

## التسريح لسبب إقتصادي وقيوده

د. قرواز فرحات

أستاذ محاضر قسم (ب)

كلية الحقوق – جامعة الجزائر 1

### مقدمة:

يعتبر التسريح لسبب اقتصادي من أبرز وأهم مواضيع الساعة التي تشغل بال المجتمعات من حكام وفقهاء وباحثين وأرباب العمل والعمال على حد سواء لما له من آثار على نمو وتطور المجتمع بشتى مناحيه في المدة الأخيرة حيث تغيرت النظرة التي كانت تعطي الأولوية للجانب الاجتماعي على حساب العامل الاقتصادي، ففي الفترة الممتدة بين 1962 إلى 1988 وصدور القانون رقم 88/ 01 المؤرخ في 02/ 01/ 1988 المتعلق بالتوجيه الاقتصادي للمؤسسات العمومية في الجزائر تم توظيف عدد هائل من العمال يفوق الطاقة الحقيقية للمؤسسات العامة نتج عنه دفع أجور لعمال لا يقدمون أي جهد في شكل بطالة مقنعة مما أدى إلى بروز ظاهرة معرقله للنمو الاقتصادي وفشل في تسيير المؤسسات فرض إعادة هيكلتها رغبة في إنعاشها لكن ذلك لم يتحقق عمليا ما أدى إلى خوصصتها وبالنتيجة تسريح أغلب عمالها.

هذه التسريحات تزامنت والتحول السياسي للجزائر من نظام اشتراكي مخطط إلى اقتصاد السوق وما له من تداعيات على الحماية الاجتماعية للعمال لا سيما وأن الدستور الجزائري كرس منذ أول دستور سنة 1963 إلى دستور 2016 الصادر بموجب القانون 01/ 16 المؤرخ في 06/ 06/ 2016 مبدأ أساسيا يمنح الحق في العمل لكل مواطن جزائري وجعله حق تكلفه الدولة بنصه في آخر دستور لسنة 2016 في المادة 69 منه على الحق في العمل لكل المواطنين إلا أن هذا المبدأ الدستوري اصطدم بواقع اقتصادي

صعب بداية من سنة 1990 الذي تميز بانخفاض الموارد المالية بعد تدهور أسعار النفط كمورد أساسي للدخل الوطني، وتحول النظام السياسي في الجزائر من اشتراكي مخطط إلى اقتصاد السوق وتراجع تدخل الدولة واقتصرها على التوجيه والإرشاد، ما دفعها إلى إصدار ترسنة من النصوص بحثا عن التوازن والتوفيق بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي مسيرة للتحويلات العميقة التي عرفها المجتمع الجزائري ومحيطها أهمها المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، والرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، والرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية وكلها نصوص تهتم بموضوع التسريح لأسباب اقتصادية، هذا الأخير وعلى الرغم من أهميته لم يكن محل اهتمام بارز من طرف الباحثين كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، الذي يطرح معضلة رئيسية قوامها التوفيق بين عاملين أساسيين، العمل ورأس المال. ولكل منهما أهدافه فالمستخدم خوله المشرع حق تسريح العمال لسبب اقتصادي حفاظا على استمرار مشروعه ونشاطه وفعاليتته الاقتصادية والعامل ضمن له الدستور الحق في العمل والحماية الاجتماعية، ومن ذلك تبرز إشكالية الحماية الإدارية المقررة للعامل المسرح لأسباب اقتصادية وقيود ذلك؟

والإجابة هذه الإشكالية اقتضت تقسيمها إلى مبحثين :

المبحث الأول: خصص للقيود الإجرائية الإدارية للتسريح الاقتصادي.

والمبحث الثاني: تناول بالدارسة القيود الموضوعية للتسريح الاقتصادي.

## المبحث الأول: القيود الإجرائية للتسريح الاقتصادي

حرصا من التشريعات العمالية على حماية قانونية للعمال المهتمدين بالتسريح الفردي أو الجماعي عمدت إلى إقرار وفرض قيود إجرائية هامة لكبح سلطة المستخدم عند لجوئه إلى التسريح الاقتصادي بإلزامه باتخاذ بعض الإجراءات الهامة أولها المبادرة بإعداد خطة للحفاظ على العمل قبل اللجوء إلى التسريح الذي يقتضي إخطار واستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حال عدم وجودها، وهي القيود الإجرائية التي نحاول تناولها في المطلبين التاليين :

### المطلب الأول: المبادرة بإعداد خطة للحفاظ على العمل

خطة الحفاظ على العمل هي مجموعة من التدابير المتخذة من طرف المستخدم بهدف تجنب التسريحات الاقتصادية أو التقليل من عددها وإعادة تصنيف العمال المسرحين في حالة تسريحهم فعلا 1 وتماشيا وأحكام القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر والمرسوم التشريعي 94/09 فإن خطة الحفاظ على العمل تقتضي اتخاذ إجراءات أولية ثم التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل وكيفية تنفيذها يليها الرقابة على وضع خطة الحفاظ على العمل.

### الفرع الأول: الإجراءات الأولية للحفاظ على العمل

الإجراءات الأولية للحفاظ على العمل تقتضي التقيد بجملة من المبادرات على مرحلتين:

أولا: بالرجوع إلى المادة السابعة من المرسوم التشريعي رقم 94/01 يمكن استخلاص مجموعة من الإجراءات التي يمكن للمستخدم أن يتخذها أو يتخذ بعضها للحفاظ على العمل أهمها :

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.

1 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud et Gilles Auzero, Droit du travail, édition Dalloz, Paris, 2008, P 631.

-الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

-تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/

أو تجميد الترقية.

-إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم

الاستفادة من التقاعد المسبق.

-عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

-إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.

ثانيا: أما مبادرات المرحلة الثانية فنصت عليها المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي

94/09، حيث جاء بالمادة الثامنة ضرورة القيام بإحدى الإجراءات أو كليهما:

1-تنظيم المستخدم عمليات التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال بالفرع أو قطاع

النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية

المختصة.

