

تدخل القضاء في اتخاذ المستخدم إجراء التسريح لسبب اقتصادي

The judiciary intervened in the user's taking the dismissal procedure for an economic reason

رشيد عمّاد*

جامعة الجزائر 1- الجزائر

r.imad@univ-alger.dz

تاريخ الارسال: 2022/09/30 تاريخ القبول: 2022/11/22 تاريخ النشر: 2022/12/31

ملخص:

كرست الدولة الجزائرية نهجا اجتماعيا من شأنه التدخل في الميادين التي تضمن استقرارا اجتماعيا واقتصاديا، وعلى رأسها ميدان الشغل، إلا أن التحولات الاقتصادية التي عاشتها في فترة الثمانينات و تحولها من النظام الاشتراكي إلى نظام الاقتصاد الحر قلص من الحماية التي كانت للعمال ومنحت المستخدم سلطة واسعة في تسريح العمال، و رغم سن تشريع العمل لضوابط من أجل تقليل عدد التسريحات من خلال التسوية الودية الداخلية بين العامل والمستخدم واللجوء إلى مكتب المصالحة، إلا أن القضاء يبقى الضامن الرئيس لتحقيق الموازنة بين المصلحة الاجتماعية للعمال والمصلحة الاقتصادية للمستخدم.

كلمات مفتاحية: تسريح. سبب اقتصادي. الرقابة القضائية. الغرامة التهديدية. نيابة الجمهورية.

Abstract:

Algeria has adopted a social approach that allows it to interfere in areas that guarantee social and economic stability, especially in the field of work, but the economic transformations that occurred during the eighties and the shift from the socialist system to the free economic system has reduced the protection of workers and gave the employer a broad power to dismiss workers. So, despite the various labour laws adopted to reduce the number of dismissals through an internal settlement between the worker and employee, and the recourse to the conciliation process, the judicial authority remains the main guarantees to establish the balance between the social interest of workers and the economic interest of the employee.

Keywords: Dismissals. Economic reason. Judicial control .Penalty payment. Public Prosecutor's Office.

مقدمة

يعتبر التسريح لسبب اقتصادي من أخطر السلطات الممنوحة للمستخدم، فهو بين الشرعية الاجرائية و الموضوعية، فقد يقوم المستخدم باحترام الاجراءات إلا أن السبب الاقتصادي الدافع للتسريح يكون غير شرعي، ومن هنا ينشأ التعسف في استعمال الحق.

منح تشريع العمل سلطة اتخاذ إجراء التسريح لسبب اقتصادي وفقا لمقتضيات المادة 69 فقرة أولى من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي نصت على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية ".

وعليه، فالمستخدم مقيد بضرورة توافر شروط موضوعيه وإجرائية تبسط المحكمة الاجتماعية رقابتها عليها، لأن ما يعتبره المستخدم سببا اقتصاديا، قد لا يكيف قضائيا على أنه المبرر الأساسي لتسريح العامل، و عليه نجد أن النزاعات المعروضة على القضاء الاجتماعي خاصة في المناطق الصناعية التي تستقطب عددا هائلا من اليد العاملة تتعلق بوجود تسريحات مكيفة على أنها أسباب اقتصادية، في حين أن واقعها قد يكون لأسباب بعيدة كل البعد عن الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، والظروف الاقتصادية، ولهذا كان القضاء الاجتماعي هو الضمان الأساسي لحماية العامل من تسريح تعسفي مكيف أنه لسبب اقتصادي.

وهنا تظهر أهمية هذا الموضوع كونه يتعلق بفئة وشريحة كبيرة من المجتمع، والمساس بها قد يؤدي الى استقرار المجتمع ككل، على اعتبار أن موضوع التسريح لسبب اقتصادي يعد الخطر الأول لفقدان عمله خاصة في ظل تراجع الدولة على وضع آليات من شأنها حماية العامل من شبح البطالة، ولهذا اعتمدنا على المنهج التحليلي ببيان أماكن النقص في الحماية المقررة للعامل ، وأهم الآليات القانونية لحصول العامل على حقوقه من منظور القضاء.

وانطلاقا مما سبق، يطرح التساؤل عن المعايير التي تسند إليها المحكمة الاجتماعية في تقدير توافر السبب الاقتصادي في ظل احترام الإجراءات الأولية ؟ وما هي الحقوق المترتبة للعامل في حالة التسريح التعسفي المبرر لسبب اقتصادي؟ وآليات تنفيذ الحكم الاجتماعي، ومدى جدوى تدخل نيابة الجمهورية في تنفيذه.؟

وللإجابة على التساؤل سيكون ذلك من خلال بيان الرقابة القضائية على توافر السبب الاقتصادي (مبحث أول) وتجسيد القضاء للضمانات المقررة للعامل (المبحث الثاني).

أولا: الرقابة القضائية على توافر السبب الاقتصادي

ضبط قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، التسريح لسبب اقتصادي بقيود موضوعية وهي توافر السبب الاقتصادي وقيود إجرائية الهدف منها التقليل من عدد التسريحات لأسباب اقتصادية و تقليل النزاعات على المحاكم الاجتماعية، إلا أنها هذا قد لا يتحقق بوجود نية غير معلنة من المستخدم هدفها تسريح العمال دون مبرر اقتصادي، فيكون للقضاء الاجتماعي دور مهم في تقدير شرعية التسريح من عدمه.

1. الرقابة القضائية على توافر السبب الاقتصادي

يعتبر السبب الاقتصادي هو المبرر الموضوعي لإجراء التسريح، إلا أنه لم يتم تعريفه من قبل المشرع الجزائري والذي يتبعه إعطاء سلطة واسعة للمستخدم في تقديره وتسريح العامل بناء عليه، ما يعتبر إجراء خطيرا على استقرار العامل في منصب عمله.

