

التسريح لأسباب اقتصادية بتن القانون الأساسي وقوانتن المخصصة في الجزائر

د/ بن عمران محمد لخضر - جامعة باتنة-

الأصل العام في قوانين الشغل أن العامل يقضي معظم حياته بتسخيرها للمنصب الذي يشغله، وفي ذات الوقت فإن العمل يشكل بحق إحدى الركائز الأساسية في دول العالم وخاصة في البلدان النامية نظرا لحاجة كل إنسان إلى العمل كمصدر للرزق، وكمظهر من مظاهر تطور الأمة ورفيها ولقد اهتمت الجزائر في كل تشريعاتها اهتماما بالغا بتنظيم العمل حيث أفردت له تشريعات خاصة تضمنت مفهوم العمل فلسفيا واجتماعيا واقتصاديا. من ذلك ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى مطلبين:

المطلب الأول: التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الأساسي للعامل وبدوره نقسمه إلى ثلاثة فروع:

الفرع الأول: حق العمل في التشريع الجزائري.

وفي الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية.

والفرع الثالث: للحديث عن ضمانات الفصل لأسباب اقتصادية في القانون الأساسي العام للعامل.

أما المطلب الثاني سنتناول فيه التسريح لأسباب اقتصادية في ظل المخصصة.

الفرع الأول: حق العمل في التشريع الجزائري

أولت التشريعات الجزائرية عناية خاصة بحق المواطن في العمل ويتضح ذلك من تحليل النصوص المتعاقبة عبر التطور التشريعي.

وفي هذا الإطار نص القانون الأساسي العام للعامل على "أن العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، ومصدر رزق العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه، ويقوم المجتمع الجزائري ويخضع لمبدأ من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله.

ومن هنا يتعين على العامل والمؤسسة التي تستخدمه أن يكرسا جهودهما لتطبيق القوانين الأساسية التي ترمي إلى رفع المستوى المادي والمعنوي للعامل وتوفير فرص العمل، ولهذا المتفق القانون الأساسي للعامل بصفة خاصة المبادئ الآتية:

- 1- يجب على كل عامل أن يبذل كل ما في طاقته المهنية والبدنية والفكرية.
- 2- التزام العامل برفع مستواه المهني و الثقافي في إطار الوعي الوطني والسياسي بصفة مستمرة¹: وتنص جميع النصوص الدستورية الجزائرية خلال مراحل تطورها على أهمية العمل كما جاء به دستور 89، 76 والميثاق الوطني فيما يلي:

أولا/ دستور سنة 1976:

العمل أهم ركائز المجتمع وهو شرط أساسي لتنمية البلاد والمصدر الذي يضمن للمواطن مصدر معيشته، ويتم توظيف العمل حسب احتياجات و متطلبات الاقتصاد والمجتمع وطبقا لاختيار العامل وبناء على قدراته وفق مؤهلاته، ويمارس العامل وظيفته الإنتاجية باعتبارها واجبا وشرفا، وبناء عليه يكون له الحق في اجر وبالتالي فان العمل هو الشرط الأساسي الذي يبنى عليه مبدأ المساواة في الأجور وفقا لنوعية العمل وحجمه، ولهذا كان السعي وراء تحسين الإنتاج والإنتاجية يشكل الهدف المستمر لتطوير المجتمع².

ثانيا/ الميثاق الوطني

عبر الميثاق الوطني عن أهمية العمل فأكد على أن العمل إذا كان حقا فهو أيضا واجب وشرف على كل مواطن، فالعمل هو العنصر الأساسي للتراكم والمنبع الرئيسي لكل تقدم اجتماعي والمصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي بما يؤدي إليه من القضاء الجذري على الفراغ والتطفل الاجتماعي ولهذا يرتبط مفهوم العمل في الميثاق بمفهوم الكرامة. مؤكدا بذلك على مبادئ المساواة والعدالة الاجتماعية وارتباط الأجر بالعمل كاعتراف الدولة بحقوق العامل وتشجيعا للإنتاج وحفزا للجهود.

