

## تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري

### Layoffs for Economic Reasons in Algerian Legislation

أرجيلوس رحاب

جامعة العقيد أحمد دراية ادرار (الجزائر)، [argillos.rihab@gmail.com](mailto:argillos.rihab@gmail.com)

تاريخ النشر: 2020/09/30

تاريخ القبول: 2020/08/26

تاريخ الاستلام: 2020/06/12

**ملخص:** يعتبر التسريح لأسباب إقتصادية أحد أسباب إنهاء العمل، وجاء هذا المرير لتخفيف الأضرار التي جاءت نتيجة حدوث تغيرات في الأنظمة السياسية وكذا التطورات الاقتصادية، وقد أجازها المشرع الجزائري من خلال إجراءات يقوم بها صاحب العمل، وكذا إقراره ل ضمانات في حق العمال المراد تسريحهم. كلمات مفتاحية: تسريح العمال؛ أسباب إقتصادية؛ العامل؛ رب العمل؛ العمل.

#### Abstract:

One reason for the termination of employment is the economic demobilization, which is to alleviate the damage caused by changes in political systems as well as economic developments, which was passed by the Algerian legislature through employer procedures, as well as the approval of guarantees for the right of workers to be demobilized.

**Keywords:** Layoffs; economic reasons; worker; employer; labor.

#### مقدمة:

أمام التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة، وكذا الأزمات الاقتصادية والمالية التي أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل، أصبحت المؤسسات معرضة إلى ظروف تمليها عليها الأوضاع السائدة، وعليه كان من اللازم التغلب على الصعوبات لتمتكن من فرض وجودها في عالم المنافسة وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع، حيث أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي ليتخذ مفهوماً أوسع، ليشمل جماعة أو فئة العمال بتسمية جديدة وهي التسريح لأسباب إقتصادية.

إلا أن تنظيم هذا الموضوع في القانون الجزائري لم يجد اهتمام به إلا في منتصف التسعينات في القرن الماضي في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة تنظيم وهيكلية المنظومة الصناعية والتجارية

والتي أدت في أغلبها إلى تسريح العديد من العمال، وأمام تزايد وتيرة التسريح لأسباب اقتصادية والناجمة عن الحل والتصفية والخصوصية؛ فقد بادرت الحكومة الجزائرية إلى إنشاء نظام تكفل بهذه الأعداد الكبيرة المعنية بالتسريح، حيث صدرت في ماي 1994 مجموعة من القوانين والإجراءات التي تهدف إلى تخفيف من الضغط الاقتصادي والاجتماعي على العمال المسرحين. وتظهر أهمية الدراسة لما يطرحه هذا الموضوع من صعوبة تحقيق توافق بين حماية العامل ومصلحة المؤسسة، كما يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية من ابرز واهم مواضيع لما له من آثار على تطور المجتمع.

كما يهدف إلى تبيان أن هذا النوع من التسريح لا يكون بخطأ من العامل بل يكون من أجل التخلص من نفقات الأجور وتوابعها، ويكون ذلك بتسريح عدد معين من العمال. من خلال ما سبق، نطرح الإشكالية التالية: بما أن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية يعتبر إجراء قانوني ففيما تتمثل الآليات القانونية له؟ وما هي وإجراءات تطبيقه والضمانات المقررة له؟ وللإجابة على هذه الإشكالية اتخذنا المنهج الوصفي، وذلك من خلال تقسيم البحث إلى:

أولاً: تعريف التسريح الجماعي لأسباب الاقتصادية.

ثانياً: الآليات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية.

ثالثاً: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية.

#### أولاً: تعريف التسريح الجماعي لأسباب الاقتصادية

يعرف التسريح الجماعي على أنه: "فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات أو صعوبات اجتماعية أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية في المؤسسة المستخدمة ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة" (رشيد واضح، 2003، ص 167).

كما أنه حق خوله القانون للمؤسسات المستخدمة أو صاحب العمل، إذ تنص عليه المادة (69) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك لأسباب اقتصادية".

