

الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي

فتحي وردية

أستاذة مساعدة " أ "

كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو

مقدمة:

لقد كان للمتغيرات الاقتصادية العالمية التي زكت النهج الليبرالي، الأثر البالغ في التحول الاقتصادي الذي شهدته الجزائر، إذ انتقلت من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وذلك من مدخل عولمة الاقتصاد بكل ما يقتضيه ذلك من تحرير التجارة وأسواق المال وفتح الأبواب أمام الاستثمار الأجنبي في إطار ما يعرف بإزالة التنظيم مع إلغاء سياسات الدعم وتحرير الأسعار... الخ.

وتولدت عن هذه التحولات الاقتصادية الهامة ذات الأثر المباشر على الجانب الاجتماعي، حتمية مواكبة قوانين العمل لهذه التطورات باعتبارها مرآة تعكس أوضاع المجتمع ودرجة نموه وتطوره.

واستجابة لذلك، وعملاً إدراج قدر من المرونة في تنظيم علاقات العمل بما يسمح للمؤسسات الاقتصادية بتحقيق المرونة اللازمة، لجأ المشرع الجزائري إلى عمليات المراجعة التعديل للتشريعات العالمية السارية المفعول، فانتقلت علاقات العمل أيضاً من النظام التوجيهي والتنظيمي إلى

النظام التفاوضي والاتفاقي، فبعدما كانت الدولة عبارة عن آلة منتجة للنصوص المنظمة لعلاقات العمل⁽¹⁾ انسحبت هذه الأخيرة بصدور قوانين 1990 المتعلقة بعلاقات العمل كطرف منظم لها إلى طرف مراقب فاسحة المجال للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية التي أصبحت تحتل مكانة هامة في هذا المجال.

وكنتيجة لهذه المتغيرات تبني المشرع الجزائري صيغا ليبرالية في مجال إنشاء علاقات العمل وإنهائها. وبخصوص إنهاء علاقة العمل، باعتباره محور دراستنا، فإن المشرع أخضع إجراء الإنهاء لعقد العمل إلى أسلوب التعديل الهيكلي المفروض على السلطة للتخلص من العبء الاجتماعي عن طريق تبني آليات ليبرالية للإنهاء والتي تتمحور أساسا في الذهاب الإرادي والتسريح للسبب الاقتصادي⁽²⁾، والتي أولى لها المشرع أهمية بالغة خاصة بعد صدور المرسوم التشريعي رقم 09-94⁽²⁾، ذلك أن

عملية التقليل في عدد العمال باتت من حتميات هذا التحول وبصفة خاصة من حتميات نظام الخصخصة، لذا كان من الضروري أن

(1) طريبت سعيد - سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر-

2001- ص 1

(2) المرسوم التشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية

الأجراء الذين يفقدون عملهم حقيقة لا إرادية-

ج ر عدد 34 - سنة 1994.

يحاط هذا الإجراء بضمانات إجرائية أو موضوعية كفيلة بحماية العمال المهتدين بالتسريح في ظل هذه المستجدات الاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي كان لزاما أيضا على المشرع أن يضع نظاما قانونيا فعالا قادرا على وضع ضوابط تمنع أي تلاعب بمقتضيات الحماية الاجتماعية للعاملين من جهة ومواكبة المتغيرات الاقتصادية المتسارعة واحتوائها من جهة أخرى. وأهم الصيغ الخاصة التي أدرجتها السلطة استنادا لهذا النظام المترجم في المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر، بهدف تحقيق هذه الغاية، نجد الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي الذي يعتبر الإطار القانوني لهذا النوع من الإنهاء فما مضمون هذه الصيغة التي تشكل القيد الأساسي للتسريح الاقتصادي، وإلى أي مدى يمكن اعتبار هذا الجانب الاجتماعي ضمانا للعامل المسرح لأسباب خارجة عن إرادته في ظل النظام الليبرالي وسيادة مبدأ سلطان الإرادة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل ننتقل للالتزام القانوني الواقع على عاتق المستخدم بوضع جانب اجتماعي للتسريح الاقتصادي (المبحث الأول) ثم للجزاء المترتبة عليه في حالة إغفاله عن القيام بهذا الإجراء القانوني الهام (المبحث الثاني).

المبحث الأول : الالتزام بوضع الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي
يحتل التسريح للسبب الاقتصادي أهمية كبيرة في العقود الأخيرة وما زاد من أهميته التطورات الاقتصادية التي واجهها العالم تحت تأثير اتجاهات العولمة الاقتصادية وما أحدثته من تأثيرات جذرية في كثير من المجالات خاصة في مجالات السوق والتشغيل. كما أدت السياسات التي

انتهجتها الدول للتلاؤم مع هذه التوجهات العالمية مثل التعديلات الهيكلية والتخصيص وغيرها ، إلى تداعيات اجتماعية تركت أثارها على فئة كبيرة من العمال، وشكلت في مجموعها أسبابا جوهرية لذيوع البطالة كظاهرة اجتماعية تهدد المجتمعات.

ولمواجهة هذا الوضع، سارعت أغلبية الدول إلى تنظيم هذا النوع من الإنهاء، ففرضت على صاحب العمل عدة التزامات وكرست جملة من الحقوق للعمال المهددين بهذا الإنهاء، محافظة بذلك على ما يسمى بالسلم أو الأمن الاجتماعي ومراعية للتوازن مابين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية. وهو الوضع الذي سار عليه المشرع الجزائري بإصداره للمرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر، حيث قيد السلطة الاستثنائية لصاحب العمل في الإنهاء بقيود موضوعية وأخرى إجرائية، وأهم هذه القيود تلك التي تلزمه بوضع جانب اجتماعي قبل التسريح للسبب الاقتصادي ، وهو الذي سيكون محور دراستنا لأهميته في تحقيق النظام العام الاجتماعي وفق ما تؤكد المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور آنفا.

غير أنه قبل الوقوف عند هذا الالتزام الواقع على عاتق المستخدم وتفحص محتواه، نقف عند ماهية التسريح للسبب الاقتصادي، لنؤكد أولا على الفراغ التشريعي القائم بشأن تعريف التسريح للسبب الاقتصادي، إذ لم يضع له المشرع الجزائري أي تعريف له كما لم يحدد عناصره الأساسية

على غرار ما فعله المشرع الفرنسي وإنما اكتفى بذكر المبدأ في نص المادة 69 من القانون رقم 9-11(1).

وأمام هذا الفراغ التشريعي نقف عند التعريف التشريعي الفرنسي للسبب الاقتصادي، باعتباره أكثر القوانين تطورا في تنظيم هذا النوع من الإنهاء حيث نصت المادة L321-1 من تقنين العمل الفرنسي على أنه: "يشكل إنهاء لسبب اقتصادي الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو لأكثر لا يتصل بشخص العامل ويجد مصدره في إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها أو ما يطرأ عليها من تغيير أو تعديل جوهري في عقد العمل والذي يعقب بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية تحول بين صاحب العمل وإمكانية استمراره في ممارسة نشاطه بالشكل الذي كان عليه قبل هذه الصعوبات" (2).

و هناك من عرفه بأنه "ذلك الإجراء الذي يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشغلون لديه، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي" (3).

وبالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت الموضوع فهي تميز بشأن السبب الاقتصادي بين نوعين من الأسباب، الأسباب

(1) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990.

(2) د/سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص 77.

(3) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 374.

الاقتصادية الظرفية، أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل، أما الثانية فتتمثل في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة التنظيم وهيكلته العمل في المؤسسة سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج أو تجهيز المؤسسة بوسائل حديثة وتكنولوجيا متطورة.