وإذا كان كل عامل يساهم في التطور الاقتصادي للبلاد، فان الميثاق قد منح الفرصة للحصول على العلم وتعميم التكوين المهني لما يقدمه العمال من دور أساسي في دعم القواعد الاقتصادية³.

ثالثا/ دستور 1989:

نص الدستور الجديد في مادته 48 على انه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" وفي المادة 1/52 " لكل المواطنين الحق في العمل"⁴.

ومن تحليل هذه النصوص يتضح ما يلي:

- 1- **ضمان حق العمل:** تؤكد جميع التشريعات على أن العمل حق للمواطن مضمون بمقتضى النصوص التشريعية وأن الدولة تكفل هذا الحق على أساس من مبادئ العدالة والمساواة، وبشرط توافر الشروط الموضوعية التي تضمن حق المساواة.

2- الضمان الاجتماعي: لم تكثف التشريعات بتفصيل المبادئ التي تهيم على حق العمل، وما يتفرع عنها من حقوق و ضمانات للعمال في توفير الحد الأدنى الملائم لمعيشتهم ورعايتهم في كافة المجالات.

ولهذا نص الميثاق الوطني على ضمان حق العمل من ناحية واهتم بالنواحي الاجتماعية من ناحية أخرى، فتضمن نصوص عديدة ترمي إلى رفع عجلة الرقي الثقافي والاجتماعي في المجالات التالية:

ا- في ميدان التعليم والتكوين.

ب- في ميدان الثقافي.

ج- في ميدان الصحة.

د- في ميدان الرياضة.

هـ- توفير سكن محترم و مريح وفقا للحد الأدنى من الشروط السكن العصري.

و- منح عناية خاصة بالمسنين أو المعوقين.

كما خصص الميثاق بنودا خاصة بتدخل الدولة لرعاية المعوزين اجتماعيا فمنح حقوقا خاصة لرعاية أرامل الشهداء وأطفالهم ولفائدة المجاهدين⁵.

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية

استخدم المشرع عبارة التسريح لأسباب اقتصادية على الرغم من أن كافة النصوص التشريعية السابق ذكرها تنص على كفالة حق العمل و ضمانه.

ويثير التسريح بسبب اقتصادي إشكاليات تحدث أثارا لا تتلاءم طبيعة النصوص، مما يتحتم علينا التطرق إلى مفهوم السبب الاقتصادي الذي ورد بالتشريع الجزائري على النحو الآتي.

مفهوم السبب الاقتصادي: تنص المادة 94 ق.ا.ع.ج على ما يلي: "يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة".

إن هذا النص يثير تساؤلا حول مفهوم السبب الاقتصادي الصحيح الذي يعينه الشرع، وبمراجعتنا لنصوص القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم المكملة له لم نعثر على تفسير واضح لهذه الأسباب مما يدعونا إلى محاولة التعرض لشرح هذا المفهوم من زاويتين:

ا- **المفهوم الضيق للدافع الاقتصادي:** التسريح لأسباب اقتصادية يعني الظروف الاقتصادية التي تطرأ على المشروع بمعنى لم تكن لإرادة صاحب العمل أي دخل في

د/ بن عمران محمد لخضر **التسريح لأسباب اقتصادية**

أحداث هذه التسريحات وعلى ذلك ينحصر المفهوم الضيق في الأحوال الاقتصادية الطارئة، ولا تدخل ضمنها الأسباب التنظيمية التي يقوم بها صاحب المشروع بإرادته من أجل تحسين الإنتاج مثل ذلك.

1- إعادة تنظيم المشروع.

2- إدماج عدة مشروعات.

وفي هاتين الحالتين يضطر صاحب العمل إلى تخفيض عدد العمال بعيدا عن الاعتبارات المالية التي تهدف إلى تحقيق معدل الربح.

ولكن هذا المعيار انتقد على أساس ما يلي:

1- يؤدي إلى تسريح عدد من العمال لأسباب غير اقتصادية مما يجعل المفهوم الاقتصادي ضيقا.

2- الانتقاد الآخر على أساس انه إذا كان إلغاء الوظيفة، الذي يترتب على إعادة تنظيم أو دمج المشروع، قد يساعد على معرفة بعض الأسباب الاقتصادية.

