

"إن الحق في الشكوى والاحتكام إلى القضاء من الحقوق العامة التي تقر لكافة العمال ما لم يقتزن استعمال هذا الحق بقصد الكيد والإضرار بحقوق الغير ومن ثم فإن القضاء بما

1 أنظر، أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005 ص. 30.

2 "Les conseils de prud'hommes, juridiction électorale et paritaire, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code, entre les employeurs ou leur représentants et les salariés qu'ils emploient, ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti".

مقتبس عن، أحمية سليمان، آليات تسوية... المرجع السابق، ص. 29.

يخالف هذا المبدأ يعد منعدم الأساس القانوني ومخالفاً لأحكام المادة الأولى من الأمر المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل....¹.

لكن الأسئلة التي تطرح تتجلى في معرفة : كيف تتشكل هذه المحاكم؟ وما هي حدود اختصاصها؟ وما هو دور هذه المحاكم المختصة في عملية التسريح؟

الفرع الأول

تشكيل واختصاص المحاكم المكلفة بالرقابة

إن المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية هي نفسها المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية وإن أهم ما يميزها عن المحاكم الأخرى تشكيلها وطبيعة الاختصاص المسند إليها.

أولاً: تشكيل المحاكم المكلفة بالرقابة

هناك أسلوبين لتشكيل هذه المحاكم فإما أن تتشكل من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة دون أن يكون هناك من يمثل أصحاب الشأن، وإما أن تتشكل من ممثلي العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية بالإضافة إلى القضاة المعينين ويكون لهذين المساعدين رأياً استشارياً²، وهذا هو الأسلوب الذي اعتمده المشرع الجزائري من خلال نص المادة 08 من قانون 04/90 المتعلق بـ م ع ف المشار إليه سابقاً والتي تنص على أنه "تتعدد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية³ برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين...."¹.

1 أنظر، المجلس الأعلى، 18/06/1984، ملف رقم 31528، المجلة القضائية 1989، العدد 04، ص. 192 وما بعدها.
2 أنظر، الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، سلسلة المعرفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص. 136.

3 يرى أحمية سليمان أن صياغة المادة الثامنة غير سليمة ولا تتماشى مع طبيعة ومضمون الموضوع الذي تعالجه من حيث اعتمادها لعبارة "المسائل الاجتماعية" بدلا من عبارة "نزاعات العمل" حيث أن العبارة الأولى واسعة وشاملة لعدة مواضيع وقضايا أخرى هي من صميم اختصاص هذه المحكمة، وليست محصورة في قضايا العمل فقط وبالتالي فإن الأسلم لفظا ومعنا هو أن تصاغ على النحو الأتي "تتعدد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاض يعاونه مساعدان" وبهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة ومترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها وتفيد المعنى المقصود من النص الذي جاء

ولقد ثار جدال فقهي حول بطلان حكم المحكمة الصادر أو صحته عند غياب مساعدي القاضي، غير أن نص المادة 08 المذكور أعلاه فصل في الأمر واعتبر أن المحكمة تنعقد حتى في الحالات الآتية:

- حالة انعقاد الجلسة بحضور القاضي الاجتماعي ومساعد واحد من العمال ومساعد واحد من الهيئات المستخدمة.
- حالة الانعقاد بحضور المساعدين الاحتياطيين للعمال أو المستخدمين.
- حالة الاكتفاء بحضور القاضي الاجتماعي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، وذلك عند غياب المساعدين الاحتياطيين.

أما فيما يخص كفاءات وطرق وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكتب المصالحة عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء. أما فيما يتعلق بشروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حددها القانون في أربعة شروط أساسية² هي :

- التمتع بالجنسية الجزائرية .
- بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب .
- ممارسة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمس سنوات على الأقل .
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية .

على سبيل الاستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط. أنظر، أحمية سليمان، آليات تسوية...، المرجع السابق، ص. 38- 39 .

1 أنظر، أحمية سليمان، آليات تسوية، المرجع السابق، ص. 37- 38 .

2 أنظر، المادة 12 من القانون 04/90 المتعلق ب م ع ف المشار إليه سابقا ؛ و المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكفاءات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية رقم 38، الصادرة في 14 أوت 1991، ص. 1485 وما بعدها.

لكن ما تجدر الإشارة إليه هو أن تواجد المساعدين بهذه الطريقة أي طريقة التصويت يؤثر سلباً على جودة الحكم القضائي، لأن أغلب المساعدين ليست لهم الثقافة القانونية المطلوبة، ومع ذلك منح لهم المشرع الحق في التصويت، وفي حالة تساوي الأصوات فيرجح صوت رئيس المحكمة الذي يكون هو كذلك ربما غير مختص في القضايا والمسائل الاجتماعية.

ثانياً: اختصاص المحاكم المكلفة بالرقابة

إن مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل يعد من المسائل الأساسية والهامة، ذلك أن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمراً واجباً¹. لهذا فقد عرف تحديد قواعد الاختصاص خلافًا كبيراً في فرنسا لما تعلق الأمر بالتسريح، وأكد البعض أن القاضي الإداري غير مختص، واعتبروا القاضي العادي هو المختص حتى في حالة دعوى الإلغاء ضد الموافقة الإدارية²، في حين رأى آخرون أن اختصاص محاكم العمل ينحصر فقط في التحقق من وجود السبب الحقيقي والجددي، أما ما تعلق بدعوى الإلغاء الموجهة ضد قرار الموافقة الإدارية المتعلقة بالتسريح فهو من اختصاص المحاكم الإدارية³.

لكن بعد إلغاء الحصول على الإذن بالموافقة لم تبق المحاكم الإدارية مختصة. غير أن إسناد مهمة الفصل في نزاعات العمل في التسريح لسبب اقتصادي إلى المحاكم العادية يعتبر مخرجاً خطأً من الجانب القانوني وحتى من الجانب العملي ذلك أن لا أحد يشك في قضاء مجلس الدولة الفرنسي كمرجع حتى مع تغيير الأسس القانونية المعتمدة لأن مجلس الدولة قد أخذ بمعيار السبب الظرفي والهيكلي (إلغاء الوظيفة) لتحديد مفهوم التسريح لسبب اقتصادي.

1 تجدر الإشارة إلى أن المنازعات الجماعية تخرج عن نطاق اختصاص المحاكم الإدارية إلا ما تعلق منها بتفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والعبارة في كون المنازعة فردية هي كون النزاع يخص عامل واحد، ولو تعلق الأمر بمجموعة من العمال أي أن النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال فالعبارة تضل مركزة على أن سبب النزاع لا يشمل كافة العمال أو جزء كبير منهم فيظهر للوهلة الأولى أنه نزاع جماعي لكنه في حقيقة الأمر مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب. أنظر، أحمية سليمان، آليات تسوية، المرجع السابق، ص. 38.

2 أنظر، فرانك موديرن، مقتبس عن عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 174.

3 أنظر، جيرارد كوتوغينغ، مقتبس عن عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 174.

ولم يطرح هذا المشكل في الجزائر لأن المشرع تدخل بموجب القانون 04/90 المشار إليه سابقاً¹، والقانون 11/90² من أجل وضع حد لهذا النزاع في الاختصاص بين القضاء الإداري والقضاء العادي. فلقد نص في القانون 11/90 صراحة على استبعاد المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وأخضعهم لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة وهي بدون شك الأحكام المتعلقة بالمنازعات الإدارية بالنسبة للموظفين، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1994/12/20³. أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي فقد نصت المادة 08 من قانون إ.ج.م⁴ على الاختصاص الإقليمي وجسدت أحكامها المادة 24 من القانون 04/90 والتي نصت على انه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. كما يمكن رفعها إلى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق وانقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.

الفرع الثاني

إجراءات رفع الدعوى ودور القاضي في رقابة عملية التسريح

نظرا للطبيعة الخاصة لقضاء العمل الذي يستوجب المرور على بعض الإجراءات الخاصة التي تشكل شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا سنضطر إلى دراسة إجراءات رفع الدعوى خلال هذا الفرع كنقطة أولى ثم ندرس بعدها الدور المباشر للقاضي المختص في رقابة عملية التسريح كنقطة ثانية.

1 أنظر، المواد 19، 20 و 21 من القانون 04/90.

2 أنظر، المادة 03 من القانون 11/90.

3 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، بتاريخ 1994/12/0920، ملف رقم 116805، المجلة القضائية، 1995، رقم 01، ص.164؛ وهناك قرار آخر لنفس المحكمة صادر بتاريخ 1995/10/16، ملف رقم 122458، المجلة القضائية 1995، رقم 02، ص.181.

4 أنظر، الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

أولاً: إجراءات رفع الدعوى

إن من بين الشروط العامة لرفع الدعوى أن تكون له صفة وأهلية ومصلحة عملاً بنص المادة 459 من قانون "أ. ج. م.". فهل هذا يعني أن العامل هو الوحيد الذي يستطيع أن يرفع الدعوى في قضايا العمل؟

لقد قال أحمد محيو بمناسبة إعداد مشروع الأمر 31/75 "..... إن مشروع قانون العمل الجزائري تبني حلاً أكثر جرأة بنصه على أن النقابة تستطيع مباشرة جميع الدعاوى التي تنشأ نتيجة لعلاقة العمل أو اتفاقية جماعية في صالح كل عامل أو ممتن دون حاجة إلى وكالة من المعني سوى إخطار هذا الأخير وعدم تصريحه بالرغبة في الاعتراض على ذلك....."¹. ولقد حول المشرع الجزائري لمكتب التنظيمات النقابية للعمال المستخدمين الذين تربطهم اتفاقية جماعية مباشرة كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها².

ويهدف المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل والتي كثيراً ما تكون ضرورية لاستمرار هذه العلاقة من جهة، وتسهيل حل هذه النزاعات والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا من جهة أخرى نص المشرع على إلزامية تسويتها بالطرق الودية الداخلية³ بين كل من العامل وصاحب العمل دون تدخل من أي جهة خارجية عن المؤسسة. عن طريق سحب صاحب العمل للقرار سبب النزاع أو تعديله له استجابة لطلب العامل وذلك في إطار الإجراءات التي حددتها الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة تطبيقاً لأحكام المادة 03 من القانون 04/90 أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية تطبيقاً

1 أنظر، أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص. 191.

2 أنظر، المادة 129 من القانون 11/90.

3 تعتمد العديد من النظم العربية على أسلوب التوفيق الإداري كبديل للتسوية الودية الداخلية أو كتكملة لها حيث تنص على ضرورة عرض النزاع في مراحله الأولى على مديريات العمل الإقليمية مثل القانون السوري وقانون الإمارات العربية المتحدة. أنظر، أهمية سليمان، آليات تسوية، المرجع السابق، ص. 16.

لأحكام المادة 04 من نفس القانون¹. وعند فشل حل النزاع بهذه الطريقة تنتقل إلى مرحلة التسوية الخارجية المتمثلة في عرض النزاع على مفتشية العمل أو لجنة المصالحة، أو أية هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع. فإذا ما فشلت طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة لجئنا إلى طريق التسوية القضائية والتي سوف نقتصر في الدراسة على إبراز دور القاضي في رقابة عملية التسريح.

ثانياً: دور القاضي في رقابة عملية التسريح

لقد عرفت هذه الرقابة تطورا ملحوظا خصوصا بعد إلغاء الموافقة الإدارية المسبقة ويمكن الوقوف على أوجه التطور هذه من خلال معالجة النقطتين الآتيتين:

1- التحقق من وجود السبب الاقتصادي

لقد سبق القول أن صاحب العمل لا يمكن له اللجوء إلى التقليل إلا إذا كان هناك سبب حقيقي وجدي يستدعي ذلك لهذا إذا ذكر السبب الاقتصادي للتقليل أمكن للقاضي الوقوف على حقيقة الأمر والتأكد من وجود إلغاء للوظيفة أو تحويلها أو تعديل جوهري للعقد أو أي سبب آخر غير لصيق بشخص العامل، لكن إذا لم يذكر فإن القاضي لا يمكنه إلا ملاحظة غيابه كحالة تعويض عامل مسرح بعامل آخر أو كان السبب الحقيقي هو سن العامل أو انعدام المشاكل الاقتصادية المقدمة².

والمرجع الجزائري بالإضافة إلى اشتراطه ضرورة وجود السبب الاقتصادي فإنه يشترط تسبب القرارات الفردية لهذا فإن القرار الذي لا تكون أسبابه كافية يكون مشوبا بالقصور في

1 تنص المادة 04 من القانون 04/90 على أنه "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الأخطار. وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الأخطار".

2 أنظر، عطاء الله بوهيمدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 185.

