

الرقابة المسبقة على التسريح للسبب الاقتصادي في قانون العمل الجزائري

Prior control of dismissal for economic reason in Algerian labor law

ريكلي الصديق*

جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1 (الجزائر)، rikli.seddik@gmail.com

مخبر العقود وقانون الاعمال

تاريخ النشر: 2023/06/03

تاريخ القبول: 2023/05/25

تاريخ الاستلام: 2023/01/10

ملخص:

يحتل التسريح للسبب الاقتصادي أهمية بالغة بالنسبة لأصحاب العمل والعمال، واجتمع بصفة عامة، لما له من تأثير على الاستقرار الاجتماعي والفعالية الاقتصادية.

في ظل هذه الأهمية، يسعى هذا البحث الى ابراز وتحليل الرقابة المسبقة على التسريح للسبب الاقتصادي، قصد الوقوف على طبيعتها ومداه وحدودها في ظل توجهات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة تعرفها الجزائر ابتداء من صدور دستور 23 فيفري 1989.

الكلمات المفتاحية:

التسريح للسبب الاقتصادي، الرقابة المسبقة، الرقابة الإدارية، التفاوض الجماعي، قانون العمل الجزائري لسنة 1990.

Abstract :

Dismissal for economic reason is of great importance to employees, employers, and society in general, due to its significant impact on social stability and economic efficiency.

Having this importance, this research aims to demonstrate and analyze the prior control of dismissal for economic reasons in order to determine its nature, scope and limits in the light of new economic, social and political trends in Algeria since the promulgation of the Constitution of 23 February 1989.

Keywords:

Dismissal for economic reasons, prior control, administrative control, collective bargaining, Algerian labor law of 1990.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

يعتبر التسريح للأسباب الاقتصادية من المواضيع التي تكنسي أهمية بالغة في قانون العمل المعاصر ، بحكم ما يثيره من إشكالية التعامل مع الوضع الذي تتعرض فيه الهيئة المستخدمة لأزمات وصعوبات اقتصادية و مالية مرتبطة بها ، خاصة، في ظل وجود تعارض بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأطراف علاقة العمل ،هذا التعارض يبدو أكثر تصادما عندما تكون مصلحة الهيئة المستخدمة في البقاء والاستمرار في النشاط و تحقيق الفعالية الاقتصادية و تدعيم قدرتها التنافسية، في حين تكون مصلحة العمال في الاستقرار الوظيفي والحفاظ على مناصب عملهم.

والواقع، أن تعرض الهيئة المستخدمة لصعوبات اقتصادية وأزمات مالية يكون له وقعه السلبي على حاضر ومستقبل أطراف علاقة العمل، ويمس بالمصلحة العامة للمجتمع بصفة عامة، ولعل أكبر المتضررين هم العمال، لأن عقود عملهم ستصبح مهددة بالفقدان ووقوعهم في البطالة، ومن جانب آخر، الضرر الذي يقع على الهيئة المستخدمة ذاتها، وعلى استمرار نشاطها أو إنهاءه، مما يؤدي الى زوالها. ضف إلى تأثير ذلك على المتعاملين والمتعاقدين مع الهيئة المستخدمة، وغيرهم من المنتفعين بخدماها، وعلى الإنتاج والاقتصاد بصفة عامة.

ولذلك، فان المصلحة العامة تقتضي الإبقاء على الهيئة المستخدمة كمؤسسة منتجة، ومن ثم الحفاظ على عقود العمل وضممان الوفاء بالتزاماتها وبحقوق المتعاملين والمتعاقدين معها والمنتفعين بخدماها.

وفعلا، تشير أحكام قانون العمل في غالبية الدول إلى إقرار حق الهيئة المستخدمة في تسريح عمالها لأسباب اقتصادية، غير أن هذا التسريح ليس حقا مطلقا، بل يتعين أن يوضع له ضوابط وحدود، شأنه شأن سائر الحقوق، تمنع التعسف في استخدامه، ويتعين على المشرع في تنظيمه لهذا الحق أن يراعى التوازن بين المقتضيات الاقتصادية والمقتضيات الاجتماعية.

وهكذا، وحتى يكون التسريح للأسباب الاقتصادية مشروعا، أخضعتة التشريعات العمالية لمجموعة من الإجراءات والضوابط الشكلية والموضوعية، وبشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمال وحقوقهم في الحماية، وإذا لم يتمكن للمستخدم من الحفاظ على مناصب عملهم، فان إجراءات وضمانات الحماية يجب أن ترافق العمال حتى بعد تسريحهم¹.

تجدر الإشارة في البداية أن التسريح للأسباب الاقتصادية أهتم به المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة، حتى في ظل النظام الاقتصادي الموجه، الذي ساد في الفترة السابقة للإصلاحات الاقتصادية المصاحبة لدستور 23 فيفري 1989، إذ تدخل المشرع مند سنة 1975 ليضع إمكانية اللجوء إلى التسريح الجماعي للعمال في القطاع الخاص لأسباب اقتصادية، وفق شروط وإجراءات تضمنها الامر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، كما نص على هذا التسريح في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل³، ونظم كيفيات اللجوء إليه في القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁴ و نصوصه التطبيقية⁵.