ومهما يكن، فإن التعريف التشريعي الفرنسي للسبب الاقتصادي يبقى المرجح في نظرنا لأنه يؤكد عن عناصر هامة تكشف عنه، من عدم ارتباطه بشخص العامل وتعلقه بصعوبات اقتصادية ومالية وهيكلية وتأثيره على الوظيفة أو منصب العمل.

وإذا كان المشرع الجزائري قد أغفل عن تحديد مفهوم السبب الاقتصادي رغم أهميته، إلا أنه أحاطه بقيود إجرائية هامة تشكل ضمانات أساسية للعمال المهددين بهذا النوع من الإنهاء، ويرمي من خلالها إلى التقليل من عدد العمال المسرحين أو إعادة إدماجهم، وأهم هذه القيود ذلك القيد المترجم في الجانب الاجتماعي، الذي ألزم صاحب العمل بإعداده (المطلب الأول) مع ضرورة إخضاعه للتفاوض مع ممثلي العمال لإضفاء المصدقية والشرعية عليه ولتنفيذه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إعداد المستخدم للجانب الاجتماعي.

ظهر الجانب الاجتماعي أو ما يسمى حالياً في التشريع الفرنسي بخطة الحفاظ على الشغل *Plan de sauvegarde de l'emploi* لأول

مرة في فرنسا ضمن الملحق المؤرخ في 21 نوفمبر 1974، المعدل للإتفاق المهني الوطني حول حماية الشغل المؤرخ في 10 فيفري 1969، وذلك في البنود الخاصة باستشارة لجنة المؤسسة حول مشاريع التسريح للسبب الاقتصادي⁽¹⁾.

أما عن المشرع الجزائري فلقد أدرجه ولأول مرة ضمن قوانين الاستقلالية، كآلية للحفاظ على الشغل ولتفادي التسريحات الكبيرة، وكان ذلك بالتحديد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصبهم لأسباب لا إرادية، إذ فرض المشرع على كل مستخدم أو هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (09) أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل أو التقليل في عدد العمال أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات ترمي إلى تفادي هذا التسريح وحماية العمال المعنيين به في حالة استحالة ذلك، وتترجم هذه الترتيبات في الجانب الاجتماعي⁽²⁾، الذي يعد أهم وثيقة يرتكز عليها المستخدم للجوء إلى التسريح الاقتصادي، فهي التي تترجم مدى التزامه بالقيود الإجرائي القاضي بضرورة إعداد الجانب الاجتماعي قبل التسريح.

(1) SMEDA RANDA Mohamed- Le licenciement pour motifs économiques thèse de doctorat- Université de Paris I- Paris – 1992, P 313.

(2) تنص المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر على أن: "يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من (09) تسعة أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية، التي تترجم بجانب إجتماعي".

وأداء المستخدم لهذا الالتزام القانوني الواقع على عاتقه يقتضي التقييد بالتدابير المقررة قانوناً بهذا الشأن، و بهدف تحديدها نعرف أولاً بهذا الجانب الاجتماعي (الفرع الأول) ثم نحلل مراحل إعداده حالتي ستكشف بدورها عن مضمون هذا الجانب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الجانب الاجتماعي

تنص المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر على أنه: "يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من (09) تسعة أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي".

فالجانب الاجتماعي التزام قانوني يقع على عاتق المستخدم وهو ما يستنتج من عبارة نص المادة أعلاه - يجب - إلا أنه مع هذا لا يمس المؤسسة التي تستخدم أقل من تسعة عمال أو تلك التي تلجأ إلى التسريح الفردي لسبب اقتصادي، إذ في هذه الحالة يتعين على صاحب العمل اللجوء إلى التدابير المنصوص عليها في المادة 70 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر التي تبقى قابلة للتطبيق لعدم تناقضها مع المرسوم التشريعي سالف الذكر والتي تتمثل في التخفيض من ساعات العمل والعمل الجزئي والإحالة على التقاعد وتحويل العمال إلى أنشطة أخرى، أو إلى مؤسسات أخرى ، وحدد كفايات التقليل على أساس معايير الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل. وهذا الوضع شبيه بالوضع

السائد في فرنسا منذ سنة 1989، أين فرض المشرع الفرنسي على المستخدم ذات الالتزام بإعداد الجانب الاجتماعي أو ما يسميه بخطة الحفاظ على الشغل وذلك بموجب المادة 1-4-312 L من تقنين العمل الفرنسي⁽¹⁾ إلا أنه قصر هذا الالتزام على أصحاب العمل الذين يشغلون على الأقل خمسين عاملاً والذين يودون تسريح عشرة عمال على الأقل في فترة زمنية تقدر بثلاثين يوماً.

لم يعرف المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي الجانب الاجتماعي غير أنه وجدت عدة محاولات لتحقيق ذلك، فهناك من عرفه على أنه: "مجموعة التدابير المتعاقبة لعمليتي التسريح وإعادة الإدماج تهدف إلى تحقيق هدفين، الأول التقليل من عدد التسريحات والثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح"⁽²⁾

كذلك عرف على أنه: "مجموع التدابير الرامية إلى تفادي التسريحات أو التخفيض من عدد المسرحين أو تسهيل عملية إعادة ترتيب العمال الذين لا يمكن تفادي تسريحهم لاسيما العمال المسنين أو المعوقين لصعوبة إعادة إدماجهم"⁽³⁾

ويعبر أيضاً عن الجانب الاجتماعي بأنه: "ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن لجملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح والهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ

(1) راجع المادة 1-2-321 من تقنين العمل الفرنسي.

(2) Gerard couturier -Droit du travail-les relations individuelles du travail-3^e édition-Presses universitaires de France-Paris-1996-P251.

(3) Jean Pellissier et Alain Supiot et Antoine Jeamaund --Droit du travail-23^e édition- Dalloz-Paris-2006-P578.

على مناصب العمل لأكبر قدر ممكن من العمال من جهة، و إلى إعادة ترتيب العمال الذين قد يمسهن إجراء التسريح وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم هذا الإجراء من جهة أخرى⁽¹⁾.

عموما فإن الجانب الاجتماعي إجراء قانوني يخضع له الإنهاء للسبب الاقتصادي ويحرر بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب لا يرتقي إلى مركز الاتفاق إلا بعد المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير والمنظمة النقابية⁽²⁾.

والهدف الأساسي للجانب الاقتصادي هو تفادي التسريحات الاقتصادية أو التقليل من عددها وتسهيل عملية إعادة ترتيب العمال الذين لا يمكن تفادي تسريحهم، لذا يجب أن يتضمن تدابير حقيقية وجدية تسمح بتحقيق وتجسيد هذه الغاية وهو ما عبر عنه المنشور رقم 94-20 المؤرخ في 04 جوان 1994 الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والتكوين المهني بفرنسا حينما أكد على أنه: " يجب أن تخضع الخطط الاجتماعية لمبدأ الحقيقة والثبات ومعنى ذلك أنه يجب أن توضع بصورة واضحة ومحددة الطرق والوسائل التي سيتم حصرها ولتطبيقها

لهذه الغاية، فإن إعداد الجانب الاجتماعي إجراء جوهري قبل اللجوء إلى التسريح للسبب الاقتصادي، إذ يرمي إلى تفاديه بإيجاد الوسائل

⁽¹⁾ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 380.

⁽²⁾ عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، ص 450.

البديلة لذلك والتي تسمح في نفس الوقت بإعادة إدماج العمال المعنيين به مع بقاء المؤسسة إن مكنتها هذه الوسائل من تجاوز أزمته.

