

الإجراءات المتبعة داخل الهيئة المستخدمة للوقاية من تقليص عدد

العمال في التشريع الجزائري

Procedures within the Body used to Prevent the Reduction of Workers
in Algerian Legislation

حاج سودي محمد كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أدرار، (الجزائر)،

moh.hadjsouddi@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2021/06/01

تاريخ القبول: 2021./05/30

تاريخ الاستلام: 2021/05./24

ملخص

لقد نص المشرع الجزائري على مجموعة من الإجراءات الوقائية التي من شأنها الحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر ممكن من العمال. هذا من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح من جهة ثانية، لهذا فقد يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال لتحقيق الهدف الذي جاءت من أجله النصوص القانونية كلمات مفتاحية: الإجراءات ؛ التسريح ؛ الوقاية ؛ منصب العمل.

Abstract:

The Algerian legislature has provided for a series of preventive measures that would preserve the jobs of as many workers as possible. On the one hand, to establish objective and equitable criteria for determining the number of workers to be laid off, on the other hand, there may be a need for cooperation between the employer and the workers' representative bodies in order to achieve the objective of the legal texts.

Keywords: Procédures ; Démobilisation ; Protection ; Job.

مقدمة

لقد منح المشرع الجزائري للمستخدم عاماً كان أو خاصاً الحق في اللجوء إلى التقليص من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. لكن إذا كان هذا الحق يبرر سبب وجوده في التنظيم القانوني تنظيم العلاقة بين الأطراف الاجتماعية فإن استعماله يجسد المضمون الموضوعي للقاعدة القانونية كقاعدة ضابطة للسلوك الاجتماعي.

وبالتالي فإن تطبيق هذا الحق في إطار الواجب الذي يفرضه الوجود الاجتماعي لا يمنع المشرع من تقييد هذا الحق بمجموعة من الشروط والتدابير الوقائية التي تؤدي إلى الانتقاص من تطبيق هذا الحق خدمة لهذا المجتمع المتكون من أطراف

العلاقة الاجتماعية. ويمكن تقسيم هذه التدابير إلى قسمين اثنين أو إلى مرحلتين: تدابير وقائية متبعة داخل الهيئة المستخدمة ، وتدابير وقائية متبعة خارج الهيئة المستخدمة وسنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى مختلف الإجراءات القانونية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة للوقاية من تقليص عدد العمال ومعالجة الإشكالية المتعلقة بمدى فاعلية هذه الإجراءات في الحفاظ على مناصب العمل ووضع حد لتسريح العمال لأسباب اقتصادية ؟

وتتمثل هذه الإجراءات المتبعة داخل الهيئة المستخدمة في ثلاثة تدابير أساسية نتناولها كالآتي التدابير الوقائية ذات الطابع المالي (المطلب الاول) وأخرى تدابير متعلقة بتنظيم العمل (المطلب الثاني) وأخيرا تدابير خاصة بالعامل (المطلب الثالث) .

المطلب الأول: التدبير الوقائية ذات الطابع المالي

إن هذا التدبير يتضمن نقطتين أساسيتين: تتمثل النقطة الأولى في تكيف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والنقطة الثانية تتمثل في إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة، أو تجميد الترقية. وستتناول كل التدبير على حدا.

أولاً: تكيف النظام التعويضي

إن الأجر عادة يتكون من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي. وأخر متغير ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة، وإما إلى تحفيزه وتشجيعه على تحسين العمل وتطويره (أهمية سليمان، 1998، ص230)، إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو ما شابه ذلك. إلا أنها ومتى وجدت هذه العناصر فأنها تعتبر عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة.

لكن في حالة تعرض المؤسسة لسبب اقتصادي يزعجها نحو نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية، فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليص

للحفاظ على استمرارية مؤسسته، تخفيض هذه التعويضات والتحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن اضطر الأمر إلى ذلك، لكن بشرط هو أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل.

ثانياً : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه: "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل" (أحمية سليمان، 1998، ص212)، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف. ويتم تحديد هذا الأخير بمقتضى عدة أدوات كالآتي:

- بمقتضى عقد العمل.
- بمقتضى الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.
- بمقتضى النصوص التنظيمية الرسمية.

وقد اعتمد المشرع الجزائري على فكرة وأسلوب الجدول الوطني للأجور، الذي تتحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف الوظائف (مرسوم 356/82 لسنة 1982) فأصدر بذلك المرسوم 03/85 المتضمن السلم الوطني للأجور. إلا أن هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور قد واجهت العديد من الصعوبات لاسيما أنها لا تغطي كافة المناصب والأعمال مما جعلها تعرف تراجع كبيراً نظراً لتراجع أنظمة وأساليب التسيير الإداري للاقتصاد مما أعطى أرباب العمل وممثلي العمال حرية التحرك والبحث عن التنظيمات والأساليب التي تحقق لهم أكبر قدر ممكن من الفائدة والاستقرار مع احتفاظ السلطة العامة بحق الرقابة.