وقد كرس المشرع الجزائري إجراء إعادة توزيع العمال داخليا وخارجيا بدءا

بالمؤسسة وفروعها تم قطاع النشاط والمجمع ليتوسع للمصالح العمومية للشغل

والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة غايته في ذلك الحفاظ على مناصب

الشغل وتجنب اللجوء إلى التسريح لأسباب إقتصادية.

2- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إن اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين

بإعادة التوزيع، كإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة عن طريق إشتراك مجموعات

من العمال في مشروع ما وبمساعدة الدولة، ودعم المؤسسات لمساعدتها على النهوض

والانتعاش ومن بين المشاريع التي دعمتها الدولة لصالح العمال مشاريع ربط وتوصيل

أنابيب الغاز وأسلاك الكهرباء التي منحت إنجازها مؤسسة سونلغاز لبعض المؤسسات الصغيرة المهمة بهذا النشاط<sup>1</sup>.

أما الإجراءات المنصوص عليها بالمادة التاسعة من المرسوم التشريعي 94/ 09 فتنصب حول تحديد المقاييس والمعايير التي تحدد الأجراء الذي يستفيدون من تدابير الحماية، وبشروط إعداد القوائم الإسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء من الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، أداءات التأمين على البطالة، والتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع<sup>2</sup>. ولتدعيم الإجراءات الهادفة إلى توقيف أو التقليل من عملية التسريح، بادر المشرع إلى منح حوافز للمؤسسات التي تسعى للحفاظ على عمالها بنصه في المادة 25 من المرسوم التشريعي 94/ 09 على " يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عد العمال أو تخفيضهم أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم" وتمثل هذه التدابير في<sup>3</sup>:

- تخفيض أو إعفاء جبائي و/أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.

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

- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

1 معاشونبالي فاطمة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر سنة 2007/2008، ص 374.

2 بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، سنة 2012-2013، ص 231.

3 المادة 26 من المرسوم التشريعي 94/09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية.

## الفرع الثاني: التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل وتجسيدها

التفاوض والتشاور وسيلة لحماية حقوق العمال تقتضي احترام إجراءات معينة وتجسيدها.

أولاً: بالنسبة لإجراءات التفاوض حول خطة الحفاظ على العمل فهي مبدئياً تصرف قانوني مخول للمستخدم مقرون بعرضه على ممثلي العمال للتداول حوله قبل إرساله إلى الجهات الإدارية المعنية بشؤون العمل مشفوعاً بأراء ممثلي العمال واقتراحاتهم<sup>1</sup>.

بعد عقد إجتماعات ومشاورات تماشياً وإجراءات التفاوض الجماعي في حال إبرام إتفاقية أو إتفاق جماعي يحدد الإطار الذي يتم فيه التفاوض بهدف عرض ملف التسريح على الهيئات الممثلة للعمال لتمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية اعتماداً على لجان مشتركة متساوية الأعضاء تدرس وتتفق حول المسائل العملية والإجرائية والمالية والمهنية المترتبة على إجراء التسريح، تتوج بتحرير محضر يوقعه الطرفان يتضمن نقاط الإتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف<sup>2</sup>.

وهو ما حرص على تكريسه المشرع الجزائري بالمرسوم التشريعي رقم 94/09 بنصه على عرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصاً لهذا الغرض، ويرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ويجب إيداع وثيقة الاتفاق على خطة الحفاظ على العمل من طرف المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية

1 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, droit du travail, dalloz, paris 2008 P 631.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، سنة 2012، ص 378.

العمل المختصين إقليميا في الأجال والكيفيات المتفق عليها لكي تكون نافذة تماشيا وأحكام المرسوم التشريعي رقم 091/94.

وبخصوص المسائل المختلف حولها يمكن اللجوء حولها إلى المصالحة عن طريق مفتش العمل باعتباره المكلف بإجراء المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية في العمل، وعند الضرورة إلى التحكيم الاختياري كما هو محدد في الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل<sup>2</sup>.

علما وأن استكمال هذه المراحل والعمليات لا يسمح للمستخدم الشروع في تنفيذ برنامج التسريح المتفق عليه مع ممثلي العمال إلا إذا أثبت أنه قد سدد أو يسدد بانتظام مساهمات واشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها اشتراكات التأمين على البطالة والتقاعد المسبق<sup>3</sup>.

ثانيا: بعد وضع خطة الحفاظ على العمل يتعين على المستخدم القيام بتنفيذها دون أن ترتب له حقوق لصالحه باعتبارها متولده عن تصرف منفرد منه ودون أن ترتب التزامات جديدة على عاتق العمال، ولا يمكن لهذه الخطة أن تنقص من حقوق العمال التي نص عليها القانون والاتفاقيات الجماعية التي تنطبق على المؤسسة، فإذا كان هناك إتفاق جماعي يلزم المستخدم بالسعي لإعادة تصنيف العمال في حالة إلغاء الوظيفة فإن المستخدم لا يمكن أن يحتج بخطة الحفاظ على العمل التي تنص على حفظ الدرجة المهنية لتجنب الإنهاء<sup>4</sup>.

ويحدد المستخدم بنفسه الالتزامات التي ينوي القيام بها اتجاه عماله، فإذا قرر مثلا إجراء الذهاب الإرادي بمكافأة فله أن يحدد من يستفيد من المكافأة من العمال حسب الوظيفة التي يراها المستخدم، بينما العمال الذين لا تتوفر فيهم الشروط المحددة في خطة الحفاظ على العمل لا يستفيدون من المكافأة، ونفس الشيء بالنسبة

1 المواد 10، 11، 13، 15 من المرسوم التشريعي رقم 94/09 المذكور.

2 المادة 14 من المرسوم التشريعي ذاته، وكذا المادة 6 من القانون 90/02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

3 المادة 20 من المرسوم التشريعي، 94/09 المذكور.

4 بقعة عبد الحفيظ، الأطروحة السابقة، ص 234.