الفرع الثاني: مراحل إعداد الجانب الاجتماعي

لقد حدد المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي، محتوى الجانب الاجتماعي الذي يلزم صاحب العمل بمراعاته، إذ يجب أن يتضمن ثلاثة أنواع من التدابير، الأولى تهدف إلى تفادي إلغاء مناصب العمل بمحاولة تحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة وذلك بتدابير من شأنها تخفيض مداخل العامل مع احتفاظه بعمله، والثانية تهدف إلى تفادي التسريح رغم إلغاء المناصب وذلك بالتكوين قصد شغل مناصب أخرى والتقاعد والتقاعد المسبق، والثالثة تهدف إلى إعادة تصنيف العامل في شغل آخر .

ويتعين على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار الأهداف المتوخاة من الجانب الاجتماعي وأن ينظمها في مرحلتين اثنتين متعاقبتين وهما على النحو التالي:

أولا : المرحلة الأولى للجانب الاجتماعي:

لقد وضع المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 94-09 سالف الذكر ، نظاما خاصا يجسد

من خلاله الهدف المنشود من تقييد سلطة صاحب العمل في الإنهاء بالإرادة المنفردة بجانب اجتماعي. ويتكون هذا النظام من مرحلتين

متميزتين ومتعاقبتين وتتضمن كل واحدة منها إجراءات وتدابير أولية واضحة ومحددة .

وتتمثل المرحلة الأولى في مجموعة من الإجراءات الرامية إلى مراجعة مستويات الأجور وتنظيم العمل والتي حددتها المادة 07 من المرسوم التشريعي أعلاه فيما يلي:

- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقيّة.

- تنظيم عملية التكوين التحويلي الضرورية لإعادة توزيع العمال.

- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

- إحالة العمال على التقاعد والتقاعد المسبق، فالعمال الذين بلغوا السن القانونية يحالون على التقاعد وهو إجراء يدخل ضمن القواعد العامة المنصوص عليها في قانون التقاعد، وأولئك الذين تتوفر فيهم شروط التقاعد المسبق يستفيدون منه، وهو إجراء غير عادي أي خارج عن القواعد العامة ولا يستفيد منه إلا العمال المهتمدين بفقدان مناصبهم بصفة لا إرادية فضلا عن ضرورة توافر شروط خاصة محددة في تشريع خاص، متمثل في المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 1994/05/26⁽¹⁾ والذي عرفت مادته الأولى التقاعد المسبق على أنه "

(1) مرسوم تشريعي رقم 10-94 مؤرخ في 1994.05.26 يتعلق بالتقاعد المسبق - ج ر عدد 34 لسنة 1994.

إجراء يسمح للأجير بالاستفادة من الإحالة على التقاعد بصفة تسببية خلال فترة قد تصل عشر سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد والتي حددتها المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد".

- الامتناع عن تجديد عقود العمل لمدة معينة

- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي. وتجدر الإشارة بشأن هذه التدابير أن المشرع الجزائري كان قد أدرجها وأكد عليها منذ بداية التحول في التشريع الاجتماعي، حيث نجد المادة 70 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قد نصت على أنه: " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات..." إلا أن هذا القانون لم يكن يتضمن الوسائل والتدابير الكافية لتفادي التسريحات الجماعية الضخمة، الأمر الذي دفع المشرع إلى إصدار القوانين الجديدة لسنة 1994 والتي تشكل نظاما أكثر تكاملا لحماية العمال الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية، والتي تعتبر في مجملها قيودا تحد من سلطة المستخدم في التسريح الاقتصادي، وفي نفس الوقت تهدف إلى تحقيق ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي *Ordre public social*. فالجانب الاجتماعي يمكن اعتباره كأداة للضبط الاجتماعي.

ثانيا: المرحلة الثانية للجانب الاجتماعي

تشمل المرحلة الثانية التي تتضمنها المادتين الثامنة والتاسعة من ذات المرسوم التشريعي رقم 94-09 على بعض التدابير التي يمكن

اللجوء إليها كتكملة للتدابير الأولى السابقة وعلى تدابير أخرى ضرورية لتحديد الفئات العمالية المعنية بإجراء التسريح.

فيما يخص التدابير التكميلية الهادفة دائما إلى تفادي التسريح للسبب الاقتصادي فلقد حددتها المادة الثامنة (08) من نفس هذا المرسوم التشريعي وتتمثل في إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما:

- تنظيم صاحب العمل لعمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

أما فيما يتعلق بالتدابير الضرورية التي يجب على المستخدم إدراجها في برنامجه الاجتماعي، فإنها تتمثل في:

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون بتدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.

- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفيةه وعند الاقتضاء يجب أن يتم هذا التحديد في شكل قوائم إسمية تتوزع كالتالي:

- قائمة العمال المحالين على التقاعد أو التقاعد المسبق.
- قائمة العمال المحالين على التأمين على البطالة.

- قائمة العمال المستفيدين من نظام التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوظيف⁽¹⁾.

والملاحظ عن جملة هذه التدابير أنها غير ملزمة الإدراج كلية في الجانب الاجتماعي إذ لا يقع على المستخدم التزام بتحقيقها كلها، فيكفي أن يدرج ضمن جانبه الاجتماعي إحداها التي يرى بأنها أكثر نجاعة ليلتزم حينئذ بتنفيذها، وهذا باستثناء تلك التدابير الضرورية التي تضمنتها المادة التاسعة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر.

هكذا فالجانب الاجتماعي يعتبر الوثيقة الأساسية اللازمة للجوء صاحب العمل إلى إجراء التسريح للسبب الاقتصادي ويجب أن تتضمن التدابير الهادفة إلى الحفاظ على مناصب العمل لأكثر عدد ممكن من العمال المهددين بفقدان مناصبهم ومن ثم تفادي التسريحات الاقتصادية أو التقليل منها بما لا يعرض المؤسسة لخطر الزوال، غير أنه لا يوجد نموذج خاص للجانب الاجتماعي.

وبخلاف المشرع الجزائري نجد المشرع الفرنسي قد وسع من دائرة الالتزامات الواقعة على صاحب العمل والناجمة عن التزامه بإعداد خطة المحافظة على الشغل وبتنفيذها وذلك باشتراطه وجوب احتواء هذه الخطة على تدابير واضحة ومحددة وحقيقية وأيضاً جدية بحيث تتناسب مع الوضعية الحقيقية والواقعية للمؤسسة المعنية⁽²⁾. هذا مع العلم أن هذه

⁽¹⁾ راجع المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر.

⁽²⁾ SMEDA RANDA MOHAMED- OPCIT - P3251.

المسألة خاضعة لرقابة القضاء الذي يختص بفحص حقيقة وجدية السبب الاقتصادي وكذا صحة إجراءاته، وهذه في حد ذاته ضمانات للعمال من تعسف صاحب العمل في التسريح الاقتصادي.

كذلك فإن المشرع الفرنسي أخضع الذهاب الإرادي لهذه الإجراءات وهو ما أكدته المادة L312-1/1 من تقنين العمل الفرنسي⁽¹⁾ وهو بهذا تفادي ثغرة التحايل على هذه الإجراءات الهامة والتي تعتبر الضمانة الهامة للعامل المسرح على عكس المشرع الجزائري الذي أغفل هذه المسألة مما جعل أصحاب العمل يلجئون إلى إجراء الذهاب الإرادي تجنباً لهذه الإجراءات التي تثقل كاهلهم.

المطلب الثاني: التفاوض حول الجانب الاجتماعي

يقترن إجراء إعداد الجانب الاجتماعي بإجراء آخر يلتزم به صاحب العمل من أجل الوصول إلى مرحلة تنفيذه، ويتمثل في إجراء التفاوض حول هذا الجانب مع ممثلي العمال، الذي كرسته ابتداءً المادة 69 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر⁽²⁾.