وفي حالة عدم الاتفاق على تحديد الأجر بأية طريقة من الطرق السابقة فإنه يرجع للقاضي الذي يحدد الأجر وفق الأنماط السابقة (أحمية سليمان، 1998، ص229). لكن المادة 87 من القانون 11/90 نصت على أنه يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

وبعد تحديده لا يمكن لأي من الطرفين المساس بهذا الأجر سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا باتفاق جديد. لكن هناك حالات استثنائية يمكن فيها لرب العمل إعادة دراسة أشكال مرتبات العمل ومستوياتها بما يتماشى والوضعية الاقتصادية للمؤسسة، وذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء، أي إعادة تصنيف العمل في سلم الأجور وتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة وضمان استمرارية المؤسسة من جهة أخرى.

وهذا التعديل لا يمس مرتبات العمال فقط، بل جميع المرتبات بما في ذلك مرتبات الإطارات المسيرة. ونص المشرع الجزائري في هذه المادة على مرتبات الإطارات على وجه التخصيص، ذلك لما تتميز به أجورهم من ارتفاع وامتيازات يقدمها المستخدم لهذا الإطار، بالإضافة إلى الحنكة التي يتميز بها المسير أثناء المفاوضات والتي تمكنه من تقاضي أعلى الأجور، بالإضافة إلى الامتيازات والعلاوات والمكافآت التي يتحصل عليها. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن السبب الاقتصادي الذي يعترض المؤسسة المستخدمة لا يؤثر على العمال فقط وإنما له انعكاس كذلك على الحياة العمالية للمسير والمؤسسة، لذا كان من الضروري القيام بهذه التضحيات للحفاظ على مناصب العمل. وهذا هو الهدف الذي جاء من أجله المرسوم التشريعي 09/94.

لكن الإجراءات هذه المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيرًا إلا إذا كان السبب الاقتصادي الذي يواجه المؤسسة دو طابع مالي، كصعوبة الحصول على قروض، أو عدم تمكن رب العمل من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليه والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة. أما إذا كان السبب الاقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم وهيكلية العمل في المؤسسة، فلا نجد لهذا الإجراء أي تفسير. لهذا فقد نص المشرع على إجراءات أخرى مكتملة للإجراءات ذات الطابع المالي، يذكر من بينها الإجراءات المتعلقة بتنظيم العمل وهذا ما يأتي الحديث عنه في إطار هذا المطلب الموالي.

المطلب الثاني: التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل

إن هذا الإجراء يتضمن الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية وإدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي، وأخيراً عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة وسأطرق لكل من هذه التدابير في إطار النقاط الآتية:

أولاً: الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

أن المدة القانونية للعمل هي "تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل" (أهمية سليمان، 1998، ص124).

ولقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى الاهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل (الامر 30/75، لسنة 1975). وصدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون 03/81 (قانون 03/81 لسنة 1981) الذي جاء مكرساً لنفس المدة التي أقرها القانون السابق ألا وهي أربع وأربعون (44) ساعة إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة، إلى أن صدر الأمر 03/97 (الامر 03/97 لسنة 1997) ونص في مادته الثانية على أن أسبوع العمل يقدر ب(40) ساعة. وأن أيام العمل لا تقل عن (05) أيام، وساعات العمل اليومية لا تتجاوز (14) ساعة، أما ما يتعلق بنظام العمل فقد نص على أنه يجب تنظيم العمل المستمر، والعمل الليلي، والتناوبي وتقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعاً استثنائياً.

وبالتالي فإنه متى اضطرب العمل إلى اللجوء للساعات الإضافية اقتضى منه ذلك منح العامل تعويضاً عن ذلك العمل الإضافي سواء كان ذلك بصفة متقطعة، أو مستمرة. وهذا التعويض في الساعات الإضافية قد يفوق أحيانا 50% من القيمة الأجرية للمنصب في الساعات العادية، مما يزيد ذلك من تكاليف المؤسسة ومن حجم الأزمة التي تعاني منها. لذلك نص المرسوم التشريعي 09/94 على أنه إذا واجهت المؤسسة سببا من الأسباب الاقتصادية التي قد تؤدي إلى تقليص العمال فإنه يكون لرب العمل الحق في

إلغاء الساعات الإضافية تدريجياً، وذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تفادي التقليل كليا.