ونجد أن القضاء الجزائري لا يراقب قيام أو عدم قيام هذا السبب الاقتصادي باعتبار أن المراحل التي يمر عليها الجانب الاجتماعي يكتسي طابعا تفاوضيا، وهذا انعكاس لنص المادة 69 من قانون 90-11 السالفة الذكر، ومن هنا تظهر محدودية الرقابة القضائية في تقدير التسريح لسبب اقتصادي، ودوره في استنباط حقيقة السبب الاقتصادي وجديته.

1.1. محدودية الرقابة القضائية في تقرير التسريح لسبب اقتصادي

اكتفى المشرع الجزائري من خلال نص المادة 69 وما يليها من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بالنص على التدابير التي من شأنها التقليل من عدد العمال المسرحين وليس الحد من التسريحات، وعلى الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل المستخدم لإضفاء الصيغة الشرعية على الإجراء وهذا ما يفهم من نص المواد 69 و 70 و 71 من قانون 90-11 السالف الذكر، وهذا في ظل غياب معايير تستند إليها المحكمة الاجتماعية لاعتبار أن السبب الاقتصادي المعروض انعكس سلبا على الأداء الإنتاجي للمؤسسة المستخدمة. فالقول ما جاء في نص المادة 70 من قانون 90-11 " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما..." يأتي بمعنى الالتزام باستعمال عبارة " يجب" وعبارة " لاسيما" أي أنه ألزم المستخدم بحد أدنى من الإجراءات والتي هي محل الرقابة القضائية.

فهذا من شأنه التراجع عن الحماية المقررة للعامل وجعل المستخدم في وضعية خصم ممتاز فكان يمكن وضع آلية على الأقل لمراقبة هذا الحد الأدنى من الإجراءات بإشراك مفتشية العمل بتحرير محضر عن ما هو موجود واقعا.

إن المحكمة العليا لم تضبط فكرة السبب الاقتصادي ولا المعايير والضوابط التي يمكن أن ينتهجها قاضي الموضوع لتحديد قيام السبب باستثناء قرار وحيد للمحكمة العليا بتاريخ 1997/07/20 الذي اعتبر أن إعادة هيكلة المؤسسة لا يعتبر سببا اقتصاديا متى هدف إلى المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة.²

يمكن اسناد ذلك إلى ما جاء في قانون 90-11 السالف الذكر الذي ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق، وبذلك أنهى الدور الرقابي لمفتشية العمل على مشروعية السبب الحقيقي للتسريح، وذلك بالرجوع إلى اجتهاد المحكمة العليا الذي استقر في تلك الآونة على أنه ليس للقاضي أن يقدر الدوافع الاقتصادية، فهذه المهمة مسندة إلى سلطة أخرى.³

نجد أن محكمة النقص الفرنسية أكدت على ضرورة أن تكون الرقابة القضائية للصعوبات الاقتصادية المقدمة من قبل المستخدم صارمة، فلا يكف تصريحهم أن انخفاض في رقم الأعمال مثلا كان السبب المبرر للتسريح، وكان هذا الانخفاض ظرفيا، فالرقابة القضائية على حقيقة السبب الاقتصادي تتجاوز الرقابة العادية، و إنما تذهب إن كان هناك تناسب بين الصعوبات الاقتصادية المبررة للإلغاء أو التحويل، فيبحث القضاء إن كان القرار المتخذ من طرف صاحب العمل هو الأنجع في تسيير المؤسسة.⁴

يمكن تقدير السبب الاقتصادي من طرف القاضي الاجتماعي، لأنه مخول له لعب دور ايجابي في المنازعة العمالية، خاصة في ظل وجود ممثل عن العمال، وممثل عن المستخدمين، فدورها لا بد أن لا يكون سلبيا في مساعدة القاضي للخروج بحكم يعالج القضية في إطار القانون وإعطاء كل ذي حق حقه، وإضفاء التكييف الصحيح للوقائع وفقا لنص المادة 69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تفرض الحد الأدنى من الإجراءات، إلا أنها لا تمنع القاضي من استنباط إجراء لم يتخذ من قبل المستخدم للتقليل من عدد التسريحات خاصة من خلال المساعدات المالية المقدمة للدولة في هذا الشأن فلا يكتف القاضي الاجتماعي بالنظر إلى وجود صعوبات مالية أو تقنية من عدمها لتقرير وجود المبرر القانوني للتسريح لسبب اقتصادي.

أقرت المحكمة العليا في قرار لها بتاريخ 2002/02/19 على مايلي:

" أن الطاعنة (مؤسسة انجاو بريكة) خالفت أحكام المادة 69 من قانون 90-11 لما قامت بتوضيفات جديدة دون إعطاء الاسبقية للعمال الذين تشملهم عملية التقليل"⁵

وبالتالي يستطيع القاضي الاجتماعي استنباط من الملف السبب الاقتصادي، لكن التساؤل الذي يطرح ما هي المعايير التي يستند اليها ؟ .

2.1. دور القاضي في استنباط حقيقة السبب الاقتصادي و جديته

يراقب القاضي الاجتماعي و بالأحرى المحكمة الاجتماعية السبب الاقتصادي وقيامه، هاته الأخيرة تتميز بخصوصية تتمثل خاصة في تشكيلتها فهي تلعب دورا مهم من خلال المساعدين، أحدهما ممثلا للعمال و الآخر ممثلا للمستخدمين الهدف من وراء ذلك تحقيق الموازنة بين مصلحة العمال و مصلحة المستخدم، إلا أن الهدف منها ككل ليس فقط الدفاع عن المصالح المتنازعة، وإنما معرفة وقائع المنازعة العمالية بالدقة اللازمة وتوير القاضي الاجتماعي للوصول إلى حكم عادل ومنصف.