التسبب¹ غير أن الوقوف على حقيقة السبب الاقتصادي من طرف القاضي ليست بالأمر السهل لأن صاحب العمل هو الوحيد الذي له السلطة التقديرية في تقدير الظروف المؤدية للتسريح لهذا فإن رقابة القاضي تنصب على مدى انحراف صاحب العمل في استعمال السلطة وليس له -القاضي- الحق في مراقبة ما إذا كانت الوقائع المقدمة تبرير للتسريح أو لا وذلك إعمالاً لقاعدة "أن صاحب العمل هو الحكم الوحيد" بالإضافة إلى أن هناك من تساءل حول شرعية هذه الرقابة خصوصاً في ظل النظام الليبرالي الذي يقوم أساساً على حق الملكية الفردية وحرية التجارة والصناعة التي تحول لصاحب العمل الحرية في مجال التسيير، لكن الإقرار التشريعي هو الذي حول هذه السلطة للقاضي فإذا كان التشريع هو الذي أقر هذه السلطة فإن الظروف التي لاحظناها تجعلنا نشك في فعالية هذه الرقابة واعتبارها ضماناً كافياً للعامل، لأن دور القاضي هنا التأكيد من وجود السبب الاقتصادي لأن البحث في حقيقة هذا السبب وجدديته ليست عميقة كما رأينا².

2- التحقق من احترام مراحل المخطط الاجتماعي

قبل أن يلجأ صاحب العمل إلى التقليل أُلزمه المشرع باتخاذ بعض الإجراءات والتدابير المنصوص عليها ضمن نصوص القانون 11/90³ بصفة عامة والتي من شأنها التقليل من عملية التقليل كتخفيض ساعات العمل، والإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية، وإعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، والإحالة على التقاعد والإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 09/94 تحت عنوان "إجراءات اللجوء إلى التقليل" بصفة خاصة كإعداد مقررات فردية للتسريح، ودفع تعويض التسريح... الخ. لهذا فإن دور القاضي هنا ينصب على مراقبة ما إذا كان صاحب العمل قد احترام هذه الإجراءات والتدابير.

1 أنظر، المجلس الأعلى، 1988/01/25، ملف رقم 43657، المجلة القضائية 1992، العدد 04، ص. 116؛ وهناك قرار آخر صادر عن المجلس الأعلى، 1985/06/24، ملف رقم 39182، المجلة القضائية 1992، العدد 02، ص. 181.

2 أنظر، عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 186.

3 أنظر، المادة 70 من القانون 11/90.

لكن إذا صار التسريح ضرورة حتمية لا بد منها بعد استيفاء كافة الاحتياطات والتدابير على اختلاف أنواعها، فإن المشرع أقر بعض الحقوق لهؤلاء العمال المعنيين به - التسريح - وتختلف هذه الحقوق باختلاف الأنظمة السائدة واختلاف الظروف الاقتصادية وهذا ما سوف نتعرض له بالدراسة في هذا المطلب الموالي.

المطلب الثاني

الحقوق المقررة للعمال المسرحيين

بعد شروع المستخدم في إعداد قرارات التسريح الفردية التي تتضمن إنهاء علاقة العمل لتبليغ كل عامل بصفة شخصية منح المشرع حقوقاً لهؤلاء العمال وعموماً فإن هذه الحقوق قد تكون عينية , وقد تكون نقدية وتمثل أهمها في احترام المستخدم لمهلة الأخطار واستفادة العامل من تعويض التسريح (الفرع الأول)، والتعويض الشهري للتأمين على البطالة (الفرع الثاني)، وأخيراً الحق في الحصول على شهادة العمل والأولوية عند إعادة التوظيف (الفرع الثالث).

الفرع الأول

احترام المستخدم لمهلة الإخطار واستفادة العامل من تعويض التسريح

إن للعمال المسرحيين حقاً بأخطارهم قبل إنهاء أعمالهم والحصول على تعويض التسريح لكن ضمن شروط معينة نستعرضها بنوع من التفصيل في إطار النقطتين الآتيتين:

أولاً: احترام المستخدم لمهلة الإخطار

بعد تبليغ العامل المعني بالتسريح بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام، أُلزم المشرع صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل تفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينهي فيه العقد آثاره، وسمى هذه المدة بمهلة الإخطار، وعرفها بمناسبة الحديث عن الاستقالة بأنها "تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه رغبته في الإنهاء وذلك قبل حصوله بمدة

كافية"¹، فهي تصرف قانوني انفرادي يفصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينتهي فيه العقد².

ولكن ما طبيعة هذه المهلة وما الحكمة من إيجادها؟ وما هي مجموعة الآثار المترتبة عنها حتى تعتبر كضمان للعامل المسرح؟

إن الإجابة عن السؤال الأول تقتضي الإشارة إلى أن إن مهلة الإخطار هي حق للعامل، ويحق له خلالها الغياب لمدة ساعتين يومياً مدفوعتي الأجر من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن عمل آخر.

وصارت تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقاً لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية³.

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

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

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

1 أنظر، المادة 68 الفقرة 03 من القانون 11/90.

2 أنظر، مصطفى عبد الحميد عدوي . الاستقالة واتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محددة المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 1990، ص. 44.

3 أنظر، بشير هدي، المرجع السابق، ص. 116.

أما عن إجابة السؤال الثاني المتعلقة بالآثار، فإنها تختلف بحسب احترام المعنيين لها. فإن تم احترامها استمرت علاقة العمل خلالها، وتبقى الالتزامات المتقابلة قائمة كتقديم الأجر للعمال مقابل العمل إلى حين نهاية هذه المهلة أين يتعين على صاحب العمل دفع الأجر والتعويضات المستحقة للعمال لتنتهي بعدها العلاقة القانونية التي كانت تربط بين العامل وصاحب العمل أو تعتبر منقضية مبدئياً ما عدا إذا التزم العامل بشرط عدم المنافسة لمدة معينة¹.

ويمكن لصاحب العمل أن يتحرر من هذا الالتزام ولا ينتظر تاريخ نهاية المهلة إذا التزم بدفع المبلغ الذي يساوي الأجر الكامل الذي كان سيقبضه العامل في نفس الوقت. هذا بالإضافة إلى تعويض مهلة الإخطار الذي جسده القضاء في قرار المجلس الأعلى. بقوله " أنه من المقرر قانوناً أن العمال المفصولين عن العمل نتيجة إجراء ضغط وتخفيض لعدد العمال لهم الحق في تقاضي تعويضات الإخطار للفصل عن العمل والعطل المدفوعة الأجر، وكذا تعويض عن التسريح والفصل الجماعي"². ولا يعفى صاحب العمل من منح مهلة الإخطار للعامل الذي يرغب في تسريحه إلا إذا توقف العمل في مشروعه بفعل قوة قاهرة، كاحتراق مصنعه أو انقطاع وصول المواد الأولية بسبب قيام حرب³.

وإن لم يتم احترام هذه المهلة من خلال الإنهاء المفاجئ لعلاقة العامل في ظل غياب خطأ فادح من العامل، أو قوة قاهرة، فإن العامل يستحق بذلك تعويضاً كاملاً عن هذا التسريح التعسفي. وتجدر الإشارة إلى أن هناك فرقاً كبيراً بين تعويض مهلة الإخطار، والتعويض عن الإنهاء التعسفي، ذلك أن التعويض عن الإنهاء التعسفي يهدف إلى جبر الضرر الذي لحق المضرور نتيجة الإنهاء التعسفي بينما التعويض عن مهلة الإخطار يهدف إلى الصلح النقدي لحالة العامل الناتجة عن الإنهاء الفوري، وذلك بصفة مستقلة عن تقدير صحة أو عدم صحة هذا التسريح⁴.

1 أنظر، عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 149-150.

2 أنظر، المجلس الأعلى ، 1985/06/10 ، ملف رقم 138502 المجلة القضائية ، العدد 02 لسنة 1990 ، ص. 162.

3 أنظر، جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل ، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984 ، ص. 341.

4 أنظر، عطاء الله بوحميذة التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق ، ص. 205.

إلا أن ما يثير الدهشة والانتباه في آن واحد هو سكوت القانون 11/90 م ع ع عن مهلة الإخطار فيما يتعلق بالتقليص أو التسريح الجماعي، ولم يشر إلى هذه العملية ما عدا فيما يتعلق بالاستقالة مع ذكر عنصر الإشعار المسبق ضمن جملة العناصر التي يمكن للاتفاقية الجماعية معالجتها. وهذا على عكس ما أورده القانون 12/78 في مادته السادسة والتسعين التي نصت صراحة على أن العمال المعنيين بالتقليص لهم الحق في مهلة إخطار علاوة على تعويض التسريح.

ثانياً: استفادة العامل من تعويض التسريح

إذا علم العامل الذي كان يقضي جل أوقاته داخل المؤسسة المستخدمة للقيام بالعمل الموكل إليه بنياً تسريحه فإن ذلك سيكون له وقع خاص على العامل مما يستدعي تدخل المشرع لاتخاذ موقف يخفف من هول الصدمة، لذلك أقرت مختلف التشريعات العمالية المقارنة -الفرنسي والمصري وغيرها- ومن بينها تشريع العمل الجزائري منذ صدور الأمر 31/75 على أن للعامل الملتزم بعقد عمل غير محدد المدة الحق في التعويض في حالة التسريح. ونقلت نفس الأحكام للنصوص القانونية اللاحقة ابتداء من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، مروراً بالنصوص التطبيقية له، وصولاً إلى القانون 11/90 في مادته 72 التي ألغيت بموجب المادة 35 من المرسوم التشريعي 09/94 والتي فرضت هي كذلك بالإضافة إلى تدابير التقليص، دفع تعويضات التسريح كما هو منصوص عليه في المادة 22 من نفس المرسوم والتي تهدف إلى جبر الضرر الفعلي الذي لحق العامل.

لهذا يخطيء من يعتقد أن تعويض التسريح هو إجراء عقابي جراء لجوء صاحب العمل للتقليص، فالمشرع يهدف من خلاله إلى جبر الضرر الفعلي الذي لحق العامل لا معاقبة صاحب العمل. وتجدر الإشارة إلى أن هناك عدة أنواع من التعويضات إلا أن أهمها، التعويض العيني و التعويض النقدي.

فالتعويض العيني يقتصر على الحالة التي يكون فيها التعويض تعسفياً لهذا فهو يعد من النظام العام. وكان حينها للقاضي إمكانية الحكم بإعادة إدماج العامل وذلك قبل مرحلة 1990 غير أن موقف المشرع تغير بعد هذه المرحلة وتستنجد ذلك من نص المادة 09 من الأمر 21/96

الذي عدل القانون 11/90 م ع ع¹ ونص في مادته 73 في الفقرتين 3 و4 على أنه "تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته وإما بمنح العامل تعويضاً مالياً في حالة رفض أحد الطرفين" وطبق ذلك القضاء² أما التعويض النقدي فهو ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانوناً³ والذي يستحقه العامل المسرح اقتصادياً ويطلق عليه مصطلح "مكافأة نهاية الخدمة" وهذا هو التعويض الذي سنتعرض له بالدراسة والذي لن يستقر فهمنا له إلا إذا كشفنا شروط استحقاقه وكيفية حسابه.

1- شروط تعويض التسريح

من خلال الوقوف على تعريف التعويض، ومختلف النصوص التي أشارت إليه، فإنه يشترط للاستفادة منه ما يلي:

أن يتعلق الأمر -أي تعويض التسريح- بعقد غير محدد المدة، وذلك ما نجد المادة 72 من القانون 11/90 م ع ع تنص عليه بقولها "للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة..."⁴.

غير أن علاقة العمل المحددة المدة كثيراً ما تتحول إلى عقود عمل غير محددة المدة، ومن ثم فمتى تم التسريح في هذه الحالة استوجب دفع تعويض. كما أن الاتفاقية الجماعية يمكن أن تنص على دفع تعويض في حالة ما إذا لم تحدد علاقة العمل المحددة المدة.

1 أنظر، 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 43 الصادرة سنة 1996.

2 أنظر، المحكمة العليا، غ.إ، 1996/02/27، ملف رقم 132296، غير منشور، مقتبس عن عطاء الله بوحميذة التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 193.

3 أنظر المادتين 16 و22 من المرسوم التشريعي 09/94.

4 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 36-37.

يجب أن يتم قطع علاقة العمل من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا ما يجعل التعويض مستبعداً في حالة الاستقالة والقوة القاهرة، وفي حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل. وقد حددت المادة 71 من المرسوم 302/82 الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة يعاقب عليها بعقوبة تتراوح ما بين التخفيض في الرتبة؛ والتسريح من الخدمة بدون تعويض ولا مهلة إخطار. وهذا ما سكت عنه القانون 11/90 م ع ع تاركاً إياه للهيئة المستخدمة تحدده في إطار نظامها الداخلي¹.

والشرط الآخر والأهم هو شرط الأقدمية، حيث لا يستحق التعويض إلا العمال الذين يثبتون مدة سنة على الأقل من العمل الفعلي لدى المؤسسة المستخدمة، ولكن رغم أهمية هذا الشرط نجد أن قانون 11/90 م ع ع لم يشر إلى هذا التحديد، غير أننا نستطيع أن نستنتج ذلك من كيفية حساب مبلغ التعويض الذي يحسب على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة. وهذا ما يفيد أن العامل قد قضى مدة عام على الأقل كعمل فعلي في المؤسسة المستخدمة.