ثانياً: إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة

إن من بين واجبات العامل الأساسية قيامه بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد. ومعنى هذا أن تقصير العامل، أو رفضه لأداء العمل المتفق عليه لا يحرره من المسؤولية العقدية.

إلا أنه من أجل قيام مسؤولية كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة لتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل وذلك من خلال ثلاثة طرق هي: التحديد الموضوعي: وذلك بضبط كافة الحركات والمهام والأعمال التي تدخل ضمن مكونات منصب العمل.

التحديد المكاني: وذلك بتحديد مكان أو أماكن العمل وفق ما تقتضيه طبيعة كل عمل وإذا ما تعذر تحديد مكان العمل فإنه يجب على الأقل تحديد المقر الرئيسي. التحديد الزمني: وذلك بتحديد بداية ونهاية العمل أي تحديد المدة القانونية للعمل (أحمية سليمان، 1998، ص177).

بالإضافة إلى التزام آخر يلقى على عاتق العامل وهو الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات رب العمل، ذلك أن المشرع بقدر ما اعترف للعامل بحقوق ثابتة، بقدر ما اعترف في نفس الوقت لصاحب العمل كذلك بصلاحيات مهنية واسعة تتعلق بالجانب التنظيمي للعمل. مما يجعل من توجيهات وأوامر صاحب العمل تتوسع لتشمل كل ما يدخل في إطار الجوانب المهنية والفنية والتنظيمية كتوزيع العمال داخل الورشة، أو العمل حسب تخصص كل فرد منهم إلى جانب صلاحيات توزيع فترات العمل، وتحديد أوقاته مما يجعل العامل مطالباً باحترام ما يضعه صاحب العمل في هذا المجال.

ومن هذا المنطلق، فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي 09/94، وذلك بتوزيع العمل بين العمال استناداً للعمل بالتوقيت الجزئي؛ والذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل، أي أن نصف العمال يعملون نصف المدة، والعمال الباقين

يعملون نصف المدة المتبقية أي أربع (04) ساعات لكل نصف من العمال حسب معتاد الأمر.

وفي حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله، يمكن لرب العمل الالتزام بعدم تجديد العقود المحددة المدة التي انتهت دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام الطرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد وذلك من أجل تحقيق نفس الهدف والتقليل من أعباء وتكاليف المؤسسة (أحمية سليمان، 1998، ص349).

المطلب الثالث: التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل

إن هذا الإجراء يعد كذلك من بين الإجراءات الوقائية التي نصت عليها المادة 07 من المرسوم 09/94 ويتضمن هذا الإجراء أولاً تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل ويتضمن ثانياً إحالة العامل على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق وسأطرق لكل من هذين المضمونين بنوع من التفصيل في إطار النقاط الآتية:

أولاً: تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل

إن التكوين بصفة عامة هو حق للعامل كرسنه مختلف التشريعات العمالية المقارنة خلال السنوات الأخيرة، ومن بين هذه التشريعات التي أصبحت تعترف صراحة بهذا الحق نجد التشريع الجزائري الذي جعل العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل (المرسوم 298/82 لسنة 1982). ومن هنا فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية؛ مما جعله ضرورة أساسية لتنمية قدرات ومهارات القوى العاملة بالمؤسسة وجعلهم قادرين على تحمل المسؤوليات والواجبات التي تقع على عاتقهم بصفة مستمرة. فهو بذلك إلى إحداث تغيرات سلوكية محددة وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد أو العمل الذي يؤديه خدمة له وللمؤسسة التي يعمل فيها.

وقد يأخذ التكوين شكل التكوين النظري حيث يلحق العامل معلومات ودروس، وقد يأخذ شكل التكوين التطبيقي.

واعتباراً لهذه الخصائص التي يتميز بها هذا الأخير أدرجه المشرع كإجراء من الإجراءات الوقائية للتقليل من تقليص العمال، وذلك بتنظيم تكوين تحويلي للإجراء

داخل المؤسسة المستخدمة، وذلك بتدريب فئة معينة في إطار سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين متطلبات شغلها - المؤسسة-، ثم يأتي بعد ذلك عمليات الإعداد والتهيئة للعامل كمرحلة تدريبية أولية مساعدة للعامل على استكشاف طبيعة العمل وإدراك موقعه وطبيعته بالنسبة للوظائف الأخرى وشروط وأساليب الأداء(على السلمي,1985,ص355).

