

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري قسنطينة

كلية الحقوق

سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه علوم

فرع : القانون الخاص

تحت إشراف :

الأستاذ الدكتور عبد الحفيظ طاشور

إعداد الطالب :

الطاهر قرين

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة الإخوة منتوري قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أ.د / السعيد بو عناقطة
مشرفا ومقرا	جامعة الإخوة منتوري قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أ.د / عبد الحفيظ طاشور
عضوا	جامعة الحاج لخضر باتنة	أستاذ التعليم العالي	أ.د / عبد الوهاب مخلوفي
عضوا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	أستاذ التعليم العالي	أ.د / نصر الدين سمار
عضوا	جامعة باجي مختار عنابة	أستاذ التعليم العالي	أ.د / عمارة بلغيث
عضوا	جامعة الإخوة منتوري قسنطينة	أستاذ محاضر	د / هاشمي بوجعدار

السنة الجامعية : 2016 - 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

... قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ...

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة الزمر - الآية 09

شكر وتقدير

وأنا أنهي هذا البحث لايسعني إلا أن أتقدم بالشكر
الجزيل للأستاذ الفاضل الدكتور طاشور عبد الحفيظ
بصفته مشرفاً ومؤطراً لهذا البحث وقبوله تبنيه رغم
مشاغله العديدة، ومسؤوليته كعميد لكلية الحقوق .

فشكراً جزيلاً وجزاك الله عني خيراً ، إن الله
لا يضيع أجر المحسنين .

الظاهر قرين

الإهداء

إلى

روح والدي صالح والزهرة رحمهما الله وتغمدهما بواسع رحمته
وأدخلهما فسيح جنانه .

إلى

زوجتي سعاد التي آزرني أثناء إعداد هذا العمل العلمي .

إلى

أبنائي وبناتي، عادل، محمد أمين، سامي، آمال، فاطمة
الزهراء، كوثر، والصغير شفيق الذين ما إنفكوا يسألون عن موعد
إتمام هذا العمل الذي حملوا معي همه وأمله وأمله .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل العلمي الذي وفقت إلى إنجائه بعون الله
الذي أعانني بالصبر والمثابرة

الطاهر قرين

مقدمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

إن علاقة العمل التي تربط بين صاحب العمل والعامل، أساسها ومصدرها العقد بالنسبة لعلاقة العمل الفردية، والاتفاقات والاتفاقيات بالنسبة لعلاقات العمل الجماعية، وإذا كان إنهاء علاقة العمل الفردية ينصب على عقد العمل الفردي غير محدد المدة حسب الطرق المتعارف عليها في التشريعات المقارنة والفقهاء، إذ تم تصنيفها وتقسيمها إلى أسباب عامة لإنهاء عقد العمل وأسباب خاصة، وتحت هذا القسم جعل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل والأسباب العامة المشتركة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة قسمت إلى ثلاثة أقسام حسب بعض الفقهاء، ومنها الأسباب المشتركة للإنهاء بين العامل وصاحب العمل، واستحالة التنفيذ نتيجة القوة القاهرة مثلا، والعجز والوفاء، تصفية المؤسسة والتجنيد⁽¹⁾، بينما يرى البعض أنها تنقسم إلى أكثر من ذلك، فيما ذكر البعض أنها تنقسم إلى أسباب قانونية عامة، وأسباب قانونية عارضة، ومنها الأسباب الاقتصادية⁽²⁾.

ولما كان اهتمام هذه الدراسة هو التسريح لسبب اقتصادي فإن تلك التقسيمات سيكون ذكرها لاحقا على سبيل المثال والمقاربة لتوضيح مفهوم إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية على أنها بعيدة عن شخص العامل ولا علاقة له بها، كونها جاءت بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

إن التسريح لسبب اقتصادي ظهر كمفهوم لأول مرة لدى القضاء الإداري بمناسبة تطبيق الأمر الصادر في 26 ماي 1945 المتعلق بالشغل في فرنسا، ومما جاء فيه أنه يستلزم عند كل تسريح لسبب اقتصادي أن يكون صاحب العمل قد تحصل على رخصة إدارية مسبقة، تصدر عن الجهة المختصة، وفي مرحلة لاحقة ومنذ 1973 جاءت التشريعات

(1) — إبراهيم محمد (أبو العلا) : العاملون حقوقهم في مجتمعنا الاشتراكي العربي والتزامهم فيه نحو العمل والإنتاج، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة 1969، ص 43.

(2) — محمد السيد (الرواحي) : الوسيط في شرح نظام العاملين بالقطاع العام، مطبعة أحمد علي مخيمر 1972، ص 236.

لتؤكد ذلك، أي أن هذا النوع من التسريح خص بإجراءات خاصة تختلف عن الإجراءات المتبعة في أعمال التسريح الأخرى ومنه نص على أن التسريح الجماعي لسبب اقتصادي له نظام قانوني خاص ومستقل ، وبذلك يكون المشرع قد أبعد واستثناه من تطبيق النصوص المتعلقة بالتسريح لسبب شخص للعامل ولما كان التسريح لسبب اقتصادي يدخل ضمن اختصاصات صاحب العمل الذي يخوله القانون تنظيم وتسيير مؤسسته، واتخاذ ما يراه مناسبا من الإجراءات والوسائل لإعادة تنظيمها بما يراه مناسبا لسيرها نحو الفعالية الاقتصادية، وهو ما يطلق عليه السلطة التنظيمية لصاحب العمل في إدارة وتسيير مؤسسته، وإعمالا لهذه السلطة له الحق في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، فهذا الإنهاء يعد الأكثر إظهارا لقانون العمل(1).

إن هذا البحث يتمحور خاصة حول سلطة صاحب العمل في إيقاع هذا الإنهاء للأسباب الاقتصادية المتعددة، ويظهر مدى تمتع صاحب العمل بسلطة إيقاع هذا الإنهاء، أي أن هناك معايير وضوابط يخضع لها، وستعرض بالبحث في ذلك سواء في التشريعات المقارنة أو التشريع الجزائري مسلطين الضوء على هذه السلطة أثناء فرض القانون للترخيص الإداري المسبق، وبعد إلغاء هذا الترخيص، وسيكون هذا البحث بناء على ما تقدم يحتوي على العناصر التالية :

أولا : أهمية موضوع الدراسة من الناحية العلمية والعملية .

ثانيا : نطاق هذه الدراسة .

ثالثا : المنهج المتبع في هذه الدراسة .

رابعا : الإشكاليات والأسئلة المطروحة .

أولا : أهمية موضوع الدراسة

إن أهمية أي موضوع مطروح لدراسة أكاديمية يبدو من خلال ما لذلك الموضوع من فائدة علمية أولا ، وما له من تأثير في الواقع العملي المعاش ثانيا .

لهذا السبب وقع اختياري على موضوع هذه الدراسة وهذا هو العنوان بالذات "

سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي " وعليه فأهمية الموضوع تبدو من ناحيتين :

(1) — G.L. (CAEN) : Le Droit du Travail un Technique Réversible, Dalloz 1995, P 51.

1- من الناحية العلمية

مما هو متعارف عليه ، ومكرس قانونا أن صاحب العمل يتمتع بكل حرية في اختيار عماله وهو مبدأ يدخل في صلاحية صاحب العمل في إدارة منشأته، وما دام هو المسؤول الأول والأخير عن هذه الإدارة ، فمن البديهي أن يختار العمال الذين يسيرهم داخل هذه المنشأة أو المؤسسة كما أنه بالمقابل وتطبيقا لمبدأ الحرية ، فإن العامل له الحق في اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه .

وقد يتساءل البعض عن علاقة العمل التي تربط بين الطرفين ما دام كل طرف له الحق في الاختيار، والجواب أن هذه العلاقة يحكمها عقد العمل الفردي، لأن حرية العمل ما هي إلا جزء من حرية التعاقد التي تعتبر أحد مظاهر الحرية الفردية المعترف بها في القانون الحديث(1).

إن علاقة العمل المترتبة بعقد بين الطرفين قد تكون محددة المدة، وقد تكون غير محددة المدة كما أن إنهاء هذه العلاقة بين الطرفين تختلف في العقد المحدد المدة عنها في العقد غير محدد المدة، إلا أن موضوع الدراسة يتعلق بإنهاء هذه العلاقة غير محدد المدة، وهذا الإنهاء ليس بإنهاء بإرادة العامل وإنما بإرادة صاحب العمل ولأسباب غير الأسباب التقليدية المتعارف عليها في قانون العمل، وهي الوفاة، أو الاستقالة، أو انتهاء عقد العمل، أو تسريحا تعسفيا، وإنما لسبب جديد وهو التسريح لسبب اقتصادي.

إن دخول هذا المصطلح الجديد لقانون العمل إلى جانب الأنواع الأخرى من التسريح أو إنهاء علاقة العمل حتم على الباحثين التصدي لهذا النوع من التسريح والأسباب الداعية إليه، وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها قبل التسريح والضمانات الممنوحة للعمال المسرحين، وكذا موقف الفقه والقضاء من ذلك، لأن التسريح لسبب اقتصادي هو إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية وليس لأسباب شخصية ، تترتب عليها نتائج خطيرة على المستوى الفردي (العامل) وعلى المستوى الجماعي(2).

(1) — محمد حلمي (مراد) : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط 4 ، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة 1961 ، ص 364 .

(2) — رندة (محمد صميذة): إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة (بدون سنة نشر)، ص 17 .

فعلى المستوى الفردي إن فقدان العامل لعمله يعني فقدان مصدر رزقه ودخله يترتب على ذلك انعكاس نفسي خطير وهو شعور هذا العامل بعدم أهميته في المجتمع رغم قدرته البدنية التي لازالت قادرة على العطاء والإنتاج .

وعلى المستوى الجماعي يعتبر تبديدا لقوى إنتاجية، لأن التسريح لسبب اقتصادي قد يشمل فردا أو جماعات، أي تسريحا فرديا أو جماعيا، سواء لغلق مؤسسة أو لتغيير نشاط أو لتقليص عدد العمال فيها لظروف اقتصادية معينة، وأخيرا يعتبر هذا النوع من التسريح تفش للبطالة في المجتمع.

ولتحقيق هدف البحث في التسريح لسبب اقتصادي لا بد من البحث عن التوازن بين المصالح الاقتصادية للمنشأة والمصالح الاجتماعية، ذلك وجب تحقيق أقصى حماية للعمال في مواجهة إنهاء علاقات عملهم مع الأخذ بعين الاعتبار المصلحة الاقتصادية للمنشأة المستخدمة.

2- من الناحية العملية

إن أول ظهور لكلمة تسريح لسبب اقتصادي كان لدى القضاء الإداري الفرنسي وذلك في إطار تطبيق الأمر الصادر في 24 ماي 1945 المتعلق بالشغل الذي يتطلب ترخيصا إداريا مسبقا لكل تسريح يحدث، كما نص القانون الصادر في 18 جوان 1966 المتعلق بإصلاح لجان المؤسسات أن هذه اللجان تعطي رأيها في حالة مشروع التخفيض الفردي(1).

لقد أعقب هذين النصين نصوصا قانونية أخرى سنها المشرع الفرنسي، وكلها تتعلق بهذا النوع من التسريح، ونظم إجراءاته وكيفيات تطبيقه والرقابة على كيفية تطبيقه، واستمر ذلك إلى غاية 1993 بصدور قانون 27 جانفي 1993 الذي كرس إلزام صاحب العمل بالاتصال بممثلي العمال قبل أي تسريح، وهذه تدابير جديدة شجعت

(1) — عطا الله (بوهيدة) : تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري والقانون المقارن، مقال منشور بمجلة دراسات قانونية، صادرة عن دار القبة للنشر والتوزيع، الوادي، الجزائر، العدد 06، سنة 2003، ص 11 وما بعدها .

إعادة ترتيب العمال ضمن مخطط جديد وقد أطلق عليه ما يسمى باتفاقات التحول (1) " Conventions Conversions " .

إن هذا النوع من التسريح يعتبر جديدا نسبيا، إذا ما قورن بأنواع التسريح الأخرى المعروفة في قانون العمل، ولذلك كتب " جيرارد ليون كاين Gérard Léon Caen " إن التسريح لسبب اقتصادي كنظام قانوني أصيل بقي لمدة طويلة مجهولا من طرف قانون العمل، نظرا للطابع التقديري لحق الإنهاء الانفرادي، وقد أدى التطور تاريخيا إلى إقامة نظام قانون مستقل (2).

أما في الجزائر فهذا النوع من التسريح كان مربوطا بالتسريح في النظام القانوني الفرنسي في المراحل الأولى، وخاصة بعد الاستقلال، وقد عبر صراحة عن ذلك صدور القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي مدد العمل بالتسريح الفرنسي، ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية صدور تشريعات وطنية.

ومع ذلك وبصدور التشريعات الوطنية، ومنها قوانين العمل، وأول نص هو الأمر 31/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، تلتها عدة قوانين أخرى أهمها القانون الأساسي العام للعامل، في ظل نظام اشتراكي تميز باقتصاد مخطط وموجه، إلى أن جاءت مرحلة 1990 التي كانت التحول الأساسي في عالم الشغل الذي لم يبق بعدها أثر للقوانين المسيسة التي كانت تجعل من العامل عاملا مسؤولا مسيرا ومنتجا، وتربطه بالمؤسسة المستخدمة وثيقة تعهد " Contra D'engagement "، وليس عقد عمل.

هذه التشريعات عرفت فعلا عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل، ويخضع لشروط نظمها قانون العمل، وسواء كانت هذه العقود لمدة محددة أو غير محددة، فأسسها قانونية وليست سياسية.

(1) — عطا الله (بوهيدة) : التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه ، إجراءاته وآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009 ص 21 ، 22 .

(2) — عطا الله (بوهيدة) : التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ، ص 20.

إن التسريح بجميع أنواعه، والتسريح لسبب اقتصادي خصوصا (وهو موضوع دراستنا) موضوعه في النهاية هو عقد العمل، فإنهاء علاقة العمل عن طريق التسريح لسبب اقتصادي، هو إنهاء لعقد عمل عادة ما يكون غير محدد المدة لأسباب متعددة، سواء من اجل تقليص عدد العمال أو لأسباب إعادة الهيكلة، أو لسبب خصوصية المؤسسة أو بيعها، أو إغلاقها لدواعي عدم النجاعة الاقتصادية ... الخ .

إن هذا النوع من التسريحات لم تعرفه القوانين السابقة على الأقل بطريقة جديدة، لكن قوانين 1990 كرسته بوضوح، ومهدت الطريق لما جاء بعدها من تشريع أو تنظيم، ويدخل ذلك ضمن التحولات التي شهدتها الجزائر على الصعيد الاقتصادي خاصة، وحتى يتماشى التشريع مع هذه التحولات كان لزاما على السلطات العمومية أن تهيئ الإطار القانوني لذلك، وثيقة التعهد التي كانت سائدة في النظام الاشتراكي لم يعد لها مكان الآن لسببين أساسيين في رأينا وهما :

✓ _ أن هذه الوثيقة كانت شبه أبدية يُمضيها العامل عند دخوله للعمل ولا يعمل بها حتى انتهاء علاقة عمله بالاستقالة أو التقاعد أو الوفاة، لأن صاحب العمل هو الدولة، والجميع عامل لدى الدولة، والعامل محصن بعدة أجهزة سياسية ونقابية .

إن عقد العمل وحتى مع كونه غير محدد المدة فإنه محكوم بما تم تدوينه فيه من شروط والتزامات وواجبات وحقوق، وأي إخلال بهذه الشروط يمكن أن يؤدي إلى فسخ عقد العمل، أو التعرض لعقوبات تأديبية، لأن العقد شريعة المتعاقدين، عملا بالمادة (106) من القانون المدني.

✓ _ أن وثيقة التعهد التي كان معمول بها ليس بها ما ينص على أعمال مبدأ سيادة سلطان الإرادة وحرية التعاقد، بينما عقد العمل أساسه هو الإرادة الحرة في التعاقد وهذا تكريس لمبدأ الديمقراطية وتماشيا مع التحولات والتوجهات الجديدة نحو حرية اقتصاد السوق الذي أساسه الحرية والديمقراطية.

ثانياً : نطاق هذه الدراسة

بعد إعطاء لمحة ولو موجزة عن أهمية الموضوع من الناحية العلمية والعملية. يبدو من خلال ذلك أن نطاق الدراسة سيكون واضحاً، فسلطات صاحب العمل في حقيقة الأمر

واسعة ومتنوعة سواء كانت المنشأة أو المؤسسة عامة أو خاصة ، فمالكها أو مديرها يتمتع بصلاحيات واسعة في التسيير والتوجيه والرقابة والتأديب، وما إلى ذلك من الامتيازات التي خولها له القانون.

وهذه الدراسة تتعلق بسلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، وهذا لم يكن في السابق من الأسباب الكبرى للتسريح حتى تتصدى له مختلف التشريعات، وليس في الجزائر فقط وإنما في أغلب بلدان العالم، إلا أن التطور الاقتصادي والتكنولوجي، وظهور الأزمات الاقتصادية والسياسية والمنافسة أدى بكثير من المؤسسات إلى غلق أبوابها وتسريح مئات الآلاف من عمالها والجزائر اليوم ليست بمنأى عن هذه الأزمات ، فسواء كانت أزمات سياسية أو اقتصادية فإن آثارها تعود سلبا على المجتمع عموما، وعلى الطبقة الشغيلة خصوصا، ولعل أحداث 05 أكتوبر 1988 كانت المثال الحي في ترجمة المطالب الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع(1).

فالمؤسسة الاقتصادية في الجزائر لم تكن بمعزل عن التحولات الاقتصادية العالمية، فالعالم كله تغير وأصبح يحكمه قطب واحد، وصندوق النقد الدولي يفرض شروطه على الكل، وكان على الجزائر القبول بذلك من أجل إعادة هيكلة اقتصادها مقابل الدعم المالي الممنوح من الصندوق(2).

إن هذا الإجراء بطبيعة الحال لم يمر بسلام فله ضريبته الخاصة، وهي خصوصية كثير من المؤسسات(3)، وغلق الكثير منها أو إعادة هيكلتها، الشيء الذي أدى إلى تسريح آلاف العمال وتعريضهم للبطالة، ورغم أن السلطات العمومية في الدولة سنت كثيرا من النصوص القانونية للحد من الآثار السلبية لهذا التسريح إلا أن ذلك لم يكن كافيا(4).

(1) — سعيد (بوالشعير) : النظام السياسي الجزائري، ط2، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر 1993، ص 177.

(2) — نشرة خاصة بصندوق النقد الدولي ، سبتمبر 1996، ص 11 .

(3) — الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26/08/1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية ، عدد 48 .

(4) — المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، عدد 34 .

— المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية ، عدد 34 .

— المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية، عدد 34 .

من خلال ما تقدم ستكون هذه الدراسة حول التعريف بالتسريح للسبب الاقتصادي والأسباب المؤدية إليه ، وطرق وإجراءات القيام به والآثار المترتبة عليه، وأخيرا الحماية القانونية للمسرحين من الناحية الإدارية (مفتشية العمل) من خلال مراقبة جدية السبب الاقتصادي والرقابة القضائية للخروج في النهاية بالنتائج المتوصل إليها وتقديم الاقتراحات .

ثالثا . المنهج المتبع في هذه الدراسة

من المتعارف عليه أن القيام بأية دراسة قانونية لايعتمد فيها فقط على المنهج الوصفي، بل يلجأ في كثير من الحالات إلى المنهج التحليلي، لأن المنهج الوصفي وحده لا يفيدنا كثيرا في إضافة شئ جديد للدراسة، ومن ثمة فاتباع المنهج التحليلي يقودنا حتما إلى المقارنة والتأصيل، لأن الدراسة التي نحن بصددتها ليست معزولة عن التجارب المشابهة لها في بعض الدول، وخاصة فرنسا التي نستمد من نظامها التشريعي والقانوني في كثير من الميادين، هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فلأن هذه الدراسة ستعتمد على التجربة التشريعية الجزائرية في مجال هذا النوع من التسريح الذي كرسه تشريعات 1990 وما بعدها، وهذه التجربة التشريعية الجزائرية ليست معزولة في الزمان والمكان، وإنما مرتبطة بشئ أساسي وهو التحول الحاصل في النظام السياسي والاقتصادي الوطني المتمثل في الإقلاع عن النظام الاشتراكي وخوض غمار نظام اقتصاد السوق، وهذا التحول حتم على الدولة دعمه بمنظومة تشريعية تتماشى مع أهدافه، إضافة إلى ذلك سنلجأ في الفصل التمهيدي إلى المنهج التاريخي من خلال التعرض إلى التطور الحاصل في مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في فرنسا والجزائر بصفة خاصة، وكذلك بعض الدول العربية والغربية معتمدين على المنهج المقارن .

رابعا . الإشكالية والأسئلة المطروحة

للتذكير فإن عنوان هذه الدراسة هو: " سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي " وعليه فإن الإشكالية التي تطرح تدور حول بداية هذه السلطة ونهايتها، وهل صاحب العمل يتمتع بسلطة لا حدود لها، ويقوم بالتسريح متى رأى أن منشأته معرضة للخطر،

ولا يزول هذا الخطر إلا بتسريح عدد من العمال للحفاظ على توازنها الاقتصادي ؟ أم أن لهذه السلطة ضوابط ومعايير يجب على صاحب العمل مراعاتها قبل القيام بأي حركة من شأنها تسريح عدد من العمال ؟.

الإشكالية الثانية في رأينا منبثقة عن الإشكالية الأولى وهي المتعلقة بمدى شرعية سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، إذا قلنا بأن عليه إتباع طرق واحترام إجراءات للتسريح ، فعندها يصبح تصرفه مشروعاً من الناحية القانونية ، لكن ما مدى هذه المشروعية ؟.

إن هذه الإشكالية تقودنا حتماً لطرح جملة من التساؤلات ينبغي الإجابة عنها فتتعلق بالسبب الاقتصادي، وما هيته، ومتى نقول أن هناك سبباً اقتصادياً أو ليس هناك هذا السبب أو بمعنى آخر متى يتوفر السبب الاقتصادي ويتوجب معه التسريح لتوفره على وقائع اقتصادية من شأنها الإضرار بالمستخدم وبالمنشأة إن لم يلجأ إلى هذا التسريح ، ثم ما مدى التناسب والتوافق بين النجاعة الاقتصادية للمؤسسة والحفاظ على كيانها واستمرارها، وبين المصلحة الشخصية والاجتماعية للعمال المسرحين الذين سيزيدون من عبء البطالة على كاهل المجتمع والدولة معا .

إن التساؤلات المثارة متعلقة باقتصاد السوق نفسه والذي تولد عنه هذا النوع من التسريح الذي لم يُعرَف إلا مؤخراً، بعد تفاقم الأزمات الاقتصادية عبر كثير من الدول وتم اللجوء إليه كحل، مع وضع بعض الميكانيزمات والإجراءات القانونية والإدارية والقضائية لحماية العمال المسرحين، لكن السؤال المطروح هل اقتصاد السوق وجد حلاً شاملاً وجذرياً لأكبر شريحة في المجتمع، وهي شريحة العمال، وما مدى تأثير ذلك على اقتصاديات الدول، خاصة النامية منها كالجائر ؟.

إننا سنحاول من خلال هذه الإشكالية والأسئلة المطروحة، وأخرى ستطوف على السطح من خلال البحث والدراسة التي سنقوم بها، خاصة عند إجراء المقارنات بين بعض الأنظمة الاقتصادية المختلفة، سنقوم أيضاً بمحصر مختلف السلبات والإيجابيات واقترح الحلول الممكنة أو على الأقل الحلول التي نراها ناجحة وناجعة في هذا النوع من التسريح وفقاً للخطة التالية :

الفصل التمهيدي التطور التاريخي والتشريعي للتسريح لسبب اقتصادي

- المبحث الأول : التطور التاريخي
- المبحث الثاني : التطور التشريعي
- المبحث الثالث : سلطة صاحب العمل في التسريح وتدابير الحماية

الباب الأول التسريح لسبب اقتصادي غداة الاستقلال

- الفصل الأول : التسريح لسبب اقتصادي بين التشريع الفرنسي و التشريع الوطني
- الفصل الثاني : التسريح لسبب اقتصادي حسب القانون الأساسي العام للعامل

الباب الثاني التسريح لسبب اقتصادي من خلال قوانين 1990

- الفصل الأول : الأسباب الواقعية والاقتصادية والسياسية
- الفصل الثاني : مراحل وإجراءات التسريح لسبب اقتصادي والحماية القانونية في التشريع الجزائري

الخاتمة

الفصل التمهيدي

التطور التاريخي والتشريعي

للتسريح لسبب اقتصادي

الفصل التمهيدي

التطور التاريخي والتشريعي للتسريح لسبب اقتصادي

إن موضوع التسريح لسبب اقتصادي هو صورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة له أهمية بالغة في قانون العمل سواء في التشريع الجزائري أو القانون المقارن ، ونظرا لهذا الارتباط الهام بقانون العمل فإنه حتما يطرح إشكالية تتمثل في التوازن الاقتصادي و الاستقرار الاجتماعي وهما أمران مطلوبان ويستوجب تحقيقهما و لا ينبغي أن يكون تحقيق أحدهما على حساب الآخر فالتوازن الاقتصادي لأية دولة يعد أكثر من ضرورة ملحة خاصة و العالم يعرف تطورا ونموا اقتصاديا متسارعا بفضل الاستثمارات ودخول التكنولوجيا في هذا المجال ، وأصبح الرأي السائد هو تقديم وتفضيل الجانب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي إلا أن للجانب الاجتماعي دور هام وحيوي والاعتناء به من شأنه تحقيق التوازن بين أفراد المجتمع و القضاء على البطالة التي تعتبر في الوقت الحاضر أهم الهواجس التي تؤرق المجتمعات و السياسة على حد سواء.

المبحث الأول

التطور التاريخي للمفهوم

إن التسريح لسبب اقتصادي يطرح مشاكل عديدة متنوعة و لذلك شرع بإجراءات خاصة لأن من خصائصه التقليل من الوظائف ، وتضخيم البطالة وهو لا يختلف سواء بالنسبة للمتعاملين الاقتصاديين أو بالنسبة للدولة من حيث وجوب فرض تأمين على البطالة التي هي من مسؤولية الدولة⁽¹⁾ كما أن الخطورة تكمن في التسريح الجماعي لعدد كبير من العمال لأسباب اقتصادية متعددة سيأتي بيانها و هو بذلك يمتد لعلاقات العمل الجماعية الشيء الذي يزيد في تأزم الوضع الاجتماعي و المطالبة بحماية اجتماعية لحقوق العمال المسرحين .

ولقد مر التطور التاريخي، لمفهوم التسريح لسبب اقتصادي بعدة مراحل منذ ظهوره، كنوع جديد من أنواع التسريح يختلف عن أنواع التسريح التقليدية المتعارف

(1) — JEAN – (RIVERO) – J EAN – (SAVATIER) : Droit Du Travail , Edution, Themis 1993, PARIS, P 488.

عليها منذ ظهور واستقلال قانون العمل وصيورته فرعاً من فروع القانون الخاص، ولذلك شرع بإجراءات خاصة، وتخضع لقواعد خاصة أيضاً.

ولعلاج ذلك نتطرق لماهية السبب الاقتصادي (المطلب الأول) والمتغيرات الاقتصادية وأثرها على علاقة العمل (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

ماهية السبب الاقتصادي

يتحقق السبب الاقتصادي في هذا النوع من التسريح عندما يقوم صاحب العمل بخفض حجم العمال داخل المنشأة متى ظهرت ضرورة ملحة لذلك تؤدي إلى تحسن مردود المنشأة وانتعاشها ، إلا أن هذا الإنهاء يخلف انعكاسات اجتماعية خطيرة(1).

والسبب الاقتصادي يتم اللجوء إليه إذا كان الباعث مشروعاً كالإبقاء على حياة المؤسسة إلا أنه ورغم ذلك فقد تبنت الدول سياسة تشريعية تركز في المقام الأول على أحكام تفرض إخضاع إجراءات الإنهاء لنوع من الرقابة الأولية وظيفتها وقائية(2) ، فإذا تبين من خلال تلك الرقابة إن خفض حجم العمل يعد ضرورة تفرضها اعتبارات تتعلق بحسن سير المنشأة أو استمرارها فإن العبء الاجتماعي و آثاره الاجتماعية السلبية المتعلقة بالإنهاء كعمل مشروع ومجاز قانوناً لا يبقى على عاتق صاحب العمل ، لأنه من باب العدل ألا يتحمل المسؤولية وحده ، لأن العدل الحقيقي في مفهومه القانوني يعد عدلاً تبادلياً ومن جهة ثانية فالعدالة في مفهومها الاجتماعي لا تجعل العامل يتحمل تبعه إجراء قانوني فرضته اعتبارات أجنبية عن إرادته وبخاصة أن هذه التبعة هي فقدانه لمصدر الدخل و بالتالي العيش الكريم ، وباعتبار أن العدل في مفهومه الاجتماعي هو عدل عام وتوزيع للالتزامات فإن صاحب العمل يعد مشاركاً في عملية تشتيت أو توزيع الأعباء التي تقتضيها مواجهة الآثار الاجتماعية للإنهاء لأسباب اقتصادية ومظهراً قانونياً مجسداً لمبدأ التضامن الاجتماعي(3) ، وإذا كانت ضرورة تحقيق النشاط الذي تقوم المنشأة على

(1) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية مكتبة الجلاء ، المنصورة 2010 ، ص 83 .

(2) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : نفس المرجع ، ص 84 .

(3) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل بين ضرورات التعويض وكيفية القضاء على

أسبابه مكتبة الجلاء ، المنصورة 1990 ، ص 80 .

استغلاله باعتبارها وحدة في اقتصاد تنافسي حر تبرر إنهاء علاقات العمل و مع ذلك يثير تحديد الصفة الاقتصادية لهذه الضرورات على أهميته كشرط جوهري لتطبيق الأحكام الخاصة بالحماية صعوبات كثيرة⁽¹⁾ ، وقد أجمعت الدراسات المتجهة إلى تحديد المفهوم الاقتصادي لأسباب الإنهاء على ضرورة قصر نطاق البحث عن الأسباب الموضوعية كوقائع محددة وظاهرة دون البواعث النفسية الدافعة للإنهاء من صاحب العمل وكذا الأسباب المتصلة بشخص العامل كالسلوك أو القدرة البدنية أو المهنية .

لقد تعرضت الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 جوان 1982 لمشكلة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية كأثر لخفض حجم عدد العمال داخل المنشأة وذلك من خلال نصوص القسم الثالث والمعنون له : " الأحكام التكميلية الخاصة بإنهاء لأسباب اقتصادية ، تقنية ، هيكلية أو ما في حكمها " ⁽²⁾.

كما أن الدراسة التي أعدها مكتب العمل الدولي توصلت إلى أن هناك الكثير من الأسباب المرتبطة بضرورات الاستغلال يمكن أن تفضي إلى خفض حجم قوة العمل داخل المنشآت، وأن حالات انقضاء علاقات العمل كأثر لهذه الأسباب تجمعها سمة عدم الارتباط بشخص من تنهى خدمته من العمال⁽³⁾ .

إن ما تم التوصل إليه من أفكار حول التسريح لسبب اقتصادي ليس وليد الصدفة وإنما جاء من خلفية قانونية سابقة مصدرها التسريح و في هذا السياق فقد عرف المشرع الفرنسي التسريح لسبب اقتصادي بموجب القانون الصادر في 02 أوت 1989 في المادة (L 321/1) . هو التسريح الذي يقوم به صاحب العمل من أجل سبب أو عدة أسباب على شخص العامل نتيجة إنهاء أو تحويل الوظيفة، أو تعديل في عقد العمل نتيجة صعوبات اقتصادية أو تحول تكنولوجي⁽⁴⁾.

(1) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل ، نفس المرجع ، ص 82 .

(2) — صدرت الاتفاقية الدولية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة والستين ودخلت حيز التنفيذ في 1985/11/23 .

(3) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل ، المرجع السابق ، ص 85 .

(4) — GABRIEL (GUREY) : Pratique Du Droit Du Travail Dunod , PARIS 1993, P 247 .

كما أن المنشور الوزاري الصادر في 04 أكتوبر 1989 أعطى تدقيقا واضحا لبعده التعريف وأنه لتوضيح سبب تسريح لابد أن يشتمل على شرطين أساسيين هما :

الأول : أن يكون التسريح مجهول من طرف العامل .

الثاني : أن يكون التسريح منتج لآثاره بخصوص إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل في عقد العمل نتيجة الصعوبات الاقتصادية التي تلقتها المؤسسة⁽¹⁾.

إن البحث في ماهية السبب الاقتصادي المؤدي لإنهاء علاقة العمل يحتم علينا التطرق لإنهاء عقد العمل الفردي أولا لأن التسريح لهذا السبب قد يكون فرديا وقد يكون جماعيا وأن كانت السمة الغالبة هي الإنهاء الجماعي كما هو الشأن في التحولات التكنولوجية أو الهيكلية، إلا أنه من اجل تطبيق هذا النظام في التسريح الفردي أن على صاحب المؤسسة أن يضع في حسبانته الحالة المعروضة عليه ومن اجل ذلك فإن المعايير المتمسك بها في نظام التسريح تقتضي اختيار الأجير لطريقة التسريح التي ستقع عليه و هذا ما نصت عليه المادة (L 321) من القانون السالف الذكر وكذلك جميع التسريحات لأسباب اقتصادية التي تضع ضمانات للاختيار الواضح لحالات التسريح حتى ولو كانت جماعية .

إن صاحب العمل وبناء على الطلب الكتابي المقدم منه و الذي يجب أن يوضح فيه المعايير المتخذة للتسريح في هذه الحالة فإن الأجير عليه أن يوجه طلبه برسالة مضمنة الوصول قبل نهاية العشرة أيام ابتداء من التاريخ الذي سيغادر فيه عمله ويترتب على ذلك أي بعد انقضاء العشرة أيام هو انتهاء عقد العمل ، كما أن صاحب العمل ملزم بالإجابة على طلب الأجير خلال العشرة أيام التي تعتبر كأجل قبل انتهاء عقد العمل و هو ما أكدته المادة (L 322)⁽²⁾.

إن هذا المفهوم للتسريح لسبب اقتصادي عموما يصارعه اتجاهان أو لهما يضيق عن تلك الأسباب ويجعلها تقتصر على السبب الطارئ عن المشروع أو المؤسسة الاقتصادية فقط، ويطلق على هذا الاتجاه اسم المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي ، أما

(1) — GABRIEL (GUREY) : Op Cit , P 248 .

(2) — GABRIEL (GUREY) : Op Cit , P 249 .

الاتجاه الآخر فلا يقتصر على هذا السبب بل يوسع من تلك الأسباب ويطلق عليه المفهوم الواسع للسبب أو الأسباب الاقتصادية⁽¹⁾.

الفرع الأول المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي

ويتمثل هذا الاتجاه في الفصل المستند لأسباب اقتصادية ويرتكز على أسباب اقتصادية طارئة على المشروع ، بمعنى أنها لا ترجع إلى التصرفات الإرادية لصاحب العمل وعليه يخرج من إطار الأسباب الاقتصادية حتى لو ارتبط بالنظام الاقتصادي للمشروع ما دام الأمر لا يرجع لسبب اقتصادي طارئ⁽²⁾ وهذا الاتجاه تبناه بعض الفقه الفرنسي الذي مفاده ضرورة استفادة العمال من النصوص القانونية التي تضمنها القانون الصادر في 13 جويلية 1973 ، بما في ذلك مناقشة أسباب الإنهاء ، فضلا عن ضرورة إعلام العامل بالأسباب الحقيقية والجدية للإنهاء وحصوله على تعويض⁽³⁾ وفي هذا الصدد فقد تبنت محكمة النقض الفرنسية في بعض أحكامها هذه الفكرة بقولها : " الخسائر المالية التي لحقت بشركة الإعلانات مما أدى إلى إلغاء وظيفة سكرتيرة التقرير"⁽⁴⁾ إلا أن هذا الاتجاه لم يسلم من الانتقادات الفقهية فقد وجه له انتقادان أساسيان هما :

الأول : إن هذا الاتجاه يؤدي إلى حرمان العديد من العمال المنهية عقودهم لأسباب اقتصادية من المنح الإضافية الخاصة بمهلة الإخطار التي نص اتفاق 14 أكتوبر 1974 بأنه يضمن الأجر بنسبة 90 % لمدة سنة .

الثاني : فإن الحماية التي قررها القانون الصادر في 03 جانفي 1975 لصالح العمال أوسع نطاقا و ضمانا من تلك التي أتى بها قانون 13 جويلية 1973 .

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : رسالة دكتوراه بعنوان : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة) جامعة القاهرة ، 2009 ، ص 154 .

(2) — عبد الحفيظ (بلخضر) : الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، رسالة ماجستير في العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون 1985 ، ص 199 .

(3) — عبد الحفيظ (بلخضر) : نفس المرجع ، ص 200 .

(4) — Cass .Soc. 19 oct .1993 - Randa- Sameda, Le Licenciement Pour Motifs Economique en Droit Egiptien . Face a l'exemple de Droit FRANÇAIS , 2001 , P 22.

إلا ان هذا السبب الظرفي قد يكون وطنيا و قد يكون دوليا بمعنى خارجيا و سواء تعلق بالمؤسسة ذاتها أو بفرع من فروعها، ويفسر هذا الحادث الظرفي الخارجي للسبب الاقتصادي انه لا يد فيه لصاحب العمل أو العامل مثل وجود مشاكل مالية أو انخفاض الطلبات على السلع⁽¹⁾.

وإذا كان القضاء الفرنسي قد رفض النظر إلى الصعوبات الاقتصادية كحالة من حالات القوة القاهرة إلا أنه يقضي في مقابل ذلك — عندما تجتمع في الظرف الخارجي عناصر القوة القاهرة — بأن عقد العمل لا يخضع في انقضائه إلى الأحكام المتعلقة بالإلغاء الاقتصادي، بل إذا تحقق ظرف القوة القاهرة فإن العقد ينقضي بالانفاسخ⁽²⁾ و ليس كأثر لإرادة رب العمل و كنتيجة لذلك يمكن القول أن السبب الاقتصادي ذا الطبيعة العرضية لا يستتبع معه استحالة استمرار عقد العمل⁽³⁾ وانقضاء العقد يقضي توفر إرادة رب العمل وفي هذا العمل الإرادي تتجسد حقيقة عملية الإلغاء لسبب اقتصادي .

إن المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة (68) من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية نجد الفقرة الأولى من المادة تنص على الفسخ القانوني لعقد العمل، وبتعدد الحالات التي نص عليها المشرع لا نجد تفسيراً لمعنى الفسخ إلا أن المادة (69) أدناه وفي فقرتها الثانية سجلت "أنه عندما يكون انتهاء علاقة العمل بمبادرة من المؤسسة المستخدمة يجب أن تبين في المقرر آجال الاستئناف والهيئات التي يمكن اللجوء إليها بشأن هذا الإجراء ما يفيد أن الفسخ يكون بيد صاحب العمل إلا أنه لم ينص على أنه لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية "

الفرع الثاني

المفهوم الواسع لسبب الاقتصادي

إن هذا المفهوم وسع من السبب الاقتصادي الضيق لإنهاء علاقة العمل واخرج من إنهاء هذه العلاقة لأسباب اقتصادية خطأ العامل بمعنى أن الأسباب الاقتصادية لا تثبت إلا

(1) — عطاء الله (بوحيدة) : التسريح لسبب اقتصادي ، المرجع السابق ، ص 58.

(2) — J. (SAVATIER) : Droit Social .Op Cit , P 297.

(3) — V.A. (JEAMMAUD) : La Resiliation Judiciar Du Contrat De Travail Face Au Droit Du Licencement D 1980 , P 47.

لأسباب أجنبية خارجة عن إرادة العامل أو سلوكه أو قدرته مع أداء عمله⁽¹⁾ ويتضمن هذا الاتجاه أثر تدخل إرادة صاحب العمل على المشروع ، أي عندما ينهى عقد العمل لأسباب تتعلق بتنظيم المشروع كما يتضمن كذلك الظروف الطارئة على المشروع، ومن ثمة فإن الاتجاه الموسع للأسباب الاقتصادية تنحصر في كل إنهاء لعلاقة العمل لا ترجع لخطأ العامل، بل إنها تعود لأسباب اقتصادية، وقد تبنت محكمة النقض الفرنسية هذا الاتجاه في عدد من أحكامها حيث قررت أن : "انخفاض رقم أعمال المطعم بار (حانة) مما لا يسمح بضمان أجر أجير واحد وأعبائه في المنشأة"⁽²⁾.

كما قضت بجواز إلغاء الوظيفة إذا كان إلغاء وظيفة الأجير راجع إلى إغلاق المصنع نظرا للتكلفة المرتفعة جدا للترميمات بسبب قدم المنشآت ، وقضت أيضا بأنه إذا كانت المؤسسة في صراع مع صعوبات اقتصادية شديدة فإن هذه الصعوبات تجيز التخفيض الفعلي لعدد العمال⁽³⁾ وقضت أيضا بأن انخفاض النشاط يعد سببا مشروعاً لإنهاء عقد العمل، كما أن فقدان السوق وانعدام أسواق أخرى للتعويض نجم عن ذلك كله انخفاض في نشاط الشركة فتقليل العاملين وخفض عددهم يعد سببا اقتصاديا للإنهاء أيضا⁽⁴⁾.

إن هذا الرأي القائل بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي منتقد أيضا لسببين رئيسيين هما :

السبب الأول : يعاب على هذا المفهوم إفراطه في السبب الاقتصادي بمعنى أنه وسع في هذا السبب، في حين أخرج من دائرته خطأ العامل فقط وعدم كفايته وتدهور صحته ويرى أصحاب هذا الانتقاد بأن له ما يبرره ، إلا أننا نرى من خلال هذا البحث وما تم التوصل إليه من خلال الدراسة لهذا الموضوع :

أن النقد الموجه لهذا المفهوم في غير محله و أن ما ذهب إليه من إخراج خطأ العامل وعدم كفاءته أو مرضه تعد مأخذ على هذا المفهوم نعتبرها في غير محلها لأن خطأ العامل لا يعد سببا اقتصاديا حقيقيا لأنه لا يؤثر تأثيرا مباشرا على المؤسسة أو يحد من فعاليتها الاقتصادية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن خطأ العامل يخضع للإنهاء بالطرق العادية

(1) — احمد حسن (البرعي) : الوجيز في القانون الاجتماعي الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية القاهرة، 2001 ، ص 574.

(2) — Cass. Soc 29 Mai 1966 Randa Semeda Op . Cit Note 349 , P. 220.

(3) — Cass . Soc 16 Dec 1992 . Randa Semeda Op . Cit Note 349 , P. 220.

(4) — Cass. Soc 04 Juillet 1990 , Randa Semeda Op . Cit Note 349 , P. 240.

وليس لسبب اقتصادي فيخضع للتأديب و إذا كان الخطأ جسيما يسرح طبقا للقواعد المنظمة لإنهاء علاقة العمل لأسباب قانونية وليست اقتصادية .

كما أن عدم كفاءة العامل ليس لها علاقة بالإنهاء للأسباب الاقتصادية بل تعود لأسباب قانونية أيضا مذكورة في العقد كمدة التجربة مثلا التي يثبت العامل على إثرها في منصب عمله أو يسرح لعدم الكفاءة أو المقدرة المهنية.

وأما بخصوص تدهور الحالة الصحية للعامل فإنه حتما سينقطع عن أداء العمل و في هذه الحالة فإن نصوص الضمان الاجتماعي هي التي تتولى ضبط كيفية حصول العامل على مرتبه من صندوق الضمان الاجتماعي ، إذ لا يبقى له علاقة مباشرة في تقاضي مرتبه أثناء فترة المرض من صاحب العمل، و إنما من الضمان الاجتماعي إلى غاية أن يشفى من مرضه أو إذا كان قد دخل في مدة مرضية طويلة الأمد فقد تصنف على أن هذه الحالة قد دخلت ضمن الأمراض المهنية وتحكمه قوانين حوادث العمل و الأمراض المهنية وليس له علاقة حتى في حالة توقفه عن العمل بالإنهاء للسبب الاقتصادي .

السبب الثاني : هو أن إنهاء عقد العمل لا يرجع إلى شخص العامل و رغم ذلك لا يستند إلى سبب اقتصادي، مثل مرض صاحب العمل ، وبمرضه يضطر إلى تقليص حجم نشاطه والاستغناء عن بعض عماله ، فالسبب هنا بعيد عن شخص العامل ، فهو ليس سببا اقتصاديا لأنه حسب هذا النقد لا بد للتسريح أن يكون له علاقة بشخص العامل وشخص صاحب العمل .

وحسب دراستنا لهذا الموضوع فان ما استقر عليه العمل في مثل هذه الحالة هو أن العامل لاعلاقة له في جميع الحالات بالتسريح لسبب اقتصادي ، بل أن هذا التسريح يعتبر سببا أجنبيا عن العامل ولا دخل له فيه ، كما انه في بعض الحالات يكون أجنبيا حتى على صاحب العمل وفرض عليه فرضا بسبب الظروف الطارئة أو الأوضاع الاقتصادية المفاجئة وقد نص المشرع الجزائري على ذلك في المرسوم التشريعي الصادر في 26 ماي 1994⁽¹⁾ الذي نص على أن العامل يفقد عمله بصفة لا إرادية .

(1) — المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 34 .

إن المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي وجد تأييدا من المشرع الفرنسي وتجسد ذلك خاصة في قانون 03 جانفي 1975 وقد جاء في مادته L 132/7 على أنه ((مهما كان المشروع أو المهنة فإن كل تسريح فردي أو جماعي مؤسس على سبب اقتصادي ذي طبيعة طارئة أو تنظيمة يخضع إلى رخصة من قبل السلطة الإدارية المختصة ولايستثنى من ذلك سوى حال التسوية القضائية أو تصفية الأموال⁽¹⁾، وتجدر الملاحظة أنه إضافة إلى ما ذهبت إليه منظمة العمل الدولية في تأييد هذا الاتجاه فقد لقي أيضا تبنيا من أعضاء المجموعة الاقتصادية الأوروبية عند تقريب التشريعات بين دول المجموعة الاقتصادية الأوروبية⁽²⁾ و تنص المادة الأولى من التوجيهات التي أصدرها مجلس المجموعة على ما يلي : " يقصد بالإلغاء الجماعي ، الإلغاء من جانب صاحب العمل لسبب أو أسباب غير لصيقة بشخص العامل متى تجاوز خفض قوة العمل كأثر لذلك الإجراء حدا عدديا معيناً"⁽³⁾.

وبحسب ما توصلنا إلى دراسته و ما يمكن إدراجه ضمن السبب الحقيقي و المباشر للتسريح لسبب اقتصادي فإن المفهوم الواسع لهذا التسريح مفهوم دقيق ونؤيده لما فيه من حماية للعامل الذي تنهى علاقة عمله الفردية لسبب اقتصادي لأن هناك رقابة إدارية سابقة على هذا الإلغاء إضافة إلى الرقابة القضائية اللاحقة على إجراء الإلغاء ، ضف إلى ذلك حصول العامل على تعويض من صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي .

ونخلص من كل ما سبق ذكره إلى أن تحديد المفهوم الاقتصادي لإنهاء عقد العمل هو كل إنهاء لعقد العمل أو تعديله بحيث يستند إلى سبب أو عدة أسباب اقتصادية بعيدة الصلة بشخص العامل وشخص صاحب العمل، و إنما ترجع إلى الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة التي يديرها صاحب العمل⁽⁴⁾.

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ص 157 .

(2) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ص 158 .

(3) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ص 158 .

(4) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ص 159 .

إن ما ذكره المشرع الجزائري خاصة في المرحلة الأخيرة وضمنه في المرسوم التشريعي 09/94 الذي جاء للحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، مفهوم مركب و غير مباشر للتعبير عن التسريح لأسباب اقتصادية ، زيادة على ذلك استعملت عبارة فقدان العمل لأسباب لا إرادية للتعبير عن الأسباب الاقتصادية و هي عبارة جديدة في تشريعات العمل(1) .

إن لكلمة تسريح مرونة مقارنة مع كلمة عزل أو فصل ، كما أن عبارة بصفة لا إرادية تعتبر زائدة ولا تجسد الخصائص المميزة الدقيقة لكلمة تسريح الذي يكون عادة بإرادة صاحب العمل الذي بيده سلطة هذا التسريح ، كما يكون له وحده تقدير السبب الاقتصادي وجودا وعدما و عليه فإن إبعاد العامل عن هذا المفهوم يكون أحسن وأدق و أن يظهر صاحب العمل بالمظهر الحقيقي أي أنه صاحب المبادرة في التسريح لهذا السبب خاصة و أن بيده إبلاغ العامل بقرار التسريح و كذا تحضير المخطط الاجتماعي و إعلام متفشية العمل(2).

بعد التطرف لماهية السبب الاقتصادي من خلال المطلب الأول ودور صاحب العمل في ذلك ووضع العامل بالنسبة لهذا التسريح. بمعنى هل له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعملية التسريح لسبب اقتصادي يجدر بنا التطرق إلى المتغيرات الاقتصادية وأثرها على علاقة العمل من خلال المطلب الثاني .

المطلب الثاني

المتغيرات الاقتصادية وأثرها على علاقة العمل

إن المتغيرات الاقتصادية التي شهدتها العالم بصفة عامة و العالم الرأسمالي بصفة خاصة كان لها الأثر البالغ على علاقات العمل جماعية كانت أمام فردية ، فإذا كانت تطورات العلم وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في مواقع الإنتاج ادخلها أصحاب العمل لزيادة في الإنتاج وتحسينه كانت لهذه التكنولوجيا من جهة ثانية آثار سلبية على العمال ووجد العمال داخل المؤسسات أنفسهم بدون وظائف واستبدلوا بالإنسان الآلي ، كما

(1) — عطا الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 33.

(2) — عطا الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 34.