فالتدابير التي يتخذها صاحب العمل لا تنتج آثارها القانونية إلا بعد المصادقة عليها من قبل ممثلي العمال، وهو ما أكده المشرع الجزائري بنصه في المادة العاشرة (10) على أن "يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد

(1) Code du travail Français- édition DALLOZ -2003.

(2) تنص المادة 69 من القانون 90-11 على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.... ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

المصادقة عليها على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض" وتقابلها المادة 3-1321 من تقنين العمل الفرنسي⁽¹⁾.

والغاية التي ابتغاها المشرع من إلزام صاحب العمل بعرض الجانب الاجتماعي على ممثلي العمال، تتمثل من جهة في البحث عن التدابير المناسبة للتخفيف من آثار التسريحات الاقتصادية التي يمكن أن تنعكس على حالة الشغل ككل، ومن جهة أخرى إخضاع هذا النوع من التسريح لرقابة سابقة على إجراءاته.

وإجراء التفاوض لا يجب النظر إليه على أنه مجرد قيد إجرائي بسيط، وإنما يعتبر ضمانا أساسية للعمال المهتدين بفقدان مناصب عملهم من تعسف صاحب العمل في الإنهاء. ولقد أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر في 11 ماي 1999 على أهمية إجراء التفاوض حيث قضت بأن: "التفاوض والاتفاق الناجم عنه من أهم الإجراءات التي يجب تشير إليها الأحكام الصادرة عن المحاكم عند فصلها في مشروعية التسريح للسبب الاقتصادي"⁽²⁾.

(1) المادة 3-1321 من تقنين العمل الفرنسي تنص:

« Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L321-2 où sont occupés habituellement moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours ».

(2) قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 180734 الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 والذي جاء فيه "... حيث أنه كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الإتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الجماعي".

ودراسة هذه الإجراءات الذي يتوقف عليه دخول الجانب الاجتماعي حيز التنفيذ تفرض تحديد مضمونه (الفرع الأول) وكذا مراحل إجرائه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون إجراء التفاوض

يعد التفاوض الجماعي الوسيلة القانونية التي تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتقاقية أساسها رضا الطرفين، وهي سيمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين تترجم بأحسن كيفية المكانة التي أصبحت تحتلها النقابات العمالية.

وفي أغلب الدول التي تبنت النهج الليبرالي نجد أن سياستها الاجتماعية تركز على البحث عن اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين، و تستند أيضا إلى ما سماه بعض الفقهاء بالسياسة التعاقدية، وهو فعلا الاتجاه الجديد الذي تبنته الدولة الجزائرية.

هكذا، احتل التفاوض في ظل النهج الليبرالي التحرري، مكانة هامة، ليجد مجاله الخصب في التسريح للسبب الاقتصادي، حيث أكد المشرع إلزاميته منذ صدور قوانين الاستقلالية سنة 1990 وتحديدًا في المادة 69 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

ويقصد بإجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية أو الجانب الاجتماعي أن يسبق إجراء التسريح للتقليص من عدد العمال حوار عميق بين صاحب العمل وممثلي العمال حول التدابير التي يمكن اتخاذها لتفادي التسريح أو التقليل من أثاره لتمكينهم من إبداء رأيهم وملاحظاتهم حولها درء لأي نزاع قد تفرزه هذه العملية.

و حدد المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي الأطراف التي يجب أن يتفاوض معها المستخدم والتي تتمثل حسب نص المادة العاشرة من المرسوم رقم 94-09 سالف الذكر في لجنة المشاركة أو المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة.

فبمجرد انتهاء الاجتماعات الإعلامية التي يدعو إليها المستخدم كل من لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية بغرض تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي، وبعد الحصول على رأي لجنة المساهمة حوله، يلتزم المستخدم بتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين بهدف التوصل إلى اتفاق جماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه⁽¹⁾.

وهذه المنظمات النقابية التمثيلية خول لها المشرع حق تمثيل العمال والدفاع عن حقوق العمال من خلال مساهمتها في مناقشة الجانب الاجتماعي والتشاور مع صاحب العمل حول مختلف الاقتراحات المقدمة⁽²⁾.

في حالة غياب منظمات نقابية تمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من طرف العمال حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كيفيات

⁽¹⁾ Mohamed Nasr Eddine Koriche- droit du travail- les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat- relation d'emploi et du travail- une contractualisation relative- tome 1- office des publications universitaires- Alger- 2009-p258

⁽²⁾ نبالي فطة- النظام القانوني لتسريح لأسباب اقتصادية ، دراسة مقارنة (الجزائر ، فرنسا) ، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 1997-1998، ص 81.

ممارسة الحق النقابي والمعدل بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وهي كالتالي:

- من 20 إلى 50 عامل ← ممثل واحد
- من 51 إلى 150 عامل ← ممثلين
- من 151 إلى 400 عامل ← ثلاثة ممثلين
- من 401 إلى 1000 عامل ← خمسة ممثلين
- من 1001 إلى 4000 عامل ← سبعة ممثلين
- من 4001 إلى 16000 عامل ← تسعة ممثلين
- أكثر من 16000 عامل ← ثلاثة عشر ممثلاً⁽¹⁾

وهذه الهيئات المحددة قانوناً، هي التي منح لها المشرع دون غيرها صلاحية التفاوض مع صاحب العمل حول الجانب الاجتماعي المتضمن للتدابير الواجبة اتخاذ لتفادي التسريجات الاقتصادية وهو بهذا المسعى يبسط نوعاً من الرقابة السابقة على هذا النوع من الإنهاء ذو البعد الاجتماعي الخطير.

الفرع الثاني: إجراءات التفاوض

تنص المواد من 10 إلى 15 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر على الإجراءات الواجبة

(1) انظر تفاصيل أكثر: نبالي فطة- إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية- رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون- كلية الحقوق- جامعة مولود معمري- تيزي وزو- 2008- ص 381.

حيز التنفيذ، وتتمثل أساسا في استشارة لجنة المساهمة والتفاوض مع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفي غيابها مع ممثلين منتخبين عن العمال. ويتحقق هذا التفاوض في إطار اجتماعات تعقد خصيصا للتشاور حول الجانب الاجتماعي حيث يقوم صاحب العمل بتوجيه استدعاءات لهذه الأطراف مرفقة بمحتوى هذا الجانب قصد السماح لها بالإطلاع على مضمونه وإعداد ملاحظاتهم قبل عقد الاجتماع.

والهدف الذي ابتغاه المشرع من الدعوة إلى هذه الاجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، ولممثلي الهيئات المستخدمة أن يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي للمؤسسة، وهذا ما أكدته المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر.

وعن عدد الاجتماعات التي يلتزم المستخدم بعقدتها فلم يحددها المشرع إلا أنه حدد المدة القصوى للتفاوض بخمسة عشرة يوما طبقا لنص المادة 4/94 من القانون 11/90 سالف الذكر، مما يدفعنا إلى القول أن عدد الاجتماعات على الأكثر اجتماعين متتاليين كما هو الحال بالنسبة للتشريع العمالي الفرنسي⁽¹⁾.

كذلك يلتزم المستخدم بدعوة ممثلي العمال إلى هذه الاجتماعات بأن يفيدهم بكل العناصر اللازمة لإبداء رأيهم حول مشروع التسريح للسبب الاقتصادي والذي حدد المشرع حده الأدنى في الجانب الاجتماعي.

⁽¹⁾ Frédéric Jerome pansier, Droit du travail- LITEC – Paris, 1998, p120.