إلا انه ليس من الضروري أن يكون إلغاء الوظيفة هو معيار السبب الاقتصادي.

ب- المفهوم الواسع للدوافع الاقتصادية: ويعني هذا المفهوم بان التسريحات لأسباب اقتصادية لا ترجع إلى خطأ العامل وإنما الأحوال التنظيمية التي تدخلها المؤسسة بإرادتها على الشروع من أجل تحسين العائد المالي، وتشمل أيضا التسريحات التي يكون سببها الظروف الاقتصادية الطارئة التي تجبر المؤسسة على إعادة تنظيم المشروع أو إلغاء بعض الوظائف أو تعديلها⁶.

وينبغي على ذلك بان كل تسريح يتم بسبب خطأ عامل يعتبر تسريحا بسبب اقتصادي و يفضل بعض الفقهاء القول بان السبب الاقتصادي هو كل تسريح لا يرجع إلى شخص العامل، و يقصد به عدم الكفاءة المهنية أو الصحة للعامل⁷.

وبهذا المفهوم الواسع اخذ المشرع الفرنسي في القانون 1975/10/03 المتعلق بالتسريحات لأسباب اقتصادية فجاء في المادة 17 مايلي: انه مهما كان المشروع أو المهنة فان كل تسريح فردي أو جماعي مؤسس على سبب اقتصادي في طبيعة طارئة تنظيمية يخضع إلى رخصة من قبل السلطة الإدارية المختصة. ولا يستثنى من ذلك سوى حالة التسوية القضائية أو تصفية الأموال⁸.

ويتضح من ذلك أن السبب الاقتصادي لا يقتصر على الظروف الخارجية التي تجبر المؤسسة على إعادة تنظيم المشروع إنما تدخل أيضا في هذا المفهوم نوايا ودوافع المؤسسة في تحسين المردود سوف نتعرض لها عند بيان موقف المشرع الجزائري⁹.

الفرع الثالث: ضمانات الفصل لأسباب الاقتصادية

قد تعرض ظروف اقتصادية تتعلق بالمؤسسة تقتضي بالضرورة إعادة تنظيمها أو هيكلتها، أو تقليص من نشاطها، أو تصفيتها¹⁰.

ويستتبع ذلك التخفيض من عدد عمالها، وهذا نظرا لطبيعة المسؤولية التي تتحملها المؤسسات العمومية الاقتصادية والخاصة بعد قانون الاستقلالية الذي أصبح يحتم عليها تحقيق الأرباح وتراكم رأس المال كهدف أساسي، حيث جاء في نص المادة 03 من قانون التوجيهي للمؤسسات رقم 01/88 ما يلي: "تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال.

ومن هذا المسؤوليات أيضا ما جاء في المادة 2/8 من ذات القانون ما يلي: "لا تتحمل الدولة التزامات المؤسسات العمومية الاقتصادية تحملا مباشرا أو غير مباشر إلا بمقتضى أحكام صريحة يمنحها القانون من يملك سندات في شركات المساهمة أو شركات محدودة المسؤولية".

كما انه لا يجوز لأحد أن يتدخل في إدارة وتسيير المؤسسة خارج الأجهزة المؤهلة لذلك وأي تدخل سوف يترتب عليه تطبيق قواعد المسؤولية المدنية والجزائية¹¹، لأجل هذا كله أعطى المشرع الجزائري سلطة الفصل الإداري وبغير الطريق التأديبي للمؤسسات العمومية الاقتصادية لأسباب اقتصادية لهذه المؤسسات.

والجدير بالذكر أن نزعة المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعام 12 وفي هذا الخصوص بالذات تصطبغ بنظام العاملين في المشروع الخاص في الطابع التجاري، ونشاط الرأى القائل بأنه وقع في تناقض مع سياسة الفصل الإداري في ظل نظام وظيفي مفتوح وفي ظل نظام اجتماعي واقتصادي وسياسي اشتراكي في أسسه ومبادئه وأهدافه¹³.