تماشيا مع النظام الاقتصادي الجديد المتبنى بموجب دستور 1989، الذي اتجهت بموجبه الدولة نحو اقتصاد السوق، لم يغفل المشرع التسريح للأسباب الاقتصادية في تشريعات العمل الجديدة لسنة 1990، ليقر صراحة بإمكانية إنهاء علاقة العمل للأسباب الاقتصادية، حيث أدرج هذا الإجراء ضمن الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل المقررة بالمادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁶، وجاء في فقرتها السادسة على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية:
... التسريح للتقليل من عدد العمال"

كما جاء في الفقرة الأولى من المادة 69 من نفس القانون على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"،

وأكتمل اهتمام المشرع بالتسريح للأسباب الاقتصادية بإفراد له مرسوما تشريعيًا خاصًا يحمل رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المعدل والمتمم⁷، ليضع له مجموعة من الترتيبات والأدوات القانونية والقواعد الموضوعية والشروط الإجرائية التي تحكم وتنظم ممارسته، ومن بينها، خضوع التسريح للأسباب الاقتصادية للرقابة المسبقة.
أهمية البحث:

لا شك أن البحث في موضوع الرقابة المسبقة على قرار التسريح للأسباب الاقتصادية له أهميته البالغة في زمن تعرف فيه الجزائر إصلاحات اقتصادية انتهجتها ابتداء من دستور 23 فيفري 1989، بانتقالها من النظام التوجيهي إلى النظام القائم على اقتصاد السوق، الأمر الذي كان له أثره البالغ على آليات تنظيم علاقات العمل التي عرفت، في ظل القوانين الاجتماعية الصادرة ابتداء من سنة 1990، نقلة نوعية، إذ تحولت من النظام التنظيمي والتدخلية للدولة في تنظيم جميع نواحي علاقات العمل، والذي يستجيب لفلسفة النظام الاشتراكي الذي كان سائداً بعد الاستقلال و إلى غاية 1989، إلى النظام التعاقدية والتفاوضية، من خلال إقرار حق التفاوض الجماعي واعتماد اتفاقية العمل الجماعية كآلية جديدة لتنظيم شروط العمل والتشغيل، ومصدر أساسي من مصادر قانون العمل، وهو ما تجسد من خلال القوانين الاجتماعية الصادرة ابتداء من سنة 1990 لاسيما القانون 11/90.

وبناء على ما تقدم، فإن التفاوض الجماعي وما يفرضه من اتفاقات واتفاقيات عمل جماعية هو المرشح لأن يلعب الدور الأكثر فاعلية في النهوض بعلاقات العمل وتحقيق حماية أكبر للعمال مما يقف عنده التشريع.
ولا ريب أن هذه المستجدات، تكسب دراسة هذه الرقابة المسبقة على قرار التسريح للأسباب الاقتصادية أهمية بالغة، ويسهم البحث فيها في إثراء المجال العلمي من جانب استجلاء الدور الجديد للسلطات الإدارية والشركاء الاجتماعيين في هذه الرقابة على ضوء القوانين السارية.
اهداف البحث:

إن هذا التحول في دور الدولة وأجهزتها الإدارية، كطرف منظم لعلاقات العمل وتراجع له لصالح الشركاء الاجتماعيين، يدفعنا أكثر لدراسة الرقابة المسبقة على مشروعية قرار التسريح للأسباب الاقتصادية، والتي تُهدف من خلالها

الى بيان نظرة المشرع الجزائري في تنظيمه لهذه الرقابة والوقوف على ابراز اطرافها وخصوصياتها ومميزاتها ومداهها في ضوء القوانين والتنظيمات السارية.

اشكالية البحث:

يطرح البحث اشكالية أساسية تتعلق بطبيعة الرقابة المسبقة على مشروعية قرار المستخدم في انهاء علاقة العمل للأسباب الاقتصادية و اطرافها و مداهها في ضوء مقتضيات اقتصاد السوق ، بما يسهم في توفير التوازن بين الضرورات الاقتصادية و المقتضيات الاجتماعية و تأمين حماية وحقوق و ضمانات حقيقية مقررة للعمال عند تسريحهم للأسباب الاقتصادية.

تقتضي الإشكالية المطروحة الوقوف على أمرين، الأول يخص التساؤل الذي يطرح بخصوص الدور الجديد المسند للسلطات الإدارية في مجال الرقابة المسبقة على مشروعية قرار التسريح للأسباب الاقتصادية ومداهها مقارنة مع سلطة الترخيص الإداري التي كانت تتمتع بها في ظل القوانين الصادرة قبل سنة 1990.

أما الثاني، فيخص التساؤل الذي يطرح بخصوص دور الشركاء الاجتماعيين في مجال هذه الرقابة المسبقة على قرار التسريح للأسباب الاقتصادية ومداهها، وبخاصة، في ضوء المكانة الجديدة للقانون الاتفاقي كمصدر أساسي لقانون العمل. منهج البحث:

في دراستنا لموضوع البحث ، اعتمادنا على اسلوب المنهج الوصفي التحليلي ، من خلال عرض و تحليل النصوص و الاحكام القانونية المنظمة للرقابة القبلية على مشروعية قرار التسريح للأسباب الاقتصادية والواردة أساسا في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، لمعرفة مدى تغير دور الدولة وأجهزتها الإدارية في تنظيمها لهذه الرقابة في ظل توجهاتها الاقتصادية الراهنة لحساب ارادة الشركاء الاجتماعيين، المستخدم و التنظيمات النقابية العمالية.

مخطط البحث:

و في ضوء ماتقدم ، تقسم هذه الدراسة ، بعد بداية بمقدمة و نهاية بخاتمة، الى محورين رئيسين ، على النحو التالي:

— المحور الاول ، يعرض دور السلطات الإدارية في الرقابة الإدارية القبلية على التسريح للأسباب الاقتصادية،

— المحور الثاني، يبين دور الشركاء الاجتماعيين في الرقابة الإدارية القبلية على التسريح للأسباب الاقتصادية.

المحور الأول: دور السلطات الإدارية في الرقابة الإدارية المسبقة على التسريح للأسباب الاقتصادية

ان تدخل الدولة في تنظيم شروط و علاقات العمل من خلال احكام قانونية امرة لا تزال دعامة هامة لحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل كثيرا ما توصف بعدم التوازن بين طرفيها ، غير ان تحرير الاقتصاد و التوجه نحو اقتصاد السوق تقتضي منطلقاها تقليص دور الدولة في المجال الاقتصادي و توفير اكبر قدر من الحرية و المرونة في تنظيم شروط

العمل و علاقته ، و ان تعمل طليقة من تأثير التدخل التشريعي و قيوده ، و يقود ذلك الى تحول دور الدولة الى مجرد منظم و مراقب ساهر على تطبيق أحكام و تنظيمات العمل.