لهذا يكون البحث عن السبب الاقتصادي المبرر للتسريح من جوانب عدة، خاصة وأن القاضي هو الضامن الأساسي لإعادة التوازن لعلاقة العمل، مطلوب منه الحكم وفقا للأطر القانونية وعدم الخروج عنها، لهذا كان لا بد من تحديد معايير لضبط التسريح لسبب اقتصادي وهي أن يكون السبب جديا (01) وحقيقيا (02) .

1.1.1. السبب الجدي

يعتبر السبب الجدي دافعا لاجراء التسريح لسبب اقتصادي، إلا أنه لم يتم تعريفه من قبل المشرع الجزائري، إلا أنه يمكن الاستدلال بالتعريف الذي جاء به وزير العمل الفرنسي في تصريحاته أثناء مناقشات في

البرلمان الفرنسي لقانون جويلية 1973 بأنه "سبب له درجة من الخطورة تجعل من المستحيل مواصلة علاقة العمل دون التسبب في أضرار للمؤسسة، مما يجعل التسريح ضروريا"،⁶ وبناءا على ذلك يعتبر تسريح العامل تعسفا.

متى كان الفعل المقترف من العامل لا يمكن معه مواصلة العمل لما له من آثار و ضرر لاحق بالمؤسسة المستخدمة، فالسبب الجدي يظهر من خلال تطابق الوضعية والصعوبات الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل، وتأثيرها على العمل، أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط الهيئة المستخدمة.

2.1.1. السبب الحقيقي

يجب التحقق من وجود السبب الجدي والحقيقي وتطابق الوقائع المادية معها المؤدية إلى التسريح لسبب اقتصادي المتمثلة في إلغاء الوظيفة بكافة صورها، وبضرورة وجود علاقة سببية مع قرار التسريح كما يجب أن تتوفر السببية بين الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي المبررة له.⁷

وعرف القضاء السبب الجدي بقوله: " يجب عدم الخلط بين السبب الجاد والخطر، فالسبب الجاد لانتهاء علاقة العمل لا يركز على فعل يجعل علاقة العمل مستحيلة كالخطأ الجسيم الذي يحرم العامل من التعويض عن عدم الاحطار أو التعويض عن التسريح، ولكن يركز على فعل يمكن أن ينهي العقد بشكل نهائي مع الحاق ضرر بالمؤسسة بمهني وجود درجة من الخطأ لا تصل الى حد من الجسامة وتبرر انتهاء علاقة العقد بناءا على سبب يوصف بالحاد".⁸

وتطرق وزير العمل الفرنسي أثناء تدخله أمام البرلمان وهو بصدد مناقشة قانون 13 جويلية 1973 إلى محتوى السبب الاقتصادي حيث قال:

" يكون السبب حقيقيا إذا اتسم بالطابع الموضوعي الحقيقي بعيدا عن الأهواء الذاتية والحالة النفسية لصاحب العمل، والسبب الحقيقي يكون مثلا خطأ أو عدم الكفاءة المهنية أو إعادة هيكلة المؤسسة"⁹ ما يستنتج عن التعريف السابق أن السبب الحقيقي هو السبب المجرد من الذات الانسانية، فلا يكون مبنيا على نزوات أو عدم ثقة، أو عدم استقرار نفسية المستخدم فهو سبب مجرد من الأهواء، وهو نتاج مادي لوقائع من شأنها المساس بالمؤسسة المستخدمة والاضرار بها.

وأكد مقرر الشؤون الاجتماعية والثقافية والعائلية للجمعية الوطنية الفرنسية: " بأن السبب الحقيقي هو ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجودا وصحيحا".¹⁰ ومن خلال ما سبق يمكن استنباط ثلاثة شروط لقيام السبب الحقيقي والمتمثلة في أن يكون السبب موضوعيا (أ) و موجودا (ب) و صحيحا (ج).

أ. أن يكون السبب موضوعيا

يعتبر السبب الموضوعي المبرر للتسريح أن ينتفي معه ما يتعلق بأهواء ورغبات، فكلها تعبر عن فعل مبني على اساءة استغلال السلطة من قبل المستخدم وتحيل إلى رغبته في إنهاء علاقة العمل، فكلما كان السبب لا يستند إلى واقعة مادية فهو عبارة عن تسريح تعسفي.

ب. أن يكون السبب موجودا

يراقب القاضي وجود السبب من خلال ما يقدمه المستخدم من بيانات، فلا يمكن الأخذ بالإدعاءات ولا يوجد ما يصدقها واقعيا، فيجب أن تكون الصعوبات الاقتصادية موجودة وتستوجب وجودها، بمعنى أن تكون حاضرة عند اتخاذ إجراءات التسريح، فالغاء الوظائف لا بد أن يكون نتيجة للصعوبات الاقتصادية الموجودة على مستوى نشاط المجمع.¹¹

ج. أن يكون السبب صحيحا

يعتبر سبب التسريح صحيحا إذا كان ثابتا، فقد يكون هناك تداخل بين السبب الموجود والسبب الصحيح، فعلى القاضي أن يبحث فيما إذا كان السبب الموجود صحيحا أم لا.¹²

وتأخذ صحة السبب مثلا صدور قرار التسريح من شخص لا صفة له، فيقع على القاضي الاجتماعي البحث عن مصدر التسريح والجهة المخولة بإصدار قرار التسريح. تجدر الإشارة أن مساعدي القاضي الاجتماعي لهم دور كبير في مساعدة القاضي لمعرفة المشاكل الاقتصادية والسبب الحقيقي، فهم مرآة عاكسة لما هو موجود واقعيا.