أن من الآثار السلبية على علاقات العمل الأزمات الاقتصادية التي تهمز الدول من فترة إلى أخرى ، ونذكر من ذلك الأزمة الاقتصادية الأوروبية لعام 1974 أو كما تسمى أزمة البترول تميزت باستفحال التضخم الاقتصادي وأزمة المبادلات الخارجية والتي جعلت من بين الاهتمامات الأولية لها البحث عن كيفية ضمان الشغل لأكبر فئة اجتماعية لمواجهة تفشي البطالة ، وهذا بفضل نمو التشريعات الاجتماعية وضمان الموارد وتخفيض ساعات العمل لمواجهة غلاء المعيشة(1).

إن هذه المتغيرات مست كافة دول العالم وخاصة دول العالم الثالث(2) إلا انه رغم التطور الاقتصادي من خلال حجم المبادلات الكبيرة بين الدول، فإن الأزمات لا زالت تعصف بالدول النامية الشيء الذي زاد الدول الغنية غنى و الدول الفقيرة فقرا(3) ، خاصة بعد انهيار الاتحاد السوفياتي وانفراد العالم الغربي بقيادة — الولايات المتحدة الأمريكية — بالسيطرة على زمام الأمور سياسيا واقتصاديا وفرض نظام عالمي جديد ، ووجود تقارب بين الكتلتين الشرقية والغربية بعد إنهاء الحرب العالمية الباردة(4) واتجاه الدول المتفككة عن الاتحاد السوفياتي سابقا نحو اقتصاد السوق وكذلك روسيا التي بقيت وريثة للنظام القديم اتجهت هي الأخرى نحو تبني الاقتصاد الحر هذا الاتجاه لاقى قبولا وترحيبا من دول غرب أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وأصبح هناك ما يسمى بالتكتلات الإقليمية والجهوية وكل ذلك كان له الأثر البالغ على الاقتصاد العالمي الجديد.

إن الاقتصاد العالمي الجديد قد تقولب في كيانات اقتصادية إقليمية أو قارية إذ نجد السوق الأوروبية المشتركة والمنطقة الاقتصادية الأوروبية (الافتا) (5) و كذلك اتفاقية

(1) — G.H. (CAMERLYNCK) .G. (LYON- CAEN) : Droit du Travail, Librairie , Dalloz, PARIS , 1996, P 18.

(2) — عزت (رسلان) : المتغيرات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على القطاعات الاقتصادية والطبقات الاجتماعية بالدول النامية مارس 2000 ، (بدون دار النشر ومكان النشر) ، ص 02 .

(3) — فؤاد (مرسي) : الرأسمالية تجدد نفسها ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد رقم 47 ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، مارس 1990 ، ص 01 .

(4) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : بحث المتغيرات العالمية ، مارس 1992 ، القاهرة، (لم يشر الى الناشر) ، ص 01.

(5) — تضم اتفاقية الافتا في عضويتها سبع دول هي : النرويج ، سويسرا ، لیتتانيا ، إيسلندا ، فنلندا ، السويد.

المنطقة الحرة لشمال أمريكا (النافتا) (1) ، وإذا كانت كثيرا من المتغيرات الاقتصادية لها آثار مباشرة على السوق وعلى الاقتصاد عموما ، وذلك منذ ظهور المنظمة العالمية للتجارة الجات(2) سنة 1947 بتدبير من الدول الرأسمالية إلى غاية التوقيع على اتفاقية مراكش في شهر أفريل 1994 و ظهور المنظمة العالمية للتجارة إلى حيز الوجود(3) الشيء الذي يتضح معه أن العالم في السنوات الأخيرة عاش كثيرا من المتغيرات كانت لها تأثيرا مباشرا على الحياة الاجتماعية والاقتصادية فإننا — ونظرا لاتساع الموضوع بما شمله من تدابير وإجراءات وتطبيقات ميدانية شملت تقريبا جميع دول العالم — فإننا سنقتصر على موضوعين لهما علاقة وطيدة بالبحث هما موضوع العولمة (فرع أول) وعلاقتها بالمتغيرات الاقتصادية ، وعلاقة العمل في ضوء هذه المتغيرات (فرع ثان).

الفرع الأول

العولمة والمتغيرات الاقتصادية

تعتبر العولمة نمط العصر الحديث، وهي ظاهرة مست الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية و حتى الثقافية انتشرت عبر دول العالم بسرعة فائقة بسبب تقدم علوم الاتصال واتساع شبكات الانترنت الذي جعلها تتخطى الحدود دون مشقة، فالأقمار الصناعية تبث كل ما يدور في العالم في دقائق معدودة وقد شبه ظهورها وانتشارها بظهور وانتشار الامبريالية في نهاية القرن التاسع عشر(4) ولقد أخذت العولمة حيزا كبيرا من المناقشات الأكاديمية، والإعلامية وتداولتها التيارات السياسية المختلفة والمناقشات الفكرية، إذ لم تبق العولمة محط اهتمام الاقتصاديين أو السياسيين بل تعد ذلك إلى المهتمين بالعلوم الاجتماعية والإعلامية ولها جوانب تثير الاهتمام من كل هؤلاء(5)، ولأهميتها سنتعرض لها كما يلي :

- (1) — تضم اتفاقية النافتا ثلاثة دول هي : كندا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، المكسيك.
- (2) — إبراهيم (عبد الله) : بحث المنظمة العالمية للتعريفات الجمركية والتجارة (الجات) 1947 ، (بدون سنة نشر) القاهرة ص 01.
- (3) — عزت (رسلان) : المرجع السابق ، ص 02.
- (4) — الحبيب (الجنحاني) : ظاهرة العولمة الواقع والافاق ، عالم الفكر المجلد 8 ، العدد الثاني ، صادر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أكتوبر ديسمبر 1999 ، ص 10 وما بعدها .
- (5) — هانس (بيتر مارتين) ، هارولد (شومان) : فخ العولمة ، الاعتداء على الديمقراطية والرفاهية ، عالم المعرفة ، العدد 238 سلسلة كتب ثقافية شهرية صادرة عن المجلس الوطني للثقافة و الاداب ، الكويت ، أكتوبر 1998 ، ص 07.

التعريف بالعملة

يعتبر مصطلح العملة مصطلح حديث وله طرق عديدة في استخدامه فمنذ التسعينيات من القرن الماضي بدأ الحديث يجري على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، وعلى كافة المستويات عن العملة⁽¹⁾ و ظهورها راجع "كما سبقت الإشارة" إلى تطور وسائل الاتصال حتى أصبحت حقيقة معاشة مما يؤدي إلى نشوء ميلاد مجتمع معـولم لا يستطيع احد التكهن بميكلته المحتملة وبالرغم ما كتب بشأن العملة فإن مفهومها لا يزال غامضا و متضاربا⁽²⁾ وهذا راجع إلى الاختلاف في فهم المصطلح و تحليل أبعاده ونتائجه الايجابية والسلبية، ومن ثمة فتحديد تعريف العملة أمر شائك وصعب بسبب الاختلاف حول المفهوم إلا أنه يمكن تعريفها من بعض جوانبها المتعددة و المتنوعة.

الجانب الاقتصادي للعملة

إن الجوانب الاقتصادية للعملة كثيرة و متعددة و لمتغيرات الاقتصادية عديدة كذلك و متشعبة و من ضمنها أسواق العمل و عدم القدرة على استيعابها لكل من هم في سن العمل إذ وصل الفائض منهم إلى أربعة أخماس من هم في سن العمل، وأن عشرين في المائة من دول العالم هي أكثر الدول ثراء تستحوذ على 84.7% من الناتج الإجمالي في العالم وعلى 84.2% من التجارة الدولية و يمتلك سكانها 58.5% من مجموع مدخرات العالم⁽³⁾، و أكدت العملة وجود شركات عابرة للقارات وازدياد عددها و انتشارها⁽⁴⁾، و في نفس السياق ظهر مصطلح أطلق عليه اسم " أممية رأس المال" ناتج عن تحكم كبار المضاربين في بورصات العملة والأوراق المالية، وكذلك الاستثمارات كما يتحكمون في عملية تحويل اتجاهات رؤوس الأموال، وهم من يتحكمون في إسقاط عملة و انهارها، مثل ما حصل للعملة المكسيكية سنة 1995، و بحكمها هذا استطاعت تلك القوة المالية

(1) — عبد الخالق (عبد الله) : العملة ، جذورها وفروعها وكيفية التعامل معها ، عالم الفكر ، المجلد 28 ، العدد الثاني

المجلس الوطني للثقافة والآداب ، الكويت ، أكتوبر 1998 ، ص 07 .

(2) — الحبيب (الجنحاني) : المرجع السابق ، ص 10 .

(3) — الحبيب (الجنحاني) : المرجع نفسه ، ص 23 .

(4) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : بحث حول دور النقابات في الآثار القانونية للشركات متعددة الجنسيات ، مقدم

في ندوة الشركات متعددة الجنسيات بالجامعة العالمية في الفترة ما بين 10 الى 12 ماي 1995 ، ص 04 .

إخضاع حتى كبار الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية ، ومصارف أوروبية مركزية باستخدامها أدوات خفض أسعار الصرف أو فرض أسعار فائدة أعلى (1).

إن تقدم وسائل الاتصال قد ساعد على المرحلة الأهمية المالية مما أدى إلى وقوع أزمات مالية لم تكن في الحسبان ودفع أوروبا إلى الركود الاقتصادي الذي علق عليه الخبير المالي Gregory , Millman بقوله : " إن محافظي البنوك المركزية ، قد اعتادوا قيادة السوق النقدية ، كما لو كانوا يقودون عربة فورد أكل الدهر عليها وشرب " ، والسوق أصبحت ما هي عليه من حيث ركودها تشبه سيارات السباق السريعة ، فنظرة بسيطة على تابعها تقذف براكبها عبر الزجاج الأمامي إلى قارعة الطريق في الحال .

إن الشركات المتعددة الجنسيات مسيطرة ماليا ويبلغ عددها 37000 وتبلغ مع فروعها 170,000 منتشرة في جميع أنحاء العالم (2) ، وإذا كانت العولمة هي المرجع لكل الدراسات الاجتماعية والإنسانية فإنه لم يعد من المؤكد أن العولمة تقضي على البطالة وتحسن المستوى المعيشي، بل على عكس ذلك كشفت عن تراجع عن المكاسب المحققة (3) وتدهور القدرة الشرائية للكثير من الفئات الاجتماعية، تفتت البطالة والفقير، كما همش دور النقابات، وتم التخلص من الحقوق النقابية وتعدى الأمر إلى التعدي حتى على المبادئ الدستورية المتمثلة في الحقوق النقابية (4) وفي حق الإضراب للمطالبة بالحقوق لكونه لا يتماشى مع العولمة وتحقيق خسارة للمشروعات الاقتصادية ، و عليه فإن كثير من هذه المشروعات تقوم بتسريح اليد العاملة الزائدة عن الحاجة وكمثال فقط سرحت شركة جنيرال موتورز ألفي عامل وأغلقت 21 مقرا، شركة إ ب م IBM سرحت أيضا ألفي عامل ، وألغت الصناعات الحربية الأمريكية بعد انتهاء الحرب الباردة ما يقدر

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ، ص 20 .

(2) — تنوع كالتالي : اليابان 62 شركة ، الولايات المتحدة 53 شركة ، ألمانيا 23 شركة ، فرنسا 19 شركة بريطانيا 11 شركة ، سويسرا 08 شركات ، كوريا الجنوبية 06 شركات ، إيطاليا 5 شركات ، هولندا 4 شركات .

(3) — الحبيب (الجنحاني) : المرجع السابق ، ص 30 .

(4) — روبرت (كيلو) : السيطرة على تحديات العولمة نحو جدول أعمال النقابات العالمية مكتب الأنشطة العالمية ، منظمة العمل الدولية ، جنيف ، الطبعة الأولى 1998 ، ص 18 .

بنصف مليون وظيفة، وعليه فتسريح العمال ظاهرة تشمل كل الاتحاد الأوروبي وخطر مظاهر العولمة هو القضاء على الطبقة الوسطى في المجتمعات (1).

الفرع الثاني

علاقة العمل في ضوء هذه المتغيرات

إن علاقة العمل كظاهرة اجتماعية مرتبطة بصاحب العمل و المؤسسة المستخدمة تتأثر إيجاباً أو سلباً بالأوضاع السياسية والاقتصادية المحيطة وتتفاعل معها بحسب النظام السياسي والاقتصادي والقانوني القائم في البلاد ، كما ان البلدان نفسها تتأثر بالمتغيرات الواقعة في العالم كل ذلك يؤثر على النظام القانوني الذي يحكم هذه العلاقات ، ويعود تأثر علاقات العمل بالمتغيرات الاقتصادية والسياسية على الأقل منذ أيام الحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي والغربي (2) ويتضح ذلك من خلال أوجه الاختلاف بين النظامين القانونيين لعلاقات العمل عموماً وعلاقات العمل الجماعية خصوصاً وكذلك دور النقابات في كل معسكر ومفهوم عقد العمل الجماعي أي ما يسمى باتفاقيات العمل الجماعية، وكذلك نظام الأجور باعتبار الأجر أحد عناصر عقد العمل الفردي (3).

وإذا كان الاختلاف واضحاً بالنسبة للمعسكرين وتأثر علاقات العمل بالنظام القائم، فإن الأمر يكون أكثر تعقيداً بالنسبة للدول النامية الضعيفة وتأثرها بالمتغيرات الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل ، علماً أن أغلب هذه الدول كانت تتبع النظام الاشتراكي ثم أقلعت عنه بعد انهيار قطب الاتحاد السوفياتي وتحولها لاقتصاد السوق في فترة وجيزة دون أن تكون قد هيأت اقتصادها ومنظومتها القانونية للدخول في هذا النظام ، الذي يتطلب زيادة في حجم نشاط القطاع الخاص بل أنه أصبح نموذج اقتصاد السوق هو النموذج المعترف به عالمياً (4).

(1) — رمزي (زكي) : الليبرالية الجديدة تقول وداعاً.... للطبقة الوسطى ، عالم الفكر المجلس الكويتي للثقافة والفنون الكويت أكتوبر ديسمبر 1996 ، ص 31.

(2) — احمد حسن (البرعي) : الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الأول، دار النهضة العربية ، القاهرة 1998 ، ص 77 وما بعدها.

(3) — احمد حسن (البرعي) : المرجع السابق ، ص 79.

(4) — احمد حسن (البرعي) : الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ، الجزء الثاني كتاب العمل ، ملحق بمجلة العمل، العدد 4 ، يونيو 2003 ، ص 07.

والواقع أن النظر إلى آثار المتغيرات الاقتصادية على علاقات العمل يختلف باختلاف نظرة الشركاء الاجتماعيين⁽¹⁾ ، فإذا كانت نظرة الدول في " إطار العولمة المفروضة بنظامها الاقتصادي " تعمل على تقليص النفقات وتوفير مناخ اقتصادي جيد وضبط نظام تشريعي يلائم استقدام الاستثمارات الأجنبية بغية إحداث التنمية والاستفادة من التكنولوجيا لتطوير الإنتاج وكذلك تكوين رأسمال وطني. فان أصحاب الأعمال بصفتهم شركاء اجتماعيين ينظرون إلى هذه المتغيرات الاقتصادية على أساس أنها تطور مهم واتساعا في مجال الاستثمارات الخارجية و الإقليمية بما يعود عليهم بمكاسب وفوائد كبيرة، وكذلك الاستفادة من أسواق العمل الخارجية ولذلك يقال بان ما أتت به العولمة من متغيرات يعتبر عصرا ذهبيا لأصحاب المال والأعمال .

إن الطرف الثالث أو الشريك الاجتماعي الثالث هم العمال لكن نظرهم لهذه المتغيرات تختلف عن نظرة الدول و الحكومات ونظرة رجال المال والأعمال، فهم يرون واقع ملموس سيؤثر على قدرة العمل ويؤثر على الوظائف بسبب كون المنافسة العالمية تؤدي إلى زيادة الإنتاج لكن بأقل عدد ممكن للأيدي العاملة⁽²⁾ بينما تزداد ساعات العمل دون مقابل من الأجور، واضطهاد العمال إذا ما حاولوا تكوين نقابات عمالية للدفاع عن حقوقهم ، فضلا عن ذلك يوجد ما يدل على محاربة الضمان الاجتماعي والافتقار للأمن الوظيفي، إلا أنه وفي الجانب الأخر للمتغيرات الاقتصادية يرى نخبة من الاقتصاديين والسياسيين أن القرن الماضي شهد انطلاقة حاسمة بخصوص حرية التجارة وكثرة الاستثمارات الدولية و هي تطورات إيجابية للاقتصاد الدولي وازدياد الرخاء بازدياد فعاليات تخصيص الموارد وارتفاع الإنتاجية⁽³⁾ .

إن منظمة العمل الدولية إذا كانت غير متشائمة من أثر المتغيرات على التجارة الحرة، وزيادة في الاستثمارات الأجنبية على النمو الاقتصادي ومستويات الاستخدام،

(1) — روبرت (كيلو) : المرجع السابق، هامش 47 ، ص .

(2) — روبرت (كيلو) : المرجع السابق ص 5 هامش 47 حيث يشير الى ان إعمال (تفعيل) اتفاقية أمريكا الشمالية (النافتا) يؤدي الى فقدان 420.000 وظيفة عمل للأمريكيين ، كما توجد مخاوف لدى البلدان الصناعية و تلك حديثة التصنيع وان مناصب العمل تكون أرخص خاصة في الصين و اندونيسيا .

(3) — تقرير الأمين العام لمنظمة العمل الدولية ، جوان 1997 ، " تحديد المعايير و العولمة " ، إذ وصف العولمة بأنها عامل لاتقبل له التقدم والسلام ، ص 04 .

فإنها ترى أن المنافسة الاقتصادية عبر الحدود (الخارجية) تشجع أصحاب الأعمال والحكومات على الحد من تكلفة اليد العاملة، وهذا في حد ذاته يشجع الحكومات على التقاعص للتصديق على اتفاقيات العمل الدولية وتطبيقها، واستغلال اليد العاملة، لذلك تدعو منظمة العمل الدولية الحكومات إلى ضبط السيطرة حتى تتمكن من توزيع المكاسب الاقتصادية بشكل عادل والاعتراف ببعض الحقوق العمالية⁽¹⁾.

إن المتغيرات الاقتصادية الناتجة عن ظهور العولمة يرى فيها البعض أنها " و رغم سلبياتها " فان لها تأثير على علاقات العمل و يمكن تلخيصها كما يلي:

— تفجير أنواع من العمل غير تقليدية، أي أساليب جديدة للاستخدام مثل العمل عن بعد والعمل ببعض الوقت، والعمل المؤقت، والعمل من المنزل ، وأهم ما جاءت به تأنيث القوى العاملة.

— شجعت رجال الأعمال على مواقف معادية للعمال و المطالب النقابية لأن ذلك في رأيهم يؤثر سلبا على الإنتاج وهذا بدوره يؤثر على الاقتصاد.

— ونتيجة لذلك يسعى أرباب الأعمال إلى تهميش دور النقابات بل يسعون إلى تجميد دورها التقليدي مثل حق الإضراب المنصوص عليه في جميع دساتير العالم.

— كما أدت تأثيرات العولمة لخلق متغيرات جديدة مما أدى إلى وجود خلل بين رؤوس الأموال والعمالة خاصة لدى الشركات المتعددة الجنسيات وأدى ذلك إلى تفشي البطالة وكساد فرص العمل⁽²⁾ وغلق مشروعات وفروع شركات كثيرة و تسريح العمال لأسباب اقتصادية⁽³⁾ ففي فرنسا وحدها سرح سنة 1996 ما يعادل 3500 عامل شهريا، و بلغ التسريح للأسباب الاقتصادية في القطاع الصناعي مليون وثمانمائة ألف عامل وبلغت البطالة 12.3%.

(1) — تقرير الأمين العام لمنظمة العمل الدولية، التقرير الدولي عن الاستخدام لسنة 1995 ، وكذا التقرير الدولي عن الاستخدام لسنتي 1996-1997 ، ص 18 .

(2) — هانس (بيتر مارتين) ، وهارولد (شومان) : المرجع السابق ، هامش 33 ، ص 25 ، 26 .

(3) — عادل (الجوهري) : " تأثير العولمة والمعلوماتية على العمالة " ، مجلة العمل العربي ، مجلة فصلية تصدر عن مكتب الإعلام ، منظمة العمل العربية ، العدد 74 ، يناير 2007 ، ص 113 .

— إن هذه المتغيرات طالت حتى الشركات العملاقة⁽¹⁾، مثل شركة " فولكس فاجن "، ومصانع إنتاج الطائرات " داسا " و مؤسسة بناء السفن " فولكان " بسبب ضياع فرص عمل ولم يفلح السياسيون والاقتصاديون فيما خططوا له وذهبت جهودهم سدى وانتشر هاجس فقدان الوظائف حتى لدى الإداريين وبعض الأعمال التي كانت في منأى عن البطالة⁽²⁾، ناهيك عن انخفاض كلفة اليد العاملة حتى يتمكن أرباب العمل من تحقيق أرباح عالية⁽³⁾.

المبحث الثاني

التطور التشريعي للمفهوم

لاستعراض هذا التطور في فرنسا يجدر بنا أولاً التعرض لتطور نظام التسريح لسبب اقتصادي، فإنه منذ القدم وجدت منابعه الأولى في الاتفاقيات الجماعية و بإجراءات وتنظيمات قانونية .

إن التسريح لسبب اقتصادي كنظام قانوني بقي لمدة طويلة مجهولاً من طرف قانون العمل نظراً للطابع التقديري لحق الإنهاء الانفرادي ، إلا أن التطور التدريجي أدى إلى إقامة نظام قانوني مستقل⁽⁴⁾ .

إن ظهور التسريح لسبب اقتصادي لأول مرة كان لدى القضاء الإداري — في فرنسا طبعاً — وهذا أثناء تطبيق الأمر الصادر في 24 ماي 1945 الفرنسي المتعلق بالشغل الذي يشترط وينص على الترخيص الإداري المسبق لكل تسريح لسبب اقتصادي، ومعنى ذلك أن هذا القانون أسس إجراء الرخصة الإدارية المسبقة للتشغيل Embauchage والتسريح et. De Licenciement هذا الإجراء مربوط بهاجس مراقبة الوظيفة في فترة تميزت بتوجيه الاقتصاد ومن جهة أخرى فقد استحسن القضاء ذلك لوجود علاقة (في إطار القانون الخاص) بالعملية ، كون هذه العلاقة التي يحكمها القانون الخاص تكون

(1) — الحبيب (الجنحاني) : المرجع السابق ، هامش 23 ، ص 23 .

(2) — هانس (بيتر وآخرون) : المرجع السابق ، هامش 33 ، ص 184.

(3) — احمد حسن (البرعي) : المرجع السابق ، هامش 53 ، ص 15 ، الدورة 24 لمؤتمر العمل العربي ، القاهرة — مارس 1997 : موضوعه العمل و التنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية ، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي القسم الأول ، ص 101.

(4) — عطا الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 20.

بين الأجير وصاحب العمل ، ومن ثمة يمكن القول أن التسريح بدون رخصة مسبقة ليس دائما يعتبر تسريحا تعسفيا ، لكون القانون يلزم أصحاب العمل بالتحديد المسبق للعمال الذين يخضعون للتسريح (عملا بالقانون الداخلي) وهذا في حالة التسريح الجماعي (1) .

المطلب الأول التدابير المتخذة بموجب القوانين الصادرة بين 1969 إلى 1974

إن مرحلة التوسع الاقتصادي التي حققت التشعب في الوظائف حتم اللجوء إلى إبرام الاتفاق المهني الوطني المتعلق بالأمن في الشغل هدفه تأمين الوظائف وقد أمضى عليه بتاريخ 10 فبراير 1969 و حددت بمقتضاه الإجراءات الاستشارية للجان المؤسسات في حالة حدوث تسريحات جماعية و وجوب إجراء استشارة لجنة المؤسسة حتى يكون التسريح مؤسسا على ضمانات نوعية للعمال المسرحين .

لقد نص المشرع الفرنسي في قانون 1973 على أن التسريح الجماعي لسبب اقتصادي يخضع لنظام قانوني مستقل عن نظام التسريح لسبب شخصي، ومع ذلك فالقانون لم يفرض على صاحب العمل أن ينص في رسالة التسريح لسبب اقتصادي على الأسباب التي يظن أنها مضرّة بالعمال وإنما يبرر هذه الأسباب لاحقا في رسالة أخرى يبين فيها جدية التسريح ويبرره .

وإذا كان الاتفاق الوطني المهني المتعلق بتأمين الوظائف قد صدر سنة 1969 فإن ملحقا بشأن هذا الاتفاق قد صدر في شكل خطة سميت الخطة الاجتماعية لسنة 1974 وتستهدف هذه الخطة من جهة الحد من إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية ومن جهة أخرى إلى تسيير إعادة تصنيف العمال المفصولين بالفعل، ويستلزم على صاحب العمل — حسب الحالات المعروضة — إحالتها على ممثلي العمال وإدارة العمل وفي بعض الأحوال إلى العمال أنفسهم (2) .

(1) — J. (RIVERO), J. (SAVATIER) : Droit du Travail Thémis 1992 , PARIS . P. 489 .

(2) — محمد عبد الفتاح (علي محمد) : سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 2005 ص 530 .

وفي الواقع فإن فكرة خطة الحفاظ على العمل لا تخلو من مشاكل عملية إذ ينبغي النظر إلى التعبير الجديد الذي أتى به قانون التجدد الاجتماعي تجاه هذه الخطة⁽¹⁾ سواء من خلال إعدادها أو من خلال تنفيذها، و أخيرا من حيث المشاكل التي تثيرها، وسنحاول التعرض لهذه النقاط ضمن ثلاثة فروع :

الفرع الأول

وضع خطة الحفاظ على العمل

إن خطة الحفاظ على العمل من وجهة النظر القانونية تعتبر ارتباطا منفردا أي ارتباطا بالإرادة المنفردة لصاحب العمل والتي تخضع بالأساس لمناقشة ممثلي العمال⁽²⁾ لأن هذه الخطة تصبح اتفاقية بعد التصديق عليها من طرف ممثلي العمال أي النقابات العمالية، كما أنه في المجال القضائي على القاضي أن يتحقق ويتأكد من الطابع الحقيقي وليس الصوري للتدابير التي تتضمنها الخطة وبالأخص عدد وطبيعة عروض إعادة التصنيف .

وفي جميع الأحوال أشار القانون إلى رسالة الإنهاء التي لا يمكن تحريرها طالما أنه لم تقدم خطة للحفاظ على العمل التي تكون متطابقة مع المادة L 321/1/4 من قانون العمل الفرنسي⁽³⁾ ، لقد نص المشرع الفرنسي في المادة السابقة الذكر على مايلي : " في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا على الأقل، إذ إتجهت نية إرادة صاحب العمل إلى إنهاء خدمة عشرة عمال على الأقل لأسباب اقتصادية خلال ثلاثين يوما ، فيلتزم صاحب العمل بإعداد خطة للحفاظ على العمل تستهدف تجنب الإنهاء أو تضيق نطاقه وتيسير إعادة تصنيف العمال الذين لا يمكن تفادي إنهاء عقودهم، وبصفة خاصة العمال المسنين أو ذوي الخصائص الاجتماعية أو التخصصات التي تجعل إعادة توظيفهم صعبة، وتعتبر إجراءات الإنهاء باطلة بطلانا مطلقا إذا لم يقدم صاحب العمل إلى ممثلي العمال خطة للحفاظ على العمل متضمنة خطة تستهدف إيجاد وظيفة ملائمة للعمال المهتدين

(1) — القانون الصادر في 3 أوت 1989 هو الذي أتى باستحداثات جديدة ومد نطاق تطبيق والالتزام بالخطة الاجتماعية تم تغيير اسمها.مقتضى هذا القانون من التجدد الاجتماعي إلى خطة الحفاظ على العمل .

(2) — J . LYON – (CAEM) : Le Droit Du Travail, Op Cit , P 57 .

(3) — J .LYON – (CAEN) . J . (PELISSIER ET SUPIOT) : Droit du Travail , 19^{ème} édition, 1998, P. 445

بالفصل، وإيجاد عمل للعمال الذين يتعذر تفادي إنهاء عقودهم " وإذا كان هذا هو مضمون خطة الحفاظ على العمل كما حددته المادة السابقة فإن مكونات هذه الخطة تتضمن تدابير تختيارية "Alternatives" وتدابير إعادة التصنيف "Reclassement" (1)، تشمل التدابير التختيارية كحد أدنى على أنشطة التأهيل الداخلي والخارجي، و إنشاء أنشطة جديدة وتدابير من شأنها خفض أو تعديل في أوقات العمل، وتدابير تتعلق بخفض الساعات الإضافية(2) هذه التدابير هدفها تجنب الإنهاء أو الحد منه .

إلى جانب التدابير التختيارية هناك خطة إعادة التصنيف إذ يشكل مبدأ إعادة التصنيف منذ سنوات احد أعمدة تنظيم إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، وفكرة إعادة التصنيف ليست جديدة في حد ذاتها لكنها مرت عبر قواعد قانونية وحلول قضائية من مجرد تدابير عامة تستهدف تشغيل العاطلين إلى قواعد محددة هدفها استمرار العمال في بعض الظروف الشيء الذي منح هذه الفكرة صدى جديدا فقد أصبح بفضلها تميز أساسي بين إعادة التصنيف الخارجي (في منشأة أخرى) . والذي يقترح باعتباره إجراء يقترن بالفصل(3) .

أن نطاق تطبيق الالتزامات بإعادة التصنيف أيا كان فإن هذه الالتزامات تفرض على صاحب العمل أن تتخذ كل الوسائل التي بيده لمحاولة الإبقاء على عقد العمل المهدي بالإنهاء، وعليه تطرح مسألة الالتزام بالتصنيف في حالة عدم القدرة البدنية، أو في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية تساؤلات تتعلق بنظرية العقد وبصفة خاصة بأساس الالتزام الذي يقع على عاتق أصحاب العمل وهذا الالتزام مربوط بالظروف التعاقدية لأنه يجد أصلته في الاتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل، فالالتزام بإعادة التصنيف يحدد دور صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل، لذلك أكد الأستاذ "Savatier" إن أهمية هذا الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل إنما يشكل أحد الإستحداثات الأساسية لقانون العمل(4) .

(1) — COUTURIER, G (DUPLAN) : Social – Au Plan – Sauvegard de L'emploi, DR SOC 2002 , P 279.

(2) — TAQUET : La Loi De Modernisation Social Loi du 17 JAN . 2002 , P. 805 .

(3) — محمد عبد الفتاح (على محمد) : المرجع السابق ، ص 569 - 570 .

(4) — J . (SAVATIER) : L'obligation de Reclassement des. Salaries Devenus Physiquement – Inaptes a L'emploi Paris Economica . 1995 P 504.

وفي مجال الحق في إعادة التصنيف فقد فرضت محكمة النقض الفرنسية سنة 1992 التزاما سابقا بإعادة التصنيف قبل أي إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية ويظهر ذلك في قضية Expovit⁽¹⁾ وانطلاقا من هذا الحكم اتجه الفقه إلى تأييد واجب تكييف العامل وأساسه الذي يستند إلى حسن النية التعاقدية الذي نصت عليه المادة 1134 الفقرة الأخيرة (القانون المدني الفرنسي) حيث أشار هذا الحكم إلى أن " صاحب العمل الذي يلتزم أن ينفذ عقد العمل بحسن نية يلتزم أيضا أن يكفل تكييف العامل مع التطور الذي يلحق بعمله"⁽²⁾ ومن ثمة فقد رأى الفقه أن هذا الحكم ذو أهمية كبيرة حيث أنه يعبر عن العلاقة الأساسية بين العامل وصاحب العمل في مجال الالتزام بإعادة التصنيف فإنه يظهر في هذا الحكم لاعتبارين :

الأول : إن إدانة صاحب العمل كانت مرتكزة على أنه قام بالفصل رغم أنه كان باستطاعته أن يعيد تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته .

والثاني : إن الإحالة لحسن النية في تنفيذ عقد العمل إنما تبرز الالتزام بإعادة التصنيف كواجب التكييف الذي يمتد على طول تنفيذ العقد .

و في مجال رقابة السبب الاقتصادي لعملية الإنهاء لعقد العمل يظهر هذا الحق بصورة واضحة حيث قضت محكمة النقض بأنه " لا يمكن أن يتدخل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية للعامل في حالة إلغاء الوظيفة إلا إذا كان إعادة تصنيف العامل داخل المنشأة مستحيلا "⁽³⁾ والفكرة هنا أن السبب الاقتصادي للإنهاء يتضمن استحالة حقيقية لتجنب إنهاء عقد العمل رغم أن المادة L 321/1 لم تنص على أي شيء في الموضوع .

(1) — محمد عبد الفتاح (على محمد) : المرجع السابق ، ص 571 .

(2) — Méme Arét : Dr Soc 1992 . P 379 • D. 1992 390 . NM de Fosséz .

(3) — CAS. SOC 1^{er} AVRIL 1992 . DR SOC 1999 , P. 502 .

الفرع الثاني تنفيذ خطة الحفاظ على العمل

يجب على صاحب العمل بعد وضع خطة العمل أن يسعى لتنفيذها ويمارس القضاء العادي وحده الرقابة على تنفيذ هذه الخطة⁽¹⁾ ويؤول للقاضي العادي تحديد المدى الملزم لخطة الحفاظ على العمل ، وتمارس رقابة قضائية على هذا التنفيذ⁽²⁾ و اذا كان تنفيذ خطة الحفاظ على العمل قواعد أساسية ورقابة قضائية فإننا نرجي الحديث عن الرقابة القضائية حينها ونتطرق بإيجاز لقواعد تنفيذ خطة الحفاظ على العمل .

بادئ ذي بدأ تجدر الإشارة إلى أنه لا تنشأ خطة الحفاظ على العمل التزاما إلا على صاحب العمل باعتبارها تصرف منفرد يقوم به صاحب العمل، ومن ثمة القول أنه لا يمكن أن يتولد أو ينتج عنها حقوق لصاحب العمل ، و بمفهوم المخالفة فإنها لا تضع على عاتق العمال التزامات جديدة ، غير أنه يمكن القول أن هذه الخطة لا يمكن أن تسحب من العمال الحقوق المكتسبة لهم المقررة من القانون أو الناتجة عن الاتفاقيات الجماعية التي تطبق على المنشأة أو المؤسسة فمثلا إذا كان هناك اتفاق جماعي يلزم صاحب العمل بالسعي لإعادة تصنيف العمال في حالة إلغاء الوظيفة فإن هذا الأخير لا يمكنه الاحتجاج على العمال بخطة الحفاظ على العمل التي تنص على خفض أو تزييل الصنف المهني تجنباً للإلغاء⁽³⁾ هذا من جهة .

ومن جهة ثانية فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الارتباطات التي ينوي اتخاذها تجاه العمال، فإذا قرر مثلا تقليص عدد العمال مع المكافأة للعمال المسرحين إراديا فإنه يتوجب عليه تحديد مقدار المكافأة (أي التعويض عن التسريح الإرادي) لبعض العمال الذين يشغلون وظائف محددة في المؤسسة، وكذلك العمال الذين لا تتوافر لديهم الشروط المحددة في خطة الحفاظ على العمل لا يستطيعون الحصول قضائيا على التعويض عند التسريح، وكذلك الوضع عند الإحالة على التقاعد المسبق والعمال الذين يستفيدون منه والذين لا يستفيدون حسب الوظائف المشغولة.

(1) — ليس للقضاء الإداري هنا دخل في العملية لأن الخطة الاجتماعية من اختصاص القانون الخاص .

(2) — LYON- (CAEN) – G , PELISSIER et J , (SUPIOT) : Op. Cit , P 451 .

(3) — LYON- (CAEN) – G , PELISSIER et J , (SUPIOT) : Op. Cit , P 451 .

إن حرية صاحب العمل في هذا المجال ليست مطلقة فهو لا يستطيع أن يستثني الاستفادة من نصوص خطة الحفاظ على العمل على بعض العمال عندما يكون استبعاد آخرين من الاستفادة بسبب التمييز أو ماشابه⁽¹⁾ ، ومن جهة ثالثة فإن صاحب العمل يحدد مدة خطة الحفاظ على العمل وانطلاقاً من كون صاحب العمل هو الملتزم الوحيد الذي تقع عليه الأعباء ، فإن من حقه الحرية في تحديد مدة ارتباطه كحرية مدى التزامه في خطة الحفاظ على العمل ، من ثمة فله الحرية في تحديد التزاماته لمدة غير محددة أي جعلها غير محددة المدة ويترتب على ذلك نتيجة هامة إذا أن محكمة النقض تنظر وتطبق في الواقع خطة الحفاظ على العمل للتمييز بين التصرفات القانونية ذات المدة المحددة، وتلك التي غير محددة المدة، فصاحب التصرف القانوني لمدة غير محددة يستطيع فسخ وبصفة منفردة هذا التصرف، بينما صاحب التصرف المحدد المدة مقيد بالنصوص الناشئة عن هذا التصرف إلى غاية انقضاء المدة المحددة ، ومن ثمة فصاحب العمل لا يستطيع التراجع في الارتباطات المقيدة في خطة الحفاظ على العمل إلا إذا كانت هذه الارتباطات لمدة غير محددة⁽²⁾ .

وأخيراً فإن تنفيذ خطة الحفاظ على العمل يتم بعد استشارة ممثلي العمال والموافقة عليها وقبل ذلك لا يمكن القول بأية خطة للحفاظ على العمل وأي تعديل يطرأ عليها لابد من استشارة ممثلي العمال قبل الإقدام عليه لأن الموافقة تكتسب قيمة التعهد بالنسبة لصاحب العمل⁽³⁾ .

الفرع الثالث

المشاكل التي تثيرها خطة الحفاظ على العمل

إن فكرة خطة الحفاظ على العمل تثير ثلاث مشكلات أساسية إذ تأتي المشكلة الأولى من خلال مترادف التعبير المستخدم للدلالة على الفصل الجماعي، وتأتي المشكلة الثانية من أنه ينظر إلى هذه الخطة بطريقة تقليدية أي من خلال التدابير التي تشكل مضمونها، أما المشكلة الثالثة فتكون من خلال تداخل الخطة ذاتها مع تدابير أو إجراءات

(1) — CAS. SOC 10 NOV – 1992 DR . SOC 1993 P. 62

(2) — CAS SOC 4 AVR – 1990 . DR . SOC 1990 . P . 807

(3) — محمد عبد الفتاح (على محمد) : المرجع السابق ، ص 587.

تختلف معها بصفة أساسية، ففي حين تتجه بعض هذه التدابير إلى تجنب الإنهاء نجد من جهة أخرى اقتران هذه التدابير مع الإنهاء الذي لا يمكن تجنبه .

لذلك يستلزم النظر إلى التعبير الجديد الذي أتى به قانون التجدد الاجتماعي، تجاه هذه النقاط ويمكن التطرق إليها على النحو التالي :

أولا : خطة الحفاظ على العمل ومشروع الفصل

يجب أولا وقبل كل شيء التمييز بين خطة الحفاظ على العمل التي يعرض من خلالها صاحب العمل جملة التدابير المزمع اتخاذها لتجنب الفصل أو على الأقل التقليل من حدته وعدده وبين مشروع الفصل نفسه، فبالنسبة لخطة الحفاظ على العمل لا بد من الأخذ بعين الاعتبار شيئين مختلفين :

✓ وهو أن وضع المؤسسة يتطلب إلغاء أو تغيير الوظائف .

✓ وهو مواجهة هذه الحتمية أو الضرورة بوضع حلول أكثر تفصيلا للعمال لتجنب إنهاء عقود العمال(1).

ومما لا شك فيه أن استعمال تعبير خطة الحفاظ على العمل إنما يهدف إلى إزالة هذا الغموض، و من ذلك فالاتجاه الجديد سار نحو إحلال عبارة خطة الحفاظ على العمل محل الخطة الاجتماعية وهذا من خلال كل المواد التي تظهر فيها هذه العبارة.

فقصد الحكومة من هذا التعبير " خطة الحفاظ على العمل " لم يعد المقصود منه الفصل وإنما أصبح يعني الإبقاء على العمل وعلى مناصب العمل داخل المؤسسة و الدليل على ذلك أن المادة 93 من قانون التجدد الاجتماعي جاءت ضمن القسم الذي يتحدث عن الوقاية من الفصل وقد حلت في كافة نصوص قانون العمل عبارة أو جملة خطة الحفاظ على العمل محل تعبير الخطة الاجتماعية .

ودائما في مجال الوقاية من الفصل وضع المشرع الفرنسي فكرة خطة الحفاظ على العمل وفقا للمادة L 321/4 من القانون العمل الفرنسي ينبغي على صاحب العمل أن يعد وينفذ خطة الحفاظ على العمل لتجنب الفصل أو للحد من عدده كإعادة التصنيف

(1) — G,(COUTURIER) : Du , Plan Social Au Plan Sauvgarde de L'emploi , DR SOC 2002 , P 279 .

الداخلي للوقاية من الفصل وهذا ما أثبتته القضاء إذ فضل التدابير التي تجنب الفصل ، وقد قررت محكمة النقض الفرنسية أن خطة إعادة التصنيف التي تضمنتها خطة الحفاظ على العمل المهدف منها ضمان الالتزام بإعادة التصنيف⁽¹⁾.

إن إعادة التصنيف الداخلي من شأنه السماح لصاحب العمل بالإبقاء على العقد وفقا لضرورة حسن النية تطبيقا للمادة 3/113 من القانون المدني الفرنسي التي أحالت إليها محكمة النقض الفرنسية⁽²⁾.

ثانيا . خطة الحفاظ على العمل والقانون الجديد

إن خطة الحفاظ على العمل من دون شك تتكون من عدة عناصر مختلفة مثل القواعد الإجرائية هذا الوضع جعلها محل جدال ونقاش مستمر من قبل ممثلي العمال سواء من حيث الإعداد أو التطبيق ولذلك فقد اهتم المشرع و القضاء بتحديد مدى هذه الخطة و أهميتها، ولعل المادة L 321/1/4 من قانون العمل الفرنسي الخاصة بالتدابير التي تدرج في الخطة المستهدفة إعادة التصنيف، المهدف منها إثراء مضمون خطة الحفاظ على العمل، جاءت متطابقة مع المادة 112 من قانون التجدد الاجتماعي، كما أن النص الجديد جاء ليعتد بالتوجهات القضائية التي مفادها أن تقدير صحة خطة الحفاظ على العمل يكون على ضوء الوسائل التي تتمتع بها المؤسسة⁽³⁾.

ثالثا، الرقابة على الفصل في حالة فشل خطة الحفاظ على العمل

من الثابت أن صاحب العمل هو الذي يقدم خطة الحفاظ على العمل إلى ممثلي العمال الذين يستوجب إعلامهم واستشارتهم والاجتماع معهم، ووفقا لنص المادة L 321/1/4 من قانون العمل الفرنسي يكون إجراء عملية الفصل باطلا بطلانا مطلقا طالما أن خطة الحفاظ على العمل لم تقدم ويمتد البطلان إلى كافة الأعمال اللاحقة وخاصة الإنهاء الذي يقرره صاحب العمل وهذا القضاء قننه المشرع الفرنسي في قانون

(1) — SOC 06 JUNE 2000 DR : SOC COUTURIER , Op Cit , P. 279 et SS .

(2) — محمد عبد الفتاح على محمد : المرجع السابق ، ص 591 .

(3) — في هذا الصدد فقد أعلنت محكمة النقض الفرنسية صراحة أن الضرورات الخاصة بالخطة الاجتماعية ينبغي أن تكون متناسبة مع وسائل المنشأة يراجع لذلك : محمد عبد الفتاح على محمد المرجع السابق ص 593 .

التجديد الاجتماعي بالمادة 111 من القانون والتي أدخلت في المادة L 122/ 4/14 من قانون العمل الفرنسي العبارات التالية " عندما تتحقق المحكمة من قرار الفصل فإنها تقرر بطلان الفصل وتأمّر بناء على طلب العامل بمواصلة عقد العمل وينفذ هذا القرار بقوة القانون بصفة احتياطية وإذا لم يطلب العامل مواصلة عقد عمله فإن المحكمة تقرر للعامل تعويضاً لا يمكن أن يقل عن أجر 12 شهراً⁽¹⁾ ، ولعل الشيء الجديد في قرار المحكمة هو التعويض المقرر للعامل بناء على طلبه وهو في الحقيقة ما أكدته المادة L 122/1/4 من قانون العمل الفرنسي في حالة الفصل دون سبب حقيقي وجدي ، أجر آخر ستة شهور، فالنص الجديد الذي تضمنه قانون التجديد الاجتماعي قد ضاعف مقدار التعويض"⁽²⁾ .

المطلب الثاني

التدابير المتخذة منذ 1975 إلى 2008

إن الأزمة الاقتصادية التي عصفت بأوروبا و التي أطلق عليها اسم الصدمات البترولية⁽³⁾ والتي جعلت الجميع يتذكر شبح الأزمة الاقتصادية لعام 1929 قد جعلت البطالة تطل من جديد وتتنامي الشيء الذي أحل بالنظام العام، ولإبعاد هذا الشبح فإن الشركاء الاجتماعيين عملوا على التوصل إلى ضبط اتفاق هو اتفاق 14 أكتوبر 1974 الذي أسس المنحة الإضافية للانتظار، كما صدر نص ثاني في 21/11/1974 قرر للمفصولين لسبب اقتصادي منحه تعادل 90% من الأجر الداخلي ، وبصفة عامة فإن التسريح لأسباب اقتصادية حسب التطور التشريعي الفرنسي مر بمرحلتين اثنتين⁽⁴⁾.

الأولى : بسبب الأزمات الاقتصادية التي ضربت أوروبا في السبعينات وازدياد معدلات البطالة ونتيجة لهذه الأزمات أخضع المشرع الفرنسي إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية للرقابة المسبقة للسلطة الإدارية إذا كان على صاحب العمل الحصول

(1) — CAS . SOC 30 SEPT 1997.

(2) — CAS. SOC 6 MARS 2001 DR . SOC 201 COUTURIER (G) : Op Cit , P 562 .

(3) — JEAN EMANUAL (RAY) : Droit du Travail , Droit Vivant , 22^{ème} Edition , Liaison ,France, 2013/2014, P 183 .

(4) — G. H (CAMERLYNCK) : droit du Travail , Daloz , PARIS 1996 , P 330 .

على إذن إداري مسبق قبل إجراء أي إنهاء⁽¹⁾، وضمن هذا الإطار فقد أوسع نطاق رقابة السلطة الإدارية المختصة ليمتد إلى حقيقة السبب الاقتصادي وجديته⁽²⁾ إذ اتسم تدخل السلطة الإدارية بالموضوعية وعليه يمكن القول إن هذا التدخل ليس إجرائيا ولم يكن يلزم صاحب العمل بإخطار السلطة الإدارية بمشروع الإنهاء للتحقق من سلامة الإجراءات، وإنما كان يلتزم باستئذائها في إجراء الإنهاء وللإدارة سلطة الإذن ولها الموافقة أو الرفض وإذا أجرى صاحب العمل الإنهاء دون الإذن يعد ذلك سببا لعدم المشروعية، ومظهرا من مظاهر التعسف وعليه يمكن القول أن هذا التدخل كان تجسيدا للرقابة الإدارية المسبقة بالمفهوم القانوني على كل إجراء إنهاء علاقة عمل لسبب اقتصادي سواء من حيث المدى أو من حيث الآثار .

الضرع الأول

معايير الاستفادة من منح التسريح حسب قوانين 1975 إلى 2008

بحلول عام 1975 صدر قانون في 03 جانفي 1975 في ظل الأزمة الاقتصادية التي لم يكن أي أحد يعرف نتائجها ومدتها هذا القانون قرر في قسم منه نظام منح البطالة لمواجهة هذه المرحلة وقد حظي العمال المسرحون لسبب اقتصادي نتيجة هذه الأزمة بامتيازات مقارنة مع زملائهم البطالين الآخرين . ومن ضمن هذه المنح المنحة التي وصلت إلى 90% من الأجر الداخلي الذي سبقت الإشارة إليه .

أما المرحلة الموالية المتعلقة بإلغاء التصريح الإداري وما نتج عنها فمنذ 1975 إلى غاية 1986 كان تصريح الإدارة بالإلغاء يشكل أحد الدعائم للنظام القانوني للإلغاء لأسباب اقتصادية سواء تعلق الأمر بالإلغاء الفردي أو الإلغاء الجماعي، (حيث لم يكن جائز خارج حالات التسوية والتصفية القضائية) تقرير الإنهاء بصفة مشروعة دون تصريح سابق من مفتش العمل المختص إقليميا .

(1) — رندة (محمد صميذة) : إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، ص 20 .

(2) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، ص 208.

إن هذا النظام المتعلق بالتصريح الإداري قد أثار كثيرا من المشاكل القانونية المتعلقة بتحديد السلطة الإدارية المختصة وما مدى سلطتها ، وممارسة الطعون الإدارية، والطعون القضائية ضد قرارات الترخيص والرفض والآثار المترتبة عن أحكام إلغاء القرارات المتعلقة بالترخيص أو الرفض.

إلا أنه يبدو أن إثارة المناقشات بشأن هذه المسائل قد تجاوزت الإطار القانوني وأصبحت ذات طابع سياسي⁽¹⁾ إلى غاية صدور القانونين المؤرخين على التوالي في 3 جويلية 1986 و 30 سبتمبر من نفس السنة المتعلقين بإلغاء نظام الترخيص الإداري لكافة أنواع الإنهاء و هذا لثلاثة أسباب رئيسية و هي :

– خروج العملية عن الإطار القانوني . واتسامها بالطابع السياسي أو بتعبير آخر دخولها في اللعبة السياسية من خلال الوعود الانتخابية للأغلبية الجديدة.

– إن السبب الرئيسي الداعي إلى إنشاء الفكرة يكون قد فقد منذ 1986 كون العامل المسرح لسبب اقتصادي، أصبح لا يتمتع بالضمان وكذلك فقد بعض الامتيازات في التكوين والتأهيل وإن كثيرا من المنح في أغلب الأحيان مماثلة للعمال الموجودين في حالة بطالة⁽²⁾.