و بناء على ما تقدم ، و قصد الوقوف على دور السلطات الادارية في الرقابة المسبقة على التسريح للأسباب الاقتصادية، لابد من البحث أولا في الرخصة الادارية المسبقة و مدى الزيمتها ، كمظهر من مظاهر تدخل الدولة في رقابتها على سلطة المستخدم في اثناء عقد العمل للسبب الاقتصادي و حماية لحق العامل في العمل و ضمان استقراره المهني

في هذا الصدد ، تظهر لنا الاحكام القانونية المنظمة لرقابة السلطات الادارية على التسريح للأسباب الاقتصادية ، أما جاءت في صورتين متعاقبتين تبرز بوضوح التطور الذي حصل في نظام هذه الرقابة، الأولى، إلزامية حصول المستخدم على الرخصة الإدارية للتسريح للأسباب الاقتصادية في ظل القوانين الصادرة قبل 1990، كصورة من صور تدخل المباشر للسلطات الإدارية في تقييد سلطة المستخدم في هذا الإنهاء لعقد العمل ، و الثانية، الاكتفاء بمجرد إخطار السلطات الإدارية بقرار التسريح للأسباب الاقتصادية ، في ظل القوانين الصادرة بعد سنة 1990 ، كإجراء أولي لمباشرة هذا التسريح .

أولاً: إلزامية الرخصة الإدارية للتسريح للسبب الاقتصادي في ظل القوانين الصادرة قبل 1990

حظيت مفتشية العمل، قبل صدور القانون 11/90 بدور أساسي في مجال التسريح للأسباب الاقتصادية، وذلك من خلال رقابتها الإدارية السابقة، إذ نجد أن المشرع قد أجاز للمستخدم أن يلجأ إلى التسريح الجماعي، إذا اقتضت أسباب تم اقتصادية تبرر ذلك، و تقدر السلطات الإدارية المختصة في هذا المجال، الأسباب الاقتصادية التي دعت المستخدم إلى التسريح⁸، من خلال اشتراط الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة من مفتش العمل⁹.

إن المقتضيات الواردة بالمادة 39 من الأمر 31/75 تطرقت إلى دور الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل بصورة جلية، حيث تمت الإشارة إلى أن الهيئة المستخدمة ملزمة برفع أمر التسريح للسبب الاقتصادي لمفتش العمل برسالة موصى عليها قصد الشروع في إجراء التحقيقات في عين المكان بناء على الوثائق ، و إلى أن مفتشية العمل ينبغي عليها التأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها الهيئة المستخدمة، و لها أن تستعين في إطار تحقيقاتها بكل عون متخصص تابع للدولة ، كما ينبغي عليها أن تتشاور حتما ممثلي العمال ، و تبث في التسريح خلال خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الأمر إليها ، بإصدار الإذن بالشروع في التسريح للسبب الاقتصادي أو رفضه.

كما أبانت المقتضيات الواردة في المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، أن المشرع قيد سلطة الهيئة المستخدمة في تسريحها لعمال للسبب الاقتصادي، حيث تشير المادة 52 إلى أن الهيئة المستخدمة ملزمة بتقديم طلب الترخيص إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و تمنح المادة 51 لمفتشية العمل المختصة سلطة تقدير الأسباب التي تبرر قرار التسريح ، و بحسب نظرنا، لا يتحقق ذلك إلا بالنظر في حقيقة و جدية أسباب التسريح ، و تلزم المادة 54 الهيئة المستخدمة بإشعار مفتش العمل برسالة مضمونة الوصول تبين فيها على الخصوص نوع الإجراء الذي تنوى القيام به و مده و الأسباب التي تبره و عدد العمال الذي يعينهم و إرفاقه

بملف يتضمن كل الوثائق التي تبرر اتحاد هذا الإجراء، كما تلزم المادة 55 مفتش العمل المختص بالتحقيق ليتأكد من صحة أسباب التسريح المذكورة في الطلب ، و يمكنه الاستعانة بأي عون مختص أو مصلحة مختصة تابعة للدولة في إطار تحقيقه .

كما جسدت الأحكام القضائية ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية قبل مباشرة أي تسريح للسبب الاقتصادي، واعتبرته إجراء لازم لصحة ومشروعية قرار المستخدم إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي حيث جاء في حكم المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 1983/04/04: «... حيث يعاب من جهة أخرى على القرار المطعون فيه مخالفة القانون. (1) لكونه جاء مخالفا للمادة 39 من قانون العمل، لان التسريح الجماعي لا يمكن اعتباره صحيحا دون ترخيص مسبق من مفتش العمل وبمجرد عدم اشعار مفتش العمل بذلك يعتبر معيبا...»

و عليه، فان الأحكام التي جاءت بها هذه النصوص القانونية ، تظهر لنا بوضوح، أهمية الرقابة الإدارية التي تمارسها مفتشية العمل لتجنب اللجوء الآلي إلى التسريح للتقليص من عدد العمال للسبب الاقتصادي ، مما يطبع نظام هذا التسريح يعتمد على الشرعية المبنية على المراقبة الإدارية ، و تنفق في أنها تحمي أكثر مصالح المستخدمين¹⁰ ، و كانت أحيانا مبالغ فيها¹¹ ، و أن نطاقها امتد إلى تقدير مشروعية الإنهاء ليس فقط بالنظر إلى مقتضيات الاقتصادية، و لكن بصورة خاصة بالنظر إلى الاعتبارات الاجتماعية¹²، استنادا لسلطة الإذن أو الترخيص الإداري التي تتمتع بها، و يعد هذا الشرط ، من أبرز مظاهر تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ضمانا لاستقرارها و حماية للعمال من فقدان مناصب عملهم و إحالتهم على البطالة ، هذا التدخل ، في حقيقته، يتماشى مع النظام الاقتصادي التوجيهي الذي اتبعته الدولة ، في ضوء التوجه الاشتراكي السائد آنذاك ، و الذي ظهرت في ظله كطرف منظم لعلاقات العمل و رقابيا لها¹³.