إلا أن سلطة الفصل الإداري للأسباب الاقتصادية لم تعد سلطة مطلقة بل مقيدة ليس فحسب بعدم التعسف بل أيضا باشتراط توافر السبب الحقيقي والجدي له، وعلى القاضي في هذا المضمار أن يتأكد ليس فقط من التدابير التي دفعت المؤسسة إلى التسريح وإنما من ضرورة التسريح ذاته، أي لا يكفي أن يكون سبب التسريح حقيقيا فقط بل يشترط بالإضافة إلى ذلك أن يكون جديا ولا تقف الضمانات هذه عند حد القيد الموضوعي، بل هناك قيد شكلي آخر يتمثل في الرقابة الإدارية للتسريحات على الإجراءات القانونية الواجب إتباعها قبل الشروع في عملية الفصل الإداري وبغير الطريق التأديبي على النحو التالي:

أولا/ الضمانات التشريعية:

ولتحقيق التوازن بين المبدأ الاشتراكي القائل "من كل مقدرته ولكل حسب عمله"¹⁴، وبين مفهوم الحق في العمل وإلقاء على البطالة¹⁵.

فقد كرس المشرع الجزائري نظرية البطلان التي مفادها إن أسباب الانتهاء للخدمة بغير الطريق التأديبي إنما هو مجرد حق وظيفي، وذلك بحصر حالات الإنهاء¹⁶، في أحوال معينة ومحددة لا يجوز للمؤسسة أن تخرج عليها وكل أنها ذلك يعد باطلا يترتب عليه إعادة العامل إلى عمله¹⁷ وحرصا على المصلحة العامة التي تقتضي تحقيق التوازن بين الضمان والفاعلية يحفظ للمؤسسة حقها في التنظيم، وحق العامل في ضمان نوع من الاستقرار في العمل لهذا كله قيد المشرع الجزائري سلطة الفصل لأسباب اقتصادية بالقيود التالية:

1- يحظر على المؤسسة التي شرعت في التقليل من عدد مستخدميها اللجوء في أماكن العمل ذاتها إلى تطبيق نظام الساعات الإضافية، أو إلي توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بهذا الإجراء.

2- يجب على هيئة المستخدمة أن تقدم إلى مفتش العمل المختص إقليميا وفي القطاع الاشتراكي طلب الموافقة ومن السلطة الوصية على الإجراء قبل الشروع في تنفيذه.

وذلك عن طريق رسالة مضمونة الوصول تبين فيها على الخصوص نوع الإجراء الذي تنوي اتخاذه ومداه والأسباب التي تبرره وعدد العمال الذين يعينهم، ويجب أن يكون طلب الترخيص مصحوبا بملف يحتوي على كل العناصر أو الأوراق التي تبرر اتخاذ هذه الإجراءات وهي كالتالي:

1- تقليص التوقيت أو ساعات العمل.

2- العمل المنقطع.

3- إجراء الإحالة على التقاعد المتقدمة أو المسبقة.

4- إجراء تحويل العمال إلى هيئات مستخدمة أخرى.

5- التسريح لتقليل عدد العمال.

وتجدر الإشارة إلى أن مفتش العمل ملزم بإجراء عملية التحقيق ليتأكد من الأسباب المذكورة في الطلب، مستعينا بذلك بأي عون مختص أو مصلحة تابعين للدولة.

كما يجب عليه أن يستشير ممثلي العمال المنتخبين و السلطات السياسية والنقابية التي يرى فائدة من استشارتها ويبيت في الأمر خلال ثلاثين (30) يوما من إشعاره.

وبعد أن يمنح كل من مفتش العمل والسلطة الوصية ترخيصها تقوم المؤسسة بتنفيذ الإجراء المقرر حسب الحالة وطبقا للتشريع المعمول به.

وفي حالة التسريح لتقليل عدد العمال يجب على هيئة المستخدمة باتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أن تقوم بالتسريح مع مراعاة الترتيب الآتي¹⁸:

- أ- العمال الأقل أقدميه والأضعف تأهيلا أو كفاءة.
ب- العمال العازبين أو الذين يكفلون اقل عدد من الأشخاص.
ج- العمال الذين حصلوا على وظائف مخصصة أو ذات أسبقية أي المجاهدون ذو الحقوق والقانون.