2. الرقابة القضائية على احترام الضوابط الإجرائية للتسريح لسبب اقتصادي

يراقب القاضي الاجتماعي مدى استنفاد المستخدم للإجراءات الواجب اتباعها قبل إجراء التسريح لسبب اقتصادي، والتي تعد ضمانا لحماية العمال من تعسف المستخدم في إجراء التسريح، واستقراره في منصب عمله.

نص المشرع الجزائري على الإجراءات للقيام بالتسريح لسبب اقتصادي من خلال المرسوم التشريعي 94-09 والذي يهدف إلى التقليل من حالات التسريح لسبب اقتصادي، أين ألزم المستخدم باتخاذ ترتيبات من إعداد الخطة الاجتماعية والتفاوض حولها و إعلام السلطة الإدارية بذلك وتبليغ قرارات التسريح للعمال.

1.1. الرقابة القضائية على اعداد الخطة الاجتماعية

لم تحض الخطة الاجتماعية بتعريف قانوني، إلا أنه بالرجوع إلى المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر ومن خلال استقراء مواده يمكن الخروج بتعريف لها وهو: " ذلك البرنامج الذي يضعه المستخدم والمتضمن لجملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح والهادفة إلى تحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح و الحفاظ على مناصب العمل لأكثر عدد من العمال وإلى إعادة ترتيب العمال الذي قد يمسه إجراء التسريح وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة وعادلة لتحديد العمال الذين شملهم إجراء التسريح ".¹⁴

يلتزم المستخدم بإعداد الخطة الاجتماعية ضمن مرحلتين قبل اللجوء إلى التقليل من عدد العمال، و اتخاذ إجراء التسريح وهو ما نصت عليه المادة 06 من قانون 94-09 السالف الذكر بالقول:

" يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 05 أعلاه، الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متميزتين و متعاقبتين كما يتم تجديدها في المواد 7، 08، 09 أدناه ."

تراقب للمحكمة الاجتماعية مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء من خلال ملف الدعوى المسجل أمامها فتخلف التدابير المنصوص عليها يؤدي إلى قيام التسريح التعسفي في مواجهة المستخدم ويقع على عاتق المستخدم اثبات اتباعها ، وعليه فإنها إجراءات من النظام العام، وهذا ما يستشف من قرار للمحكمة العليا بتاريخ 09 جوان 1998¹⁵ حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهذه الصفة من النظام العام وتفرض على المستخدم إثبات اتباعها على المحكمة للتأكد من صحتها.

ويقع على المستخدم عرض محتوى مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض وهذا ما نصت عليه المادة 10 من قانون 94-09 السالف الذكر، فعدم انتهاج المستخدم هذا المسار من شأنه أن يجعل التسريح تعسفي.

وأياضا يجب الحصول على رأي لجنة المساهمة وتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وهذا ما نصت عليه المادة 11 من قانون 94-09 السالفة الذكر، لأنه يترتب على المفاوضات ما بين الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال تحرير محضر يوقع عليه الطرفان و يثبت فيه نقاط الاتفاق والمسائل محل تحفظ أو اختلاف وهذا ما نصت عليه المادة 13 من قانون 94-09 السالفة الذكر.

مع الإشارة أن محضر لجنة المشاركة لا يرقى إلى قيمة الاتفاق وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرار لها بتاريخ 2001/05/16¹⁶.

والذي جاء فيه " أن محضر لجنة المشاركة لا يرقى إلى قيمة الاتفاق و من ثمة فاستناد قضاة الموضوع إلى هذا المحضر من أجل إحالة العامل على التقاعد المسبق هو مخالفة للمادة 13 من المرسوم التشريعي 94-09 ."

2.1. الرقابة القضائية على إعلام السلطة الإدارية

نصت المادة 16 فقرة 03 من القانون 94-09 على ما يلي " ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليل عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي: " وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليل في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا و لصناديق التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق."

وعليه نجد أن نص المادة السالفة الذكر جاءت على سبيل الإلزام ومنه يتعين على المستخدم القيام بالإجراء السالف الذكر لأنه سيكون محل رقابة قضائية في حالة منازعة عمالية، والتبليغ الخاص بمفتشية العمل

يقع إثباته على عاتق المستخدم وله في ذلك الحصول على اشعار بالاستلام الخاص بمفتشية العمل، أو حتى برسالة موصى بها، أو حتى الاستعانة بمحضر قضائي للتبليغ، ومتى عجز المستخدم عن إقامة الدليل، قضت المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليل في عدد العمال و بطلان التسريح.¹⁷ وألزمت المادة 16 السالفة الذكر المستخدم بتبليغ كل من مفتشية العمل المختصة إقليميا ولصندوق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق.