لإجراء الإحالة على المعاش المبكر مثلا فالعمال الذين لا ينتسبون إلى الوظائف المقترحة للتقليص لا يستفيدون منه، علما وأن هذه الحرية الممنوحة للمستخدم تقتضي عدم التمييز بين العمال بحصر الاستفادة من بنود خطة الحفاظ على العمل على بعض العمال دون غيرهم بشكل تمييزي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: تسوية النزاعات الناجمة عن التسريح الاقتصادي

إن وضع خطة الحفاظ على العمل قد يؤدي إلى خلافات بين المستخدم وممثلي العمال وحول الكيفيات والحقوق التي تترتب عن التسريح الاقتصادي والذي عادة ما يكون جماعيا واستثناء قد يكون فرديا، ولتسوية هذه النزاعات يتعين اللجوء أولا إلى تسوية ودية إدارية لم نتناولها في الفرعين التاليين:

#### الفرع الأول: التسوية الودية للنزاع الفردي

بالرجوع إلى المادة الثانية من القانون 02/90 نجد أنها تنص على أنه "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قام بين أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"<sup>2</sup>.

وبذلك فالنزاع الحاصل يمكن حله داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف وإذا لم يتم تسويته داخليا يتم اللجوء إلى عرض النزاع على جهة خارجية في شكل مصالحة.

أولا: التسوية الداخلية للنزاع أمام الرئيس مصدر القرار تكون بين العامل وممثل المستخدم الذي أصدر القرار بغية سحبه أو تعديله دون تدخل طرف ثالث في الأمر وذلك في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 03 من القانون 04/90، ففي حالة غياب الإجراءات

1 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud et Gilles Auzero, op.cit, P 631.

2 المادة 02 من القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.



المنصوص عليه في المادة الثالثة أنفة الذكر يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بما ورد بالرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة، ويلتزم المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار<sup>1</sup>.

هذه التسوية الداخلية يمكن إدراجها في خانة إجراءات التظلم المعروفة في القانون الإداري والتي عددها المشرع بنص المادة الخامسة من القانون 90/ 04 عند ترتيب إجراءات تسوية النزاع بذكرها ترتيبا قبل اللجوء إلى مفتشية العمل، ويستشف من صياغة النص أنها ليست إلزامية قبل اللجوء إلى مفتش العمل وللعامل أن يلجأ مباشرة إلى مفتشية العمل لإجراء المصالحة شريطة ألا يكون هذا الإجراء واردا ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ثانيا: التسوية عن طريق المصالحة: وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل<sup>2</sup>.

وقد أسند المشرع الجزائري بموجب القانون 90/ 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل تسمى مكتب المصالحة، حيث يتولى مفتش العمل تلقي العرائض من العامل ويعد محضرا بذلك يدون فيه تصريحات العامل المدعي يقدمه إلى مكتب المصالحة، ويستدعي الأطراف لجلسة المصالحة مما يفيد أن مفتش العمل ليس له أي دور في إجراء المصالحة عكس ما كان سائدا في ظل الأمر 75/ 33 المؤرخ في 29/ 04 المادة الثالثة من القانون 90/ 04 المذكور.

2 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 14.

1975/ المتعلق باختصاصات مفتش العمل والشؤون الاجتماعية حيث كان لمفتش العمل دورا رئيسيا في إجراء المصالحة<sup>1</sup>.

جدير بالذكر أن المشرع لم ينص صراحة على إجراء المصالحة بخصوص النزاعات المتعلقة بالتسريح الاقتصادي من خلال النصوص التنظيمية المتعلقة به، ورغم ذلك فإن هذا النوع من النزاعات يخضع وجوبا لأجراء المصالحة تماشيا ونص المادة 19 من القانون 90/04 التي نصت صراحة ودون استثناء على وجوب إجراء المصالحة في كل نزاع فردي أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية<sup>2</sup>.

ويتشكل مكتب المصالحة من عدد متساو من الأعضاء ممثلين للعمال وأرباب العمل يتولى التوفيق بين الطرفين على حسم الخلاف كليا أو جزئيا ويحرر محضرا بالصلح يكتسي حجية إثبات قاطعة ما لم يطعن فيه بالتزوير، ويشترط فيه ألا يتضمن شروطا تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل<sup>3</sup>.

وتنفيذ الإتفاق أو بالأحرى مضمون محضر المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه وفقا للأجال والشروط المتفق عليها فإذا لم تحدد آجال معينة ينفذ الاتفاق في أجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق<sup>4</sup>، وفي حال عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من طرف أحد الأطراف وفقا للأجال والشروط المتفق عليها يجوز للطرف المتضرر اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي لتنفيذ إتفاق المصالحة بموجب عريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعى عليه نظاميا، ويأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري تحت طائلة الغرامة التهديدية والتي لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون، ليكون الأمر قابلا للتنفيذ بقوة القانون رغم

1 أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 16.

2 المادة 19 من القانون 90/04 المذكور.

3 المادتين 31، 32 من القانون 90/04 المذكور.

4 رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003، ص 183.

ممارسة أي طريق من طرق الطعن، ولا تنفذ الغرامة التهديدية إلى عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: التسوية الودية للنزاعات الجماعية

المنازعة الجماعية هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية<sup>2</sup>.

والمنازعة الجماعية تجد تعريفها القانوني في المادة الثانية من القانون 02/ 90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>3</sup>.

والنزاع الجماعي الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة عمال لأسباب أو لأهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال حتى ولو كان في البداية يخص عاملا واحدا<sup>4</sup>.

والتسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل قد تكون في عدة صور أهمها التفاوض الجماعي وعرض النزاع على اللجان المشتركة ولها طابع وقائي، وأخرى ذات طابع علاجي أهمها المصالحة والوساطة والتحكيم.

1 المادة 34 من القانون 04/ 90 المذكور.

2 بقعة عبد الحفيظ، الأطروحة السابقة، ص 287.

3 تنص المادة 02 من القانون 02/ 90 على «يعد خلافا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه».

4 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص

## أولاً: بالنسبة للتسوية الودية ذات الطابع الوقائي: تتمثل في:

1 -التفاوضي الجماعي المباشر: الذي يجتمع فيه المستخدم مع ممثلي العمال قصد التشاور والتعاون الإيجابي بين طرفي النزاع تفادياً لأي خلاف في العلاقات المهنية والاجتماعية بطرح

التصورات والحلول المقترحة المقترنة بالتنازلات الضرورية من كل طرف لحل الخلاف 1 وهو ما كرسته المادة الرابعة من القانون 02/ 90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حقوق الإضراب.