وتجدر الإشارة إلى أن تدخل ممثلي العمال يقتصر على هذا الجانب فقط دون الجانب الاقتصادي أو المالي الذي يبقى حكرا على هذه الهيئة المستخدمة⁽¹⁾. ومثل هذا الموقف بالطبع يتماشى مع المنطلق العام لتشريعات العمل والتي لا تجيز لممثلي الأجراء التدخل في الشؤون الاقتصادية والمالية للمؤسسة بل تحصر تدخلهم في الجانب المهني والاجتماعي⁽²⁾.

وهو ما أكدته أيضا المحكمة العليا بقضائها بأن "تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة وكذا قائمة المحالين على التأمين على البطالة لا تفيد احترام الإجراءات لاسيما التي تضمنتها المادتين 11 و12 من المرسوم رقم 94-09"⁽³⁾

من هنا فإن الجانب الاجتماعي والتدابير التي يتضمنها هي محور التفاوض مع ممثلي العمال، الذين ينبغي أن يطلعوا عليها بفترة معقولة تسمح لهم بإبداء رأيهم فيها أو اقتراح غيرها وهي الفترة التي أغفل المشرع عن تحديدها.

يترتب عن المفاوضات الناجمة عن هذه الاجتماعات، تحرير محضر يتضمن نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف أو التحفظ عند الاقتضاء

(1) تنص الفقرة الرابعة من نص المادة 11 من المرسوم التطريحي رقم 94-09 على أنه "... ممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الجانب الاقتصادي والمالي... والفقرة الخامسة لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم حول مضمون الجانب الاجتماعي".
عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - دار الخلدونية - الجزائر، 2005، ص 258.⁽²⁾

(3) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 175759 المؤرخ في 09 مارس 1999.

ويوقع عليه من قبل جميع الأطراف، ويعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا. أما في حالة رفض ممثلي الأجراء لمضمون الجانب الاجتماعي يمكن لأطراف العلاقة اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة وعند الإقتضاء إلى التحكيم حسب القواعد العامة لمنازعات العمل الجماعية⁽¹⁾.

والالتزام الواقع على صاحب العمل لا يقف عند إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله وإنما أيضا تنفيذه، وفي هذا الصدد وضع القانون على عاتقه التزامات لا يمكن التملص منها والتي تهدف كلها إلى تنفيذ الجانب الاجتماعي وبالأخص الدفع المسبق لاشتراكات الضمان الاجتماعي وتلك المتعلقة بالإحالة على نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق⁽²⁾.

هكذا فإن المشرع الجزائري وعلى غرار المشرع الفرنسي قد تبني آليات جديدة تؤكد التغيير الحاصل نتيجة اعتناق النهج الليبرالي إذ أوجد آلية الجانب الاجتماعي التي تحقق ما يسمى بالتوازن ما بين الضرورات الاقتصادية والحاجات الاجتماعية. وهذه الآليات أيضا تعكس رغبة السلطة في تجنب عمليات التسريح العشوائي والمكثف الذي قد يؤثر على السلم والأمن الاجتماعي.

(1) راجع المواد 13 و14 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر.

(2) عجة الجيلالي، تسمى المرجع السابق، ص 259.

من خلال هذه الآلية الخاصة بالجانب الاجتماعي جسد المشرع الأسلوب المعتمد حاليا في تنظيم علاقات العمل والمتمثل في التفاوض والاتفاقات الجماعية، مما يؤكد فكرة إزالة التنظيم في المجال الاجتماعي. كما أن مسألة الحفاظ على الشغل لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين بل أصبحت شأنا عموميا تتدخل فيه أطراف أخرى أساسية وهي التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا وذلك في إطار التفاوض الجماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي والمصالح الإدارية العمومية كصندوق ترقية الشغل الذي يعتبر كهيئة ضمان لاستقرار سوق العمل والجماعات المحلية التي تعمل على التكفل بالعمال المسرحين في إطار الشبكة الاجتماعية وبالتسيق مع مصالح التكوين المهني.

وفي هذا كله تجسيد للحماية الاجتماعية للعامل المههد بفقدان منصبه كنتيجة للتحويلات الراهنة التي تشهدها الدولة وذلك من خلال هذه الضمانات المكرسة قانونا والتي تبقى ضرورية سواء انتهجنا نهجا ليبراليا أو اشتراكيا للمحافظة على السلم والأمن الاجتماعيين. فقانون العمل يبقى دائما ضابطا هاما للمحافظة على النظام العام الاجتماعي، فمسألة البحث في آليات للضبط لا تطرح فقط في المجال الاقتصادي وإنما هناك حاجة دائمة ملحة لأدوات الضبط الاجتماعي، والجانب الاجتماعي يشكل إحداها. وتأكيدا على الطابع الإلزامي للجانب الاجتماعي، باعتباره أداة للمحافظة على النظام العام الاجتماعي، فإننا سنبحث في الجزاءات المترتبة عن مخالفة هذا الالتزام (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: جزاء مخالفة المستخدم لالتزامه بإعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله.

بهدف المحافظة على النظام العام الاجتماعي، في ظل هذه المتغيرات الاقتصادية ذات الأثر المباشر على قوانين العمل، وبصفة خاصة على علاقات العمل التي أصبحت خاضعة لمبدأ حرية التعاقد، مع اتساع سلطة المستخدم في الإنهاء بالإرادة المنفردة، أحاط المشرع التسريح لسبب اقتصادي بقيود إجرائية هامة تحقق هذه الغاية.

و أهم هذه الضوابط الإجرائية، إجراء إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله قبل تنفيذه، الذي نصت المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر على الزاميته، وهو ما تجلى لنا من مستهل نص المادة أي من عبارة "يجب" الواردة به، والمعبرة عن الصفة الأمرة للقاعدة القانونية التي وضعته.

وهذه الإلزامية أيضا تمتد لإجراء التفاوض وهو ما أكدته المادة العاشرة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر.

وتطبيقا لهذه النصوص، قضت المحكمة العليا وفي عدة قرارات صادرة عنها بإلزامية إجرائي إعداد الخطة الاجتماعية والتفاوض حولها مع ممثلي العمال، وحثت المحاكم على بسط رقابتها على مدى تنفيذ المستخدم لهذه الإجراءات الإلزامية الواقعة على عاتقه واحترامه لها لتعلقها بالنظام العام، وأهم هذه القرارات قرارها الصادر بتاريخ 09 جوان 1999 حيث ورد فيه ما يلي:

"... حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهاته الصفة من النظام العام، تفرض على المستخدم إثبات إتباعها، وعلى المحكمة التأكد من صحتها.

- وحيث أن المرسوم التشريعي يوجب إعداد مخطط اجتماعي في مرحلتين تنظم كل واحدة سلسلة من الإجراءات تهدف إلى تفادي التقليل في عدد العمال وتحديد المعايير الموضوعية للتعرف على العمال المعنيين بالتقليل.

... وحيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني، ومجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت ومراحل المخطط قد احترمت وإيداع المخطط ومحضر الاتفاق بكتابة الضبط لدى المحكمة قد تم وفقا لما ينص عليه المرسوم التشريعي.

- وحيث إذن فإن المحكمة باكتفائها الإشارة إلى استطلاع الجهات الإدارية وأخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبين استيفاء الإجراءات الإلزامية ولم تمكن المحكمة العليا من بسط مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرضه للنقض...⁽¹⁾.

كذلك قرارها الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 بخصوص إجراء التفاوض والذي جاء فيه: "حيث كان لزاما على الحكم المطعون فيه

⁽¹⁾ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182508 مؤرخ في 09 جوان 1999، قرار غير منشور.

الإشارة إلى الاتفاق المذكور لأنه من الإجراءات الإجبارية المسبقة للتسريح الجماعي" (1).