3.1. الرقابة القضائية على تبليغ قرارات التسريح

ألزمت المادة 16 فقرة أولى المستخدم بالقيام بإعداد مقررات فردية تتضمن انتهاء علاقة العمل، ومن خلال النص يفهم أنه لا يمكن تبليغ العمال جماعيا، وإنما يقتضي تبليغ كل عامل بإنهاء علاقة العمل فرديا. تبسط المحكمة الاجتماعية رقابتها على اتخاذ هذا الإجراء، فعدم احترام المستخدم له تصدر حكمها بإلغاء قرار التسريح و ببطالته، لأن الإلزام يترتب على مخالفته نشوء التعسف من قبل المكلف بالفعل المنوط باتخاذها. وتجدر الإشارة أن المشرع لم يضع فترة زمنية بين تبليغ مفتشية العمل والعمال. وهذا ما يستشف من نص المادة 69 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، التي جاءت على النحو التالي في فقرتها الأولى "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

وعليه يلتزم المستخدم بإعداد مقررات فردية لكل عامل مسه إجراء التسريح لتبليغه له بصفة شخصية و رسمية، وإلا ألغى قرار التسريح قضائيا، واعتبر المستخدم متعسفا، وبالإضافة إلى أنه ملزم بتبليغ القوائم الاسمية.

ثانيا: تجسيد القضاء للضمانات المقررة للعامل المسرح لسبب اقتصادي

يعتبر القضاء المقرر لحالة التسريح التعسفي للعامل، والتي هي مجسدة في نصوص قانونية من شأنها حماية العامل من سلطة المستخدم في اتخاذ إجراء التسريح بدون أي مبرر قانوني، فما يكون للعامل إلا اللجوء إلى القضاء الاجتماعي، وذلك من أجل الحكم له بما يقرره له القانون من حقوق و ضمانات من شأنها عدم المساس باستقراره ويطالب بتفعيل آلياتها للحصول على التعويض والحقوق المرتبطة به، وعليه سنتناول أهم الحقوق المالية والغير المالية، وآليات تنفيذ الحكم الاجتماعي من خلال الغرامة التهديدية ودور نيابة الجمهورية في ذلك.

1. الضمانات المالية والغير المالية للعامل المسرح لسبب اقتصادي

تعتبر الضمانات المالية في إطار تقليص عدد العمال حقوقا مكرسة في المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر، والتي تتمثل في تعويض عن التسريح و الذي هو مرتبط بشرط قبول العامل الأجير

الاستفادة من نظام تأمين البطالة، وحقوق غير مالية تتمثل في الحصول على شهادة العمل التي تثبت علاقة العمل والتي يستعملها العامل في إيجاد عمل آخر.

1.1. قبول العامل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة

تضمنت المادة 22 من قانون 94-09 السالف الذكر شرط لاستفادة العامل الأجير من تعويض التسريح أن يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، وعليه سنتناول استفادة العامل الأجير من تعويض التسريح (أولاً) ، ثم قبول العامل الأجير الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة (ثانياً) .

1.1.1. استفادة العامل من تعويض التسريح

يعتبر التقليل من عدد العمال لسبب اقتصادي إجراء يفقد به العامل منصب عمله، وبالتالي كان لا بد من إعطاء حماية للعامل المعني بالتسريح، بتعويض من شأنه السماح له من مواصلة تلبية حاجياته الأساسية ولو مؤقتاً، وهذا ما جاء في نص المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر والتي قيدت هذا الحق بشروط و هي:

- توافر صفة الأجير.

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة إنهاء عقد غير محدد المدة.

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

- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي جاء به المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لإرادية و لأسباب اقتصادية.¹⁸

تعتبر الشروط السالفة الذكر تقييدا لحصول العامل على التعويض، ومع ارتباط التعويض على قبول العامل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة فهو مرهون بشرط.

فالتعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية منوط باحترام الشروط السالفة الذكر في حين أن الحق لا يكون محل شروط وهناك من يضيف شرطا آخر¹⁹ وهو أن يكون للعامل أقدمية مهنية في المؤسسة وذلك للاستعانة بها كأساس لحساب التعويض.

أما بالنسبة لقيمة التعويض عن التسريح التعسفي فقد نصت عليه المادة 23 من المرسوم التشريعي 94-09

09 السالف الذكر والتي جاء فيها " تحسب التعويضات المشار إليها في المادة 22 أعلاه على أساس معدل الأجرة الشهرية الخام المتقاضى خلال الإثني عشر (12) شهرا قبل إنهاء علاقة العمل."

وبالتالي فإن التعويض يساوي أجر ثلاثة (03) أشهر يدفعها المستخدم للعامل وهذا ما جاء في المادة 22

من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر.

يترتب على القاضي الاجتماعي مراقبة تعويض التسريح عن مدى صحة حسابه في أي منازعة عمالية

تطرح عليه، ونازع العامل في صحة التعويض.

2.1.1. استفادة العامل من نظام التأمين عن البطالة

ظهر نظام التأمين عن البطالة في الأنظمة ذات الاقتصاد الليبرالي، بسبب انتشار البطالة وأصبحت تشكل خطرا على استقرار المجتمعات، لهذا اهتمت منظمة العمل الدولية بتعريف البطالة على أنها " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل و راغب فيه، ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده."²⁰

يستفيد من التأمين عن البطالة في الجزائر أساسا الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي المسرحين لأسباب اقتصادية وبشكل غير إرادي أو ما يعرف بالبطالة الإجبارية، بسبب التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.²¹

وهذا في إطار أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر و المرسوم التشريعي رقم 94-11 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة أجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.²² ولكي يستفيد العامل من استحقاق التأمين على البطالة يستدعي توفر مجموعة من الشروط وهي ما جاءت بها المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-11 السالف الذكر وهي:

- أن يكون العامل أجيرا مثبتا في منصب عمله بمفهوم نص المادة 02²³ من المرسوم 94-11 السالف الذكر.