فالعبرة على حسب هذا النص تكمن في اعتبار التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية باشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد (أهمية سليمان، 2012، ص 366).

ومن خلال هذا نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يهتم بالتعريف الفني أو الاصطلاحي للإلغاء أو التسريح لأسباب اقتصادية، بل اهتم بتحديد ووضع الأسس والشروط القانونية التي تسمح للمستخدم بممارسة حقه في إنهاء عقود العمل بإرادته المنفردة لمبررات اقتصادية (هادفي بشير، 2007-2008، ص 149).

ففي الغالب عادة ما يرتبط التساؤل عن مفهوم السبب الاقتصادي في تشريع العمل الجزائري بعملية التقليل من عدد المستخدمين التي تؤدي إلى التسريح، حيث تنص المادة (66) من القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أن: "علاقة العمل تنتهي ب: التسريح للتقليل من عدد العمال"، لذلك لا يكون البحث عن الأسباب الاقتصادية من حيث وجودها وشرعيتها من أجل تبرير التسريح وإنما من أجل تبرير عملية التقليل من عدد العمال ومراقبة مدى مشروعيتها (فتحي وردية، 2012-2013، ص 67).

من خلال ما سبق، نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أغفل تحديد الأسباب المبررة لإلغاء الاقتصادي رغم أهميتها خاصة في تحديد نطاق تطبيق الأحكام الخاصة بهذا النوع من الإلغاء. وقد وجدت عدة محاولات من شأنها أن تساهم في سد الفراغ القانوني الناجم عن عدم تحديد عناصر الوجود القانوني لأسباب اقتصادية، حيث تم تعريفه وفق معيارين الضيق والواسع. المعيار الضيق؛ حيث يرى أنصاره أن السبب الاقتصادي يتمثل في الظروف الاقتصادية التي تطرأ على المشروع، أي لا يكون لرب العمل أي دخل في أحداث هذه التسريحات (بن عمران محمد لحضر، ص 738)، كما لا تدخل ضمن هذا المفهوم الأسباب التنظيمية التي يقوم بها رب العمل من أجل تحسين مردوبيته ومؤسسته (حاج سودي محمد، 2007-2008، ص 43).

وقد انتقد هذا المعيار على أساس أن الأخذ به يؤدي إلى حرمان العديد من العمال الذين تم تسريحهم لأسباب غير اقتصادية من المنح الإضافية المتعلقة بمهلة الانتظار المنصوص عليها في اتفاق 14 أكتوبر 1974، والذي يضمن الأجرة بنسبة 90 بالمائة لمدة سنة (حاج سودي محمد، 2007-2008، ص 43).

المعيار الواسع؛ ويرجع سبب التسريح لإرادة صاحب العمل، وليس إلى خطأ العامل المسرح إذ يقوم صاحب العمل بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة وذلك لتحسين مردوبيتها (عبد الحفيظ بلخضر، 1986، ص 201)، كذلك الفصل الذي يكون بسبب ظروف اقتصادية طارئة، ومن أمثلة

الأسباب الاقتصادية في مفهوم المعيار الواسع؛ إعادة توزيع العمال بغية تحسين مستوى العمل، تغيير طرق الإنتاج، وتوفير المؤسسة بوسائل علمية تكنولوجية (أهمية سليمان، 2012، صفحة 368).

أما عن حالات التسريح لأسباب اقتصادية، فبالرجوع إلى دارسات والقوانين التي تناولتها نجدتها تميز بين نوعين، تتمثل الحالة الأولى في الأسباب الاقتصادية الظرفية؛ أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة صاحب العمل، ولا يشترط أن تجتمع هذه الظروف عناصر القوة القاهرة باعتبار أن الظروف الاقتصادية لا تعتبر ظروفًا استثنائية، بل هي مجرد صعوبات تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي (حسين عبد الرحمن قدوس 1990، صفحة 90)، أما الثانية فتتمثل في الأسباب الاقتصادية الناجمة عن إعادة تنظيم وهيكله العمل في المؤسسة؛ وهي أسباب راجعة إلى إرادة رب العمل، ويكون ذلك إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مالية وإما لتهيئة الوسائل التي من خلالها يمكن التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية أو لزيادة العائد الاقتصادي (حاج سودي محمد، 2007-2008، ص 55)، وتتمثل هذه الأسباب في تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي في حالة الاندماج المعروفة بحالة أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق وأجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة (أهمية سليمان، 2012، ص 368).

