

دور القاضي في حماية حقوق العمال المسرحين لأسباب إقتصادية

Role of the judge in protecting the workers' rights laid off for economic reasons

*
عبد الحليم بوشكيوه

مخبر حماية وترقية الأسرة وحقوق المرأة والطفل

جامعة محمد الصديق بن يحيى / جيجل / الجزائر .

abdelhalimbou@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/04/04 تاريخ القبول: 2020/07/17 تاريخ النشر: 2020/09/15

الملخص :

كثيرا ما تفرض التحولات الإقتصادية على المستخدمين تسريح العمال، تسريح قد يترتب عنه نزاعات بين الطرفين، وفي حالة فشل الوسائل الودية لتسويتها يتم اللجوء إلى القضاء، الذي يتولى الرقابة على عملية التسريح. فهل تقتصر رقابته على مدى إحترام الإجراءات القانونية المقررة للتسريح؟ أم أنها تشمل كذلك حقيقة السبب الإقتصادي للتسريح وجديته؟ إذا كانت حماية العمال ضرورة إجتماعية، فإن إصلاح المؤسسات ضرورة إقتصادية، ولهذا يقع على القاضي مسؤولية الموازنة بين المصلحتين الإجتماعية والإقتصادية.

الكلمات المفتاحية: قاضي، حقوق، عمال، تسريح، سبب إقتصادي.

*
المؤلف المرسل

Abstract:

Economic transformations often force employers to lay off workers, which can lead to disputes between the two parties to the employment contract, and when attempts to reach a settlement are unsuccessful, justice is the last resort, which controls the process of economic layoffs; Is this control limited just to the extent of compliance with the legal procedures prescribed for economic redundancies? Or should we also include the reality and the seriousness of the economic motive? If worker protection is a social necessity, enterprise reform is an economic necessity. This is why the Algerian social judge has the responsibility of balancing social and economic interests.

Keywords: Judge, Rights, Workers, Layoffs, Economic reason.

المقدمة:

التسريح لأسباب إقتصادية حق مقرر لصالح المستخديم الذي تمرّ مؤسسته بصعوبات مالية وإقتصادية، ونظرا لما قد ينتج عن ممارسته لهذا الحق من أضرار على العمال بفقدانهم مصدر عيشهم، كان من الممكن في حالة فشل الآليات الودية لتسوية النزاعات بين العامل ورب العمل اللجوء إلى القضاء، الذي يعتبر الملجأ الأخير لحماية حقوق الطرفين، خاصة حقوق الطرف الضعيف وهو العامل.

لهذا كان من أهم النزاعات التي تعرض على القضاء الإجتماعي تلك الناجمة عن تسريح العمال لأسباب ومبررات إقتصادية، مبررات لم تتضمن تشريعات العمل في الجزائر بيانا لطبيعتها، مما يثير مشكلة تعارض المشروعية الإقتصادية مع الشرعية الإجرائية، ليتمكن القاضي من تقدير شرعية عملية التسريح من كل جوانبها.

وإنطلاقاً من ذلك يطرح التساؤل عن الجوانب التي تمسّها رقابة القاضي الذي يعرض عليه نزاع يدخل في هذا الإطار، حتى يؤدي دوره في حماية حقوق العمال على أكمل وجه: هل يبحث فقط في مدى إلتزام المستخدم بتنفيذ الشروط الإجرائية السابقة لعملية التسريح؟ وفي مدى إلتزامه بمنح العمال المسرّحين الحقوق الناجمة عنه؟ أم أن رقابته تمتد أيضاً لتشمل مدى شرعية السبب الإقتصادي وجديته؟

هذا ما سيتم بيانه من خلال مبحثين: الأول يتناول دور القاضي الإجتماعي في حماية حقوق العمال من خلال الرقابة على شرعية التسريح لأسباب إقتصادية، والثاني يتطرق إلى دوره في حماية حقوقهم من خلال الرقابة على آثار هذا التسريح.

المبحث الأول: دور القاضي في حماية حقوق العمال من خلال الرقابة

على شرعية التسريح لأسباب إقتصادية

لضمان حماية العامل يجب أن يكون التسريح لأسباب إقتصادية شرعياً، لذلك فهو مقيد بشروط موضوعية تتحدد أساساً في السبب الإقتصادي، وشروط أخرى إجرائية تهدف إلى تنظيمه، ويتولى القاضي الرقابة على مدى تحققها، حرصاً منه على شرعية عملية التسريح من جميع جوانبها.

المطلب الأول: رقابة القاضي على الشروط الموضوعية لتسريح العمال

لأسباب إقتصادية

الشروط الموضوعية لتسريح العمال لأسباب إقتصادية تتحدد أساسا في السبب الإقتصادي، ولكن القاضي الجزائري لا يراقب قيام أو عدم قيام هذا السبب، بإعتبار أن المراحل التي يمر عليها الجانب الإجتماعي في هذا الصدد تكتسي طابعا تفاوضيا، لهذا فالسبب الإقتصادي لم يحظ بإهتمام المشرع ولا القضاء الجزائري¹.