– إن هذا الإلغاء كان بمثابة هدية بسبب صيرورة الرقابة منعدمة أي زوال الرقابة الإدارية المسبقة ممثله في الترخيص الإداري، إلا أن ذلك عوض من جهة أخرى بتدعيم رقابة لجنة المؤسسة وبقانون ثاني مؤرخ في نفس اليوم أنشأ إجراءات سريعة للرقابة القضائية من الناحية الشكلية والموضوعية لشروط التسريح الشيء الذي التمس معه العمال المسرحين عزاءهم بسبب فقد الرقابة المسبقة و الرخصة الإدارية لكن قربهم أكثر من القضاء⁽³⁾.

إن التطور التشريعي ما فتى يتواصل لتعديل القوانين التي صدرت ونصب في معظمها في إطار المفاوضة وإعطاء أهمية أكثر للجان المؤسسات بغرض الحد من الأوضاع الثقيلة للتوترات الاجتماعية بسبب التسريحات المتوالية على المدى المتوسط صدر القانون

(1) — G . H (CAMERLYNCK) : Droit du Travail , Op Cit , P 330.

(2) — JEAN EMANUEL . (RAY) : Op . Cit , P .184.

(3) — JEAN EMANUEL . (RAY) : Op . Cit , P . 184.

في 1992/07/24 الذي نص في المادة L 321/1 على الإجراءات التي من شأنها تجميد كل قطع لعلاقات العمل نتج عنها مشكل اقتصادي .

إن قانون 27 يناير 1993 فرض هو الآخر على أصحاب العمل أن يدرجوا ضمن خطة العمل خطة إعادة التصنيف Plan – De Reclassement وطبقا لنص المادة L 321/1/4 من قانون العمل الفرنسي " ينبغي أن تنص خطة إعادة التصنيف على تدابير غير النصوص التي تتعلق باتفاقيات التدابير " مثل حركات إعادة التصنيف الداخلية أو الخارجية عن المنشأة وإنشاء أنشطة جديدة وإعداد وتأهيل أو تبديل، وكذلك تدابير خفض أو تعديل مدة العمل ، ويضاف هذا الالتزام بإعادة التصنيف إلى اتفاق البديل الذي يقدمه صاحب العمل لكل عامل يقترح تسريحه، وهدف المشرع من هذا الالتزام تأكيد أولويات التدابير الأخرى ذات الطابع المهني في خطة الحفاظ على العمل⁽¹⁾.

وللتأكيد أن ما ذهب إليه المشرع يجعل كل تصرف لإعادة التصنيف إنما يدرج في إطار الحق في العمل فالمساعدات الخاصة في العمل يمكن أن نجد تبريرها ضمن الحق في العمل رغم أن الالتزام بإعادة التصنيف له بعد آخر وهو البعد التعاقدية لأن القوة الملزمة للعقد تتسم بضرورة توفر حسن النية تطبيقا لنص المادة 1134 ق م ف .

إن السير قدما في هذا الاتجاه يجعل المستخدم المعنى بالتسريح لعدة عمال الذين رفضوا تعديل عقود عملهم تعديلا جوهريا (وهو مانصت عليه المادة L 321/1/2 من ق العمل الفرنسي) يعد تسريحا جماعيا فمثلا مس التعديل الجوهري 13 عاملا رفضوا خفض مرتباتهم لا يعد هذا الرفض رفضا فرديا و إنما رفضا جماعيا وتسريحا جماعيا أيضا لأسباب اقتصادية .

إن مثل هذه التسريحات لأسباب اقتصادية ولفترة ثلاث سنوات فقط — في فرنسا طبعا — نتجت عنها نسب مئوية ضخمة وتسريحات بآلاف العمال فمثلا منذ 1991 بلغت النسبة المئوية 9% بالمقارنة مع 1990 وبلغت 10% في سنة 1992 وهو ما يعادل 550.000 تسريحا خلال السنة وأكثر من 60.9000 عامل سنة 1993 أي بزيادة 12% وهو ما يمثل ضياع 250.000 وظيفة في فرنسا خلال نفس السنة (1993) .

(1) — G.L. (CAEN) . J. PELISSIER et SUPIOT (A) : Op . Cit , P 446 .

إن تنامي التسريح لسبب اقتصادي لا يمثل فقط ولا يطرح فقط مشاكل مالية بل يعتبر أيضا فقدان للتوظيف، وكذلك تجميع لعلاوات البطالة لما قبل التقاعد (أو ما يسمى بالتقاعد المسبق) إضافة إلى عمليات التكوين التي تمثل 10 مليارات فرنك فرنسي عام 1973 ، وارتفع المبلغ إلى 90 مليار سنة 1981 و أكثر من 290 مليار ما هو عليه اليوم، مما زاد في تعقيد أعباء المؤسسات(1).

إن هذا التعقيد ليس فقط لكونه مرهق من الناحية المالية وإنما أيضا بسبب الإجراءات التي يستوجب تطبيقها على العمال وخاصة المنح الممنوحة للعمال المسرحين لسبب اقتصادي، ولنظام المنح الخاصة بالبطالة أخذ بعين الاعتبار الإصلاحات اللازمة والتي كانت موضوع القانون الصادر في 16 جانفي 1979 وكذلك الاتفاق المهني المتعدد الصادر في 16 ماي 1979 الذي أزال الخلاف والفروق بين المنح المعطاة كإعانة عامة والضمانات الاجتماعية الخاصة بالتأمين على البطالة كان من شأنه تخفيض اللامساواة بين مختلف شرائح البطالين وكذلك تشجيعهم على البحث عن وظائف أخرى(2).

وبعد هذه المرحلة وعلى أثر الإعلان من طرف أرباب العمل على الاتفاق المهني المتعدد بعد المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين و الذي كان من شأنه تعديل في نظام المنح ووضع قواعد جديدة لها خاصة المتعلقة بالبطالة وكان آخر اتفاق بتاريخ 1992/07/18 الذي كرس تعديل المادة L 351/2 من قانون العمل بواسطة قانون 1992/12/31(3).

ودائما في إطار مراقبة الوظيفة وللتذكير فإن القانون الصادر في 3 جانفي 1975 وضع حيزا لتطبيق المادة L 321/7 التي تنص على (كل تسريح فردي أو جماعي أسس على سبب اقتصادي اتفاقي أو هيكلية وكان بناء على الرخصة الإدارية ، فإن الإدارة بإمكانها أيضا مراقبة حقيقة الأسباب المقدمة لتبرير التسريح، ولقد نصت كذلك المادة L 329/9 على " كل تسريح معلن بدون ما تكون الرخصة الإدارية قد طلبت

(1) — JEAN EMANUEL (RAY) : OP CIT , P 186 - 187 .

(2) — JEAN (RIVERO) JEAN (SAVATIER) : OP CIT , P 516 .

(3) — JEAN (RIVERO) JEAN . (SAVATIER) : Op . Cit , P 517 .

لأجل ذلك ورغم رفض الترخيص يكون هذا التسريح تعسفيا، ويعطى للعامل حق طلب التعويض عن الخسائر اللاحقة به بسبب التسريح التعسفي"⁽¹⁾ .

كما أن الرقابة المسبقة كذلك منظمة بخصوص كل تسريح لسبب اقتصادي وهذا من أجل حماية العمال ضد فقدان الوظائف ، لأن الرخصة المسبقة تحرس على أرباب العمل بعد اللجوء إلى خفض عدد العمال ولو كان هذا الخفض تحكيمي .

وفي هذا الصدد فإن أصحاب العمل ليس من حقهم التسريح من أجل تعديل تعداد العمال لأنهم أي أصحاب العمل ليسوا أحرارا في ذلك فهم في حاجة إلى اتفاق بخصوص التحولات التكنولوجية ولهم حق التوظيف حتى في حالات يكون نقص في اليد العاملة وعلى العموم فإن الإدارة لها السلطة في تقدير السبب الجدي للتسريح لسبب اقتصادي"⁽²⁾ .

ودائما بخصوص المنح والعلاوات الناتجة عن التسريح لسبب اقتصادي فإن القانون قررها من أجل إصلاح الضرر الذي يصيب العامل جراء فقدانه لوظيفة جراء التسريح لسبب اقتصادي وتصرف لكل عامل على حسب أقدميته وتحسب على الأقل نسبة أقدمية في العمل لدى نفس رب العمل وهذا ما قرره قانون 25 جوان 2008 في مادته L 1234/9⁽³⁾ .

الفرع الثاني

معايير الاستفادة من منح التسريح

حسب قوانين 2008 إلى اليوم 2016

إن المبلغ الخاص بالمنحة القانونية لا يجب أن يقل على الخمس من المرتبات الشهرية على كل سنة أقدمية، والأجر المأخوذ بعين الاعتبار هو الأجر الخام المتوسط لاثني عشر شهرا الأخيرة أو للثلاثة أشهر الأخيرة أي أن الحساب يكون على أحسن مرتب للعامل وابتداء من عشر سنوات أقدمية فإن هذه المنحة تصبح أكثر من 2/15 من الشهر خلال السنة المحتسبة كأقدمية (أي عن كل سنة أقدمية) إلى غاية عشر سنوات ولا يعمل بهذه

(1) — JEAN (RIVERO) et (SAVATIER) : Op Cit , P 489 A 490 .

(2) — CAS . SOC . 1980 . ET 1985 , JEAN (SAVATIE) et RIVERO : Op Cit , P 507 .

(3) — BRIGITTE HESS (FALLON) , SANDRINE (MAILLARO) , PINON ANNE ,(MARIE SIMON) : Droit du Travail , Sirey Editions , Daloz , PARIS 2013 , P 176 .

القاعدة إلا في حالة الخطأ الجسيم والخطأ الثقيل La Faute Lourde وهو ما ينص عليه عادة في الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية(1) .

إن بعض الإحصائيات المسجلة منذ 2008 للعمال المسرحين قد عدت خلال كل شهر ما بين 12000 إلى 18000 عامل خارج الوظيفة بسبب التسريح لأسباب اقتصادية، فيما حدد عدد المسرحين لأسباب شخصية بين 38000 إلى 45000 خلال نفس الفترة(2) وقبل سنة 2008 فإن حوالي 1000 وظيفة تختفي كل يوم بسبب التسريح وما يعادل 11000 وظيفة جديدة تنشأ، وكل سنة يسرح ما بين 150.000 إلى 240.000 عامل لأسباب اقتصادية وهو ما يمثل نسبة 11% من البطالة .

- **قانون 14 جوان 2013** : هذا القانون جاء لإصلاح نصوص قانونية صدرت قبله متعلقة بالتسريح للسبب الاقتصادي، ويقصد بإصلاح النصوص القانونية السابقة هو مضاعفة وسائل المفاوضات التي جاء بها تقنين التسريح للسبب الاقتصادي(3) وكذلك من أجل الإبقاء على الوظائف .

إلا أنه يطرح من جهة أخرى التساؤل التالي : ماذا يقدم قانون التسريح للسبب الاقتصادي؟.

من خلال التحليل والتتبع للنصوص القانونية نجد هذا القانون يؤسس ويؤكد على ما يلي :

- **استمرار عملية الاستخدام** : وذلك من خلال إنقاذ المرتبات التي تدمج في الهياكل الصغيرة ويعني بذلك المؤسسات ، كما أن التسريح لم يولد مع قانون 2005/01/18 المتمم بموجب قانون 2013/06/14 ومهما كان حجم المؤسسة، فإن الالتزامات بالتكوين والتكليف على مدى الحياة المهنية تشكلان إحدى الالتزامات التي تسمح للأجير – عند إعمال خفض عدد العمال – بإعادة التصنيف داخليا وخارجيا(4).

(1) — BRIGITTE HESS (FALLON), SANDRINE (MAILLARD) , PINON (ANNE) , MARIE (SIMON) : Op Cit , P 177 .

(2) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Droit du Travail, Droit Vivant , 22^{em} ED : 2013 , P 312 .

(3) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 313 .

(4) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 313 .

- **الأسبقية للتصنيف الداخلي والالتزام به** : هذه المزية المشروعة الواجبة الإلتباع تستوجب إعادة التصنيف قبل التسريح وذلك حتى لا يطالب الأجير لحقوقه أو يحتج على عدم احترامها وذلك من أجل المبدأ الذي لم يطبق .

إن مجلس الدولة وبتاريخ 2004/02/04 وتطبيقا للقانون أخذ بكل ما توصل إليه في كل المقاطعات مع ممثلي العمال وعمالا بالقانون الصادر في 2010/05/18 وفي جميع الحالات فإن العدد الذي أعيد تصنيفه من العمال في إطار الحفاظ على الوظائف المحقق كان سنة 2007 هو 957 عاملا، سنة 2008 / 1061 عاملا، سنة 2009 / 2242 عاملا، سنة 2010 / 1180 عاملا ، وسنة 2011 / 953 عاملا فقط .

انطلاقا من ذلك فالمقارنة ليست صائبة توضح بان العملية صعبة على الجميع، خاصة وأن النقابات تريد تجنيد الرأي العام حول الاحتفاظ بالوظائف، ومن ثمة فالجميع لا يحس بحسن الوضعية .

وبقياس المنح الإضافية الممنوحة عند الذهاب الطوعي مثلا في تزايد مستمر خاصة عند التسبيقات المتغيرة باستمرار و المعنية هي المؤسسات المستخدمة⁽¹⁾.

لجنة المؤسسة بعد قانون 14 جوان 2013

إن قانون 14 جوان 2013 جاء من أجل تفصيل الحوار الداخلي ، والتدخل بسبب تصاعد التسريحات ، والسلطة الإدارية التي تعرف المؤسسة المعنية بذلك كما أن من مهام هذا القانون أنه وضع من أجل إشراك لجنة المؤسسة في النشاطات الإستراتيجية ومن أجل ذلك وضع تحت تصرفها بنك المعلومات و المعطيات الجديدة مع تحديد مدد قصوى للمعلومات والاستشارات .

والواقع أنه منذ 1982 وصدور القوانين الواحد تلو الآخر أصبحت لجنة المؤسسة تتمتع بدور هام شيئا فشيئا و أصبح لها دور فعال خلافا لما كانت عليه عبارة عن صندوق لتسجيل قرارات أرباب العمل وذلك خلال السنوات 1950 إلى 1970، وبدعم من القضاء لهذا الدور والسهرة على عدم بقائها لجنة بسيطة⁽²⁾.

(1) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 314 ET Suit .

(2) — JEAN. EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 494 . 495.

إن الدور الهام الذي أراده القانون و القضاء للجنة المؤسسة ما هو إلا دليل على السهر على إشراك هذا اللجنة المؤسسة في كل الأمور التي تخص العمال داخل مؤسساتهم وليس الإكتفاء بدور شكلي لا تتمتع بالحرية في التعبير كما هو الشأن في لجان المؤسسة الجزائية (سنناقش ذلك في حينه) .

الفرع الثالث

الإصلاحات التي جاء بها المشرع الفرنسي

من خلال القانون رقم 1088/2016

لقد صدر القانون رقم 1088/2016 بتاريخ 08 أوت 2016⁽¹⁾ المتعلق بقانون العمل لتحديث الحوار الاجتماعي وتأمين مجال الوظائف ، المنشور بالجريدة الرسمية، حسب ما جاء مشار إليه في الهامش، وأصبح ساري المفعول ابتداء من 10 أوت 2016، وإذا كان هذا القانون يتعلق بعدة مواضيع ، منها مدة العمل ، والعطل، كما عدل القانون المتعلق بالحوار الجماعي، وأعطى إطارا جديدا للتسريح لسبب اقتصادي.

ومن جهة أخرى انشأ حسابا جديدا شخصا للنشاط، وهيا الحساب الشخصي في مجال التكوين المهني، وفي مجال الصحة والعمل، فقد حذف الزيارة الصحية للتشغيل، وعدلت قواعد المعاينات المتعلقة بعدم اللياقة البدنية .

إن القانون الجديد أعاد كتابة قانون العمل خلال سنتين مع إعادة تقسيمه تقسيما جديدا إلى ثلاثة مستويات :

- القسم المتعلق بالنظام العام لم يتم تعديله .
- القسم المتعلق بالمفاوضات الجماعية ، والمتخذ بشأنه إجراءات فورية .
- وأخيرا الأحكام الاستثنائية التي تعتبر سارية المفعول في غياب الاتفاق داخل المؤسسة أو الفرع .

وفيما يتعلق " تحديدا " بالأحكام الجديدة الخاصة بقانون العمل، حول التسريح لسبب اقتصادي، ومثل ذلك الإصلاح المتعلق بقواعد العقود، فإنه يعتبر تقنين جديد تم

(1) — Loi N°2016/1088, du 08/08/2016, Relative a la Modernisation du Dialogue Social et la Sécurisation des Parcours Professionnels , J.O de La République Française , 09/08/2016 .

www.europe1.loi du travail . fr

اتخاذ، وحول تعريف التسريح لسبب اقتصادي ، فإن المادة السابعة والستون (67) من قانون 2016 قد تضمنت ذلك وحدد في المادة 3-L1233 من قانون العمل بقولها : " إن التسريح لسبب اقتصادي يصرح به في حالة تقليص عدد العمال أو تحويل لوظيفة، أو تعديل لعنصر هام من عناصر عقد العمل، ويرفض من العامل ، معروف بصعوبات اقتصادية أو تحويل تكنولوجي (1) .

والمقتضى ذلك فإن المادة 3-L1233 من قانون العمل المعدلة بموجب القانون 596/2008 المؤرخ في 25 جوان 2008 تنص على : " تأسيسا على التسريح لسبب اقتصادي، فإن التسريح المتخذ من طرف صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب غير مجهولة من طرف العامل ينتج عنها تقليصا أو تحويلا للوظيفة أو تعديلا لعقد العمل، وترفض من طرف العامل تعتبر تسريحا لسبب اقتصادي " .

إن الأحكام المتعلقة بهذا القانون تعتبر سارية المفعول على كل قطع لعلاقة العمل، باستثناء القطع الإتفاقي المنصوص عليه في المادة 11-L1237 .

إنه ابتداء من أول ديسمبر 2016، فإن هناك سببان جديدا للتسريح لسبب اقتصادي اللذان تمت ملاحظتهما من طرف القضاء وسيدمجان في قانون العمل وهما :

- إعادة تنظيم المؤسسة الضرورية لإنقاذ كفاءتها الإنتاجية .
- تصفية نشاط المؤسسة .

إلا أن القانون الجديد أعطى اختصاصات للقضاء باعتبار أسباب أخرى للتسريح لسبب اقتصادي، وهذا إجراء جديد لم يكن منصوص عليه سابقا ، كما أن الاعتبارات الجديدة التي أدخلها هذا القانون على أسباب التسريح الاقتصادي الصعوبات الاقتصادية الموصوفة " A Des Difficultes Economiques Caracterisees " ، وكذلك تخفيض رقم

(1) — "Art : L1233-3 Qu'Un licenciement Economique – Pouvait être Prononcé en Cas de Suppression ou Transformation d'un Emploi ou de Modification d'un élément –Essentiel de Contrat de Travail Refusée Par Le Salarie Causée Par , des Difficulté Economiques ou des Mutations Technologique " .

الأعمال، وفقدان أماكن الاستغلال ، وانخفاض أموال الخزينة أو وجود فائض خام للاستغلال، سواء عام أو لأحد العناصر التي تستوجب التبرير .

وعموما فإن هذا القانون الجديد، إضافة إلى مانص عليه من مواضع، فإنه بخصوص التسريح لسبب اقتصادي ركز أكثر على أسباب التسريح الأساسية، وهي تعديل عقد العمل للأجير ورفضه هذا الأخير للتعديل، وكذا الصعوبات الاقتصادية ووصفها بالصعوبات الموصوفة، وكذا التحولات التكنولوجية، وضعف المردود سواء للمؤسسة أو للفروع الناشئة عنها .

المبحث الثالث

سلطة صاحب العمل في التسريح وتدابير الحماية

لقد كان في فرنسا حتى سنة 1973 إيقاف العامل عن العمل أو نقله ، أو فصله دون أن يلتزم صاحب العمل بالإعلام السابق لذلك ، كما لا يعطي حق الدفاع عن نفسه ودون استشارة صاحب العمل لممثلي العمال، أو لجنة المؤسسة باستثناء حالات نادرة يكون اتفاق جماعي ينص عليها(1).

إن قانون 04 أوت 1982 كان يتميز بالعمومية ، على خلاف قانون 13 جويلية 1973 الذي جاء عاما في مجال تطبيقه حيث ألزم صاحب العمل في كافة المؤسسات بإتباع وتطبيق الإجراءات في كافة مجالات التأديب أو التسريح دون النظر إلى عدد العمال فالمهم هو إتباع القواعد والأحكام التي تفرضها المادة L 122/41 من قانون العمل الفرنسي ، ولو كان التسريح يمس عاملا واحدا وفي هذا الصدد فضت محكمة النقض الفرنسية إتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل خاصة إذا كانت في صالح العمال ، أكثر من النصوص اللائحية التي تحكم المنشأة(2).

إن سلطة صاحب العمل وهو يقوم بالإتهاء لسبب اقتصادي عليه أن يضع معايير لهذا الإتهاء إذ لا يجب أن تتميز هذه المعايير بالتمييز التحكيمي " Discretionnaire " وهذا لسبب مشاركة ممثلي العمال في تحديد هذه المعايير التي ستطبق على العمال المعنيين

(1) — JEAN LEON (CAEN), JEAN (PELISSIER) : Op Cit , P 900.

(2) — CASS , SOC 17 DEC 1997 – DR SOC 1998 OB S - JEAMMAUD (A).

بالإنهاء داخل المؤسسة وللتأكيد أن البند الإتفاقي ينطبق على جميع مشاريع الإنهاء داخل المؤسسة، فنصوص الاتفاق تحترم من طرف ممثلي العمال وصاحب العمل على حد سواء، وفي حالة عدم وجود اتفاق جماعي بشأن التحديد السابق لمعايير نظام التسريح فإنه يؤول ذلك لصاحب العمل إذ يحدد معايير نظام الإنهاء ورغم ذلك فالقانون والقضاء يضعان عدة قواعد للحد من السلطة المنفردة لصاحب العمل⁽¹⁾.

وقد جاء نص قانون العمل الفرنسي صريحا في المادة 1-321/1 L كما يلي :
"في حالة الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل لسبب اقتصادي يحدد صاحب العمل — إن لم يوجد اتفاق عمل جماعي — المعايير التي تحكم اختيار من ستنهي خدمته من العمال وذلك بعد التشاور مع لجنة المؤسسة ، أو ممثلي العمال إن لم توجد " .

إن صاحب العمل وهو يقرر الإنهاء لسبب اقتصادي عليه أن يتخذ من المعايير ما يبرر تنظيم هذا الإنهاء ومشاريعه، بل أن المشرع الفرنسي ألزمه بأن يستشير لجنة المؤسسة أن وجدت وفي حالة عدم وجودها يستشير ممثلي العمال في النقابات وكل هذه التدابير من أجل حماية العمال والحيلولة دون تعسف صاحب العمل والإفراد يوضع مخطط الإنهاء بمفرده، وسوف نتعرض لصور هذه الحماية التي أقرها القانون من خلال المطالب التالية :

(1) — JEAN (CAEN) et PELISSIER et SUPIOT : Droit du Travail 19 : ED 1998 , P . 433 .

المطلب الأول الحماية الدستورية والقانونية لحق العمل

قبل التطرق إلى صور الحماية القانونية التي أقرتها أغلب التشريعات العمالية في الدول ، يمكن القول أنه للعامل الحق في التمسك باستمراره العلاقة العمالية (أي علاقة العمل) بينه وبين صاحب العمل دون إنفراد صاحب العمل بالتسريح بإرادته المنفردة، وإذا أصر صاحب العمل وقام بالتسريح يعتبر تسريحا تعسفيا في حق العامل⁽¹⁾ وللوقوف على هذا الموضوع تجدر الإشارة إلى صور الحماية المختلفة .

الفرع الأول الحماية الدستورية لحق العمل

حسب المفهوم العام للحماية الدستورية أنه لا يجب فقط سن قوانين من أجل تقرير حقوق العمال بالنص عليها و إنما يتعين كفالة حمايتها بالتمكين من ممارستها عمليا وليس نظريا فقط .

وإذا كانت بعض الحقوق في مجال العمل توصف بالأساسية نظرا لضرورتها وتقديرا لأهميتها فإن الحاجة إلى حمايتها تكون أجدر ولذلك تأتي الدساتير الوطنية وما يصدر من قوانين تنفيذها لها من أجل تكريس هذه الحماية .

ويقصد بالحماية الدستورية بوجه عام منع الاعتداء على الحقوق سواء كانت هذه الحماية سابقة على وقوع الاعتداء مستهدفة منعه أو لاحقه عليه هدفها التعويض عنه⁽²⁾ وتعود هذه الحماية أساسا إلى ما تقرره الدساتير من قواعد الحماية والحقوق المترتب عنها، فالقاعدة الدستورية التي تقر بان العمل حق، وواجب ، وشرف وتكفله الدولة ... وأن العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة الإنسانية ، كما ينص الدستور على الحماية الدستورية صراحة أو بالإحالة للتشريع المنظم للحق الدستوري⁽³⁾.

(1) — محمد أنور (حامد علي) : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل المصري الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 طبعة أولى ، دار النهضة العربية 2012 ، جمهورية مصر العربية ، ص 251 .

(2) — محمد فتحي (محمد حسنين) : الحماية الدستورية للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة الزقازيق ، مصر 1996 ص 49.

(3) — محمد سلامة (جبر) : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية ، جامعة الدول العربية ، (بدون سنة النشر) ، ص 54 .

إن الدساتير في حمايتها للحقوق الأساسية في العمل تقرر عادة جملة من الجزاءات الجنائية والمدنية لكل معتد على هذه الحقوق أو ينتقص منها، وقد تحيل إلى القوانين التي يصدرها المشرع.

الفرع الثاني الحماية القانونية لحق العمل

قد تأخذ الحماية القانونية للعمال من مختلف أنواع التسريح عدة أشكال وصور نأخذ منها على سبيل المثال الحماية المسبقة أو ما يصطلح على تسميتها بالرقابة المسبقة لصاحب العمل قبل اتخاذه أي قرار خاص بالتسريح، وقد تكون رقابة أو حماية لاحقة على الفعل وهنا يستوجب التعويض إذا أحدثت ضررا وهذه حماية مدنية وقد تكون كذلك حماية جنائية من خلال تقرير عقوبات وغرامات مالية على صاحب العمل، ولعل أوضح صور وأشهرها هي الرقابة المسبقة أو الحماية المسبقة التي قررتها التشريعات المختلفة وقررت لها إجراءات وضوابط يلتزم بتطبيقها صاحب العمل و الامثال لأحكامها(1).

أن أغلب التشريعات العمالية و بخاصة في فرنسا ومصر (للتشابه الكبير مع التشريعات الجزائية) أوردناها كمثال، تنص كلها على ضرورة استمرار علاقة العمل داخل المؤسسات - وهذه رغبة من المشرع - في استقرار الوضع الداخلي للمؤسسة وحماية أجور العمال بصفة خاصة واستمراره مع تقنين عدم مشروعية إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وما يترتب عنه من جزاء للإلغاء غير المشروع .

لقد قرر المشرع الفرنسي لصاحب العمل أحقية تنظيم وإعادة تنظيم مؤسسته وذلك لأسباب اقتصادية مما ينتج عنه إلغاء بعض الوظائف ، إلا أن المشرع اشترط لذلك وقبل اللجوء للتسريح أن تتوفر المبررات الاقتصادية المشروعة التي لا تتعلق بشخص العامل(2) ، كما اشترط المشرع الفرنسي كذلك شرطا متعلق بالمؤسسة وهو أن يكون

(1) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر الخصخصة على علاقات العمل، دار النهضة العربية، مصر — 2006، ص 189.

(2) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : المرجع السابق ، ص 192 .

الوضع الاقتصادي للمؤسسة على درجة تسمح لرب العمل باللجوء إلى إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة .

واشترط أيضا صفة الجدية كمبرر للتسريح ، وضرورة إتباع الإجراءات والضوابط القانونية السابقة على الفصل ، ومنها ضرورة إخطار العامل ودعوته لجلسة محادثة مسبقة على تنفيذ هذا القرار⁽¹⁾ وإخطار ممثلي العمال في المؤسسة وهو ما ذهبت إليه المادة L 321/2 من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾ .

إن المشرع المصري – وعلى سبيل المقارنة – حدا حدو المشرع الفرنسي سواء في قانون العمل الملغى لسنة 1981 رقم 137 أو في القانون الحالي أي قانون العمل الحالي الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 المعدل إذ نص في مادته 58 على بطلان الإنهاء غير المشروع من قبل صاحب العمل وذلك رغبة من المشرع في استقرار علاقة العمل⁽³⁾ كما تنقيد مشروعية إنهاء علاقة العمل المرتبطة مثلا بالتعديل الهيكلي القانوني للمؤسسة بانتفاء إرادة التحايل على أحكام القانون وعدم المساس بحقوق العمال المستمدة من أحكام المادة L 122/12 والتي أقرت عادة الاستمرار في العمل في حالة تغير المركز القانوني لصاحب العمل كأثر لانتقال ملكية المؤسسة⁽⁴⁾ ولعل الحكمة من قيام المشرع بوضع تنظيم خاص بالإنهاء للأسباب الاقتصادية أو فنية تتلخص في أن تلك المسائل تدخل في نطاق مخاطر المشروع ولا يجب أن يتحمل العامل تلك المخاطر إلا في الحدود التي ينظمها القانون، حيث تتعلق حالات الإنهاء لأسباب اقتصادية بدوافع إرادية ليست قهرية⁽⁵⁾ كما أن الأسباب التي كان يرمي إليها صاحب العمل من عملية الإنهاء قليلة الأهمية وعدم

(1) — محمود (سلامة) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية ، مجلة هيئة قضايا الدولة السنة 42 ، عدد 04 ، أكتوبر ، ديسمبر 1998 ، ص 30 .

(2) — SEMEDA (M) : Le Licenciement , Pour Motif , Economiques Etude , Comparative Des Droits Français Et Egyptien Thés , PARIS , 1.2001 , P 42 .

(3) — عبد الفتاح (مراد) : موسوعة قطاع الأعمال العام ، دار الكتب والوثائق المصرية ، الطبعة الأولى 1996 ، ص 673 .

(4) — COUTURIER (G) : Le Maintien Des Droits Des Travailleurs En Cas De Transfert D'entreprise , DR SOS , 2002 , P 559 .

(5) — همام محمد محمود (زهران) : قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، سنة 2009 ص 557 .

تناسبها مع ما يلحق العامل من ضرر اعتبر هذا الإنهاء غير مشروع ويرتب للعامل الحق في التعويض (1).

ومن جهة أخرى يرى بعض الفقه أن الإنهاء لأسباب اقتصادية يستوجب التقصي والتحري عن حقيقة وجدية هذه الأسباب بما يحول دون تعسف رب العمل ودون أن نسلب منه سلطته التنظيمية في مواجهة الأزمة الاقتصادية مع محاولة مساعدته على تدليل الصعوبات الاقتصادية، وهو ما يعبر عنه بالواقعية أي واقعية الصعوبات الاقتصادية التي واجهت صاحب العمل (2)، كما أن من بين الأسباب المساعدة لمواجهة الأزمة الاقتصادية والحيلولة دون التسريح وتيسير سبيل إنقاذ العمال بأقل الأضرار من خلال التشاور أو التحكيم وهو ما ذهبت إليه المادة 199 قانون عمل مصري، وكذلك من مقومات الرقابة المسبقة توفير بدائل عن الاستغناء عن العمال وتحفظ لهم وظائفهم وبالمقابل تمكين رب العمل من تخطي الأزمة الاقتصادية من خلال خفض المصاريف استنفادا لقدرته التنافسية (المادة 201 قانون عمل مصري) (3) . والجدير بالملاحظة هنا أن الاختلاف الواضح بين المشرع المصري والمشرع الفرنسي يكمن في كون المشرع المصري وضع تنظيمًا موحدًا للإنهاء الاقتصادي بغض النظر عن حجمه سواء كان فرديًا أو جماعيًا (4) فقرر بأن الإنهاء الاقتصادي هو كل استغناء عن اليد العاملة كليًا أو جزئيًا سواء كان نطاق الاستغناء ضيقًا أو واسعًا، والعبرة بالآثار السلبية للأزمة الاقتصادية الدافعة للإنهاء .

إن المشرع المصري يقر في المادة 196 من قانون العمل بلزوم توفر ضرورات اقتصادية وكذلك ما عبر عنه المشرع الفرنسي في المادة L 321/1 من قانون العمل من مصاعب اقتصادية يشير إلى أن هناك أوصافًا بعينها يستلزم توافرها في الأزمة الاقتصادية بحيث تبلغ من الجدية ما يبرر إلغاء أو تعديل الوظائف ، إلا أن المقصود بتوافر أوصاف أو

(1) — الحسن محمد (محمد سباق) : أثر الخصخصة على حقوق العمال ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، 2006 ، ص 641 .

(2) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ، ص 824 .

(3) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع نفسه ، ص 825 .

(4) — يختلف القانون المصري عن الفرنسي هذا الأخير ميز بين الإنهاء الجماعي والفردي وحدد بالنسبة للإنهاء الجماعي عدد من يشملهم الإنهاء.

شروطا لا يقصد بذلك بلوغها مبلغ القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ، لأن ذلك يؤدي إلى انفساخ العقد بقوة القانون زيادة عن كون الأزمة الاقتصادية لا تقع هكذا فجأة بل يمكن توقعها بوقت ولو قليل على وقوعها(1).

الفرع الثالث الرخصة الإدارية المسبقة

لعل أهم إجراء يتعلق بالحماية القانونية المسبقة هو اشتراط الرخصة الإدارية المسبقة تسلّم من الجهات الإدارية المختصة و ذلك قبل إرسال المراسلات للعمال المتعلقة بالتسريح الفردي أو الجماعي لأسباب اقتصادية(2).

وهو ما حددته المادة L 321/7 من قانون العمل الفرنسي وهذا الإجراء يطبق على المؤسسات دون استثناء وعلى الوظائف جميعها .

إن طلب الرخصة الإدارية المسبقة تقتضي عملية الإعلام في حالة إفلاس المؤسسة، والمستخدم ملزم بإيداع طلب هذه الرخصة من مدير العمل المختص إقليميا (R 321/2) ويمكن لهذا الأخير تفويض الإمضاء إلى مرؤوسيه (R 321/4) إلا أن المعتاد في مثل هذه الحالات فإن مفتش العمل هو من يمضي على الرخصة الإدارية المسبقة(3).

لقد نظم هذه الرقابة في الأصل قانونان متتاليان هما :

- القانون الصادر في 30 ديسمبر 1986 ، والقانون الصادر في 27 جانفي 1993 ووفقا للقانون الأول فإن السلطة الإدارية هي من تتكفل بإعلام ممثلي العمال واستشارتهم، كما تتحقق من إعداد التدابير الاجتماعية (المادة : L 321/4/7) وتتمتع السلطة الإدارية حسب عدد العمال المقترح إنهاء وظائفهم بالتحقيقات الضرورية لذلك (المادة L 321/7) من قانون العمل الفرنسي وعندما تكتشف عدم مشروعية الإنهاء

(1) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ص 840 .

(2) — YEVES (DELAMOTTE) : Le Droit Du Travail . En Pratique , Les Editions D'organisation, PARIS 1983 , P 96 .

(3) — YEVES (DELAMOTTE) : Op Cit , P 97 .

فإنها توجه خطابا لصاحب العمل خلال المدة المنصوص عليها قانونا ، وتصدر رأيا يحدد طبيعة عدم المشروعية الثابتة (المادة L 321/7) قانون العمل الفرنسي .

إن قانون 1993 أكد على أنه ينبغي على السلطة الإدارية أن تتحقق وتثبت من عدم وجود خطة الحفاظ على العمل⁽¹⁾ بالتصريح للمنشأة خلال ثمانية أيام على الأكثر تاريخ إعلان مشروع الإنهاء الجماعي الذي توجهه المنشأة للسلطة الإدارية⁽²⁾ .

إن هذا الإجراء في حقيقة الأمر والمتعلق بالإثبات لا ينشئ أي التزام على عاتق المؤسسة ولا يقيد حقوق رئيس المؤسسة فالإجراء المنظم بموجب قانون 1993 لا يخرج عن كونه إجراء إنذار " Proce Dure D'alerte " .

فالإدارة تلفت انتباه رئيس المؤسسة بعدم احترامه للإجراءات والالتزامات المفروضة قانونا وهذا الإجراء لا يؤدي في حد ذاته إلى أي اثر قانوني فالقرار الإداري لا يمكنه أن يكون محل دعوى إلغاء أمام القاضي الإداري، حيث لم تعتبره الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض بمثابة قرار إداري، وبالتالي فهو غير مقيد للقاضي العادي⁽³⁾ .

وفي حالة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية فإن الإجراءات والتدابير التي قررها قانون 13 جويلية 1973 تطبق على المستخدم الذي لا يحترم عملية وإجراء استدعاء كل عامل على حدة للمحادثة والحوار معه حول موضوع التسريح الذي سيمسه ، كما أنه وقبل تقديم طلب الرخصة الإدارية المسبقة من المفتش المختص إقليميا عليه استشارة ممثلي العمال واحترام الآجال المحددة بالقانون المشار إليه أعلاه ، وهذا الإجراء يخص المؤسسات التي تستخدم على الأقل خمسين عاملا .

إن طلب الرخصة المسبقة يستلزم أن يتضمن البيانات التالية :

- ✓ اسم ولقب المستخدم ، طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة .
- ✓ اسم ولقب، وجنسية وتاريخ ميلاد المعني وجنسه، عنوانه، الوظيفة أو التأهيل الخاص بالعامل أو العمال المراد تسريحهم، وتاريخ توظيف العامل أو العمال المعنيين

(1) — محمد عبد الفتاح (على محمد) : سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، المرجع السابق ، ص 580 .

(2) — محمد عبد الفتاح (على محمد) : سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، المرجع نفسه ، ص 581 .

(3) — CAS .SOC 16 AVRIL 1996 . VERDIER (J.M) CŒUR (A) et SOURIAK (MA) : Droit Du Travail 11^{em} ED 1999 , Dalloz 02 , P .466 .

بالمؤسسة، الطبيعة ولأسباب الاقتصادية أو المالية أو التقنية المعتمدة كسبب للتسريح، وكذلك المقاييس المتخذة من أجل تخفيض عدد العمال، وكيفية تسهيل إعادة تصنيف العمال المعنيين بالتسريح وأخيرا جدول عمليات التسريح(1).

إن نظرة بسيطة على محتويات طلب الرخصة الإدارية المسبقة تؤكد مدى تشدد المشرع الفرنسي بخصوص عمليات التسريح لأسباب اقتصادية خاصة في الجانب المتعلق بالنص على الأسباب الجدية سواء كانت مالية أو تقنية أو اقتصادية الداعية للتسريح وذلك إمعانا منه في توفير الحماية القانونية للعامل أو العمال المعنيين بالتسريح لسبب اقتصادي الجاد، وفي مجال تحديد أوقات وأجال التسريح فقد نصت المادة L 321/9 على أنه ينبغي في حالة التسريح الفردي أو الجماعي لأقل من عشرة عمال في نفس الفترة المقدرة ب ثلاثين يوما فإن مدير العمل المختص إقليميا يجب خلال سبعة أيام الموالية للطلب إذا كان الطلب يتعلق بتسريح اخر وله السلطة التقديرية في قبول أو عدم قبول الطلب، أما في حالة وجود طلب متعلق بتسريح جماعي لأقل من عشرة عمال فإن إجابة مدير العمل تكون خلال ثلاثين يوما .

وقبل التسريح لأسباب اقتصادية هناك دور داخلي يلعبه صاحب المؤسسة إذ عليه (وعملا بالمادة L432/1) من قانون العمل الصادر في 1989/08/02 أن يخطر لجنة المؤسسة بتطور الوظائف خلال السنة المنصرمة وهذا الإخطار يكون كتابيا وكذلك تقديراته للسنة المقبلة وما يتعلق بالتأهيلات وإجراءات مناقشات سنوية ويجزر محضرا بذلك يرسل إلى الإدارة المعنية ، كما تجري مفاوضات جماعية حول الوضع العام للمؤسسة والأجور وتطورها (L312/12) (2).

ودائما فيما يتعلق بإخطار السلطة الإدارية قبل الإقبال على أي تسريح لأسباب اقتصادية فإنه منذ 1975 إلى 1986 فإن الرخصة الإدارية المسبقة تعتبر واحدة من الوثائق الهامة في النظام القضائي للتسريح سواء تعلق التسريح بعامل أو عدة عمال . (سبقت الإشارة إليها).

(1) — YEVES (DELAMOTTE) : Op Cit , P 97 .

(2) — JEAN . (PELISSIER) , ALAIN (SUPIOT) , ANTOINE (JEAMMAUD) : Droit du Travail 20^{em} Edition , Dalloz , DELTA 2000 , P 487.

هذا النظام طالما طرح عدة مشاكل قانونية تتعلق بتعريف السلطة الإدارية المختصة وما هي سلطة الرقابة والطعن السلمي في حالة رفض منح الرخصة ، وثار في الموضوع عدة طروحات من خلال مناقشات وأطروحات تحولت من قانونية إلى سياسية وقد سبقت الإشارة إليه، وأدى الأمر في النهاية إلى إلغاء الرخصة الإدارية المسبقة بموجب القانونين الصادرين على التوالي في 30 جويلية 1986 و 30 ديسمبر 1986 ونجم عن هذا الإلغاء عدة عواقب :

— من أجل رفع أي لبس عن الموضوع فإن الفاعل الحقيقي لقرار التسريح هو تدخل السلطة الإدارية ممثلة في المدير المختص إقليميا ، الذي أعطى فكرة للعمال أن إنهاء عملهم كان بقرار الإدارة ، أن هذه السلطة هي المسؤولة عن ذلك فيما يعتقد العمال بأن السبب في التسريح هو صاحب العمل .

— إن مختلف النقابات العمالية ومنذ مدة طويلة طالبت بإلغاء هذه الرخصة الإدارية للإلغاء، فيما نجد أرباب العمل يوظفون عمالا آخرين علما أنه لو تقرر إلغاء هذه الرخصة لتم خلق ثلاثمائة وسبعة وستون ألف منصب عمل (367000) (1) .

— من الوجهة القانونية فإن إلغاء الرخصة الإدارية للتسريح خلق عواقب وأثار هامة بخصوص المنازعات المتعلقة بالتسريح للسبب الاقتصادي سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة إذ وجد كثير من القضاة الإداريين أن المنازعات المتعلقة بهذا الموضوع قد كثرت مما جعل العمال المسرحين يطالبون بالتعويض لسبب عدم جدية السبب الاقتصادي .

المطلب الثاني الحماية القضائية

إن الحماية القضائية أو كما يسميها المشرع الفرنسي الرقابة القضائية — le Controle Judiciaire تعتبر أكثر أهمية من الرقابة الإدارية المادة L 321/4/1 من قانون العمل الفرنسي "كل إجراء تسريح يعتبر لاغ وليس له أثر إذ لم يقدم مخطط إعادة تصنيف العمال ضمن المخطط الاجتماعي الذي يقدمه صاحب العمل لممثلي العمال

(1) — Le Chiffre De 367000 Emplois Crees A Eté , Avance Par Mr : GATTAZ en Juillet 1984 , JEAN (PELISER) ALAIN (SOUPIOT) et OUTRES : Op Cit , P 490 .

الذي يجب الاجتماع بهم، واستشارتهم وإعلامهم" ، و هذا الإلغاء يقرره القاضي باعتبار أن المخطط الاجتماعي هو وثيقة قانونية صادرة من شخص خاص إلى أشخاص في إطار إجراء يحكمه القانون الخاص و التصرف الخاص لا يحكمه إلا قاضي مختص هو القاضي العادي في إطار الاختصاص القضائي(1).

الفرع الأول إلغاء الإجراءات

إن قضاة القانون الخاص باستطاعتهم إلغاء إجراءات التسريح إذا لم يضع صاحب العمل مخطط إعادة التصنيف بيد لجنة المؤسسة كما يمكن لقاضي الموضوع إلغاء إجراءات التسريح إذا رأى ممثل العمال أن الأسباب التي بني عليها التسريح في المخطط غير كافية أو أن إعادة التصنيف غير كاف أو غير مجدي(2) ورقابة الإجراءات من طرف قاضي الموضوع عند ما يكون محتوى المخطط الاجتماعي غير مطابق للإجراءات ففي هذه الحالة فإن المجلس القضائي أيضا يراقب قرار القاضي ويعرضه للإلغاء إذا كان غير مطابق للإجراءات وغير متطابق مع المادة 1-4-321 L من قانون العمل الفرنسي وكذلك يمكنه النص على المعايير و المقاييس القانونية اللازمة لجعل المؤسسة تتخذها من أجل تسهيل وضع معايير التوظيف و إعادة التصنيف طبقا للقانون(3).

إن الإلغاء الذي تتعرض له إجراءات التسريح لسبب اقتصادي بسبب عدم وضع مخطط اجتماعي أو عدم إعداد مخطط التصنيف ليس هو اختصاص حصري على قاضي الموضوع، بل ينعقد كذلك لقاضي الأمور المستعجلة الذي بفضل إجراءاته السريعة يمكن وضع معايير تكون فعالة قبل النطق بإجراءات التسريح أو القيام بها(4) كما لقاضي الاستعجال إلغاء قرارات التسريح لنفس المواضيع التي هي محولة لقاضي الموضوع وتدخل في اختصاصه وعلى العموم عدم احترام نص المادة 1-4-321 L من قانون العمل الفرنسي.

(1) — YEVES DE (LAMOTTE) : Le Droit Du Travail Epratique , Op Cit , P 500 .

(2) — CAS .SOC 17 MAI 1995 . LYON (CAEN) : Op Cit P 572 . ((Les Disposition Du Plan Social Relatives Au Reclassements a L'intérieur de L'entreprise Ne comportaient Aucune Précise Sur L'Emplois Disponibles . le Plan Social Est Annule)) .

(3) — LYON (CAEN) : DR .SOC 1995 , Op Cit , P 572 .

(4) — SOC 12 Nov 1996 Sur Cette Question , Voir : G COUTURIER DR SOC 1993, Op Cit , P 224.

الفرع الثاني إلغاء التسريح

إن إلغاء إجراءات التسريح تؤدي حتما إلى إلغاء التسريح نفسه قبل التصريح به أو توقيعه فعلا ويقصد به طبعاً إلغاء قرار التسريح و في هذا المجال تعددت الآراء الفقهية وكلها أكدت بأن الإلغاء المتعلق بالإجراء ، هذا الإلغاء لا يصاحبه إلغاء التسريح المبلغ طبقاً لهذه الإجراءات، في ما يرى البعض الآخر من الفقهاء أن إلغاء الإجراء سيتبعه حتما إلغاء قرار التسريح(1).

وهذا الرأي هو الذي اتبعه المشرع لسدادته وتطابقه لأن صاحب العمل عليه احترام الإجراءات قبل التسريح(2).

إن الحماية القضائية القبلية ليست مقتصرة فقط على القضاء العادي (قاضي الموضوع، أو قاضي الاستعجال) بل أن هذه الحماية يقرها مجلس الدولة وبحسب ما قضى به هذا الأخير فإنه يستوجب التأكد من جدية السبب الاقتصادي الذي يؤسس صاحب العمل التسريح عليه لأن ذلك مرتبط بالنظام الهيكلي، وعليه البحث أولاً عن مقاييس أخرى منها مثلاً إعادة تنظيم المؤسسة وعملياً فإن مدير العمل المختص إقليمياً يكون في مواجهة تسريح جماعي يستوجب عليه البحث والتمسك بإمكانيات تقليص عدد العمال وذلك بمعية صاحب العمل والهدف من ذلك أيضاً البحث عن وسائل أخرى كإعادة التصنيف أو سبب لإطالة مدة عملية التسريح وتسويفه(3).

إن الاتفاقيات الجماعية تحتوي بطبيعة الحال إجراءات احتياطية في حالة التسريح الجماعي للعمال عن طريق الأخذ في الحسبان تحديد التسريح الذي سيتواتر و يتردد مثل

(1) — PELISSIER : Op Cit , P 566 .

(2) — F. (GAUDI) : DR SOC, P 500 et 501 (PAR YEVES DELAMOTTE) : Op Cit , P 502 . La Nullte, Naici Qu'un Caractere , Provisoire : « Le Juge Judiciaire Ne Decide Pas Que Les Salaries Ne Peuvent Pas Etre Licencie Pour Motif Economique Et Qu'ils Doivent Definitivement Etre Reintegres Dans L'entreprise il Dicide Seulement Que L'empoloyeurs Doit Avent De Licencier Maite En Place Un Plan Visant Au Reclassement , des Salaries . et de Limiter ou D'eviter Les Licenciements .

(3) — YEVES (DE LA MOTTE) : Op Cit . P 98 ..

الأعباء العائلية والأقدمية في المؤسسة والتأهيل النوعي المهني، إلا أن الإجراءات القانونية التي يأخذ بها المجلس القضائي (La Cour De Cassation) فإن رب العمل حر في الأخذ بالمعايير الثلاثة، إذا ما استثنائيا التدابير المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية والتي تكون عادة محددة، وخلافا لذلك فإنه لا يوجد سلطة عليا على رب العمل تلزمه الأخذ بأي إجراء(1).