ثانيا: إخطار السلطات الإدارية بالتسريح للسبب الاقتصادي في ظل القوانين الصادرة بعد 1990

برجعنا إلى النصوص القانونية الصادرة ابتداء من سنة 1990 ذات العلاقة بموضوع التسريح للسبب الاقتصادي، نجد أن المشرع قد منح المستخدم الحق في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية . غير انه قد لم يشترط في ذلك الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة من مفتش العمل، كما كان عليه الوضع في ظل النصوص القانونية الصادرة قبل سنة 1990، و اكتفى، بمجرد الإخطار المسبق.

تنص المادة 69 / 1 من القانون 11/90 على أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " .

المستفاد من نص المادة، أن المشرع، أقر صراحة حق المستخدم في إنهاء علاقة العمل عن طريق إجراء التقليص من عدد العمال لأسباب الاقتصادية، دون تحديد أو حصر دقيق لهذه الأسباب¹⁴. وبذلك يكون قد منح للهيئة المستخدمة سلطة واسعة في تكيفها له¹⁵ ، ما لم يعتمد على تقييد مشروعية قراره بترخيص السلطات الإدارية له، أي مفتشية العمل المختصة إقليميا، إذ لا تملك هذه الأخيرة سلطة الإذن أو الترخيص له بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة للسبب الاقتصادي أو رفضه كما كان عليه الوضع في ظل أحكام القوانين السابقة.

و تؤكد هذا المنحى بصدر المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الذي يعتبر الإطار القانوني لتنفيذ التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، إذ خلت أحكامه من الإشارة إلى ضرورة الحصول على الترخيص الإداري المسبق كشرط لمشروعية قرار المستخدم بإنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي ، ليكتفي بوضع مجموعة الضمانات و الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لتفعيل الإجراءات القانونية المتعلقة بالتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية المنصوص عليه في القانون 11/90 ، و هي ضمانات إجرائية تهدف بالدرجة الأولى إلى إيجاد تدابير بديلة لهذا الإجراء الخطير¹⁶ ، نجد مقصدها الأساسي، في الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية¹⁷ .

ومن جملة التدابير المعبرة على تقلص دور السلطات الإدارية في الرقابة على هذا الإنهاء المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 09/94، هو إلغاء الرخصة الادارية المسبقة¹⁸ والاكتفاء بمجرد تبليغ المستخدم للقوائم الاسمية للعمال المعنيين بالتقليص التي يعدها في تعداد العمال عند عزمه إجراء هذا التقليص لمفتشية العمل المختصة اقليميا¹⁹ ، والتي تكتفي بالتأشير عليها فقط²⁰ ، إلى جانب، مجرد اجراء إيداع الجانب الاجتماعي لدى هذه الجهة الإدارية قبل تنفيذه وفقا للآجال و الكيفيات المتفق عليها في ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً²¹ .

و يظهر مما سبق ، التحول الذي ادخله المشرع على دور السلطات الإدارية في مجال الرقابة المسبقة على قرار المستخدم بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، و الذي أضحى منحصرًا في مجرد الإخطار ، و أصبح دور مفتشية العمل مجرد ضمان إجرائي ، لا يتعدى وظيفة الإعلام و التحري²² ، و بالتالي ، لم تعد تملك هذه الأخيرة، سلطة التقرير في مشروعية قرار الإنهاء من عدمه ، من حيث فحصها لحقيقة و جدية توفر سببه الاقتصادي، و الترخيص به أو رفضه ، و لا شك ، أن هذا التحول يتماشى و يجسد تحول دور الدولة و أجهزتها الإدارية في تنظيم العمل و علاقاته في ظل الإصلاحات الاقتصادية الحالية و التوجه نحو اقتصاد السوق ، بالاكتفاء بدور المراقب و الساهر على تطبيق القوانين و التنظيمات عوض التحكم و التدخل المباشر في تسيير و تنظيم العمل و علاقاته مثلما كان عليه الوضع في ظل القوانين السابقة الصادرة قبل سنة 1990.

المحور الثاني: دور الشركاء الاجتماعيين في الرقابة الإدارية المسبقة على التسريح للسبب الاقتصادي

لا ريب في أن تراجع دور السلطات الإدارية في مجال الرقابة المسبقة على قرار المستخدم بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وانحصاره في مجرد الإعلام والإخطار دون التمتع بسلطات الفحص والتقرير والترخيص أو الرفض، إنما يجسد على نحو كبير، تقلص دور السلطات الإدارية وتدخلها في مجال الرقابة على هذا النوع الخطير من الإنهاء لعقود العمل، وهي النتيجة التي وقفنا عليها في المبحث السابق، الأمر الذي يدفع إلى البحث عن الجهة أو الجهات التي أضحت مؤهلة قانوناً بممارسة هذا الدور الرقابي وكيفياته ومداه.

برجعنا إلى النصوص القانونية الصادرة ابتداء من سنة 1990، نجد أن المشرع جاء لنا بحلول، تبدو من خلال تعويض إلغاء الترخيص الإداري الذي كانت تضطلع به السلطات الإدارية في ضوء ممارستها للرقابة السابقة على هذا الإنهاء، لصالح، إجراء التفاوض الجماعي الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيين وتحمده اتفاقات واتفاقيات جماعية للعمل.

في ضوء هذا المستجد الأخير، نعرض لإلزامية إجراء التفاوض الجماعي (أولا) ومحتواه وأطرافه (ثانيا).