الفرع الأول: سلطة القاضي في تقدير السبب الإقتصادي للتسريح

المشرع الجزائري وضع شرطا موضوعيا واحدا للتقليص في عدد العمال، يمكن القول بأنه يتمثل في الصعوبات المالية والتقنية²، وهو بذلك تبني فكرة المصلحة المشروعة التي يتعين الإستناد إليها ليكون الإنهاء لأسباب إقتصادية مبررا، لكن دون أن يحدد طبيعة هذه الأسباب أو يتطرق إلى شرحها أو يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة عليها³.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك فراغ بالنسبة للإجتهادات القضائية، فلا توجد قرارات توضح فكرة السبب الإقتصادي ولا المعايير التي يمكن لقاضي الموضوع الإستناد إليها لتحديد قيامه⁴، ويرجع ذلك إلى أن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق، وتراجع بذلك عن الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب⁵.

وبإلغاء هذه الرقابة الإدارية المسبقة أصبح القضاء الجهة الوحيدة الموكل إليها مهمة تقدير مشروعية الشرط الموضوعي للإنهاء للسبب الإقتصادي؛

ولكن المشرع الجزائري لم يتعرض لطبيعة الأسباب المبررة للتسريح، كما لم يتناول مدى الرقابة عليها ولا عناصر تقدير مشروعيتها⁶.

وتبقى سلطة القضاة في التقدير غير المباشر للدواعي الإقتصادية، تتم من خلال الرقابة على التوظيف الجديد في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين وفي نفس أماكن العمل، فهو دليل على أن الضرورة الإقتصادية لم تكن متوفرة⁷.

وعدم وجود نص جلي في هذا المجال يؤثر سلبا على القضاة، فالمشرع الجزائري لم يقيم بتبني المفاهيم الجديدة، تاركا للقاضي مبادرة الوصول إليها، وفي هذا الصدد كثيرا ما يكون القاضي الجزائري مترددا؛ ومن هنا تظهر أهمية ضرورة تخويل القاضي الجزائري الرقابة على مشروعية السبب الإقتصادي بشكل صريح، بحيث تشمل الرقابة على كونه حقيقيا وجديا.

الفرع الثاني: رقابة القاضي على حقيقة وجدية السبب الإقتصادي

للتسريح

ويقصد بالسبب الحقيقي ذلك السبب الذي لا يكون وجوده مشكوكا فيه وسببا حقيقيا غير مبتدع، وبالتالي لا يد لصاحب العمل فيه⁸، كما أنه يتمثل في ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه⁹؛ أما السبب الجدّي فيظهر في ضرورة تطابق الوضعية والصعوبات الإقتصادية التي يدّعيها المستخدم، وتأثيرها على العمل؛ أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط المؤسسة¹⁰.

ويمكن أن تظهر رقابة القاضي لحقيقة السبب الإقتصادي من خلال بحثه عن عناصره القانونية، من إلغاء الوظيفة أو التعديل الجوهرى، والبحث في هذه العناصر يكون بضرورة التحقق من وجود الوقائع المحتج بها من طرف رب العمل، وإعادة تكييف السبب المقدم تكييفاً حقيقياً، دون التقيّد بتكييف الأطراف¹¹.

كما يجب أن يلتزم القاضي بالبحث من جهة أخرى عن مدى قيام الصعوبات الإقتصادية بالإستناد إلى عناصر الإثبات المقدمة من صاحب العمل، الذي يلتزم بأن يطلع القاضي على مختلف الوثائق والأدلة التي قدّمها لممثلي العمال قبل اللجوء إلى التقليل، أو إلى السلطة الإدارية في حالة عدم وجود ممثلي العمال¹².

هذا، ومن الضروري أن تكون رقابة القضاة للصعوبات الإقتصادية صارمة، إذ لا يكفي مثلاً تصريح صاحب العمل بأن الإنخفاض المسجل في رقم الأعمال كاف لتبرير التسريح، وإنما على القاضي تقدير حقيقة هذا الإنخفاض المسجل في رقم الأعمال، فإذا كان ظرفياً وقليل الأهمية فلا يمكن قبول الإحتجاج بقيام صعوبات إقتصادية مبررة لإلغاء أو تحويل الوظيفة¹³.

وعليه فإن مجال الرقابة القضائية على حقيقة السبب الإقتصادي يجب أن تتجاوز نطاق الرقابة العادية وتمتد إلى رقابة التناسب، فيبحث القضاة إذا كان القرار المتخذ من طرف رب العمل يحقق فعلاً أحسن تسيير للمؤسسة أم لا¹⁴.