وفي حالة التسريجات الفردية المقاربة الأجل يتعين على مفتش العمل أن يتأكد من أن الأمر لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع وفي هذه الحالة يمكنه أن يعارض هذه التسريجات ويعمل على تطبيق الأحكام السابقة.

وفي آخر هذه الضمانات التشريعية فإنه للعمال المسرحين قانونا الحق في التعويضات الفصل حسب نص المادة 60 من القانون رقم 06-82 الذي جاء فيه مايلي: "العمال الذي يوظف لمدة غير محددة الحق في حالة الفصل الفردي أو الجماعي بعد سنة من العمل الفعلي ضمن المؤسسة المستخدمة في تعويض الفصل، وتخص فترة العمل الفعلي المؤدي في نفس المؤسسة المستخدمة".

ويحسب المبلغ المشار إليه على أساس المتوسط الشهري للأجور والتعويضات والعلاوات بمختلف أنواعها التي تقبض خلال السنة الأخيرة من العمل، ويستمر هذا التعويض شهرا عن كل سنة من العمل إلى غاية خمسة عشر شهرا، كما يمكن حسب أيام العمل في حالة ما إذا لم تبلغ فترة العمل الفعلي عددا كاملا من السنوات العمل¹⁹ وكذلك تعويضات الأضرار المسبق والعطل المدفوعة الأجر.

كما يستفيدون فضلا على ذلك من أولوية التوظيف التي تراعي فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله لدى الهيئة المستخدمة²⁰.

ثانيا: الضمانات القضائية:

إلى جانب ما قلناه في موضوع الضمانات التشريعية فإنه توجد ضمانات قضائية أقرها المشرع أيضا لصالح العامل في حالة ما إذا تبين انه اعتدى على حقه، فيرفع دعواه إلى القضاء الذي بدوره يقوم بالفحص أو التأكد من صحة أو سلامة الإجراءات المنصوص عليها قانونا من الواجب إتباعها من طرف المؤسسة قبل الشروع في الإجراءات المذكورة أعلاه بالترتيب²¹.

وهذا ما يؤكد المادة 3،2/79 من قانون العلاقات الفردية رقم 06-82 بقولها: "وفي حالة الفصل التعسفي أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها يأمر القاضي بإعادة دمج العامل في منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له، وإذا عارضت المؤسسة المستخدمة بالعادة العامل الفعلية يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناجمة عن علاقة العمل".

د/ بن عمران محمد لخضر التسريح لأسباب اقتصادية

وأيضاً جاء في المادة 94 من ق 82-06 مايلي: "يعاقب على عدم مراعاة الإجراءات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم في هذا المجال عند فصل العامل للتقليل من عدد المستخدمين بغرامة من 2000 إلى 4000 دج تطبق على قدر عدد العمال المعنيين وبالحبس مدة من شهر واحد إلى ستة أشهر".

وقد أكد هذا المنهج أيضاً القضاء الجزائري في العديد من أحكامه، حيث أن المجلس إلا على أيد كل الأحكام الصادرة من المجالس القضائية عبر الوطن التي قضت بإعادة العامل إلى عمله نتيجة التسريح التعسفي أو الباطل من ذلك قرار المجلس على الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 10/05/1982 الذي أيد القرار الصادر من مجلس القضاء ورقلة 12 افريل 1981²².

كما جاء أيضاً في حكم سيدي احمد الصادر بتاريخ 15/06/1988 انه: "حكمت المحكمة على المدعي عليها و هي الشركة الوطنية سونيلاك بإدماج المدعي إلى منصبه الأصلي بصفته رئيس قسم بالمديرية التجارية، كما حكمت عليها بدفعها له الراتب المستحق لهذه الوظيفة طبقاً للقانون الداخلي للشركة المذكورة المعمول به ابتداء من الفاتح من أوت 1975 و5000 دج تعويضاً"²³.

وهكذا نجد المشرع الجزائري والقضاء قد أخذوا بأحدث ما وصلت إليه التشريعات الحديثة وخاصة منها التشريعات الاشتراكية التي ترى في إعادة العامل إلى منصبه أكبر ضمان له²⁴.