2- كيفية حساب مبلغ التعويض

إن حساب مبلغ التعويض يجد أساسه في المادة 72 من القانون 11/90 والتي كانت تنص على أن "يكون حساب مبلغ التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة". لكن كما نعرف أن هذه المادة ألغيت بموجب نص المادة 35 من المرسوم التشريعي 09/94، وعليه فإن الأساس القانوني لحساب مبلغ التعويض صار يتمثل في نص المادتين 22 و 23 من نفس المرسوم واللتين تنصان على أن تعويض التسريح يساوي أجر 03 أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند القيام بعملية التسريح، وتحسب التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر شهراً قبل إنهاء علاقة العمل.

وأهم ما يمكن ملاحظته هنا هو أن المشرع في نص المادة 72 من القانون 11/90 لم يبين طبيعة الأجر المقبوض، هل هو الأجر الخام، أم الصافي؟ لكن تدارك الوضع في المادة 23 من

1 أنظر، جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص. 342؛ أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 37.

المرسوم 09/94 ونص على الأجر الشهري الخام مسائراً في ذلك المشرع الفرنسي الذي أخذ بالأجر الكلي¹.

وعليه فإن عملية حساب التعويض تتم من خلال إجراء عملية ضرب (المعدل الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر شهراً قبل إنهاء علاقة العمل في ثلاثة أشهر) ويمكن جمعه مع صافي التعويضات الأخرى. غير أن هناك بعض الحالات الخاصة مثل استفادة العامل من عمل آخر أو إحالته على التقاعد فإن هذا لا يؤدي إلى حرمانه من تعويض التسريح بل يؤدي إلى تغيير في طبيعته لأن فكرة جبر الضرر صارت أقل وضوحاً².

ولكن تجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من المؤسسات لم تؤدي ما عليها من حقوق مستحقة لعمالها بسبب مديونيتها الثقيلة التي كانت تعاني منها آنذاك. وتجنباً للازمة الاجتماعية التي كانت متوقعة كان يجب التفكير في وضع أداة للحماية الاجتماعية، فاستدعى ذلك تدخل هيئات الضمان الاجتماعي بالاتفاق مع الشركاء الاجتماعيين لإنشاء نظام التأمين على البطالة³ لتكفل بالعديد من العمال المسرحيين وضمان لهم حد أدنى من الدخل يأخذونه في شكل تعويض عن البطالة ولكن وفق شروط محددة وكيفية معينة وهذا ما سوف نتعرض له بالتفصيل في هذا الفرع الموالي من خلال إبراز أهم العناصر المتعلقة بهذا التعويض.

الفرع الثاني

التعويض الشهري للتأمين على البطالة

منذ أن هبت رياح التغيير على الميادين المختلفة ومنها ميدان عالم الشغل، عرفت علاقات العمل في المؤسسة حركة لم يسبق لها مثيل، حيث ازداد عدد الإضرابات، وتفاقت الأزمات الاقتصادية في المؤسسات، مما عكس صفو علاقات العمل بين الهيئات المستخدمة

1Cf .Groutel HUBERT, Droit du travail, édition Masson et Cie ,paris ,1974,p64;

مقتبس عن عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص.101.

2 أنظر، عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 1-2.

3أنظر، المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين

يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994، ص.12.

والعمال، فصار كل من الطرفين يتمسك بمصالحه ويدافع عنها إلى أن يفصل القانون بينهما ممثلاً في شخص مفتش العمل، حيث يتولى تسوية ما يمكن تسويته من خلافات، ولكن سلطة مفتش العمل تنتهي عند الحد الذي يرسمه له القانون. وهذا ما يلاحظ بصفة جلية في مجال تقليص العمال حيث كثرت التسريحات الجماعية، مما جعل الوضع يزداد تعقيداً خصوصاً إذا أدركنا الآثار السلبية التي يخلفها التسريح على العامل من الناحية النفسية والاجتماعية.

فمن الناحية النفسية أثبتت الدراسات أن للتسريح أثراً على الصحة النفسية للعامل الذي سيعيش اضطرابات نفسية حادة، خصوصاً إذا كان رب أسرة فينجم عنها إرهاب شديد جراء النمط الجديد للحياة التي سوف يعيشها بعد مغادرته لمكان عمله الذي كون فيه جواً عائلياً رفقة بقية زملائه في العمل. هذا إلى جانب ازدياد احتمال الانحراف النفسي لعدم تقبله للوضع مهما كانت مبرراته، ولو كانت مشروعة في نظر القانون خاصة إذا كان شاباً، إذ يجد نفسه عرضة للفراغ القاتل.¹

أما من الناحية الاجتماعية والتي هي انعكاس للحالة الاقتصادية، فإن العامل المعني بالتسريح يضطر إلى مراجعة حاجياته المختلفة لتكييفها مع الوضع الجديد- البطالة- الشيء الذي يجعل مجموع أفراد الأسرة يتأثرون بهذا التسريح.²

وأمام كل هذه الأوضاع والمعطيات أولت التشريعات والنظم المختلفة عناية خاصة للعمال المعنيين بالتسريح من خلال إحداث أو فتح مورد مالي لهم لتغطية حاجياتهم ومتطلباتهم ولو بصفة مؤقتة³. ففكر المشرع في إنشاء صندوق للتأمين عن البطالة، ووضع نصب عينيه تجارب عديدة لمختلف الدول، واستقر في آخر الأمر على النظام الكندي الذي يعود تأسيسه إلى

1 أنظر، الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص.35.

2 أنظر، الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952، والتي تعتبر البطالة احد الأخطار الاجتماعية التي ينبغي على الدول تبنيها في منظومتها للضمان الاجتماعي. وللتنويه فإن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية ورغم ذلك فهي تؤمن على البطالة ولكن في نطاق محدود.

3 من بين أهم التشريعات التي أولت اهتمام كبير للحماية الاجتماعية للعمال المسرحين المشرع الكندي والمشرع الفرنسي.

سنة 1940. وهكذا اعتبر خطر البطالة كباقي الأخطار الاجتماعية المعالجة في الضمان الاجتماعي.

لهذا فان صندوق التأمين على البطالة يعتبر حديث العهد في الجزائر, إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994, كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996 وهو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويون للصناديق الجهوية بقرار من السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية كما للصندوق وكالات محلية على مستوى 48 ولاية¹.

ووصل عدد العمال الذين أحيلوا على صندوق التأمين على البطالة "CNAC" خلال السداسي الأول لسنة 1998 حوالي 174742 عاملا أي ما يعادل 42% رغم مرور سنتين على بداية عمله فقط² ووصل عدد ملفات العمال المقلصين المودعة لدى الوكالات الولائية إلى غاية 30 جوان 1999 حوالي 191562 ملف بلغ عدد الملفات المقبولة 175604 أي بنسبة 91.67% من مجموع الملفات المودعة, أما عدد الملفات التي شرع في دفع تعويضها قدرت بـ 168433 أي ما نسبته 87.93%³.

وللصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهمتان كما صرح السيد محرز آيت بلقاسم المدير العام للصندوق, الأولى سلبية وتمثل في تقديم المنح الاجتماعية للعمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية, والثانية إيجابية وتمثل في إعادة إدماج هؤلاء البطالين في الحياة العملية وللقيام بهذا الدور قسم "CNAC" البطالين إلى ثلاثة أصناف:

- يتعلق الصنف الأول بأقلية حوالي 10% من البطالين وهم البطالين المؤهلين فهؤلاء تسهل عملية إعادة إدماجهم, ويتم ذلك بطرق مختلفة إما بالتنسيق مع مراكز البحث عن العمل

1 Cf. Mahrez AIT BELKACEM, L'assurance chômage entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi, R.A.S.J.E.P, 1997, n°2, p.89.

2 أنظر, المجلس الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل, المرجع السابق, ص.90-92.

3 أنظر, النشرة الشهرية الداخلية الصادرة عن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة, جويلية 1999, العدد 04, مقتبس عن بن عزوز بن صابر, المرجع السابق, ص.136.

"CRE"¹ أو مع المراكز المساعدة على العمل الحر "CATI"² أو إعادة إدماجهم في إطار اتفاقيات التشغيل المبرمة بين "CNAC" و المؤسسات العامة حيث يقترح الصندوق على هذه المؤسسات قبول تشغيل العمال البطالين مقابل عدم دفع الأجر كاملاً بل تكتفي بدفع الزيادة على منحة التأمين التي يبقى الصندوق ملزماً بدفعها.³

- أما الصنف الثاني فإنه يشمل الأغلبية والتي تمثل نسبة 60% من العمال البطالين وهم ناقصو التأهيل لهذا فإن إعادة إدماجهم ليست بالأمر السهل، فيبقى التكوين هو الطريق الأمثل لتحسين مستوى هذه الفئة وإعادة إدماجها.

- والصنف الثالث يشمل العمال البطالين الأميين وغير المؤهلين وهؤلاء وصلت نسبتهم 30% وهم الأصعب في إعادة إدماجهم لذا وجب تكاتف الجهود لوضع مخطط في إطار السياسة العامة لمحو الأمية.⁴

ويتم تعويض البطال الفاقد لشغله لأسباب اقتصادية بصفة غير إرادية في شكل دخل يدفع شهرياً لصالح المؤمن من طرف الصندوق بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة لتحويل الحقوق.⁵ لكن ما هي هذه الشروط؟

أولاً: شروط الاستفادة من التعويض

فصل المشرع شروط الحصول على التعويض الشهري للتأمين على البطالة ضمن

أحكام المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بإحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، وذلك في نصوص المواد 6، 7 و 8، إذ نصت المادة

1 تقوم هذه المراكز بتنظيم دورات مكثفة منظمة للبحث عن مناصب العمل للبطالين وتوجيه هؤلاء عند البحث عن العمل ووضع كافة الوسائل المادية تحت تصرفهم دون مقابل .

2 تتمثل هذه المراكز في ما يعرف بـ: "Pépinières d'entreprises" وهي عبارة عن مؤسسات فلاحية صغيرة يزرع فيها بزر الشجر ليقلع بعد نبتته ويزرع في مكان آخر.

3 Cf. Mahrez AIT BELKACEM, op.cit.,p.93.

4 Cf. Mahrez AIT BELKACEM, op.cit.,pp.94-95.

5 أنظر، راشدي حدهوم، المرجع السابق، ص. 144-147.

السادسة منه على أنه: "يجب للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة أن تتوفر في الأجير المنصوص عليه في المادة الثانية أعلاه¹ الشروط التالية:

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث (03) سنوات على الأقل.

إلا أن المشرع لم يشير إلى أن هذه السنوات تدخل ضمنها كافة فترات العمل المؤمن عنها في مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي.

- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

- أن يكون منخرطاً، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل²، على أن هذه الفترة الدنيا لدفع الاشتراكات تقتصر على العمل الفعلي أو كما يسميها المشرع الكندي بـ"العمل المؤمن Emploi Assurable"³، وإلا فلا يمكن له الاستفادة من أداءات الصندوق؛ لأن رب العمل سيضطر للاحتفاظ به. وهذا ما أكدته المادة 20 من المرسوم التشريعي 09/94 سالف الذكر، والتي تنص على أنه: "لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بانتظام

1 أنظر، المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94 والتي تنص على أن "تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية، أم في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.

يمكن توسيع أحكام هذا المرسوم التشريعي للأجراء المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص.

2 تقدر نسبة الاشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بـ5.5% من مجموع اشتراكات التأمينات الاجتماعية والمقدرة حالياً بـ31.5% من مجموع الدخل أو المرتب المتناسب ونتائج العمل، باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة. أنظر المادة الأولى من الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995 المتعلق بأساس اشتراكات أداءات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 05 الصادرة سنة 1995، ص. 06.

3 العمل الفعلي إشارة إليها المادة 24 من المرسوم التشريعي 11/94 والذي يقصد به الفترة التي تخول الحق في الاستفادة من التعويض والتي تحتسب كسنوات اشتراك في تقدير مدة تكفل التأمين على البطالة. أما بالنسبة لمفهوم العمل المؤمن في التشريع الكندي راجع المادة 05 من قانون تأمين الشغل لكندا.

اشترآكات الضمان الاجتماعي". وهذا الحكم يفيد بأن المستخدم المتصل من هذا الالتزام يجبر على الاستمرار في دفع أآور العمال وإعفاء الصندوق من دفع أي تعويض¹.

لكن هناك إشكال طرح بالنسبة لهذا الشرط يخص المؤسسات غير القادرة على دفع هذه المساهمة أو هذه الحقوق لصندوق التأمين على البطالة، وفي نفس الوقت ليس لها القدرة على الاحتفاظ بالعمال لعدم قدرتها على الاستمرار في نشاطها لذلك فقد تم إبرام اتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجبه التكفل بهذه المصاريف².

ولقد وضع المنشور الوزاري رقم 07 المؤرخ في 11 ماي 1997 والمتمم بالمنشور رقم 09 الصادر بتاريخ 17 نوفمبر 1998 المتعلقان بكيفيات تطبيق نصوص التأمين على البطالة، على أن الفترة الدنيا لدفع الاشتراكات المتمثلة في ستة (06) أشهر، تقتصر على العمل الفعلي والذي يقصد به فترة العمل التي تخول الحق في الاستفادة من التعويض، والتي تحتسب كسنوات اشتراك في تقدير مدة تكفل التأمين على البطالة³.