وينبغي التنويه، إلى أن الحالة الثانية المتعلقة بإعادة تنظيم أو هيكله المؤسسة هي أكثر تنوعاً ومرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكله أو التنظيم داخلي في المؤسسة المستخدمة مثل حالة تحديد العتاد أو إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام والورشات أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها، مما يؤدي إلى إلغاء بعض مناصب العمل التي قد تصبح غير مضمنة في الهيكله الجديدة أو غير ضرورية مما ينتج بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها (أهمية سليمان، 2012، ص 369).

#### ثانياً: الآليات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية

لقد حرص المشرع الجزائري على إحاطة عملية التسريح لأسباب اقتصادية بعدة آليات وتدابير أولية يجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية وتتمثل هذه التدابير في ضرورة إعداد ملف متكامل حول أسباب التسريح، ثم التفاوض والتشاور حوله.

## 1- إعداد الملف الاجتماعي

يستوجب إجراء التسريح لأسباب اقتصادية أن تقوم إدارة المؤسسة المستخدمة بتقديم تقريرها مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء، حيث تتضمن كافة الإجراءات المتخذة من قبلها أو التي سوف تتخذ لتفادي هذا الإجراء أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح (فراج محمد الصالح، 2009، ص375)، وكذلك الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين بهذا الإجراء، على أن يتم عرض هذا التقرير (أهمية سليمان، 2012، ص349) على لجنة المشاركة وهذا ما نصت عليه المادة (10) من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، وذلك للاطلاع عليه وإبداء الرأي فيه ضمن صلاحيتها المحددة في المادة (4/94) من قانون علاقات العمل، وذلك في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب على اللجنة، وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة يعود الرأي للممثلين النقائبيين في المؤسسة وفق ما تنص عليه المادة (13) من المرسوم التشريعي 94-09 (رشيد واضح، 2003، ص174)، وفي حالة عدم وجود التنظيمات النقابية فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال (أهمية سليمان، 2012، ص351).

أما عن التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض، فلقد وضع المشرع نظاما يتكون من مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين، تتضمن كل واحدة منها إجراءات وتدابير أولية واضحة ومحددة تتمثل في ما يلي:

### المرحلة الأولى وفقا للمادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09

تشمل المرحلة الأولى حسب المادة (7) من المرسوم التشريعي 94-09 عدة إجراءات يمكن لصاحب العمل أن يتخذ واحد أو بعضا منها أو كلها وتتمثل في :

1- تكييف النظام التعويضي، لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

2- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته؛ بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

3- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال.

4- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

5- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانوني على التقاعد أو أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

6- إدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي.

7- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

#### - المرحلة الثانية وفقا للمادة 8 المرسوم التشريعي 94-09.

أما المرحلة الثانية التي تتضمنها المادتين (8،9) فتتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير السابقة من جهة وبعض التدابير والإجراءات الضرورية لتحديد الفئات والإعداد العمالية المعنية بالتسريح .

فبالنسبة للمادة (8) فقد حددت التدابير التكميلية حيث نصت على أنه: " تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العميلتين الآتيتين أو كليهما:

- تنظيم المستخدم، عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفروع 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 المادة (9) فقد حددت التدابير الضرورية، حيث نصت على أنها تتمثل في: " تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.

- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفيةها عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتي: الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، اداءات التامين على البطالة".

كما تنص المادة (25) من نفس المرسوم على إلزام المستخدم بتنفيذ تدابير تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم أن تطلب مساعدات عمومية محددة في المادة (26)، وتتمثل في تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية، وإعانة في باب التمويل الجزئي

لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته، وأن يمنح هذا الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على عروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج أو لإنشاء نشاطات جديدة.