إن القضاء المصري خالف القضاء الفرنسي خاصة في ظل القانون الملغى رقم 48 لسنة 1978 إذ استقرت أحكام محكمة النقض المصرية بأن القرار الصادر بإنهاء علاقة العمل فيها الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل حتى ولو اتسم هذا القرار بالتعسف، ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في حدود تقدير التعويض عن الضرر الناجم عن الإنهاء التعسفي باستثناء كون الإنهاء يتعلق بالنشاط النقابي، فيعاد العامل لعمله(2) وعموما فقد اتجه القضاء الفرنسي إلى التأكيد على ضرورة تسبب قرار الإنهاء لأسباب اقتصادية والنص صراحة على الباعث الذي دفعه إلى إصدار قرار الإنهاء و في ذلك مارس القضاء دورا هاما في الرقابة على وجود السبب وكفايته(3) كما أكد كذلك على أهمية أن يكون الإنهاء موضوعيا ولا يتعلق بشخص العامل، إلا إذا كان هذا السبب الشخصي مختلطا بعناصر أو أسباب موضوعية أخرى(4) و بالتالي فإن الرقابة القضائية على وجود سبب اقتصادي يجب أن تتضمن عملية تكييف الوقائع وفحصها في ذات الوقت ولهذا يجب أن يتساءل قاضي الموضوع عما إذا كان سبب الإنهاء لا يرتبط بشخص العامل ، ولقد لجأ القضاء الفرنسي لفكرة التعسف في استعمال السلطة من جانب رب العمل كوسيلة من جانبه تؤكد على ضرورة مشروعية إنهاء علاقة العمل والتي بموجب ذلك يراقب القاضي مدى تناسب قرار الإنهاء مع ما يترتب من ضرر للعامل من جراء هذا الإنهاء لأسباب اقتصادية كما يقرر ويدعى صاحب العمل ذلك(5).

(1) — YEVES (DE LA MOTTE) : Op Cit . P 99 .

(2) — أنظر الطعن رقم 533 لسنة 58 ق جلسة 1988/11/28 وكذلك الطعن رقم 874 لسنة 51 ق جلسة 1988/07/14 مجموعة مبادئ النقض في العمل والتأمينات ، المستشار صلاح أحمد محمد ، ص 1285 .

(3) — SUPIOT (A) : La Suppression de L' Autorisation Administrative de Licenciement Pour Motif Economique Droit , SOC , 1987 , P 187 .

(4) — NORMANDE (J) : Le Contention Nouvelles Perspectives Droit , SOC 1987 , P 259 .

(5) — PELESSIER (J) : Le Nouveau Droit De Licenciement 1980 , Op Cit . , P .37 .

لقد أكدت محكمة النقض الفرنسية نفاذ قانون العمل الصادر في 13 جويلية 1973 في قضية Brunon على أنه لا يلزم قانونا أن يكون إنهاء صاحب العمل لعلاقة العمل لأسباب اقتصادية ولا يكون للقاضي دور في مراقبة مدى تقدير ملائمة السبب الاقتصادي الذي يتخذه صاحب العمل عند إنهاء علاقة العمل، إلا أن الفقه شكك في أهمية هذا القضاء السابق الذي تحفظ على سلطة القاضي في مراقبة الأسباب الاقتصادية للإلغاء، وانتهى إلى وجوب تدخل القاضي لمراقبة ليس فقط مشروعية قرار الإلغاء بل جدية هذا القرار (1).

المطلب الثالث

الآثار القانونية جراء مخالفة الأحكام الإجرائية والموضوعية في إنهاء علاقة العمل

سبق و إن ذكرنا — عند الحديث عن الحماية القانونية في المطلب الأول — وقلنا أن هناك حماية قبلية وحماية بعدية أي تأتي بعد القيام بالتسريح للسبب الاقتصادي فهي حماية لاحقة و تتمثل في الحماية المدنية و الجنائية، ومن ذلك فالإلغاء غير المشروع جراء مخالفة الأحكام الإجرائية فإنه يرتب جزاءا قانونيا يتمثل في الحق في التعويض للعامل لان القضاء لا يملك سلطة إلزام رب العمل بإعادة العامل إلى الخدمة وإن كان البعض يرى بأن القضاء المستعجل يقضى بإعادة العامل لعمله وهو ما قضت به بعض المحاكم باعتبار أن الأمر يتصل بالنظام العام ولذلك يمكن للقضاء الإستعجالي وضع نهاية للتعدي وإعادة العلاقة لحالتها السابقة(2).

الفرع الأول

مخالفة الأحكام الإجرائية

إن عدم مراعاة الأحكام الإجرائية تجعل الإلغاء تعسفيا تلزم صاحب العمل بالتعويض في حدود الضرر الناتج ، المادة 14-4-122 L ق . ع . ف .

(1) — SAVATIER (J) : Pouvoir Patrimonial Des Personnes , Droit Social , 1982 , P 6 .

(2) — PELESSIER (J) : Le Nouveau Droit De Licenciement , Op Cit , P 291.

إن المناقشات البرلمانية التي جرت حول اقتراح تعديل مشروع القانون كان مضمونه يقضي بالالتجاء إلى المحكمة الاجتماعية التي تقرر وقف آثار الإنهاء ومن جهة أخرى بالنص على انه يمكن للعامل في - حالة الحكم ببطالان الإنهاء - المطالبة بالعودة إلى الخدمة، وعليه لا يتصور وجود محكمة تبرر و تقيد جزاء مخالفة الأحكام الإجرائية للإلغاء الجماعي الاقتصادي بشروط المادة L 122/5/14 ، خاصة وأن القاضي هو من يقدر قيمة التعويض في الحالتين على أساس الضرر الحاصل، إلا أن هذا التفسير يتعارض مع ما جاءت به المادة L122/5/14 التي أشارت عبارتها - دون تخصيص - إلى أحكام المادة L 122/4/14 جميعا وعليه يرى البعض بان تخلف الشروط المقيدة للفقرة الأولى من المادة L122/5/14 نطاق تطبيق أحكام المادة L122/4/14 يستتبع معه عدم إقرار حق العامل في التعويض كجزاء للتعدي على الأحكام الإجرائية، وهو ما يؤدي إلى افتراض أن الصفة التعسفية للإلغاء لا تتحدد إلا بالنظر إلى التعدي على الأحكام الموضوعية للإلغاء القاضية بضرورة قيام الإنهاء على سبب جدي وحقوقي مشروع ، ولا تتحدد بالنظر الى التعدي على الأحكام الإجرائية(1).

إذا كان للجزاء هذا المفهوم هو نفسه الذي ساد أثناء تطبيق نظام الإذن الإداري المسبق، فإن مع ذلك تعد الرقابة السابقة للسلطة الإدارية المختصة أعطت للجزاء في حالة التعدي على الأحكام الإجرائية فعالية خاصة، فالجزاء في حالة التعدي على تلك الأحكام هو رفض الإذن لرب العمل في إجراء الإنهاء(2).

إن إلزام صاحب العمل بالتعويض في حالة التعدي على الأحكام الإجرائية للإلغاء عندما تتحقق المبررات الاقتصادية نجده يرتبط بوجوده بتحقق الضرر وحدود هذا الضرر وهذا ما تفرضه كجزاء يهدف إلى جبر الضرر ومن ثمة وجدنا القضاء يؤدي دورا هاما أثناء المرحلة الإجرائية السابقة على إعلان ذوي الشأن بقرار إنهاء عملهم، إلا أن تدخل القضاء هنا ليس تلقائيا وإنما يكون بناء على طلب يتقدم به ممثلوا العمال خاصة عند إخلال صاحب العمل بمبدأ التشاور معهم أو مع مجلس المؤسسة .

(1) — عبد الرحمان (قدوس) : المرجع السابق ص 249 .

(2) — إذ يلزم الجهة الإدارية قبل إصدار الإذن بالإلغاء لرب العمل أن تتحقق من التزام هذا الأخير بالأحكام الإجرائية وإلا تعرض قرارها للطعن فيه بالإلغاء .

الفرع الثاني مخالفة الأحكام الموضوعية

وفي حالة التعدي على الأحكام الموضوعية التي تلزم توافر دافع حقيقي ومبرر مشروع للإهاء يمكن هنا للمحكمة أن تقترح إعادة العامل للخدمة مع احتفاظه بالمميزات المكتسبة، و في حالة الرفض يمنح للعامل تعويض لا يمكن أن يكون في حده الأدنى أقل من قيمة الأجر المستحق عن الستة أشهر الأخيرة من الخدمة(1).

إلا أن تطبق الأحكام السابقة مقيد بشرطين أحدهما مرتبط بمدة الخدمة التي يجب ألا تقل عن سنتين والآخر يكون متعلق بتخفيض عدد عمال المؤسسة التي تستخدم أحد عشر عاملا فأكثر فإن لم يتحقق هذا الشرط كان للعامل المنهي عمله الحق في التعويض عن الإهاء التعسفي تقدر قيمته على أساس ما أصابه من ضرر .

وإذا كان الباعث الحقيقي ليس اقتصاديا حقيقيا وجديا فإن ذلك لا يرتب على صاحب العمل إلا المسؤولية المدنية فرض المشرع حدودا لأثارها ، الإعادة للعمل كتعويض عيني وتعد خيارا بالنسبة لأطراف علاقة العمل ولا يملك القاضي سلطة في الإيجابار(2) وهو ما ذهبت إليه المادة 1142 قانون مدني فرنسي(3).

وكما هو الشأن بالنسبة للحماية المدنية ، فإن الحماية الجنائية مقررة أيضا للعامل الذي تعرض للتسريح ولم تحترم بشأنه الأحكام الإجرائية فقرر المشرع الفرنسي تسليط عقوبة على صاحب العمل حسب المخالفات المرتكبة وهي كمايلي : - يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن ألف فرنك ولا تزيد خمسة عشر ألف فرنك ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة حسب الحالات التالية :

(1) — عبد الرحمن (قدوس) : المرجع السابق ، ص 253.

(2) — CAS SOC PARIS , 5 Mai 1988 , Droit Social 1989 , A 357 .

(3) — والقضاء الفرنسي باستناده إلى المادة 1142 ق م ف، حاول أن يضمن مظهرا قانونيا على قضائه، إذ جعل هذا الاستناد وسيلة لبلوغ غايته في الحفاظ على سلطة رب العمل ، وعدم إضعافها.

- ✓ حالة إنهاء علاقة العمل دون التشاور مع ممثلي العمال عملا بأحكام المادة L321/3 ق.ع.ف(1).
- ✓ إنهاء علاقة العمل دون إخطار السلطة الإدارية المختصة طبقا لما تفرضه أحكام المادة L321/7 ق.ع.ف(2) .
- ✓ إرسال رسائل الإخطار المتعلقة بالإنهاء إلى العمال قبل انقضاء المدة التي حددتها الفقرة الأولى من المادة L 321/6 كما يعاقب بنفس العقوبة في حالة الإفلاس أو التصفية القضائية رب العمل أو المصفي القضائي متى تم لباعث أو سبب اقتصادي إنهاء علاقة العمل لعمال دون إخطار السلطة الإدارية المختصة أو دون التشاور مع ممثلي العمال عملا بالإجراءات التي فرضتها أحكام المادة L 321/8 ، والمادة L 321/9 ق . ع . ف .

وتأكيدا على العقوبات الجزائية المرتبطة بالتسريح لسبب اقتصادي نصت المادة L321/11 من قانون العمل الفرنسي على أن رب العمل يتعرض لعقوبة تتمثل في الغرامة المالية من ألف إلى خمس عشرة ألف فرنك فرنسي وذلك ممثله الذي اتخذ إجراءات التسريح الجماعي لأقل من عشرة عمال دون استشارة ممثلي العمال أولا يبلغ مشروع التسريح للسلطة الإدارية المختصة، ودائما في سياق هذا النوع من التسريح فإنه يعتبر جنحة عرقلة العمل نصت عليه (المادتان L 482/1 و L 483/1) من ق . ع . ف وتضاعف العقوبة عند عدم إعلام السلطة المختصة ونصت على ذلك المادة (R 632/1) ق.ع.ف. كما يمكن للعامل أن يتأسس كطرف مدني لقاء الضرر الذي لحقه من جراء خرق الإجراءات القانونية⁽³⁾ حتى لو كان قد رفع طعنا لأجل طلب التعويض عن ما فاته

- (1) — إن مخالفة الأحكام الإجرائية التي يخضع لها التشاور مع ممثلي العمال عند الإنهاء يخرج من دائرتها التسريح لأقل من أحد عشر عاملا ولا تطبق المادة L 321/3 . إلا أنه يعاقب رب العمل بعقوبة الحبس والغرامة من شهرين إلى سنة وغرامة من ألفين إلى عشرين ألف فرنك أو بإحدى هاتين العقوبتين وهو ما نصت عليه م L 321/11 عند عدم أداء مجلس المؤسسة الممثل للعمال عمله بسبب مخالفة الإجراءات وأيد القضاء ذلك .
- (2) — يختلف الوضع هنا فالنص يعاقب بنص المادة L 321/11 المنصوص عليها في المادة L 321/7 في حالة عدم إخطار السلطة الإدارية .

(3) — CASS CRIM DU 21-12-1982 , FRANCOIS , (DELECAUT) . DENIS , (GATUMEL) et AUTRES : Le Droit Du Travail en . FRANCE , PARIS 1991 , P . 189 .

من كسب وما لحقه من خسارة (1) .

إن الحكم بناء على هذه التهمة ينطق به ضد المخالف حتى ولو كان التسريح مبني على سبب حقيقي وجدي(2) ويأخذ شكل التعويض عن مافات من كسب وما لحق من خسارة والمبلغ المحكوم به ينطق به القاضي وينشر في الصحافة كتعبير عن إصلاح الضرر الذي لحق العامل

كما أن عدم احترام الإجراءات الصارمة يمكن أن يؤدي إلى عدم مشروعية التسريح وكذلك إلغاء الإجراء وبالتبعية إلغاء التسريح مثل غياب أو عدم كفاية المخطط المتعلق بالحفاظ على العمل كل هذه العوامل من شأنها أن تؤدي ليس فقط إلى بطلان الإجراءات بل إلى إلغاء التسريح في حد ذاته ، سواء كان التسريح جماعي أو فردي، فإن المجلس القضائي " Conseil De Prud'hommes " مختص بالنظر في تعديل الإجراء أو تصحيحه ، وتأسيسه من الناحية القانونية(3) كما أن هناك عقوبات جزائية مقررة تسلط على صاحب العمل الذي لا يحترم الإجراءات، سواء تعلق الأمر بعدم إشعار لجنة العمال، أو التبليغ للإدارة أو للمعنيين بالتسريح، وأيضا عدم احترام الآجال المنصوص عليها بين إشعار الإدارة وإرسال إشعارات التسريح للعامل(4) ويدخل ضمن هذا الإطار اعتبار السبب الاقتصادي غير حقيقي ويعتبر التسريح بالتبعية تسريحا تعسفيا(5) وحددت الاستجابة ب 5 سنوات .

وفي حالة يأتي رب العمل بالسبب الاقتصادي فإن الشك يكون لصالح العامل(6)، وقد قضت الغرفة الاجتماعية في 05 أكتوبر 1994 بحكم قضائي داخلي بأن المرجع الوحيد للأسباب الاقتصادية غير المعروفة طبيعتها تعتبر كغياب السبب الاقتصادي(7).

(1) — CASS , CRIM , 16. 04 . 1985. FRANCOIS , (DELECAUT) . DENIS , (GATUMEL) : Op Cit, P 190.

(2) — CASS , SOC , 29 . 11 . 1984. FRANCOIS , (DELECAUT) . DENIS , (GATUMEL) : Op Cit , P 190.

(3) — CASS , SOC . 3 Mai 2012 , Droit du Travail , BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES : Op Cit, P 168.

(4) — BRIGITTE HESS (FALLON) et AUTES : Op Cit , P 169 .

(5) — CASS. SOC 15 JUIN 2010 .

(6) — CASS . SOC 26. OCT 1994 .

(7) — BRIGITTE HESS (FALLON) : Op Cit , P 169 .

خلاصة الفصل التمهيدي

لقد رأينا من خلال التطور التاريخي للتسريح لسبب اقتصادي أن ظهوره الأول كان لدى القضاء الإداري عند تطبيق الأمر الصادر في 24/05/1945 المتعلق بالشغل في فرنسا طبعا – الذي يتطلب ترخيصا إداريا مسبقا، وهو كنظام قانوني بقي غير معروف لمدة طويلة في قانون العمل نظرا للطابع التقديري لحق الإنهاء الانفرادي ، ولقد أدى هذا التطور تدريجيا إلى نظام قانوني مستقل⁽¹⁾.

إن ترجمة هذا المفهوم يؤدي بنا حتما إلى القول بأن قانون العمل لم يعرف هذا النوع من التسريح إلا مؤخرا و التسريح المتعارف عليه أو بمعنى آخر إنهاء علاقة العمل سواء كانت فردية أو جماعية لم يكن إلا بالطرق التقليدية المتعارف عليها، وهي الإنهاء لأسباب قانونية أو لأسباب شخصية تتعلق بشخص العامل ، إلا أن التطور الذي صاحب قانون العمل خاصة منذ استقلاله عن القانون المدني وأصبح فرعا من فروع القانون الخاص، والتطور الذي حصل في أعمال مبدأ سيادة الإرادة في التعاقد وما نتج عن ذلك من إجحاف في حقوق العمال أمام أرباب العمل الموجودون في مركز قوة على عكس العمال الذين هم في أمس الحاجة إلى العمل وحفظ كرامتهم، كل هذه الأسباب وغيرها جعل الدولة تتدخل للحد من حرية التعاقد و أعمال مبدأ سيادة الإرادة، وكان الهدف الأساسي هو إحلال التوازن بين العمال وأرباب العمل باعتبارهم طرفي علاقة العمل ولأن التوازن في هذه العلاقة من شأنه إحداث انعكاس إيجابي على الوضع الاقتصادي والاجتماعي داخل الدولة .

إن التطور التاريخي لعلاقات العمل والتأثيرات السلبية أحيانا والايجابية أحيانا أخرى صاحبه كذلك تطور في التشريع والقوانين إذ لا يمكن أن تتطور علاقات العمل في منأى عن تطور الإطار التشريعي والقانوني لها، ومنذ ذلك الحين بدأ البحث عن السبب الحقيقي للتسريح لسبب اقتصادي ومعنى ذلك وجود سبب حقيقي وباعث جدي يعتمد عليه صاحب العمل في التسريح الذي يوصف بأنه تسريح لسبب اقتصادي.

(1) — هذا المفهوم جاء به جيرارد (ليون كاين) GERARD- LYON CAEN .

وفي حقيقة الأمر عرف هذا النوع من التسريح عدة أسباب يكون صاحب العمل محقا في إيقاع التسريح على عامل واحد أو عدة عمال ولعل أهم هذه الأسباب هي وجود صعوبات اقتصادية لدى المؤسسة أو تغير هيكلها أو غلقها نهائيا وبناء على ذلك يعتمد صاحب العمل إلى تقليص عدد العمال أو تسريحهم كلية في حالة الإغلاق النهائي أو الإفلاس مثلا .

إن المشرع في مختلف التشريعات المقارنة لم يترك هذا النوع من التسريح في أيدي أصحاب العمل يقومون به ويمارسونه على عمالهم بكل حرية، بل وضع لهم معايير شكلية وموضوعية يستوجب عليهم احترامها وإلا اعتبر تسريحهم للعمال تسريحا تعسفيا وهو ما يعبر عنه بالحماية القانونية للعمال وأهم هذه الأنواع الحمائية وجوب حصول صاحب العمل على الرخصة الإدارية المسبقة قبل أي إجراء خاص بالتسريح كما عليه استشارة لجنة العمال بالمؤسسة وضبط مخطط اجتماعي يتعلق بتصنيف العمال، إضافة إلى ذلك هناك حماية بعدية وهي الحماية القضائية التي تأتي بعد الحماية القبلية أي الإدارية إذ يمكن لكل عامل اللجوء للقضاء الوقي – الاستعجالي – أو الموضوعي لدى المحاكم الاجتماعية للمطالبة بحماية حقه قبل صاحب العمل الذي انتهك الإجراءات الخاصة بالتسريح لسبب اقتصادي أو اخل بحق موضوعي، وما على القضاء وفقا للإجراءات القانونية إلا الاستجابة للعامل سواء من خلال إلغاء الإجراء غير المحترم أو إلغاء قرار التسريح في حد ذاته، كما يقرر القانون في إطار الحماية القضائية الحق للعامل في طلب التعويض النقدي جبرا للضرر الذي لحقه .

إن الحماية القضائية لم تقتصر فقط على التعويض المدني أو إلغاء الإجراء المشوب بالبطلان وإنما تتعدى إلى إمكانية متابعة صاحب العمل جزائيا و الحكم عليه بعقوبة مالية تتمثل في الغرامة وإتاحة الفرصة أمام العامل ليتأسس كطرف مدني يطالب بالتعويض عما فاتته من كسب وما لحقه من خسارة، وقد حكمت محاكم مدنية اجتماعية بذلك إلى جانب محاكم جزائية خاصة إذ اتضح غياب السبب الاقتصادي أو عدم كفايته و أن صاحب العمل اتخذ من أسباب غير جدية اعتبرها اقتصادية وتوصل القضاء إلى عدم تكييفها على أنها أسباب اقتصادية .

الباب الأول

التسريح لسبب اقتصادي

غداة الاستقلال

الباب الأول

التسريح لسبب اقتصادي غداة الاستقلال

للقوف على حقيقة التسريح لسبب اقتصادي في الجزائر خلال هذه الفترة – يجدر بنا التطرق لمختلف التشريعات التي صدرت ونظمت هذا النوع من التسريح – وهي بطبيعة الحال تشريعات فرنسية – كانت سارية المفعول ومطبقة على الإقليم الجزائري ولذلك فالدراسة تهدف إلى الوقوف على حقيقة هذه القوانين من حيث سريانها على الجزائر كما هي مطبقة في فرنسا أم هناك تباين و ما هي مجالات التباين سواء ما تعلق بحقوق العمال أثناء توظيفهم و عملهم أو أثناء تعرضهم للتسريح ، و سنقسم هذا الباب إلى فصلين أساسيين .

الفصل الأول : نتعرض من خلاله إلى التسريح لسبب اقتصادي بين التشريع الفرنسي والتشريع الوطني .

الفصل الثاني : التسريح لسبب اقتصادي حسب القانون الأساسي العام للعامل .

الفصل الأول

التشريع لسبب اقتصادي

بين التشريع الفرنسي

والتشريع الوطني

الفصل الأول

التسريح لسبب اقتصادي بين التشريع الفرنسي والتشريع الوطني

قبل الخوض في موضوع التسريح لسبب اقتصادي " حسب تشريعات العمل بعد الاستقلال، و ما سبق هذه المرحلة من تمديد للتشريع الفرنسي لا بد أن نتطرق لكيفية ميلاد علاقة العمل في الجزائر التي لا تشد طبعاً عن ميلاد علاقة العمل في أي تشريع لكن هناك خصوصية يجب التطرق إليها ، لأنه ليس من المنطق أن نتطرق بالبحث و التحليل للتسريح من العمل لسبب اقتصادي قبل أن تنعقد علاقة العمل سواء كانت فردية أو جماعية ، محددة المدة أو غير محددة المدة، حسب خصوصية كل نوع منها .

إن ميلادية أية علاقة عمل لا يكون من العدم وإنما تنظمه نصوص قانونية (تشريع أو تنظيم) وللإفادة أكثر يستوجب التطرق لذلك .

لقد ساد منذ النصف الأول من القرن التاسع عشر اعتقاد بأن عقد العمل هو المصدر الأساسي لميلاد علاقة العمل ، أي أن هذا العقد هو الذي يخلق رابطة العمل بين العامل ورب عمله، و هذا الاعتقاد في هذه الفترة بالذات جاء نتيجة سيطرة مبدأ الحرية الفردية كما أرسنها الثورة الفرنسية سنة 1789 و ساد تبعاً لذلك الاعتقاد بأن مبدأ سلطان الإرادة يحقق عدالة تلقائية بين الطرفين لوجودهما على قدم المساواة من الناحية القانونية ، وبغض النظر عن الانتقادات الموجهة لهذا المفهوم أو الاعتقاد الذي جعل الدولة تتدخل من خلال وضع تشريعات تكون صمام أمان بين طرفي العلاقة وخاصة عند وضع قوانين تتعلق بأوقات العمل والراحة ومختلف الإجازات كما نظم الحد الأدنى للأجر والحماية الصحية للعمال كل ذلك بنصوص آمرة لا يجوز مخالفتها(1).

إن سريان التشريع الفرنسي على الجزائر — كما سبقت الإشارة إليه — كان عاما لجميع المواضيع المنظمة بقانون ، إلا ما تم استثناءه صراحة أو تأخر تطبيقه في الجزائر ومن ثمة يمكن القول أن التشريع المتعلق بالتسريح كان هو نفسه المطبق على الجزائر حتى سنة 1962 سنة استقلال الجزائر عن فرنسا .

(1) — JEAN RIVERO-JEAN — (SAVATIER) : Droit Du Travail, Op Cit, P.55

المبحث الأول امتداد تطبيق التشريع الفرنسي

من المتعارف عليه تاريخيا أن الجزائر كانت مستعمرة فرنسية منذ سنة 1830 إلى 1962 هذه الفترة تعتبر هي الفترة التي نشأ فيها قانون العمل في أوروبا عموما وفي فرنسا خصوصا وتطور تطورا ملحوظا لأسباب تاريخية واقتصادية واجتماعية، ومن ثمة فإن أغلب القوانين الفرنسية التي كانت تنظم علاقات العمل في فرنسا هي المطبقة في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات حسب ما يلاءم الوضع الداخلي للجزائر، ومثال ذلك تطبيق القانون الصادر سنة 1947 الذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر الذي دعم الاتجاه الرامي لتطبيق القوانين الفرنسية على الجزائر⁽¹⁾.

وقد ثبت تاريخيا أن القوانين التي كانت مطبقة في فرنسا بخصوص علاقات العمل كانت سارية المفعول في الجزائر أيضا مع بعض التحفظات ، وسوف نتعرض لمجالات التطبيق والمجالات المستثناة.

المطلب الأول مجالات التطبيق

لقد امتد سريان القوانين الفرنسية على الجزائر لكن كان ذلك بتحفظات و على فترات إذ لم تطبق تطبيقا فوريا منذ صدورها كما هو الشأن بفرنسا ومن هذه القوانين قانون 2 مارس 1841 الذي تلاه مرسوم 22 مارس و مرسوم 29 فبراير وكذا مرسوم 8 مارس 1848، هذه المراسيم وضعت لأول مرة مجموعة من الإجراءات متعلقة بالحماية الاجتماعية للعمال ومنها تقرير حق العمل لمن هم في سن العمل، وتنظيم فترات العمل للأحداث بما لا يزيد عن عشر ساعات في اليوم بالإقليم الفرنسي وإحدى عشرة ساعة في البلاد الأخرى ويعنى بها المستعمرات⁽²⁾، كما أنه ومنذ 1849 إلى 1892 صدرت عدة تشريعات خاصة بالحماية الاجتماعية للعمال وكيفية تشغيل النساء والأطفال وكذا حرية مزاولة النشاط المهني .

(1) — مجلة الثورة و العمل الصادرة عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين الطبعة الأولى الجزائر 1989 ، ص 123 .

(2) — بران (و قالان) : شرح قانون العمل ، طبعة 1968 فقرة 24/1 .

و في بداية القرن العشرين صدرت عدة تشريعات اجتماعية مجالها صريح وواضح وهو تدخل الدولة لحماية وتنظيم العمل ومن ذلك قانون 1906/07/13 المنظم للراحة الأسبوعية، وقانون 1919/04/23 المحدد لمدة العمل اليومي بثمانى ساعات، إلا أن هذين القانونين لم يمتد تطبيقهما على الجزائر بصفة فورية و إنما كان بتحفظ ، كما أن قانون 1884 مثلا المتعلق بالنقابات لم يطبق في الجزائر إلا سنة 1901 وهذا راجع لكون العمال الفرنسيين والأوروبيين من جنسية فرنسية يحظون بالحماية النقابية شأنهم شأن العمال في فرنسا أما العمال الجزائريين (الأهالي كما كانوا يسمون — أو المسلمون الفرنسيون) فلا يتمتعون بنفس الحماية و الأغلبية العظمى منهم ليسوا منخرطين في النقابات الفرنسية و بالتالي فإنهم عرضة لمختلف التعسفات من طرف أرباب العمل و في ذات السياق فبالنسبة للكتابين الأول و الثاني من قانون العمل الفرنسي لم يعلن عن تطبيقهما في الجزائر إلا ما بين 1915-1921 .

إن نظرة الفرنسيين للعمال الجزائريين على أنهم قوة عمل هامة تفيد الاقتصاد الفرنسي خاصة بعد الحرب العالمية الثانية التي أهدمت الاقتصاد الفرنسي ومن جهة ثانية البطولات الخارقة التي أبداها الجزائريون أثناء الحرب إلى جانب فرنسا ودورهم الفعال في تحريرها من الاحتلال النازي لذلك قامت الحكومة الفرنسية بإصدار ميثاق الجزائر وهو نص تشريعي صدر سنة 1947 ونص في مادته الثانية على المساواة التامة بين جميع المواطنين الفرنسيين و إلغاء جميع القرارات و القوانين التي تطبق في العمالات (الولايات حاليا) الجزائرية بأية طريقة عنصرية(1).

إن المشرع الفرنسي و في مجال التمييز بين اليد العاملة الفرنسية و اليد العاملة الأجنبية أصدر قانون بتاريخ 19 أوت 1932 يتعلق بحماية اليد العاملة الفرنسية في مواجهة اليد العاملة الأجنبية وقد نص في المادة الأولى من هذا القانون على " أن كل دفاتر الشروط لصفقات الأشغال العمومية للدولة أو العمالات أو البلديات و المؤسسات العمومية ، سواء كانت هذه الصفقات بالتراضي أو عن طريق المناقصات وكذلك دفاتر الشروط لعقود التحويل أو الغلق يجب أن تتضمن تحديد نسبة العمال الأجانب الذين

(1) — عمار (بوحوش) : العمال الجزائريون في فرنسا دراسة تحليلية الشركة الوطنية للنشر و التوزيع الطبعة الثانية سنة

يشتغلون في الورشات والمعامل المنظمة أو المشتغلة بالنظر لتحديد بداية النشاط، وكذلك داخل المستثمرات وسوف يتحدد بعد المشاورات مع المصالح المعنية التابعة للدولة⁽¹⁾ وتضيف الفقرة الثانية في المادة الأولى على أن نسبة الأجانب لا يجب أن تتجاوز 5% من مجموع اليد العاملة .

ودائما في مجال التفرقة والتمييز بين الفرنسيين العاملين بالتراب الفرنسي والآخرين من جنسيات فرنسية وأولئك العمال المتواجدين بالأقاليم المستعمرة ، صدر قانون بتاريخ 18 جويلية 1937 يتضمن القانون الأساسي للمسافرين الممثلين التجاريين والصناعيين هذا القانون صدر لأجل تطبيقه مرسوم في 07 أفريل 1938 ونص خاصة على أن هذه النصوص مطبقة على الجزائر وهي النصوص التي عرفت بالتخصيص التشريعي لاختلافها عما هو مطبق في فرنسا وكذلك تطبق على جزر المارتنيك ومستعمرة غيانا La Guyane⁽²⁾.

المطلب الثاني

المجالات المستثناة

إن التشريعات الفرنسية عموما وقانون العمل خصوصا كانت تطبق على الإقليم الجزائري كما هي مطبقة في الإقليم الفرنسي ويتضح ذلك في مجال علاقات العمل ولم يستثن الجزائريون إلا من موضوعي الأجور و الضمان الاجتماعي، إلا أن هناك مجالات أخرى لم يكن هذا التشريع قابل للتطبيق على العمال الجزائريين لأنهم كانوا معرضين لإجراءات تفرقية و في البداية كان استبعادهم ناتج عن خضوعهم لما يسمى بالتخصيص التشريعي و الذي كان سائدا آنذاك بموجب القانون الصادر في 1933/04/24 وكذا الأمر الصادر في 1934/04/22 ، إلا أنه وخلافا لذلك فإن القوانين الاجتماعية الصادرة عن الجبهة الشعبية (الشيوعية) . سنة 1936 كانت تتضمن أحكاما تمدد صراحة تطبيقها على القطر الجزائري وكان تطبيقها يدخل ضمن صلاحيات الحاكم العام للجزائر الذي يكفي بمقتضى قراراته هذه القوانين حسب الوضعية الخاصة للجزائر

(1) — Code Du Travail – Français – Sixième - Partie Loi Du 10 Aout 1932 Paris – Laibirie, DALOZ 1952, P 765 et Suit .

(2) — Décret du 22 Juillet 1938 . J. O . 26 Juillet , Cod de Travail Français , Op . Cit , P 782.

، وكمثال على ذلك كانت نسبة الأجور وخاصة الأجر الأدنى يختلف تماما عن النسب المطبقة في فرنسا وفي مجال الاتفاقيات الجماعية للعمل تم إنشاء لجنة عليا جزائرية للاتفاقيات الجماعية واستقلت عن اللجنة الفرنسية بموجب قانون 1950/02/11 .

وهكذا كانت تبرم اتفاقيات جماعية على المستوى الجزائري⁽¹⁾ كما أن المراسيم التطبيقية للقوانين الاجتماعية تستبدل بقرارات يصدرها الحاكم العام وتنفذ حسب ما يتلائم مع الطابع الاستعماري المستغل وعليه يكون تنفيذها شكليا وظاهريا ما يجعلها بالنسبة للعمال الجزائريين لاتعني شيئا .

إن موقف المشرع الفرنسي إزاء العمال الجزائريين إنما يدل على شيئين اثنين :

أولا : فالقوانين الاجتماعية الصادرة في فرنسا ما هي إلا نتيجة الصراعات التي خاضتها الطبقة العمالية المنشطة من طرف منظمات نقابية مهيكلة، و المشرع ما عليه إلا أن يتنازل تحت تلك الضغوط حفاظا على النظام الرأسمالي وهو ما يعبر عنه بتدخل الدولة من أجل التقليل من الاضطهاد الذي كانت تعانيه الطبقة العاملة جراء تعسف أرباب العمل منذ المرحلة الليبرالية وهي بذلك تريد أن تلعب دور الحكم في علاقات العمل بين العمال و أرباب العمل و الحد من التعسف وإحلال نوع من التوازن في نشوء علاقات العمل ضمن المؤسسات الرأسمالية⁽²⁾ .

أما في الجزائر فلم توجد آنذاك طبقة عمالية بأتم معنى الكلمة وكل ما هنالك هو العمل على إفقار الطبقات الشعبية التي في مجملها تتكون من الجماهير الفلاحية المنعزلة في مجالها الثقافي وجاءت لتضخم عدد البطالين وما تحت الكادحين القاطنين في المدن الاستعمارية كون هذه الجماهير الفقيرة أكثر انشغالا بقوتها اليومي وليس بالمطالب الاجتماعية مما أدى إلى عدم تدخل المشرع وأعطى الحرية المطلقة لأرباب العمل في استغلال هذه الجماهير الفقيرة .

ثانيا : إن عدم تدخل المشرع في الشؤون الاجتماعية كان ناتجا عن الريبة والحذر من السلطات الفرنسية وأرباب العمل الأوروبيين تجاه الأهالي (السكان الأصليين) هذا

(1) — Reve Economique . Et. Politique . R . Barbe les Classes Social en Algérie , Oct 1959 . P . 59 .

(2) — JEAN – REVERO – JEAN . (SAVATIER) : Op Cit , P 51 .

من جهة، ومن جهة أخرى غياب نقابة أو نقابات مطلبية تهتم بحقوق العمال الجزائريين و الدفاع عنهم وبذلك اعتبر العمال كطبقة فلاحية لا أهمية لها⁽¹⁾ وفي سياق الحديث دائما نجد أن فكرة ظهور وتطور علاقات العمل لم تكن موجودة بأتم معنى الكلمة بسبب تأخر ظهور عقد العمل المنظم لهذه العلاقة، وأن أغلب العمال يشتغلون بالساعة أو اليوم و في أعمال موسمية أو مؤقتة وقليل جدا من يشتغل بصورة دائمة أي تربطه علاقة عمل دائمة أو شبه دائمة بصاحب عمله لكن دون أن يحدد لها إطارا قانونيا معيناً خاصة في الأعمال اليدوية والفلاحية، ومن هذا المنطلق انتهج أرباب العمل سياسة التفرقة بالنسبة للتشغيل و الأجور بصفة عامة و حسب المصادر الفرنسية ذاتها فإن الإحصائيات الموجودة أثناء إعداد مخطط قسنطينة مثلا وهي فترة متأخرة جدا و بالضبط سنة 1958 لم تبلغ الوظائف للجزائريين سوى عشرة آلاف عون أغلبهم في مناصب التنفيذ ولا يزيد عدد المناصب شبه القيادية عن مائتي منصب⁽²⁾، ويمكن القول أن هذه السياسة المتعلقة بإدماج بعض الجزائريين في مناصب شبه قيادية كانت تهدف بعد الحرب العالمية الثانية إلى إرضاء المواطنين نسبياً قصد إخماد الثورة التي بدأ التحضير لها وبدأت الحركات السياسية المطالبة ببعض الحقوق وتدل الإحصائيات على أن نسبة الجزائريين في الوظائف العامة قبل اندلاع ثورة نوفمبر 1954 .

كانت ضعيفة جدا وكانت حسب الجدول التالي :

- ✓ إطار أ (A) نسبة الجزائريين 2.8 % في وظائف السلطة .
- ✓ إطار ب (B) نسبة الجزائريين 14.4 % في وظائف متوسطة .
- ✓ إطار ب ، د (B - D) نسبة الجزائريين 25.5 % في وظائف دنيا .

ولأغراض سياسية الهدف منها ضرب وإخماد الثورة التحريرية اعتمدت السلطات الفرنسية إصدار عديد التشريعات قصد تسهيل توظيف الجزائريين إذ خصصت 10% من الوظائف للجزائريين والواقع أن مثل هذه الإجراءات لم ترفع نسبة الالتحاق بالوظائف

(1) — SAID (CHIKHI) : Question – Ouvrière – et . Rapport Sociaux en Algérie , Thèses Doctorat D'état Sociologie - PARIS 1986 . P . 49 .

(2) — La Formation des Cadres Pour Le Développement Par . SADEK (TOUATI) : Revue . Economique . Op Cit , P 91 .

ذات الطابع التنفيذي، أي الوظائف العادية حيث تغير الجدول البياني السابق حسب الشكل التالي :

في شهر مارس 1960 :

- ✓ - إطار أ (A) نسبة الجزائريين 5.2% في وظائف السلطة .
- ✓ - إطار ب (B) نسبة الجزائريين 11.8% في وظائف متوسطة .
- ✓ - إطار س (C) نسبة الجزائريين 19.4% في وظائف دنيا
- ✓ - إطار د (D) نسبة الجزائريين 53.7% في وظائف دنيا(1).

في حين أغلب المناصب القيادية بيد الفرنسيين خصوصا و الأوربيين عموما فعلى سبيل المثال كان مائة وخمسون ألف أجير أوروبي يشكلون نسبة 35% من الأجراء ويتقاضون ثلثي الأجر الموزعة في الجزائر و الأغلبية الساحقة من الجزائريين تتقاضى أقل من ثلث الأجر المتبقية مما يعكس التفاوت الكبير ويؤكد نية المشرع الفرنسي في جميع مجالات تشريع العمل إذ لم يكن هدفه إحلال سياسة اجتماعية متكافئة بين العمال الفرنسيين وعمال الأقاليم المستعمرة .

إن القوانين الفرنسية التي كانت تطبق بالجزائر على العمال الجزائريين كانت تتميز بالتفريق بينهم وبين الفرنسيين في كثير من المجالات و بالأخص في الحقوق الاجتماعية التي لم تجد من يدافع عنها ويرافع عنها لصالح العمال الجزائريين ورغم وجود نقابات فرنسية تمتد صلاحيتها للقطر الجزائري ثم استقلت عن فرنسا إلا أن هذه الأخيرة سارت في تجاهل حقوق العمال الجزائريين .

إن الوضع المزري للطبقة الشغيلة الجزائرية جعل من مناضلين في صفوف العمال يبادرون بالتفكير لتأسيس نقابة جزائرية مستقلة عن النقابات الفرنسية وترجع فكرة إنشاء مركزية نقابية وطنية إلى السنوات التي أعقبت مجازر 8 ماي 1945 كتكملة للحركة الوطنية وتبلورت الفكرة أثناء المؤتمر التأسيسي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية عام 1947 بتكوين لجنة مكلفة بالشؤون الاجتماعية والنقابية، ومناضلي هذه الحركة هم الذين سعوا لإعداد مشروع المركزية النقابية وتكونت بناء على ذلك داخل

(1) — SAID. (CHIKHI) : Op Cit , P. 49 .

الحركة لجنة عمالية ينشطها عيسات إدير عام 1952 كما أوصى المؤتمر المنعقد عام 1953 بتكوين وتنظيم نقابة⁽¹⁾.

كما جرت اتصالات في نفس السياق بين نقابات المغرب لإظهار الواقع على مستوى شمال إفريقيا و الدعوة إلى الاستقلالية في النضال النقابي في هذه البلدان الشيء الذي مهد للتحويل من الكنفدرالية العامة للشغل (الفرنسية) إلى الإتحاد العام للنقابة الجزائرية سنة 1954 ، و عليه فإن ميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين جاء نتيجة الفرز الذي طرحته ثورة أول نوفمبر 1954 زيادة على الخبرة و التجربة التي اكتسبها العمال الجزائريون في النقابات الفرنسية سواء داخل الجزائر أو في فرنسا في كفاحهم ضد الاستغلال الرأسمالي الاستعماري و ذلك نتيجة تميز الوضع العام بالجزائر بمميزات وخصائص على المستوى الاقتصادي والسياسي والاجتماعي وأعلن عن تأسيس هذا الإتحاد بعد اندلاع الثورة بسنتين أي 02/24/1956 ، والإتحاد العام للعمال الجزائريين هو تجمع عمالي يهدف بالدرجة الأولى إلى خدمة الطبقة العاملة الجزائرية وبروزه جاء نتيجة للاستغلال الفاحش للطبقة العمالية الجزائرية⁽²⁾.

المبحث الثاني

محاولات وضع تشريعات وطنية عموما

إن الفراغ الرهيب الذي وجدت عليه الجزائر غداة الاستقلال في جميع قطاعات النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والهيكلية، وما يتطلب ذلك من تنظيم اعتمادا على القوانين، فضلا عن تخريب للهياكل والبنى التحتية من طرف المعمرين عند مغادرتهم التراب الوطني، كل ذلك حتم على السلطات العمومية في الدولة أن تبحث عن الحلول العاجلة التي تمكنها من وضع الأسس الأولى لبناء الدولة، وإعادة إعمار البلاد تدريجيا .

وفي مجال التشريع لم يكن بيد السلطات العمومية آنذاك من حلول جاهزة سوى العمل على تمديد التشريعات الفرنسية وتطبيقها، ما عدا ما يتعارض منها مع السيادة

(1) — روني (شافير) : مقال : "الثورة بالجزائر" ، مجلة المرشد الصادر عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية

(درارني محمد) الجزائر ، أكتوبر ، ديسمبر 1986 ، ص 09 .

(2) — مجلة المرشد ، العدد السابق ، ص 11 .

الوطنية، وبناء عليه تم إصدار القانون رقم 57/62 بتاريخ 31 ديسمبر 1962 الذي نص على استمرار سريان التشريعات الفرنسية، إلى غاية صدور التشريعات الوطنية(1).

إن البحث بنوع من التعميق في النظريات التي اعتمدها المشرع الجزائري في تلك الفترة نجد هناك اتجاهان رئيسيان :

الاتجاه الأول : يتكون من قضاة مكلفين بمنازعات العمل، وموظفي إدارة العمل، هؤلاء يعتقدون بأن النصوص الموروثة عن الاستعمار، ليست أقل أهمية من غيرها، خاصة عند المقارنة مع جيراننا الذين تعرضوا لنفس الاحتلال من طرف نفس القوة الاستعمارية.

الاتجاه الثاني : ممثل من بعض المسؤولين النقابيين، ومن إطارات في جيش التحرير الوطني، سرحت منه حديثا، أعطيت لهم صلاحيات واسعة، لوضع تشريعات عمالية، وبحسبهم فإن مبادئ ديمقراطية وشعبية سوف تتضمنها التطلعات الاجتماعية، وحسبهم فمنهم الاتجاه الأول الذي بدا واضحا وهو وضع حلول سهلة وعملية، وأن الاتجاه الثاني ليس أقل من الأول في تصور الحلول(2).

إن الاستقلال الوطني الذي بدأ يخطو خطواته الأولى مع مطلع سنة 1963 حتم على الدولة أن تقننه بنصوص قانونية وتنظيمية تتلاءم مع المرحلة وتستجيب في نفس الوقت للتطلعات الشعبية التي تهدف للرقى والتقدم في إطار دولة مبادئها اجتماعية اشتراكية، تعتمد على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، ومن هنا كان هذا المنطلق هو السائد بالنسبة لتشريعات العمل، أو بالأحرى النواة الأولى لتشريعات العمل، وصدر بهذا الخصوص المرسوم رقم 95/63 بتاريخ 22 مارس 1963 ينظم تسيير المؤسسات الفردية والتقليدية (صناعة تقليدية وكذلك المستثمرات الفلاحية) أو ما عرف بمزارع التسيير الذاتي(3).

(1) — صدر القانون رقم 57/62 المتعلق باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية إلى غاية صدور التشريعات الوطنية، معدلا بالأمر رقم 29/73 المؤرخ في 09/09/1973، وبدأ سريانه ابتداء من 05/07/1975 تطبيقا للمادة (5) منه.

(2) — **BOUANAKA (SAID) : Le Statut du Travailleur , Dans L'entreprise Publique en Algérie , Mémoire de Magister , Université de Constantine, 1991, P 08 .**

(3) — مرسوم رقم 95/63 بتاريخ 22/03/1963، المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات الفردية والتقليدية والمستثمرات الفلاحية، الجريدة الرسمية، ص 298.

المطلب الأول في المجال الفلاحي

إن استمرار إصدار بعض التشريعات المتعلقة بالعمل سواء في القطاع الصناعي أو الحرفي أو الفلاحي يبقى مستمرا بغرض التخلص شيئا فشيئا من التشريع الفرنسي الموروث عن الحقبة الاستعمارية من جهة، ومن جهة ثانية كونه لا يتماشى مع التوجه السياسي والاقتصادي الذي تنتهجه الجزائر ، وصدر في هذا الخصوص المرسوم رقم 98/63 بتاريخ 28 مارس 1963 يحدد قواعد تقسيم مداخيل المستثمرات الفلاحية ومؤسسات التسيير الذاتي في جوان 1964⁽¹⁾.

وفي إطار تنظيم القطاع الاقتصادي الفردي (الخاص) الذي سمي بالقطاع الخاص الاشتراكي، صدر المرسوم رقم 64/75 بتاريخ 08 جوان 1964 يحدد تنظيم القطاع الفردي الاشتراكي¹ وكذا المرسوم رقم 64/76 بتاريخ 08 جوان 1964 يحدد كيفية تدخل المؤسسات المالية (البنوك) [LA CAD , LA BCA] في تمويل المؤسسات المسيرة ذاتيا وكذلك المرسوم رقم 64/117 بتاريخ 08 جوان 1964 الذي يؤسس مفتشية وطنية للتسيير الذاتي الصناعي⁽²⁾.

إن المتمعن في هذه النصوص التنظيمية، نجدها في معظمها متنوعة وتحكم جوانب تنظيمية في قطاعات عمل مختلفة باعتبار أن الدولة في تلك المرحلة بالذات هي صاحبة العمل، إضافة إلى الجوانب المالية، وهي في معظمها تنظم علاقات جماعية ما دامت منصفة على مؤسسات سواء في القطاع العام – الذي هو السمة الغالبة – أو القطاع الفردي الاشتراكي الذي يعتبر الاستثناء⁽³⁾.

لقد اهتمت الدولة في السنوات الأولى للاستقلال بالقطاع الفلاحي ، ونظمتها بواسطة قوانين – سبقت الإشارة إليها – وقنت تعاونيات قدماء المجاهدين، ثم في مرحلة لاحقة تعاونيات التسيير الذاتي للعمال الفلاحيين، كما كانت التسمية آنذاك، ولم يتوقف

(1) – مرسوم رقم 98/63 بتاريخ 1963/03/82 يحدد القواعد المتعلقة بتوزيع أرباح المستثمرات المسيرة ذاتيا، الجريدة الرسمية، ص 300.

(2) – الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 1964/04/08 ، ص 690.

(3) – الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 1964/04/08 ، ص 698.

تنظيم هذا القطاع على إصدار قوانين تنظمه، بل وضعت له هياكل، مثل المجالس المكلفة بالتسيير وإدارته، وقد قال الراحل بومدين عنها(1) "... إن هذه القوانين عبارة عن ثورة داخل ثورة، وانطلاقة جديدة للتسيير الذاتي، وأعتقد أن هناك مرحلة أولى، وهي سن القوانين واتخاذ القرارات، والمرحلة الثانية هي أن يفهم العمال هذه القوانين ، لأن السر والحكمة ي النجاح يكمن في فهم القوانين وليس في اتخاذها.

... وهكذا يتجلى عندما نتحدث عن معنى التسيير الذاتي أنكم تتولون أنتم بأنفسكم مسؤولية تحقيق الأرباح، كما أنكم في نفس الوقت مسؤولين عن الخسارة ... إلا على العمال الذين حققوا أرباحا".

المطلب الثاني في المجال الصناعي

لقد كان الرئيس الراحل هواري بومدين رحمه الله يذكر في كل مناسبة، بدور الموارد الأولية التي تدخل في الصناعة ، وفي هذا المجال صرح في مناسبة معينة(2) "... إذا انتقلنا من هذا الجانب الهام لاقتصادنا إلى الصناعة، أقول كما سبق أن الاستعمار لم يترك لنا صناعة، لأنه كان ينهب مواردنا الأولية وينقلها إلى فرنسا لتصنيع بلاده، وبعد حصولنا على الاستقلال، أصبح يتهم علينا ويقول أننا متخلفون وأن أعمالنا لاقيمة لها، وتساءلت في بداية كلامي إذا كانت شروط التصنيع متوفرة في بلادنا الجزائر ، فأقول أن شروط التصنيع متوفرة في الجزائر ، فما هذه الشروط ؟. ثم يجيب الرئيس فيقول : إنها المواد الخام الأولية، وبلادنا كما تعلمون غنية بالحديد والزنك والرصاص، وبكل المعادن المعروفة ...".