كما نصت المادة السابعة منه على أنه "يستفيد الأآير زيادة عن الشروط الواردة في المادة السادسة أعلاه من أداءات التأمين على البطالة إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- * أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.
- * أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- * أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.

1 Cf. Boumediene MEZGHRANI, Les régimes Spéciaux d' assurance chômage, in actes du colloque international sur le droit social, Université d' Oran , faculté de Droit, EDIK, 2001, pp.50-51.

2 أنظر، عطا الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص.210-211.

3 أنظر، المادة 24 من المرسوم التشريعي 11/94.

* أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل¹.

* أن يكون مقيماً بالجزائر.

بتوافر هذه الشروط يستحق العامل المسرح لأسباب اقتصادية أو بسبب الإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة تعويض التأمين عن البطالة. غير أن المادة الثامنة من نفس المرسوم قد أضافت شرطاً آخر متعلق بتنفيذ هذا التأمين، والذي هو مساهمة رب العمل ، وذلك بدفعه لنفقات تحويل الحقوق، وإذا لم يقوم رب العمل بدفع هذه النفقات فإنه لا يمكن للعامل المعني أن يستفيد من أداءات التأمين الصادرة عن الصندوق كما تمت الإشارة سابقاً.

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

- الأولى: مراعاة مدى تحقق الشروط السالفة الذكر في العامل المسرح.
- الثانية: بعد دراسة الملف تقوم وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتوجيه رسالة للمستخدم أو المصفي تتضمن الإشعار بالقرار، وتتخذ إحدى الصورتين:
- أ- حالة القبول: بعد دراسة الملفات التي تستغرق مدة 15 يوماً يتم تقديم إشعار فوري بالقبول الجماعي معد على وثيقة مخصصة لهذا الغرض، وفردية يوجه لصالح كل عامل مقبول في وثيقة. ويجب أن يحدد الصندوق في هذا الإشعار. بالنسبة للملفات الكاملة بعد الإفادة بالتسليم والوصول للمستخدم ما يلي:

-تاريخ بداية التكفل.

-مختلف قيم التعويض الشهري بالإضافة إلى الفترات المقابلة لها.

-الأقدمية التي استعملت في حساب مدة التكفل.

وبالنسبة للملفات غير الكاملة يطلب من المستخدم أو المصفي تكملتها.

كما تقوم مصالح التأمين على البطالة في حالة قبول المعني كمؤمن في الصندوق

بتحرير وثيقة وتسلمها له " La notification d'admission à l' assurance chômage "

1 يتم استخراج شهادة بدون عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل طوال فترة الاستفادة من التأمين، وفي كل شهر بين اليوم 15 و25 من نفس الشهر.

ب- حالة الرفض: يتم إعلام كل عامل بقرار الرفض لعدم توفره على الشروط المطلوبة، ويكون الإشعار مسبباً، كما يتم إرجاع الملفات المرفوضة إلى المصفي أو المستخدم¹.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن أن يكتفي العامل المسرح بمجرد التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل، بل يتوجب عليه أن يتقدم شخصياً إلى مصالح الوكالة المسجل بها من أجل استخراج شهادة عدم العمل، والتي تحرر شهرياً طوال مدة التكفل.

ونص المشرع على هذا الإجراء من أجل تحقيق الرقابة الإدارية على المستفيد من أداءات التأمين ومنعاً لكل تحايل؛ ذلك أن تحقيق المستفيد من أداءات التأمين لأي دخل جراء أي نشاط آخر يقوم به يكون سبباً في سقوط حقه في التأمين.

لهذا اشترط المشرع أن يجلب هذه الشهادة شخصياً، ولا يمكن لأي شخص كيفما كان (أب، زوجة، ابن....) أن يجلبها ولو بصفة الوكالة.

كما أنه لا مجال لتحرير شهادة عدم العمل من طرف الوكالة أو الاحتجاج على عدم تحريرها من طرف مصالح الصندوق في الحالات الآتية:

- عدم توجه المعني بالأمر لمصالح الوكالة المحلية للتشغيل لجلب الشهادة.
- ذهاب المستفيد من التأمين عن البطالة إلى الخدمة الوطنية.
- وفاة المستفيد.
- دخوله السجن.

ثانياً: كيفية حساب التعويض

إن العناصر التي تساعد على حساب تعويض التأمين عن البطالة تساعد بالقسط الكبير في مسألة تحديد هذا التأمين، إذ أن هناك علاقة وثيقة بفترة نشاط البطال وأساس الأجر السابق للمعني بالأمر وفي هذا نصت المادة 13 من المرسوم 11/94 سالف الذكر على أنه: "يحسب

التعويض على البطالة على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام المنصوص عليه في المادة 10 أعلاه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

تحليلاً لنص المادة هذه فإن التعويض يساوي نصف المبلغ المحصل عليه من جمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما أسهمت المادة 17 من نفس المرسوم في وضع ضابط لهذا التعويض و ذلك بنصها على أن لا يقل هذا التعويض طبقاً لأحكام المادة 13 السالفة الذكر عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه ثلاث مرات².

و مزيد من التفصيل، فإن العناصر الداخلة في تكوين هذا التعويض تنقسم إلى ثلاثة

- الأجر المرجعي "Salaire de référence" و يحدد تعويض البطالة

الأجر الشهري المتوسط + الأجر الوطني الأدنى المضمون

02

- الأجر الشهري المتوسط هو معدل الأجر الشهري أي الخاضع لاشتراكات

الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه العامل المعني طوال مدة 12 شهراً التي تسبق تسريحه³.

¹ تنص المادة 10 على ما يلي: " تحسب المساهمة في تحويل الحقوق التي هي على كلفة صاحب العمل على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه الأجير المعني طوال اثني عشر شهراً التي تسبق تسريحه وهي مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق ثلاث سنوات".

تكون عناصر المرتب التي تدخل في الحساب عند تحديد معدل الأجر الشهري الخام هي عناصر أساس حساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي وتحديد كفيات دفع مساهمة تحويل الحقوق ومدته وفتراته بموجب اتفاقية بين المستخدم المعني والهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة.

يجب أن تنص الاتفاقية في جميع الحالات على دفع المستخدم أجر شهرين عن كل أجير معني كتسبيق وأن تعد رزنامة للدفع تمتد على فترة أقصاها اثني عشر (12) شهراً ابتداء من تاريخ توقيعه.

2 أنظر، راشدي حدوم، المرجع السابق، ص. 148.

3 وهذه الطريقة هي نفسها تحسب بما اشتراكات العمال في الضمان الاجتماعي الأجر الأساسي+مختلف التعويضات الخاضعة للاشتراك الناتج يقسم على اثنين.

-**الفترة المرجعية:** وهي الفترة التي تسبق تسريح العمال و المقدرة ب 12 شهر إلى غاية آخر يوم عمل مأجور، و كل توقف عن العمل يؤدي إلى تعويض غير عادي لا يدخل في عداد هذه المدة .

ومن خلال استقراء مواد المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 17 نوفمبر 1997 المتعلقة بتحديد حالات وقف أو تعليق عقد العمل، يتضح لنا إن هذه الفترات تعتبر داخلية في الفترة المرجعية لحساب التعويض (12 شهرا).

كما يستبعد كذلك من هذه المدة المرجعية أي استخدام للعامل بساعات إضافية خارج اطر القانون أو الاتفاقيات الجماعية، و لا تدخل في حساب الأجر المرجعي.

إلا أن ما يميز تعويض التأمين عن البطالة هو التناقص، إذ أن أغلبية التشريعات والأنظمة –من بينها النظام الفرنسي والنظام اليوناني –تفضل هذه التقنية و هي تقنية تناقص منحة البطالة خلال المدة المقررة للاستفادة منها .

وذلك ما تقتضيه سنة البقاء في البطالة عند المستفيدين لحثهم بذلك على البحث عن شغل، وإنذارهم بانتهاء مدة التكفل. و في الجزائر حددت الطريقة التنازلية لتعويض التأمين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين وكيفيات حساب ذلك¹ وحددها بأربعة مراحل فصلها وشرحها الدكتور عمار عمورة في كتابه, "droit du travail et droit social"² وهي كالآتي :

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

1 أنظر، المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 يوليو سنة 1994 المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك , الجريدة الرسمية, رقم 44, ص.13.

2 Cf. Amour AMAR, Droit de travail et droit social, Guide pratique, Elmarifa édition, 2002,p.106.

- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل .

وتعلق حقوق الأجير المستفيد من تأمين البطالة الذي يجد خلال فترة التكفل به عملا, على أن يستأنف في الاستفادة منه وللمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر.

ثالثا: مدة تقاضي التعويض

إن آجال استحقاق تعويض التأمين عن البطالة محددة بمدة زمنية معينة في كل الأنظمة في العالم وهي تتراوح غالبا ما بين ست أشهر و خمسة سنوات، و تتأثر هذه المدة بعاملين اثنين هما:

- سن العامل المعني بالأمر

- مدة الاشتراك

و القانون الجزائري يأخذ بمدة الاشتراك فقط، كما تشير إلى ذلك المادة 14 من المرسوم 11/94, حيث يتم حساب مدة التكفل بشهرين عن كل سنة اشتراك، ويدخل في عدد سنوات الاشتراك سنوات الأقدمية¹ المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، والأقدمية تأخذ حالتين:

- إما أن يكون المعني بالأمر لا يستوفي مدة الاشتراك المتطلبة للاستفادة من نظام التأمين على البطالة فتحسب مدة الاشتراك عند مستخدمين آخرين سابقين لهذا المستخدم الأخير القائم بعملية التسريح.

- و إما أن تكون مدة الاشتراك محسوبة من سنوات العمل لدى هيئات مستخدمة أخرى عندما يكون تغيير المستخدم ناجماً عن تحويله بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل.

أما إذا قلت فترة العمل عن السنوات الثلاثة اللازمة للاستفادة من التأمين عن البطالة، فإن القانون الداخلي للصندوق قد راعى هذه الحالة واعتبر أن مدة العمل التي تفوق

1 يعرف المشرع الأقدمية في المادة 14 من المرسوم 94-11 على النحو الآتي "...يقصد بالأقدمية المعتمدة بموجب أحكام الفقرة أعلاه سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة و عند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمل".

06 شهر بالنسبة للعامل المعني بالتسريح تحسب كأقدمية، و تمنح الحق في شهرين من التكفل. أما إذا كانت مساوية أو تقل على ستة اشهر فتكون مدة التكفل شهر كامل.

و الشيء الملاحظ انه لا يتعارض دفع هذا التعويض مع تقاضي البطال لتعويضات ذات طبيعة تكميلية كالأداءات العينية للمرض والأمومة والاستفادة من المنح العائلية ورأسمال الوفاة، والتعويض عن الأجر الوحيد¹. بالإضافة إلى حقه في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية².

1- فبالنسبة لأداءات المرض و الأمومة لم ينتظر المشرع الجزائري 31 سنة كالمشرع الكندي ليقرر للمؤمن حق الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية³ فهو أقرها مند تأسيسه غير إن استفادة المؤمن الجزائري مقصورة على ما سنذكره من أداءات تكميلية، مثل الأداءات العينية المتعلقة بالمرض والأمومة التي يستفيد منها الأجير المنتسب إلى الصندوق "CNAS". ويستمر دفع الأداءات المتعلقة بالمرض إلى ما بعد نهاية حقه في التأمين على البطالة إذا لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية و ذلك لمدة 12 شهر.

2- أما فيما يخص الاستفادة من المنح العائلية ورأس مال للوفاة فيعتبر البطالون الاستثناء الوحيد، بعد استثناء آخر⁴ الدين من حقهم الاستفادة من المنح العائلية بدون تطبيق معيار تأدية نشاط مهني تابع. إلا أن الإشكال الذي يثار حول هذا الموضوع هو من يتحمل الالتزامات الشرعية على المستخدم في مجال المنح العائلية بعد تعديل نظام دفع وتسيير هذه المنح سنة 1998 والذي أعفى تدريجيا الخزينة العمومية من تسديد هذه المنح وألزم المستخدم بدفعها.

إن الإجابة عن هذا الإشكال تقتضي الإشارة إلى تدخل الصندوق "CNAS" ودفعه هو تلك الأداءات مكان المستخدم لكن على حساب الدولة التي تمولها من ميزانيتها العامة، كما

1 أنظر، المادة 11 من المرسوم التشريعي 49-11.

2 أنظر، المادة 28 من نفس المرسوم التشريعي المذكور أعلاه.

3 Cf. Boumediene MEZGHRANI, op.cit.,p.55.

4) الاستثناء الآخر هذا متعلق بضحايا الإرهاب الذين لا يمارسون نشاطا مهنيا ممن يستفيدون من المنح العائلية بدون فرض شرط أداء عمل تابع.