أولا: إلزامية إجراء التفاوض الجماعي وأطرافه

لقد أولى المشرع أهمية كبيرة للتفاوض الجماعي، إذ خصه بالباب السادس من القانون 11/90، رغبة منه في إضفاء الطابع التفاوضي على علاقات العمل، وذلك للفوائد النظرية والعملية التي يحققها، باعتباره يسهم في أقله قانون العمل مع التغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية ويجنب معضلة جمود القانون، لكونه طريقة مرنة لاتخاذ القرارات وتؤمن مشاركة العمال فيها²³، ويشكل الوسيلة الوحيدة التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقيات الجماعية أو تسوية النزاعات، حيث تمثل الإطار الذي يمكن كل طرف من طرفي علاقة العمل من تقديم مطالبه، و عرض اقتراحاته، و شرح مواقفه ووجهات نظره، و عبارة أدق المنبر الذي يدافع كل طرف عن مصالحه²⁴، و بشكل يضمن التوازن والمساواة بين القوة الجماعية للعمال والقوة الاقتصادية لأصحاب العمل²⁵، و لذلك عد التفاوض الجماعي الجدي أكبر ضمان لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة²⁶.

عناية المشرع بالتفاوض الجماعي، نجدها أيضا، في تنظيمه للتسريح لأسباب اقتصادية، فلئن اقر صراحة، حق المستخدم في التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، دون اشتراط الإذن أو الترخيص من السلطات الإدارية، فإنه قد الزمه بإجراء التفاوض الجماعي حوله، إذ جاء في نص المادة 2/69 من القانون 11/90 على انه: "وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي فان ترجمته تتم في شكل تسريحات متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

وطبقا لمقتضيات المرسوم التشريعي 09/94، تنتج قاعدة تجسيد التفاوض الجماعي بشكل فعلي، في إلزام كل مستخدم يشغل 10 عمال فأكثر وقرر اللجوء الى ضبط مستويات الشغل والأجور ان يدرج ذلك في إطار جانب اجتماعي²⁷.

يمكن القول أن ما يعرف بمضمون الجانب الاجتماعي، عمل انفرادي ملزم للهيئة المستخدمة عند عزمها تسريح عمالها للسبب الاقتصادي، توضح فيه كل التدابير الأولية التي تهدف إلى تجنب التسريح أو على الأقل التقليل منه، وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المعنيين بهذا الإجراء، و يعده في شكل مشروع تقرير مفصل لتسريح العمال لأسباب اقتصادية²⁸، و يبين فيه الأسباب التي أدت إلى هذا الإجراء، و بيان الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين به²⁹، و يعرضه أولا على أجهزة الاستشارة المؤهلة قانونا داخل الهيئة المستخدمة، و هي الهيئات المسيرة للمؤسسة تبعا لطبيعتها القانونية، قصد الموافقة عليه طبقا للأحكام القانونية المقررة في هذا الصدد³⁰، ثم يعرض على لجنة المشاركة للاطلاع عليه و إبداء الرأي فيه ضمن صلاحياتها الاستشارية المنصوص عليها قانونا³¹، و في حالة عدم وجود لجنة المشاركة داخل مقر الهيئة المستخدمة، يعود الرأي لمدوبي المستخدمين، و أخيرا تعقد اجتماعات إعلامية، يدعو إليها المستخدم كل من لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية، ليعرض خلالها، جملة التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي للتشاور و التفاوض، و بمجرد انتهاء تلك الاجتماعات، يتم الحصول على رأي لجنة المساهمة حول مضمون الجانب

الاجتماعي ، و يلتزم المستخدم ، بعد ذلك، بتنظيم التفاوض الجماعي مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمونه و شروط تطبيقه³² .

وعليه، يجرى هذا التفاوض الجماعي بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية للعمال التي تعمل على الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم المادية والمعنوية، وفي حالة عدم وجودها، يقوم بتمثيل العمال و من أجل مقتضيات التفاوض ممثلون منتخبون مباشرة من طرف العمال حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي³³ ، وهذا الاجراء في غاية الأهمية، اذ لا يجوز لأية هيئة أخرى غير تلك التي خولها القانون صراحة التفاوض في أي اتفاق يتعلق بمصير العمال ، سواء في وضع القانون الاتفاقي الذي يحكم حياتهم المهنية ، او الاتفاقات التي تتعلق بوضع الاليات و التدابير و الضمانات التي تقتضيها عملية التقليل من عدد العمال³⁴ .

فحسنا المشرع إذ منح الهيئات النقابية التمثيلية للعمال الدور المنوط بهم من حيث لزوم تنظيم التفاوض الجماعي معهم حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط تطبيقه و اتخاذ قرار تقليص العمال للأسباب الاقتصادية مما يدعم فاعلية مشاركتهم في هذه الرقابة المسبقة و يحقق حماية حقيقية للعمال ، لان الهيئات النقابية التمثيلية هي الأقرب و الأقدر على فهم الصعوبات الاقتصادية التي من شأنها أن تمس باستمرارية نشاط الهيئة المستخدمة و تطلعات العمال ، و هو ما عمد إليه المشرع الفرنسي بإلزامه استشارة ممثلي العمال عند التسريح الجماعي للعمال³⁵ بخلاف نظيره المصري الذي اكتفي بمجرد إخطار العمال و المنظمة النقابية بالطلب المقدم منه و بقرار التسريح³⁶ .

ثانيا: محتوى التفاوض الجماعي وتنفيذه

يعد التفاوض الجماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي و تطبيقه ، التصرف المعبر عن المساهمة الفعلية للشركاء الاجتماعيين في تحقيق التوازن ما بين الضرورات الاقتصادية و المقتضيات الاجتماعية، و هو إجراء رصد المشرع لتقريب مواقف المستخدم و المثليين النقابيين بامتياز ، يغذي أطر التعاون و المشاركة و الحوار بينهما في الحالات التي تتعرض فيه الهيئة المستخدمة لصعوبات اقتصادية تحول دون استمرار نشاطها ، و هي الحالات التي تصبح التضحية فيها بمصالح أحد الطرفين حلا لتحقيق مصالح الطرف الآخر، أو كما وصفه المشرع الفرنسي بالوسيلة القانونية المفضلة للاستقرار في حالة مواجهة صعوبات اقتصادية أو في حالة إعادة الهيكلة الاقتصادية للمؤسسات³⁷ .