2 -عرض النزاع على اللجان المشتركة أو الدائمة: لتفادي تأزم الخلافات التي قد تشور من حين لآخر يتم اللجوء إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ بغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، ولا تختلف هذه اللجان من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر لأنها تهدف أساساً إلى تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة أسلوب التفاوض المباشر بين الأطراف 2.

وفي حال فشل هذه اللجان في تسوية النزاع واستمرار الخلاف وجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة.

## ثانياً: بالنسبة للتسوية العلاجية: وتتمثل في:

1 -المصالحة : وهي الإجراء الذي جاءت به المادة الخامسة من القانون 02/ 90 بنصها على "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرف فيها.

1 واضح رشيد، دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقة العمل مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني حول «الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري» المنظم من طرف كلية الحقوق جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 107.

2 أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر – يوسف بن خدة -، 2008، ص 235، 236.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

ويتضح من القراءة المتأنية للمادة الخامسة من القانون 02/90 أن المصالحة إما أن تكون إتفافية، أو قانونية والتي يتم اللجوء إليها في حال عدم النص على المصالحة الإتفافية أو في حال فشلها، ويقوم مفتش العمل في هذه الأخيرة باستدعاء طرفي النزاع الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية للإخطار قد تسجل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وعلى طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل<sup>2</sup>.

### وإجراء المصالحة غالباً ما ينتهي إلى النتائج التي تدور بين :

إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية نهائية وكلية، فيتوج تفاوضها بإتفاق واجب النفاذ من اليوم الذي يودع فيه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وإما تتوصل إلى تسوية جزئية للنزاع وهنا يتم تحديد المسائل التي لم يحصل إتفاق بشأنها، وهنا يمكن عرض النزاع على الوساطة أو التحكيم، وفي أسوأ الأحوال تتوصل لجنة المصالحة إلى الفشل وعدم الاتفاق حول كل نقاط الخلاف، فيحضر محضر بعدم المصالحة من طرف لجنة المصالحة أو مفتش العمال، وهنا يمكن لطرفي النزاع الإتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما تنص عليه أحكام الإتفافية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية<sup>3</sup>.

جدير بالذكر أن هناك من يرى أنه وانطلاقاً من المفهوم التعاقدي للصالح يمكن اعتبار المصالحة التي تتم أمام مفتشية العمل عقداً بالنظر إلى أنه يلزم لإطرافه، وينحصر دور مفتشية العمل في مراقبة صحة عقد الصالح وعدم خرقه للنظام العام<sup>4</sup>.

1 المادة الخامسة من القانون 02/90 المذكور.

2 المادتين 06 ، 07 من القانون 02/90 المذكور.

3 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 102.

4 فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والشريع، مجلة شهرية تصدر عن وزارة العدل، الجمهورية التونسية، عدد 4 أبريل 2002، ص 16.

إلا أن الرأي لا يستقيم أمام قيام مفتشة العمل باقتراح حل للنزاع القائم وتقريب وجهات نظر الطرفين دون إلزامهم بأخذه أو تركه، وبذلك يتجه دور مفتشية العمل إلى موضوع المصالحة.

2- الوساطة: وهي تعني احتكام الأطراف إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ويتركاه له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها لأن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع<sup>1</sup>.

وقد جاء التشريع الجزائري خاليا من أية إشارة إلى الجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات والحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، واكتفى بالنص على عرض الوسيط على الطرفين - خلال الأجل الذي يحدده - اقتراحات لتسوية النزاع في شكل توصية معللة<sup>2</sup>.

3- التحكيم: وهو الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية، يتم اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروف عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وهو وسيلة متطورة لحل نزاعات العمل الجماعية، من شأنه إقامة العدل بين جماعات العمل<sup>3</sup>.

ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويثبت الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء

1 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 103.

2 بقعة عبد الحفيظ، الأطروحة السابقة، ص 293.

3 إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص 209.

المحكّمين، وإلا كان باطلا، ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما، وهو ما يتم عادة النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين محكم أو المحكّمين من طرف أحد المتنازعين أو كلاهما يرجع الأمر إلى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكّمين بناء على عريضة ترفع إليه وينهي المحكّمين مهامهم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم<sup>1</sup>.

وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام التحكيم الاختياري اعتمادا على أنه عقد يقوم أساسا على اتفاق الطرفين، كما أخذ المشرع بمبدأ التحكيم الإجمالي في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه، سيما في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب وذلك بعد ممارسة الوسائل الأخرى للتسوية كالوساطة والمصالحة، ويكون قرار التحكيم قابلا للتنفيذ بمجرد صدوره<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: القيود الموضوعية للتسريح الاقتصادي

إن تقييد عملية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لسبب اقتصادي بضوابط وقيود إجرائية تحد من حرية التسريح بعفوية وبصورة تعسفية تعززها وتدعمها قيود موضوعية لصالح العامل، وجب على المستخدم مراعاتها والتقييد بها أهمها وجود سبب حقيقي وجدي للتسريح الاقتصادي مقرون بتحديد معايير موضوعية للعمال المعنيين بعملية التسريح الاقتصادي وهو ما سنتناوله في مطلبين الأول يخص لسبب الحقيقي والجدي للتسريح الاقتصادي والثاني يفرد للمعايير الموضوعية لاختيار العمال المعنيين بالتسريح.

1 هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2016، ص 55، 56.  
2 المواد 43 إلى 51 من القانون 90/02 المذكور.

## المطلب الأول: السبب الحقيقي والجدّي للتسريح الاقتصادي

كغيره من التشريعات المقارنة سيما الفرنسي لما يبادر المشرع الجزائري إلى إعطاء مدلول للسبب الاقتصادي الحقيقي والجدّي، واشترط أن يكون التسريح مبررا بالسبب الحقيقي والجدّي دون تحديد معناهما لذلك تولى الفقه والقضاء مهمة البحث في مدلول التسريح الحقيقي والجدّي<sup>1</sup>.