جاء ذلك في المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفيات دفع المنح العائلية و علاوة الدراسة¹.

كما يستفيد ذوو الحقوق الذين يحددهم القانون على سبيل الحصر من رأسمال الوفاة وذلك بشرط وفاة المؤمن أثناء فترة التكفل. و هنا نميز بين حالتين:

- حالة المستفيد المقبول قانونا للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، ولكنه توفي قبل تقديم شهادة العمل الأولية لصالح الصندوق، فتحول لذوي حقوقه الاستفادة من رأسمال الوفاة بعنوان التأمينات الاجتماعية.

- حالة المستفيد الذي يتوفى بعد تقديم شهادة العمل الأولية للصندوق، فإن ذوي حقوقه يستفيدون من تعويض التأمين على البطالة المتبقي بتطبيق المادة 44 من المرسوم التشريعي 11/94.

3- أما ما يتعلق بخصوص التعويض عن الأجر الوحيد، فإن الاستفادة من التأمين عن البطالة يفتح الحق في التعويض عن الأجر الوحيد "indemnité pour salaire unique" وفقا للشروط الآتية :

- حالة كونه متزوجاً وزوجه لا يمارس أي نشاط، و مقدار تعويضه أقل من 700.000 دج.

- حالة كونه متزوجاً يمارس نشاطاً مأجوراً و المقدار الصافي لدخل الزوجين أقل من 700.000 دج.

- إذا كانت أرملة أو مطلقة مع أطفال متكفل بهم و عهدت له الكفالة من طرف العدالة، مقدار تعويضه 700.000 دج.

1 أنظر، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 يناير 1999 المحدد لكيفيات دفع المنح العائلية وعلاوة الدراسة، الجريدة الرسمية رقم 07 الصادرة في 13/02/1999، ص.10.

و الجدير بالذكر أن التعويض كرس بموجب المرسوم 46/92 المؤرخ في 11 فيفري 1992 المتعلق بشروط إدخال حيز التنفيذ الدعم المباشر لدخول الفئات الاجتماعية المحرومة و يقدر هذا التعويض ب500 دج¹.

ورغم كل ذلك كما جاء الحديث في الأول، فإن المشرع الجزائري لم يحتفظ للبطلال المؤمن بحقوقه كاملة كما فعل المشرع الفرنسي، و إنما قصر حقه على بعض الحقوق واستبعد بعض الحقوق الأخرى كما تنص على ذلك المادة 22 من المرسوم 11/94 مثل التقاعد أو التقاعد المسبق. ذلك أن المؤمن إذ استوفى الشروط القانونية المطلوبة للإحالة على التقاعد العادي أو النسبي أو التقاعد المسبق. فإنه يحال عليه دون انتظار انتهاء مدة التكفل مع مراعاة قوانين الضمان الاجتماعي.

4- إن حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية لم يعترف به المشرع للعمال المحالين على التأمين على البطالة فقط، بل حتى العمال المحالين على التقاعد العادي، والتقاعد النسبي أو المسبق. فهؤلاء لهم الحق في الخدمات التي تؤديها مؤسستهم المستخدمة الأصلية الأخيرة، وذلك لمدة سنة كاملة على الأقل و لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية² ولقد نصت على هذا الحق المادة 28 من الرسوم التشريعية 11/94 بقولها:

"يستمر الأجراء المستفيدون من التأمين على البطالة والمحالون على التقاعد المسبق في إطار القوانين المعمول بها في الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة واحدة كحد أدنى.

يمكن للأجراء بعد تجاوز الفترة المحددة في الفقرة أعلاه الاستمرار في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية حسب شروط و أشكال و مستويات يتم تحديدها بموجب اتفاق جماعي"³. وبالإضافة إلى كل ما ذكرناه سابقا فقد أقر المشرع بعض الضمانات والمستحقات الأخرى للعامل

1 أنظر، راشدي حدهوم، المرجع السابق، ص. 153 - 154.

2 أنظر، المادة 89 من القانون 11/90 م ع ع.

3 أنظر، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 143؛ أنظر، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل، المرجع السابق، ص. 385؛ بشير هديفي، المرجع السابق، ص. 116.

المسرح اقتصاديا بعد انتهاء عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل وهذا ما سنتحدث عنه في هذا الفرع الموالي .

الفرع الثالث

الحق في الحصول على شهادة عمل و الأولوية عند إعادة التوظيف

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

أولا: الحق في الحصول على شهادة عمل

يعتبر هذا الضمان من الالتزامات التي فرضتها القوانين العمالية والأنظمة الداخلية على رب العمل بحيث يمنح العامل شهادة تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية

في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها¹. و هذا الالتزام قائم في كل الأحوال سواء كان حل الرابطة التعاقدية ناتج عن أسباب اقتصادية، أو استقالة، أو عن خطأ تأديبي، أو غير ذلك من طرق إنهاء علاقة العمل المشار إليها في المادة 66 من القانون 11/90 م ع ع². ونجد المادة 67 من نفس القانون المذكور أعلاه تنص على ما يلي: "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف، وتاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت، و الفترات المناسبة لها..." وعلى العامل أن يطلبها هو ولا ينتظر من رب العمل أن يسلمها له لأن هناك مقولة تقول "أن شهادة العمل مطلوبة وليست محمولة"³

1 أنظر، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل، المرجع السابق، ص. 386 ؛ بشير هدي، المرجع السابق، ص. 116
2 Cf. Nasri HAFNAOUI, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif ZAKARIA, Edition juridique, 1992, p.97.

3 أنظر، عطا الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 218.

لكن فيما تكمن أهمية الحصول على هذه الشهادة؟ و ما طبيعة المعلومات التي يجب أن تحتوبها؟

1- أهمية شهادة العمل

لشهادة العمل أهمية تتضح وتظهر من خلال هدفها، وهو تحقيق المصلحة العامة. فهي وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف فضلا عن دورها في إقامة الاستقرار لعلاقة العمل بالمنشأة. كما أن الشهادة تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته ودرايته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، و إثبات مدة خدمته لتحسب له عند الاقتضاء. وكل هذا من شأنه تسهيل وإعادة تشغيل العامل، و السماح لرب العمل الجديد من التأكد أن العامل لم يعد مرتبطاً بأي عقد عمل¹.

2- محتوى شهادة العمل

لم يتطلب المشرع شكلا معينا لتحريير شهادة نهاية العمل إلا أنه يوجب ضرورة احتوائها على الحد الأدنى من البيانات التي تعتبر هامة. والمنصوص عليها في المادة 67 من القانون 11/90 وهي:

- تاريخ التوظيف و تاريخ انتهاء علاقة العمل
- نوع العمل المؤدى و كلفيته
- فترات العمل .

والشيء الملاحظ هو خلو نص المادة السابقة من بيانات لا تقل أهمية عن البيانات المذكورة أن لم نقل أكثر أهمية منها، وبالنظر إلى تشريع العمل الفرنسي نلاحظ إلزامية تلك البيانات المهمة من طرف المشرع الجزائري كاسم وعنوان العامل. ومحل و تاريخ التسليم وتوقيع صاحب العمل².

1 أنظر، علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص. 551.

2 أنظر، جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 346.

ويجوز تضمين شهادة العمل بيانات إضافية مثل كفاءة العامل، وحسن السلوك. ولكن خلاف ذلك يمنع القانون تضمين الشهادة بيانات ليست في صالح العامل؛ و ذلك لتعارض ذكرها مع مبدأ حرية العمل، ذلك أن الغرض الأساسي من منح العامل هذه الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيله.¹

ولقد ذهب جانب من الفقه إلى أبعد من هذا، إذ حظر التعليق على كفاءة العمل وسلوكه لا بالدم ولا بالمدح، لأن الشهادة ليست تزكية له أو حكما على كفاءته وأمانته. فلو كان الأمر كذلك لأصبح العامل محل مساومة رب العمل، كما أن التعليق على كفاءة العامل بالدم يقف حائلا أمام حصوله على عمل².

الحقيقة أن هذه الآراء محل مناقشة لأن موافقة القول بأن التعليق على كفاءة العامل بالدم يقف حائلا أمام حصوله على شغل جديد، فإن منع الذم و إجازة الثناء يجعل ذلك يعني بالضرورة أثناء خلو الشهادة من الثناء ذمًا، لذلك لا مانع من احتواء الشهادة على بيان التعليق على سلوك وكفاءة العامل بالثناء ما دام ذلك في مصلحته. وفي حالة رفض المستخدم التسليم لشهادة العمل إلى العامل، فلهذا الأخير التوجه إلى القسم الاجتماعي المتواجد على مستوى المحكمة المختصة إقليميا مرفقا بمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة، وتفصل المحكمة الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب³.

ولكن إذا كان الغرض من إعطاء هذه الشهادة هو إعادة تشغيل العامل فإن محكمة النقض الفرنسي ترى أن لا مانع من ذكر تعهد العامل بعدم المنافسة أو اشتغاله مجددا لإنجاز عمل مماثل لعمله لدى صاحب العمل السابق في شهادة العمل⁴.

1 أنظر، جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص. 345-346.

2 أنظر، علي عوض حسن، المرجع السابق، ص. 552.

3 أنظر، المادة 21 الفقرة 02 من القانون 04/90.

4 لكن تجدر الإشارة إلى أن المحاكم تدين كل منع عام ومطلق يتعارض مع مبدأ حرية العمل، لدى فإنها تخضع بند المنع إلى شروط تقيده من حيث الزمان والمكان والنشاط المهني، دون أن تشترط مع ذلك اجتماع هذه الشروط في نفس الوقت. أولاً: من الضرورة بمكان تحديد المنع من حيث الزمان وهو يحدد عادات بعدد من السنوات، والعدد الذي تحدده أغلب الاتفاقيات الجماعية هو سنتان كما في صناعة صهر المعادن الكيماوية فيما يتعلق بالمهندسين والإطارات على العموم لكن

ثانيا: حق الأولوية عند إعادة التوظيف

يعد هذا الحق بمثابة حق امتياز، إذ يستفيد العامل المسرح بسبب اقتصادي من حقه الأولوية في التوظيف عند إعادة التوظيف.

فالمشروع لم يشأ أن يترك العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان، وإنما منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف التي تكون شاغرة مع أنه يلاحظ أن معيار التوظيف هنا يكون على أساس مدى توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل هذا المنصب. كما أنه يراعي في اختيار أحد العمال كفاءته و مؤهلاته و تجاربه المهنية¹ غير أن المشروع الفرنسي قيد هذا الحق بشروط هي كالآتي²:

- أن يظهر العامل رغبته في ذلك أربعة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل؛

الملاحظ هو أن الأجير يتلقى تعويضا طوال هذه المدة يتراوح ما بين ثلث أو نصف أو ثلثا أجره الشهري ,ومن هنا بدأت ترسخ الفكرة القائلة بأنه لا يمكن أن يحرم الأجير من حرية عمله دون أن يتلقى تعويضا .

ثانيا :يجب أن يقتصر البند جغرافيا على الأماكن التي يستطيع الأجير أن يجري فيها منافسة حقيقية لصاحب العمل بعد أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل المؤسسة المستخدمة وامتداد نشاطها .

ثالثا : لم يأت القضاء التقليدي لمحكمة النقض بأي تحفظ من شأنه أن يضمن للعامل ممارسة نشاط مهني يتفق مع مؤهلاته وعليه كان بوسع البند منعه من ممارسة أي تجارة , لكن يبدو أن القضاء بعد سنة 1952 قد أخذ طريقا آخر حيث حكمت المحكمة بالاستناد إلى جعل حرية العمل أكثر فعالية بوجوب أن يتيح البند للعامل إمكانية أن يمارس اعتياديا النشاط المهني الذي يناسبه .ومنذ ذلك الحين أخذت هذه الصيغة إلى عدة قرارات لاحقة .

لكن هناك ملاحظة تشير إلى أن عقد العمل مع صاحب العمل الثاني لا يعتبر باطلا إذا أدخل العامل بتنفيذ شرط عدم المنافسة غير أن العامل وصاحب العمل الثاني سيء النية يحكم عليهما بتعويض الضرر لصاحب العمل المضرور. أنظر، جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص.346.

1 أنظر، أحمية سليمان، التنظيم القانوني، المرجع السابق، ص.386؛ بشير هدي، المرجع السابق، ص.116؛ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.144.

2 أنظر، المادتين 14-321 والمادة 4-14-122 من قانون العمل الفرنسي.

- على صاحب العمل أن يذكر العامل بهذا الإجراء في قرار التسريح، و إلا منح ذلك الحق في التعويض للعامل؛
- يجب أن يعلم صاحب العمل المسرح بكل منصب عمل متوفر يتناسب مع مؤهلاته و كفاءته المهنية؛
- كما يجب على صاحب العمل أن يعلم ممثلي العمال عن المناصب المتوفرة، وأن يقوم بتعليق ذلك في المكان المخصص للإعلانات في مقر الهيئة المستخدمة¹.