المطلب الثاني: رقابة القاضي على الشروط الإجرائية لتسريح العمال

لأسباب إقتصادية

تمتد رقابة القضاء على كافة الشروط الإجرائية للتسريح المستند على أسباب إقتصادية، فيراقب إلتزام المستخدم بتنفيذ الإجراءات القانونية المفروضة عليه، والتي تمثل ضمانة أساسية لحقوق العمال¹⁵، والشروط الإجرائية التي يقوم القاضي بالرقابة على تنفيذها تخص إعداد المخطط الجماعي التشاوري مع ممثلي العمال، وإجراء التفاوض حولها، ثم إعلام السلطة الإدارية، وإحترام معايير إنتقاء العمال المعنيين بالتسريح، وكذا تبليغ قرارات التسريح الفردية للعمال المعنيين.

الفرع الأول: رقابة القاضي على إعداد الخطة الإجتماعية التشاورية مع

ممثلي العمال

يلتزم المستخدم بإعداد خطة إجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليل عن طريق التسريح، الأولى تتعلق بالموافقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة في المؤسسة، وهي الهيئات المسيرة لها تبعا لطبيعتها القانونية؛ والمرحلة الثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة للمؤسسة والنقابة¹⁶.

هذا الإلتزام القانوني مقرر لمصلحة العامل، وعليه متى تبين له عدم إحترام المستخدم لهذا الإجراء كان له حق اللجوء إلى القضاء، الذي يقوم بفحص الوثائق المقدمة إليه في ملف الدعوى قصد التأكد من إحترام الإجراءات القانونية المفروضة، وقد ألزمت المحكمة العليا المحاكم بضرورة ذلك، وأكدت

أن هذه الإجراءات من النظام العام، وهو ما يتضح من قرارها الصادر في 09 جوان 1998¹⁷.

كما يقع على المستخدم عبء إثبات إحترام هذا الإجراء، ولا يكفي تقديمه لتقرير حول الوضعية الإقتصادية والمالية وكذا قائمة العمال المحالين على التأمين عن البطالة، الأمر الذي أكدته قرار المحكمة العليا بتاريخ 09 مارس 1999¹⁸.

الفرع الثاني: رقابة القاضي على إجراء التفاوض حول الخطة الإجتماعية

يعتبر إجراء التفاوض مرحلة أساسية في إجراءات التقليل من عدد العمال، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09¹⁹ على هذا الإجراء الذي يحرص القاضي على رقابة مدى إلتزام رب العمل بأدائه، فيفحص صحته ومشروعيته، وقد أكدت المحكمة العليا على أن التفاوض والإتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب أن تتضمنها الأحكام الصادرة عن المحاكم²⁰.

إن إجراء التفاوض بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المشاركة حول الخطة الإجتماعية يتم في إطار إجتماعات تعقد خصيصا لهذا الغرض، حيث يقوم رب العمل بتوجيه إستدعاءات لهذه الأطراف مرفوقة بمحتوى الخطة الإجتماعية قصد السماح لها بالإطلاع على مضمونها وإعداد ملاحظاتهم قبل عقد الإجتماع²¹، وهذه الإستدعاءات لها أهمية بالنسبة

للقاضي، ذلك أنه يمكنه الاستعانة بها لتقرير مدى إحترام رب العمل للإجراءات المتعلقة بالتفاوض وتمثيل العمال.

والهدف الذي إبتغاه المشرع من الدعوة إلى هذه الإجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة حول مضمون الخطة الإجتماعية وشروط تنفيذها، ولمثلي العمال أن يعارضوا الوضع الإقتصادي وكذا مضمون الخطة وفقا لما تؤكد المادة **11** من المرسوم التشريعي **09-94** السالف الذكر، فكل هذه الإجراءات - سواء عقد الإجتماعات أو تقديم الوثائق - هي ضرورية ويراقب القاضي مدى إحترامها، وقد أكد ذلك القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ: **1999/03/09** ²²، وكذلك القرار الصادر بتاريخ: **11** مارس **1999** ²³.

وتختتم هذه الإجتماعات بتحرير محضر موقع يثبت نقاط الإتفاق وعند الإقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو إختلاف، ويلتزم رب العمل بإيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين وفقا للآجال والكيفيات المتفق عليها، وكل هذه الإجراءات تكون محل رقابة القاضي أيضا، وتعتبر المحاضر الموقع عليها من الأطراف أدلة إثبات للقاضي على أداء رب العمل لإجراء التفاوض، وقد أكدت المحكمة العليا على حتمية التفاوض حول الخطة الإجتماعية وصحة إجراءاته طبقا للمادتين **12** و **13** من المرسوم التشريعي رقم **09/94** ²⁴.

الفرع الثالث: رقابة القاضي على إعلام السلطة الإدارية المختصة

بالرجوع إلى نص المادة 16 ف3 من المرسوم التشريعي 94-09 نجد أنها تنص على أن يلتزم المستخدم إخطار مفتشية العمل بقوائم العمال المراد تسريحهم لسبب إقتصادي، وبإلزامية هذا الإجراء على المستخدم²⁵، وفي حالة قيام نزاع بشأنه أمام القضاء لا بد من البحث عن مدى تنفيذ رب العمل لهذا الإجراء الإلزامي، وهو ملزم بإثبات قيامه به، وأحسن دليل على ذلك هو وصل الإستلام أو الرسالة الموصى عليها أو تأشير هذه الهيئة الإدارية على هذه القوائم الإسمية، ومتى عجز عن إقامة الدليل على ذلك قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليل في عدد العمال وبطلان التسريح²⁶.