## 2- التفاوض والتشاور حول الملف الاجتماعي بين صاحب العمل والهيئة الممثلة للعمال

إن مرحلة التفاوض حول الموضوع المقدم في العرض تكون من حيث العدد المعني بالتسريح من العمال والإجراءات والضمانات لمعرفة دوافع هذا الإجراء، وكذا برنامج التسريح والحقوق المقررة لهؤلاء العمال (رشيد واضح، 2003، ص174)، وهو ما نصت عليه المادة (69) من قانون علاقات العمل والتي تنص على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك لأسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة يتخذ قراره بعض تفاوض جماعي".

كما نصت المادتين (12) و(13) من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أن: 'يجر الطرفان محضرا يوقعانه يثبت نقاط الاتفاق والمسائل محل التحفظ أو الاختلاف".

ففي حالة تم الاتفاق على جميع البنود والمسائل الواردة في وثيقة الملف الاجتماعي المعروض للنزاع سواء بعد التعديل أو بدونه، فإن هذا الاتفاق لا يكون نافذا إلا بعد إيداعه من قبل صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وهذا ما نصت عليه المادة (15) من نفس المرسوم، ليقوم بعد ذلك في تنفيذه استنادا إلى الجدول الزمني والآجال والإجراءات المتفق عليها، وكذلك وفقا للأحكام الأخرى المحددة في المرسوم التشريعي المنظم لعمليات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، أما في حالة عدم الاتفاق على هذه المسائل، فيمكن اللجوء بشأها إلى المصالحة عن طريق مفتش العمل باعتباره المكلف بإجراء المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية للعمل وهذا ما نصت عليه المادة (9) و(13) من القانون رقم 90-02، المؤرخ 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

غير أنه لإنهاء عملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، لا بد أن تثبت المؤسسة المعنية أنها قد سددت أو تسدد بانتظام مساهمات واشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها اشتراكات

الضمان الاجتماعي واشتراكات التأمين على البطالة والتقاعد المسبق طبقا للمادة (20) من المرسوم التشريعي رقم 49-09.

### ثالثا: ضمانات التسريح لأسباب اقتصادية

يستفيد العمال المعرضين للتسريح إلى بعض الحقوق التي تعتبر ضمانات بالنسبة لهم، وتمثل في ما يلي:

#### - احترام المستخدم لمهلة الإخطار

ويقصد بمهلة الإخطار أنها تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين، ويعلن فيه رغبته في الإنهاء، وذلك استنادا للمادة (68) من القانون رقم 90-11. والجدير بالذكر، أن القواعد المتعلقة بالأخطار من النظام العام، لا يمكن مخالفتها إلا في حالة تحقق مصلحة أكبر للعامل، ويكون ذلك إذا ما توفرت الشروط التالية(حاج سودي محمد، 2007-2008، ص 127):

- أن تكون بصدد عقد عمل غير محدد المدة.

- أن ترتبط المهلة بالتسريح أو الاستقالة.

- ألا تتعلق بخطأ فادح، إذ بوجود هذا الأخير تنقطع علاقة العمل دون مراعاة مهلة الإخطار.

#### - الحق في التعويض عن التسريح

بعد إعداد قرارات التسريح وتبليغها إلى المعنيين، يتوجب على صاحب العمل تسديد ودفع التعويضات المقررة قانونا طبقا لنص المادة (16) من المرسوم التشريعي رقم 94-09، وهو التعويض الذي حددته المادة (22) على أساس ثلاثة أشهر أجر، يتحمل فيها صاحب العمل حيث يتم الدفع مباشرة بعد تسليم قرار التسريح عند إحالة العامل المسرح على التأمين على البطالة، بالإضافة إلى إفادة هذا العامل من حقه في العطلة المدفوعة الأجر.

كما أشارت المادة (23) على أنه تحسب التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال اثني عشر شهرا قبل إنهاء علاقة العمل.