الملاحظ أن المشرع لم يقدم تعريفا محددًا للجانب الاجتماعي أو خطة الحفاظ على منصب العمل، وأكتفي في القانون 11/90 بالإشارة للتدابير الحمائية التي يلتزم بها المستخدم لتفادي التسريح أو على الأقل التقليل من عدد التسريحات، كما أكتفي في المرسوم التشريعي 09/94 بذكر مضمون الجانب الاجتماعي وأهدافه دون تقديم أي تعريف له³⁸ .

لقد اقر نص المادة 70 من القانون 11/90 جملة التدابير الأولية التي يتضمنها الجانب الاجتماعي والتي تهدف إلى تجنب التسريح أو على الأقل التقليل منه، وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المعنيين بهذا الإجراء، إذ يجب على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد العمال أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع الجاري العمل،
- دراسة إمكانيات تحويل العمال إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال.
- وابرزت مقتضيات المادة 71 من نفس القانون 11/90 طبيعة المعايير التي تعتمدها الهيئة المستخدمة في الحالة التي تنتهي إلى ضرورة تقليص عدد العمال، إذ تتم على أساس معايير موضوعية، لاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل في منصب، على أن توضح مجموع هذه الكيفيات في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، ولا ريب، تمثل هذه المعايير قيد على السلطة التقديرية للمستخدم، توفر حماية اجتماعية للعمال.
- ويتم تصور هذا الجانب الاجتماعي في مرحلتين متعاقبتين وهما:
المرحلة الأولى، نصت عليها المادة 7 من نفس المرسوم التشريعي 09/94 المذكور وتشمل إجراء واحدا، أو عدة إجراءات، أو كل الإجراءات الآتية:
 - تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،
 - إعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياته بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة و / أو تجميد الترقية،
 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،
 - حالة العمال الذين بلغوا السن القانونية إلى التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من نظام التقاعد المسبق،
 - تقسيم العمل واللجوء للعمل بالتوقيت الجزئي،
 - عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة،
- أما المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي، فتشمل إحدى العملتين الآتيتين أو كليهما، ونصت على ذلك المادة 8 من نفس المرسوم التشريعي، على النحو التالي:
 - تنظيم المستخدم، عمليات إعادة توزيع العمال المعنيين، بالاتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المتخصصة،
 - إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح وفائدة الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.
- ووفقا لمقتضيات المادة 9 من نفس المرسوم التشريعي يتضمن الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار هذه المرحلة الثانية ما يأتي:
 - تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في احكام هذا المرسوم التشريعي،

- شروط اعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل كفياتها، عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء العمال من نظام الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، أدائيات التأمين عن البطالة، التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع.

وينتهي هذا التفاوض الجماعي بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه مجمل النتائج المتحصل عليها، و ينبغي أن يعكس ما تم التوصل اليه ، سواء المسائل المتفق عليها، أو عند الاقتضاء، المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف، و هو أمر تمت الإشارة اليه في المقتضيات الواردة في المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 09/94³⁹، و في الحالة التي تكون فيها نتائج هذا التفاوض سلبية ، و تسمح المادة 14 من نفس المرسوم التشريعي للطرفين، الحق في مباشرة اجراءات التسوية الودية عن طريق المصالحة، الوساطة أو التحكيم، ان تراءى لأي منهما ذلك ضروريا ، على ان القيام بما يكون حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به⁴⁰ ، غير ان ذات المرسوم التشريعي على هذا المستوى ، لا يقدم لنا البديل لمعالجة حالة فشل كل من المصالحة أو الوساطة أو التحكيم⁴¹ .

وتتجلى الغاية من إلزام المشرع المستخدم بتنظيم التفاوض الجماعي وبتحرير محضر نتائجه في كونه يعتبر ضمانا تمنح المفاوضات حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه جدية أقوى، كما يعتمد كحجة إثباتية تمكن كل طرف صاحب مصلحة من المطالبة بالالتزامات المتفق عليها.

ويبقى في الأخير إتمام إجراء التسريح بإجراء الإيداع لتنفيذه، إذ من المقرر قانونا، تعليق تطبيق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه على استفتاء إجراء إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصتين إقليميا، وهذا وفقا للآجال والكيفيات المتفق عليها⁴². إلى جانب ذلك ألزم المشرع وضع قوائم إسمية للعمال المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق⁴³. وهكذا أضحي دور مفتش العمل بعد إلغاء الرخصة الإدارية ضمانا إجرائيا، وإن كان مجرد إعلام.

ويعضد القوة الإلزامية لإجراء التفاوض الجماعي الإلزامي حول الجانب الاجتماعي، الذي يعزز تنفيذه، إحاطته بجزاءات مترتبة على مخالفة إجراءاته، سواء تعلق الأمر بالجزء المدني، تطبيقا لإحكام المادة 4/74 من القانون 11/90 باعتباره النص الوحيد الذي يتناول جزاء مخالفة القيود الإجرائية للتسريح دون أن تحدد نوعه، ولا يفرق بين التسريح لأسباب تأديبية والتسريح لأسباب اقتصادية، وهو ما انتهت إليه المحكمة العليا في قراراتها الصادرة في هذا المجال⁴⁴، أو الجزاء الجنائي المنصوص عليه في القانون 11/90⁴⁵.