من هنا، فإن التزام المستخدم بإعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله مع ممثلي العمال - الذين أصبحوا في ظل قوانين الاستقلالية أهم الشركاء الاجتماعيين - يعد إجراء إلزامي لتعلقه بالنظام العام. وعليه متى تخلف المستخدم أو صاحب العمل عن أدائه تعرض للجزاء المقررة قانوناً، وهذا تطبيقاً للقواعد العامة التي تقضي باقتران الجزاء بالقاعدة القانونية الملزمة. فمخالفة المستخدم أو الهيئة المستخدمة لهذه الضوابط الإجرائية للتسريح لسبب اقتصادي تعرضه لجزاء متنوعة، جزاء مدني (المطلب الأول) وآخر جزائي (المطلب الثاني). ويرجع هذا لأهميتها في تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.

المطلب الأول: الجزاء المدني

إن مخالفة صاحب العمل للقواعد الإجرائية الإلزامية كضرورة وضعه لخطة اجتماعية في المدة المحددة قانوناً وإشراك ممثلي العمال في التفاوض، تعرضه للجزاء المقرر قانوناً، فعدم مراعاة الأحكام الإجرائية تجعل الإنهاء تعسفياً، وتشكل تبعاً لذلك خطأ مؤدياً إلى انعقاد مسؤولية رب العمل والتزامه بتعويض العامل في حدود الضرر الناتج عن ذلك. فالتسريح للسبب الاقتصادي، إنهاء تفرضه ضرورات الاستغلال والمحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة في ظل متغيرات السوق، لذا

(1) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 180734 مؤرخ في 11 ماي 1999، قرار غير منشور.

أخضعه المشرع لإجراءات تشكل في حد ذاتها ضمانات للعمال الذين يفقدون مناصبهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، والخروج عن هذه الضوابط الإجرائية يعتبر تعسف من جانب المستخدم في ممارسة سلطته في الإنهاء لمبرر اقتصادي، لذا وجب على القاضي رفعه عن طريق توقيع الجزاء الذي يعتبر القلب النابض للقاعدة القانونية، إذ هو من يضمن لها سيادة ويبعث فيها ديناميكية التنفيذ.

ولعل أن أهم الجزاءات القانونية، الجزاء المدني، الذي يجد مجالا للتطبيق له في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته القانونية التي تفرض عليه مراعاة الجانب الاجتماعي وكذا قواعده، لأهميتها في تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية، ذلك أن التطور الاقتصادي لن يتحقق بمعزل عن الحياة الاجتماعية.

والجزاء المدني، كأثر عن مخالفة القواعد الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية يمكن أن يتخذ عدة صور منها البطلان (الفرع الأول) والتعويض (الفرع الثاني).

الفرع الأول: البطلان

إن إخلال المستخدم بالإجراءات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية، وبصفة خاصة تلك الخاصة بالجانب الاجتماعي وبالتفاوض حوله، تعرضه لجزاءات مدنية هامة تتمثل أهمها في البطلان.

ووفقا للقواعد العامة للقانون المدني، فإن "البطلان يعتبر وصف يلحق التصرف القانوني المعيب لنشأته مخالفة لقاعدة قانونية أو اتفاقية،

وهو أيضا جزاء على المخالفة التي ارتكبت في حق القانون، وبمقتضى هذا الجزاء يفقد التصرف فعاليته وتشل آثاره القانونية تحقيقا لهدف الشارع بحمل الأفراد على احترام القواعد القانونية التي تنظم إنشاء التصرفات»⁽¹⁾.

والمشرع الفرنسي بخلاف المشرع الجزائري، فرض جزاء البطلان في حالة مخالفة صاحب العمل لالتزاماته القاضية بضرورة وضع خطة اجتماعية دقيقة ومحددة والتفاوض حولها مع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال، بنص صريح وخاص إذ قضى في المادة L321-4-1-a12 من تقنين العمل الفرنسي على أنه "تعتبر إجراءات التسريح باطلة وعديمة الأثر ما دام أن خطة إعادة ترتيب العمال المدرجة ضمن الخطة الاجتماعية لم تقدم من قبل المستخدم لممثلي العمال الذين يجب أن يجتمع معهم ويعلمهم ويستشيرهم"⁽²⁾.

(1) عبد الحكيم فودة - البطلان في القانون المدني وفي القوانين الخاصة، دار المطبوعات الجامعية، مصر - 1993، ص 20.

(2) تنص المادة L321-4-1A12 من تقنين العمل الفرنسي:

« La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ».

و أكثر من هذا فإن المشرع الفرنسي قد تدخل بتحديد آثار هذا البطلان حيث أكد بأن التسريح الواقع بناءا على إجراءات باطلة يمكن للمحكمة القضاء ببطلانه والحكم بإعادة إدراج العامل إلى منصب عمله - بناء على طلبه- وفي حالة استحالة ذلك، خاصة بسبب غلق المؤسسة أو غياب الوظيفة التي تسمح بإعادة الإدماج، يحكم القاضي بتعويض مادي لا يقل عن أجر الإثني عشر (12) شهرا الأخيرة.⁽¹⁾

هكذا، فلقد حدد المشرع الفرنسي، بصورة واضحة ودقيقة جزاء إخلال صاحب العمل بالتزامه بإعداد الجانب الاجتماعي ذو التدابير الدقيقة والواضحة، والتفاوض حوله، والمتمثل في جزاء البطلان الذي يترتب نتائجه القانونية من ضرورة إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه عن طريق التعويض العيني الذي يتحقق بإعادة الإدماج في المنصب متى تحققت شروطه القانونية والمتمثلة في:

- طلب العامل لإعادة الإدماج.

- عدم قيام عائق يستحيل معه تحقيق ذلك كغلق المؤسسة أو غياب المنصب الملائم لتحقيق ذلك.

⁽¹⁾ تنص المادة L122-14-4-AL1 من تقنين العمل الفرنسي:

« Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, et de nu effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement, et ordonner à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement où du site où de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié... »

وعالج المشرع الفرنسي حالة الاستحالة هذه، بفرض جزاء آخر مدني يتمثل في التعويض النقدي.

وبخلاف المشرع الفرنسي، لم يضع المشرع الجزائري نصا خاصا يبين فيه جزاء مخالفة صاحب العمل لالتزامه بوضع الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله، لذا نرجع إلى النص العام الذي تضمنه القانون رقم 90-11 السالف الذكر حيث نصت المادة 4/73 منه على ما يلي:

"إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم صاحب العمل بالقيام بالإجراءات المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويض ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة..."

وهذه المادة وإن كانت لا تتضمن عبارة صريحة تدل عن جزاء البطلان إلا أن النتائج التي تتضمنها لصيقة به ومؤكدة له وهي ثلاث:

- 1- إلغاء قرار تسريح العامل.
- 2- إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح.

3- إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل المسرح.
و هذه المادة وإن كانت صريحة بشأن الجزاء المترتب عن مخالفة المستخدم للقواعد الإجرائية والمتمثل في إلغاء قرار التسريح والتعويض العيني بإعادة الإدماج في المنصب إلا أن الإشكال أثير حول تطبيق هذه المادة على التسريح للسبب الاقتصادي، غير أن المحكمة العليا تصدت لهذه المسألة مؤكدة على أن جزاء مخالفة إجراءات هذا التسريح يتمثل في البطالان بما في ذلك مخالفة إجرائي إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله، ومن القرارات الصادرة عنها بهذا الصدد قرارها رقم 171147 الذي جاء فيه "... حيث أن المادة 4/73 من القانون 29/91 المطبقة على دعوى الحال لا تفرق بين أسباب التسريح وتنص على أن كل تسريح معتبر تعسفي يفتح المجال على العامل في المطالبة بإلغاء مقرر التسريح..."⁽¹⁾.