كما يثبت هذا الحق في الحالة التي يكون فيها فسخ عقد العمل تعسفياً أو مخالفاً لأحكام القانون، إذ يعد الفسخ هنا باطلاً و يأمر القاضي رب العمل بإرجاع العامل إلى عمله الأصلي مع الحكم له بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة هذا الفصل غير المشروع². ويتقرر إضافة إلى ذلك حق العامل من الاستمرار في الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل ومن ذلك تقاضيه جميع أجره ومخصصاته ومكافأته³.

وفي حالة معارضة رب العمل لرجوع العامل إلى منصب عمله، فإنه يستفيد من كل الحقوق المترتبة عن سريان علاقة العمل كما لو كان مستمرا بالعمل إلى أن ينتهي عقد عمله إن كان عقد عمله غير محدد المدة و تدخل المدة التي أبعدها فيها العامل عن منصب عمله في حساب أقدميته وكذا في إمكانية حصوله على الإجازات والعلاوات وجميع التعويضات. ويرى الدكتور علي عوض حسن "أن هذا النص تطبيق لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكن وليس فيه إرهاب للمدين، فإعادة العامل لعمله إذا كان تسريحه قد جاء مخالفا للقانون يعد إعادة للحالة التي كان عليها العامل وصاحب العمل من قبل إيقاف التسريح وعدم الاعتداد

1 CF. Cass. soc,30 MARS 1993, n°9142.266 bull. civ.v,p.41 .

مقتبس عن بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 144.

2 إن التعويض العيني يتمثل في إعادة العامل إلى عمله لكن التشريعات قد اختلفت في أمر هذه الإعادة فبعضها يجعل الإعادة أمراً إلزامياً مثل التشريع السوفياتي بينما البعض الآخر يجعلها أمراً اختيارياً كالتشريع الفرنسي والبريطاني أنظر، عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 408.

3 أنظر، عبد الحفيظ بلخيضر، المرجع السابق، ص. 412.

بالقرار الذي أصدره صاحب العمل بفصل العامل للعامل، و هذا أيضا تطبيقا و إكمالا لأثار نظرية البطلان بكامل مداها"¹.

وهذا هو الرأي الأكثر عدالة ذلك أن أي تعويض وكيفما كان لا يمكن أن يجبر الضرر الذي لحق بالعامل كإعادته إلى منصب عمله هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذا الإجراء يحمل في طياته جانبيين لصاحب العمل جانب وقائي وجانب ردعي، يتمثل الجانب الوقائي في تنفير هذا الأخير من اللجوء إلى الفسخ التعسفي خصوصا بعد معرفته للجزاء المترتب عن فعله هذا، وجانب ردعي يتمثل في إعادة العامل إلى منصب عمله مع حصوله على تعويض التسريح التعسفي وفي حالة عدم موافقة صاحب العمل على إعادة الإدماج يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناجمة عن علاقة العمل وهذا ما أكدته القضاء الجزائري إذ جعل جزء كل تسريح باطل أو تعسفي هو إعادة العامل إلى عمله². غير أن موقف المشرع تغير بعد صدور الأمر 21/96 الذي عدل القانون 11/90 م ع ع ونص في مادته 73 في الفقرتين 3 و4 على أنه "تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته وإما بمنح العامل تعويضا ماليا في حالة رفض أحد الطرفين".

لأن إعادة الإدماج صارت اختيارية بعدما كانت إجبارية وللمحكمة أن تقترح إعادة العامل إلى عمله في المشروع وفي حالة رفض أحد الطرفين فللمحكمة أن تمنح للعامل تعويضا. وهو نفس ما ذهب إليه في فرنسا على أن لا يقل مبلغ التعويض عند رفض أحد الطرفين عن أجره ستة أشهر الأخيرة³.

لكن تجدر الإشارة إلى أن إعادة الإدماج في التشريع الجزائري هي ملزمة لصاحب العمل، أما بالنسبة للعامل فالأمر جوازي، ومن هنا فإن العامل من حقه أن يطلب التعويض

1 أنظر، علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص. 108؛ جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص. 344.

2 أنظر، المجلس الأعلى، غ.إ، 1981/12/28، ملف رقم 255، عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص. 414. وهناك قرار آخر صادر عن المجلس الأعلى غ.إ، 1982/05/10، ملف رقم 139، غير منشور، عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص. 413.

3 أنظر، المادة 122-14-4 من قانون العمل الفرنسي لعام 1973.

النقدي بدلا من إعادة الإدماج, كما يكون له أن يستقيل من منصبه وإن كانت هذه الاستقالة تعسفية وفي هذه الحالة الأخيرة يلتزم العامل بالتعويض عن الأضرار اللاحقة بصاحب العمل نتيجة الإنهاء التعسفي من طرف العامل¹.

1 أنظر, عبد الحفيظ بلخيضر, المرجع السابق, ص.417.

خلاصة الفصل الثاني

إن المشرع الجزائري ألزم الهيئة المستخدمة قبل أن تشرع في تقليص عدد مستخدميها أن تقوم ببعض الإجراءات والتدابير الوقائية والضرورية، حيث حرصت عليها القوانين المنظمة لعملية التسريح. ومن هذه التدابير ما ورد في المادة 70 من القانون 11/90 إلا أن هذا الأخير لم يتضمن تدابير كافية لتحقيق الهدف المرجو منها -التقليل من تقليص العمال-. لهذا صدر المرسوم التشريعي 09/94 الذي جاء من أجل الحفاظ على الشغل حتى في الظروف والأزمات الاقتصادية الصعبة، وذلك تكريسا للمبدأ الدستوري الوارد في نص المادة 55 الذي يقضي بأن لكل المواطنين الحق في العمل.

أما بشأن الإجراءات القانونية الواجب إتباعها أثناء إعداد المخطط الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 7، 8 و 9 من نفس المرسوم والتي تهدف إلى الحفاظ على مناصب العمل المتاحة من خلال المرور على المرحلتين معا وبالترتيب فإن الواقع العملي أخذ طريقا عكس ذلك تماما بحيث نجد كثيرا ما يلجأ صاحب العمل والممثلين النقابيين خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي دون المرور بالمرحلة الأولى وذلك راجع لعدم نص المشرع على إلزامية احترام الترتيب المرحلي للجانب الاجتماعي بصفة صريحة وواضحة .

حتى المرحلة الثانية من المخطط الاجتماعي التي يتم المرور إليها مباشرة نجد أن أرباب الأعمال طالما تجاوزها محتجين بالعديد من الأعذار المذكورة سابقا مما يستدعي ذلك من المشرع توفير كل الظروف الملائمة لتطبيقه والمتمثلة في أبسطها فرض الرقابة الغائبة على الوكالات المنوط بها القيام بهذا الدور.

بالإضافة إلى أن استيعاظ المشرع بالإتفاقيات الجماعية عن الموافقة الإدارية التي كان يمنحها مفتش العمل يعد مخاطرة بالعمال، ذلك أن الممارسة الميدانية أثبتت أن محيط العمل لم يتهياً بعد لتحمل هذا العبء، أضف إلى ذلك أن هناك العديد من المؤسسات التي لا تتوفر على اتفاقية جماعية، فكيف يكون عندئذ الحل إذا ما أقدمت على التقليص، فكان على المشرع على الأقل أن يجبر الهيئات المستخدمة على إعداد الاتفاقيات الجماعية المنظمة لذلك.

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

كما أن للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل شهادة نهاية الخدمة متضمنة لكل البيانات التي نص عليها القانون. وله الحق أيضا في الأولوية في التوظيف في الحالة التي تعود فيها المؤسسة المستخدمة إلى نشاطها وتثبت قدرتها على الاستمرار وأصبحت قادرة على إعادة التوظيف في مناصب الشغل التي شملها التسريح ويبقى العامل مع ذلك محتفظا بحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسسته المستخدمة الأخيرة التي سرحته.

خاتمة

إذا كان لا بد من كلمة ختامية بعد هذا العرض فأنا نخصصها لتجلية الواقع الخطير الذي يهدد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وربما حتى السياسي. فالإستراتيجية الجديدة التي انتهجتها الجزائر جعلت العديد من المؤسسات تلجأ إلى تسريح أكثر من نصف عمالها وأحيانا قد تضطر عقب تسريح عمالها إلى الغلق مما يبين لنا أن موضوع تقليص العمال ما هو إلا حلقة من سلسلة طويلة يطلق عليها اسم الأزمة الشاملة التي مست مختلف قطاعات النشاط في البلد. لذلك فإن أفاق تقليص العمال تبقى غامضة ما لم تعالج المشكلة من أصلها، إذ أن القضية في نظرنا وبكل تحفظ تتعدى مفتش العمل وتشريع العمل لتصل إلى عالم متكامل يسمى بعالم الاقتصاد. هذا العالم المتداخل الذي يؤثر سلبا وإيجابا على بعضه البعض، دون أن نستبعد دور المشرع في هذا الواقع المؤلم الذي لم تكن القوانين الصادرة في مستواه؛ حيث تضمنت القوانين الجديدة فراغات استعملتها الهيئات المستخدمة لصالحها إذ بصور القانون 11/90 أصبح من الصعب التحكم في عملية التقليص للمستخدمين وذلك لعدة عوامل.

أولها عدم وجود تعريف أو مفهوم يوحي بأن التقليص يشكل نظام قانوني مستقل بصفة مباشرة رغم الواقع الأليم الذي شكله هذا الأخير والنتائج السلبية التي حصدت ويلاهما العمال نتيجة عدم اهتمام المشرع بتحديد المفهوم واهتمامه بتحديد المبدأ مما دفعه إلى إصدار ترسانة من النصوص القانونية لتدارك الوضع. واهتمام المشرع بتحديد المبدأ ربما كان هو الدافع لجعله ينص على هذا الأخير في القانون 31/75 رغم عدم وجود مبرر لذلك لكن الظروف تغيرت وصار واقع اليوم ليس هو واقع أمس، لهذا كان على المشرع أن يورد مفهوما خاصا ودقيقا بتقليص العمال وذلك من أجل وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها أمام تقليص العمال مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي نص على الحالات التي يمكن فيها اللجوء الى التقليص ومع ذلك حدث عليه الالتباس في الكثير من الأحيان.

يمكن القول من خلالها أن المشرع معيار محدد لضبط هذا المفهوم. فلم يهتم المشرع بتحديد مفهوم التقليل بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ. ولم يكتف بهذا فقط بل أغفل كذلك وضع معيار قانوني يحدد لنا مفهوم السبب الاقتصادي الذي تبنى على أساسه عملية التقليل وبدلك يكون المشرع قد منح سلطة واسعة لصاحب العمل في تكييفه لما يعتبر سببا اقتصاديا مما يؤدي إلى وجود تسريحات تعسفية عديدة لا ينجم عنها سوى البطالة التي تقود أفراد المجتمع تدريجيا إلى سلسلة من الحالات المختلفة؛ فمن البطالة إلى الإقصاء الاجتماعي ومن الإقصاء إلى التهميش ومن التهميش إلى الجنوح. وهكذا فهي تعمل على تفكيك النسيج الاجتماعي وإضعاف العلاقة بين أفراد المجتمع، وجعل الواقع يسير عكس الأهداف المسطرة وتفاديا لكل هذا كان على المشرع أن يضع تعريفا للتقليل وتحديد مدلول السبب الاقتصادي مع ذكر حالاته لتقييد سلطة صاحب العمل الانفرادية ومنع التسريحات التعسفية من خلال الحكم عليها بالبطلان .

بالإضافة إلى ذلك نجد أن المشرع قد وضعنا أمام إشكال قانوني حقيقي عندما تحدث عن شروط التقليل وضمنها إعداد صاحب العمل لتقرير شامل والمصادقة عليه ولم يبين لنا الهيئة القانونية المعنية قانونا بالمصادقة مما يجعل هذا الشرط يفقد فعاليته القانونية لهذا كان يجب عليه أن يحدد الهيئة المعنية بالمصادقة لتجاوز المشكل.

كما نجد أن المشرع اتحد موقفا قد لا نجد له أي تبرير بإلغائه لدور مفتش العمل في الرقابة الإدارية على عملية التقليل من خلال إلغائه للرخصة الإدارية وإسناده الأمر للاتفاقيات الجماعية، فجعل بذلك مفتش العمل يقف موقف المتفرج ينتظر شكوى العمال إن قدمت شكوى ليتدخل على إثرها لينظر فيما إذا احترم رب العمل الإجراءات والأحكام المقررة قانونا والمنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. كما أن ترك أمر خطير كالتقليل للاتفاقيات الجماعية يعد تنازلا مباشرا من طرف المشرع عن سلطته التشريعية والتنظيمية في مجال الشغل، وبذلك يترك العمال لإرادة المستخدم يسيرهم كيفما شاء على الرغم من علمنا المسبق بعدم وجود توازن مسبق في المركز القانوني لأطراف علاقة العمل مما جعل المختصين من أصحاب الخبرة مثل مفتشي العمل. و يجمعون النقايبون على أن انسحاب مفتش العمل من مجال الرقابة المسبقة للتقليل أحدث ثغرا كبيرا ملئه المستخدمون بسلطتهم الالمحدودة وبالتالي فإن إحالة كيفية تحديد الإجراءات والتدابير المتعلقة بتقليل المستخدمين غالى الاتفاقيات الجماعية أمر سابق لأوانه حيث لم يصل عالم

الشغل لدينا مستوى يمكنه معه أن يتفاوض حول مسائل هي في مستوى من الخطورة كتقليص المستخدمين، وإننا لنفترض حسن نية المشرع حينما ألغى الرقابة المسبقة مكرسا بذلك المبدأ التعاقدي لعلاقة العمل ولكنه وبمراعاة المرحلية والتدرج وحفاظا على الحكمة من التشريع كان عليه أن يبقى على الأقل إجراء المراقبة للوقوف على صحة وجدية الأسباب التي دعت إلى تقليص المستخدمين مما يجعل الدولة تتحكم وعن قرب في هذا الأجراء حتى لا تنفشي البطالة في المجتمع، إذ لا بد أن نوافق بين المصالح المشتركة ولو كنا واقعيين أثناء التشريع، لأنه حقيقة يجب علينا أن نراعي ظروف كل مرحلة لكن هذا لا يؤدي بنا مثلا إلى حصد سلبيات اقتصاد السوق قبل أن نلمس إيجابياته.