إن سياسة الجزائر في تلك الفترة كانت منصبة على إقامة إقتصاد متوازن يعتمد على الصناعة والزراعة بالدرجة الأولى، وكانت فلسفة الدولة ومنهجها في ذلك بناء اقتصاد اشتراكي في مواجهة الغرب الرأسمالي الذي لايزال ينظر إلى الجزائر نظرة استعمارية.

(1) — خطب الرئيس (بومدين) : خطاب 1969/04/24 حملة تجديده هياكل التسيير الذاتي، الجزء الثالث ، ص 19 - 20.

(2) — من خطاب الرئيس هواري بومدين 05 ماي 1969، خلال المؤتمر الثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين، كتاب خطب الرئيس بومدين، الجزء الثالث، ص 49.

ويؤكد ذلك ما جاء في خطاب الرئيس هواري بومدين دائما⁽¹⁾ ... إننا نقول أن فلسفتنا كانت وما تزال تعني الاهتمام بالواقع الداخلي وليس الاهتمام بالكلام الذي يقال عنا في الخارج غير أن هذه المعركة تواجه صعوبات خاصة مع بعض الدول المتعاونة مع الجزائر، والتي لم تتخلص بصفة نهائية من التفكير الاستعماري والتي لا تزال لديها أوساط تتعامل بروح استعمارية جديدة وكما لا يخفى عليكم ان مثل هذه الدول البرجوازية لايسرها أن ترى دولة إفريقية مصنعة، فهذه هي الحقيقة وهذه المعركة الدائرة رحاها بيننا وبين الرأسمال العالمي.

إن اتجاه الدولة الجزائرية المستقلة حديثا نحو الصناعة، مكنها من الاعتماد على موادها الخام المتوفرة، وعلى رأسها البترول والغاز والحديد، إلا أنها قبل أن تنطلق في برنامج التصنيع، كان لزاما عليها تقييم أوضاعها في هذا المجال سلبا أو إيجابا حتى تتمكن بعد ذلك من تحديد أهدافها بدقة ووضع مخططات قابلة للتنفيذ على الأرض.

وفي تقييم للصناعة بعيد الاستقلال، أنه وبعد إحصاء أجري سنة 1964 يتعلق بالصناعة تبني من خلاله أن عدد المؤسسات الصناعية بلغ 1300 مؤسسة بها حوالي 80 000 عامل في معظمها مؤسسات صغيرة يغلب عليها الطابع الحرفي، قدرة تشغيل الواحدة منها لايتعدى 10 عمال، وقد كشف هذا الإحصاء مدى ضعف القطاع الصناعي وقلة العاملين به، مقارنة بعدد السكان البالغ آنذاك حوالي 11 مليون نسمة، هذا العدد ارتفع حسب إحصاء 1966 إذ بلغ 12 مليون نسمة⁽²⁾.

لقد اتسم النسيج الصناعي آنذاك – ومن خلال الإحصاء دائما – أنه يتسم بضعف الإنتاج والتنوع إذا ما قورن بأصغر دولة في غرب أوروبا، وقد أتسمت الصناعة في تلك الفترة بعدة مميزات أهمها :

✓ انعدام الصناعة الثقيلة.

✓ اكتفاء الصناعة بالمراحل الأولى، مثل الصناعة الاستخراجية، وصناعة تصبير المنتجات الفلاحية.

(1) – وزارة الإعلام والثقافة، إدارة الوثائق والنشر، خطب الرئيس بومدين الثلاثة أشهر الأخيرة 1970، ملخص من خطاب الرئيس بمناسبة افتتاح المجلس الوطني للثقافة الجزائرية 1970/10/26، ص 31.

(2) – مجلة المسيرة الصادرة عن حزب جبهة التحرير الوطني، قسم النشر والتوثيق، لسنة 1979، ص 141 – 142.

✓ فقدان التكامل بين الصناعة والزراعة.
 ✓ انخفاض الإنتاجية بسبب إلحاق الورشات بالقطاع العام، إثر رحيل أصحابها من الأوربيين، إضافة إلى قدم الآلات وتخريبها من طرف العمال الأوربيين ورجال منظمة الجيش السري، وما بقي منها بيد الأوربيين لم يكن أصحابها يرغبون في الاستثمار بل اكتفوا بالتجهيزات القائمة كما هي، وعدم تخصيص مبالغ مالية لتجديدها بحجة التخوف من التأميم ، إلا أن الهدف الحقيقي هو عدم العمل على تطوير الصناعة في الجزائر حتى تبقى تابعة للصناعة الفرنسية.

إن الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية للتصنيع في الجزائر بدأت تتحقق فعلا ابتداء من صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971⁽¹⁾، مسجلا بذلك بداية عهد جديد في تنظيم وتسيير المؤسسات الاشتراكية التي تمارس نشاطات اقتصادية واجتماعية أو ثقافية باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا ، وكذا القطاع التعاوني⁽²⁾.

المطلب الثالث

محاولة توحيد تشريع العمل

على الرغم من صدور بعض التشريعات منذ الاستقلال، إلا أنها لم توفق في كثير من الحالات التي كانت تهدف من خلالها إلى خلق الانسجام والتوازن الذين يتطلبهما وضع التشريع ، أي بعبارة أدق لم يوفق المشرع في إيجاد توازن وانسجام بين النصوص التشريعية والتنظيمية، وكمثال على ذلك قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العمومية⁽³⁾ ويدخل هذا النص القانوني في منظومة إصلاح وتوجيه القطاعات، كما أنه جاء ملء الفراغ الذي كان موجودا، وكذا تنظيم الإدارة العامة .

(1) — ميثاق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الصادر بالأمر 74/71 بتاريخ 16/11/1971.

(2) — مجلة المسيرة ، المرجع السابق، ص 150.

(3) — الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم ، الملغى بالأمر رقم 03/06 المؤرخ في 13/07/2006 الجريدة الرسمية، عدد 46، بتاريخ 16/07/2006.

لقد نصت المادة الرابعة منه على سريان أحكامه على المؤسسات والهيئات العامة، ويعكس ذلك انشغال القيادة بإصلاح الإدارة العامة وتطوير مؤسساتها الموروثة عن العهد الاستعماري، هذا الإصلاح ارتبط دوماً بصدور المرسوم في 02 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العمومية، إلا أن هذا المبدأ لم يطبق (مبدأ توحيد القطاعات وإعادة الهيكلة والتنظيم) إلا بصدور المرسوم التطبيقي رقم 10/74 الصادر في 30 جانفي 1974 الذي تم بموجبه تشكيل اللجنة الوزارية التي تعمل على توحيد القوانين وأجور عمال القطاعين العام والمختلط(1).

إن فكرة توحيد القطاعين العام والمختلط أتت بها المادة الرابعة من مرسوم 1966، وأسست مبدأً ألا وهو تمديد سريان أحكامه إلى عمال المؤسسات والهيئات العامة، وهو ما يعكس الانشغال الدائم بإدماج قطاع الوظيفة العامة في مسيرة إصلاح وتطوير المؤسسات الموروثة عن العهد الاستعماري، وهو ما يجسد صورة من الصور الكبرى للتغيرات التي برزت وميزت إعادة هيكلة وتنظيم السلطات العامة.

- اللجنة الوزارية

كما سبقت الإشارة إلى ذلك، فقد أوكلت لهذه اللجنة مهمة توحيد القوانين الأساسية وأجور القطاعين العمومي والمختلط (مثل القطاع الصناعي والتجاري) وكان على هذه اللجنة إيجاد إطار ملائم ينسجم ضمنه كل من أعوان الدولة بقطاع الوظيفة العمومية، وعمال المؤسسات العامة للقطاع الاقتصادي.

إن هذا العمل استوجب عليها معه البحث في موضوعين رئيسيين :

أولهما : يتمثل في اختيار نظام قانوني مناسب .

ثانيهما : يشمل تحديد محتوى هذا القانون ، وفي كلا الحالتين كان على هذه اللجنة أن تضع نصب أعينها مجموعة من العوامل تتضمن بشكل إجمالي معرفة دقيقة لمختلف التناقضات المرحلية كما كان عليها الإجابة على مجموعة من التساؤلات في هذا المجال، ومن أهمها(2) :

(1) — BELLOUL (O) : Le Statut Juridique , des Codes des Entreprises , A Caractère Economique , Mémoire, D.E.S, Alger 1976, P 86.

(2) — FEDAOUI : Rapport sur le Statut du Personnel des Entreprises Publique en . DZ, Intégration , 19 , P .

- هل يمكن تمديد سريان أحكام هذا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعمال المؤسسات الاقتصادية (تجارية وصناعية) ؟.
- هل يمكن وضع قانون خاص بعمال المؤسسات يكون مستقلا نهائيا عن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ؟.
- هل من الأفضل وضع قانون موحد للقطاعين، وإذا كانت الإجابة بنعم، هل ذلك ممكن ؟.

إن الإجابة على أي تساؤل من التساؤلات السابقة واختيار أحد منها كحل يتضمن جملة من العوائق يمكن تلخيصها فيما يلي :

الاقتراح الأول : إن اقتراح الاختيار الأول ورغم بساطته، إذ يستلزم تطبيقه على هذه القطاعات إدخال بعض التعديلات عليه، إلا أنه تبقى هناك جملة من الاعتبارات تجعل من القطاعين التجاري والصناعي من جهة، وقطاع الوظيف العمومي من جهة ثانية تعرض تميزها عن بعضها مثل أساليب التسيير المختلفة حتما من قطاع لآخر، وكذا مبدأ الاحتراف الذي كرسه قانون الوظيفة العمومية، والذي يطرح مشكلة تتعلق بمدى ملاءمة هذا المفهوم لمتطلبات التسيير في القطاع التجاري والصناعي ، وكذلك عدم استقرار الوحدات الاقتصادية ضمن القطاع المنتج ذاته الشيء الذي يطرح مسألة توحيد عماله قبل التفكير في دمج مع القطاع الإداري العام.

الاقتراح الثاني : بالنظر للمشاكل السالفة الذكر الناجمة عن اختيار الاقتراح الأول، ولأجل تفاديها يستوجب العمل على ضرورة وضع قانون خاص لعمال المؤسسات العمومية، سواء استمدت نصوصه من القانون العام أو الخاص أو المختلط، والعبارة أنه يكون مستقلا عن قانون الوظيفة العامة ، والأهم ما يتضمنه من فوائد لقاء الحلول التي سيقدمها وأهمها :

✓ توحيد القواعد المتعلقة بالتسيير العمالي داخل المؤسسات العمومية، مما يسمح بتحقيق نوع من التوازن في الحقوق والواجبات الخاصة بعمال هذا القطاع.

✓ تسهيل أعمال السلطة الوصائية على المؤسسات العمومية في ميدان التوظيف، ووضع حدا لعملية تنقل الإطارات داخل القطاع نفسه، ليتسنى تخطيط التوظيف بها(1).

عيوب هذا المقترح : إن الفوائد السالفة الذكر لا يمكنها لوحدها تبرير قيام قانون خاص بعمال المؤسسات العمومية الاقتصادية بسبب محدودية أثرها في الميدان، لأن الإصلاحات التي سيأتي بها سوف لن تمس إلا حوالي نصف أعوان الدولة، بل ستعمل على تعميق الهوة بين القطاعين الاقتصادي والإداري، رغم أن عمال القطاعين يخضعون لنفس رب العمل وهو الدولة، ومن ثمة يمكن القول أن الخصوصية الاقتصادية للقطاع الاقتصادي العمومي قد لا تعمل على استقلاله بقدر ما تعمل على إيجاد حل وسط، على نحو ما ذهب إليه فريق من أعضاء اللجنة المذكورة من ضرورة تمديد تطبيق أحكام قانون الوظيفة العمومية، وامتداده لبعض أعوان عمال المؤسسات، مثل المديرين والمحاسبين العاميين، كما هو في فرنسا(2). وتمديد تطبيق القوانين الخاصة بعمال الإنتاج على الموظفين الذين يشغلون مناصب التنفيذ.

ومن بين الانتقادات الموجهة لهذا الحل الوسط هو أنه لا يخدم أيا من القطاعين، بل سيزيد من حدة المشاكل التي تعاني منها هذه القطاعات، ولا يعمل سوى على تكريس ما هو قائم فعلا وبالتوصل إلى هذه القناعات فلم يبق أمام الحكومة إلا إيجاد حل يتناسب وقوانين الثورة سوى البحث في اتجاه آخر غير الاتجاهات السالفة الذكر.

إن ما تم التوجه إليه فعلا هو إعادة تنظيم وهيكله قطاع العمل في البلاد وتجسيد المبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني والدستور، وميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ثم إصدار القانون الأساسي العام للعمال فيما بعد، كثمرة جهود مكثفة من جانب الحكومة والهيئات الأخرى دامت خمس عشرة شهرا(3).

(1) — أحمد (محيو) : مقال حول القانون الأساسي العام للعامل، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 02، سنة 1982، ص 35.

(2) — Arret Jalanques de Labeau Conseil D'etat, 08/03/1957, P 378. Conclusion Mosset, Jo, P 97.

Not : A. de Laubadere .

(3) — KOURICHI (A) : Le S G T, en DZ, OP, P 321 .

المبحث الثالث

ازدواجية التشريع للقطاعات العام والخاص

لقد سبق الحديث عن المرحلة الموالية للاستقلال أن الجزائر شهدت فراغا رهيبا في مجال التشريع عموما، ومجال تشريع العمل خصوصا، الشيء الذي أدى بالسلطات العمومية إلى اتخاذ قرار يتعلق بالإبقاء على التشريع الفرنسي والعمل به إلى غاية صدور تشريعات وطنية، وذلك تفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية.

لقد إمتد الفراغ القانوني بالنسبة لقانون العمل ، على غرار القوانين الأخرى إلى غاية 1971 إذ لم يظهر للوجود أي نص قانوني للعمل، إذا ما استثنينا قانون الوظيفة العمومية الصادر في 02 جوان 1966، وألحقت به فيما بعد نصوص تطبيقية له⁽¹⁾.

إن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات – على الأقل من الناحية التقنية – يعتبر فاتحة القوانين العمالية، إذ أنه حدد مفهوم العامل ، وأقر المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال.

إن المشرع الجزائري من جهة ثانية، وفي سنة 1971 أصدر القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص⁽²⁾، فضلا عن نصوص قانونية أخرى، كتلك المتعلقة بالعدالة في العمل⁽³⁾، والمدة القانونية للعمل⁽⁴⁾، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل⁽⁵⁾، وقبل ذلك كان قد صدر الأمر المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع

(1) – أهمية (سليمان) : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 25 .

(2) – الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد 101، الصادرة بتاريخ 1971/12/13، ص 1741 ، الملغى بالقانون رقم 28/88.

(3) – الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 566، الملغى بالقانون رقم 04/90 الصادر بتاريخ 1990/07/06.

(4) – الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية، عدد 39، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 526، الملغى بالقانون رقم 03/81.

(5) – الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 39، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 568، الملغى بالقانون 03/09 الصادر بتاريخ 1990/02/06.

الخاص⁽¹⁾، وستعرض لشرح ذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول يسלט الضوء على ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، والمطلب الثاني يتعلق بقانون الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

المطلب الأول

ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

إن قوانين العمل الموروثة عن الاستعمار، والقوانين التي سنت في المراحل الأولى للاستقلال كلها مستوحاة من القوانين الفرنسية، مثل : (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) تعتبر قوانين أعدت خصيصا لحماية العمال من تعسف أرباب العمل في علاقة العمل التي تربطهم ووجودهم دائما في حالة صراع مستمر، وهذا ما يشكل ترجمة حقيقية للأوضاع التي يعيشها العمال في النظام الرأسمالي الذي تعمل الدولة على تأسيس هذه العلاقة غير المتكافئة، التي يظهر من خلالها العامل كطرف ضعيف.

إلا أن هذه الفكرة لا تتطابق ولا تتماشى مع المفهوم الجديد للدولة الجزائرية، ولا مع النظام الاقتصادي والسياسي الذي تريد هذه الدولة تشييده في مرحلة الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، هذا النظام هو الاشتراكية، الذي يضع كل وسائل الإنتاج في يد الدولة أي بين أيدي الجماهير الكادحة ويجعلهم يستثمرون بأنفسهم لمصلحة الشعب، وقد أكد ذلك الدستور الجزائري لسنة 1976 في الفصل الثاني بعنوان الاشتراكية⁽²⁾، كما أنه جاء ترجمة لما ورد في الميثاق الوطني لسنة 1976 أيضا⁽³⁾، وجعل من الاشتراكية نظاما للتسيير الاقتصادي والسياسي للحفاظ على مكتسبات الشعب، وترسيخ فكرة الحرية وعدم استغلال الإنسان للإنسان، بل جعله - أي هذا

(1) - الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39، الملغى بالقانون رقم 11/90.

(2) - نصت المادة (10) من الدستور الجزائري لسنة 1976، على أن الاشتراكية اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه ... وهي السبيل الوحيد الكفيل باستكمال الاستقلال الوطني ... الثورة الجزائرية ثورة اشتراكية تستهدف إزالة استغلال الإنسان للإنسان، شعارها " من الشعب وإلى الشعب " .

(3) - نص الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1976 في باب بناء المجتمع الاشتراكي على " ان الاشتراكية في الجزائر تعبر عن المطامح العميقة للشعب العامل ... إذ تقوم على العلم وعلى رفض استغلال الإنسان ... ويضيف أن الاشتراكية ليست ديناً، وإنما هي سلاح نظري إستراتيجي يأخذ بعين الاعتبار واقع كل الشعب " ... إلخ، ص 29.

الإنسان — مسيرا ومسؤولا عن مصالح الدولة تطبيقا للشعار " من الشعب وإلى الشعب".

من هذا المنظور الفلسفي، صدر ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971.

الفرع الأول وضع المؤسسات قبل صدور هذا القانون

لقد قامت دراسات وآراء حول المفهوم القانوني للمؤسسة العمومية منذ السنوات الأولى للاستقلال، وكلها محاولات لوضع مفاهيم حسب القانون الوضعي.

وتوصل المشرع لوضع تعريف عام، بواسطة نص متعلق بالضرائب، وهو تعريف تحليلي لفظي لتحديد ما هي التنظيمات أو المؤسسات المعنية بالمساهمة الخاصة في المؤسسات العمومية المسجلة ضمن قانون المالية السنوي، ونصت المادة (24) مكرر من الأمر رقم 02/69 الصادر بتاريخ 17 جانفي 1969، وحددت ما هي المؤسسات التابعة للدولة، والمؤسسات المسيرة ذاتيا في القطاع الصناعي أو مصالح، أو مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي أو تجاري⁽¹⁾. طبقا لروح أطروحة النص، وفي هذا المجال كانت نظرة المشرع هي المساهمة الواسعة للمؤسسات العمومية في الاقتصاد الجماعي، ومن هنا يكون لهذه المؤسسات وجهان، وهو ما يفسر لماذا أدمجت ضمن القانون الوضعي للتعريف الاقتصادي للقطاع العمومي في هذا المجال.

إنه من خلال إحصاء شامل غداة وضع ميثاق، قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، انه من بين مائة مؤسسة عمومية يوجد حوالي 55 مؤسسة وطنية، و25 مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وهذا حسب أطروحة ميثاق الجزائر، وكان مفهوم المشروع هو المؤسسة العمومية قبل سنة 1965، ثم بعد هذا التاريخ جاء التحول في النظام القانوني لتحويل غلى مؤسسات اشتراكية⁽²⁾.

(1) — BOUSSOUMA (MOHAMED) : La Gestion Socialiste des Entreprises Depuis Le Début de Son Application, Essai D'Un Bilan, Revue Algérienne des Sciences Juridiques Economiques et Politiques , N°1, Mars 1983, P 11.

(2) — BOUSSOUMA (MOHAMED) : I BID, P 13.

إن صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ورغم كل المفاهيم التي كانت سائدة من قبل حول المؤسسات، جاء كنتيجة لفشل توحيد عالم الشغل في القطاع العام التي جاء بها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن ثم اعتبرت النصوص الجديدة للتسيير الاشتراكي للمؤسسات محاولة جديدة لتوحيد عالم الشغل، ونظام الشغل في الجزائر.

إن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات أحدث ثورة في عالم الشغل، ذلك أنه جعل من العمال منتجين ومسيرين في آن واحد، وعلى الرغم من أن المؤسسات في أغلبها ذات الأهمية الوطنية أصبحت تخضع في أواخر السبعينيات وبداية الثمانينيات لهذا القانون(1). أي أنها أصبحت موحدة تخضع لقانون واحد، إلا أن توحيد حقوق وامتيازات العمال لم تحقق بعد، ورغم دعوة ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات لذلك، إلا أن القانون المتعلق بذلك يعتبر قانونا عضويا أكثر منه قانون للعمال، بمعنى أنه كان يهدف إلى تنظيم وتسيير المؤسسات الاشتراكية التي تهدف إلى القيام بنشاط اقتصادي أو ثقافي، باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا، أو القطاع التعاوني(2).

الفرع الثاني

دور العمال من خلال ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي

للتذكير فإن محاولات وضع تشريع وطني خلال هذه الفترة لم تحل أفكار الساهرين على إعداد النصوص القانونية من الطابع الإيديولوجي للنمط السياسي الذي كانت تنتهجه الدولة وهو النظام الاشتراكي(3) وحتى القوانين التي أتت فيما بعد نهاية

(1) — لقد جاء في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ما يلي : إن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعمال هي صفة

المنتج المسير، تمارس خاصة ضمن مجلس العمال الذي يراقب نشاط المؤسسة وله بعد سياسي ... إلخ.

— مجلة المسيرة الصادرة عن حزب جبهة التحرير الوطني، قسم النشر والتوثيق، مطابع الحزب، وحدة رضا حوحو المؤسسة لوطنية للطباعة، سنة 1980، ص 151.

(2) — نصت على ذلك المادة الأولى من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فيما نصت المواد من 8 إلى 18 على حقوق وواجبات العمال.

(3) — حلم يكن للدولة آنذاك برلمان يقوم بالتشريع، بل كانت مشاريع القوانين تحضر ضمن لجان تقنية على مستوى الجهاز التنفيذي المركزي، وتعرض على الحكومة، وقد جاء في إحدى خطب الرئيس هواري بومدين ما يلي : " ... وكما تعلمون هناك لجنة وطنية تعمل منذ عدة شهور على تحضير قانون المؤسسات العمومي، وتعمل في آن واحد على مراجعة قوانين العمل".

— خطب الرئيس بومدين من 09 جوان 1965 إلى 19 جوان 1970، خطابه في عيد العمال 1970، ص 369.

السبعينيات وبداية الثمانينيات كانت مصادرها مستوحاة من فلسفة الميثاق الوطني والدستور سنة 1976، وعلى سبيل المثال القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 طبع بهذا الطابع الإيديولوجي .

إن الوقوف على دور العمال، من خلال ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تم التحضير له وإعداده وفق توجيهات القيادة السياسية آنذاك، وفي هذا المجال جاء في خطاب الرئيس هواري بومدين بمناسبة الاحتفال بعيد العمال في أول ماي 1970 ما يلي : " ... إن احتفالكم في هذه السنة يمتاز عن احتفالات السنوات الأخرى، ذلك أننا شرعنا الآن في دراسة مشروع يهم العمال بالدرجة الأولى، حيث أنه يقضي بإشراك العمال في جميع المؤسسات، سواء كانت هذه المؤسسات اقتصادية وغيرها، والمقصود من هذا المشروع هو إعطاء حقوق شرعية للعمال، حتى لا يشعرون أنهم غرباء عن الوسط الذي يعملون به، وإنما يشعرون بأنهم مسؤولون ولهم الحق في إبداء رأيهم بشأن العمل الذي يعملون به، ونتمنى أن لا تمر هذه السنة حتى نكون قد أنهينا من جميع المشاريع التطبيقية، ونشرع في انتخابات على المستوى الوطني لتكوين مجالس عمالية لها صلاحيات واسعة في التسيير ، ولها الحق في المشاركة في نتائج الجهود التي نبذلها(1).

إن الأفكار الاشتراكية المجسدة في كل المواثيق ترجمتها توجيهات الرئيس الراحل هواري بومدين في مناسبات مختلفة ليؤكد على إعطاء العمال كل الحقوق، وتجسيد هذه الحقوق عمليا في النصوص القانونية التي ستصدرها الدولة، وقد أكد ذلك من خلال أحد خطبه(2) ما يلي " ... فقوانين العمل التي ستصدر في هذه السنة، أو فيما يليها لا بد أن تشمل كافة العمال في المدن أو غير المدن، وحكاية ما يعرف بالحماسة قد انتهت أمرها، وفي كثير من الجهات أصبح الناس يرفضون هذه الوضعية، أنهم يقبلون العمل لكن على أساس الحصول على الأجر يوميا، فالحماس مثلا يعمل ويكد، لكن عمله يبقى مرتبطا بنتيجة المحصول، فإذا ما أصيب هذا المحصول أو وقع جفاف أو غير ذلك ، فإن عمله وأتعبه تذهب كلها سدى "

(1) — خطاب الرئيس (بومدين) : المرجع السابق، ص 354.

(2) — الخطاب الذي ألقاه بمناسبة الملتقى الوطني للثورة الزراعية بتاريخ 25 ماي 1970، المرجع السابق، ص 369 وما بعدها.

إن الطابع الإيديولوجي للقوانين الجزائرية الصادرة حتى نهاية الثمانينيات، وخاصة قوانين العمل كان هو السمة الغالبة عليها، وبعبارة أخرى كانت كل القوانين مسيسة، وكمثال واضح على ذلك ما جاء في الميثاق الوطني لسنة 1976، عندما عرف العامل بقوله " يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولايستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني، ويضيف لقد أدخلت الثورة في عشر سنوات تغييرا جذريا على حالة العمال وفتحت أمامهم آفاق التحسن المتواصل لمستواهم الاجتماعي، والتقني ... ومن هنا يجب على العمال أن يضعوا دورهم كمنتجين في سياق اجتماعي يتعدى إطار المؤسسة ... وأنه لا مجال للخيار بالنسبة للعمال بين مجتمع تكون فيه المؤسسات ملكا للمجموعة، ويشارك المنتجون في تسييرها ورقابتها، وبين مجتمع يقع فيه العمال تحت قبضة رأس المال الخاص دون بارقة أمل في إدخال أي تحسين جوهري على أوضاعهم(1).

إن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رغم أنه كان ينظم علاقات العمل الجماعية كمشاركة العمال في التسيير والإنتاج، فقد بات من الضروري استصدار قانون ينظم القوى العاملة في البلاد لحماية حقوق العمال ، كما هو الشأن بالنسبة لتشريعات العمل في البلدان الرأسمالية وهذا لضمان خلق ظروف أكثر ملاءمة لترقية الإنسان والمواطن(2).

إن مبدأ المشاركة العمالية في تسيير وإدارة المؤسسات الاقتصادية، تم النص عليه في القوانين الصادرة، لذلك اعتبر هذا الخيار أحد الأسس التي يقوم عليها النظام الإداري والاقتصادي والسياسي للجزائر المستقلة، وكمثال فقد نص على ذلك قانون التسيير الذاتي، ووصولاً إلى التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وانتهاء بلجان المشاركة، أي مشاركة العمال في التسيير التي تضمنتها القوانين اللاحقة، وعمليا لم يتضح ويبدو جليا هذا النظام إلا منذ صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال قانون تنظيمي لهذه المشاركة ، وهذا المبدأ جاء نتيجة لفلسفة اعتبار وسائل الإنتاج ملكية جماعية، أي ملكية عامة لوسائل الإنتاج، لذلك حق للعمال تسيير هذه المؤسسات كما حق للعمال

(1) — الميثاق الوطني لسنة 1976، ص 50، 51، 52 .

(2) — الميثاق الوطني لسنة 1976، ص 76.

المشاركة في نتائج هذه المؤسسات⁽¹⁾، كما ورد في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات النص على أنه " ... وبما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة، أي للشعب فإن له الحق في أن يشترك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة، وكذلك في تسييرها، ويضيف الميثاق بأن إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية، ووضعها على هذا النحو يشكل مدرسة للتكوين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجماهير الكادحة ... " (2).

إن دور العمال في التسيير المنصوص عليه في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يتجسد في مجلس العمال الذي ينتخب لثلاث سنوات من طرف عمال المؤسسة أو على مستوى الوحدات، والصفة المزدوجة التي منحها للنظام للعمال هي صفة المنتج المسير، ومعنى ذلك أن العمال لهم دور نقابي ليس فقط على الناحية التقنية للمؤسسة، بل جعلها المشرع تأخذ بعدا سياسيا، لما لمجلس العمال من امتيازات، إذ يقوم هذا الأخير بفحص الحسابات التقديرية وميزانية المؤسسة وإعطاء رأيه فيها، إلا أن هذا الاختصاص يعتبر سياسيا قبل أن يكون قانونيا أو اقتصاديا، ولقد ذكرت المادة (24) من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات تشكيل المجلس الذي يكون حسب عدد العمال من سبعة أعضاء إلى خمسة وعشرين عضوا ينتخبون لمدة ثلاث سنوات، وهو مسؤول أمام الجمعية العامة التي انتخبته⁽³⁾.

إن التقييم الذي يمكن أن ينتهي به الدور المزدوج للعمال داخل المؤسسة الاشتراكية بصفته عاملا مسيرا منتخبا يبقى دون الهدف المنشود الذي يجب أن يكون عليه، خاصة من الناحية القانونية، رغم النص على ذلك في عديد مواده، بقيت الفكرة سياسية عامة وغير دقيقة في رأينا بسبب عدم تحديد الأدوار، واكتنف الغموض هذا الصلاحيات والاختصاصات لمجلس العمال، إذ اختلطت الأمور بين كونه مجلس نقابي أو مجلس مشاركة، زيادة على التداخل مع الجهاز الإداري⁽⁴⁾، إذ أصبح أداة طيعة في يد الإدارة،

(1) — أهمية (سليمان) : المرجع السابق ، ص 230 وما بعدها .

(2) — أحمد (سليمان) : المرجع نفسه ، ص 231.

(3) — يراجع في هذا الخصوص المادة (5) من المرسوم رقم 47/72 المؤرخ في 1972/03/03، المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية.

(4) — أنظر القسم الثالث من القانون المتعلق بالتسيير المشتمل على المواد من 40 إلى 48.

ضف إلى ذلك انه ورغم التحولات الجذرية في عالم الشغل من الناحية القانونية، وكذا على مستوى الخطاب السياسي، فإن الواقع لا يعكس ذلك بحيث بقي عمال المؤسسات العمومية خاضعون بالنسبة لعلاقات العمل الفردية لقانون العمل الخاص الممثل في الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والاتفاقيات الجماعية للمؤسسات، مما يفسر ازدواجية في التطبيق، وما تم فعلا هو اللجوء إلى أحكام هذه النصوص في الكثير من الحالات عند إبرام الاتفاقيات الجماعية.

إن هذا القانون جاء في وقت مبكر بعد الاستقلال الوطني (تسع سنوات بعد الاستقلال) والتشريع الوطني لا زال لم يتبلور بعد، بل أن التشريع الفرنسي لازال يطبق في كثير من المجالات إذ لم يوقف العمل به إلا سنة 1975 ، حسب نص القانون الذي يحدد سريانه في الجزائر، وهذا القانون (سبق وأن أشرنا إليه) لم يطبق النصوص الفرنسية في الجزائر، كما هو الشأن في فرنسا في كثير من المجالات، وكذلك في مجال قانون العمل، وعلى وجه اخص في إتباع قواعد التسريح لسبب اقتصادي(1).

إن عدم النص على التسريح لسبب اقتصادي ضمن هذا القانون كان منطقيا لأن أسبابه منعدمة في الجزائر آنذاك ، فضلا عن كون قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات يختلف في فلسفته وروحه المستمدة من الأفكار الاشتراكية، عن القانون الفرنسي ، ولم ينص في الفصل الرابع تحت عنوان " اللجان الدائمة " ضمن المادة (49) إلا على لجنة الشؤون التأديبية داخل الوحدة أو المؤسسة، على جانب اللجان الأخرى .

وحددت المادة (54) من القانون مهام هذه اللجنة، وهو إعطاء رأي سابق (يقصد به رأي مسبق) في كل المسائل المتعلقة بتأديب المستخدمين التي تعرض عليها إجباريا من طرف المدير. إلا أن الفقرة الموالية من نفس المادة لا تجعل الرأي المسبق ضروريا في حالة الاستعجال.

إن التفسير المنطقي لنص المادة السابقة (حسب رأينا) لا يدخل أصلا في التسريح للأسباب الاقتصادية، وإنما يدخل ضمن الأسباب القانونية التي يؤدي العامل بموجبها

(1) — وهو ما يعرف بالتخصيص التشريعي المطبق على الجزائر (سبقت الإشارة إليه في المبحث الأول).

عند اقتراح أي خطأ مهني ، ولذلك جاءت تسمية اللجنة بلجنة الشؤون التأديبية، أي لها صلة بالعمل، بينما التسريح للسبب الاقتصادي لاعلاقة للعامل به ، بل يعتبر العامل أجنبي عنه، ولا يمكن أن نعتبر تسريح العامل لأسباب تأديبية مشابهة لفسخ العقد من جانب واحد (وهو رب العمل) بسبب الخطأ الذي سرح لأجله العامل، كون علاقة العمل في قانون التسيير الاشتراكي لا يحكمها عقد عمل بل تحكمها علاقة التزام بين العامل الذي يعتبر مسيرا ومنتجا في آن واحد ورب عمله الذي هو مدير الوحدة أو المؤسسة المملوكة للدولة(1).

إن عمال المؤسسة الاشتراكية رغم أنهم مسيرون ومنتجون يتحملون مسؤولية التسيير، إلى جانب الهياكل الإدارية، إلا أنهم من جهة أخرى يخضعون للسلطة التأديبية لمدير الوحدة أو المؤسسة، وفي بعض حالات الاستعجال لا يصبح الرأي الاستشاري المسبق للجنة التأديبية العمالية ضروريا، مما يعني أن المسؤول على تسيير المؤسسة يمكنه تسريح العامل بقرار منفرد، وهو ما أكدته المادة (55) من القانون بنصها على : " يكون للعمال الخاضعين للسلطة السلمية للمديرية فيما يتعلق بالتوظيف أو الترقية أو التسريح الحقوق التي يضمنها القانون " .

المطلب الثاني

قانون الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

لقد سبقت الإشارة إلا أن سنة 1975 هي السنة التي انطلقت فيها وتيرة التشريع، وسن القوانين ساء في المجالات الأخرى للقانون، أو في مجال قانون العمل، وقد صدر خلال هذه السنة القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في النظام الخاص(2)، وتلته نصوص تنظيمية أخرى هذه الأخيرة جاءت شاملة لتطبق على القطاعين العام والخاص، وبالتبعية يمكن تطبيق نصوص هذا القانون على القطاع العام لأنه لم يرد استثناء بشأنه، وما يفسر صحة ذلك أنه طبق بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية بين

(1) — جاء في ميثاق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، أن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة.

(2) — الأم رقم 75/71 المؤرخ في 29/04/1975، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخ في 26 ماي 1975، ص 927، سبقت الإشارة إليه.

المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها ، وهذا لغياب نصوص قانونية وغموض ما وجد فيها⁽¹⁾ وهي فرنسية بالأصل – كما سبق الذكر – ولعل الحكمة من ذلك هو محاولة إيجاد انسجام بين عمال المؤسسات العامة ، وعمال المؤسسات الخاصة، بخصوص الحقوق المترتبة عليهم التي يقابلهم التزامهم بها.

إن السمة الغالبة خلال هذه الفترة في مؤسسات القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال هو عدم التجانس في النصوص القانونية المطبقة على عمال هذا القطاع، ويرجع ذلك لأسباب أهمها :

1 – عدم وجود فكرة موحدة لتطبيق القوانين الفرنسية، نتيجة لاختلال نظرة المؤسسات إلى هذه القوانين رغم تطبيقها على علاقات العمل القائمة في هذه المؤسسات، الشيء الذي عرض حقوق العمال لانتهاكات، نتيجة الفسخ التحكمي لهذه العلاقات، ضف إلى ذلك غياب نقابة مهيكلة هيكلية حقيقية تمكنها من الدفاع عن حقوق العمال .

2 – عدم وجود القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في القطاع العام، الشيء الذي جعل مؤسسات هذا القطاع تلجأ إلى نصوص القانون المطبق على القطاع الخاص المشار إليه ولاسيما إذا تعلق الأمر بالأجور والاتفاقيات الجماعية، وهو ما جعل الهوة تتسع بين مؤسسات القطاع العام نفسه، وحدثت فوضى كبيرة، خاصة في الأجور والمرتبات المتباينة وغير المنسجمة داخل القطاع نفسه.

إن المشرع الفرنسي وفي الفترة الزمنية نفسها أصدر قانون سنة 1975، الذي أشار بدوره لحالات التسريح لسبب اقتصادي هيكلية ظرفي⁽²⁾، وبدوره نجد المشرع الجزائري عند صدور قوانين الاستخدام (الوظيفة العمومية – قانون العمل) لم يعرف التسريح لسبب اقتصادي، وإنما اكتفى بتقديم بعض حالاته في الأمر 75، ثم في القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال⁽³⁾، نتيجة لفشل تلك القوانين، كما أن فكرة

(1) – أهمية (سليمان) : المرجع السابق، ص 25 – 26.

(2) – قانون 1975/01/03 الفرنسي المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية، الذي يعتبر النص الشرعي الإطار الذي يعني جميع التسريحات لأسباب اقتصادية، ونظم الاستشارة.

(3) – عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 51 .

التسريح لسبب اقتصادي لم تتبلور بعد لدى المشرع الجزائري في المراحل التشريعية الأولى رغم تطابق بعض النصوص مع التشريع الفرنسي أو لأنه كان يأخذ عنه بعض المفاهيم، فنجد المشرع الجزائري استعمل عبارة " إلغاء إطرارات " في المادة (66) من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويقصد بذلك إلغاء الوظيفة، كما نجد في نفس السياق الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ينص على بعض الحالات، إذ نصت المادة الأولى منه على أنه : " تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، وعلى كل عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص".

إن هذا القانون تضمن في مجموعته (362) مادة قانونية، خصص القسم الثالث منه لإلغاء علاقة العمل ، إذ نص في المادة (32) على أربع صور للإلغاء⁽¹⁾، يمكن أن نقول أن هذه الصور قانونية مألوفة في قوانين العمل، أما المادة (3/32) فنصت على أنه : " تنقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي : ... التسريح الجماعي ، وجاءت الفقرة الرابعة من المادة (39) للنص على : " عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل المستخدمين، أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، أو إعادة تحويل الإنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي :

- ✓ _ رفع الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية الذي عليه أن يتأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة.
- ✓ _ على صاحب العمل بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وبالاتفاق مع ممثلي العمال ، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب التالي :
- _ العمال من ذوي الأقدمية .
- _ العمال الذين يعيلون أقل ما يمكن من الأشخاص ، ومن ذوي اليد العاملة بالأولوية (قدماء المجاهدين، العاجزين بدنيا) .
- _ يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي " .

(1) _ عددت صور الإلغاء القانوني : كالوفاة، التقاعد، العجز عن العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، الانقضاء العادي للعقد المحدد المدة ، استقالة العامل

إن قراءة متفحصة لهذه النصوص القانونية يمكننا الخروج بالانطباعات التالية :

أولاً : إن المشرع في تلك الفترة تأثر كثيرا بالمشرع الفرنسي من خلال نصه (إلى جانب الحالات القانونية التقليدية لإنهاء علاقة العمل) على التسريح الجماعي (المادة 03/32 المتعلقة بانقطاع علاقة العمل).

ثانياً : إن المشرع ذكر ، وعدد حالات التسريح لسبب اقتصادي ، ونص على أنها تتعلق بخفض النشاط ، أو تعديلات تكنولوجية، وإعادة تحويل الإنتاج يجوز لها التسريح الجماعي للعمال معتبرا تلك الحالات حالات اقتصادية، أو دواعي جدية للقيام بالتسريح.

أما السبب الذي يبدو غير منطقي، ونقله المشرع الجزائري عن المشرع الفرنسي (دون أن تكون له تطبيقات ميدانية، على الأقل في تلك الفترة) هو المتعلق بالتعديلات التكنولوجية، كون المؤسسات الجزائرية في تلك الفترة فتية، ولم تتمكن بعد من امتلاك التكنولوجيا داخل المؤسسات أو التحكم فيها من قبل العمال الجزائريين. بما فيهم العمال المهرة والتقنيين، نظرا لحدثة التجربة الصناعية في الجزائر، وأغلب العمال جاؤوا من الأرياف ويفتقدون للتقنية ، والمؤسسات تعتبر مؤسسات بسيطة والعمل بها غير معقد.

ثالثاً : إن المشرع الجزائري وفي مجال رفع الأمر لمفتش العمل فإن الصورة — في رأينا — منقولة نجد أثرها عند المشرع الفرنسي الذي يشترط لأي تسريح الرخصة الإدارية المسبقة من مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا قبل إلغائها جزئيا. بموجب قانون 03 جويلية 1986، ثم كليا. بموجب القانون 30 ديسمبر 1986⁽¹⁾، وذلك للتحقق والتأكد من صحة وجدية السبب الاقتصادي.

إن استشارة ممثلي العمال في القانون الفرنسي إجراء قانوني وملزم قبل القيام بأي تسريح للأسباب الاقتصادية، لكن المشرع الجزائري أورد عبارة " اتفاق " مع ممثلي العمال، وهنا يطرح السؤال التالي : هل يقصد بالاتفاق استشارة ممثلي العمال، أم أن عملية التسريح مرتبة من قبل وصاحب العمل يطلع فقط ممثلي العمال على عملية

(1) — سبقت الإشارة إليهما في الفصل الأول بالتفصيل .

التسريح، وهؤلاء بدورهم يوافقون على ذلك وحسب ما نراه فإن الفكرة الراجحة هي استشارة شكلية لممثلي العمال الذين يوافقون على إجراء التسريح، وليس لهم رأي ملزم إن كان مخالفا لقرار التسريح، فسلطة صاحب العمل هنا راجحة وفاعلة في قرار التسريح خاصة بعد موافقة مفتش العمل وتأكده من جدية أسباب التسريح .

إن قرار مفتش العمل الموافق على التسريح للسبب الاقتصادي الذي رفع أمره إليه من طرف صاحب العمل تخضع لسلطة عليا تتمثل في الوالي، الذي يرفع إليه الطعن في قرار التسريح، إلا أن القانون لم يعط إجابة في حالة ما إذا كان الوالي قد اعترض على قرار مفتش العمل الذي وافق على التسريح الجماعي للعمال، ورغم أن الوالي له سلطة واسعة بموجب قانون الولاية، ويمثل الحكومة على مستوى ولايته، إلا أن المؤسسات الاقتصادية سواء كانت خاصة أو عمومية (لأن هذا القانون يطبق أيضا على المؤسسات العمومية في بعض الحالات) لها وصاية وتخضع لقوانين خاصة داخلية، ومع ذلك لم ينص القانون على قرار الوالي بعد الطعن ، هل هو نهائي أم تعلقه درجات أخرى تبث في الموضوع.

إن التسريح لسبب اقتصادي – وكما هو معروف – يمكن أن يكون جماعيا وهو الأصل ويمكن أن يكون فرديا، إلا أن المادة (40) من القانون 31/75 نصت على التسريح الجماعي فقط والاستفهام هنا يطرح لماذا نصت المادة (40) على التسريح الجماعي فقط في حين أن هذا القانون مشابه تماما للقانون الفرنسي الصادر في 03 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح لسبب اقتصادي وحالاته سواء كان فرديا أو جماعيا، والاستفهام الأكثر أهمية هنا لماذا ينص القانون على التسريح الجماعي في دولة تنتهج الخط الاشتراكي، والدولة تمتلك وسائل الإنتاج بنسبة تكاد تكون مائة بالمائة، ولم يترك للقطاع الخاص إلا القليل جدا من النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والخدماتية وأن مؤسسات الدولة ما أنشئت إلا للتشغيل وامتصاص البطالة، ويغلب على نشاطاتها التوجهات الاجتماعية، في حين أن القانون الفرنسي الصادر في نفس الفترة شرع ليحكم مؤسسات رأسمالية فردية نابعة من الاقتصاد الحر والمصلحة المكرسة فيها هي مصلحة صاحب العمل، وليست مصلحة العمال، لذلك أوجد المشرع ميكانيزمات قانونية لكبح سلطة صاحب العمل وتقييد يديه

حتى لا يعيث بمصير العمال وقيدته بالرخصة الإدارية المسبقة والرقابة القضائية ... إلخ. إلا أن النص التشريعي الجزائري جاء مبتورا ولم يقدم أسبابا مقنعة رغم نصه في المادة (1/42) من الأمر 31/75 أنه في حالة تسريحات فردية متقاربة ، يجب على مفتش العمل التأكد أن الأمر لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع ، أن النص على التسريح الجماعي في الأمر 31/75 له وجود قانوني، دون وجود ميداني⁽¹⁾ باعتبار أن المؤسسات التابعة للقطاع الخاص تعتبر نشاز، والأصل هو القطاع العام الذي تطبق بشأنه أنظمة قانونية مختلطة ، قبل أن تتضح الرؤيا سيما من خلال القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978.

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 27 .

الفصل الأول

التشريع لسبب اقتصادي

بين التشريع الفرنسي

والتشريع الوطني

الفصل الثاني

التسريح لسبب اقتصادي حسب القانون الأساسي العام للعامل

لقد تميزت الفترة السابقة على صدور هذا القانون بازدواجية التشريع في النظام القانوني الجزائري، المتعلق بعلاقات العمل، وذلك من خلال وجود نصوص خاصة بالقطاع العام، ونصوص مشتركة تطبق على القطاع الخاص والقطاع العام، وبالتالي ما ميز هذه الفترة هو التعددية في الحقوق وفوارق كبيرة بين عمال قطاع وعمال قطاع آخر، الشيء الذي حتم على الدولة لحسم هذه الفوضى في سوق العمل (وذلك قبل أن يستفحل الخطر) وترسخ قواعد مختلفة في نشوء وتكوين علاقات داخل المؤسسات التي هي مؤسسات الدولة بالدرجة الأولى، أو من المفروض أن تكون موحدة – على الأقل – في الحقوق والواجبات المترتبة على عمال القطاعات المتشابهة هذا من جهة(1). ومن جهة أخرى فقد أصدر هذا القانون تكميلاً وتتويجاً لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات على الأقل من الناحية الإيديولوجية، لكنه يعتبر محاولة جديدة لتوحيد عمال كل القطاعات (القطاع العمومي ، والمختلط ، والقطاع الخاص) ولذلك أعتبر قانون وحدوي الترعة إذ يتعلق أساساً – كما قال ممثل الحكومة في تقديمه لمشروع القانون أمام المجلس الشعبي الوطني – بوضع قانون أساسي عام وموحد للعمال(2).

والواقع أنه لم يكن ممكناً تمديد تطبيق أحكام هذا القانون إلى مجالات عديدة، لو أن المشرع أبقى على الأساليب القانونية التقليدية لتنظيم الوظيفة، والشغل ، وعليه فقد التجأ المشرع إلى أسلوب القواعد الموضوعية لتنظيم العمل مهما كانت طبيعته، وفي أي قطاع كان، ومن ثمة أصبح ممكناً التوسع في مجال تطبيق القانون الجديد في الميادين الصناعية والتجارية، فضلاً عن قطاع الخدمات(3)، حتى صار القانون الأساسي العام للعامل بحق يتوج كل قوانين العمل في البلاد، إلا أنه إذا كانت اهتمامات السلطة السياسية هي الرامية إلى توحيد القوانين الشيء الذي يؤدي بالتبعية لتوحيد كامل الفئات العمالية، إلا أن المشكلة تكمن في الصعوبة العملية لوضع قوانين شاملة لكل هذه القطاعات

(1) – رسالتنا لنيل شهادة الماجستير، المرجع السابق، ص 51.

(2) – الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني ، عدد 14 لسنة 1979، ص 293.

(3) – أحمد (محيو) : المرجع السابق، ص 210 .

والنشاطات عبر الوطن لأسباب موضوعية تتعلق بطبيعة نشاطات كل قطاع، فإذا كان من الممكن إخضاع النشاطات الإدارية لقواعد إدارية إجرائية، فإن القطاع الاقتصادي بمفهومه الواسع (صناعي، تجاري، فلاحي، وحتى الخدماتي) ليس من السهولة بمكان تطبيق تلك الإجراءات الإدارية عليه لتمييزه بجزئية دائمة ونوعية في العمل تختلف عن المجال الإداري .

إن القواعد العامة لهذا القانون جاءت على عموميتها غير دقيقة، من خلال نصها على قطاعات النشاط دونما تحديد دقيق لمصطلح قطاع النشاطات، مما يؤدي بنا إلى القول أن هناك وضعيات متباينة ومختلفة عن بعضها البعض ، ويمكن أن يشمل قطاع النشاط هذا الهيئات العمومية وشبه العمومية والخاصة⁽¹⁾.

ولكي نسلط الضوء أكثر على ما جاء به هذا القانون، خاصة في نظره للعامل ومجالات تطبيقه ، والحماية القانونية للعمال من التسريح لسبب اقتصادي ، سنعالج ذلك من خلال المبحثين التاليين :

المبحث الأول

مفهوم موحد للعامل بنظرة إيديولوجية

مما لا شك فيه أن المشرع الجزائري كان هدفه من خلال هذا القانون هو وضع مفهوم موحد للعامل، وإقرار المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، ولذلك أخضعهم لنفس القانون، وهو القانون الأساسي العام للعامل، وهو ما نص عليه في المادة الأولى منه، الفقرة الأولى بقوله : "يهدف هذا القانون إلى تحديد القانون الأساسي العام للعامل⁽²⁾، وللتأكيد على روحه الإيديولوجية أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة أنه جاء وفقا للميثاق الوطني والدستور⁽³⁾.

وقد عرف الميثاق الوطني العامل قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل بقوله : "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولايستخدم

(1) — أحمد (محيو) : المرجع السابق، ص 211 .

(2) — قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (نص القانون صادر عن منشورات الإتحاد العام للعمال الجزائريين).