إضافة إلى ما سبق، فإنه توجد ضمانات أخرى توفرها القوانين الاجتماعية الحالية لفائدة العامل المسرح سواء المحال على التعاقد المسبق أو التأمين على البطالة، وتمثل في: الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها (أحمية سليمان، 2012، ص 186). وهذا ما قضت به المادة (67) من القانون رقم 90-11 والتي تنص على أنه: "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفقت الطرفان على عكس ذلك كتابة".

- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء.

الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية طبقا للمادة (28) من المرسوم التشريعي رقم 94-09، وكذا الاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي، لاسيما ما يتعلق بالاداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية استنادا الى المادة (11) من المرسوم التشريعي 94-11 المتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وأيضا التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور ومختلف التعويضات في حالة حل المؤسسة المستخدمة أو إفلاسها أو تصفيتها قضائيا وذلك قبل كافة ديون صاحب العمل الأخرى (أحمية سليمان، 2012، ص 186).

#### خاتمة:

وخلاصة القول أن المشرع قد خول للمستخدم حق التسريح الجماعي وفق إجراءات واليات محددة، وكذا تدابير معينة، وبالتالي فإن عدم احترام أي شرط أو إجراء، سيؤدي إلى بطلان هذا الإجراء وعليه يصبح التسريح الذي تم خلافا لما نصت عليه القوانين تسريحا تعسفي يؤدي إلى بطلان قرار التسريح.

إلا أن المشرع الجزائري لم يقيم بتحديد أو تعريف السبب الاقتصادي بقدر ما اهتم بتحديد ووضع الشروط التي تسمح للمستخدم بممارسة حقه في إنهاء عقد العمل بمبررات اقتصادية، وهذا ما جعل له سلطة واسعة في تكييفه ما يعتبر سببا اقتصاديا، كما أن الضمانات المقررة له قانونا غير مدعومة بالرقابة لتنفيذها من قبل صاحب العمل.  
ومن التوصيات المقترحة:

- على المشرع تحديد السبب الاقتصادي وضبط معايير تحديده باعتباره الضابط الأساسي لهذا الإجراء الذي يمس مبدأ هام في قانون العمل وهو مبدأ استقرار العامل في عمله.

- على القضاء الجزائري أن يعالج هذا الموضوع ويقوم بممارسة الرقابة على حقيقة وجدية الأسباب الاقتصادية.

- التأكيد على ضرورة تبليغ قرارات التسريح للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ضمن أجال معقولة مع ضرورة احتواء رسالة التبليغ على السبب الاقتصادي المبرر للتسريح.

- ضرورة التأكيد على دور القاضي في رقابة مشروعية السبب الاقتصادي.

- صدور تعديل جديد لقانون العمل فيما يتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية.

## المصادر والمراجع:

- أحمية سليمان، (2012)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- أحمية سليمان، (2012)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن' القانون ألتفاسي'، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- حسين عبد الرحمن قدوس، (1990)، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة.
- راشد راشد، (1991)، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- رشيد واضح، (2003)، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، الجزائر.
- عبد الحفيظ بلخضر، (1986)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائة للطباعة والنشر، لبنان.
- عطا الله بوحميده، (2009)، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه واجراءاته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- نبيل صقر، فراح محمد الصالح، (2009) تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
- هادي بشير، (2002)، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر.

## رسائل دكتوراه

- فتحي وردية، (2012-2013)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
- هادي بشير، (2007-2008)، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.

## مذكرات ماجستير

- حاج سودي محمد، (2007-2008)، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

## مقالات

- بن عمران محمد لخضر، (2010)، التسريح لأسباب اقتصادية بين القانون الأساسي وقوانين التخصص في الجزائر، مجلة الأحياء، العدد 14.

النصوص القانونية

- قوانين

- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 26 افريل 1991 المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-02، المؤرخ 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج ر، العدد 34، الصادر في 07 فيفري 1990 المعدل والمتمم .

- مراسيم

- المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. ج ر، العدد 34، الصادر في 31 ماي 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11، المتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر، العدد 34 ، الصادر في 31 ماي 1994 المعدل والمتمم.