أضف إلى ذلك أن المشرع عند إلقائه عبء تحديد كفيات وإجراءات التقليص على الاتفاقيات الجماعية لم يعالج الحالة التي لا تتوفر فيها المؤسسة المستخدمة على اتفاقية جماعية وعليه كان على الأقل عندما لم يحدد الأحكام المفصلة لتقليص المستخدمين وتركها للاتفاقيات الجماعية أن يجبر الهيئات المستخدمة على إعداد الاتفاقيات الجماعية المنظمة لذلك، وأن ينص على إلزامية تتبع المراحل التي تمر بها عملية التقليص بنص قانوني واضح لا يدع مجالاً للشك أو الريبة.

ومن المعلوم أن المشرع قد نص على التدابير الوقائية التي يجب على صاحب العمل أن يتبعها قبل اللجوء إلى عملية التقليص غير أن هناك بعض التدابير لم تعرف تجسيدا على أرض الواقع رغم موجة تقليص العمال العارمة التي عرفتها البلاد مثل التدبير المتعلق بتنظيم المستخدم لعمليات إعادة توزيع الأجراء وذلك نظرا للصعوبات التي يشتمل عليها تطبيقه في الجانب العملي نتيجة عدم التنسيق بين رب العمل ومختلف القطاعات الأخرى المعنية مثل المصالح العمومية للشغل والعمل مما ييسر سهولة تجاوزه من طرف رب العمل ومن هذا المنطلق يتحتم على المشرع إعادة النظر في هذه الأجراء ومراجعتها من خلال توفير كل الظروف الملائمة لتطبيقها كفرض رقابة على الوكالات المختصة ومراقبة مدى جدية رب العمل في تطبيق هذه الإجراءات وحرصه على تنفيذها.

كما أن المشرع عند نصه على الضمانات القانونية للعمال المسرحين لم يفعل أجهزة الرقابة سواء تعلق الأمر بالرقابة على مضمون الجانب الاجتماعي، أو على تنفيذه لذلك ارتأينا أن يفسح المجال أمام الرقابة القضائية ويعطي للقاضي سلطة إبطال قرار التسريح في الحالة التي ينعدم فيها الجانب الاجتماعي أو يغفل أثناء إعداده عن تدبير من التدابير الجوهرية، لكن لا يمكن أن تكون لهذا الأجراء فعاليته إلا إذا قام المشرع بتسهيل عملية اللجوء إلى القضاء من طرف المعنيين خاصة إذا تعلق الأمر بتطبيق اتفاقية أو اتفاقيات جماعية.

وبهذا يمكن أن نشير إلى أن الضمانات القانونية التي نص عليها المشرع قبل اللجوء إلى التقليل وبعده غير كافية مقارنة مع هذا الواقع الأليم. ذلك أن المشرع وإن كان قد نص على هاته الضمانات إلا أنه لم يدعمها بالرقابة اللازمة، الأمر الذي جعلها دون مصداقية وغير مجدية مما يتطلب ضرورة إعادة النظر مثلا في نظام التعويضات إذ في كثير من الأحيان يجد العمال أنفسهم مجبرين على قبول التعويضات التي يقترحها رب العمل هذا إن منحت لهم وذلك نظرا لعدم وجود سبيل حقيقي يضمن لهم حقوقهم في ظل هاته المنظومة القانونية.

كما أن ضمان حق الأولوية في التوظيف عند إعادة المستخدم التوظيف في الأماكن التي شملها التقليل لا يجد إلزاميته من الناحية القانونية، ذلك أن المستخدم وفي الكثير من الحالات قد يلجأ إلى إعادة التوظيف دون أن يعطي حق الأولوية فيه إلى العمال المسرحين. ويرجع ذلك في حقيقته إلى انعدام نصوص قانونية تبين الكيفية التي يمكن بها للعامل الذي سرح من حماية حقه، هذا قبل اللجوء إلى القضاء كأن تعطي هذه النصوص القانونية سلطة إعادة العامل إلى مفتش العمل نظرا لدرأيته بالمركز القانوني والاقتصادي والاجتماعي لرب العمل.

والواقع فإن العيب الأساسي الذي جعل ظهر العامل مكشوبا لصاحب العمل هو الانتقال المفاجئ في موقف المشرع الجزائري من الحماية التي بلغت يوما حد الدلع إلى اللاحمية التي وصلت اليوم إلى حد التفريط مما جعل بعض العمال بعد اطلاعي على رأيهم يقولون إن تقليل العمال صار هو الشبح المخيف والهاجس الذي يقلقهم لأنهم غير مقتنعين بالأسباب التي يبني عليها هذا الأخير إلى حد أن هناك من يعتبره مجرد تصفية حسابات وحيلة يسلكها المستخدم بغية التقليل من عدد عمال المؤسسة. والغريب في الأمر هو أن هذا لم يكن موقف العمال وحدهم

لأنهم ربما يكونوا ذاتيين بصفتهن المعنيين بالتقليص، لكن هذا كان موقف مفتشي العمل كذلك على مستوى مكتب متفشية العمل لولاية أدرار؛ والذين أجمعوا على أن قانون 11/90 كان نقمة على العمال نعمة على الهيئات المستخدمة إذ بصدوره تحررت المؤسسات من كل قيد وشرط وذلك من خلال إلغاء الموافقة الإدارية المسبقة التي كانت الهيئات المستخدمة تحسب لها ألف حساب قبل إقدامها على التقليص خوفاً من أن تقع في خطأ التسريح التعسفي الذي تنجر عنه مسؤولية المؤسسة المدنية.

وإذا كان كما قلنا عند الحديث عن الإشكالية أن تقليص العمال كان ضرورة حتمية لمعالجة الواقع المعاش ودفع عجلة التنمية إلى الأمام فهل استطعنا حقيقة تجاوز هذا الواقع بعد تفعيل نظام التقليص؟ وبصيغة أخرى هل كان التقليص هو السبيل لبلوغ الأهداف المنشودة أم كان هدفاً لذاته؟ ربما الإجابة عن هذ السؤال ترجعنا إلى بداية الموضوع لكن السؤال الذي يبقى مطروحاً ماذا بعد التقليص؟

Compressions d'effectifs par secteur et par type d'entreprises au
30 juin 1998

	EPE		EPL		TOTAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
BTBH	76514	59.6	51557	61.7	128071	60.4
INDUSTRIE	30235	23.6	6310	7.5	36545	17.2
SERVICES	19345	5.1	24522	29.3	43867	20.7
AGRICULTURE	2205	1.7	1234	1.5	3439	1.7
TOTAL	128299	100	83623	100	211922	100
EPE : Entreprises publiques économiques EPL : Entreprises publiques locales (1) En nombre de travailleurs (2) En pourcentage du total						

Source : Inspection Général du travail

Pertes d'emplois au 30 juin 1998
(en nombre de travailleurs)

Causes	Au 30 juin 1998
Compression	211.922
Chômage technique	100.840
Départs volontaires	50700
Retraite anticipée	51000
Dèpermanisation	500.000
Total	914462

Source : Inspection Général du travail

Répartition des entreprises dissoutes par secteur d'activité au
30 juin 1998

	EPE	EPL	Total	En %
AGRICULTURE	5	18	23	2.8
INDUSTRIE	60	383	443	54.5
BTBH	54	195	259	30.6
SERVICES	15	83	98	12.1
Total	134	679	813	100

Source : Inspection Général du travail

ASSUREANCE CHOMAGE SITUATION DES DOSSIER

Entreprises	Effectif global	Effectif acquéreur	Effectif verse a la CNAS	Nbre dossier à l'étude	Date dépôt Dossier	Paiement COD CNAC
E.C.T. Zaouiet kounta	162	18	127	127	25/03/98	Facturation en cours
E.C.H.V. Adrar	528	15	361	361	18/05/98	Facturation en cours
E.N.I.T. BBM	159	10	28	28	25/03/98	Facturation en cours
E.N.I.T. Aoulef	81	07	68	68	25/03/98	Facturation en cours

E.C.T. Fenoughil	253	4	215	215	25/03/98	Facturation en cours
E.C.T. Timimoun	213	33	105	105	25/03/98	Facturation en cours
E.N.I.T. Charouine	82	9	49	49	25/03/98	Facturation en cours
C.M.C. Adrar	162	31	120	120	02/02/98	Fact en cours de paiement

المصدر: مصفي المؤسسات المعنية

الملحق رقم 05:

أجور العمال المتأخرة وتعويضات التقليس بتاريخ 1997/09/30 المتعلقة بولاية
ادرار والتي أخذت على عاتق الخزينة العمومية

الرقم	المؤسسة	المبلغ
1	مقاوله أشغال بلدية زاوية كنده	20.756.410.00
2	مؤسسة البناء والسكن والمرافق العامة	65.573.875.00
3	مقاوله مابين البلديات أولف	13.164.195.00
4	مقاوله مابين البلديات برج باجي مختار	10.135.129.00
5	مقاوله الأشغال لبلدية تميمون	23.573.472.00
6	مقاوله الأشغال لبلدية فنوغيل	43.131.031.00
7	مركب مواد البناء ادرار	28.525.884.00
8	مقاوله مابين البلديات شروين	09.277.988.00

الملحق رقم 06:

مساهمة فتح الحقوق للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بادرارو التي تحملتها
الخزينة العمومية

الرقم	المؤسسة	المبلغ
1	مقاوله أشغال بلدية زاوية كنده	2.962.687.00
2	مؤسسة البناء والسكن والمرافق العامة	15.376.419.00
3	مقاوله مابين البلديات أولف	3.237.341.00
4	مقاوله مابين البلديات برج باجي مختار	690.947.00
5	مقاوله الأشغال لبلدية تميمون	8.943.271.00
6	مقاوله الأشغال لبلدية فنوغيل	11.681.064.00
7	مركب مواد البناء أدرار	5.399.892.00
8	مقاوله مابين البلديات شروين	1.538.593.00

المصدر: مصفي المؤسسات المعنية.

DETAIL DES SOCITES CREES

ENTERPRISES	Nombre collectif	Nombre et type de sociétés			Effectif
		SARL	EURL	TOTAL	
SCT TIMIMOUN	20	02		02	33
ECT FENOUGHIL	02	02		02	04
ENIT CHAROUIN	03	03		03	09
CMC ADRAR	03	03		03	31
Total	10	10		10	77

ECHV ADRAR	04	04		04	15
ENIT BBM	01	01		01	10
ENIT AOULEF	01	01		01	07
ECT Z. KOUNTA	02	02		02	18
Total	08	08		08	50

المصدر: مصفي المؤسسات المعنية

المراجع

أولاً: المراجع العامة

أ- باللغة العربية:

1. إبراهيم قلاطي، الهدى، دار الهدى الجزائر، 1997.
2. ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، ج4، الطبعة الأولى، دار صادر بيروت، (ب.س.ط).
3. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
4. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، سلسلة المعرفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
5. السعيد بوالشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، الطبعة الثانية، 1993.
6. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984.
7. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1975.
8. عبد الرحمان يحياوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، قصر الكتاب، (ب.س.ط).
9. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005.
10. علاء شفيق الراوي، عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة المال المركزية، 1979.
11. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، 1985.
12. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975.
13. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
14. محمد لبيب النجيجي، دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981.
15. م.عربي، علاقة العمل ومختلف الفوانين والنصوص التنظيمية، المالكية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.
16. همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997-1998.

ب- باللغة الفرنسية:

1. Amour AMAR, Droit de travail et droit social, Guide pratique, Elmarifa édition, 2002.
2. Tayeb et Djamel BELLOULA, La rupture de la relation de travail, édition Dahleb, 1999
3. GH .CAMERLYNCK. Contrat du Travail à durée Indéterminée (Rupture Conditions). répertoire de Droit du Travail. Dalloz.1976

4. Gh. CAMERALYNCK et Gérard LYON-CAEN, Droit du travail, 9e édition, 1978.
5. Alain CHIWZ et autres, Droit de travail, Publication du moniteur, Paris, 1993.
6. G.Guèry, Pratique du droit travail 3^{ème} édition, CLET.
7. Nasri HAFNAOUI, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif , ZAKARIA, Edition juridique, 1992.
8. Gérard LYON- CAEN et autres, Droit du travail, n°:17 édition, Dalloz, 1994.
9. Jean PELISSIER .Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 20ème édition, Dalloz, 2000.
10. Jean Maurice VERDIES, Alain CORURET, Marie ARMELLE, Droit du travail, série moment os, Droit privé 12ème, Dalloz, 2002.