وأیضا قرارها الصادر بتاريخ 09 مارس 1999 والذي جاء فيه "... وأن الإجراءات المنصوص عليها في المواد 7 و 8 و 9 و 11 و 12 و 13 و 15 من المرسوم رقم 94-09 المؤرخ في 16 ماي 1994، والتي من شأنها حماية حقوق العمال هي من النظام العام وينجر عن مخالفتها البطالان... وعليه فإن هذا الوجه غير مؤسس"⁽²⁾.

(1) قرار المحكمة العليا، غرفة الاجتماعية، ملف رقم 171147 صادر بتاريخ 10 نوفمبر 1998، قرار غير منشور.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 175759، صادر بتاريخ 09 مارس 1999، قرار غير منشور.

من هنا فإن المادة 4/73 وإن كان يكتفها الغموض وعدم الدقة، إلا أنها هي المطبقة كجزء في حالة مخالفة المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بالتسريح للسبب الاقتصادي لاسيما الإجراءات الخاصة بالجانب الاجتماعي، ومن ثم متى خالف المستخدم هذه الإجراءات ثبت لهؤلاء العمال المعنيين الحق في المطالبة ببطلان قرارات تسريحهم وإعادة إدماجهم في مناصبهم، ووجب على القاضي الحكم بهما وذلك بإلغائه لقرار التسريح والقضاء بإعادة الإدماج التي تبقى مسألة اختيارية للأطراف إلا أنها ثابتة قانونا وهو ما تؤكد المادة 146 من إلقانون رقم 90-11 السالف الذكر "... دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم".

أخيرا نشير إلى أن جزء البطلان قد أورده المشرع في نص خاص بخصوص تدبير وارد في الجانب الاجتماعي وهو تدبير الإحالة على التقاعد المسبق إذ نصت المادة 31 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المحدث للتقاعد المسبق وسالف الذكر على أنه "يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقا للمادة 5 أعلاه باطل وعتيم الأثر..." وبالرجوع إلى نص المادة الخامسة منه نجدها تنص "يمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق".

وكان من المفروض على المشرع أن يسلك نفس هذا المسلك بشأن الإجراءات الأخرى الإلزامية خاصة إجرائي إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله. كذلك فإن مسألة إعادة الإدراج في المنصب تثير إشكالا في التنفيذ حيث يصعب تحقيقها وتنفيذها في الواقع .

الفرع الثاني: التعويض

تقضي القواعد في المسؤولية المدنية إلزام مسبب الضرر بالتعويض عما لحق المتضرر من ضرر، وما فاته من كسب وهو ما تؤكد المادة 124 من التقنين المدني الجزائري.

والحق في التعويض قد يتخذ إحدى الصورتين، تعويض عيني أو تعويض نقدي، والتعويض النقدي أو المادي يعني إلزام مسبب الضرر على دفع مبلغ نقدي إلى المضرور كبير الضرر الذي لحقه نتيجة مخالفة قاعدة من القواعد القانونية⁽¹⁾.

ولقد أكدت المادة 4/73 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر على الحق في التعويض للعامل المسرح تعسفيا، كجزاء عن مخالفة الإجراءات القانونية للتسريح وبصفة خاصة إجرائي إعداد الجانب الاجتماعي والتفاوض حوله. فمن الآثار التي ترتبها الفقرة الأولى من المادة 4/73 هو إلزام صاحب العمل الذي أصدر قرارا بالتسريح مخالفا للقواعد الإجرائية لذلك، بأن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل. و نفس هذا الجزاء تضمنه نص المادة L122-14-4A11 تقنين العمل الفرنسي⁽²⁾.

(1) د/ جعفر محمد سعيد- مدخل إلى العلوم القانونية- الوجيز في نظرية القانون- دار هومة للطباعة والنشر- الجزائر- 1999- ص 39.

(2) تنص المادة L122-14-4a11 على أنه:

"...lorsque la réintégration est impossible le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois".

ومقدار هذا التعويض النقدي قدره المشرع الجزائري بمبلغ الستة أشهر (06) الأخيرة من أجر العامل المسرح، وهو ما يجعله تعويض خاصا لأنه لا يتماشى مع القواعد العامة للمسؤولية المدنية الرامية إلى إعادة التوازن الذي اختل نتيجة الضرر.

ويظهر بأن المشرع قد استعمل مصطلح التعويض وليس الأجر وذلك لاجتناب التناقض مع نص المادتين 53 و 80 من القانون 11/90 حيث تنص الأولى بأنه لا يحق للعامل قبض أجره عمل لم يؤديه والثانية بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجره فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي. تنقيد الاستفادة من هذا التعويض النقدي بشرطين وهما:

- رفض أيا من الطرفين (العامل والمستخدم) لإعادة الإدراج.

- عدم اقتراح القاضي لإعادة الإدراج في المنصب .

وهو ما أكدته أيضا المحكمة العليا في قرارها رقم 171147

السالفة الذكر الذي جاء فيه: "...

وتطبيقا لأحكام المادة 4/73 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، التي لا تفرق بين أسباب التسريح- اقتصادية أم تأديبية- فإن حكم القاضي بتعسف المستخدم يخول العامل المعني الحق في المطالبة بالتعويض المادي دون الأجر وهذا التعويض لا يقل مبلغه عن أجر الستة أشهر الأخيرة من الخدمة"

من هنا فإن مخالفة صاحب العمل لالتزامه القانوني بإعداد الجانب

الاجتماعي والتفاوض حوله يعرضه لجزاء البطالان أو التعويض النقدي.

وأكد المشرع الفرنسي على مسألة هامة بشأن التعويض وهو أن المستخدم

يلزم حتى بتعويض الهيئات المعنية مبالغ تعويض البطالة التي أدتها للعامل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الجزاء الجنائي

إن التشريع الجزائري قد تضمن العديد من المواد في مختلف قوانين العمل، تعرض صاحب العمل في حالة عدم احترامه للإجراءات القانونية للتسريح لسبب اقتصادي، لدفع غرامات مالية تختلف من حالة إلى أخرى.

فوجد أولا القانون رقم 90-11 سالف الذكر قد تضمن جزاء جنائيا عن مخالفة إجراءات التقليل في عدد العمال حيث نصت المادة 146 من هذا القانون على أنه: "يعاقب كل من قام بتقليل عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم".

بعد ذلك تأكد هذا الجزاء الجنائي المتمثل في الغرامة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر، الذي أوجد الجانب الاجتماعي وكرس مبدأ التفاوض حوله، حيث نجده قد تضمن عدة مخالفات لهذين الإجراءين الهامين المحافظان على النظام العام الاجتماعي، وبعضها تمس التدابير الخاصة بالجانب الاجتماعي والتفاوض، وهذه الحالات والجزاء المرتبط بها محدد على النحو التالي:

(1) أنظر المادة L122-14-1 الفقرة الثانية من تقنين العمل الفرنسي.

- حالة عدم إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 100 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون.

- حالة تسريح عامل لسبب اقتصادي، يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق، إذ نصت المادة 31 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 سالف الذكر على أنه: "يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقاً للمادة 05 أعلاه باطلاً وعديم الأثر، و يعرض المستخدم لغرامة مالية تتراوح ما بين ألفي دج وعشرة آلاف دج عن كل عامل معني...".

- عدم تأدية المستخدم للشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة حيث أن المادة 40 من المرسوم رقم 11-94 سالف الذكر تنص على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 5000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المستخدم المعني للشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة بغض النظر عن الشروط القانونية لاسيما تلك الواردة في 21 من المرسوم التشريعي".