والملاحظ هنا على تشريعات القانون الأساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية²⁵ له أنها تميز بين الموظفين العامين حسب المفهوم الفرنسي²⁶.

وبقية المستخدمين في المؤسسات العمومية الاقتصادية خلافاً لما ذهب إليه قانون الوظيف العمومي²⁷ من عدم التمييز بين جميع العمال على حد سواء.

حيث جاء في المادة الأولى من المرسوم التوظيف العمومي ما يلي: "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من الدرجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا المرسوم على القضاء، والقائمين بشعائر الدين، الجيش الوطني الشعبي".

وجاء أيضاً في ديباجة هذا المرسوم تحت عنوان ميدان التطبيق الفقرة (ج) ما يلي: "المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات العمومية، إذا ظهر أن إخضاع رجال القضاء وأفراد الجيش الوطني الشعبي للقانون المتقدمة، فإن الأمر لا يكون كذلك بالنسبة للمؤسسات والهيئات العمومية.....".

دراسة مقارنة بين القانون الاساسي العام للعامل و التشريعات الحديثة في ظل قانون 11/90 والتطبيقية له

ولقد عالج المشرع الجزائري في القوانين الحديثة التي تنظم علاقات العمل بنوعيتها الفردية والجماعية في مرسومين التشريعيين: الأول رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والذي جاء في مادته الأولى مايلى: "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الإجراء من أخطار فقدان العمل بصفة الإدارية لأسباب اقتصادية".

ونص في المادة الثانية من الفقرة الأولى على أن "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الإجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة الإدارية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليل من عدد عمال أو إنهاء نشاط المستخدم....".

والأخطر من ذلك أن المشرع الجزائري مدد تطبيق أحكام المرسوم التشريعي إلى الإجراء المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص²⁸.

أما المرسوم التشريعي الثاني فلقد نص في مادته الأولى منه على انه يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة لحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية....».

أولاً/ ترتيبات خاصة بحماية الإجراء:

ولقد تناول المشرع في هذا الخصوص مجموعة من الترتيبات الوطنية يجب اتخاذها لحماية الإجراء من خطر فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية و يشمل الترتيبات على خصوص الأدوات قانونية فعالة كالتالي:

- العمل على إقامة نظام نشيط لتوظيف الإجراء المذكورين أعلاه.
- مجموعة من النصوص القانونية تساعد وتدعم الحفاظ على العمل وترقيته.
- تكريس نظام للتقاعد المسبق.
- تكريس نظام للتأمين على البطالة لصالح الإجراء المذكورين أعلاه ويقع عبء تمويل كل من النظامين عن طريق الاشتراكات التي تتكفل بها الهيئات المستخدمة والإجراء كل قطاعات النشاط بما فيها قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- وحتى يتم اللجوء إلى نظام بتقليل عدد العمال اوجب القانون مجموعة من الإجراءات التي يجب إثباتها في مرحلتين:
- الأولى: وتشمل على الجانب الاجتماعي في اتخاذ إجراء واحد أو عدة إجراءات أو جميعها كالتالي:

د/ بن عمران محمد لخضر التسريح لأسباب اقتصادية

- تكيف النظام التعويضي و لاسيما العلاوات والتعويضات المرطبة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة إشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراء الضرورية لإعادة توزيع العمل.

- إلغاء تدرجي اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

- إحالة الإجراء الذين بلغوا سن المناسب على التقاعد وكذا من يمكنهم الاستفادة من نظام التقاعد المسبق.

- اعتماد تقسيم العمل بالتوقيت الجزئي²⁹ مع عدم السماح بتحديد عقود العمل لمدة معينة.

أما المرحلة الثانية في الجانب الاجتماعي التي أقرها المرسوم التشريعي.

- تنظيم إحدى العمليتين أو كليهما وهما: العمل على إعادة تنظيم عمليات التوزيع للإجراء المعنيين وذلك بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والقطاع العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، وان اقتضى الأمر تقوم الدولة بإقامة أنظمة لصالح الإجراء لإعادة توزيعهم.