وباستقراء المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 نجد أنها تبين أن هذه الهيئة الإدارية (مفتشية العمل) ليست الجهة الوحيدة التي يلتزم المستخدم بتبليغها بهذه القوائم الإسمية للأفراد المعنيين بالتقليل، وإنما هناك أجهزة أخرى، وهي صناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، والتي سوف تتكفل من جهتها بالأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الإستفادة من تعويضاتها.

الفرع الرابع: رقابة القاضي على تبليغ قرارات التسريح الفردية للعمال

المعنيين

إن المرحلة النهائية الغالبة لإجراء التسريح الإقتصادي هي إعداد قرارات فردية بذلك وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية، وهو ما تضمنه المرسوم التشريعي 94-09²⁷، كما جاء أيضا في القانون رقم 90-11 أنه إذا كان

ينبغي تقليص العدد بناء على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة²⁸.

واستناداً إلى هذا فإن المشرع ألزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل مسّه إجراء التسريح ليبلغ له بصفة شخصية ورسمية؛ ذلك أن قرار التسريح لا يمكن أن يسري في حقه ما لم يبلغ به تبليغا قانونيا، ومتى تبين للقاضي المختص عدم القيام بهذا الإجراء قضى بإلغاء التسريح الواقع لمخالفته الإجراءات القانونية²⁹، وفي هذا الصدد نجد قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ: 11 ماي 1999م التي توجب ضرورة إحترام الإجراءات القانونية لإجراء التقليل، والمحددة في المواد من 5 إلى 15 من المرسوم التشريعي 94-09³⁰.

المبحث الثاني: دور القاضي في حماية حقوق العمال من خلال الرقابة

على آثار التسريح لأسباب اقتصادية

إن رقابة القضاء على تسريح العمال لا تتوقف عند بحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء، أو قيام السبب الإقتصادي؛ وإنما تمتد إلى الحقوق المترتبة عنه للعمال المسرحين، والتي تعتبر إلتزامات على المستخدم لا بد من إحترامها، وتتنوع هذه الحقوق إلى مالية وأخرى غير مالية.

المطلب الأول: رقابة القاضي على الحقوق المالية الناتجة عن التسريح

لأسباب إقتصادية

الحقوق المالية المقررة قانوناً للعامل المسرح لأسباب إقتصادية، والتي يراقب القاضي مدى أدائها هي: حق التعويض عن التسريح، الحق في التأمين عن البطالة.

الفرع الأول: رقابة القاضي على حق العامل في التعويض عن التسريح

للسبب الإقتصادي

من الحقوق المقررة قانوناً للعامل المسرح إقتصادياً حق الاستفادة من تعويض التسريح، والذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم 94-09³¹، وإذا كان المشرع الجزائري قد أقر هذا الحق، إلا أنه قيده بشروط يراقب القاضي توافرها عند فصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخديم بأداء هذا الحق، كما يراقب صحة هذا المبلغ وكيفية حسابه.

أولاً- رقابة القاضي على شروط إستحقاق التعويض عن التسريح للسبب

الإقتصادي:

إستناداً إلى المادة 22 من المرسوم 94-09 يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي توافرها لإستحقاق العامل التعويض عن التسريح الإقتصادي فيما يلي:

- توافر صفة الأجير³²؛

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء عقد غير محدد المدة؛

- أن يكون إنهاء العقد غير المحدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال؛

- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي أحدثه القانون رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994م لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية³³.

وعليه فإذا لم يستفد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح، وهذا ما يدفع إلى التساؤل عن عدالة هذا الشرط، ذلك أنه في الواقع يقلص من المستفيدين من هذا التعويض، الشيء الذي ينجر عنه عدم إستفادة بعض الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية من كلا التعويضين³⁴.

ثانياً- رقابة القاضي على صحة مبلغ التعويض عن التسريح للسبب

الإقتصادي:

بالرجوع إلى المرسوم التشريعي رقم 94-09 نجد أنه حدد مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي أجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح، ويعتمد في حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل إنهاء علاقة العمل³⁵، وبالتالي يكون حساب هذا المبلغ وفق القاعدة الآتية: "مبلغ التعويض يساوي الأجر المرجعي مضروبا في العدد ثلاثة"، وعليه فمتى رفع للقاضي نزاع خاص بوقوع خطأ في حساب مبلغ تعويض التسريح أو عدم صحته فإنه يتأكد من صحة هذا الإدعاء بتطبيق القاعدة السالفة الذكر.

الفرع الثاني: رقابة القاضي على حق العامل المسرح في الاستفادة من

التأمين عن البطالة

أقر المشرع الجزائري ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، تتجسد في الحق في التأمين عن البطالة، يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الذي حدد قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994م، والحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حقا مطلقا، بل هو مقيد بشروط متعلقة بالأشخاص الذين يستحقونه وبالالتزامات على عاتق المستخدم، وهذه الشروط تكون محل رقابة القاضي.