وبالتالي إذا كان للمؤسسة نشاط رئيسي، واعتضت لهذا النشاط صعوبات اقتصادية يمكن لصاحب العمل تخفيض عدد العمال المشتغلين في النشاط الرئيسي، ومنحهم تكويناً تحويلياً لنشاط ثانوي آخر لإنشاء مؤهلات جديدة ليست مرتبطة بالنشاط الرئيسي، بل بالنشاط الثانوي الذي تبغي للمؤسسة المستخدمة التوجيه إليه لتفادي تقليص العمال أو تسريحهم.

ثانياً: الإحالة على التقاعد.

إن من بين الحقوق الأساسية للعامل الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، وذلك بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل سواء كان العامل أو صاحب العمل.

لكن مما ينبغي الإشارة إليه هو أن تحديد السن القانوني للتقاعد ببلوغ العامل سن معينة لا يعني ذلك إلزام العامل بترك منصب العمل ببلوغه ذلك السن، بل إن كافة القوانين الاجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد وكيفية الاستفادة منه تكتفي بالنص على السن الذي يصبح فيه للعامل الحق في طلب الإحالة على التقاعد، ولا تتضمن أي نص قانوني يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه هذه السن القانونية المحددة، وهو ما أدى بالفقه الفرنسي إلى الاختلاف حول تفسير هذه النصوص القانونية(1976;P24, GH.CAMERLYNCK)، فذهب فريق إلى أن إحالة العامل على التقاعد جبراً وفق هذه النصوص القانونية هو نوع من الفصل التعسفي رغم توفر السبب الداعي لذلك ألا وهو بلوغ سن التقاعد، بينما ذهب فريق آخر إلى أن الإحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي لا يعتبر عملاً تعسفياً(أحمية سليمان,1998,ص341).

وعن موقف المشرع الجزائري من الرأيين فيمكن استخلاصه من أحكام النصوص القانونية التي تمنع على صاحب العمل أن يحيل عاملا على التقاعد ولو بلغ سن التقاعد إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني المتمثل في حصوله على خمسة عشر (15) سنة. وهو ما تقضي به المادة 2/10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد والتي تنص على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيد بخمس (05) سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمسة عشر (15) سنة". وهو ما يعني صراحة أن تحديد السن القانوني للتقاعد لا يعني إلزام العامل بترك منصب عمله بل لابد من توفر الشرطين معاً. وتحدد السن القانونية بالنسبة للتقاعد العادي ستون (60) سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسون (55) بالنسبة للنساء زائد قضاء المدة القانونية اللازمة، لكن نظراً للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تمر بها البلاد دفعت المشرع إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد ليكون أكثر مرونة. فألغى بذلك شرط السن 60 سنة للرجال و55 للنساء - وصار العامل إذا أثبت أنه عمل لمدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل أمكن له الحصول على تقاعد كلي ولو كان ذلك قبل أن يبلغ العامل ستين سنة (الامر 13/97، لسنة 1997).

كما يمكن للعمال البالغين سن الخمسين فأكثر والذين يثبتون فترة عمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل أن يطلبوا الاستفادة من معاش تقاعد نسبي، على أن لا يتم هذا الإجراء إلا بطلب من العامل فقط.

أما نظام التقاعد المسبق فهو نظام جديد فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. ولهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 10/94 للتكفل بهؤلاء العمال، حيث نص في مادته الثانية على أنه تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم يعني غلق المؤسسة (المرسوم 10/94 لسنة 1994).

- ونظراً لكون هذا النظام خاص ومرتببط بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية فقد أخضع المشرع الاستفادة منه لشروط تنص عليها نفس المادة المذكورة أعلاه، حيث تنص على أنه:
- يجب أن يتوفر سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة على الأقل بالنسبة للنساء.
 - يتحصل على مدة عمل تساوي 20 سنة على الأقل.
 - يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل.
 - لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
 - يدفع صاحب العمل مساهمة جزافية إلى صندوق التقاعد المسبق لتحويل الحقوق لهذا الصندوق.

ونظراً لكون هذا النظام مؤقتاً، فإن العامل المعني يدخل ضمن نظام التقاعد العادي بمجرد انتهاء السنوات المسبقة عن السن القانوني للتقاعد، حيث تعتبر سنوات التقاعد المسبق فترات عمل مأجور، تضاف إلى السنوات المعتمدة في مجال التقاعد.

وبالتالي متى توفرت هذه الشروط المتعلقة بالتقاعد العادي أو النسبي أو التقاعد المسبق فإنه لا يمكن لرب العمل تسريح هؤلاء العمال (أحمية سليمان، 1998، ص342) والعكس صحيح. وهذا ما أخذت به المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1998/12/08 حيث قالت فيه "بالغاء مقرر التسريح المتخذ من طرف الطاعنة في إطار تقليص العمال ضد المطعون ضده بدعوى أنه ولد في 1943 أي أن عمره 51 سنة وأنه عمل من 1972/05/17 إلى 1995/07/01 أي لمدة 23 سنة" (عبد السلام ديب، لسنة 2003، ص458).