وبعد إعداد القوائم الاسمية للإجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها وعند الاقتصاد يجب أن يستفيد هؤلاء الإجراءات مما يأتي:

- الإحالة على التقاعد.

- قيود الإحالة على التقاعد المسبق.

- اداءات التامين على البطالة.

- التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع.

ويجب على المستخدم الذي يلجا إلى تدابير تقليص عدد العمال القيام بـ:

- إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل.

- دفع تعويضات التسريح التي تساوي اجر ثلاثة أشهر كما يستفيد الأجير من اداءات التامين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه.

- وضع قوائم اسمية للإجراء المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشيه العمل المختصة إقليميا ولصناديق التامين على البطالة والتقاعد المسبق.

ويمكن للمستخدم الذي يرغب في تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم إن يطلب مساعدات عمومية تتمثل في الآتي:

- التخفيض أو الإعفاء الجبائي و/أو شبه جبائي في إطار قوانينه المالية.

- كما يستفيد المستخدم من ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتحويل استثمارات لدفع طاقات الإنتاج الموجودة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة.

ويبقى العمال الأجراء المستفيدين من التامين على البطالة أو المحالون على التقاعد المسبق في الاستفادة من اداءات الخدمات الاجتماعية التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة واحدة كحد أدنى، وبعد هذه المدة يضل العامل يستفيد من الخدمة الاجتماعية وفق إشكال تحدد بموجب اتفاق جماعي³⁰.

ويترتب على عدم التصريح عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات كما ينص عليه القانون مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي يترتب عليها غرامة مالية 2000 إلى 5000 دج ويتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين ومن هنا يتضح لنا الخلاف الجوهرى بينما أقرت به القوانين الاجتماعية التي صيغت في ظل نظام سياسي واجتماعي فهي وفي ظل التشريعات التي صيغت في ظل اقتصاد السوق، وبالرغم من عدم تباعد الفترتين عن بعضهما البعض إلا هناك اختلاف جوهري بحيث امتاز النظام بكثرة النصوص وتداخلها مما يجعل من تطبيقها أمرا صعبا إن لم نقل مستحيلا في بعض الأحيان.

الهوامش:

¹ - راجع المواد 5،4 من القانون الأساسي العام للعامل 78/12.

² - راجع المواد 24، 89 من دستور 1976 الجزائري.

³ - انظر الميثاق الوطني 1986 الصادر عن قطاع الإعلام والثقافة والتكوين لحزب جبهة التحرير الوطني، الفصل الرابع باب الثالث تحت عنوان التنمية الثقافية والاجتماعية، ص 291-295.

⁴ - انظر الدستور الجزائري لسنة 1989.

⁵ - راجع الميثاق الوطني، ص 269-279.

⁶ - إن تعديل الوظيفة ليس إلا إلغاء الوظيفة القديمة وإنشاء أخرى بدلا منها مثال تعيين صاحب العمل لعمال في الوظيفة أخرى ثم يسرحه مدعيا بان العامل غير قادر على هذه الوظيفة يعد ذلك تسريحا بسبب اقتصادي و هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بتاريخ 1978/8/24 حيث قضت بما يلي: انه في حالة ما إذا أعاد صاحب العمل تنظيم مشروعه ثم سرح عاملا بعد ذلك لعدم قدرته على القيام بأعباء الوظيفة الجديدة فان هذا التسريح يعد تسريحا لسبب اقتصادي فالبرهان الأول للتسريح هو تغيير الوظيفة إما عدم قدرة العامل فليس إلا نتيجة هذا التغيير هو سبب ثانوي بالنسبة للسبب الأول الذي يعد سببا اقتصاديا.

jean pellissiek .le nouveau travail du licenciement éd sirey paris 1977.p29.....

⁷ - انظر الدكتور عبد الحفيظ بلخيزر الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائث للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة 1986، ص 203.

⁸ - TRA.ART.L.321.7(Ln=75 du 03/1/1975)quelque soit l'entreprise ou la profession et sauf en caste règlement judiciaire ou de liquidation des biens tout

licenciement. Individuel ou collective fondé sur un motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel est subordonné a une autorisation de l'autorité administrative compitale.