أولاً- رقابة القاضي على شروط استحقاق العامل المسرح لأداءات

التأمين عن البطالة:

لكي يحكم القاضي بإستحقاق هذه الأداءات لابد من توافر شروط، وهي على نوعين: شروط خاصة بالعامل، وشروط خاصة بكيفية فقدان العمل.

1- الشروط الخاصة بالعامل لإستحقاق أداءات التأمين عن البطالة: إلى جانب إشتراط صفة الأجير السابق بيانها، هناك شروط أخرى يجب توافرها في العامل لإستحقاق أداءات التأمين عن البطالة، وإذا ما تبين للقاضي غياب أحدها قضى برفض الدعوى لعدم التأسيس، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي³⁶:

- أن يكون الأجير المسرح مرسماً أو مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تعرضه للتسريح للسبب الإقتصادي أو لإنهاء نشاط المستخدم؛

- أن يكون العامل المعني منخرطا في الضمان الإجتماعي خلال فترة متابعة لا تقل عن ثلاث سنوات؛
 - أن يكون قد سدّد إشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل، وعلى العامل أن يثبت قيامه بهذه الإلتزامات؛
 - أن لا يكون قد رفض عملا أو تكويننا تحويليا قصد شغل منصب آخر؛
 - أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر؛
 - أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا؛
 - أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل؛
 - أن يكون مقيما في الجزائر.
- 2 - الشروط الخاصة بكيفية فقدان العامل للعمل لإستحقاق أداءات التأمين عن البطالة:** تتمثل في أن يكون فقدان العامل منصب عمله قد تم بصفة لا إرادية في إطار التقليل من عدد العمال، وألا يكون قد فقده بسبب تسريح تآديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي، وألا يكون في غنقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب عوامل مناخية أو انقطاع دائم أو مؤقت³⁷، وهذه الشروط تكون محل رقابة من طرف القاضي من خلال تفحصه الوثائق والأدلة المقدمة له باستخدام التحقيق أو عن طريق الخبرة، للحكم بالتعويض عن البطالة من عدمه.

ثانياً- رقابة القاضي على أداء المستخدم للالتزامات القانونية المرتبطة بحق

التأمين عن البطالة:

إن استفادة العامل من أداءات التأمين عن البطالة تتوقف على أداء المستخدم للالتزامين أساسيين هما محل رقابة القاضي، يتمثل الإلتزام الأول في الدفع المنتظم لإشتراكات الضمان الإجتماعي بما فيها الإشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، وفي حالة التأخر يفتح سجل إستحقاق للتسوية بالإتصال مع هيئات الضمان الإجتماعي تنفيذاً لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 السابق الذكر³⁸.

والإلتزام الثاني هو دفع المستخدم لمساهمة في صندوق التأمين عن البطالة تسمى بمساهمة تحويل الحقوق عن كل عامل مسرح معني بذلك، وهذه المساهمة تحدد وتنظم بمقتضى إتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحدد فيها مدة وفترات ورتزامة الدفع والتسبيق³⁹.

وبالإضافة إلى ذلك يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف العامل المعني للصندوق في الأسبوع الموالي لتبليغه بمقرر التسريح، وهذا الملف يعالج من قبل الصندوق خلال 15 يوماً، إما بالقبول للإستفادة من التأمين عن البطالة أو الرفض، ويبلغ بالضرورة للمستخدم الذي يبلغه بدوره للعامل⁴⁰.

وفي حالة ما إذا كان القرار بالرفض فلا بد على العامل المسرح كمرحلة أولية قبل اللجوء إلى القضاء، الطعن أمام لجنة توجد على مستوى وكالة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وإذا ما رفع الأمر إلى القاضي فإنه يراقب مدى توافر الوثائق الثبوتية لأدائه لها أو حصوله على التسهيلات في

الدفع، وفي حالة توصل القاضي إلى توافر هذه الشروط ألزم صندوق التأمين على البطالة بأداء هذا الحق وبالتعويض عن الضرر الواقع على العامل⁴¹.
ومن أهم الحقوق الناجمة عن حق التأمين عن البطالة الحق في التعويض الشهري عن البطالة، وهو من أهم القضايا التي تعرض على القضاء؛ وهنا يجد القاضي الاجتماعي نفسه يبحث عن صحة مقدار المبلغ الذي تحصل عليه العامل بتطبيق القواعد القانونية المقررة بهذا الصدد⁴²، وإذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز قضى بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.
إضافة إلى ذلك فإنه هناك عقوبات جزائية تتمثل في غرامة تفرض على المستخدم الذي يتجاهل إلتزاماته التي تسمح للعامل المسرح من الحصول على أداءات التأمين عن البطالة، وهذه العقوبات الجزائية محددة في المادتين 39 و 40 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 سابق الذكر⁴³، ومثل هذا الجزاء الردعي من شأنه أن يدفع المستخدم إلى عدم التماطل في القيام بما فرضه عليه القانون.