- أن يكون التسريح لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية وبالتالي يكون ذلك لصعوبات اقتصادية ومالية أو إنهاء نشاط المستخدم، وهذا الشرط يستثني الأجراء غير المثبتين كمن هو في فترة التجربة أو من تربطهم بالمستخدم علاقة عمل محدد المدة أو المسرح في إطار تأديبي أو الذي قدم استقالته.

- اشتراط مدة اشتراك مؤهلة للاستحقاق والتي لا تقل عن 03 سنوات في الضمان الاجتماعي الاجتماعي.

- أن يكون منخرطا في نظام التأمين وقد سده اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل.

ونجد أن المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 تشترط مجموعة من الشروط الإضافية والمتمثلة في:

- عدم رفض العامل عملا أو تكويننا تحويليا لشغل منصب عمل جديد عرض عليه من صاحب العمال.
- عدم الاستفادة من دخل ناتج عن نشاط مهني.
- أن يرد اسم العامل في قائمة العمال الذين هم محل التسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط صاحب العمل.

مع الإشارة أنه لا يمكن إحالة العامل على صندوق التأمين عن البطالة إذا توفرت فيه شروط الإحالة على التقاعد المسبق، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها بتاريخ 2006/09/06.²⁴

أما بالنسبة للالتزامات المستخدم فتتمثل أساسا في:

- دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

- فتح سجل استحقاق في حالة التأخر، وهذا ما نصت عليه المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-11 و التي تكون محل رقابة من المحكمة الاجتماعية والتأكد من القيام بهذا الإجراء، بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمة وتكوين ملف لدى صندوق الضمان الاجتماعي يحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح.

2.1. ضمان الحقوق غير المالية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية

تعتبر الحقوق الغير المالية للعامل إثر التسريح لسبب اقتصادي ضمانة لإثبات علاقة العمل وفي نفس الوقت آلية لحماية العمال المسرحين، فيعتبر الإشعار المسبق (أولا) قبل قيام العامل بالتسريح من شأنها منح العامل فترة لتقبل فقدان العمل، والبحث عن عمل جديد، والتي من شأنه حصوله أيضا على شهادة العمل (ثانيا) التي تعتبر مفتاح وظيفة جديدة .

1.2.1. فترة الإشعار المسبق

نصت المادة 68 قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر في فقرتها الثانية على ما يلي : " ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية " إلا أن هاته المادة كانت في إطار الاستقالة.

ان الغرض من مهلة الاشعار أو الاخطار المسبق هو تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله.²⁵

ونجد المادة 73 المدرجة بموجب المادة 03 من قانون 91-29 والتي جاءت بها تسمية مهلة العطلة و التي نصت على ما يلي :

" يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية " .

لقد ترك المشرع الجزائري مهمة تحديد مهلة الاخطار للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية وفقا للنص السالف الذكر، الا أن الاشكال الذي يثور في حالة عدم تحديدها؟

هناك من يرى أنها كانت محددة بموجب القانون 75-31 الملغى بموجب القانون 90-11 المذكور آنفا، حيث نصت المادة 41 منه على تحديد هذه المهلة بشهر للعمال البسطاء، وشهرين للأعوان وثلاثة أشهر للإطارات المتوسطة والعليا، وعليه يمكن الاستناد اليه كعرف.²⁶

ومن جهتنا نرى أن النص القانوني لا بد أن يكون استخلافه بنص آخر، وانتهاج المشرع الجزائري بعدم تحديد مهلة الاخطار بجعلها خاضعة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، يجعلها خاضعة لرقابة القضاء لتقدير فترة الاشعار المناسبة، وفقا لما يتولد من ضرر للعامل.

وبالتالي نخلص أن شروط مهلة الإخطار أن يكون عقد العمل غير محدد المدة صحيحا ونهائيا، وثبات خطأ فادح وترتبط بالتسريح دون الاستقالة، وتتوقف على أقدمية معينة في العمل ونقطة انطلاقها هو تاريخ تبليغ رسالة التسريح.²⁷

1.2.1. حق العامل في حصول على شهادة العمل

نصت المادة 67 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل على أن " يسلم للعامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة العمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها "

يلزم القانون صاحب العمل بتسليمه للعامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته، وذلك لغرض تسهيل اعادة تشغيله، والسماع لصاحب العمل الجديد بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد عمل للعمل،

كما أن هذه الشهادة تفيد في اثبات مدة خدمة العامل ويقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الاعمال كافة بدون استثناء أيا كانت طبيعة علاقة العمل وظروف انتهائها أو مدة عمل الأجير في خدمة المشروع.²⁸

تعتبر شهادة العمل من مستلزمات عقد العمل وتسلم بصفة مجانية و هي وثيقة إدارية بحتة ولا يقابلها أي التزام، فمتى طلبها العامل فمن حقه الحصول عليها، ورفض المستخدم ذلك يعتبر تعسف من طرفه ، ويحق للعامل اللجوء الى المحكمة الاجتماعية والمطالبة بها أين يصدر القاضي الاجتماعي حكما ابتدائيا نهائيا بتسليم شهادة العمل وفقا لمقتضيات المادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المعدل والمتمم.²⁹

ولا يترتب على تسليم شهادة العمل محو حقوق وواجبات كل من المستخدم و العامل الناشئة عن عقد العمل أو لعقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك ، ولا ينبغي الخلط بين الاقرار بعمل (Attestation de travail التي تثبت بأن المستفيد منه يمارس نشاط معين لدى مستخدم وبين شهادة العمل (Certificat de travail التي تثبت تاريخ تشغيل الأجير وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا النشاط الذي مارسه و المناصب التي شغلها.³⁰

2. آليات تنفيذ الحكم الاجتماعي

تعتبر مسألة تنفيذ الأحكام القضائية والتي تصدر باسم الشعب الجزائري هدف جميع مؤسسات الدولة، فالمساس بتنفيذ حكم اجتماعي أو غيرها من الأحكام بمثابة المساس بسيادة الدولة، فجعلت كثير من الآليات لتنفيذ الأحكام القضائية، ومنها المدنية عن طريق آلية الغرامة التهديدية أو حتى تدخل نيابة الجمهورية وإن كان دورها الأصيل مباشرة وتحريك الدعوى العمومية عن الأفعال ذات الأوصاف الجزائية.