والآثار التي ترتب عن ذلك وهو ما سنتناوله في فرعين:

### الفرع الأول: السبب الحقيقي

أمام عدم وجود تعريف تشريعي للسبب الحقيقي كانت المبادرة من الفقه بتعريف السبب الحقيقي فقال بعضهم أن السبب الحقيقي هو "ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا وصحيحا"<sup>2</sup>.

وعرفه الأستاذ محمد الهادي بن عبد الله بأنه السبب الموجود *une cause qui doit exister* والصحيح *une cause exacte*، والذي يستحيل معه مواصلة العلاقة الشغلية دون إلحاق ضرر بالمؤسسة<sup>3</sup>.

ولأهمية الموضوع نورد ما قدمه وزير العمل الفرنسي أثناء دخله أمام البرلمان عند مناقشة قانون 13 جويلية 1973 حول معنى السبب الحقيقي بقوله: "يكون السبب حقيقيا إذا إتسم بالطابع الموضوعي بعيدا عن الأهواء الذاتية والحالة النفسية لصاحب العمل، والسبب الحقيقي يمكن أن يكون مثلا خطأ أو عدم الكفاءة المهنية أو إعادة هيكلة المؤسسة".

وفي جلسة أخرى للبرلمان عرف وزير العمل الفرنسي السبب الحقيقي بقوله "السبب الحقيقي هو سبب موضوعي يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل أو إلى كفاءته

1 عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 165.

2 Gérard Lyon CAEN, Droit du travail, 17ème édition 1994, p 288,

3 محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2009، ص 7.



في العمل أو إلى هيكلية المؤسسة، وباختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل<sup>1</sup>.

وبذلك يتعين توفر شرطين في آن واحد للقول بوجود السبب الحقيقي أولهما أن يكون السبب موضوعيا لا شخصيا، ولو أن البعض يرى هذا شرطا ثالثا، بحيث لا تظهر في التسريح نية صاحب العمل الشخصية في التسريح، ولكي يكون السبب موضوعيا وجب أن يترجم بمظاهر خارجية قابلة للبحث فيها، وفي تقدير البعض فإن السبب الحقيقي يقوم على عنصرين: عنصر مادي يتصل بوجوده قوامه واقع ثابت يمكن إقامة الدليل عليه، وعنصر نفسي يتصل بصحته، قوامه مطابقة الباعث المدعى به للواقع<sup>2</sup>. واستنتاجا من التعاريف السابقة يمكن استخلاص الشروط الأساسية الواجب توفرها في السبب الحقيقي وهي:

1- أن يكون السبب موضوعيا: بمعنى الابتعاد عن العوامل الشخصية وغير مبني على أهواء صاحب العمل، وإدعاءاته بوقائع معينة، وعلى القضاة التحقق من موضوعية الوقائع والأسباب المقدمة من طرف المستخدم، ومدى وجود المشاكل والصعوبات الاقتصادية من عدمها والحيلة والتبصر والحذر في تقديرها<sup>3</sup>.

2- أن يكون السبب صحيحا: بمعنى الثبات وعدم التغيير بتغير المكان والزمان بما يضمن أنه حقيقيا وجديا وأي تسريح قائم على سبب غير صحيح ولو بحسن نية اعتبر تعسفيا.

3- أن يكون السبب موجودا: فإذا خلا التسريح من أي سبب يكون الإنهاء تعسفيا، فتسريح عامل لعدم الكفاءة يقتضي تحديد المقصود بعدم الكفاءة وبدقة، وعلى القاضي التأكد من كفاءة العامل في حال عرض النزاع على ضوء النتائج المحققة<sup>4</sup>.

1 فاطمة محمد الزرار، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد 77، سنة 2007، ص 41.

2 عطاء الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 128.

3 عطاء الله أبو حميدة، المرجع نفسه، ص 128، 129.

4 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit, P 587. é 4

## الفرع الثاني: السبب الجدي

يعتبر السبب الجدي الشرط الثاني الضروري لقانونية التسريح، ولم يقدم المشرع الجزائري تعريفا له، وتقدير الطابع الجدي لسبب التسريح يعني إقامة مقابلة بين الأفعال المنسوبة للعامل وبين تسيير المؤسسة في حالة التسريح لسبب شخصي أو من الأسباب التي لها علاقة بالمؤسسة، تنظيمها ووضعيتها، والاحتفاظ بالعامل في التسريح لسبب اقتصادي، وبذلك فتقدير جدية الباعث يقوم على معيار مادي ملموس وليس على معيار قانوني نوعي<sup>1</sup>.

ولتعريف السبب الجدي يمكن العودة إلى ما أورده وزير العمل الفرنسي أمام الجمعية الوطنية في 29/05/1973 بأن السبب الجدي هو "السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل دون الإضرار بالمؤسسة وتجعل إنهاء العقد أمرا ضروريا"<sup>2</sup>.

وعرفه القضاء بقوله "يجب عدم الخلط بين السبب الجاد والخطر، فالسبب الجاد لإنهاء عقد العمل لا يركز على فعل يجعل علاقة العمل مستحيلة كالخطأ الجسيم الذي يحرم العامل من التعويض عن عدم الإخطار أو التعويض عن التسريح، ولكن يركز على فعل يمكن أن ينهي العقد بشكل نهائي مع إلحاق ضرر بالمؤسسة بمعنى وجود درجة من الخطأ لا تصل إلى حد الجسامة وتبرر إنهاء العقد بناء على سبب يوصف بالجاد"<sup>3</sup>.

وعنصر الجدية يمكن استنتاجه من نص المادة 69/1 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في العبارة التي وردت في "إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" وهي تؤكد على ضرورة أن تكون هذه الأسباب موجودة حقا، وهنا يثور التساؤل حول وجوب توفر الصفتين معا في السبب الاقتصادي، وهو ضروري، إذ يجب أن تكون أسباب التسريح

1 عطا الله أو حميدة، مرجع سابق، ص 129.

2 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud et Gilles Auzero, op.cit, P 587.

3 فاطمة محمد الزرار، مرجع سابق، ص 45.

حقيقية وجدية في نفس الوقت، ويعود الأمر بالدرجة الأساسية للقاضي لتقدير حقيقية السبب الاقتصادي وجديته<sup>1</sup>.