(3) — يقصد بذلك الميثاق الوطني لسنة 1976، والدستور المطبق أيضا لسنة 1976.

لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني⁽¹⁾، وهو نفس التعريف الذي جاءت به المادة الأولى من القانون .

لقد سبقت الإشارة إلى أن سوق العمل كان يتميز بالفوضى والتعددية في مجال الحقوق وكثرة الفوارق بين قطاع وقطاع آخر من نفس الفئة، لذلك حرص المشرع على أن ينص في هذا القانون ضمن الأحكام التمهيدية ، وفي الفقرة الثالثة من المادة الأولى على أن هذا القانون يحدد الحقوق والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه ... إلخ.

إن هذا القانون اعترف بالفوارق خاصة ما تعلق منها بالتسيير ومشاركة العمال في حياة المؤسسات المتواجدة ضمن هذه القطاعات، وهو السبب الذي جعل المشرع يبقي على التشريع الجاري به العمل، قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل .

إن ما يميز هذا القانون من خلال المفهوم الموحد للعامل، أنه تميز أيضا بطابع إيديولوجي هذا الطابع مأخوذ بطبيعة الحال من مرجع فقهي اشتراكي في نظرتة لقانون العمل، وكما تمت صياغة المواثيق والقوانين السابقة ابتداء من ميثاق الجزائر لسنة 1964⁽²⁾، وصولا إلى هذا القانون الموحد لمفهوم العامل، ولم يستثن من هذا المفهوم إلا ما جاءت به المادة الأولى، وهم العمال المشتغلين لحسابهم، إضافة إلى شمولية مفهوم العامل، فقد أعيد قطاع الوظيفة العامة ليدخل ضمن هذا القانون، وهو بتعبير صريح من المشرع إلغاء ازدواجية المفاهيم بالنسبة للقطاع الاقتصادي والقطاع الإداري، إذ نصت المادة الثانية من القانون على ذلك صراحة عندما ذكرت قطاعات النشاط دونما استثناء للإدارة، فكل ما هنالك هو إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية خاصة بهذه القطاعات⁽³⁾، ومن ثم يعتبر هذا القانون قد وجد النظام المطبق على كافة القطاعات وكافة علاقات العمل.

(1) — الميثاق الوطني لسنة 1976، ص 50.

(2) — ميثاق الجزائر لسنة 1964 الصادر عن المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني، المنعقد بين 16 إلى 21/04/1964 بالجزائر العاصمة.

(3) — تطبيقا لذلك صدر أكثر من عشرين نصا تشريعا، وأكثر من مائة نص تنظيمي، كلها قوانين ومراسيم .

إن القانون الأساسي العام للعامل هو القاعدة الأساسية، وميثاق قوانين الاستخدام، خاصة في القطاع العام، وهو ما تجسد في مفهوم المادة الثالثة منه، إذ نصت على إخضاع علاقة العمل لهذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة⁽¹⁾ والمراسيم المطبقة لها⁽²⁾.

المطلب الأول

مجالات التطبيق والإشكالات القانونية

إن القانون الأساسي العام للعامل، نمت في القطاع الاقتصادي العمومي فهو مجاله الحقيقي ولقي مناخه فيه، لكونه يستقي فكرته من العامل المنتج المسير المأخوذة أصلا من التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وفلسفة الميثاق الوطني، إلا أن هذا النمو كان قد نمت بطريقة متناقضة لكونه يعكس الخطاب السياسي والإيديولوجي، ولا يعكس الخطاب القانوني، أي أن هذا القانون لكي يصبح — كما أريد له — شاملا لكل القطاعات لابد له من نصوص تكميلية، بمعنى أنه يحتاج لتشريع إضافي وإلى نصوص تنظيمية أخرى مفسرة ومطبقة له، إلا أنه يبدو أن هناك إرادة حقيقية لتوحيد قانون العمل في القطاع العمومي بصفة عامة كانت موجود لدى الحكومة منذ إعداد قانون الوظيفة العمومية سنة 1966، وهناك تأكيد على الخصوصية التي طبعت هذا القانون في المؤسسات⁽³⁾.

إن دراسة فكرة العامل المنتج والمسير، نجدتها غامضة وغير متطابقة مع الجوانب القانونية بسبب الازدواجية في الخطاب القانوني والسياسي، وحسب رأينا فإن التطور في الجانب القانوني والاقتصادي في الفترة ذاتها لم تتماش مع التطور السياسي الإيديولوجي لكون هذا الأخير أكثر عمقا وأكثر نضجا بسبب تشبعه بالمبادئ الثورية النابعة من الفلسفة الاشتراكية الرافضة للاستغلال والداعية في نفس الوقت لتحرير الاقتصاد والإنسان في آن واحد، ويقصد بتحرير الاقتصاد جعله في خدمة الشعب، وليس في خدمة طبقة معينة مستغلة.

(1) — في هذا المجال صدرت عدة قوانين من بينها القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

(2) — المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الجريدة الرسمية رقم 37 الصادرة بتاريخ 1982/12/14.

(3) — بوعنافة (السعيد) : القانون الأساسي العام للعامل في المؤسسة العمومية بالجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 1990، ص 48 .

إن هذا الخطاب أصبح غير مجد بعد منتصف الثمانينيات، إذ هبت رياح التغيير وودق جرس الاقتصاد الحر، وانعكس ذلك على المؤسسات الاقتصادية العمومية سلبا من خلال السير قدما نحو استقلالية المؤسسات، وصدور النصوص الجديدة التي تركز ذلك، وقد نص الدستور الصادر سنة 1989 على التوجه نحو هذا النظام الجديد في الاقتصاد الوطني(1).

إن هذا القانون – كما سبقت الإشارة إليه – إذا اعتبرنا أنه دستور عام تخضع له جميع علاقات العمل، فإنه في حقيقة الأمر وجد نوعان من الكبح في عدة مجالات تطبيقية، بسبب التباطؤ في إصدار النصوص التشريعية والتنظيمية التي أحال إليها من خلق كثيرا من المشاكل القانونية والاجتماعية في الواقع العملي، وكمثال فقط فإن تأخر صدور القانون رقم 06/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بالوقاية وتسوية نزاعات العمال الجماعية تسبب في بعض التوترات في علاقات العمل وتوقفات عن العمل، كما أن نزاعات العمل التي وقعت قبل صدور هذا القانون وصنفت بالخطيرة، وتدخل ضمن عدم انسجام ونقص في الأطر النظامية والقانونية التي هي أساس تدخل الدولة المنظم لتحسين العلاقات الجماعية للعمل(2).

إن الإطار القانوني الذي جاء فيه هذا القانون 06/82 كان تطبيقا للمادتين (90 و 216) من القانون الأساسي العام للعامل في وضع إجراءات تسوية وتحكيم إلزامية قصد وقاية وتسوية كل نزاع قد يشب بشأن علاقات العمل الجماعية.

المطلب الثاني

موقف المشرع من التسريح حسب هذا القانون

لقد سبق الذكر أن القانون الأساسي العام للعامل أحال على نصوص تشريعية وتنظيمية كثيرا من أحكامه حتى تجد طريقها للتطبيق، وفي مجال التسريح نجد المواد الخاصة به هي : (6/92 و 1/94 و 95 و 96، ذكرت الحالات التي يلجأ فيها للتسريح

(1) — مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 يتعلق بنشر نص الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية.

(2) — مقال حول بعد ومضمون القانون 06/82 مجلة العمل الجزائرية، الصادرة عن وزارة التكوين المهني والعمل، سنة 1987، العدد 18، ص 29 – 30 (دون إسم صاحب المقال).

بخفض أو تخفيض عدد المستخدمين وهو في حقيقة الأمر مفهوم من بين المفاهيم الواردة في التشريعات المقارنة .

فهذا المفهوم عبر عنه البعض بتقليص عدد العمال لأسباب طارئة على المشروع، لا ترجع للتصرفات الإرادية لصاحب العمل، ولذلك : "حسب هذا الرأي " يخرج هذا النوع عن التسريح لسبب اقتصادي⁽¹⁾، ويجعل البعض التسريح لسبب اقتصادي يتعلق بإلغاء الوظيفة عندما يصاب المشروع بهزات اقتصادية عنيفة ، ويلجأ صاحب العمل لتقليص عدد العمال ، وهذه هي الصورة النموذجية للتسريح لسبب اقتصادي⁽²⁾، بالإضافة إلى ذلك هناك التسريح لسبب اقتصادي بسبب إعادة الهيكلة، وتغيير النشاط الاقتصادي حتى يتلاءم والوضعية الجديدة، ولصاحب العمل هنا السلطة الكاملة في تنظيم منشأته باعتباره هو المالك، وهو المسؤول عن إدارتها⁽³⁾، وكما هو في حالة التصفية وهو إبطال الشركة وتوقفها عن النشاط ، بمعرفة مصفي لتسوية علاقات الشركة بالشركاء والمديرين وتسديد ديونها واستيفاء حقوقها من الغير ... إلخ⁽⁴⁾.

إن المشرع الجزائري حسب نصوص المواد السابقة حدد جميع حالات التسريح في تخفيض عدد المستخدمين، أو تقليص عدد العمال، كما يعبر عنه البعض ، وفي رأينا فإن تخفيض اليد العاملة أو تقليصها ليست هي سبب في حد ذاته بل إجراء ، فالتقليص هو الإجراء الذي يلجأ إليه المستخدم ، أما السبب أو أسباب التسريح فلم تذكرها هذه المواد رغم أن نصوص قانونية جاءت فيما بعد عند خوصصة المؤسسات وسمت الأسماء بمسمايتها، وكانت الخوصصة أهم هذه الأسباب⁽⁵⁾ .

إن الملاحظ على هذا القانون أنه غير فقط المصطلح الذي كان مستعملا في الأمر 75/31 عند التسريح لسبب اقتصادي، إذ نص الأمر على ذلك بعبارة التسريح الجماعي،

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق، ص 154 - 155 .

(2) — همام محمد (همام) : المرجع السابق، ص 63 .

(3) — أحمد حسن (البرعي) : المرجع السابق، ص 352 .

(4) — محمود محمد (محمد الشمسسات) : المرجع السابق، ص 64 - 65 .

(5) — الأمر 22/95 المؤرخ في 26/08/1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات المتمم ، وكذلك المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في

26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية ، عدد

34، الصادر في شهر جوان 1994.

واستبدلت بعبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين، ولو ان التسريح لسبب اقتصادي لا يكون جماعيا فقط وإنما قد يكون فرديا ، وهو ما لم يذكره الأمر السالف الذكر، إلا أنه – حسب رأينا – كان أكثر دقة من الثاني (القانون 12/78).

إن القانون الأساسي العام للعامل يعتبر دستور علاقات العمل بصفته النص الشامل المطبق على جميع علاقات العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، إلا أن النصوص المذكورة سابقا التي أجمعت كلها على استخدام عبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين جاءت عامة وشاملة، ولم توضح أو تضع فرقا بين القطاع العام والقطاع الخاص عند التطبيق، وبعبارة أخرى لم يوضح المشرع المواد التي تخص القطاع العام ، وتلك التي تخص القطاع الخاص، ولعل المشرع ترك الفرصة متاحة أمام النصوص التشريعية والتنظيمية القطاعية لتوضح ذلك.

المطلب الثالث

النصوص التشريعية والتنظيمية القطاعية

لقد سبق القول أن القانون الأساسي العام للعامل، أحال على كثير من النصوص التشريعية والتنظيمية لتطبيقه، علما أن تطبيقه يشمل كل قطاعات النشاط التي يستلزمها صدور قوانين ومراسيم في هذا الشأن⁽¹⁾، وللإلمام بهذا الموضوع واستجلاء نظرة المشرع حول التسريح لسبب اقتصادي من خلال هذه النصوص سنعالج الموضوع من خلال نصين عامين هما القانون 06/82 الصادر بتاريخ 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والمرسوم 302/82 الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل السالف ذكره⁽²⁾. كما سنتطرق بصورة موجزة لبعض النصوص القطاعية لعلاقتها بالموضوع.

إن القطاع الخاص يعتبر قطاعا اقتصاديا نص عليه القانون الأساسي العام للعامل في المادة (3/2) منه وجعل القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات صاحبة العمل هي التي

(1) – نصت المادة (2/1) من هذا القانون على أنه يستثنى العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.

(2) – القانون 06/82 الملغى بالقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والمرسوم

302/82 ملغى بنفس القانون 11/90.

تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية في إطار أحكام هذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط التي تنتمي إليها المؤسسات صاحبة العمل المعنية.

إن القانون الأساسي العام للعامل رغم كونه الشريعة العامة لعلاقات العمل بالنسبة لجميع الأنشطة أو القطاعات المختلفة، إلا أنه حرص على تخصيص نصوص تشريعية أو تنظيمية لكل قطاع على حدة، فجمع القطاع الاقتصادي مع جميع أنشطته المختلفة، وافرد للقطاع الإداري مرسوما تشريعيا هو المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 03 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك المرسوم رقم 59/89 الصادر بنفس التاريخ المتضمن التطبيق الفوري للمرسوم 59/85⁽¹⁾، كما صدرت مراسيم أخرى في نفس الفترة وهي قطاعية أيضا لكنها مؤقتة لغاية صدور القوانين النموذجية، والبعض منها حدد بفترة زمنية لا تتجاوز 31 ديسمبر 1985 كالمرسوم رقم 52/86⁽²⁾، وهذه الأخيرة لم تتطرق للتسريح أو كفاءته، إنما تحدثت عن كيفية التوظيف لفترة انتقالية، ولعل أهم مرسوم خلال هذه الفترة هو المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي.

الفرع الأول

الإحالة على النصوص التشريعية

[نموذج القانون 06/82]

بالرجوع إلى الفصل الخامس من القانون الأساسي العام للعامل المتعلق بانتهاء علاقة العمل ومن خلال المادة (92) منه التي عددت حالات الإنهاء بثماني حالات، جاء في المرتبة الخامسة التسريح لتخفيف عدد المستخدمين ، وإذا كان الحديث قد سبق عن مفهوم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين ومع عدم الرجوع لمناقشة هذه المسألة، سنسلط الضوء على النصوص التي نصت على هذا النوع من التسريح، ونعني بها نصوص القانون الأساسي العام للعامل ونعمد لمقارنتها مع بعض التشريعات في هذا

(1) — المرسوم رقم 59/85 الصادر بتاريخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة بتاريخ 1985/03/24.

(2) — المرسوم رقم 52/86 المؤرخ في 18 مارس 1986 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة بتاريخ 19 مارس 1986.

الموضوع ، ثم نتطرق لاحقا لنصوص القانون 06/82 كنموذج والذي أحال عليه القانون 12/78 ، وذلك كما يلي :

أولا ، التسريح والدوافع الاقتصادية الصحيحة

إن المشرع الجزائري وهو يتحدث عن الدوافع الاقتصادية الصحيحة – وربما يقصد بها الدوافع الجدية للتسريح – وذلك من خلال المادة (94) من القانون 12/78، نجد سلطة التسريح للمؤسسة الاقتصادية في تخفيض عدد المستخدمين إذا تحققت تلك الدوافع ، والمشرع أقرن الدوافع الصحيحة في التخفيض بالتسريح الجماعي للعمال حتى ولو كان ذلك عبارة عن تسريحات فردية متزامنة ، وهذا على خلاف المادتين (40) و (41) من الأمر 31/71 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، اللتان نصتا على أنه "في حالة تسريحات فردية متقاربة، يجب على مفتش العمل التأكد بأن الأمر لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع"⁽¹⁾، ولعل التشديد الذي جاء في المادتين السابقتين، كون الأمر يتعلق بالقطاع الخاص الذي كان في تلك الفترة استثناء والقطاع العام هو الأصل.

إن ما جاء في المادة (94) من القانون 12/78 هو نفس المعنى الذي ذهب إليه المشرع المصري في نفس المادة (110) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، إذ نصت على " ... ولا يجوز لصاحب العمل ان ينهي هذا العقد (عقد العمل) إلا في حدود ما ورد في المادة (69) من هذا القانون، وله مبررات ومن بينها المبررات الاقتصادية"⁽²⁾.

وإذا كان السبب الجدي أساسيا بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه في نفس الوقت حرم ومنع المؤسسة إلى اللجوء للاستخدام بعد عملية التسريح الجماعي للعمال في نفس المناصب التي كانوا يشغلونها، بل منع اللجوء إلى الساعات الإضافية في الأصناف التي تم تسريح عمالها للسبب الاقتصادي.

إن المشرع الفرنسي هو الآخر نص في المادة (L122/1-14) من قانون العمل الفرنسي على مبدأ الالتزام ببيان سبب الإنهاء ضمن رسالة الإنهاء أو الإشعار بالإنهاء، وهذا المبدأ مطبقا سواء بالنسبة للإنهاء الاقتصادي أو الشخصي (سبب شخصي)،

(1) – عطاء الله (بوحيدة) : المرجع السابق، ص 26 .

(2) – محمد أنور (حامد علي) : المرجع السابق ، 2012، ص 246 .

وقررت محكمة النقض الفرنسية أن الإنهاء يكون دون سبب حقيقي (وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري بالدوافع الاقتصادية الصحيحة) وجدي إذا تخلف هذا البيان⁽¹⁾. وعندما يكون الإنهاء لسبب اقتصادي فإن الإشعار بالإنهاء⁽²⁾ ينبغي أن يبين الأسباب الاقتصادية أو التغيير التكنولوجي الذي يحتاج به صاحب العمل⁽³⁾، وهو ما نصت عليه المادة (L122/2/14) من قانون العمل الفرنسي .

ثانيا ، وجوب اللجوء إلى إجراءات للتقليل من التسريح قبل القيام به

إذا كان كلا من المشرع الفرنسي والمشرع المصري ألزما صاحب العمل باتخاذ إجراءات وتدابير تكون كفيلة بالتقليل من عدد العمال المسرحين أو الحد منه باللجوء لوسائل معينة، مثل ضبط المخطط الذي يتم بموجبه التسريح ، وكذا إعادة الترتيب للعمال داخليا، أو كما عبر عنه المشرع الفرنسي (Tenter De Reclasser Avant De Pouvoir Licencier)⁽⁴⁾ فإن المشرع الجزائري نص هو الآخر في المادة (95) من القانون 12/78 على مثل هذا الإجراء ، فألزم المؤسسات قبل اللجوء إلى أي تخفيض في عدد المستخدمين أن تستعمل جميع الوسائل التي من شأنها العمل على التقليل من عدد التسريحات الضرورية، ورتب لها بعض هذه الوسائل التي يمكن اللجوء إليها ، مثل تخفيض ساعات العمل، والعمل المتقطع⁽⁵⁾. الإحالة المسبقة على التقاعد، وأخيرا نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى . وسنعالج هذه الحالات عند التطرق لما جاء في الباب الثاني حول أسباب التسريح من خلال قوانين 1990.

إن المشرع الجزائري عالج مسألة التعويض عن الأخطار المسبق وسماها في صلب الموضوع "تعويضات الأخطار المسبق Avis Préalable" ، وهذا التعبير في حقيقته تعبير

(1) — SAVATIER (J) : L'obligation D'énoncer les Motifs du Licenciement et sa Senction, DR, Doc 1991, P 99.

(2) — تستخدم كلمة خطاب لدى المشرع المصري، وكلمة إشعار لدى المشرع الجزائري.

(3) — SAVATIER (J) : I BID, P 100.

(4) — JEAN EMMANUEL (R A Y) : OP CIT , P 313.

(5) — يقصد بالعمل المتقطع العمل التناوبي، وقد صدر في هذا الشأن المرسوم 14/81 المؤرخ في 1981/01/31 المتضمن تحديد كفاءات حساب العمل التناوبي، الجريدة الرسمية، عدد 05 لسنة 1981 ، المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 1988/11/02 ، الجريدة الرسمية ، عدد 46.

ركيك ترجم حرفيا عن اللغة الفرنسية، وربما يعود ذلك لقلّة الإمكانات اللغوية لدى واضعي النصوص القانونية (اللجان التقنية) لأن الأصل في تلك النصوص إنما توضع باللغة الفرنسية ثم تترجم للغة العربية.

إن الأهم في هذا النص القانوني أنه أحال على صدور مرسوم يتضمن التعويضات المتعلقة بالأخطار المسبق، وكذلك العطل المدفوعة الأجر⁽¹⁾ وتعويض التسريح الجماعي، كما للعمال المسرحين الأولوية في التوظيف الذي يجب عند تطبيقه مراعاة الكفاءة والتجربة ومؤهلات العامل التي اكتسبها أثناء الخدمة.

إن المشرع المصري لم يشذ هو الآخر عن القاعدة في مثل هذه الحالات ، فنصت المادة (20) من القانون رقم 12 لسنة 2003 على ضمانات للعمال المهتدين بالتسريح لأسباب اقتصادية، فنص المشرع أولا على تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة (وهو أمر غير موجود في التشريع الجزائري المتضمن في القانون 12/78) ثم ألزم المشرع صاحب العمل بأدائه العامل المنهي عقده مكافأة معينة حسب مدة خدمته في المنشأة⁽²⁾.

إن المشرع المغربي قد سار في نفس الاتجاه من خلال مدونة الشغل إذ أعطى لهذا النوع من التسريح الذي ينطوي على آثار سلبية على الأجراء اهتماما كبيرا وحرص على التشديد على المشغلين (يقصد بذلك أصحاب العمل) اللجوء إلى هذا النوع من التسريح رغم أنه أعطى للمستخدمين امتيازات لم تكن موجودة ف تشريع العمل السابق (مرسوم 14 أوت 1967⁽³⁾).

إذا كان تشريع الشغل السابق قد حدد إمكانية اللجوء للفصل الجزئي (يقصد به الفردي) والجماعي أو إغلاق المقاولات لأسباب اقتصادية والامتياز الجديد هو إضافة الأسباب الهيكلية والتكنولوجية التي لم تكن موجودة، ويتمثل الامتياز الذي أعطاه المشرع المغربي لأصحاب العمل أنه أضاف قطاعات عمل لم تكن موجودة سابقا، مثل

(1) — صدر في هذا الشأن المرسوم 03/85 المؤرخ في 05 جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ، الجريدة الرسمية ، عدد 02، الصادرة بتاريخ 1985/01/06 معدل ومتمم .

(2) — محمد عبد الفتاح (علي محمد) : المرجع السابق، ص 565 .

(3) — عمار كيزاوي : مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه في الحقوق " القانون الخاص " كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب 2006 - 2007 ، ص 380 - 381 .

القطاع الفلاحي وتوابعه، وقطاع الصناعة التقليدية، بعدما كانت مقتضيات المرسوم السابق تنص فقط على القطاعين الصناعي والتجاري وفي نفس المدونة وضع حصانة للعمال تحميهم من الفصل لأسباب غير جدية (وهو ما نص عليه القانون 12/78 في المادة 94 منه)، هذه الأسباب تكون خيالية للتذرع بفصل الأجراء وتعويضهم بآخرين بعد قبول طلبه من لدن السلطة المحلية.

وللمقارنة بين ما هو في مدونة الشغل المغربية والتشريع الجزائري 12/78 أن هذا الأخير منع التسريح لأسباب غير جدية، كما حرص على عدم اللجوء للتوظيف في المناصب التي سبق لأصحابها تسريحهم لأسباب اقتصادية ، المادة (3/94) من القانون . إن التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية تطرق له المشرع المغربي في مدونته تحت عنوان: "التعويض القانوني" (1).

إن المقارنات السابقة مع التشريع الفرنسي وبعض التشريعات العربية هدفه الوصول إلى نظرة كل مشروع للتسريح لسبب اقتصادي، وسنورد – كما سبق القول – القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

نموذج القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

إن الاهتمام بهذا القانون كنموذج للقوانين الصادرة، تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل فرضته الحتمية أو الأهمية العلمية لدراسة التسريح لسبب اقتصادي من جهة، ومن جهة أخرى لكون هذا القانون باق في صدارة التشريعات التي توالى تطبيقا للقانون 12/78، ولو أن قانونا آخر سابق عليه هو القانون المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها(2)، إلا أن القانون 06/82 في نظرنا أهم لعدة أسباب سنلخصها كما يلي :

- (1) — يوجد لدى المشرع المغربي ما يسمى بالتعويض الإتفاقي الناتج عن الصلح التمهيدي المنظم بالمادة (41) من مدونة الشغل، غير أن هذه المادة متناقضة مع المادة 532، وترجح المادة (41) كون الصلح نهائي وغير قابل لأي طعن.
- (2) — القانون 05/82 المؤرخ في 1982/02/03 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ، الجريدة الرسمية، عدد 07 الملغى والمعوض بالقانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية عدد 06، لسنة 1990، ص 231.

الأول : أن هذا القانون يجد تبريره، من قراءة المادة العاشرة من القانون 12/78 التي تنص على أن : " الدولة تؤمن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال ضمن شروط هذا القانون والنصوص التطبيقية المستمدة منه " .

الثاني : أن نص المادة (92) من نفس القانون هي التي حددت حالات إنهاء علاقة العمل وأن علاقة العمل الفردية (سواء حسب هذا القانون أو القوانين المقارنة) تبدأ بعلاقات العمل الفردية فلا يتصور قيام علاقة عمل جماعية في عقد عمل (أي التوظيف أو التشغيل الجماعي) .

كما أن المادة الثانية من القانون 06/82 نصت على أن هذا القانون يحكم كل علاقة عمل قائمة بين العامل والمؤسسة المستخدمة مهما كان النشاط الذي ينتميان إليه، ومهما كانت المؤسسة وطنية او أجنبية، المادة (03) .

إن الدراسة والمناقشة التي سنجرىها بخصوص نصوص هذا القانون ستنصب على أهم الجوانب في التسريح لسبب اقتصادي وكيف نظر المشرع لبنية علاقة العمل، وهل خرج المشرع من النظرة الايديولوجية وتسييس القوانين، أم ما زال بهذا الطابع، مع إجراء بعض المقارنات سواء مع تشريعات وطنية سابقة أو تشريعات مقارنة .

نشوء علاقة العمل حسب هذا القانون

إن نشوء علاقة العمل حسب هذا القانون جاءت وفقا للباب الثاني من القانون 12/78 وحددتها المواد من (44) إلى (62) منه، رغم أن هذا الباب اشتمل على نصوص قانونية متضاربة وقبل مناقشة ما نص عليه القانون 06/82 حول قيام علاقة العمل لابد من تسليط الضوء على النصوص المتناقضة في القانون الأساسي العام للعامل بخصوص نشوء علاقة العمل .

فبالرجوع للمادة (51) منه نجد أنها تنص على أن علاقة العمل تنشأ بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة⁽¹⁾ والمشرع هنا أوضح وأقر بأن علاقة العمل لا تنشأ إلا بعقد سواء كان

(1) — نفس المعنى الذي ذهب إليه المادة (08) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 1990/04/21، الجريدة الرسمية، عدد 17 ، بتاريخ 1990/04/29، ص 592.

مكتوبا أو شفويا، ولايهم أن تكون النية وقت إبرام العقد هي العمل لحساب شخص آخر أو مؤسسة، وهذا يجزنا إلى القول بأن المشرع لم يشترط الشكلية في التوظيف، أي لم يشترط كتابة العقد، وهو ما ذهبت إليه المادة (54) من القانون المدني الجزائري⁽¹⁾، وجعل المشرع هذا العقد عقدا مدنيا بالأصل في مواجهة العامل، ولايهم إذا كان تجاريا بالنسبة لصاحب العمل أم لا، ووجدت هذه الفكرة لدى المشرع المصري⁽²⁾، وكذلك الفرنسي⁽³⁾، إذ وجد هذا المفهوم أصوله الأولى ليس في التشريع وإنما وجد في عدد كبير من أحكام القضاء.

إن القانون 12/78 جعل من خلال النصين السابقين نشوء علاقة العمل تعتمد على العقد ومعنى ذلك أن إرادة العامل هنا محترمة ما دامت علاقة العمل مبنية على العقد، إلا أن المشرع في هذا القانون 06/82 نجده يناقض نفسه من خلال المادة (56) وينص على : " يتسلم العامل عند توظيفه وثيقة التعهد التي تثبت تعيينه، وتصنيفه وعلاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة " أي أن العقد استبدل بوثيقة التعهد وهي الترجمة عن الفرنسية Le Contrat D'engagement إلا أن الوثيقة ليست هي العقد، وكأن هذه الوثيقة بمثابة عقد إذعان فما على العامل إلا القبول بها، وهو المعنى الذي ذهبت إليه المادة (49) من نفس القانون ، إذ نصت على أنه : (... يجب على العامل القبول في المنصب الذي تم تعيينه فيه ...).

إن ما نص عليه القانون 12/78 أكدته المادة (4) من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في الباب الثاني منه (أحكام عامة) أن المؤسسة المستخدمة ملزمة فور توظيف العامل بتسليمه وثيقة التعهد التي تبين على وجه الخصوص تاريخ بداية أثر علاقة العمل ... إلخ . كما أن المادة (7) بفقرتها الأولى والثانية جاءت غامضة ومتناقضة فنصت على أنه : " توخيا لاستقرار الوظيفة وضمائمها يوضع عقد العمل أو الرسم النظامي لمدة غير محددة ، وتضيف الفقرة الثانية ... يمكن

(1) — عرفت المادة (54) من القانون المدني الجزائري العقد بأنه اتفاق يلتزم به شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما .

(2) — عبد الودود (يحي) : شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964 ، ص 57.

(3) — DENIS - GATUMEL et DENIS - DUMENT : OP CIT , P 361.

استثنائيا وضع هذا العقد لمدة محددة ، والتعلق الذي يمكن إبداءه هنا أن هذه المادة جاءت بشئ جديد ومفهوم جديد للعقد وهو " الرسم النظامي " ، وهو اصطلاح غير معهود في التشريعات المقارنة، خاصة إذا كان المشرع يقصد به العقد، فضلا عن كـون المشرع أعطى ثلاثة مفاهيم للعقد، وسماه أحيانا وثيقة التعهد، وأحيانا العقد، وأخيرا الرسم النظامي.

إن الهدف من التعرض لكيفية نشوء علاقة العمل حسب القانون 12/78 والقانون 06/82 ليس هو الغرض من الدراسة والبحث وإنما حتى يمكن تسليط الضوء على كيفية نشوء علاقة العمل، ثم كيفية انتهائها بالتسريح لسبب اقتصادي ، حسب هذين القانونين، وهل لهذه المفاهيم أثر على التسريح كاعتبار الوثيقة مثلا ليست عقدا للعمل ولا ترتب ما يرتبه العقد، أم كيف نظر المشرع لإنهاء هذه العلاقة ؟.

إن المشرع الجزائري في الواقع قد تعرض من خلال نص المادتين (68) ، (69) من القانون 06/82 إلى موضوع التسريح لسبب اقتصادي وطبق عليه ما هو مطبق عن حالات إنهاء علاقة العمل ومنح للعامل ما هو منصوص عليه قانونا، أي اعتبر أن العلاقة وكأنها عقد عمل، فجاءت الفقرة السادسة من المادة (68) لتنص على الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، أما الفقرة الثانية من المادة (69) فالتزمت المؤسسة التي تبتـادـر بإنهاء علاقة العمل بإرادتها المنفردة فيجب عليها أن تبين في المقرر آجال الاستئناف والهيئات التي يمكن اللجوء إليها بشأن هذا الإجراء، ويلاحظ هنا أن نص المادة لم يحدد الهيئات التي يمكن أن يرفع الطعن أمامها بل ألزم المؤسسة المستخدمة بأن تبين ذلك، وبعد صدور المرسوم 82/302 المشار إليه أعلاه نص في المادة (54) منه على أن الهيئة المستخدمة ملزمة بالحصول على الترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا بعد إشعاره برسالة مضمونة الوصول، تبين فيها الإجراء المزمع اتخاذه، إلا أن هذا النص ولا النصوص اللاحقة جعلت من مفتش العمل صاحب سلطة للنظر في الطعن بالاستئناف في قرار التسريح، بل ما نص على ذلك هو مضمون المادة (51) التي جعلت تقدير السبب الاقتصادي بيد السلطات الوطنية المختصة وأحالت هذه المادة على نص يصدر مستقبلا يحدد كيفية تطبيقها، وهذه الإجراءات متشابهة مع ما أقره المشرع المغربي

في المدونة التشريعية، إذ جعل إخطار المندوب الإقليمي المكلف بالشغل⁽¹⁾ وكذلك عامل العمالة⁽²⁾.

إن الإجراءات المتعلقة باختصاص مفتش العمل أو اللجوء للقضاء بسبب التعسف أو بطلان التسريح أو ردها المشرع في الفصل الرابع تحت عنوان الفصل ذو الطابع التأديبي، ولم يأت بها ضمن الأحكام المتعلقة بالتسريح بسبب اقتصادي، ما يدل دلالة واضحة بأن نية المشرع انصرفت للفصل التأديبي دون غيره، وأكدت المادة (78) من القانون أن كل فصل يتم خرقاً لأحكام القانون يكون باطلاً وعدم الأثر، ويأمر مفتش العمل المختص إقليمياً المؤسسة المستخدمة بإعادة الحقوق للعامل... إلخ. وفضلاً عن ذلك نصت المادة (79) على أنه يمكن للعامل أن يرفع دعوى البطلان ضد قرار الفصل أمام الجهة القضائية المختصة، ويأمر القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له، وفي حالة معارضة المؤسسة إعادة الإدماج يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناجمة عن علاقة العمل ويباشر التنفيذ رغم معارضة أو استئناف الجهة المستخدمة، المادة (80).

إن أغلب التشريعات العربية أكدت على وجوب إخطار الجهات الإدارية وإبلاغها بالتسريح لسبب اقتصادي، ومن هذه التشريعات من نص على الجهة الإدارية فقط، كالتسريح الصومالي⁽³⁾ والعراقي⁽⁴⁾، إلا أن التشريع اللبناني ألزم صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، من أجل التشاور ووضع برنامج تراعى فيه جوانب هامة، كأقدمية العمال واختصاصاتهم المهنية وسنهم ووضعهم العائلي⁽⁵⁾، أما المشرع المصري فجعل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يصدر من لجنة إدارية على مستوى

(1) — استبدل مفتش العمل في التشريع المغربي (مدونة الشغل) بالمندوب الإقليمي، حسب المادة 77 من المدونة.

(2) — عامل العمالة حسب التشريع المغربي يقابله في التشريع الجزائري والى الولاية، وله سلطة منح الإذن (الرخصة) من أجل التسريح لسبب اقتصادي، وهو ما لم يوجد في التشريع الجزائري، وكان مرسوم 1967 يعتبر سكوت عامل العمالة وعدم رده على الطلب بالتسريح يعتبر بمثابة إذن ضمنى بالتسريح.

(3) — المادة (115) من قانون العمل الصومالي.

(4) — المادة (39) من القانون 71 لسنة 1987 العراقي.

(5) — المادة (141) من قانون العمل اللبناني.

المحافظة ويرفع التظلم ضد قرارها أمام لجنة بوزارة القوى العاملة على مستوى الجمهورية⁽¹⁾.

إن المشرع الجزائري قد أظهر نيته من خلال مختلف النصوص التشريعية السابقة انه لازال ينظر للعامل وللمؤسسة نظرة إيديولوجية، ولم يتخلص بعد من فكرة تسييس القوانين، ويتجلى ذلك بوضوح من خلال جعل نشوء علاقة العمل على أساس وثيقة التعهد أو الرسم الوطني، وليس على عقد العمل الذي أساسه إرادة الطرفين المتعاقدين.

الفرع الثاني

الإحالة على النصوص التنظيمية

[نموذج المرسوم 82/ 302]

المتعلق بكيفيات تطبيق أحكام القانون 06/ 82

إن هذا المرسوم – كما تدل عليه تسميته – جاء لتطبيق الأحكام التشريعية التي تضمنها القانون 06/82 وبطبيعة الحال لم تشد أحكام هذا النص التشريعي عن التوجه العام للقانون 12/78 خاصة من حيث نشأة علاقة العمل التي تضمنتها المادة الثالثة منه، تحت عنوان : " وثيقة الالتزام وفترة التجريب عند التوظيف " وألزم الهيئة المستخدمة بإعدادها فوراً من أجل توقيعها من الطرفين وبدأ سريانها من تاريخ التوقيع ، وإذا كان هذا النص التنظيمي جعل نشأة علاقة العمل مبنية على وثيقة الالتزام فهل قرر للتسريح لسبب اقتصادي ما هو مقرر لإنهاء عقد العمل، أي وفقاً للشروط القانونية الموضوعية والإجرائية الخاصة بعقد العمل.

لقد نص الفصل الثاني تحت عنوان : " التسريح لتقليل عدد العمال "، ضمن المادة (50) منه على الأسباب الاقتصادية المبررة بعد استعمال الوسائل المنصوص عليها في المادة 95 من القانون 12/78 (سبقت الإشارة إليها).

اختصاص تقدير السبب الاقتصادي

من خلال تفحص أحكام المرسوم التطبيقي يتضح أن تقرير السبب الاقتصادي جعله منوطاً بالسلطات الوطنية المختصة، وذلك ضمن أحكام المادة (51) منه وهي التي

(1) – نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ، ص 38 .

تقرر تبرير قرار التقليل من عدد العمال، في حين نجد المادة (52) منه تلزم الهيئة المستخدمة لتقديم طلب الترخيص لها من مفتش العمل من أجل تقليص التوقيت، والعمل المتقطع، والإحالة على التقاعد وتحويل العمال إلى هيئات مستخدمة أخرى، وأخيرا التسريح للتقليل من عدد العمال، وهو الإجراء المتطابق مع ما نص عليه المشرع المصري والفرنسي والمغربي بصفة خاصة، ولو أن هذا الأخير جعل الاختصاص بالإذن من أجل التسريح تعود كذلك لعامل العمالة، لكن ما نراه متناقضا حقيقة في هذا المرسوم كالقانون السابق 06/82 أنه نص في المادة (54) منه على مراسلة مفتش العمل المختص إقليميا وتبين في المراسلة نوع الإجراء الذي تنوي المؤسسة اتخاذه والأسباب التي تبرره، ويكون طلب الترخيص مصحوبا بالملف بين العناصر والأوراق المبررة للإجراء.

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على القطاع الخاص رغم أن القانون الأساسي العامل للعامل جاء شاملا لجميع قطاعات النشاط في القطاع العام أو الخاص، إلا أن المشرع في المرسوم التطبيقي أحال الاختصاص في تقدير السبب الاقتصادي لمفتش العمل المختص إقليميا عندما يتعلق الأمر – ضمنا – بالقطاع الخاص، وما يوضح ذلك أن الفقرة الثانية من المادة (54) تنص على ما يلي : " وفي القطاع الاشتراكي يجب على الهيئة المستخدمة أن تطلب موافقة السلطة الوصية قبل الشروع في تنفيذه " إلا أن الفقرة هذه لم تحدد السلطة الوصية هل هي محلية أم وطنية، كما أن المواد الموالية تنص على الإجراءات التي يمكن لمفتش العمل أن يتخذها أثناء قيامه بالتحقيق من أجل الوقوف على السبب الجدي الاقتصادي، وهل هو مبرر أم لا ؟. أما استشارة ممثلي العمال المنتخبين فهو أمر مألوف في التشريعات المقارنة ولو أن كل مشروع يطلق اسما معيناً على هؤلاء ومع ذلك فالمشرع الجزائري يبدو أنه غير دقيق في تحديد الهيئات التي يجب استشارتها، وكذلك ترتيب هذه الهيئات، فمنها مثلا نجد في الفقرة الثالثة من المادة (55) أنه يذكر " كما يجب عليه (يقصد به مفتش العمل) أن يستشير ممثلي العمال المنتخبين، والسلطات السياسية – وهذه السلطات لم تألفها التشريعات المقارنة – والنقابية التي برى فائدة في استشارتها ... "، وبخصوص إعادة ذكر السلطات النقابية لم يوضح المشرع هل يقصد بها النقابات المركزية أم المحلية، فإذا كانت المعنية هي المحلية فإنها ممثلة في العمال، سواء في الفروع النقابية أو المجالس العمالية، أو لجان المشاركة كما كانت تسمى في قانون التسيير

الاشتراكي للمؤسسات، وهي التسمية التي نجد لها لدى المشرع الفرنسي في المادة (L 4321/1) من القانون الصادر في 12 أوت 1989 التي تفرض على المستخدم إشعار لجنة المؤسسة كتابة⁽¹⁾ إلا أن المشرع الفرنسي جعل إشعار هذه اللجنة من طرف صاحب العمل وليس من مفتش العمل .

إن السبب الجدي الذي جعله المشرع منوط بالسلطات الوطنية المختصة (دون تحديدها) لم يحدد لدى مراقبة هذه الجدية، وما هي مقاييس ومعايير السبب الجدي، على خلاف المشرع الفرنسي الذي جعل المراقبة لهذا السبب ليس في الإجراءات، بل جعل القضاء هو الذي يحدد السبب الحقيقي⁽²⁾.

إن المشرع المصري بدوره جعل التسريح لسبب اقتصادي نتيجة للضرورات الاقتصادية وذلك من خلال بيان أسبابه التي تكون غالبا لأزمة اقتصادية تدفع صاحب العمل للاستغناء عن العمال جزئيا أو كليا دون بيان أو صافها، كسبب مشروع للإلغاء، لكنه ترك الرقابة للإدارة والقضاء اللذان يحققان في حقيقة المبرر وجديته بحسب ظروف كل حالة⁽³⁾، ومن خلال ما تم التعرض له وما جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التطبيقي – وحسب رأينا – فإن هذا المرسوم لم يوضح بالكيفية القانونية المقبولة طرق التطبيق سواء للقانون 12/78 أو 06/82 بل فرق الاختصاصات بين عدة جهات وطنية ومحلية، وأحال هو الآخر على نص يصدر من شأنه تبيان كيفية تطبيق بعض الحالات.

وهكذا يمكن القول أن القانون الأساسي العام للعامل، بما صدر عنه من نصوص تشريعية وتنظيمية لم يحقق الغاية المرجوة منه، بل عقدها، سيما أنه لم يوضح في مجال التسريح لأسباب اقتصادية هذه الأسباب ، بل حصرها في تقليل عدد العمال رغم أن الواقع عرف عدة أنواع من أسباب التسريح الاقتصادي، كما لم يوضح طرق رقابة السبب الجدي، خاصة من طرف القضاء الذي غيبه تماما.

(1) — JEAN PELISSIER – (ALAIN SUPLOT) – ANTOINE – (JEAMMAUD) : OP CIT , P 482.

(2) — JEAN (PELISSIER) et AUTRES : OP CIT , P 511.

(3) — همام محمد محمود (زهران) : قانون العمل — عقد العمل الفردي ، المرجع السابق، ص 825 .

خلاصة الباب الأول

لقد تعرضنا من خلال الباب الأول، لهذا البحث التطور التاريخي للتسريح لسبب اقتصادي سواء كان ذلك في فرنسا مهده الأول، إذ عرف هذا النوع من التسريح بإنهاء علاقة العمل بين العامل ورب العمل لأسباب اقتصادية في منتصف الأربعينيات من القرن الماضي، عند تطبيق الأمر الصادر سنة 1945 المتعلق بالشغل في فرنسا، الذي كان يتطلب الترخيص الإداري المسبق – قبل إلغائه – هذه الرخصة كانت أساسية بالنسبة لصاحب العمل قبل اتخاذ أي قرار بتسريح العمال، إذ كان يجب عليه تبرير السبب الاقتصادي الداعي لذلك، لأن هذا النوع من التسريح يعتبر أجنيا عن العامل ولا يتعلق بشخصه، كالتسريح العادي المتمثل في ارتكاب العامل لأخطاء مهنية جسيمة، أو نقص في القدرة البدنية أو الفكرية، وبالنظر لكون التسريح لسبب اقتصادي مرتبط بعدة اعتبارات أو مبررات اقتصادية واجبة الإثبات فما على صاحب العمل إلا إثباتها .

إن ظهور هذا النوع من التسريح يستوجب البحث في مدى امتداد هذا النوع ليشمل العمال في الجزائر، كما هو مطبق في فرنسا أم هناك استثناءات وتحفظات مختلفة، ومن ذلك تم التعرض إلى المجالات التي وجدت طريقها للتطبيق على الجزائر، والمجالات التي عرفت استثناءات في التطبيق، أو ما يعرف بالتخصيص التشريعي .

إن المرحلة التي تلت تطبيق التشريعات الفرنسية غداة استقلال الجزائر اتسمت بنوع من التعددية، فنصوص القانون الوضعية اختلفت باختلاف المواضيع التي نظمتها وخاصة في المجال الفلاحي والصناعي، إلا أن تلك الفترة لم تدم، وسرعان ما رأى المشرع الجزائري ضرورة لتوحيد التشريعات الوطنية، وذلك ناتج عن التعددية في التشريع في الفترة السابقة، خاصة في الفرق بين القطاع العام والقطاع الخاص، وانفراد كل قطاع بنصوص خاصة به، إلا أن القانون الأساسي العام للعامل، جاء كنتيجة حتمية لتوحيد هذه التشريعات، وبخاصة عند ظهور تلك الفوارق في التطبيق والامتيازات الممنوحة للعمال وعدم استفادة عمال آخرون منها في نفس القطاع، هذا ما كان سائدا أثناء تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لذلك جاء القانون الأساسي العام للعامل لتوحيد كافة القطاعات ضمن نصوصه، بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، إلا أن هذا النص

القانوني لم يأت بشاره المرجوة بسبب كثرة المشاكل التطبيقية لاعتماده على ترسانة من النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية جعلها المشرع تصدر والإحالة عليها، أهمها القانون 06/82 والمرسوم 302/82 المتعلقان بتطبيق القانون 12/78، كما تعرضنا من خلال التطرق لآثار التسريح لسبب الاقتصادي خاصة عند تطبيق القانون 12/78 إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالتسريح وكيفية النص عليها مع مقارنة جادة بينهما وبين مختلف التشريعات المقارنة ، وخاصة التشريع الفرنسي والمصري والمغربي.

إن الطابع الإيديولوجي الذي كانت كل القوانين الوطنية مطبوعة به منذ الاستقلال بدأ يزول ويتراجع بدأ من منتصف الثمانينيات بسبب نزعة المشرع الرامية إلى الإقلاع عن هذا النوع من السياسة الاقتصادية المخططة واتجاهه نحو اقتصاد السوق، وبالتالي بات ضروريا إيجاد نصوص ملائمة للتطور الحاصل ، وكأمثلة على ذلك أصبحت علاقة العمل مبنية على العقد، ولم يبق المشرع على وثيقة التعهد التي كان يمضيها العامل عند ولوجه عالم الشغل، وهي عبارة عن التزام العامل بما سطر في تلك الوثيقة، فقد لاحظنا أن إرادة العامل قد صودرت من خلال تلك الوثيقة، وكأنها عقد إذعان بصيغة أخرى، وأصبحت بعد ذلك علاقة العمل مبنية على عقد عمل يكرس إرادة الطرفين في إبرام العقد بالصيغة القانونية المتفق عليها وبالشروط القانونية المتفق عليها أيضا.

إن المشرع الجزائري من خلال ما توصلنا إليه أثناء البحث اقتنع بضرورة إيجاد حل للمشاكل المتعددة ، التي أفرزها تطبيق القانون الأساسي العام للعامل، ولو أنه وصف بأنه دستور العمل منذ الاستقلال تضعه الدولة ليجمع كل قطاعات النشاط، إلا أن الواقع العملي كذب ذلك، خاصة فيما يتعلق بسرياته على الوظيف العمومي، واعتبار أن العامل هو كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولايستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني .

إلا أن الطبيعة القانونية للعمل داخل المؤسسات الاقتصادية يختلف عن طبيعة العمل داخل الإدارة، فكل عمل له معايير الخاصة، ولذلك لم يوفق هذا القانون في فكرة تعميمه على كل القطاعات، خاصة من حيث التسريح لسبب اقتصادي، فإذا كانت تصلح في تطبيقها على المؤسسات الاقتصادية فإنها لاتصلح للتطبيق على العمال أو

الموظفين داخل الإدارات العمومية بسبب اختلاف طبيعة العمل، وتوصل المشرع إلى هذه القناعة، ومع تغيير النمط الاقتصادي تدريجياً شرع في التحضير للمرحلة المقبلة وهي مرحلة التسعينيات، ووضع قوانين جديدة تتلاءم مع الوضع المستجد، وخاصة فيما يتعلق بعلاقات العمل التي أصبحت تبنى أساساً على العقد وتخضع في عمومها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل المبنية على التفاوض بين النقابات الأكثر تمثيلاً للعمال والمؤسسات المستخدمة.

الباب الثاني

التسريح لسبب اقتصادي

من خلال قوانين 1990

الباب الثاني

التسريح لسبب اقتصادي من خلال قوانين 1990

قبل الدخول في مناقشة هذه الأسباب، يفرض علينا واقع البحث عرض ولو بإيجاز الوضع السابق على هذه المرحلة ووضعية الشغل عموما، سواء من خلال النصوص القانونية، أو من خلال الموثيق، فالمرحلة السابقة على فترة التسعينيات تميزت بقوة العمل، وهذا منذ حوالي عشرين سنة حتى أنه بلغ مستويات عليا في استيعاب اليد العاملة، وترتب عن هذا التزايد نمو اقتصادي متسارع ومدعم، الهدف منه هو إشباع الحاجات الاقتصادية للمجتمع من خلال ضمان الشغل للقادرين عليه، وهو ما نصت عليه الموثيق الوطنية والداستاتير⁽¹⁾، فبروز مسألة التشغيل غداة الاستقلال وفي السنوات الموالية الهدف منه توسيع الآفاق والطموحات الوطنية، وخاصة الاستقرار الاجتماعي وخلق الثروة لبناء القاعدة المادية، وعرض العمل هدفه تحقيق الاستثمارات العمومية المكثفة إضافة إلى ذلك كان هدف آخر من توسيع قاعدة التشغيل هو القضاء على البطالة ولو بخلق مناصب عمل اجتماعية وليست وظيفية⁽²⁾.

وسنقسم هذا الباب إلى فصلين أساسيين .