المطلب الثاني: رقابة القاضي على الحقوق غير المالية الناجمة عن التسريح

للسبب الإقتصادي

إلى جانب الحقوق المالية التي يحرص القضاء على ضمانها للعامل المسرح لأسباب إقتصادية، هناك حقوق غير مالية تحظى بنفس الحماية، وهي الحق في مهلة الإخطار أو كما سماها المشرع الجزائري "مهلة العطلة"، والحق في الحصول على شهادة عمل؛ فما هو دور القاضي الاجتماعي بشأن حمايتها؟

الفرع الأول: رقابة القاضي على حق العامل في مهلة الإخطار

حظي حق العامل في مهلة الإخطار بحماية قانونية، فقد نصت عليه المادة 73 ف05 من القانون رقم 90-11⁴⁴، والحكمة من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجأة الطرف المعني بالإنتهاء المتخذ إتجاهه، وكذا تحقيقا لمصلحة هامة وهي تمكينه من البحث عن عمل جديد، مما قد يسمح له بممارسته غداة إنتهاء مهلة الإخطار⁴⁵، ويجب على القاضي مراقبة هذه المدة، التي أحال المشرع مهمة تحديد حدها الأدنى للإتفاقيات الجماعية للعمل⁴⁶.

وقد قيّد المشرع الجزائري حق العامل المسرح للإستفادة من مهلة الإخطار بشرطين أساسيين حددتهما المادة 73 ف05 من القانون 90-11 تركز عليها رقابة القاضي، ويتمثلان في أن يكون عقد العمل غير محدد المدة⁴⁷، وعدم إرتكاب العامل المسرح خطأ جسيما.

وإذا توصل القاضي إلى قيام شروط إستحقاق مهلة الإخطار فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الالتزام القانوني، وذلك من خلال وثائق ملف الدعوى المعروضة أمامه؛ فإذا تبين للقاضي عدم أدائه له قضى بالتعويض عن مهلة الإخطار وعن الضرر اللاحق بالعامل المسرح⁴⁸.

الفرع الثاني: رقابة القاضي على حق العامل المسرح في الحصول على

شهادة عمل

أقر المشرع الجزائري حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلّم له بصفة مجانية من طرف المستخدم، بإعتبارها من مستلزمات العقد،

وعلى هذا نصت المادة 67 من القانون رقم 90-11⁴⁹، والحق في الحصول على شهادة عمل يعتبر حقا غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أداءه من طرف الملزم به وهو المستخدم، ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساعده في الحصول على عمل جديد.

ويثبت للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل والمطالبة بما بمجرد إنتهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل، وهذا ما يتماشى مع الغاية من إعطاء العامل المسرح مهلة إخطار والمتمثلة في تمكينه من البحث عن عمل جديد، فلا يجب إذن إنتظار مرور فترة إنتهاء هذه المهلة؛ ذلك أن العامل يكون في أشد الحاجة إلى هذه الشهادة خلال هذه الفترة ليقدمها كمستند للحصول على عمل جديد⁵⁰.

ورقابة القاضي لا تقتصر على البحث عن أداء المستخدم لإلتزامه بتسليم شهادة عمل للعامل المسرح، وإنما تمتد إلى صحة البيانات التي يجب أن تتضمنها؛ ذلك أن المشرع الجزائري وإن كان لم يستوجب شكلا محددًا لصياغة الشهادة، إلا أنه أكد على ضرورة إحتوائها على بيانات إلزامية محددة في المادة 67 من القانون 90-11⁵¹، ومتى إمتنع المستخدم عن ذلك أو تأخر ثبت للعامل المعني الحق في رفع دعوى أمام القضاء المختص، للمطالبة بالتنفيذ العميي أو التعويض المادي عن الضرر الذي لحقه بتفويت فرصة العمل لدى مستخدم جديد⁵².

الختام:

إن دور القاضي الإجتماعي في حماية حقوق العمال المسرحين لأسباب إقتصادية دور أساسي، فهو الضامن الحقيقي لعدم تعسف رب العمل في إستعمال حقه في هذا التسريح، وهذا رغم صعوبة تقدير القاضي لشرعية عملية التسريح من كل جوانبها، بالنظر إلى عدم بيان تشريعات العمل في الجزائر لحقيقة السبب الإقتصادي من حيث شرعيته وجديته.