وبالتمييز بين السبب الحقيقي والجددي للتسريح الاقتصادي يمكن الوقوف على مدى تعسف صاحب العمل في اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية، من عدمه ومعرفة ذلك تقتضي رقابة خاصة الرقابة القضائية على مدى وجود الوقائع المزعومة لقيام السبب الجددي لإلغاء الوظيفة أو تعديلها والصعوبات الاقتصادية وعلاقة السببية خصوصا بين هذه الوقائع وإنهاء علاقة العمل "التسريح"، علما وأن المشرع الجزائي لم ينص صراحة على وجود السبب الحقيقي والجددي، ولا على كيفية رقابته وإثباته.

وأشار إلى الدوافع والأسباب الاقتصادية بصفة العموم والتجريد، دون توضيح لمهية السبب الحقيقي والجددي ليعتمد عليها العامل في معرفة ما له وما عليه، وبذلك أعطى لصاحب العمل نوعا من الأفضلية في تقدير ما يراه مناسبا من أسباب للتسريح، وقيد صاحب الرقابة الإدارية وهو مفتش العمل في مراقبة إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، وكذا القاضي في حال عرض النزاع عليه، وهو الفراغ الذي يؤدي إلى هضم حقوق العمال وازدياد النزاعات العمالية ويطيل أمدها بمكاتب مفتشيات العمل والمحاكم الابتدائية والمحكمة العليا سيما وأنها تتعلق بوقائع وإجراءات لها ارتباط مباشر بمصدر العيش اليومي للعامل وأسرتة تدفع المشرع إلى الإسراع في سن نصوص قانونية واضحة تعطي مفهوما واضحا للسبب الحقيقي والجددي للتسريح الاقتصادي.

### المطلب الثاني: ضبط معايير التسريح

إن وجود قيود إجرائية لتسريح العمال اقتصاديا إلى جانب القيود الموضوعية التي تعتمد أساسا على الأسباب الجدية والحقيقية لا يعفي صاحب العمل من التقيد بمعايير قانونية دقيقة في اختيار العمال المعنيين بالتسريح لسبب اقتصادي دون غيرهم، لذلك يتعين معرفة المعايير التي يتم على أساسها اختيار العمال المعنيين بالتسريح، والرقابة التي تمارس على ذلك وهو ما نوضحه في فرعين:

1 عطا الله أبو حميدة، مرجع سابق، ص 131.

## الفرع الأول: معايير اختيار العمال المعنيين بالتسريح الاقتصادي

عملية التسريح لأسباب اقتصادية تعتمد على معايير متعددة أهمها السن والخدمة والأعباء العائلية والكفاءة وتهدف إلى التوفيق بين مصلحة العمال ومصلحة المستخدم ولا يمكن تصور التسريح بطريقة عشوائية يخفي بواعث شخصية للتسريح.

ولهذا تفرض أغلب التشريعات العمالية على المستخدم الأخذ بمعايير قانونية، والتقييد بأحكام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي حال عدم وجودها يتعين استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال<sup>1</sup>.

وفي هذا الاتجاه جاءت أحكام الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية فيها هي التوصية الدولية رقم 166 الصادرة في 22/06/1982 تنص في المادة 23 تنص على "ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتمزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير موضوعة مسبقا بقدر الإمكان، وتراعي بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، كما تراعي مصالح العمال"<sup>2</sup>.

وفي الجزائر فإن هذه المعايير اختلفت من مرحلة لأخرى لغاية صدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 فحسب الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص فصاحب العمل ملزم بإتباع معايير ترتيبية وهي البدء بالعمال الأقل أقدمية، ثم العمال الذين يكفلون أقل الأفراد، واحترام بعض الفئات الاجتماعية كالمجاهدين والمرضى بدنيا تماشيا ونص المادة 39 منه، وبذلك يكون المشرع قد راعى الجانب الاجتماعي أي مصلحة العامل أكثر من الجانب الاقتصادي (أي مصلحة المستخدم).

1 محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 2005، ص 530.

2 المادة 23 من التوصية الدولية رقم 166 المؤرخ في 22/06/1982 والصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

وبصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 78/12 المؤرخ في 05 غشت 1978 نص في المادة 94 منه على بعض التدابير الإلزامية الأخرى، بمنع صاحب العمل من اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى تطبيق ساعات إضافية أو إلى توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بتخفيض عددهم وذلك لحمايتهم، كما ألزم بنص المادة 95 منه المؤسسة المستخدمة قبل الشروع في أي تخفيض عددي للمستخدمين باستعمال جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية بإتباع إجراءات أهمها:

- تخفيض ساعات العمل أو تقليص التوقيت.

- العمل المتقطع.

- الإحالة على التقاعد.

- نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى.

- التسريح للقليل من عدد العمال<sup>1</sup>، إلا أن المشرع لم يعط للمؤسسة المستخدمة الحرية الكاملة في اتخاذ تلك التدابير وإلزامها بتقديم طلب إلى مفتش العمل المختص إقليمياً للحصول على إذن مسبق منه، وبصدور القانون 90/11 المتعلق بعلاقات ذكر نفس التدابير بالمادتين 69 و70 منه لكنه أعطى الإمكانية للهيئة المستخدمة للقيام بتلك التدابير، وبذلك تغير التوازن نوعاً ما بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي وتخلى المشرع عن الرخصة الإدارية التي كانت تعتبر حاجزاً وقيداً على سلطة صاحب العمل<sup>2</sup>.

وهي المعايير التي تم تجسيدها في الأمر 94/09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وتطابقت مع المعايير المعتمدة في القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل سيما المواد 69، 70، 71 منه<sup>3</sup>. وكلها تعتمد على الأقدمية والخبرة والتأهيل، مع لفت الانتباه إلى ما أشارت إليه المادة 07 من المرسوم التشريعي 94/09 حين ذكرت معيار السن عند اللجوء إلى إجراءات تقليص عدد العمال

1 المادتين 94، 95 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78/12 المؤرخ في 05 غشت 1978.

2 عطا الله أبو حميدة، مرجع سابق، ص 144، 145.

3 المواد 69، 70، 71 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

بالقول "إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق"، وإجمالاً المشرع الجزائري لم يخرج عن المعايير المعتمدة في التشريعات المقارنة التي تبنت المعايير التي نصت عليها اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلق بإنهاء الاستخدام.