الفصل الأول : نتعرض من خلاله إلى الأسباب الواقعية والاقتصادية والسياسية.

الفصل الثاني : مراحل وإجراءات التسريح لسبب اقتصادي والحماية القانونية في

التسريح الجزائري.

(1) — الميثاق الوطني لسنة 1976 ، العمل حق وواجب وشرف ، ص 43 . نفس المعنى حمله الميثاق الوطني لسنة 1986

ص 170، دستور 1976، نصت على العمل المادة 24 منه ، دستور 1989 و 1996 المادتان 51 – 52 .

(2) — أ. ل (عمراي) : المرجع السابق ، ص 104 . (يقصد بالوظائف الاجتماعية تلك الوظائف الزائدة عن الحاجة والهدف منها اجتماعي).

الفصل الأول

الأسباب الواقعية

والاقتصادية والسياسية

الفصل الأول

الأسباب الواقعية والاقتصادية والسياسية

إن المعطيات الاقتصادية والسياسية السابقة قد تغيرت مع منتصف الثمانينيات نتيجة الأزمة الاقتصادية وانعكاساتها، فتراجع العمل عن المستويات التي عرفها من قبل وتقلص عرض العمل ونتيجة تناقص الاستثمارات فقدت كثير من مناصب العمل، إضافة إلى الضغوطات التي عرفها الاقتصاد الوطني داخليا وخارجيا، الشيء الذي أصبح معه عدم قدرة المؤسسات على استيعاب العدد الهائل من العمال نتيجة ضعف الاستثمار أدى ذلك إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية⁽¹⁾ وكان هذا هو المنطلق أو البداية للتأسيس لفترة جديدة قوامها الإقلاع عن السياسات الاقتصادية السابقة المتميزة بالطابع الاشتراكي والاجتماعي، ولتجسيد ذلك شرع المشرع في سن قوانين المرحلة الجديدة متمسمة بطابع يختلف كلياً عن الطابع القديم المعتمد على تسييس القوانين وللوقوف على الأسباب الواقعية، والاقتصادية والسياسية، ومدى استجابة هذه القوانين وتكيفها مع المرحلة الجديدة خاصة معالجتها لأسباب التسريح الحقيقي، وسنعالج ذلك من خلال ثلاث مباحث أساسية :

المبحث الأول : نتعرض فيه للأسباب الواقعية للتسريح .

المبحث الثاني : نعرض فيه للأسباب الاقتصادية والسياسية للتسريح .

المبحث الثالث : نتعرض فيه لمدى استجابة هذه القوانين لمشاكل التسريح .

المبحث الأول

الأسباب الواقعية (المنطقية) للتسريح

قبل التطرق بالشرح لهذه الأسباب وما ينطوي تحتها من عناصر تشكل أسباب حقيقية منطقية وواقعية للتسريح، يستوجب الحديث عن تداعيات إنهاء علاقة العمل الممثلة في إنهاء عقد العمل بسبب كونه عقد كباقي العقود لا يكتسي طابع الأبدية، وإنما يأتي وقت انتهائه وزواله بعدة طرق قانونية، وهنا يجب التمييز بين انتهاء عقد العمل

(1) — أ. ل عمراي : المرجع السابق ، ص 105.

لأسباب تأديبية متصلة بالعامل⁽¹⁾ وإنهاؤه لأسباب خارجة عن نطاق العامل، وهي غالبا ما تكون أسبابا اقتصادية متصلة بصاحب العمل⁽²⁾.

إن التغيرات التي طرأت على العالم، أدت إلى تطور النظم القانونية التي لها علاقة بعقد العمل خاصة إذا ما تعلق الأمر بإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل⁽³⁾، وهذا يعود بالأساس لكون قانون العمل ذو أهمية اقتصادية⁽⁴⁾، هذه الأهمية أدت إلى تطور السياسة الاقتصادية للمجتمع، ونتج عن ذلك نمو كبير لقاء الاستثمارات الضخمة، على أن الأزمات الاقتصادية نتيجة لعدة عوامل أثرت على السياسة الاقتصادية للدول، فلجأت المؤسسات المنتجة إلى القيام بتسريح العمال لأسباب اقتصادية عديدة، وأمام عدم وجود تعريف قانوني للتسريح لسبب اقتصادي والتخوف من إمكان صاحب العمل في التعسف أثناء التسريحات لأسباب اقتصادية، فقد قررت التشريعات المقارنة فرض نوعا من الرقابة على ذلك، إخطار مفتش العمل، وإلزام صدور الرخصة الإدارية من الجهة المختصة⁽⁵⁾.

إلا أن مفتش العمل لا يستطيع وبدقة وصف السبب الاقتصادي أو تحديده لانعدام وجود تعريف في النصوص، واقتصر بعض الفقه على إعطاء تعاريف متقاربة المعنى، ومن ثمة فإن قرار مفتش العمل سيكون مشوب بالتعسف مهما كانت أسباب صاحب العمل⁽⁶⁾.

المطلب الأول

التحولات التكنولوجية

لقد سبقت الإشارة إلى أن المبررات الاقتصادية للتسريح لسبب اقتصادي أصبحت متطورة ومتعددة نتيجة للأسباب المحيطة بها داخليا وخارجيا، ولها علاقة وطيدة بها، ومن

(1) — محمد لبيب (شنب) : المرجع السابق ، ص 470.

(2) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : المرجع السابق ، ص 10.

(3) — G.H. CAMER LYNCK : Le Contra du Travail , Op Cit , P 348

(4) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : التشريعات العمالية ، الكتاب الأول ، قانون العمل ، دار الغد العربي، 1995 ، ص 16.

(5) — حسب ما قرره المشرع الفرنسي قبل إلغاء هذه الرخصة لاحقا (المادة 7/132 من قانون 1975/01/03.

(6) — JEROME (DETEPLE) et AUTRES : Le licenciement pour Motif Economique Entreprise Moderne , D'édition , PARIS 1979, P 17.

بين ذلك التحولات التكنولوجية التي حصلت داخل المؤسسة، وللوقوف على هذا المفهوم وتحليل أسبابه يستلزم تناوله من خلال ثلاث نقاط أساسية هي : التحولات التكنولوجية التي لها تأثير على علاقات العمل، مثل الثورة العلمية التي أحدثتها التطورات التكنولوجية، والنقطة الثانية المتعلقة بالتقدم الهائل للاتصالات، وأخيراً موقف القضاء من خلال الأحكام الصادرة بخصوص التطور التكنولوجي .

أولاً : الثورة العلمية والتكنولوجية

لقد نص المشرع الفرنسي في قانون العمل ضمن المادة L 321/1 على التحول التكنولوجي وهو السبب الداعي إلى التسريح لسبب اقتصادي، والمادة L1233/3 لقانون العمل الجديد التي نصت بدورها على الصعوبات الاقتصادية والتحويلات التكنولوجية التي يترتب بموجبها فقدان الوظائف Disparaitre Des Emplois ، الذي يكون مبنياً أساساً على السبب الجدي وأن يكون مبرراً مثله مثل السبب الشخصي للتسريح⁽¹⁾.

إن التطور العلمي والتغيرات التكنولوجية تزداد يوماً بعد يوم في عديد المجالات، وخاصة في تقنيات المعلومات، أو ما يسمى بتقنيات الإنتاج، نظراً لكون التكنولوجيا أصبحت في وقتنا الحاضر حقيقية واقعية في مختلف قطاعات النشاط⁽²⁾، واعتبار التحولات التكنولوجية فالأبحاث الفقهية لم تكن بمنأى عنها، وعن آثارها على مختلف فروع القانون، وإذا كانت بعض فروع القانون لا يستجيب فوراً لهذه التطورات التكنولوجية ، مثل القانون الجنائي⁽³⁾، فإنه على عكس ذلك نجد قانون العمل أشد تأثراً بالتطور التكنولوجي، كما أن العلوم الطبيعية قد تطورت مع بداية ثورة جديدة في قوى الإنتاج، أدت إلى زيادة غير مسبوق في إنتاجية العمال خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، إذ شجعت عمليات الاختراع لمواصلة الإنتاج، وخاصة بين أيادي الدول الرأسمالية التجارية⁽⁴⁾، وعليه انتقلت البشرية من عصر الثورة الصناعية إلى عصر التكنولوجيا، وأن

(1) — SERGE (FROSSAR) : L'enclement Pour Motif Economique (Notion) Janvier 2008, Dernière Mise Ajour , Janvier 2014, Université jean – Molin , LyonIII , France , P 217.

(2) — RANDA (SEMAIDA) : Op Cit , P 27 .

(3) — جميل عبد الباقي (الصغير) : القانون الجنائي والتكنولوجيا الحديثة، الكتاب الأول، الجرائم الناشئة عن استخدام الحاسب الآلي ، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة 1982، ص 18.

(4) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق، ص 177.

جوهر الثورة التكنولوجية هي الأتوماتية التي أحدثت ثورة في الإنتاج نتيجة تلاقي العلم والإنتاج، ونتج عن ذلك تهميش عمل الإنسان وجهده⁽¹⁾، ويمكن القول أن الثورة العلمية أثرت على قوة العمل إذ استبدل العمال اليدويون بالعمال المهنيون والعلميون والتكنولوجيون وأصبح الإنتاج أسهل وأحسن من حيث الأداء والمردودية، إذ أصبحت المصانع الحديثة تعتمد على تقنية يسيطر عليها العمال بقليل من المعرفة لتسييرها⁽²⁾.

إن الإنسان الآلي كان له الأثر السلبي على اليد العاملة، وأن مائة ألف إنسان آلي تكفي لإلغاء مائة وسبعون ألف وظيفة عمل، ويتطلب إنتاجها هي نفسها خمسون ألف عامل واستخدامها خمسون ألف عامل آخرين، وتشغيل هؤلاء الروبوتات يعني إحالة العدد السابق (مئتان وسبعون ألف عامل على البطالة) ⁽³⁾.

لقد أثرت الثورة العلمية والتكنولوجية تأثيرا بليغا وفعالا في كثير من المجالات الاقتصادية على تعددها وتنوعها وكثرتها، وقد تميزت الثورة العلمية والتكنولوجية عن الثورة الصناعية من خلال اهتمام العلم المجرد بالتطبيقات الميدانية والمباشرة له⁽⁴⁾.

ثانياً، التقدم الهائل للاتصالات

مما لا شك فيه أنه مع اقتراب نهاية القرن الماضي، وبداية القرن الحالي شهد العالم ثورة هائلة في الاتصالات، وقد كان لهذا التقدم التأثير البالغ على مختلف البلدان سواء من الناحية الثقافية أو السياسية أو الاقتصادية، ولعل الأنترنت هو الثورة التي لاتضاهيها أية ثورة تكنولوجية لحد اليوم وبهذه الصفة اكتسبت العالمية⁽⁵⁾، ويتجه عموم العاملين في مجال صناعة المعلومات والاتصالات إلى إلغاء المفهوم التقليدي للمصنع القائم على قاعدة

(1) — فؤاد (موسي) : المرجع السابق، ص 27.

(2) — فؤاد (موسي) : المرجع السابق، ص 81.

(3) — فؤاد (موسي) : المرجع السابق، ص 83، 84.

(4) — يعود الفضل في وضع مصطلح الثورة العلمية والتكنولوجية إلى العالم البريطاني : ج ديرنال في كتابه

" SCIENCE INHISTORY " الصادر بلندن سنة 1995، وقد أثاره العالم التشيكي : رشة، في كتابه

" LA CIVILIZATION AU CARVOUR "، ومعناه الحضارة في مفترق الطرق الصادر في باريس عام 1996 واعتبر عصرنا

عصر التكنولوجيا .

(5) — سليمان إبراهيم (العسكري) : عالمنا العربي ومستقبل الثورة الرقمية، ص 03 .

الوحدات الثلاثة (المكان، الزمان، النشاط) وقد تأكد هذا الاتجاه من خلال الاتجاه نحو بناء مصانع جديدة تستخدم الحدود للإلكترونيات الدقيقة، إلا أن ذلك يستوجب استبدال بعض الآلات بغيرها أكثر تطوراً وأكثر كفاءة نتيجة التجديدات التكنولوجية، ويطلق على هذا الاتجاه "تك الصناعة" (1).

لقد أثرت هذه الثورة تأثيراً كبيراً على اليد العاملة في مختلف بلدان العالم، وخاصة في المجال الثقافي، مثله مثل المجال الصناعي الذي استبدل فيه الإنسان البشري بالإنسان الآلي (2)، كذلك في مجال النشر والتأليف أصبح في مقدور المسافر أو الجالس في بيته يتصفح مختلف جرائد العالم من خلال الأنترنت، ويحمل ما شاء أن يحمل من الثقافة والعلم ضمن قرص مضغوط، أو ما يسمى "الفلاش ديسك".

والانتقال من الصناعة التقليدية قبل الثورة الحاصلة في المعلوماتية إلى الاقتصاد الصناعي المعتمد على المعلوماتية أدى كذلك إلى تضيق سوق العمل بنحو 80% من عمال الإنتاج الذين كانوا في حالة نشاط سابقاً (3).

ثالثاً، أحكام القضاء

لا توجد ضمن أحكام القضاء مسائل كثيرة متعلقة بالتسريح لسبب اقتصادي، ناتج عن التحولات التكنولوجية، إلا أن هناك بعض الأحكام تعتبر كمؤشر عن رأي القضاء في الفصل لهذا السبب، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه يوجد دافع اقتصادي في فصل العامل الأجير وهو مستخدم إداري، إذ تم تحويل وظيفته بسبب مكننة المؤسسة، ولم يتمكن هذا العامل من التكيف مع مقتضيات التكنولوجيا الجديدة المدخلة على المؤسسة والمتعلقة أساساً بهذه الوظيفة، كما أنه لم يتمكن من التأقلم مع الوظائف المقترحة عليه (4)، وأن المحكمة اعتبرت أن السبب الاقتصادي في قضية فصل عامل يشتغل بالوكالة بعد إلغاء وظيفته نتيجة مكننة الوكالة (5) (Agence)، التابعة للإذاعة

(1) — فؤاد (مرسى) : المرجع السابق، ص 62.

(2) — سليمان إبراهيم (العسكري) : المرجع السابق، ص 05.

(3) — فؤاد (مرسى) : المرجع السابق، ص 82.

(4) — CASS , SOC . 15 October 1992 , RANDA (SEMAIDA) , Note 349 , Op Cit, P 29.

(5) — CASS , SOC . 30 Juin 1992 , RANDA (SEMAIDA) , Note 349 , Op Cit, P 29.

الصوتية، لأن الموظف الذي سرح كان يقوم بعمله الصحفي في الحوار، ولما تمت الاستعانة بوسائل تكنولوجية للحوار الصحفي بعد إعادة تنظيم المؤسسة أصبح العامل بدون وظيفة فتم تسريحه(1).

لقد اعتبر الفقه الفرنسي السبب المبرر للتسريح لسبب اقتصادي لا يتعلق فقط بالصعوبات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة، وإنما أيضا قد يتعلق بالتحويلات التكنولوجية وعدم وجود صعوبات اقتصادية والتحويلات التكنولوجية " Les Mutations Technologiques " مؤسس للسبب الاقتصادي المستقل عن التسريح(2)، إلا أن جوهر وأصل السبب أصبح اليوم محل تساؤل من طرف العمال، لماذا لم توضع ميكانزمات لإعادة تأهيل العمال على هذا النحو التكنولوجي حتى يتكيفوا معه عوض اللجوء إلى التسريح؟(3)، وفي نفس السياق اعتبر إعادة هيكلة المؤسسة ليس سببا اقتصاديا .

إن قرارات 11 جانفي 2006 أكدت أن إعادة تنظيم المؤسسة احتياطيا عن طريق تعديل عقود العمل يمكن أن يؤسس السبب الاقتصادي المقبول، لكن بشرط الرقابة خلال مباشرة العملية من أجل الحفاظ على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة أو المجمع، وهذا ما أقره المجلس الدستوري بتاريخ 28 ديسمبر 2006 بمناسبة العطل غير الثابتة، إذ صرح بأنها تأخذ صيغة العطل المرضية وتأخذ طابع متعلق بالصعوبات الاقتصادية من أجل تجنب التسريح(4).

إن المشرع الجزائري ومن خلال كل التشريعات التي أصدرها، ابتداء من الأمر المتعلق بعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص، إلى غاية صدور القانون 11/90 لم يتعرض للتحويلات التكنولوجية كسبب من أسباب التسريح الاقتصادي، وكل ما ورد ضمن المادة 66 منه المتعلقة بإنهاء علاقة العمل نص في الفقرة السادسة على التسريح للتقليل أو للتقليل من عدد العمال، كما نص في الفقرة السابعة الموالية على حالة التسريح بسبب إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة وستعرض لذلك في حينه.

(1) — CASS , Versailles . 17 Dec 1990 , RANDA (SEMAIDA) , Note 349 , Op Cit , P 30 .

(2) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 316 .

(3) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Voir Infra Depuis L'aret , DV 05/04/1995 , P 316 .

(4) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Op Cit , P 317 .

الضرع الأول

بسبب تحديث المؤسسة

يعتبر الفقه تحديث المؤسسة، أو كما يطلق عليه أحيانا إعادة التنظيم الداخلي للمؤسسة من أسباب التسريح لسبب اقتصادي، إذ يعتبر هذا السبب من المظاهر الحديثة لإعادة تحديث المؤسسة وهو ذو انعكاسات سلبية على علاقات العمل، كما يتصف بتطبيق النشاط الذي تقوم باستغلاله وهذا بدوره يستتبع حفظ النشاط المؤدي حتما إلى تقليل أو تخفيض عدد العمال داخل هذه المؤسسة، إلا أن عملية التحديث لا يتبعها بالضرورة وفي جميع الحالات خفض العدد الإجمالي للعمال داخل هذه المؤسسة، أي لا يكون هناك تسريح جماعي للعمال، بل يكون إلغاء بعض الوظائف وبالتبعية إلغاء عقود أصحابها(1).

إن تضيق دائرة النشاط (التقليل من نشاط المؤسسة) قد يتخذ عدة مظاهر ، فقد يلجأ إلى غلق أحد فروعها مثلا ، أو التخصص في إنتاج معين ومحدد، كما أن التحديث هدفه متابعة التطورات الفنية والتقنية في مجال الإنتاج ووسائله وأساليبه الفنية(2).

كما أن من مظاهر العصرية والتحديث التحول إلى الآلية الكاملة لاستخلاف اليد العاملة(3)، ويدخل أيضا ضمن هذا المجال إلغاء بعض الوظائف للتقليل من النفقات، وتكتسي إعادة تنظيم المؤسسة مظهرا خاصا عندما يتعلق الأمر بتعديل ظروف العمل الذي بدوره يستتبع تغيير شروط عقد العمل الذي يقوم به صاحب العمل كإجراء يتلاءم مع الظروف الجديدة للعمل لأن صاحب العمل وهو يقوم بذلك يستمد سلطته من القانون الذي خوله سلطة تسيير مؤسسته وتنظيمها بما فيها العاملين بها وما يشملهم

(1) — KARI (V) EBEL (H) : L'Usine Automatique a Besoin de la main D'Homme, art Revue International du Travail 1989 , P 593 .

(2) — في حالة الوقف الجزئي للنشاط حدثت واقعة إذ ثبت بأن إهلاء علاقة العمل سببه وقف نهائي لبحث علمي اتضح من حيث التصور الصناعي أن نتائجه ليست بذات قيمة اقتصادية ، وأعلن مجلس الدولة الفرنسي أن الجهة الإدارية المختصة، قدرته دون أن يكون تقديرها مشوبا بغلط بين ودون تأسيس قرارها على وقائع غير ثابتة من الناحية المادية وأن الإهلاء يجد سببه في إعادة البناء الهيكلي للمؤسسة.

(3) — G .H. CAMER LYNCK : Traite Du Droit Du Travail , Op Cit , P 515 .

من تبعية قانونية له⁽¹⁾. خاصة إذا واجهته صعوبات اقتصادية أو سير النشاط داخل المؤسسة⁽²⁾.

إن قانون العمل المصري نص على سلطة صاحب العمل في إجراء تغييرات جوهرية لشروط وظروف العمل بصفة مؤقتة، إذا دعت الظروف لذلك تفاديا لوقوع حادث أو بسبب القوة القاهرة، وجاء ذلك في المادة 1/76 قانون عمل مصري، كما يمكنه إجراء تعديلات مستقرة ودائمة لشروط العمل، بعد تعديل شروط العقد، استجابة للتطور التقني في المؤسسة بعد تدريب وتأهيل العامل وهو ما دلت عليه المادة 2/76 من نفس القانون⁽³⁾.

إن إعادة تنظيم أو تحديث المؤسسة يشكل سببا اقتصاديا لصاحب العمل من أجل التقليل من عدد العمال حسب الأحوال المعروضة، ويدخل ضمن هذا المنظور إنقاذ المؤسسة أو الحفاظ على قدرتها⁽⁴⁾ ومردوديتها هي أسباب تكون مبررة للتسريح لسبب اقتصادي⁽⁵⁾.

إن الفقه الفرنسي أعطى سلطة لصاحب العمل لإعادة تنظيم مؤسسته في كل الحالات التي يرى ضرورة لذلك، وله تبعا لذلك تعديل عقود العمل غير محددة المدة مادام ذلك يصب في مصلحة المؤسسة، وقد أيد القضاء هذا الرأي منذ القديم⁽⁶⁾، حتى مع وجود صعوبات في إعادة الترتيب للعمال الذين كانوا موضوع إجراء التسريح ما دام صاحب العمل له سلطة إلغاء الوظيفة بسبب عدم وجود ولو عامل واحد متخصص داخل المؤسسة، فمن حق صاحب العمل إعادة تنظيم مؤسسته، ومن ثم استقرار الرأي

(1) — CASS , SOC . 27 October 1982.

(2) — نقل العامل إلى وظيفة أخرى نتيجة لتعديل هيكل المؤسسة فرضته ظروف اقتصادية ذات طبيعة عرضية، قرار مجلس الدولة الفرنسي 1981/02/06.

(3) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ، ص 829.

(4) — CASS , SOC . 05 Avril 1995 , BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES , Op Cit , P 153.

(5) — CASS , SOC . 15 Juin 2003 , BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES , Op Cit , P 199.

(6) — CASS , SOC . 20 Decembre 1964 , C.E , CLAUDE (ORLIAC) . Pouvoirs de L'employeur et D'Esolution du Contrat de Travail Entrepris Moderne édition , Paris , sans annee , P 27.

على أن تسريح عامل بسبب إعادة تنظيم أو تحديث المؤسسة لا يعد تعسفاً، وكذلك كون المؤسسة في حاجة مالية ماسة، وأيضا القول في حالة تصفية المؤسسة⁽¹⁾.

إن لصاحب العمل الكلمة العليا في إدارة وتنظيم مؤسسته وله على وجه الخصوص إدارة المؤسسة من الناحية الاقتصادية والفنية، ومن مظاهر هذه السلطة حق صاحب العمل في الغلق النهائي أو الجزئي للمؤسسة الدائم أو المؤقت للمؤسسة بكاملها أو لأحد فروعها، وقد أخذ المشرع الليبي بهذا المبدأ في المادة 52 من قانون العمل الليبي⁽²⁾ التي تنص على : " أنه لا يعتبر من قبيل الفصل التعسفي بشرط مراعاة مهلة الإخطار وفصل العامل في الحالتين التاليتين :

- وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين .
- إذا كان العمل مؤقتاً " .

إن الأساس الصحيح لهذا الحكم يكمن في سلطة صاحب العمل في إدارة مؤسسته اقتصادياً وليس القوة القاهرة، كون الظروف الاقتصادية ولو ارتقت لدرجة أزمة اقتصادية فإنها ليست بالقوة القاهرة⁽³⁾.

إن المشرع الجزائري قد عالج هذه المسألة بطريقة مخالفة نسبياً عن المشرع الفرنسي أو المصري أو حتى الليبي، حسب ما تمت الإشارة إليه سابقاً.

فمن خلال التمعن في أحكام القانون 11/90 نجد المادة 66 منه تكاد تكون نفس المادة 68 من القانون 06/82 السابق الإشارة إليه ، إذ أضيفت كنقطة جديدة لهذه المادة حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، ولعل صياغة هذا السبب " الذي هو سبب اقتصادي محض " بهذه الطريقة جاء للظروف الاقتصادية المحيطة بالمؤسسة، وهذه الظروف ليست بمنأى عن الظروف الاجتماعية والسياسية، فضلاً عن نية المشرع الانتقال من التشريع المشبع بالإيديولوجية إلى التشريع القانوني، حتى يمكن البلاد من الانتقال أيضاً من الاقتصاد الاشتراكي المخطط إلى اقتصاد السوق الذي لا يمكنه الاعتماد على

(1) — CASS , SOC . 29 Janvier 1964 , C.E , CLAUDE (ORLIAC) , Op Cit, P 30.

(2) — قانون العمل الليبي، المكتب المصري الجديد للطباعة والنشر ، الإسكندرية، بدون سنة نشر ، ص 391.

(3) — G .H. (CAMER LYNCK) , LYON (CAEN) : Droit Du Travail , Librairie , Dalloz , Paris 1967, P 126.

الدولة في تمويل المؤسسات من الميزانية العمومية للدولة، بل سيعتمد على التمويل الثاني، وسبق ذلك أن قامت الدولة بالتطهير المالي للمؤسسات، خاصة ما كان مبرمجا في المخطط الخماسي 1997/1993 ، إذ نصت المادة الخامسة منه على تكريس التطهير الاقتصادي ثم نصت المادة 4/6 على عملية إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية(1).

الفرع الثاني بسبب إلغاء الوظيفة

إن المهام الموكلة للعامل للقيام بها يقع عليها الإلغاء داخل المؤسسة المستخدمة، وفي بعض الحالات تقسم هذه المهام (الوظائف) على عمال آخرين، في هذه الحالة يمكن القول أننا بصدد إلغاء الوظيفة، لأن ذلك سيصاحب قرار تسريح العامل، ونكون كذلك بصدد إلغاء الوظيفة بالنسبة للعامل الذي يتم تعديل عقد عمله من طرف صاحب العمل، ويرفض العامل من جانبه إدخال عنصر جديد على عقده أو تغييره، ففي هذه الحالة يكون من حق العامل رفض هذا التغيير فيضطر صاحب العمل لتسريحه لسبب اقتصادي لأن تعديل عقد العمل جاء في نظر صاحب العمل لأسباب اقتصادية دعت إلى تعديل هذا العقد(2).

كما أن تحويل الوظيفة يعتبر من بين الأسباب الناتجة عن تحول عميق لشروط تنفيذ عقد العمل الذي يؤسس أيضا سببا حقيقيا لتعديل عقد العمل(3).

ويرى بعض الفقه أنه لكي نضفي الصبغة الاقتصادية على أسباب الإنهاء أو على بواعثه حتى يكون في مقدورنا تطبيق أحكام نظام قانوني يهدف إلى ضمان علاقات العمل، وعليه يرى هذا الرأي ضرورة النظر إلى الإنهاء كأثر منعكس لإلغاء الوظيفة(4)، على اعتبار أن هذا الإلغاء جاء نتيجة لظروف اقتصادية فرضت نفسها على المؤسسة، ونجد أصحاب هذا الرأي حججهم الأساسية في كون هذا النوع من الإنهاء يخضع لرقابة إدارية مسبقة ليجد ما يبرره في إلغاء الوظيفة باعتباره إجراء قانوني له انعكاساته على

(1) — عطا الله (بوحيدة) : المرجع السابق، ص 32 ، 33 .

(2) — BRIGITTE HESS, (FALLON) et AUTRES, Op Cit, P 154.

(3) — BRIGITTE HESS, (FALLON) et AUTRES, I BID, P 155.

(4) — PELESSIER (J) : Le Nouveau Droit De Licenciement 1980 , Op Cit. , P 32 , 33 .

علاقة العمل، ولكن له انعكاسات أخرى اجتماعية سلبية تتمثل في البطالة، وهو ما يؤدي إلى عدم استقرار المجتمع⁽¹⁾.

لقد نص المشرع المصري في المادة 107 قانون عمل على المساس بقوة العمل البشرية داخل المنشأة (المؤسسة) كأثر لتغيير حجمها أو نشاطها أو وقف العمل جزئيا أو كلياً بها .

يدل على مدى ارتباط الأحكام القانونية للرقابة السابقة على الإنهاء، وذلك من حيث نطاق تطبيقها بإلغاء الوظيفة، ومن ثم يرى البعض أن المشرع المصري اتخذ من إلغاء الوظيفة المعيار الوحيد لاعتبار الإنهاء لأسباب اقتصادية⁽²⁾.

ويقدر البعض إلغاء الوظيفة – كما في فرنسا⁽³⁾ – أن يكون أثراً مرتبطاً بالظروف الاقتصادية من حيث مصدره ، وليس أثراً في حد ذاته لإنهاء علاقة العمل نفسها، وقد سار القضاء الفرنسي في هذا الاتجاه، حيث أصبحت بعض أحكامه التسريح بالصيغة الاقتصادية على إلغاء الوظيفة ودون البحث في الظروف التي فرضتها ودون تبيان طبيعتها، وأولتها أهمية⁽⁴⁾، ولا يقتصر إلغاء الوظيفة على مفهومها الضيق بل يستتبع ليشمل عناصرها والتعديل الجوهرى الذي قد يدخل عليها، وهذا التعديل يدخل في حكم إلغائها، وهو مفهوم واسع⁽⁵⁾، وهذا المفهوم الواسع لإلغاء الوظيفة نتيجة عدم وجود ارتباط ضروري بين هذا الإلغاء للوظيفة كمعيار لتطبيق النظام القانوني للإلغاء، أو لإنهاء علاقة العمل – لأن الإلغاء بالضرورة نتيجة قطع علاقة العمل – لأسباب اقتصادية وخفض الحجم الكلي للعمال داخل المؤسسة المستخدمة⁽⁶⁾.

(1) — SAVATIER (J) : Observation Droit Social 1978, P 296 .

(2) — همام محمد محمود (زهران) : الرقابة على إنهاء عقد العمل ، المرجع السابق ، ص 69 .

(3) — PELESSIER (J) : Con D'etat , 20/12/1983 , Op Cit , P 34 .

(4) — CASS. CRI , 15 Avri1e 1986.

(5) — MODERNE (F) : Le Controle Administratif , Op Cit , P 105 .

(6) — لقد كانت أحكام القضاء في مثل هذه المسألة كثيرة – أشرنا إلى البعض منها – والمهم في المسألة أن المشرع الفرنسي قنن هذه الأحكام في القانون رقم 549 لسنة 1989، والمادة L 321/1 في تحديدها لمفهوم الإنهاء وللأسباب الاقتصادية تنص على التغيير في الوظيفة وليس إلى تعديلها، لأن التغيير يبدو أقوى تعبيرا عن حقيقة الفكرة التي ذهب إليها المشرع وقصدها .

إن إلغاء الوظيفة — قد يكون لأسباب اقتصادية — وقد لا يكون مبنيًا على اعتبارات اقتصادية، ومن هذه الاعتبارات مثلًا الحالة الصحية لرب العمل أو وفاته، أو التعبير عن إرادته في التخلص من بعض الأعباء والالتزامات القانونية، فيضطر لإلغاء الوظيفة، ومن أجل ذلك تساءل جانب من الفقه عن القيمة القانونية لإلغاء الوظيفة كـمـعـيار مجرد حتى نطبق أحكام النظام القانوني لإنهاء علاقة العمل ونحدد نطاقه⁽¹⁾، كإنهاء لأسباب اقتصادية.

وخفض حجم العمل، يرى رأي في الفقه أن قرار صاحب العمل المهادف إلى خفض حجم العمل مربوط بخفض عدد العمال أو قوة العمل كما يسميها البعض، وهو يعد قرارًا اقتصاديًا حسب هذا الرأي بغض النظر عن أسبابه وبواعثه، ويمكن تقدير ذلك حسب رأي آخر⁽²⁾ وتبريره سواء بالنظر إلى الإلغاء الكلي للوظيفة كإجراء مرتبط بالضرورة لتعديل عقد العمل أو لأجل تنظيمها، فكلها معايير مرتبطة بالسبب الاقتصادي، وفي هذا المجال لا بد من التفريق بين إنهاء علاقة العمل بسبب إلغاء الوظيفة وإنهاء علاقة عمله لأسباب متصلة بشخص العامل، فالحالة الأولى يكون العامل فيها أجنبيًا عن السبب ولا دخل له فيه فيوصف الإنهاء بأنه اقتصادي⁽³⁾، لأن الصفة الاقتصادية لا تثبت إلا لأسباب أجنبية عن سلوك العامل وقدرته، وبمفهوم المخالفة تكون متصلة اتصالًا وثيقًا بنشاط المؤسسة، ويرى البعض في ذلك أنه يترتب على هذا المعيار السلبي في المجال القانوني اتساع المفهوم الاقتصادي لأسباب الإنهاء.

وقد ساد المعيار في ظل التنظيم التشريعي لقواعد خاصة بالإنهاء الجماعي لعلاقات العمل، إذ أن الإنهاء متى اتصل بشخص العامل يكون فرديًا⁽⁴⁾، وأثبتت الدراسات التي أعدها مكتب العمل الدولي القيمة القانونية لهذا المعيار، ونفس الاتجاه سلكته التوجهات الصادرة عن مجلس المجموعة الاقتصادية الأوروبية .

(1) — MODERNE (F) : Le Controle Administratif , Op Cit , P 109 .

(2) — LYON CAEN (G) , PELISSIER (J) : Les Gands Arets , Op Cit , P 349 .

(3) — G .H. (CAMER LYNCK) : Traite Du Droit Du Travail , Op Cit , P 511 .

(4) — بالنسبة للقانون الوضعي يرى بعض الفقه يوصف التسريح بأنه اقتصادي كل سبب أو واقعة مؤدية لإلغاء الوظيفة، أو كل اعتبار غير لصيق بشخص العامل بشرط إثبات أن أصله عرضي أو هيكلية، سواء كتمًا لبعضهما أو كل واحد مستقل عن الآخر.

إن منظمة العمل الدولية كان لها رأي في هذا الموضوع، ذلك بنص الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام للمنظمة بتاريخ 22 جوان 1982 عندما تعرضت لمشكلة إنهاء علاقات العمل كأثر سلبي على خفض قوة العمل⁽¹⁾ داخل المؤسسة، وهذا في نصوص القسم الثالث تحت عنوان : " الأحكام التكميلية الخاصة بالإنهاء لأسباب اقتصادية تقنية، هيكلية أو ما في حكمها ولقد توصل مكتب العمل الدولي من خلال الدراسات التي أعدها أن هناك الكثير من الأسباب المرتبطة بضرورات الاستغلال، يمكن أن تنتهي بـخفض حجم قوة العمل داخل المؤسسات⁽²⁾، وأن حالات إنهاء علاقات العمل كسبب أو كأثر لها علاقة بعدم وجود ارتباط بشخص من ينهي عمله⁽³⁾.

إن التوجهات التي سلكتها المجموعة الأوروبية الاقتصادية المشار إليها سابقا، ومن أجل التقريب بين هذه تشريعات هذه الدول من أجل تحقيق نوعا من الوحدة في أحكامها، نصت المادة الأولى من التوجهات التي أصدرها مجلس المجموعة⁽⁴⁾ على أنه : "يقصد بالإنهاء الجماعي من جانب صاحب العمل لسبب أو لأسباب غير لصيقة بشخص العامل، متى تجاوز خفض عدد العمال كأثر لذلك الإجراء، حدا عدديا معيناً"، إلا أنه إذا كان لا يتصل بشخص العامل فإنه حتما يتصل بالمؤسسة نفسها، سواء تعلق الأمر بضرورات النشاط أو بغيره يخص المؤسسة، فإن الإنهاء الجماعي الخاضع لأحكام خاصة نصت عليها التوجهات أعلاه يجسد حقيقة الإنهاء لسبب اقتصادي.

إن القضاء الفرنسي من جانبه اجتهد — في غياب التحديد التشريعي — لأن هذا التحديد مر في القانون الفرنسي بعدة مراحل في تطوره واجتهاد القضاء في بحثه عن العناصر اللازمة لتحديد نطاق تطبيق الأحكام الخاصة بالحماية في مواجهة خطر الإنهاء لأسباب اقتصادية لعلاقات العمل القائمة، ومن خلال البحث أظهرت الدراسة التحليلية

(1) — يقصد بقوة العمل خفض حجم عدد العمال .

(2) — إن السير الداخلي للمؤسسة له علاقة وطيدة بـخفض حجم عدد العمال داخل هذه المؤسسة، مثل تحديث المؤسسة والتحول نحو الآلية لتحسين الإنتاج، وكذا التحول من منتج إلى منتج آخر، أو ما تعلق بأساليب الإنتاج أو الإغلاق لفروع أو تقلبات السوق، ونقص المواد الأولية أو المنافسة، كلها بواعث لها علاقة بـخفض حجم العمال .

(3) — لقد سبقت الإشارة إلى هذا الموضوع في المبحث الأول من الرسالة بعنوان : التطور التاريخي، ص 01.

(4) — Directive du Conseil des Communautés Européenne du 17/02/1975 Concernant le Rapprochement des Legislation des Etats Membres Relatives aux Licenciements Collectifs , Jornal Officiel de Lacomunautés N° L48 ,29/02/1975, Droit Social 1987 , P 309 .

لأحكامه ووقفت على مدى اتساع فكرة السبب الاقتصادي، والفكرة في مجملها تخلص إلى أن هذا المفهوم مهما اتسع لا يكون له علاقة بالعامل الذي ينهي عمله لسبب اقتصادي، وإنما يكون لصيقاً بالمؤسسة ورب العمل، خاصة إذا قام بتعديل عقد العمل أو إعادة تنظيمه المؤسسة أو الإغلاق الجزئي أو الكلي (1).

إن المشرع الجزائري حرص على استقرار الوظائف لدى المؤسسات، دون تمييز فيما إذا كانت عامة أو تابعة للقطاع الخاص، إذ جاء مثلا نص المادة 07 من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية كما يلي : " توخيا لاستقرار الوظيفة وضمائها يوضع عقد العمل أو الرسم النظامي لمدة غير محددة "، والمفهوم الضيق لنص هذه المادة يفهم منه أن المشرع ينظم الوظائف كقاعدة عامة بعقود غير محددة المدة، وهو الأصل في حقيقة الأمر في التعاقد، إذ يلجأ لعقود العمل محددة المدة كاستثناء، إلا أن الفقرة الثانية وضحت ذلك، أي حالة وضع عقود محددة المدة .

إلا أنه وفي رأينا وفي استقرار لما ذهب إليه المشرع من جملة التشريعات أنه يهدف لاستقرار الوظائف باعتبار الفلسفة الإيديولوجية التي كانت سائدة وهي اعتبار العمل حق وواجب (2) وبالنظر لما جاء به القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل عدت المادة 66 من حالات إنهاء علاقات العمل لكن دون إلغاء الوظيفة، وإنما أهم ما ذكر خلال الأسباب العادية المعروفة هو التسريح للتقليل من عدد العمال، وإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ككل (وستطرق لذلك في حينه) إلا أن نص المادة 69 من القانون أجازت للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ برزت أسباب اقتصادية، وهذا النص مربوط بالنص الذي سبقه من المادة 66 إلا أن الأمر الهام هو ما جاء في الفقرة الثالثة من المادة 69 التي منعت المستخدم من اللجوء إلى الاستخدام في نفس الوظائف التي تم تسريح العمال منها، أي منعه من التوظيف في الأصناف المهنية نفسها، سواء كان التسريح فرديا أو جماعيا .

(1) — عند استشارة مجلس الدولة الفرنسي في مشروع القانون رقم 05 لسنة 1975 مثلا والمتعلق بإنهاء الاقتصادي وردت عبارة في كل حالات الإنهاء الفردي أو الجماعي لسبب اقتصادي، أي أنه غير متصل بشخص العامل .

Cite Pare MODERNE : Le Contrôle Administratif , Op Cit , P 77 .

(2) — لقد نصت على ذلك جميع الموائيق والداستاتير الصادرة بما فيها القانون الأساسي العام للعامل (سبقت الإشارة إلى ذلك) .

المطلب الثاني التحولات الهيكلية

يقصد بالتحولات الهيكلية ما ينجم عن إعادة هيكلة المؤسسة، أو إعادة تنظيمها بما يضمن لها الفعالية، وهذا في حد ذاته يؤسس لقيام سبب اقتصادي لإنقاذ كفاءة أداء المؤسسة اقتصاديا وإعادة تنظيمها يهدف بالدرجة الأولى لتحسين تلك الكفاءة والمردودية، وكذلك تحقيق أهداف أكثر أهمية لاتبرر التسريجات الاقتصادية⁽¹⁾. لأن التسريح لأسباب اقتصادية ينجم فقط عن التحولات التكنولوجية والصعوبات الاقتصادية، وهنا لا يوجد هذان العنصران، وما يوجد فعلا هو كفاءة مردودية المؤسسة في خطر ولا وجود لعوامل أخرى، وإعادة الهيكلة من شأنه المحافظة على قدرة المؤسسة لتجنبها الوقوع في الصعوبات الاقتصادية⁽²⁾، ونظرا لكون المؤسسة لاتعود لمجمع اقتصادي فضرورة إعادة هيكلتها بما يضمن كفاءتها الاقتصادية تكون أكيدة على مستوى المؤسسة.

أما إذا كانت المؤسسة تابعة لمجمع اقتصادي، فإن أمر البت في ذلك يكون على مستوى المجمع، أين يمارس نشاطه، ودور القاضي هنا يكمن في النظر في مدى الملاءمة، أي ملاءمة إعادة التنظيم، كما أنه لايسمح للمستخدم بأن يقرر أن إعادة التنظيم للمؤسسة هو الحل الأمثل لها⁽³⁾.

إن التعديل في المركز القانوني للمؤسسة بسبب انتقال ملكيتها من شخص إلى آخر، أو التغيير في شكلها القانوني ثار بشأنه عدة تساؤلات، وهذه التساؤلات جاءت نتيجة للانعكاس السلبي على علاقات العمل داخل المؤسسة بسبب انتقال ملكيتها من رب عمل لرب عمل آخر الذي يمكن أن يقوم بتقليص عدد العمال واللجوء إلى تسريجات عديدة، وعليه هل يمتد حتما التعديل في المركز القانوني لصاحب العمل إلى التعديل في حجم القوة العاملة، وهل هذا التعديل يعد سببا اقتصاديا ذا طبيعة هيكلية . فإذا جئنا للقانون الفرنسي نجد أن أحكامه تخضع الإنهاء لأسباب اقتصادية خاضع لأحكام خاصة،

(1) — CASS , SOC . 05 Avril 1999 , BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES , Op Cit , P 153.

(2) — SOC . 11 Janv 2006 , BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES , Op Cit , P 153 , 154.

(3) — CASS , PLEN 08 Decembre 2000 , BRIGITTE HESS , (FALLON) , Op Cit , P 154.

كما أن المشرع المصري يخضع إنهاء علاقة نتيجة التغيير في حجم المؤسسة أو نشاطها لرقابة سابقة.

ولقد أقر المشرع المصري مبدأ بنص المادة التاسعة من القانون رقم 137 لسنة 1981 ينص باستمرار عقود عمل لعمال المؤسسات التي تم إدماجها مع غيرها، أو التي انتقلت بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع (1).

إن القانون الفرنسي نص في المادة L122/12 قانون عمل على نفس الأحكام الواردة في المادة التاسعة وهي أنه : " إذا حدث تعديل في المركز القانوني لرب العمل، بصفة خاصة بسبب الميراث أو البيع أو الإدماج ... (2) فكل عقود العمل السارية يوم التعديل تظل قائمة بين رب العمل الجديد والعمال بالمؤسسة " . يتضح بأن هذا النص مفاده المحافظة على استقرار علاقة العمل واستمرارها مع صاحب العمل الجديد .

إن المشرع الجزائري لم يشذ عن القاعدة بخصوص هذا الموضوع، إذ نجد المادة السادسة والعشرين من المرسوم 82/302 تنص حرفياً " إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة والعمال"، كما أن المشرع الجزائري أعطى خياراً للعمال في البقاء في مناصب عملهم أو قطع علاقاتهم مع المؤسسة الجديدة في حالة ما إذا لحقهم ضرر في الحاضر أو المستقبل، وهذا ما نصت عليه المادة السابعة والعشرون (27)، ولما كان تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة ليس بسبب إعادة تنظيمها فقط، وإنما قد يكون بسبب التنازل عنها للدولة أو الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، وإعادة هيكلة المؤسسة أو تقليل عدد العمال، وقد ألح المشرع في المادة التاسعة والعشرون (29) بأن العامل لا بد أن يعين في منصب يطابق قدراته عند ما يحول إلى هيئة مستخدمة أخرى طبقاً للمادة الثامنة والعشرون (28) من القانون، لكن المشرع المصري في هذا الخصوص

(1) — المادة 107 قانون عمل مصري رقم 137 لسنة 1981، يخضع لحكم هذه المادة الوقف الجزئي أو الكلي للمنشأة، وكذلك تغيير حجم المنشأة أو نشاطها، فالأول يقضي على شخصيتها، والثاني لا يقضي على وجودها القانوني، لكن له ارتباط بتعديل يطرأ على مركزها القانوني .

(2) — يعد إدماج شركة سبياً في انقضاءها، وتفتي في شخصية الشركة الداجمة، وتنشأ شركة جديدة .

— أكتفم (الحولي) : الموجز في القانون التجاري، القاهرة 1970، ص 439 .

اختلف عن المشرع الجزائري، وأيده القضاء في ذلك. إذ أكد أن السلطة التنظيمية لصاحب العمل في إدارة منشأته الفردية والتي أكدتها وتواترت عليها أحكام محكمة النقض في العديد من أحكامها وعددت صورها كما يلي :

✓ أن لصاحب العمل قانونا السلطة التنظيمية باعتبار أنه المالك لها ولا معقب على تقديره (طعن رقم 83 لسنة 1952).

✓ إن هذه السلطة لاتقف عند إلغاء العقد الفردي بسبب سلوك العامل وارتكابه خطأ جسيما، بل تمتد لتشمل حالات إنهاء العقد لأسباب اقتصادية(1).

الفرع الأول تغيير نشاط المؤسسة

إذا كان من المتفق عليه أن التعديل في الهيكل القانوني للمؤسسة لايعتبر في حد ذاته سببا اقتصاديا ذا طبيعة هيكلية، وتبعاً لذلك يتعذر على القاضي فرض رقابته من أجل تحديد القيمة القانونية لإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل، فإن ذلك لا يرفع عن أسباب التعديل الصفة الاقتصادية(2)، بل يتعين الحذر من الخلط بين أسباب إنهاء علاقة العمل المرتبطة بتعديل في الهيكل القانوني للمؤسسة، وتلك الأسباب التي تكمن في وجود المؤسسة، وبالنسبة لصاحب العمل البحث عن البواعث الدامغة لذلك التعديل .

إن تغيير نشاط المؤسسة مرتبط تقريبا بإنهاء أو إلغاء الوظيفة، عندما يقوم صاحب العمل بإنهاء علاقة عمل مجموعة من العمال بسبب إلغاء وظائفهم أو تحويلها لوظائف أخرى، وهذا التحويل يدخل حتما في تغيير نشاط المؤسسة وبالتبعية تغيير الوظائف والعاملين بها ويكون ذلك ناجما عن الانعكاسات السلبية للصعوبات الاقتصادية على حجم النشاط يمكن أن يكون أثرا لإعادة البناء الهيكلي للمؤسسة أو تطويرها من أجل التكيف مع التطور الاقتصادي.

(1) — عبد الحميد (بلال) : مستشار عمالي وخبير تشريع العمل في منظمة العمل العربية، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ص 46 .

(2) — حسن عبدالرحمان (قدوس) : المرجع السابق ، ص 117 .

إن المشرع الجزائري وعلاوة عما جاء به المرسوم السابق الذكر 82/302 فقد ورد أيضا بالمرسوم التشريعي 09/94 أحكاما تتعلق بتغيير نشاط المؤسسة إما بسبب الغلق أو الخصوصية أو لأسباب أخرى إذ نصت المادة الثامنة (08) من المرسوم على أحكام تتعلق بالمرحلة الثانية لإجراء تسريح العمال، وتمثل في إحدى العمليتين :

- ✓ إما أن ينظم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفروع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني المختصة.
- ✓ أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع .

إن المشرع الجزائري ومن خلال القراءة في مراحل التحويل التي نص عليها في مختلف المواد القانونية، خاصة ما جاء بها المرسوم التشريعي 09/94 يستشف منها – ولو أن المشرع لم يذكر ذلك صراحة – أن المقصود بالتحويلات الخاصة بالعمال لقطاعات مختلفة إنما ناجم عن تسريح هؤلاء من قطاعاتهم الأصلية وإعادة توزيعهم على فروع معينة أو الإلقاء بهم للمصالح العمومية المختصة بالشغل والتكوين المهني، أو إنشاء أنشطة أخرى بديلة عن النشاط الأصلي لهم بعد إعادة توزيعهم، وعموما فإن تغيير نشاط المؤسسة يبقى على علاقة العمل السابقة قائمة، وفضلا عما جاءت به المادة 26 من المرسوم 302/82 فإن المادة (74) من قانون علاقات العمل تنص على نفس المعنى، أي تبقى علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، كما أن المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية فصلت حسب هذا النص في عدة ملفات إجتماعية⁽¹⁾، ومما جاء في تسبيب قرارها، أن الطاعن أودع طعنه وضممه وجهان للنقض، الوجه الأول : مأخوذ من مخالفة تطبيق المادة (74) من القانون 11/90، الوجه الثاني : يتعلق بمخالفة نص المادة 26 من المرسوم 302/82 بدعوى أن القرار المطعون فيه لما قضى بانعدام صفة لمطعون ضدها قد خالف أحكام المادة 74، ذلك أن التغيير الذي طرأ على المطعون ضدها في الاسم لا يؤثر على العلاقة التي كانت تربطها سابقا مع

(1) – المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293863 فهرس رقم 1257 قرار بتاريخ 2003/06/16، قضية : ط.م ضد ملبنة نوميديا ، قرار غير منشور .