ذلك أن المحكمة اعتبرت التسريح غير شرعي لأنها رأت أن المدعي يستفيد من التقاعد المسبق طبقاً للمادة 07 من المرسوم 09/94، وأن المادة 05 من نفس المرسوم تمنع منعا باتا تسريح العامل الذي له الحق في التقاعد المسبق، حيث أن المادة 07 المعتمد عليها من طرف المحكمة توضح فقط الشروط العامة التي دونها لا يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق وهي شرط السن والأقدمية، في حين أن المادة 06 هي التي تحدد عدد سنوات التسبيق. وفي قرار آخر للمحكمة صادر بتاريخ 1999/03/09 حيث قالت فيه "بالغاء الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله عن الوجه الوحيد المأخوذ من مخالفة القانون

استناداً إلى المرسوم التشريعي رقم 11/94 (المرسوم 11/94 لسنة 1994) الذي أنشأ تأميناً على البطالة بالنسبة للعمال الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية بدعوى أن الطاعنة أبرمت اتفاقاً جماعياً مع الفرع النقابي وذلك في نطاق المادة الهيكلية وتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية وكان المطعون ضده ضمن القائمة التي وافقت عليها النقابة لمنحه تعويضاً عن البطالة بعد تسريحه وبدأ يتقاضى مستحقاته منذ نوفمبر 1995 بعد موافقته على وضعه في حالة البطالة وأن تسريحه تم في إطار جماعي بعد موافقة النقابة ومفتشية العمل والاتحادية العامة للعمال وعليه فإن الحكم القاضي بإعادة إدراجه في منصب عمله غير مؤسس" (عبد السلام ديب، لسنة 2003، ص 459).

ذلك أن التوقف القانوني لعمل المستخدم للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق في إطار تقليص العمال يتطلب أن يستوفي الشروط المنصوص عليها في المادة 07 المذكورة أعلاه

من المرسوم 09/94 وهذا ما أخذت به المحكمة وبالتالي فإن الوجه المثار من طرف الطاعنة مؤسس ومنتج لأثره المؤدي إلى نقض الحكم .

الخاتمة

إن أهم ما تجدر الإشارة إليه هو أن تكوين الملف الاجتماعي جاء من أجل دراسة وبحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال. هذا من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح من جهة ثانية، لهذا فقد يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال لتحقيق الهدف الذي جاءت من أجله النصوص، ويتم ذلك من خلال التشاور والتفاوض فيما بينهم خصوصاً لما أوكل المشرع هذا الأمر إلى التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية.

لذلك نجد أن المشرع قد حرص من البداية على تأكيد هذه الفكرة وذلك من خلال النص على مجمل الإجراءات أو التدابير الوقائية المتبعة داخل الهيئة المستخدمة، وأجاز المشرع لرب العمل استعمال إجراء واحد أو عدة إجراءات للتقليل من تقليص العمال، المهم أن يختار الإجراء الأكثر نجاعة للحفاظ على مناصب العمل

ورغم ذلك فلم يتضمن هذا القانون مختلف الوسائل والتدابير الكافية لتفادي تقليص الإعداد الكبيرة من العمال، لهذا لم يكتف المشرع بهذه التدابير فقط، وإنما نص على تدابير تكميلية تتخذ خارج الهيئة المستخدمة كتكملة لهذه التدابير الداخلية .

قائمة المصادر والمراجع.

أ-الكتب

- أحمية سليما ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثالث ، علاقات العمل الفردي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1998 .
- عبد السلام ديب ، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية ، دار لقصبه للنشر، الجزائر، 2003
- علي السليبي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دارغريب للطباعة، 1985.
- GH .CAMERLYNCK. Contrat du Travail a durée Indéterminée (Rupture Conditions). répertoire de Droit du Travail, Dalloz, 1976

ب-النصوص القانونية

- القانون 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 08 الصادرة في 24 فبراير 1981.
- الأمر 30/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975.
- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 12 جانفي 1997.
- الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 38 الصادرة سنة 1997، ص.03.
- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن أحداث التقاعد المسبق الصادر في الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994.

- المرسومين التشريعيين 82/298 و 82/299 المتعلقين بالتكوين المهني في المؤسسة الصادرين في الجريدة الرسمية رقم 36 الصادرة في 07 سبتمبر 1982.
- المرسوم 356/82 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982 المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 23 نوفمبر 1982.