- عدم دفع المستخدم مساهمة تخويل الحقوق حسب ما تقتضيه المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 11-94 سالف الذكر أو مخالفته لقواعد حساب هذه المساهمة، وبشأن هذه المخالفات فتتص المادة 39 من نفس هذا المرسوم على أنه "يعاقب على المخالفات لأحكام هذه المواد

8 و9 و10 أعلاه بغرامة تتراوح من 5000 دج إلى 10.000 دج عن كل مخالفة مثبتة تحسب بقدر عدد العمال المعنيين.

- حالة عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات، تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج وتتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين⁽¹⁾.

إن هذه المخالفات التي يفرض عليها المشرع جزاء جنائي متمثل في الغرامة المالية مرتبطة في معظمها بالتدابير المتخذة في الجانب الاجتماعي، إذ أن المشرع لم يخصص نصا للجزاء الجنائي المفروض عن عدم إعداد الجانب الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي فرض عقوبة الغرامة والتي لا تقل عن مبلغ 25.000 يورو عن مخالفة المستخدم للإجراءات الخاصة بدعوة ممثلي العمال إلى الاجتماع لتبادل الرأي حول ما انتهت إرادته إلى اتخاذه من إجراءات حول مشروع الإنهاء، والخطة الاجتماعية التي ينوي وضعها حيز التنفيذ لتجنب الإنهاء أو للحد من نطاقه⁽²⁾. وكان من المستحسن لو أن مشرعنا اتبع هذا المسار.

والمسلم به أن هذا الجزاء الجنائي له أهمية في تكريس الضمانات القانونية المقررة لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ويؤكد الطابع الإلزامي لإجراءات التسريح الاقتصادي، غير أن هذا الجزاءات

(1) أنظر المادة 34 من المرسوم التشريعي رقم 94-99 سالف الذكر.

(2) أنظر المادة L321-3 من تقنين العمل الفرنسي.

الجنائية تبقى في الواقع حبر على ورق إذ لم نصل إلى أي حكم يقضي بها.

ومهما كان الجزاء مدنيا إلى جزائيا، فإن المؤكد بأنه سيعزز من الضمانات المقررة للعمل المسرحين لأسباب لا إرادية إذ أنه سيحمل صاحب العمل على احترام إجراءات التسريح المترجمة في قواعد قانونية إلزامية تحافظ على ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي.

خاتمة

إذا كان المشرع الجزائري وبفضل هذه المستجدات قد تبني فكرة المرونة في إنهاء عقد العمل، فوسع من سلطات المستخدم في الإنهاء بالإرادة المنفردة ولأسباب اقتصادية ضمانا للمرونة الاقتصادية للمؤسسات ولاستمراريتها إلا أنه وبالمقابل وحفاظا على السلم الاجتماعي قيد سلطة هذا الأخير بقيد إجرائي هام يصبو إلى تجنب تعسفه في استعمال هذه السلطة.

والجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي يشكل إحدى هذه الضمانات لدوره الإيجابي في تجنب الإنهاء وتفاديه، فهو يشكل آلية جديدة تعكس رغبة السلطة في تجنب عمليات التسريح العشوائي والمكثف التي تؤثر على السلم الاجتماعي، كذلك يعتبر سبيلا من سبل تحقيق الحماية الاجتماعية دون المساس بالمتغيرات الاقتصادية، كما أنه يشكل ضمانا أساسية للعمال المهددين بخطر فقدان الشغل وذلك للغاية التي يصبو إليها

والمتمثلة في تفادي اللجوء إلى إجراء التسريح والعمل على إعادة ترتيب العمال.

إن المسلم به سواء بالرجوع إلى التشريع العمالي الفرنسي أو الجزائري هو الطابع الإلزامي للجانب الاجتماعي، فهو إجراء ضروري يلتزم به المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب اقتصادية، غير أن المشرع ومن خلال تحديده لمحتوى هذا الجانب أضعف من وجوده ومن فعاليته، حيث جعل سلطة صاحب العمل في اتخاذ تدابير اختيارية، إذ أجاز له اتخاذ إحداها أو بعضها ولم يلزمه بكل التدابير التي حددها، مما سيوسع بلا شك من دائرة مشروعية التسريح الذي قد يلجأ إليه، ومن دائرة تحايله على القانون لتحقيق ذلك وهذا على عكس الاتجاه الذي تبناه المشرع الفرنسي الذي أكد على ضرورة احتواء خطة الحفاظ على الشغل على خطة إعادة ترتيب العمال تحت طائلة البطلان، وهذه الأخيرة كافية في حد ذاتها لتفادي الإنهاء، وهو ما يجسد أكثر إلزامية هذه الخطة ويعزز من أهميتها.

وعن التفاوض حول الخطة الاجتماعية، فهو أيضا إجراء إلزامي، أكد من خلاله المشرع أن مسألة الحفاظ على الشغل لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين، وإنما شأنا عموميا يتدخل فيه ثلاثة أطراف أساسية وهم كالتالي:

- التنظيمات النقابية وذلك في إطار التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي، وهذه ضمانات أساسية للعمال المسرحين.

- الهيئات المستخدمة، بتبنيها تدابير تسمح بتفادي التسريح.

- المصالح الإدارية العمومية كصندوق ترقية الشغل، والجماعات المحلية التي تعمل على التكفل بالعمال المسرحين في إطار الشبكة الاجتماعية وبالتنسيق مع مراكز التكوين، وكذا مفتشية العمل التي تمنح يد المساعدة للشركاء الاجتماعيين أثناء عملية التفاوض حول الجانب الاجتماعي⁽¹⁾.

غير أن المشرع الجزائري، ورغم أهمية هذا الإجراء، إلا أنه أغفل عن تحديد بعض المسائل المتعلقة بالتفاوض ومنها القوة الإلزامية للرأي الصادر عن الهيئات النقابية التمثيلية، كذلك لم يلزم أصحاب العمل بالرد على الملاحظات التي تبديها، وهو ما يقلل من جدوى هذا الإجراء. إضافة إلى ما سبق، فإن المشرع الجزائري لم يضع جزاءا خاصا بمخالفة هذه الإجراءات كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي حدد جزاء المخالفة لإجراء إعداد الخطة والتفاوض حولها ضمن نفس النص الذي فرض الالتزام - كما سبق وأن حددناه - ضف إلى ذلك فهو كان جريء، إذ حدد حتى آثار هذا الجزاء على إجراء التسريح الناتج عنه وهو البطلان الأمر الذي بلا شك سيدعم من إلزامية هذا الإجراء، الذي سيحقق دوره الحمائي للعمال.

- في حين أن هذا النقص المسجل في تنظيم هذا الإجراء وفقا لأحكام التشريع الجزائري سيؤثر على وجود هذه الضمانة التي تساهم بشكل إيجابي في تحقيق غاية قانون العمل المتمثلة في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والمصالح الاقتصادية لأصحاب العمل.

(1) عجة الجيلالي - مرجع سابق الذكر - ص 261.

ويمكن تفسير هذا النقص بتردد المشرع الجزائري في إدخال هذه الصيغ الليبرالية الجديدة كذلك فإن القضاء الجزائري لم يساهم بشكل إيجابي في تحديد بعض الجزئيات الهامة والخاصة بالجانب الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة لمحكمة النقض الفرنسية التي أضافت الكثير بشأن هذا الإجراء حيث أكدت على ضرورة أن يتضمن الجانب الاجتماعي تدابير حقيقة وواقعية تتناسب مع إمكانيات المؤسسة⁽¹⁾. وهذا العنصر في حد ذاته هام لأنه لا يكفي وضع جانب اجتماعي بعيد عن الواقع الاقتصادي للمؤسسة.

(1) SMEDA Mohamed – OP.CIT – P323.