كما تنص المادة 34 من المرسوم التشريعي 09/94 على انه: " يشكل عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات، كما هو منصوص عليه في المادة 20 أعلاه، مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي تترتب عليها غرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 5.000 دج، وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين "

في الواقع، إذا كانت النصوص القانونية تحيل تحديد كفاءات تقليص عدد العمال إلى الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل⁴⁶، فان الممارسة تظل محدودة، إذ لم تتعرض عديد الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى

تنظيم و وضع إجراءات التسريح للأسباب الاقتصادية من حيث ممارسة فعلية و إيجابية لأطراف علاقة العمل المعنيين بالتفاوض في هذه المسائل و ممارسة لكامل صلاحياتهم التنظيمية التي حولها لهم القانون ، حيث نسجل اكتفاء بعض الاتفاقيات الجماعية بالإحالة إلى أعمال النصوص التشريعية المعمول بها في هذا الصدد⁴⁷ ، في حين البعض من هذه الاتفاقيات، تعرضت إلى الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية السارية⁴⁸ ، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أتت بأحكام جديدة مكملة للأحكام القانونية المقررة ، وهذا بخصوص المعايير التي يتم على أساسها تحديد كفاءات تقليص العمال إعمالا للإحالة الصريحة المنصوص عليها بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 71 من القانون 49/90، و هذا الوضع يتعذر معه إجراء تقييم فعلي لدور أطراف التفاوض الجماعي في وضع الأحكام الاتفاقية المنظمة للتسريح للأسباب الاقتصادية .

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة، وقفنا على أن المشرع أدرك منذ سنة 1990 أن المؤسسة الاقتصادية مقبلة على ظرف متسم بالحركية وعدم الثبات وامتداد المنافسة في ظل نظام اقتصاد السوق، مما يعرضها إلى صعوبات وأزمات اقتصادية فلم يغفل المرونة في علاقات العمل من حيث إقراره حق المستخدم في تقليص العمال لأسباب اقتصادية، ولم يترك للمستخدم اتخاذ قراره بالتسريح الاقتصادي منفردا وبغير رقابة، إنما اخضع ممارسته لرقابة مسبقة، غير قضائية، إلى جانب الرقابة القضائية اللاحقة.

ولعل النتيجة الهامة التي خلصنا إليها، أن ثمة تحول في الرقابة المسبقة على التسريح للأسباب الاقتصادية، يعكس تغير دور الدولة وأجهزتها الإدارية في ظل التوجهات الاقتصادية في تنظيمها لعلاقات العمل، بالاكتفاء بدور الساهر على تطبيق القوانين والتنظيمات عوض التحكم والتدخل المباشر في تنظيمها وسيرها، مثلما كان عليه الوضع في ظل التوجه الاقتصادي الموجه.

و فعلا برز التفاوض الجماعي ، و أضحى محرك مسار التسريح للأسباب الاقتصادية ، فهو يكرس إنهاء مرحلة تدخل السلطات الإدارية و رقابتها على التسريح للأسباب الاقتصادية ، إذ انحصرت في مجرد الإعلام و الإخطار ، فضلا عن انه يطبع مرحلة جديدة تؤهل المستخدم و التنظيمات النقابية العمالية لإبراز مواقفهما و نظرتهما حيال التسريح للأسباب الاقتصادية، مما يجعل السلطة التقديرية على مشروعية هذا التسريح تتجسد من خلال إرادة مشتركة تعبر عن ذاتها من خلال تفاوض جماعي يجد منتهاه عند إبرام اتفاقات و اتفاقيات جماعية للعمل ، تسهم في توقي حالات التسريح الاقتصادي أو تقليلها و تعمل على استقرار علاقات العمل و حماية العامل الذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية من خلال الحقوق و الضمانات المصاحبة لهذا التسريح .

قائمة المراجع:

الكتب:

- أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.
- الطيب بلولو وجمال. ح. بلولو: انقطاع علاقة العمل منشورات بيري، الجزائر، 2007.
- بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى، 2010.
- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار همامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- عبد السلام ديب: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2000.
- عجة الجليلي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- Jean Rivero et Jean Savetier ; droit du travail, 4 édition, puf, 1966.
- Tayeb Belloula, droit du travail, collection droit pratique, imprimerie dahleb, alger, 1994.

الرسائل والأطروحات الجامعية:

- بقعة عبد الحفيظ: الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2012.
- فتحي وردية: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- سلامي أمال: إشكالية الحفاظ على منصب العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، تخصص قانون التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، 2021/2020.

المقالات:

- أحمية سليمان: التفاوض الجماعي... الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، جوان 2018، ص ص 1-34.
- مزهود بصيغي: دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، جوان 2018، ص ص 235-248.
- فتحي وردية: التسريح للسبب الاقتصادي - من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي - المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 17، العدد 1، 2018، ص ص 49-66.
- Koriche Mohamed Nesreddine ; le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, rat, numéro spécial, 23, Algérie, 1998, p p 47-58.

الوثائق القانونية :

- الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1975.
- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 1978.
- القانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1982.
- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
- القانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي الصادر بالجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.
- المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.
- المرسوم 82 / 302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 37 ل سنة 1982.
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المحررة بتاريخ 12/12/1994 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي أحمد بالجزائر العاصمة ب تاريخ 13/12/1994 تحت رقم 0113 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس 18/12/1994.
- الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المحررة بتاريخ 25/04/1997 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بالجزائر العاصمة بتاريخ 03/03/1998 تحت رقم 98/04.
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 16/07/2003 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 16/07/2003.
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر بتاريخ 10/06/2013 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة.

الأحكام والقرارات القضائية:

- قرار المجلس الأعلى، ملف رقم 29691 بتاريخ 1983/4/4، قضية (ب، ص) ضد شركة (ب)، المجلة القضائية، العدد 1، 1989.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 191272 صادر بتاريخ 14 مارس 2000، قضية (م، أ) ضد شركة (ق) - (ح) المجلة القضائية، العدد 02، الجزائر، 2001.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214537 صادر بتاريخ 21 مارس 2001، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 2002.