⁹ - وتطلب دراسة الطابع الجدي للأسباب الاقتصادية رقابة القاضي الموضوعية على ملائمة القرار الذي اتخذ صاحب العمل بناء على سلطته في التسيير الاقتصادي فالقاضي لا يتحقق من ضرورة التدبير فقط الذي كان أصل التسريح كالتدابير الاقتصادية، ولكن يتحقق من ضرورة التسريح ذاته، بحيث يجب أن يكون السبب المدعي به يحول دون إمكانية استمرار عقد العمل ويقتضي التسريح وعلى القاضي التأكد من تدابير الأخرى التي تتجنب التسريح لتأكيد مبدأ ضمان الوظيفة، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف منح المشرع الفرنسي للقاضي في المادة 3-14-122 من قانون العمل الصادر بتاريخ 13/07/1973، وسائل التحقيق لتثبيت من السبب الحقيقي الجدي، انظر في تفصيل الدكتور عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص 212.

¹⁰ - انظر القانون التوجيهي للمؤسسات رقم 01/83 الصادرة بتاريخ 12 نابر 1988 الفصل السابع.

¹¹ - المادة 8، المصدر السابق.

¹² - القانون الأساسي العام للعامل - المرجع السابق.

¹³ - انظر الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1986 في الفصل الرابع، ص 291.

¹⁴ - انظر المادة 04 من ق.ا.ع.ج.ع. المرجع السابق.

¹⁵ - الميثاق الوطني الجزائري، المرجع السابق.

¹⁶ - انظر المادة 94 من القانون الأساسي العام للعامل 78/12، المرجع السابق.

¹⁷ - انظر د/ بلخيزر عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 280.

¹⁸ - انظر المواد من 50 إلى 58 من المرسوم رقم 82-302 السابق الإشارة إليه.

¹⁹ - انظر المادة 61 من ق.ا.ع.ج.ع. 82-06، المرجع السابق.

²⁰ - انظر المادة 96 من ق.ا.ع.ج.ع. 78-12، المرجع السابق.

²¹ - حددت المادة 7 من ق.ا.م.ج. 66/154 والمعدل والمتمم بالأمر الصادر في 29/12/1971 الأشخاص الإدارية على سبيل الحصر وهي الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العامة والإدارية وأبضا المادة الأولى الفقرة الثانية منه التي جاء فيها مايلي: "إن المحاكم هي الجهات القضائية الخاصة بالقانون العام وهي تفصل في جميع القضايا المدنية والتجارية أو دعوى الشركات التي تختص بها محليا" ويقصد بدعوى الشركات منازعات العمال.

²² - انظر د/ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل-المرجع السابق.

²³ - محكمة سيدي احمد، الفرع الاجتماعي، حكم رقم 362 بتاريخ 15/06/1981.

²⁴ - انظر د/ بلخيزر، المرجع السابق، ص 280.

²⁵ - انظر المواد من 01 إلى 05 من المرسوم رقم 85-59 المرجع السابق.

²⁶ - تنص المادة الأولى من قانون الموظفين الفرنسي الصادر في فبراير 1959 على مايلي:

"Le présent statuts applique aux personnes qui nommes dans un emploi permanent, en été titularisé dans un grade de la hiérarchie des administration centrales de l'état. Des services extérieurs indépendant ou des établissements publics de l'état, il ne s'applique aux magistrats de judiciaire ni aux personnels militaires ni aux personnels des administrations services et établissement public de l'état qui présentent un caractère industriel ou commercial.

²⁷ - انظر المرسوم الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر الصادر في 02/06/1966

²⁸ - المادة 8، المصدر السابق، انظر المادة الثانية الفقرة في المرسوم التشريعي رقم 11/94 اعلاه، المادة 1

من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ 26-05-1994

²⁹ - انظر المرسوم التشريعي 94-09 مؤرخ في 26/05/1994 أعلاه.

³⁰ - انظر المادة 28 وما بعدها في المرسوم التشريعي 94-09 أعلاه.