1.2. الغرامة التهديدية كوسيلة لتنفيذ الأحكام الاجتماعية

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده أنه لم يعط تعريفا للغرامة التهديدية رغم أنه جسدها بنصوص قانونية أصلها يرجع إلى نص المادة 174 من القانون المدني الجزائري، والتي تنص: " إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم إلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة إجبارية إذا امتنع عن ذلك".

وهذا ما أكدته المادة 625 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية³¹ التي نصت على: " دون الإخلال بأحكام التنفيذ الجبري، إذا رفض المنفذ عليه تنفيذ الإلتزام بعمل، أو خالف التزاما بالامتناع عن عمل، يحرر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ ويحيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات أو المطالبة بالغرامات التهديدية ما لم يكن قد قضى بها من قبل".

وعليه فإن الغرامة التهديدية جائزة قانونا في المنازعات العمالية، وذلك من خلال استقراء النصوص القانونية السالفة الذكر فلو رجعنا إلى نص المادة 509 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر تنص " يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل" وتنص المادة 34 من قانون 90-04 السالف الذكر على ما يلي " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نضاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به ".

وعليه، يضيفي الأمر الذي يصدره رئيس المحكمة على محضر المصالحة الصيغة التنفيذية، بحيث يصبح إلزامي، لا يمكن للمستخدم بأي حال من الأحوال التهرب منه أو التماطل في تنفيذه، لذلك أحاط المشرع الجزائري تنفيذ إتفاق المصالحة بضمانة فعالة تجبر المستخدم على تنفيذ الإتفاق وتسمح للعامل استرجاع حقه بإجبار المستخدم بالغرامة التهديدية المحددة قانونا.³²

يكون من حق العامل المسرح تعسفا الحق في اللجوء إلى القضاء بعد صدور حكم اجتماعي، يسعى العامل لتنفيذه إلا أن المستخدم امتنع عن ذلك، وذلك باللجوء إلى المحضر القضائي وتحرير محضر امتناع بذلك والعودة إلى القاضي الاجتماعي بموجب عريضة ليطلب توقيع الغرامة التهديدية عن كل يوم تأخير عن تنفيذ الحكم الاجتماعي.

2.2. تدخل نيابة الجمهورية في تنفيذ الأحكام الاجتماعية

نصت المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائئية³³ على دور نيابة الجمهورية من خلال وكيل الجمهورية، ويتعلق بأفعال وجرائم متعلقة بالقانون الجزائري، فالحكم الاجتماعي حكم مدني، فمن يقدم شكوى إلى وكيل

الجمهورية للمطالبة بتنفيذ حكم اجتماعي لا يجد أساسه القانوني في قانون الإجراءات الجزائية، كون أن عدم تنفيذ حكم مدني لا يرق إلى قيام وصف جزائي رغم أن المادة 147 من قانون العقوبات³⁴ في فقرتها الثانية.

والتي نصت "الأفعال و الأقوال و الكتابات العلنية والتي يكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية والتي يكون من طبيعتها المساس بسلطة القضاء أو استقلاليتها " بمعنى أن الفعل الصادر من طرف المستخدم بعدم تنفيذ الحكم من شأنه المساس بسلطة القضاء إلا أن المادة 147 قانون العقوبات تنص عن الفعل المجرم الذي يجد وصفا وتكييفا في قانون العقوبات وليس مجرد عدم تنفيذ حكم مدني من شأنه قيام أركان جنحة التقليل من شأن الأحكام القضائية .

وتجدر الإشارة أن مخالفة المستخدم لإجراءات التنفيذ يمكن أن ينجر عنه متابعات جزائية طبقا لأحكام المادة 146 و 152 و 151 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وهي عقوبات بسيطة، لكن لا تندرج ضمن تنفيذ الأحكام الاجتماعية وإنما تظهر أن قواعد قانون العمل تتميز بخصوصية، وغالب المخالفات المنصوص عليها في المواد السالفة الذكر تكون عبارة عن معاینات مجسدة في محاضر مفتشية العمل يتم إحالتها إلى نيابة الجمهورية.

تجدر الإشارة أنه بإمكان القاضي الاجتماعي إخطار نيابة الجمهورية بكل فعل يندرج ضمن الأوصاف الجزائية لتحريك الدعوى العمومية بعد التحري عن ثبوتها .