وقد تم التوصل في نهاية هذا البحث إلى مجموعة من النتائج التي تم بناء على بعض منها تقديم اقتراحات عملية:

- القواعد الموضوعية لتسريح العمال لأسباب إقتصادية تعتبر من النظام العام؛

- مجال رقابة القاضي الإجتماعي الجزائري على تسريح العمال لأسباب إقتصادية محدود فهو لا يمتد إلى البحث في مشروعية السبب الإقتصادي للتسريح؛

- المشرع الجزائري لم يتعرض لطبيعة الأسباب المبررة للتسريح، كما لم يتناول مدى الرقابة عليها ولا عناصر تقدير مشروعيتها؛

- عدم وجود نص قانوني واضح لسد الفراغ في مجال الأسباب الإقتصادية للتسريح يؤثر سلبا على القضاة، ومن هنا تظهر ضرورة تخويل القاضي الإجتماعي الجزائري الرقابة على مشروعية السبب الإقتصادي بشكل صريح، بحيث تشمل الرقابة على هذا السبب حقيقته وجديته؛

- من الأجدر على المشرع الجزائري تنظيم تسريح العمال لأسباب إقتصادية بصورة أكثر دقة ووضوحا، لاسيما وأنها من بلدان العالم الثالث التي يهددها شبخ البطالة في ظل إصلاحات إقتصادية متسارعة؛
- إن نظام التسريح وضع أولا لضمان مناصب العمل وتفادي فقدانها؛ وثانيا وضع عند حتمية فقدان المنصب للتكفل بالعامل والحد من الآثار السلبية للتسريح عليه؛
- يقع على القاضي الإجتماعي الجزائري عبء ثقيل، إذ عليه مسؤولية الموازنة بين المصلحة الإجتماعية والإقتصادية، لذلك أصبح تدخل المشرع الجزائري أمرا ضروريا وعاجلا من أجل تنظيم أدق لتشريعات العمل التي لم تتغير منذ سنوات التسعينات من القرن الماضي.

الهوامش:

- 1- فالمرشع نص في المادة 69 ف1 من القانون رقم 90-11 الممضي في 21 أبريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 مورخة في 25 أبريل 1990م، الجزائر، على أنه: «يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية».
- انظر: - قانون رقم 90-11 الممضي في 21 أبريل 1990م.
- 2- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005م، ص167.
- 3- بشير هدي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة عنابة، الجزائر، 2008/2007، ص153.
- 4- باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا اعتبر أن إعادة هيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على قدرتها التنافسية؛
- انظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 115729 بتاريخ 20 ديسمبر 1997م.
- 5- انظر: - فطة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2008/2007، ص349؛
- آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008/2007، ص55.
- 6- انظر: - عبد السلام ديب، قانون العمل والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص470؛

- أحمد محمود برجوي، صرف العمال لأسباب إقتصادية وفنية، ط1، دار المنشورات الحقوقية، بيروت، 2005، ص77.
- 7- انظر: - عابد بجاوي، التقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية، المجلة القضائية، العدد الأول، 2002م، المحكمة العليا، الجزائر، ص17.
- 8- عطا الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال (دراسة مقارنة)، عمل مقدم لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 1990، ص100.
- 9- عبد الحفيظ بلخضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائق، بيروت، 1987، ص364.
- 10- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص472.
- 11- وردية فتحي، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2013/2012، ص347.
- 12- مثلما هو معمول به في تشريع العمل الفرنسي. المواد 321-2، 321-4، 321-7، Code du travail, Copyright (c) 2007-2020 Legifrance. Vue le : 17/01/2020 https://www.cjoint.com/doc/20_01/JAhmIZ1wb0h_codedutravail.pdf
- 13- انظر: - نادية لتيتم، مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المتمددة في مجال التسريح الإقتصادي للعمال، الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، ملتقى وطني، يومي 10 و 11 مارس 2010، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر، ص7.
- 14- Grand Lyon CAEN et Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Contrat du travail, 18^{eme} Edit, Dalloz, Paris, 1999, P414.
- 15- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص75.
- 16- محمد شرفي، إشكالية قانونية لتقليل مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص رقم: 23، 1998م، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، ص8.
- 17- جاء فيه: «... حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهذه الصفة من النظام العام، وتفرض على المستخدم إثبات اتباعها، وعلى المحكمة التأكد من صحتها». انظر: - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 182508، مؤرخ في: 9 جوان 1998.
- 18- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 175759، المؤرخ في: 9/03/1999.
- 19- انظر: - المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994م، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 الصادرة بتاريخ 01/06/1994م، الجزائر.
- 20- إذ جاء في قرارها المؤرخ في: 1999/05/11 ما يلي: «... حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الجماعي» انظر: - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 180734، المؤرخ في: 1999/05/11.
- 21- انظر: - المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق ذكره.
- 22- جاء فيه: «...تقدم تقرير حول الوضعية الإقتصادية والمالية للمؤسسة وكذا الحالين على التأمين على البطالة... احترام الإجراءات لاسيما تلك التي تضمنتها المادتين 11، 12 من المرسوم 94-09» انظر: - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 175795، المؤرخ في: 1999/03/09.
- 23- جاء فيه: «الابد على رب العمل أن يقدم الوثائق التي تسمح للقاضي بمراقبة تنفيذ هذه الإجراءات».