## الفرع الثاني: الرقابة على ضبط معايير التسريح

اعتماداً على ما سبق بيانه يتضح أن صاحب العمل "المستخدم" ملزم بالتقيد بمجموعة من القيود الإجرائية عند تسريح العمال لأسباب اقتصادية باتخاذ إجراءات أولية للحفاظ على العمل، والتفاوض حول خطة الحفاظ على العمل وتسوية النزاعات التي قد تطرأ، بالإضافة إلى القيود الموضوعية الرامية أساساً إلى ضرورة وجود سبب حقيقي وجدي للتسريح وضبط معايير موضوعية للعمال المعنيين بالتسريح، وهي القيود الشكلية والموضوعية التي تشكل حماية قانونية للعمال، هذه الحماية وعلى أهميتها تبقى مرهونة بوجود رقابة على مدى تطبيقها ممثلة في الرقابة القضائية عن طريق القسم الاجتماعي لكل محكمة والمحكمة العليا كأعلى هيئة مقومة لأحكام المحاكم وقرارات المجالس القضائية هذا القسم الاجتماعي بالمحكمة والذي يسمى عند البعض مجازاً - المحكمة الاجتماعية - له اختصاص إقليمي حددته المادة 24 من القانون 04/90 وكذا المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08/091، وبجانب الاختصاص الإقليمي يوجد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي الذي جعلت منه المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاصاً مانعاً أي أنه لا يمكن لأي محكمة أخرى أن تفصل في هذه القضايا والمتمثلة في :

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

1 تنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08/09 على «يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي».

-منازعات انتخاب مندوبي العمال.

-المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

-المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

-منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

-المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل<sup>1</sup> ودور هذا القسم

الاجتماعي ينصب أساسا في مراقبة مدى احترام القيود الشكلية والموضوعية للتسريح وتوقيع جزاءات على مخالفتها.

أولا: مراقبة القسم الاجتماعي بالمحكمة للقيود الإجرائية والموضوعية  
للتسريح

لما كان المشرع قد نص على إلزام المستخدم باحترام بعض القيود الشكلية للتسريح بإعداد خطة للحفاظ على العمل وتبليغ العمال المعنيين بقرارات التسريح واستشاره ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة إن وجدت.

فالقاضي يراقب المستخدم حول قيامه بإعداد خطة الحفاظ على العمل كضمانة قانونية لتجنب التسريحات أو التقليل من عدد العمال المسرحين وإعادة تصنيفهم في حالة تسريحهم، وللقاضي سلطة تقرير بطلان أ تسريح إذا لم تقدم الخطة لممثلي العمال وكانت الخطة غير كافية، وينتج عن ذلك مواصلة تنفيذ عقد العمل بناء على طلب العامل<sup>2</sup>.

كما يراقب القاضي الاجتماعي المستخدم حول مدى إخطار ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة واستشارتهم حول التدابير المزمع اتخاذها لتجنب التسريح أو التقليل منه ومن آثاره السلبية على العمال، فرغم أن رأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال رأي استشاري،

1 المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 المذكور.

2 بقعة عبد الحفيظ، الأطروحة السابقة، ص 306.

فإن عدم احترامه يخول للقاضي إبطاله وهو ما كرسته المحكمة العليا في اجتهاداتها ومنها القرار الصادر في 09/06/1998<sup>1</sup>.

أما الرقابة على إعلام السلطة الإدارية والعامل، فإن ذلك أصبح غير إلزامي بصور القانون 11/90 والمرسوم التشريعي 09/94 حيث تم إلغاء الترخيص الإداري المسبق الذي كان سائدا، وأصبح المستخدم ملزم بإعداد قوائم إسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتشية العمل ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق، وبذلك يراقب القاضي مدى التزام المستخدم بتبليغ القوائم الإسمية للعمال المعنيين بالتسريح إلى الجهات المختصة، ويتعين على المستخدم إثبات ذلك وإلا كان إجراء التسريح مشوب بالبطلان.

أما رقابة القاضي الاجتماعي للقيود الموضوعية فالمشرع الجزائري لم يضع معايير محددة يستند إليها القاضي في الرقابة، هذا الأخير يقتصر دوره على مراقبة احترام تطبيق التدابير المتفق عليها والمراحل القانونية بمعنى أنه يراقب مدى شرعية التسريح لأسباب اقتصادية، وفي حال ثبوت مخالفته للقواعد الموضوعية اعتبر التسريح تعسفي، وعندما يكون المجال مفتوحا لتطبيق المادة 4/73 من قانون علاقات العمل رقم 112/90.

والقاضي الاجتماعي تمتد رقابته إلى فحص مدى حقيقة وجدية سبب التسريح الاقتصادي، ويراقب المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد القيام بإجراءات التسريح كالقيام بتشغيل عمال جدد مكان العمال الذين مسهم التسريح، مما يعد مخالفة لنص المادة 69 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وفي هذا الاتجاه صدر اجتهاد المحكمة العليا بالقول أن القيام بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملهم التقليص يعد مخالفة لأحكام المادة 69 من القانون 11/90.

---

1 قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، رقم 182508 بتاريخ 09/06/1998 أوردة بقعة عبد الحفيظ في أطروحته الموسومة بعنوان -الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، ص 306.

2 ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر، 2003، ص 470.



## ثانيا: الجزاءات المترتبة على مخالفة القيود الإجرائية والموضوعية

إن ثبوت مخالفة القيود الإجرائية والموضوعية للتسريح الاقتصادي ينتج عنه إبطال إجراءات التسريح وبالنتيجة حصول التعويض الذي يكون مبدئيا تعويضا عينيا وإن تعذر حصوله يتم اللجوء إلى التعويض النقدي.

1 - فبالنسبة لإبطال إجراءات التسريح الناتج عن تسريح مخالف للقيود الإجرائية أو الموضوعية فإن القاضي عندما يقضي بإلغاء قرار التسريح يفصل بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي تماشيا ونص المادة 4/73 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 وذلك يعد تعويضا عينيا للعامل مع الإشارة إلى أن الحكم بإعادة الإدماج أمرا اختياري لطرفي الخصومة فخلال سريان الدعوى يجوز لأحد طرفي الخصومة - العامل أو المستخدم - أن يبدي رغبته الصريحة بعدم العودة إلى العمل من طرف العامل أو رفض إعادة العامل من طرف المستخدم، وهنا لا يمكن للقاضي الحكم بإعادة الإدماج ويبقى فقط الحكم بالتعويض النقدي للعامل.