الهوامش:

¹ بقعة عبد الحفيظ: الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2012، ص 150

² الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1975، الذي استعمل عبارة "التسريح الجماعي" في المواد 32، 39، 40، 41، 42.

³ القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 1978، الذي استعمل عبارة "التسريح لتخفيض عدد المستخدمين" في المواد 92 فقرة 6، 94 فقرة 1 و 3، 95 و 96.

⁴ أنظر المواد: 7 فقرة 1، 68 و 69 من القانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1982

⁵ المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1982.

⁶ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم.

⁷ المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.

⁸ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 240-239

⁹ عمد المشرع الفرنسي إلى اشتراط الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة من مفتش العمل في التسريح للسبب الاقتصادي مند سنة 1945 بموجب الأمر المؤرخ في 24/05/1945 المتضمن رقابة الشغل.

راجع:

- Jean Rivero et Jean Savetier ; droit du travail, 4 édition, puf, 1966, p 513.

¹⁰ Tayeb Belloula, droit du travail, collection droit pratique, imprimerie dahleb, alger, 1994, p 341.

- ¹¹ الطيب بالوله وجمال. ح. بلوله: انقطاع علاقة العمل منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 111.
- ¹² فتحي وردية: التسريح للسبب الاقتصادي – من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي-المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 17، العدد1، 2018، ص54.
- ¹³ سلامي أمال: إشكالية الحفاظ على منصب العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، تخصص قانون التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، 2021/2020، ص 276 .
- فتحي وردية: التسريح للسبب الاقتصادي – من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي-مرجع سابق، ص ص 54-55.
- ¹⁴ رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 168.
- ¹⁵ بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 287
- ¹⁶ فتحي وردية: إزالة التنظيم عن الرقابة الإدارية على التسريح الاقتصادي، المجلة القانونية والاقتصادية والسياسية الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 17، ال عدد1، 2018، ص 54.
- ¹⁷ رشيد واضح: مرجع سابق، ص 170
- ¹⁸ Koriche Mohamed Nesreddine ; le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, rat,numero spicial 23,alger ,1998 . p 48
- ¹⁹ المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 09/94.
- ²⁰ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994
- ²¹ المادة 15 المرسوم التشريعي رقم 09/94.
- ²² بقعة عبد الحفيظ: مرجع سابق، ص 221.
- ²³ عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص ص 183-184.
- ²⁴ أحمية سليمان: التفاوض الجماعي ... الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، جوان 2018 ، ص 2.
- ²⁵ مزبود بصيفي: دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، جوان 2018، ص 238.
- ²⁶ بن عزوز بن صابر: مرجع سابق، ص 287.
- ²⁷ المادة 05 من المرسوم ال تشريعي 09/94
- ²⁸ عبد السلام ديب: مرجع سابق، ص 450.

²⁹ رشيد واضح: مرجع سابق، ص 174.

³⁰ المادتان 6 و 10 من المرسوم التشريعي 09/94

³¹ في ضوء صلاحيات لجنة المشاركة ذات الطابع الاستشاري الواردة بالمادة 94 من القانون 90/11 بخصوص مشاريع إعادة هيكلة الشغل.

³² المادة 12 من المرسوم التشريعي 09/94

³³ القانون 90/14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

³⁴ أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013، ص 345.

³⁵ Art L 1233-5 et L1233-7 du code de travail

³⁶ المادة 198 من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

³⁷ فتحي وردية: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 116.

³⁸ سلامي أمال: مرجع سابق، ص 249.

³⁹ المادة 13 من المرسوم التشريعي 09/94.

⁴⁰ المادة 14 من المرسوم التشريعي 09/94 والمواد من 5 الى 13 من القانون 90/02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم

⁴¹ Koriche Mohamed Nesreddine ;op-cit , p 59

⁴² المادة 15 من المرسوم ال تشريعي 09/94.

⁴³ المادة 16 فقرة أخيرة من المرسوم ال تشريعي 09/94.

⁴⁴ حيث جاء في قرار المحكمة العليا ما يلي: «... لا تختلف عملية التقليل في جوهرها عن عملية التسريح لأنها تشكل فك العلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة للمستخدم وليس لها طابعا قانونيا متميزا لعملية التسريح في إطار التقليل اذ انها تخضع للقواعد المنصوص عليها في القانون 90/11 والرسوم التشريعي رقم 09/94 فاعتماد المحكمة على المواد 71-70-96 من القانون 90/11 لتقدير شرعية اجراء التقليل هو قضاء مؤسس قانونا".

-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 191272 صادر بتاريخ 14 مارس 2000، قضية (م-أ) ضد (ق-ح)، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 2001، ص 167.

- كما جاء في قرار المحكمة العليا ما يلي: «..... لم تخطئ المحكمة في تطبيق القانون لما اعتبرت التقليل الذي تم لأسباب اقتصادية قد راعى الإجراءات المنصوص عليها قانونا"

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214537 صادر بتاريخ 21 مارس 2001، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 2002، ص 307.

⁴⁵ المادة 146 من القانون 90/11.

⁴⁶ المادة 71 من القانون 11/90.

⁴⁷ المادة 45 / 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 2003/07/16 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 2003/07/16. والمادة 79 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر بتاريخ 2013/06/10 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة. وكذلك المادة 120 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المحررة بتاريخ 1997/04/25 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بالجزائر العاصمة بتاريخ 1998/03/03 تحت رقم 98/04.

⁴⁸ المادة 277 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المحررة بتاريخ 1994/12/12 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي أحمد بالجزائر العاصمة ب تاريخ 1994/12/13 تحت رقم 0113 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس 1994/12/18.

⁴⁹ نفس المادة 277 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.