- انظر: - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 178850، المؤرخ في: 1999/03/11.
- 24- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 182508، المؤرخ في: 1999/06/09.
- 25- نصت المادة 16 ف3 من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: «ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير التقليل في عدد العمال التي يقوم بها المستخدم لإلزاميا ما يأتي: ... وضع قوائم إسمية للأجراء المعنيين بالتقليل في عدد العمال وتبليغها لمقتضية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق».
- 26- فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الجزائر، الدفعة 16، 2008م، ص46.
- 27- انظر:- المادة 16 منه والتي نصت على أنه: « ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليل عدد العمال التي يقوم بها المستخدم لإلزاميا ما يأتي: ... إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل...».
- 28- انظر: - نص المادة 69 منه.
- 29- على المستخدم أن يقدم للقضاء الوثائق التي تفيد قيامه بتبليغ قرار التسريح، والتي غالبا ما تتمثل في رسالة موصى عليها أو وصل الاستلام الذي يوقع عليه العامل المعني.
- 30- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 180734، المؤرخ في: 1999/05/11.
- وانظر: - المواد من 5 إلى 15 من المرسوم التشريعي 94-09.
- 31- نصت المادة 22 من المرسوم 94-09 على أنه: «يجوز للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليل في عدد العمال والذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح».
- 32- هذه الصفة عرفتها المادة 02 من القانون 90-11 كما يلي: «كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم وحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم».
- 33- القانون رقم: 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994م، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 34 مورخة في 01 جوان 1994م، الجزائر.
- 34- فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص48.
- 35- انظر: - المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09.
- 36- المواد: 06 ، 07 من القانون رقم: 94-11 السابق ذكره.
- 37- انظر: - المواد: 03 ، 05 من القانون نفسه.
- 38- وبالتحديد المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق ذكره.
- وانظر: - عماد رشيد، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، الجزائر، 2013/2012، ص120.
- 39- انظر: - المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 السابق ذكره.
- 40- المادة 21 من المرسوم التشريعي نفسه.
- 41- فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص51.
- 42- والموضحة في المرسوم التشريعي رقم: 94-11 السابق ذكره.
- 43- فالمادة 40 منه تنص على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 5000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المعني الشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الإجراء في نظام التأمين عن البطالة ...».
- 44- حيث جاء فيها أنه: «يجوز التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية».

- انظر: - قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، الجزائر.
- 45- فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص52.
- وانظر: - حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص670.
- 46- المادة 73 ف 05 من القانون رقم 90-11 السابق ذكره.
- 47- وهذا ما يستشف كذلك من قرار المجلس الأعلى في قرار له جاء فيه: «...من المؤكد قانونا إذا ما تحقق أن عقد العمل بلغ نهايته، فإن الأمر لا يتعلق بمهلة الإحطار أو بتعويض عن التسريح».
- انظر: - قرار المجلس الأعلى، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم: 29691، بتاريخ: 1983/04/04م.
- 48- فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص52.
- 49- إذ نصت على أن: «يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها».
- 50- عطا الله بوحميده، التسريح لسبب إقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009م، ص132.
- 51- جاء في نص هذه المادة: «... تسلم للعامل... شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل».
- 52- انظر: - عماد رشيد، مرجع سابق، ص143.
- فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص52.

قائمة المصادر والمراجع المعتمد عليها:

أولاً- قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- أحمد محمود برجوي، صرف العمال لأسباب إقتصادية وفنية، ط1، دار المنشورات الحقوقية، بيروت، 2005.
- 2- حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.
- 3- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005م.
- 4- عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائق، بيروت، 1987.
- 5- عبد السلام ديب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.

6- عطا الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009م.

المقالات:

1- عابد يحيوي، التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، المجلة القضائية، العدد الأول، 2002م، المحكمة العليا، الجزائر.

2- محمد شرقي، إشكالية قانونية لتقليل مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 23 (خاص)، 1998م، المعهد الوطني للعمل، الجزائر.

المذكرات و الرسائل و الأطروحة:

1- آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008./2007

2- بشير هديني، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة عنابة، الجزائر، 2008/2007.

3- عطا الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال (دراسة مقارنة)، عمل مقدم لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 1990.

4- عماد رشيد، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، الجزائر، 2013/2012.

5- فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الجزائر، الدفعة 16، 2008م.

6- فطمة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2008/2007.

7- وردية فتحي، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، عمل مقدم لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2013/2012.

المداحلات:

1- نادية ليتيم، مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الإقتصادي للعمال، الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، ملتقى وطني، يومي 10 و11 مارس 2010، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر.

- النصوص القانونية:

1- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990م، الجزائر.

2- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، الجزائر.

3- القانون رقم: 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994م، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب إقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994م، الجزائر.

4- المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994م، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 الصادرة بتاريخ 01/06/1994م، الجزائر.

ثانياً: قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Les livres :

1- Grand Lyon CAEN et Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Contrat du travail, 18^{eme} Edit, Dalloz, Paris, 1999.

Les textes légaux :

1- Code du travail, Copyright (c) 2007-2020 Legifrance.
Vue le : 17/01/2020

https://www.cjoint.com/doc/20_01/JAhmIZ1wb0h_codedu_travail.pd