2 - عند رفض إعادة الإدماج والذي عادة ما يكون من طرف المستخدم يحكم عليه بتعويض العامل نقدا بمبلغ لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض أي أنه يصدر ابتدائي نهائي<sup>1</sup>، ويبدو أن هذه الفقرة من المادة 4/73 مجحفة في حق العمال فكيف لعامل مثلاً قضى مدة عشرين أو ثلاثين سنة في مؤسسة ما يفصل من عمله ويتقاضى تعويضا قدره ستة أشهر وهو المبلغ الذي يحصل عليه عامل آخر يكون له خبرة في العمل لا تتجاوز السنة أو السنتين الأمر الذي يتعين معه إعادة النظر في هذه المادة بخصوص التعويض النقدي للعامل بإعطاء تعويض وفق أجر ومدة تتناسب ومدة العمل التي قضاه العامل المسرح بالمؤسسة لكي يكون عادلا.

1 المادة 4/73 من القانون 04/90 المذكور.

## الخاتمة:

من خلال الدراسة المتأنية للقيود الإجرائية والموضوعية للتسريح الاقتصادي تبين أن هذا الحل ليس ممنوعا إذا دعت إليه أسباب اقتصادية حقيقية وجادة تهدد كيان المؤسسة، وأن المشرع الجزائري أحاط هذه العملية بمجموعة من القيود الإجرائية يتقيد بها المستخدم أهمها البدء بوضع خطة للحفاظ على العمل، والتشاور مع العمال وممثلهم بواسطة لجنة المؤسسة في حال فشل هذا الإجراء لجأ المشرع إلى منح المؤسسات التي تعمل بجد على الحفاظ على عمالها بدعمها ومساعدتها بإعانات مالية وإعفاءات ضريبية، يليها إعادة تصنيف العمال في مناصب أخرى تتلاءم وكفاءاتهم وتخصصاتهم كإجراء بديل وإن تعذر ذلك لجأ المستخدم إلى تسريحهم مع التعويض والاحتفاظ بحقوقهم في التشغيل مستقبلا في حال أراد المستخدم تشغيل عمال جدد وكلها إجراءات تتم أولا وقبل كل شيء وديا وداخل المؤسسة حفاظا على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم وإن تعذر ذلك يتم اللجوء إلى القضاء مع ما يترتب عن ذلك من متاعب ومصاريف تثقل كاهل العامل بالإضافة إلى هذه القيود الإجرائية نص المشرع على قيود موضوعية أهمها قيام السبب الحقيقي والجدوي للتسريح، وإعداد معايير لاختيار العمال المعنيين بالتسريح.

هذه النتائج الخاصة بالقيود الإجرائية والشكلية تقتضي إبراز بعض الاقتراحات الهامة بخصوص التسريح لسبب اقتصادي أهمها:

-تدخل المشرع لضبط أسباب التسريح لسبب اقتصادي دون تركه لتقدير المستخدم والحرص على ذكر السبب الحقيقي والجدوي بدقة حماية للعامل، وتمكيننا للقاضي من ممارسة رقابته في حال عرض النزاع عليه.

-إعادة النظر في دور مفتش العمل في مراقبة التسريح الاقتصادي وفي جلسة الصلح التي انتزعت منه وأسندت لمكتب مصالحه أصبح متفش العمل مجرد مكتب بريد له سيما وأنه المؤهل قانونيا والأدرى بالنصوص القانونية وبظروف العمل ومحيطه.

-ضرورة تدخل المشرع لتعديل المادة 73/4 من القانون 90/04 المتعلق بعلاقات

العمل سيما في الجزئية المتعلقة بالتعويض النقدي للعامل المسرح يجعلها متناسب ومدة الأقدمية في العمل دون تركها كما هي تعطي تعويض بستة أشهر لكل عامل مسرح دون مراعاة لأقدمية العامل في المؤسسة.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر

#### أ/ النصوص الرسمية:

-الدستور الجزائري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون 01/ 16 الموافق، المؤرخ في 2016/ 03/ 06.

#### ب/ النصوص التشريعية والتنظيمية:

1- القانون الأساسي العام للعامل رقم 78/ 12 المؤرخ في 05 غشت 1978.

2- القانون 02/ 90 المؤرخ في 06/ 02/ 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

3- القانون رقم 04/ 90 المؤرخ في 02/ 1990/ 6 0 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

4- القانون رقم 11/ 90 المؤرخ في 21/ 04/ 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

5- المرسوم التشريعي رقم 09/ 94 المؤرخ في 26/ 05/ 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة إرادية لأسباب اقتصادية.

6- القانون رقم 09/ 08 المؤرخ في 25/ 02/ 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## ثانيا: المراجع:

### أ/ باللغة العربية:

- 1- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 4- بلخير عبد الحفيظ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداد للطباعة والنشر، بيروت، 1986.
- 5- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب، الجزائر، 2003.
- 6- عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 7- محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل والضمانات الاجتماعية، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2009.
- 8- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل – علاقات العمل الجماعية- جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
- 9- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

## ب/ باللغة الفرنسية:

1) Gérard Lyon Caen, Droit du travail, 17ème édition, Paris, 1994.

2) Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, Droit du travail, édition Dalloz, Paris 2008.

## ثالثا: الأطروحات الجامعية

1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر – بن يوسف بن خدة -، الجزائر 2008.

2) بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر 2012.

3) محمد عبد الفتاح على محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2005.

4) معاشو بنالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2007.

## رابعا: المقالات

1) فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، وزارة العدل، الجمهورية التونسية، العدد الرابع، أفريل 2002.

2) فاطمة محمد الزرار، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد 77، سنة 2007.

## خامسا: المداخلات

1) واضح رشيد، دور المفاوضة الجامعية في استقرار علاقة العمل، مداخلات مقدمة في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010.