ثانياً: المراجع الخاصة:

رسائل الدكتوراه ومذكرات الماجستير والدروس الجامعية

1. بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة: 2000.
2. بناصر يوسف، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة حقوق في مقياس قانون العمل، غير منشورة، جامعة وهران، السنة الجامعية 2006/2007.
3. تيراس مراد، مبدأ حقيقة رب العمل في التسريح ونطاق تطبيقاته في ميدان العمل، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001.
4. رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، غير منشورة، كلية الحقوق بجامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، 2000/1999 .
5. الطالب محمد عبد القادر، تقليص المستخدمين ودور مفتش العمل في ذلك، تربص بالمفتشية الجهوية للعمل بالبلدية، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993.
6. عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر، السنة 2001.
7. لعشب محفوظ بن حامد، التحول الاشتراكي في الجزائر ومدى تأثيره على عقود الاستثمار، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، غير منشورة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بجامعة الجزائر، بدون سنة.
8. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001.

المؤلفات:

أ- باللغة العربية:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005.
3. حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة القاهرة، 1990.
4. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. (ب س ط).
5. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
6. عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع لبنان، 1986.
7. عبد السلام ديب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.
8. مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة و اتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محددة المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 1990.
9. مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة و اتفاقات الإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية 1990.

ب- باللغة الفرنسية:

1. Maurice MONTHIER, Le licenciement (les différents motifs, les procédures, les recours), édition de Vechis Paris.

المقالات والتعليق:

أ- باللغة العربية:

1. رشيد بوجمعة، عهد التصحيح الهيكلي، مجلة الاقتصاد والإحصائيات التطبيقية، ماي 2006، رقم 06.
2. عبد الرحمان عزاوي، اتفاقية العمل الجماعية كتقنية قانونية لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، 1997، (ب ع).
3. عبد الرحمان يحيياوي، التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، المجلة القضائية، 2002، العدد الأول.
4. عطاء الله بوهيمدة، تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري والقانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية، الصادر في جانفي 2003، العدد 06.
5. مجلة مكتب منظمة العمل الدولية شمال إفريقيا، سياسات سوق العمل صياغتها وتنفيذها وتقييمها، 1996، (ب ع).

6. المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل، تقرير حول الطرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر.
7. المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي، لجنة علاقات العمل، تقرير حول الشغل وإجراءات الدعم، جوان 2000، الدورة الثامنة عشر.
8. محمد شرفي، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، نشر (م.و.ع)، 1998، عدد خاص.
9. مصطفى عبد الحميد عدوي . الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محددة المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 1990.
10. الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1995.
11. وزارة العمل والضمان الاجتماعي، نشرة المفتشية العامة للعمل، جوان 2002، العدد السابع.

باللغة الفرنسية:

1. Ben Saber BENAZZOUZ. Le départ volontaire constitue-t-il une atteinte au principe de la préservation du travail .in actes du colloque International sur le droit social, Université d'oran .faculté de Droit .Edik .2001.
2. Mahrez AIT BELKACEM, L'assurance chômage entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi, R.A.S.J.E.P, 1997, n°2.
3. Leila BORSALI HAMDAN, Introduction in actes du colloque international sur le droit social. Université d'Oran .faculté de Droit. Edik .2001
4. Soltani BOUGUERRA, Avant propos in actes du colloque international sur le droit social. Université d'Oran. faculté de Droit. Edik .2001.
5. M.Hamed Nasr-Eddine KORICHE, note à propose du départ volontaire R.A.S.J.E.P, 1997, n°2.
6. M'hamed Nasr-Edine KORICHE, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, R. A.T., 1998.
7. Boumediene MEZGHRANI, Les régimes Spéciaux d'assurance chômage, in actes du colloque international pur le droit social, Université d'Oran, faculté de Droit, EDIK, 2001.
8. CF. Rachid ZOUAIMIA. la tendance à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie, (R.I),1983,N°20.

الفهرس

الصفحة	العناوين	الرقم
08	الفصل الأول مفهوم تقليص العمال وشروطه القانونية	
11	المبحث الأول: مفهوم تقليص العمال وتطوره.....	
12	المطلب الأول: مفهوم تقليص العمال.....	
12	الفرع الأول: تعريف تقليص العمال وأساسه القانوني.....	
13	أولاً: تعريف تقليص العمال.....	
17	ثانياً: الأساس القانوني لتقليص العمال.....	
19	الفرع الثاني: التفرقة بين تقليص العمال وبعض الأسباب المودية لإنهاء علاقة العمل.....	
19	أولاً: التفرقة بين تقليص العمال والعزل.....	
21	ثانياً: التفرقة بين تقليص العمال والاستقالة.....	
22	ثالثاً: التفرقة بين تقليص العمال والقوة القاهرة.....	
24	المطلب الثاني: التطور التشريعي لتقليص العمال في الجزائر.....	
25	الفرع الأول: تقليص العمال في مرحلة ما قبل 1990.....	
26	أولاً: تقليص العمال في ظل أحكام الأمر 31/75.....	
28	ثانياً: تقليص العمال في ظل أحكام القانون 12/78.....	
31	الفرع الثاني: تقليص العمال في الجزائر بعد 1990.....	
32	أولاً: تقليص العمال في ظل أحكام القانون 11/90.....	
34	ثانياً: تقليص العمال في ظل أحكام المرسوم التشريعي 09/94.....	
36	المبحث الثاني: الشروط القانونية لتقليص العمال.....	
38	المطلب الأول: وجود السبب الاقتصادي.....	
38	الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي.....	
39	أولاً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الضيق.....	
41	ثانياً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الواسع.....	
45	الفرع الثاني: شروط السبب الاقتصادي.....	
46	أولاً: أن يكون السبب حقيقي.....	
46	1- أن يكون السبب موجوداً.....	

47	2- أن يكون السبب صحيحاً.....	
47	ثانياً: أن يكون السبب جدياً.....	
50	الفرع الثاني: حالات السبب الاقتصادي.....	
51	أولاً: الأسباب الاقتصادية الظرفية.....	
52	ثانياً: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة.....	
53	ثالثاً: الخوصصة كسبب اقتصادي حديث.....	
54	1- مفهوم الخوصصة.....	
56	2- تأثير الخوصصة على سوق العمل.....	
59	المطلب الثاني: صدور قرار التسريح الجماعي بعد التفاوض الجماعي.....	
61	الفرع الأول: إعداد المستخدم لتقرير التسريح والمصادقة عليه.....	
61	أولاً: إعداد المستخدم لتقرير التسريح.....	
62	ثانياً: المصادقة على التقرير.....	
65	الفرع الثاني: استشارة لجنة المشاركة.....	
67	أولاً: عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة.....	
69	ثانياً: المهلة القانونية لإبداء لجنة المشاركة رأيها.....	
71	الفرع الثالث: استشارة الممثلين النقابيين.....	
72	أولاً: عرض الجانب الاجتماعي على الممثلين النقابيين.....	
73	ثانياً: إبداء الممثلين النقابيين رأيهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.....	
75	المطلب الثالث: عدم القيام بتوظيفات جديدة.....	
78	خلاصة الفصل الأول.....	
80	الفصل الثاني التدابير الوقائية والضمانات القانونية المقررة للعمال المسرحين	
83	المبحث الأول: التدابير الوقائية لتقليص العمال.....	
83	المطلب الأول: التدابير الوقائية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة.....	
87	الفرع الأول: التدبير الوقائية ذات الطابع المالي.....	
87	أولاً: تكيف النظام التعويضي.....	

88	ثانياً : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته
90	الفرع الثاني: التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل
90	أولاً : إلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية
91	ثانيا: إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة
93	الفرع الثالث: التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل
93	أولاً: تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل
94	ثانيا: الإحالة على التقاعد.
98	المطلب الثاني: التدابير والإجراءات الوقائية المتبعة خارج الهيئة المستخدمة
98	الفرع الأول: التدابير الوقائية المتعلقة بإنشاء أنشطة جديدة
99	أولاً: تنظيم المستخدم لعمليات إعادة توزيع الأجراء (إنشاء أنشطة ثانوية)
99	ثانياً: إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء
104	الفرع الثاني: التدابير المتعلقة بالذهاب الإرادي وإعلام مفتشية العمل.....
104	أولاً: الذهاب الإرادي.....
105	1- الأساس القانوني للذهاب الإرادي
107	2- شروط الذهاب الإرادي
109	ثانياً: إعلام مفتشية العمل
110	1: مرحلة ما قبل صدور القانون 11/90
112	2: مرحلة ما بعد صدور قانون 11/90
115	المبحث الثاني: الضمانات والحقوق المقررة للعمال المسرحين
116	المطلب الأول: الرقابة القضائية للتقليص.....
117	الفرع الأول: تشكيل واختصاص المحاكم المكلفة بالرقابة.....
118	أولاً: تشكيل المحاكم المكلفة بالرقابة.....
119	ثانياً: اختصاص المحاكم المكلفة بالرقابة.....
121	الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى ودور القاضي في رقابة عملية التسريح.....
121	أولاً: إجراءات رفع الدعوى.....
123	ثانياً: دور القاضي في رقابة عملية التسريح.....
123	1- التحقق من وجود السبب الاقتصادي.....
124	2- التحقق من احترام مراحل المخطط الاجتماعي.....

124	المطلب الثاني : الحقوق المقررة للعمال المسرحين.....
125	الفرع الأول: احترام المستخدم لمهلة الإخطار واستفادة العامل من تعويض التسريح.....
125	أولاً: احترام المستخدم لمهلة الإخطار.....
127	ثانياً: استفادة العامل من تعويض التسريح.....
129	1- شروط تعويض التسريح.....
130	2- كيفية حساب مبلغ التعويض.....
131	الفرع الثاني: التعويض الشهري للتأمين على البطالة.....
134	أولاً: شروط الاستفادة من التعويض.....
138	ثانياً: كيفية حساب التعويض.....
140	ثالثاً: مدة تقاضي التعويض.....
144	الفرع الثالث: الحق في الحصول على شهادة عمل و الأولوية عند إعادة التوظيف.....
144	أولاً: الحق في الحصول على شهادة عمل.....
145	1- أهميه شهادة العمل.....
146	2- محتوى شهادة العمل.....
148	ثانياً: حق الأولوية عند إعادة التوظيف.....
151	خلاصة الفصل الثاني.....
154	الخاتمة.....
159	الملاحق.....
165	قائمة المراجع.....
170	الفهرس.....

الملخصات

- باللغة العربية

إن المستخدم في إطار إدارته لمشروعه يسعى جاهدا إلى دعم وجوده وازدهاره من منطلق فعل ذاتي, لذلك نجده يدرأ عن نفسه أي خسارة قد يتعرض لها ولو اضطر به الأمر إلى إنهاء العديد من عقود العمل المبرمة. وبذلك صار الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل يشكل أكبر مشكل يواجه سير هذه العلاقة, فتدخل المشرع ومنح للمستخدم -عاما كان أو خاصا- الحق في اللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. لكن إذا كان هذا الحق يبرر وجوده في التنظيم القانوني تنظيم العلاقة بين الأطراف الاجتماعية فإن تطبيقه لا يمنع المشرع من تقييده بمجموعة من الشروط والتدابير التي تؤدي إلى منع المستخدم من التعسف في استعمال حقه في إنهاء العقود.

الكلمات المفتاحية:

عقد العمل, تقليل العمال, السبب الاقتصادي, التسريح الجماعي للعمال, صاحب العمل.

- باللغة الفرنسية

L'employeur, en gérant son projet, essaie d'éviter probablement tout échec même si cela nécessite la résiliation de certains contrats de travail, car le législateur lui permet d'aller jusqu'à la compression de son effectif pour des raisons économiques.

Mais cette procédure exige la réunion d'un certain nombre de conditions, à défaut desquelles la compression sera considérée comme illégale.

Les mots clés :

Contrat de travail, Compression d'effectif, Motif économique, Licenciement collectif, L'employeur.

- باللغة الإنجليزية

When the employer administrates his project, he wills to reinforce his existence and his evolution automatically. Therefore he avoids any loss possible even by reject many contracts signed. These contracts cause problems face to the continuance of these contracts .Because of these problems, the legislator gives the employer the right to compress the effective mass to the economic reasons. He justifies this right in order to organize the relation between the contractors and the practice of this right was by conditions and procedures which lead to stop the oppression in the use of this right, in the end of the contracts.

Key words:

Contract of employment, Compression of effective mass, Economic motive, Collective dismissal, employer.