الخاتمة

يعتبر القضاء هو الفاصل في المنازعات الاجتماعية و التدقيق في مدى احترام المستخدم لاجراء التسريح لسبب اقتصادي رغم صعوبة التوفيق بين احترام المستخدم للشرعية الاجرائية والشرعية الموضوعية، وذلك كون أن تشريع العمل لم يحدد السبب الاقتصادي الذي من شأنه قيام التسريح، وجعل القاضي الاجتماعي ملزم بتحقيق العدالة الاجتماعية باحترام النصوص القانونية، ولم يجعل لمفتش العمل الدور الرقابي الذي كان سائدا قبل تشريع 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، هذا من شأنه توسيع سلطة المستخدم في تقرير التسريح لسبب إقتصادي وعليه نقترح ما يلي :

- إضفاء آليات لمفتشية العمل لبيان وجود السبب الاقتصادي واقعا.
- تحديد المشرع الجزائري لمعايير التي يستند إليها القاضي في تقرير صحة التسريح لسبب إقتصادي .
- وضع بطاقة وطنية للمستخدمين الأكثر تسريحا للعمال لسبب إقتصادي وجعلها في كل ملف يتعلق بمنازعة عمالية .
- تفعيل دور المساعدين في المحكمة الاجتماعية.
- تفعيل رقابة المحكمة الاجتماعية على مشروعية التسريح لسبب اقتصادي بنص صريح.

- رفع العقوبات المنصوص عليها في المواد 146 و 151 و 152 قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل عن كل تسريح مخالف للإجراءات في إطار تقليص عدد العمال.
- تفعيل دور نيابة الجمهورية بنص قانوني صريح في قانون العقوبات عن كل تعنت من قبل المستخدم في عدم تنفيذ الأحكام الاجتماعية.

الهوامش

¹ قانون 90 - 11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج . ر . عدد 17 صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج . ر . عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997 ، وأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر . عدد 3 ، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997، ومتمم بالقانون 22-16 المؤرخ في 20 يوليو 2022، ج.ر . عدد 49 الصادر بتاريخ 20 يوليو 2022.

² عبد الحليم بوشكوية، الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب اقتصادية القانون في الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل، في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل ، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 190 / 191.

³ محمد شرفي، إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال الى مناصب عملهم، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص رقم 23، المعهد الوطني للعمل، للجزائر، 1998، ص 08.

⁴ Grand Lyon Caen et Jean Pélissier et Alain supiot, contrat du travail, 18 éme édition, 1999. P.414.

⁵ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 202970، بتاريخ 2000/02/19 ، قضية (م.أ) ضد (ب.ر) نقلا عن مؤلف معنون بقانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، برتي للنشر، الطبعة العاشرة، الجزائر، 2007، ص 35.

⁶ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة النيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، السنة الجامعية 2007/2008 ، ص 392.

⁷ معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 403.

⁸ قرواز فرحات، التسريح لسبب اقتصادي وقيوده، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية، المجلد 53، العدد 04، 2016، ص 278.

⁹ عبد الحفيظ بقة، السبب الحقيقي والجدي للتسريح الاقتصادي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد العاشر، العدد الأول، ص 288.

¹⁰ عطا الله بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون ، جامعة الجزائر، ماي 2011، ص 108.

¹¹ Catherine zarba, épouse Ripert, le licenciement économique dans les groupes de sociétés, thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit, université d'Avignon et des pays Vaucluse, 2015. p. 201. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01314754/document>

¹² عطا الله بوحميده، مرجع سابق، ص 107.

¹³ مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر عدد 34، صادر بتاريخ 01 جوان 1994.

- ¹⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998 ، ص 380.
- ¹⁵ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182508، مؤرخ في 09 جوان 1998، قرار غير منشور.
- ¹⁶ قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 222184 ، بتاريخ 2001/05/16 نقلا عن مؤلف قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، مرجع سابق ، ص 194.
- ¹⁷ عبد الحليم بوشكيوة ، مرجع سابق ، ص 194.
- ¹⁸ المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، ج.ر العدد 34 لسنة 1994.
- ¹⁹ عطا الله بوحמידة، مرجع سابق، ص 199.
- ²⁰ عاقل فاضل، البطالة، تعريفها وأسبابها، و أثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر) ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 2.
- ²¹ بلكرشة مولاي محمد، نظام التأمين عن البطالة و صيغته في التشغيل في سياق التحولات التي عرفتها الجزائر ، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني (ديسمبر 2019) ، ص 350.
- ²² المرسوم التشريعي رقم 94-11 ، المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، ج.ر عدد 34 ، الصادر بتاريخ الأول من يونيو 1994
- ²³ تنص المادة الثانية الفقرة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر على مايلي: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية إما في اطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.
- ²⁴ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 329426، مؤرخ في 2006/09/06، المجلة القضائية، العدد 2، الجزائر، 2006، ص 253.
- ²⁵ بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017 ، ص 4.
- ²⁶ بن سطايلي جميلة ، الاخطار كآلية لتفادي الانهاء المفاجئ لعلاقة العمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018، ص 308.
- ²⁷ عطا الله بوحמידة ، مرجع سابق، ص 149
- ²⁸ سويقي حورية، حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركيز المشاريع، مجلة القانون العام الجزائري المقارن ، المجلد السابع ، العدد الأول جوان 2021، ص 162.
- ²⁹ قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1997، ج.ر عدد 68، الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- ³⁰ الطيب بلولة و جمال بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007 ، ص 122.
- ³¹ قانون 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، الصادر بتاريخ 17 يوليو 2022، ج.ر عدد 48، يعدل ويتمم قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 صادر بتاريخ 23 أفريل 2008.

³² حميدة سليمان، الغرامة التهديدية كضمان لتنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإعادة إدماج العامل في منصب عمله ، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد السادس، العدد الرابع، سنة 2021، ص 628.

³³ أمر 11-21 المؤرخ في 25 غشت سنة 2021، يتم الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، ج.ر عدد 65، صادر بتاريخ 26 غشت 2021.

³⁴ قانون 14-21، مؤرخ في 28 ديسمبر 2021 يعدل ويتم الامر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 99، صادر بتاريخ 29 ديسمبر 2021.