العمال، ولا يمكن أن تتصل من هذه الصفة تجاههم، ولا من الالتزامات المترتبة في ذمتها التي رتبها الاتفاقية الجماعية التي أبرمها ديوان الحليب للشرق، والقرار المنتقد بقضائه، كما فعل دون الأخذ بأحكام المادة المذكورة أعلاه يكون قد عرض قضاءه للنقض⁽¹⁾.

الفرع الثاني غلق المؤسسة

إلى جانب الأسباب الاقتصادية السابقة كمبررات للتسريح يوجد سبب آخر لا يقل أهمية وهو غلق المؤسسة، فما المقصود بغلق المؤسسة أو الإغلاق ؟ .

عرف البعض الإغلاق على أنه حق لصاحب العمل يلجأ إليه في مواجهة العمال المضربين "أي هو ذلك الإقفال الكلي أو الجزئي للمؤسسة من طرف صاحب العمل، وذلك بهدف سيطرته وبسط إرادته على عماله، والتصدي لإرادة العمال من أن تفرض عليه"⁽²⁾، وبغلق المؤسسة واختفائها عن الوجود يتوقف نشاطها وتختفي معها وظائف ويختفي معها عمال⁽³⁾، ويوجد من قال بأن الإغلاق هو إجراء يلجأ إليها صاحب العمل لمواجهة صعوبات اقتصادية⁽⁴⁾، وإغلاق المؤسسة قد يرجع إلى كبر سن صاحب العمل وعدم قدرته على مواصلة العمل، وكذا إفلاسه ومواجهة المؤسسة لأزمة اقتصادية.

إن إغلاق المؤسسة يستتبع إنهاء عقود العمل ولا يتصف هذا الإنهاء بالتعسف ما دام الإغلاق غير راجع وليس مرده الانتقام من العمال⁽⁵⁾.

يمكن تصنيف هذا النوع من الإغلاق ضمن الإغلاق المرخص به الذي يتم بناء على ترخيص تصدره السلطات المختصة وفقا للأوامر العسكرية والقوانين المنظمة لهذه

(1) — المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293865 فهرس رقم 1259 قرار بتاريخ 2003/06/18، قضية : ز.ش ضد ملبنة نوميديا، قرار غير منشور .

(2) — عبداللطيف (خالفي) : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1987 ص 120.

(3) — SAVATIER (J) : La Cessation , D'activité de L'entreprise , Motif Economique de Licenciement Droit Social , N° 04 , Avril 2001 , P 413.

(4) — أحمد حسن (البرعي) : المرجع السابق ، ص 493 .

(5) — محمد عزمي (البكري) : مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني 1986 ، ص 452 .

الحالة⁽¹⁾، كما أن المشرع الفرنسي لم يذكر توقف نشاط المؤسسة في المادة L321/1 من قانون العمل الفرنسي كسبب من أسباب إلغاء الوظيفة حتى يمكن إضفاء عليه صفة الإنهاء الاقتصادي ، ويفهم من النص أن المشرع الفرنسي أراد التفريق بين المؤسسات التي يخفض فيها عدد العمال عن تلك التي يقرر غلقها إلا أن محكمة النقض الفرنسية كان لها موقف آخر في قضية عرضت على الغرفة الاجتماعية في 16 يناير 2001. فحكمت في هذه القضية المعروفة بقضية Morvant C Ste Rogal Printemps إذ قدرت المحكمة أن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون راجعا لخطأ صاحب العمل يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء⁽²⁾.

ومما سبق ذكره يتضح أن إغلاق المؤسسة الذي يستند إلى الأزمة الاقتصادية التي تواجهها والتي على إثرها أنهيت عقود العمال، هذا الإنهاء هو إنهاء لسبب اقتصادي، لذا فعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة، إضافة إلى حق العمال في التعويض لأن عقودهم أنهيت لسبب اقتصادي⁽³⁾.

أما القضاء المصري فقد استقر على أن إغلاق المؤسسة المستند إلى أسباب اقتصادية بعد إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية، فقد قضت محكمة النقض " بأن إغلاق المنشأة إغلاقا نهائيا يستتبع إنهاء عقود العمل⁽⁴⁾، وكذلك إغلاق أحد أقسام المؤسسة يستتبع الاستغناء عن العمال ويكون فصلهم مبررا"⁽⁵⁾.

تاريخيا لم ينص الدستور الفرنسي على الإغلاق مثل ما نص على الإضراب كحق من الحقوق يلجأ إليه العمال ويمارسونه في أطره القانونية، إلا أن أول نص فرنسي هو قانون 11 فبراير 1950 عند الحديث عن المسائل السلمية لحل نزاعات العمل، وأن موقف المشرع الفرنسي من الإغلاق يبقى متذبذبا وغير مستقر خاصة مع إهمال نصوص الوساطة والتحكيم وتعطل تطبيقها الشيء الذي جعل الفقه هو الآخر يختلف حول

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ، ص 169 .

(2) — PAUL HENRI : Op Cit , P 279 .

(3) — عيد (النايل) : قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة 2001 ، ص 426 .

(4) — طعن رقم 87 ق 46 جلسة 1978/04/29 لسنوات 1975 إلى 1980 السيد خلف محمد .

(5) — عصمت (الهواري) : المرجع السابق ، ص 566 .

مشروعية الإغلاق من عدمه، فبينما يرى فريق من الفقه مشروعيتها ويقدم حججا على ذلك يرى فريق آخر عدم مشروعيتها ويقدم حججا أيضا مناقضة وبتطرف الفريقين من الفقه نجد القضاء سلك طريقا وسطا ، وأيد فريقا ثالثا معتدلا .

أولا . أصحاب مشروعية الإغلاق

يتلخص رأي هؤلاء في أن عدم النص على الإغلاق لا يعني تحريمه أو عدم شرعيته، وسكوت الدستور عن ذكره لا يعني ذلك، وإنما جعل المشكل غير مفصول فيه وموقوف، ولم يفصل فيه وترك أمره للتشريع ، واعتبارا لكون القانون لم يجرمه فهو مباح(1).

ويضيف أصحاب هذا الرأي بأن المبادئ والنصوص العامة للقانون تبرهن على أنه حق مستندين في ذلك إلى القانون الصادر في 11 جانفي 1950 الذي وضع الإغلاق والإضراب في مستوى واحد واشترط مسطرة المصالحة إلزاميا، قبل كل إضراب أو إغلاق ، وهذا يعني - حسب رأيهم - اعتراف ضمني بالإغلاق والإضراب ما دام قرنهما في نص تشريعي واحد، ويضيف أنصار هذا المذهب - دعما لرأيهم - أن المبادئ العامة لقانون المؤسسة تقود إلى الاعتراف بمشروعية الإغلاق كونه مظهرا للسلطة التنظيمية " Povoire De Police " والإدارة الداخلية الممنوحة لرئيس المؤسسة، فإذا كان هناك انتهاك للقانون ولجأ العمال للإضراب غير المرخص، فرئيس المؤسسة عليه واجب حفظ النظام داخل المؤسسة، وتبعاً لذلك يتخذ قرار الإغلاق ، إذا رأى مصلحة المؤسسة في ذلك، وهذا يؤكد مشروعية الإغلاق(2)، واعتبارا لدور رئيس المؤسسة خاصة التنظيمية، فكما له حق إبرام عقود العمل والتقيد بالتزاماته التعاقدية من خلال تقديم الشغل، مثلما يسمح للأجراء في حالة الإضراب بتعليق شغلهم، أي بتعليق التزاماتهم التعاقدية نتيجة قيامهم بالإضراب، فهما في هذه الحالة على قدم المساواة، وهو ما يجعل الإغلاق مقابل الإضراب، خاصة إذا علمنا أن الإغلاق يأتي اتقاء للإضراب أو كرد فعل ضده(3).

(1) — يعتبر جان (ريفيرو) ، وجون (سافاتي) من المؤيدين لهذه الأطروحة ، أنظر :

- RIVERO et SAVATIER : Droit du Traite , Op Cit , P 205 .
- DURAND et VITU : Traite de Droit du Travail , Op Cit , P 904.

(2) — يلاحظ أن المناصرين للإغلاق يأخذون بفكرة تساوي الإضراب مع الإغلاق .

(3) — ROGER (LATOURNERIE) : Le Droit Français de la Grève , Serey 1972 , P 22.

لقد اعتمد الفقه المؤيد للإغلاق في وجهة نظره التي جعلها نظرية معقولة ومنطقية على مجموعة من الدلائل – سبق ذكر بعضها – والدلائل والحجج للتأكيد على أحقية المستخدم ممارسة حقه في الإغلاق، وعدم التنصيص عليها في الدستور والقوانين العادية لايحني أن الإغلاق محرم(1).

كما أن هؤلاء، وإمعانا في تثبيت حججهم يذكرون بالقواعد التقليدية للقانون التي مفادها "أن الأصل في الأشياء الإباحة"، والمشرع جعل الإغلاق إلى جانب الإضراب، هذا الاتجاه يؤسس نظريته على نظرية المؤسسة(2)، أي أن المستخدم هو الذي يسهر على تنظيمها، وإرغام الأجراء على احترام القوانين، وتقييد المستخدم وعدم السماح له بممارسة وسيلة الكبح التي هي الإغلاق لعدم شرعيته، يعني عدم انسجام صلاحيات المستخدم وعدم انتظامها مع قواعد العدالة، هذا غير منطقي لأن ذلك يدل على مصادرة حقه في التبعية له لجميع الأجراء(3)، ومن ثمة فالمساواة بين أطراف النزاع يقتضي الاعتراف للمستخدم بحقه في الإغلاق الخلافي(4)، ولعل أهم حجة في هذا الرأي تتمثل في كون عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، ينشأ عنها التزامات متبادلة ومتقابلة في ذمة الطرفين، فإن من حق المستخدم تعطيل تنفيذ التزامه في تقديم الشغل والأجر إلى أن ينفذ الطرف الآخر التزاماته بأدائه للشغل، وحسب هذه القاعدة فإن شن الإضراب من طرف الأجراء – خصوصا إذا كان غير مشروع – فإنهم يكونون قد أخلوا بالتزاماتهم العقدية(5).

إن المشرع المصري نص في قانون العمل من خلال المواد 196 إلى 201 على ما يلي : المادة 196 : " يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في

(1) — SINAYT (H) : Le Droit de Travail La Grève , Dalloz 1966 , P 243 .

(2) — فاطمة (حداد) : الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، وإغلاق المقاولات ، رسالة دكتوراه ، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء 2006/2005، ص 55 وما بعدها .

(3) — جماعة من المؤلفين : الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق ، المطبعة والوراقة الوطنية، الدوريات، مراكش، المغرب 2009، ص 410 ، 411 .

(4) — هناك مصطلح الإغلاق الوقائي ، الإغلاق الدفاعي، الإغلاق الخلافي ، أحمد بوهرو : نزاعات الشغل الجماعية في المدونة الجديدة للشغل ، دار القلم ، الرباط 2044، ص 33 .

(5) — SCHAAFFEN : Le Droit de Lock , Out – D – S , Avril 1957 , P 205 .

الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون "، من خلال هذا النص يتضح أن المشرع المصري قد حسم المسألة وأعطى مشروعية الإغلاق وأدخله ضمن الضرورات الاقتصادية لإنهاء علاقة العمل أي التسريح لسبب اقتصادي، وللتقليص من اليد العاملة، وقد عبر عنه المشرع بالضرورات الاقتصادية⁽¹⁾ نتيجة الأزمات الاقتصادية عالمية كانت⁽²⁾ أو إقليمية⁽³⁾، ولمواجهتها يتطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي وتسريح جزئي لليد العاملة اقتصاديا، وتقليص حجم المشروع أو نشاطه لقاء غلق بعض وحداته أو فروعها.

إن فكرة الإغلاق في المغرب لم تحض باهتمام الفقه كثيرا، ولم يبين فيما إذا كان الرأي الغالب على مشروعية الإغلاق أو ضده، ويرجع ذلك لحدثة هذا المفهوم، وعدم اتساح معالمة وللأختلاف بين الفقه المقارن حوله⁽⁴⁾، وعموما فالفقه المغربي يسير نحو تضيق نطاق الإغلاق وحسب بعض الآراء⁽⁵⁾، فإنه ليس حقا منصوصا عليه في الدستور، ومع ذلك فإنه حق معترف به بشرط ممارسته في إطار مشروع واحترام الشروط الشكلية والموضوعية، فالفقه المغربي يطرح إشكالات بخصوص الإغلاق دون أن يقدم بدائل وحلول منطقية لتحديد وتنظيم الإغلاق⁽⁶⁾.

إن المشرع الجزائري لم يتطرق، صراحة أو ضمنا للإغلاق في جميع النصوص التشريعية الصادرة، ما عدا ما جاء بخصوص تقليص عدد العمال سواء في القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية أو المرسوم 82/302، وكل ما جاء في هذا الشأن ما نصت عليه المادة الرابعة والستون (64) من القانون 11/90 في فقرتها الثامنة، عندما تحدثت عن تعليق علاقة العمل عند ممارسة حق الإضراب، هذا إذا ما اعتبرنا أن الإغلاق مقترن بالإضراب تبعا لما جاء في القوانين المقارنة وما أضافته المادة السادسة والستون (66) من نفس القانون، عندما أشارت في الفقرة الثامنة أيضا إلى إنهاء النشاط القانوني للهيئة

(1) — همام محمد محمود (زهران) : قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 824 – 825 .

(2) — تباطؤ عالمي في النمو نتيجة هجمات سبتمبر سنة 2011، همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ، ص 825 .

(3) — مثل فرض الحصار على ليبيا بدعوى مساندة الإرهاب أحيانا ، وبسبب قضية لوكاربي أحيانا أخرى، وكذلك الحصار المفروض على سوريا والسودان : همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ، ص 826 .

(4) — محمد سعيد (بناني) : قانون الشغل بالمغرب ، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، 1985 ، ص 337 .

(5) — موسى (عبود) : دروس في القانون الاجتماعي ، الدار البيضاء 1987، ص 305 .

(6) — جماعة من المؤلفين : الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق ، المرجع السابق ، ص 412 .

المستخدمة، إلا أن الإنهاء للنشاط ليس هو الإغلاق، فإنهاء النشاط قد يكون لأسباب اقتصادية عن طريق تصفية المؤسسة نهائياً، ومفهوم التصفية، خاصة في القانون التجاري هو تصفية الشركات التجارية أو المدنية، تصفية نهائية بتحويل موجوداتها إلى نقود بطريقة مجزأة يقوم بها مصف، هذا المفهوم أكدته الفقه التجاري وهو " القيام بكل العمليات التجارية والعمليات الضرورية الناتجة عن الشركة أو إبطالها، أو إدارتها مؤقتاً بمعرفة المصفي لتسوية علاقة الشركة بالشركاء والمديرين وتحديد مراكزهم القانونية واستيفاء حقوقها وتمويل أصولها وسداد ديونها وقسمة الباقي بين الشركاء "(1)، واعتبر القضاء إنهاء عقد العمل بسبب التصفية إنهاء مبرر(2).

كما أن الإفلاس المؤدي إلى إفلاس صاحب العمل وغلق مؤسسته له مفهومه القانوني، وليس هو الإغلاق. بمفهوم مواجهة العمال المضربين.

إن القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب(3) المعدل والمتمم لم يشر إطلاقاً عند تطرقه لمعالجة الإضراب وطرق تسوية النزاعات إلى مسألة الإغلاق، وهكذا نجد المشرع الجزائري لم ينص على الإغلاق لا بموجب الدساتير المتعاقبة بما فيها الدستور الأخير ، ولا بموجب القوانين الصادرة بما فيها تشريعات 1990 الحالية.

ثانياً : أصحاب عدم مشروعية الإغلاق

ينطلق أصحاب هذا الاتجاه من فكرة أساسية، وهي أن قانون العمل قانون حماية، هدفه حماية الأجير كطرف ضعيف في المعادلة الاقتصادية، والقول بالإضراب هو كسر الإضراب كحق دستوري، وإضعاف العمال ، وتقوية صاحب العمل بمشروعية الإغلاق استناداً إلى قانون 11 فبراير 1950 هو قول ضعيف ومردود على أصحابه، كون إرادة المشرع لم تنصرف عند الحديث عن الإضراب والإغلاق معاً، معناه أن الإغلاق أصبح

(1) — محمود محمد (محمد الشمسات) : تصفية شركة الأشخاص التجارية، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1994، ص 64.

(2) — فتحي (عبد الصبور) : الوسيط في عقد العمل الفردي ، طبعة 1961 ، ص 428 .

(3) — القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ 06/02/1990، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخ في 07/02/1990، ص 237 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية، عدد 68 بتاريخ 25/12/1991، ص 2652 .

مشروعاً ومباحاً، بل ذهب نيته إلى تشجيع علاقة العمل عمالاً وأصحاب عمل إلى أسلوب الحوار والتفاوض عوض اللجوء للوسائل غير السلمية، نظراً لما لها من نتائج سلبية عليهم وعلى الاقتصاد الوطني⁽¹⁾ فحسب رأي بعض الفقه فإن عدم مشروعية الإغلاق تنبني أساساً على نظرية العقد التي تلزم أطرافه بتنفيذه، وفق ما تقتضيه حسن النية في تنفيذ العقود، فإن إغلاق المؤسسة بشكل فجائي تجاه الأجراء غير المضربين الذين لهم نية العمل لكن يجدون أنفسهم محرومين من ممارسة حقهم في العمل، ولذلك اعتبر المستخدم قد أحل بالتزاماته التعاقدية مع هؤلاء، فضلاً عن ذلك فالإغلاق غير منصوص عليه قانوناً، بينما الإضراب حق معترف به، وليس من المنطق والمعقول الاعتراف بالحقين معاً كونهما متناقضين ويعطل أحدهما الآخر⁽²⁾.

ويضيف أنصار هذا الرأي بأنه لا يمكن لصاحب العمل أن يتحرر من التزاماته التعاقدية استناداً إلى أن الإغلاق يقع ضمن العلاقات الجماعية للعمل، والإغلاق معناه الإخلال بهذه الالتزامات، ومن الجهة المقابلة يدعي أصحاب مشروعية الإغلاق أن العمال أحلوا أيضاً بالتزاماتهم بقيامهم بالإضراب، إلا أن ذلك غير صحيح كون الإضراب منصوص عليه قانوناً ومشروعاً ومعترف به، بينما الإغلاق لم ينص عليه، فضلاً عن كون العمال استثناء قاموا بالإضراب وإخلالهم أيضاً استثناء ومشروعاً⁽³⁾، ويضيف أنصار هذا الرأي أن صاحب العمل وهو يقوم بالإغلاق، إنما يستعمل سلطته التنظيمية، لكن في إطار العلاقات الجماعية لاجمال لإعمال هذه السلطة اللائحة التنظيمية لأنها قد تتسبب في انزلاق الأمور وتؤدي لاضطرابات خطيرة تهدد الأمن العمومي، وكذلك وجود صاحب العمل في مركز قوة له إمكانية المقاومة وطول النفس على عكس العمال نجدهم ضعفاء لا يطيقون المقاومة، وهذا إخلال بالتوازن بين طرفي العلاقة⁽⁴⁾.

(1) — عبداللطيف (خالفي) : الوسيط في مدونة الشغل ، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، سنة 2006 ص 164.

(2) — GERARD LYON (CAEN) : Droit du Travail , Op Cit , P 172 .

(3) — ROGER (LATOURNERIE) : Op Cit , P 225.

(4) — DINCER (TARACKOQLU) : Les Méthodes de Règlement des Conflits du Travail et droit , Compare, These.

إن ظاهرة الإغلاق واقع في كثير من الدول، ومنها مصر والمغرب وفرنسا، وفي المغرب كان أول نص أشار إلى الإغلاق هو ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم في المنازعات الجماعية للعمل الذي نص على إلزام الرجوع للمصالحة أولاً والتحكيم قبل كل إضراب أو إغلاق، وفي مصر فإن الإغلاق منظم بقانون — سبقت الإشارة إليه أعلاه — إلا أن رب العمل ليس حراً في تقرير الإغلاق كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم عدد العمال أو نشاط مؤسسته، وإنما يستلزم ذلك تقديم طلب ويبت في الطلب على وجه السرعة بسبب ما قد يصيب صاحب العمل من خسارة نتيجة تفاقم الوضع الناتج عن الأزمة الاقتصادية، ومن جهة أخرى يحقق التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية، وهو ما تضمنته المادة 196 من قانون العمل المصري(1).

إن المشرع الفرنسي هو الآخر لم يشذ على إباحة الإغلاق كمظاهرة في مواجهة الإضراب رغم أن هناك جدل فقهي حول المسألة باعتبار أن الإغلاق وسيلة غير سلمية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وهذا ما جعل القضاء الفرنسي يعتمد المشروعية في الإغلاق في بعض الحالات ويبيدها في أخرى(2).

المبحث الثاني

الأسباب السياسية والاقتصادية

مما لا يختلف فيه اثنان أن دور الدولة السياسي والاقتصادي منوط أو محكوم بالمنهج الذي تتبعه في مجال الاقتصاد والسياسة، كما أن هذا الدور يختلف من مرحلة إلى أخرى، كما يتأثر بالمراحل التاريخية التي تمر بها الدولة، فدور الدولة في ظل النظام الاشتراكي يختلف عن دورها في النظام الرأسمالي، فالأول يعتمد إتباع سياسة اجتماعية، وتملك الدولة فيه جميع وسائل الإنتاج الهامة، أما في ظل النظام الرأسمالي الحر فإن الدولة تكتفي بدورها التقليدي كحارسة، وتترك للأفراد التكفل بالمسائل الاقتصادية، وتكتفي بالرقابة وفرض قوانينها على الجميع.

(1) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق ، ص 829 .

(2) — JEAN (SAVATIER) , REVERO (G) : Op Cit , P 379

وإذا كان النظام الاشتراكي قد أصبح في ذمة التاريخ بعد انهيار الإتحاد السوفياتي وانفراد العالم الغربي والولايات المتحدة الأمريكية بقيادة العالم نتيجة لإنهاء الحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي والغربي، فإن كثيرا من الدول النامية، ومنها الجزائر وجدت نفسها وجها لوجه أمام واقع سياسي واقتصادي يستوجب عليها إتباعه تماشيا مع المحيط السياسي والاقتصادي الجديد، الذي فرض فرضا على الجميع، ومنه الأزمة البترولية التي حلت بالعالم الغربي منذ حوالي أربعة عقود، بدأ المحيط السياسي والاقتصادي الجديد يتشكل شيئا فشيئا إيدانا بانبثاق مفهوم جديدا في السياسة والاقتصاد، وأصبح ما يسمى بالبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي يتدخلان في شؤون الدول الفقيرة، أو كما يطلق على تسميتها بالدول النامية(1).

المطلب الأول

الأسباب السياسية

إن الدولة لا تعيش في محيط مغلق ومنعزل عن العالم الخارجي، بل لها دورها وعلاقتها المتبادلة، تؤثر وتتأثر بمختلف القضايا السياسية والاقتصادية وحتى الثقافية العالمية، ومن أجل تحقيق مصالحها وحمايتها تعمل الدول على التعاون الايجابي مع محيطها الخارجي، بل وتقدم تنازلات في بعض الأحيان .

من أجل تحقيق أغراض أكثر أهمية، وفي مجال التنمية تسعى الدولة إلى التكيف مع المحيط الخارجي للحصول على تنمية مستدامة ومدعمة ماليا وسياسيا من بعض المنظمات والدول الأخرى، وعليه كان لصندوق النقد الدولي والبنك العالمي دور هام في مساعدة كثير من الدول بشرط قبول هذه الدول بالسياسة التي تنتهجها هذه المنظمات وأهمها تخفيض قيمة عملتها، ورفع القيود عن الاستيراد، السماح للاستثمارات الأجنبية الدخول من أجل الاستثمار، والتخلي عن السياسة الاجتماعية، وفتح المجال للقطاع الخاص بغرض الاستثمار ، وهذه الشروط المفروضة يقابلها تقديم الدعم والمساعدة المالية من أجل إعادة هيكلة اقتصادها(2).

(1) — البنك الدولي مؤسسة متعددة الجنسيات هدفه توفير العون الاقتصادي إلى الدول الأعضاء سيما الدول الفقيرة والنامية لتقوية اقتصادها، أنشئ عام 1947 بعد مؤتمر برتون وودز، وقد دعم كثيرا من الدول بمشاريع متعددة .

(2) — إبراهيم (العيسوي) : منظمة الجات وإخوتها، منشورات مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان 1999، ص 54.

لقد فرضت هذه الشروط بتعاون مع الحكومات والأنظمة الحاكمة التي أدعت أن تطبق هذه الإجراءات من شأنه إحلال التنمية والتقدم الاقتصادي، وفي سنة 1989 عقد بواشنطن اجتماع ضم أخصائيين من البنك العالمي وصندوق النقد الدولي، إضافة على حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، وكان هدف هذا الاجتماع هو الاتفاق على مبادئ أساسية تتعلق بإنهاء تدخل الدولة في القطاع العام في كافة المجالات الاقتصادية، والمالية والعلمية، وتعزيز الملكية الخاصة، وكذا إلغاء الرسوم الجمركية، وتنفيذ ذلك في أسرع وقت ممكن وفي جميع دول العالم وعرف "بوفاق واشنطن" وعقدت في نفس السياق العديد من الاتفاقيات طيلة السنوات الأخيرة من القرن الماضي بين هذه الأطراف والشركات العابرة للقارات⁽¹⁾، ومنذ التسعينيات من القرن الماضي أصبحت الاجتماعات دورية لمجموعة السبع ثم مجموعة الثماني، بعد انضمام روسيا إلى هذا النادي، وكذا أكبر مسؤولي الشركات الاحتكارية الكبرى التي أصبحت تقرر مصير الدول وتفرض قوانينها على الدول المتعاملة معها⁽²⁾.

المطلب الثاني

الأسباب الاقتصادية

لا يقل تأثير المحيط السياسي والاقتصادي الداخلي عن تأثير المحيط السياسي والاقتصادي الخارجي، بل يعتبر هو اشد كونه له علاقة مباشرة ومتصلة بمختلف مؤسسات الدولة وأجهزتها وإذا كان المحيط الخارجي يشكل ضغطا سياسيا واقتصاديا على الدولة، فإن محيطها الداخلي الاقتصادي تتنازعه تيارات سياسية معارضة داخل الدولة، وكذلك متطلبات التنمية الداخلية وعموما لم تكن المؤسسات الاقتصادية داخل الدولة بمعزل عن التحولات الاقتصادية العالمية فالعالم كله يتغير وأصبح يحكمه قطب واحد، وصندوق النقد الدولي يفرض شروطه على الجميع وبات على الدول — خاصة النامية — ومنها الجزائر القبول بتلك الشروط، وإعادة هيكلة اقتصادها مقابل الدعم المالي

(1) — مصطفى (عبد الغني) : منظمة الجات والتبعية، (بدون تاريخ) ، (دون دار نشر) ، ص 60 .

(2) — منها البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الذي يقدم قروضا طويلة الأجل للدول لتمويل مشروعاتها وتطبيق سياسات اقتصادية.

الممنوح قصد إعادة هيكلة اقتصادها داخليا، والوقوف على المتغيرات الاجتماعية، وتشمل الطابع الهيكلي والمؤسسي للاقتصاد(1).

واعتبارا لهذا التحول الجذري في السياسة الاقتصادية الدولية أو الداخلية للدول — تحت تأثير الأولى — بدأت تجربة الاقتصاد الموجه بالتراجع في كثير من الدول، وخاصة النامية منها ، وبدأت تتجه إلى اقتصاد السوق، ومنذ منتصف الثمانينيات انفجرت أزمة اقتصادية اتسمت بندرة السلع والمواد الاستهلاكية، وهذا بسبب احتكار الدولة للتجارة الخارجية، وتقليص الاستيراد بسبب الديون وقلة الاعتمادات المالية المخصصة لذلك(2).

وفي الجزائر لم يكن الوضع أحسن من الدول النامية الأخرى، إلا بتفاوت قليل وفي بعض الجوانب فقط، فمع نهاية الثمانينيات حصلت اضطرابات شعبية بتاريخ 05 أكتوبر 1988 لعدة أسباب، أهمها الأسباب الاقتصادية والاجتماعية، كالتكشف المنتهج من طرف الحكومة نتيجة انخفاض سعر البترول ، وتدني القدرة الشرائية للمواطن، بسبب تجميد الأجور(3) و كنتيجة لهذه الأزمة :

✓ توقف التصنيع تقريبا توقفا كاملا .

✓ ضعف الإنتاج الفلاحي، وقلة المردودية في المؤسسات الاقتصادية التي بلغ عجزها ما يقارب 110 مليار دينار ، وارتفعت ديون الجزائر الخارجية من مليار دولار سنة 1970 إلى تسع عشرة مليار دولار سنة 1988(4).

وكانت هذه الأسباب تقريبا هي الأسباب المباشرة لتخلي الدولة عن الاقتصاد الاشتراكي المخطط وتوجهها إلى الاقتصاد الحر ، وذلك مع بزوغ فجر 1989، وأصبحت الدولة تراقب الاقتصاد بدل المشاركة فيه.

إن الانخفاض الكبير في الإيرادات الخارجية كنتيجة لانخفاض أسعار المواد الأولية يتجسد في ميادين مختلفة في انخفاض الاستثمارات وتباطؤ النشاطات المنتجة، الشيء الذي

(1) — نشرة خاصة بصندوق النقد الدولي، سبتمبر 1996، ص 11 .

(2) — حبش محمد (حبش) : المرجع السابق، ص 102 ، 103 .

(3) — عطا الله (بوهيدة) : تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري والقانون المقارن، المرجع السابق ص 21.

(4) — عطا الله (بوهيدة) : نفس المقال السابق، ص 21 .

تسبب في الثقل المعتر لعجز العديد من الشركات إلى درجة أن أصبح عبئا ثقيلا على الميزانيات التي تقلصت بسبب عامل التقشف، ولمعالجة هذا الوضع كان لزاما على الدولة تخليها عن كثير من المؤسسات (1) للقطاع الخاص، كما قامت الدولة بالاحتفاظ ببعض المؤسسات والشركات الإستراتيجية، مثل سوناطراك وغيرها من المؤسسات الفاعلة في الاقتصاد الوطني، وكحل للإبقاء على فاعلية هذه المؤسسات في الاقتصاد الوطني أعادت هيكلتها وتنظيمها (2) بواسطة القانون 88/01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وجاء في المادة الأولى من القانون " من أجل ضمان التنمية المستمرة، تنشئ الدولة وتشرف على سير مؤسسات عمومية اقتصادية طبقا للمبادئ الرئيسية المنصوص عليها في هذا القانون، وبناء على الأداء المخطط للاقتصاد الوطني"، ومن أجل فعالية هذه المؤسسات جعلتها الدولة شركات مساهمة بين الجماعات المحلية وصناديق المساهمة وأخضعتها للقانون التجاري بموجب المادة السادسة عشر (16) من القانون .

المبحث الثالث

خصوصية المؤسسات كسبب للتسريح

مما لاشك فيه أن تغيير الاتجاه السياسي لكل دولة له تأثير مباشر على تغيير النظام الاقتصادي القائم في تلك الدولة، نظرا للعلاقة الوطيدة بين الاقتصاد والسياسة من جهة، والتأثير المتبادل بينهما من جهة أخرى، كما أن لذلك انعكاس واضح على المجتمع وعلى الأفراد داخل هذا المجتمع من خلال علاقتهم المباشرة مع الدولة وأجهزتها السياسية والاقتصادية (3).

لقد ظهر جليا تحول كثير من سياسات الدول في الفترة الأخيرة من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي، أو ما يعرف بنظام الاقتصاد الحر، وتطبيقا لذلك تم

(1) — أحمد (عكاشة) : مدير المعهد الوطني للعمل، مقال بعنوان : التحول نحو القطاع الخاص، مجلة المرشد، العدد 04 جويلية 1987، ص 20 .

(2) — القانون رقم 88/01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 13 يناير 1988، رقم 02.

(3) — جيهان محمد (الحفناوي) : تجربة مصر والدول العربية في مجال الخصخصة، دار النهضة العربية، مصر — 1988 ص 37.

اعتناق نظام الخصخصة سواء في الدول الرأسمالية (مثل فرنسا وبريطانيا، اللتان تراجعتا عن التأميم وشرعتا في الخصخصة للمؤسسات العمومية) أو في الدول النامية، مثل مصر والجزائر اللتان كان نظامهما الاقتصادي اشتراكيا لفترة طويلة من الزمن(1).

لقد أثارت الخصخصة جدلا كبيرا وانقسمت الآراء حول تأييد الفكرة أو رفضها، وكل اتجاه له حججه في ذلك، والمهم من هذا وذاك أن الخصخصة تدعو إلى تقليص حجم الدولة اقتصاديا وترك مجالاً للقطاع الخاص للمشاركة في التنمية الوطنية للدولة(2)، كما أن العامل المشجع للخصخصة هو ضغط المؤسسات الدولية على الدول من أجل ترك المجال للأفراد لمواجهة التحديات والمنافسة الحرة الدولية، وتشجيع الرأسمال الوطني للاستثمار ، وعليه سنناقش من خلال هذا المبحث بجوانبه المتعددة والمتنوعة خاصة من حيث تأثير هذه الخصخصة على القوى العاملة في المجتمع وأثرها على حماية حق العمل المكرس في المواثيق الدولية والوطنية، وذلك ضمن المطالب والفروع التالية :

المطالب الأول

مفهوم الخصخصة

لقد ظهرت الخصخصة كسياسة اقتصادية وكانت العديد من الدول تطبقها في عديد القطاعات الاقتصادية، نظرا لنجاحها في كثير من الدول المتقدمة التي حققت معدلات نمو مرتفعة الشيء الذي جعل كثيرا من الدول التي يغلب على اقتصادها إتباع هذه السياسة، ضف إلى ذلك مشكلة الديون الخارجية ووجود هذه الدول في حاجة ماسة للمساعدات المقدمة من المؤسسات الدولية(3).

إن المساعدة المقدمة من هذه المؤسسات غالبا ما تكون مشروطة بتطبيق إصلاحات في القطاعات الاقتصادية وتطبيق سياسة الخصخصة التي تعني انحصار دور الدول المباشر

(1) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دار الكتب القانونية،

الحلّة الكبرى، مصر 2008، ص 2.

(2) — حبش محمد (حبش) : الخصخصة وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان

2011 ص 9.

(3) — حبش محمد (حبش) : المرجع السابق، ص 12 .

في النشاطات الاقتصادية، وزيادة دور القطاع الخاص في جميع أوجه النشاط ضمن ضوابط وفي أطر قانونية منظمة(1).

لقد اختلف كثيرا من الدارسين والباحثين والمختصين في الاتفاق على ماهيتها، ويرجع هذا الاختلاف إلى عدة أسباب أهمها :

✓ أن التحولات من الملكية العامة لوسائل الإنتاج إلى القطاع الخاص أصبحت ظاهرة عالمية مست أغلب دول العالم، الغنية منها والفقيرة، وهو ما نتج عنه في نفس السياق الاختلاف في المصالح حسب التجربة، وكذلك تبني هذا المفهوم أو ذلك(2).

✓ عملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص عملية متداخلة الأبعاد، فمنها العامل أو البعد السياسي والاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي يعني اختلاف المرجعيات العلمية للمتعاملين معه من الباحثين، وهو ما يؤدي إلى اختلاف الرؤى والمفاهيم من باحث لآخر(3)، ولقد تعددت المفاهيم المعبرة عن الخصخصة، سواء المرجعيات والكتابات العربية أو الأجنبية، فالخصخصة أو التخصيصية في اللغة العربية هي مصدر لفعل خصص "بمعنى جعله خاصا" خصص يخصص تخصيصا، والتخصيصية هي إحدى عدة مفاهيم(4).

لقد استقر الرأي في مجمع اللغة العربية السوري على أن الترجمة الأدق لمصطلح "Privatizat" هي اصطلاح الأهلنة(5)، غير أن هذا الاصطلاح يزيد الأمور تعقيدا، كونه أمر غريب عن العامة، خاصة المشاركين في عمليات الخصخصة، لأنه اتضح من استطلاع أن 85% من المواطنين المصريين لا يعرفون المعنى الحقيقي لهذه الكلمة، والهدف

(1) — خالد محمد (زكرياء) : المسار العمالي الجديد والقرن الواحد والعشرين، الطبعة الأولى، دار المعارف، 1988، ص 14.

(2) — حسن (عطية يحيى) : التجربة المصرية في الخصخصة وتأثيرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، مصر 2010 ص 68.

(3) — خالد محمد (زكرياء) : إدارة التحول للقطاع الخاص، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، (بدون دار نشر) 1985، ص 2.

(4) — أنظر في المعنى اللغوي للفعل الثلاثي "خصص" ويعني خصه بالشيء، واختصه بكذا، خصه به، والخاصة ضد العامة مختار الصالح للشيخ الإمام محمد (بن أبي بكر الرازي) : طبعة 1985، دار التنوير العربي، لبنان، ص 177.

(5) — سامي (عفيفي حاتم) : الخبرة الدولية في الخصخصة، دار العلم للطباعة، القاهرة، طبعة أولى 1994، ص 52.

من هذه التسميات هو الوصول إلى مصطلح يلقي القبول لدى الجماهير والعاملين في الدولة. وأخيرا يذهب رأي إلى القول بأن مفهوم الخوصصة إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات وبعض الأموال والتعهد بها إلى القطاع الخاص، وهي فكرة اعتبرها البعض ثورة مضادة لفكرة التأميمات التي حدثت في نهاية الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي (1).

الفرع الأول

مفهوم الخوصصة في القانون المقارن

لقد اختلفت الآراء الفقهية حول مفهوم الخوصصة، فمنهم من يرى بأنها إعادة هيكلية لدور الدولة في النشاط الاقتصادي، وحلول الملكية الخاصة بدل الملكية العامة للمؤسسات والمشروعات العامة، إلا أن الغاية من الخوصصة قد تختلف من دولة لأخرى، بل قد تختلف بين الدول المتقدمة والدول السائرة في طريق النمو، ولو أنهما يلتقيان في نتيجة واحدة وهي تقليص دور الدولة في امتلاك المؤسسات والمشروعات وفسح المجال للقطاع الخاص، كون القطاع العام قد فشل في أداء المهمة الاقتصادية (2)، إلا أن الدول النامية تنفرد بكون الخوصصة فرضت عليها، بينما الدول الصناعية سلكت طريقها طواعية، الهدف منها تقليل البطالة وحجم التضخم، وكذلك العجز في ميزانية الدولة، كل ذلك بسبب قصور القطاع العام عن أداء مهامه (3).

إن بعض الآراء ترى في الخوصصة بأنها مجموعة من السياسات المتكاملة، التي تعتمد بالدرجة الأولى على آليات السوق، بما فيها مبادرات القطاع الخاص، والمنافسة كل ذلك من أجل تحقيق التنمية والعدالة الاجتماعية، ويعد هذا المفهوم متعدد الأبعاد، إذ يتضح بأن الخوصصة لا تتمثل فقط في بيع المؤسسات أو المشاريع التي حققت خسارة والتي هي مملوكة للقطاع العام، إنما تراعي مجموعة من الاعتبارات الأخرى لتحقيق أهداف التنمية،

(1) — جمال محمود (الكردي) : التنظيم القانوني للخوصصة في القانون المقارن والقانون الدولي الخاص، دكتوراه في

القانون جامعة تولوز، فرنسا 1998، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 8، 9.

(2) — السيد (عبد المولى) : المالية العامة المصرية، دراسة للاقتصاد العام المصري، دار النهضة العربية، القاهرة 1995 ص 42.

(3) — سامية (عمار) : اثر الخوصصة على حجم العمالة وإنتاجها في مصر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، تصدر المجلة عن كلية الحقوق، جامعة المنصورة، المجلد الأول، العدد 21، أبريل 1997، ص 299.

وتحقيق العدالة الاجتماعية⁽¹⁾، ويرى أحد الكتاب أن الخوصصة فرضت فرضا بسبب الأداء السيء للاقتصاد والتنمية، وهذا المنظور أو هذا المفهوم يدخل ضمن منظور الثقافة الاقتصادية والسياسية، ويرى بأنها لا تتمثل في نقل الملكية، وإنما هي مجموعة آليات لاستعادة المجتمع لحيويته الاقتصادية والسياسية والثقافية، بدءا بأهمية قوى السوق في تطور الاقتصاد وانتهاء بإعادة وضع قسمة العمل من البيئة الدولية⁽²⁾ وبعضها الآخر من خبرة الأمة في كل مراحلها.

كما يرى البعض بأن الخوصصة ما هي إلا مساندة الدولة للاتجاه العالمي في هذا المجال والرامي إلى تقليص دور الدولة في المجال الاقتصادي وترك المجال مفتوحا أمام القطاع الخاص للقيام بدوره، إما عن طريق امتلاك الجزء الأكبر من القطاع العام وإدارته وتسييره بعد تحوله له وفقا لآليات السوق المعتمدة أساسا على المنافسة في الأنشطة الاقتصادية دوليا ومحليا، مع مراعاة البعد الاجتماعي لطبقة العمال المتأثرين بنتائج التجربة، إلا أن هذا المفهوم لا ينفي - من جهة ثانية - بقاء الدولة محتفظة بالأنشطة الاقتصادية الإستراتيجية التي لها علاقة بأمن واستقرار البلاد⁽³⁾.

وعموما فإن مفهوم الخوصصة في القانون المقارن يتقاسمه اتجاهان رئيسيان : أولهما مفهوم ضيق والثاني مفهوم واسع، فالمفهوم الضيق ينظر إلى الخوصصة على أنها نقل المشروعات من الدولة إلى القطاع الخاص عن طريق جزء منه أو نسبة بسيطة من الأسهم للقطاع الخاص أو بيع نصف المشروع أي 50% من هذه الأسهم ، أما المفهوم الواسع فيجعل دور الدولة منعدم، وذلك عن طريق تخليها كلية عن الأنشطة الاقتصادية لصالح القطاع الخاص، ويتبع ذلك تحرير الأسعار والأسواق، وإعمال مبدأ منافسة السوق، والقطاع العام في مصر مثلا أخذ بالمفهوم الضيق للخوصصة، وذلك في قانون قطاع الأعمال المصري رقم 203 لسنة 1991 نص عليه في المادة (16) منه⁽⁴⁾.

(1) — صديق (محمد عفيفي) : التخصصية وإصلاح الاقتصاد المصري، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام، سبتمبر 1991، العدد 05 ، ص 5.

(2) — محمد (السيد سعيد) : مقال بجريدة الأهرام بتاريخ 1996/04/08، العدد 39917.

(3) — حسن (عطية حجي) : المرجع السابق، ص 72.

(4) — عبدالباسط وفا (محمد حسن) : بورصة الأوراق المالية ودورها في تحقيق أهداف تحول قطاع الأعمال العام إلى الملكية الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، فرع بني سويف 1996 ، ص 194.

الفرع الثاني

مفهوم الخوصصة في التشريع الجزائري

إن معظم الدول ومنها الجزائر اضطرت إلى إتباع سياسة الخوصصة للقطاع العمومي، مجارية بذلك رياح الانفتاح الاقتصادي الحر الذي بدأ يسود معظم دول العالم تدريجيا نتيجة للشروط الاقتصادية التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، هذه الشروط تمحورت حول تخلي الجزائر عن السياسة الاجتماعية التي تنتهجها في تسيير اقتصادها والتحول نحو اقتصاد السوق إذا أرادت مساعدة عملية من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، وقد صادف أن كانت الجزائر في تلك الفترة نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات تعاني اقتصادا مضطربا وانخفاضا حادا في مداخيل البترول ناهيك عن البطالة وقلة الموارد الاقتصادية، وهذا نتيجة لسياسة الدولة الاجتماعية بداية الثمانينيات التي اتخذت شعار " من أجل حياة أفضل " فكانت النتيجة إفراغ الخزينة العمومية واللجوء إلى الاستدانة من الخارج، وعليه قبلت بكل شروط صندوق النقد الدولي من أجل جدولة ديونها .

لقد أدلى رئيس الحكومة الجزائرية آنذاك عبد الحميد إبراهيمي بحديث لقناة MBC أوردته التلفزيون الجزائرية، جاء فيها عن الخوصصة " ... لقد جاءت الخوصصة من برنامج صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، نتيجة لإعادة الجدولة ... وهي من البنك الدولي ... إن الخوصصة ليست اختيار نابع من الذات، بل هي مفروضة من الخارج ... والواقع أن الدولة هي السيدة لأن الخوصصة جاءت نتيجة لمفاوضات... (1)، وأضاف بأن سوء التسيير في القطاع العام يجب أن يعالج من خلال تشخيص المرض لا الخوصصة".

إن تعليقا بسيطا على ما ورد في حديث الدكتور عبد الحميد إبراهيمي وهو رئيس حكومة يجرنا إلى نفس الأسباب تقريبا حول سوء التسيير للقطاع العام، وهو تقريبا نفس السبب الداعي للخوصصة في فرنسا، إذ لم تسلم سياسة القطاع العام المؤمم في فرنسا مثلا وما نتج عنه من آثار سلبية نتيجة الانتقادات، إذ صدمت سياسة التصنيع بالقيود الخارجية وبالعجز (كما حصل في الجزائر) ونتيجة لذلك ظهرت الخوصصة في الأفق وقد تعددت مظاهر العجز في القطاع العام من عدة أنواع أهمها :

(1) — عبد الحميد (إبراهيمي) : حصة متلفزة لقناة MBC قدمت يوم الجمعة 13/06/1997 الساعة السادسة مساء.

✓ زيادة عجز ميزانية الدولة الناتج عن دعم المؤسسات الخاسرة من طرف الدولة .

✓ عجز القطاع العام عن مواكبة التطور .

✓ زيادة خسائر القطاع العام .

✓ زيادة نسبة التضخم ، وزيادة عدد العمال في مؤسسات القطاع العام(1).

إن تلك الأسباب السابق ذكرها تكاد تكون نفسها في الجزائر، إذا ما استثنينا المديونية التي كانت الجزائر مثقلة بها، إلا أنه مع ذلك فإن نظرة الدول النامية لهذا الموضوع تختلف عن نظرة الدولة المتقدمة أو المصنعة، فالأولى ومنها الجزائر تنظر للخصوصية على أنها وسيلة أو حلا يمكنها من سداد ديونها أو تقليلها مع تخفيض نسبة البطالة، والحد من العجز في الميزانية الناتج عن اضطراب وقصور أداء القطاع العام من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، في حين نجد الدول المتقدمة ترى بأن الخصوصية من شأنها الزيادة في كفاءة وفعالية المؤسسات الاقتصادية وجودة الانتاج(2).

إن الخصوصية في الجزائر جاءت نتيجة لقرار سياسي تجسد هذا القرار بصدور الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995(3) المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، وقد نصت المادة 2/1 منه على أن : " الخصوصية تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل الملكية أو تحويل التسيير من مؤسسات عمومية إلى القطاع الخاص " . وقد تضمن الباب الرابع من الأمر كفاءات وطرق الخصوصية وعددها على أنها تتمثل في التنازل عن طريق السوق المالية، أو يتم التنازل عن طريق المزايدة، بمعنى بيع المؤسسة عن طريق المزاد العلني، وهو شكل من الأشكال التي رأيناها في بعض الدول الأوربية، ثم نجد خصوصية التسيير ، وأخيرا عقد التراضي(4).

(1) — RAPP (L) : Le Secteur Public , Français Nationalisation et Prevatisation , A.J.D, N° 05, 1987, P 305.

(2) — محمود محمد (الدمرداش) : الخصخصة كوسيلة لعلاج الإختلالات الهيكلية لقطاع الأعمال العام ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، فرع بني سويف 1999، ص 27 وما بعدها .

(3) — الأمر 22/95 المؤرخ في 1995/08/26 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 48 .

(4) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 68 ، 69.

المطلب الثاني تعريف الخوصصة ونشأتها

الفرع الأول تعريف الخوصصة

لقد استخدمت كلمة الخوصصة لأول مرة في بريطانيا بداية الثمانينيات وذلك بعد قدوم المحافظين وإدارة الحكومة لسنة 1979 وهي أول حكومة تتبنى هذه السياسة، وانتقل هذا المفهوم فيما بعد إلى دول العالم سواء المتقدمة أو النامية، وطبق بأساليب وطرق مختلفة، ومصطلح الخوصصة دون في قاموس Webster عام 1983 مترجم عن الكلمة الإنجليزية Privatize وعن الفرنسية Privatisation، وفي الجزائر ترجم إلى الخوصصة، بينما نجد دول المشرق العربي تطلق عليه كلمة الخصخصة، والقطر التونسي "التخصيص"⁽¹⁾، ويعرفها البنك الدولي كما يلي : " أنها زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تمتلكها " .

أما تعريف مدير المركز الاقتصادي للنمو الاقتصادي فيذهب إلى القول بأنها : "تعاقد أو بيع مؤسسات تسيطر عليها أو تمتلكها الدولة إلى أطراف في القطاع الخاص"⁽²⁾ ، وحسب رأينا من خلال استعراض مجموع التعاريف فإننا نميل إلى الرأي العام، القائل بأن الخوصصة هي التخلص من القطاع العام وتخليه عن تسيير الاقتصاد إلى القطاع الخاص قصد تطوير النمو الاقتصادي وإنعاشه كما أن الخوصصة هي تعبير واضح عن فشل السياسات الاقتصادية للقطاع العام والأداء السيء في التسيير، لذلك كان لابد من إعطاء فرصة للقطاع الخاص حتى يكون له دور في التنمية الاقتصادية والتقليل من البطالة داخل المجتمع .

إن هذا الاتجاه جراه " بيار مونيك ماويه " 1970، عندما عرف القطاع العام بأنه : "مجموعة من المنظمات الموزعة حسب فئتين ذات تركيبة مختلفة جدا من حيث القانون

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 66.

(2) — حبش محمد (حبش) : المرجع السابق، ص 23.

الأساسي والطابع الاقتصادي لها، ويعني بذلك الإدارة والمؤسسات العامة"⁽¹⁾. إن هذا المعنى يجزنا حتما إلى اعتناق النظام الاقتصادي الرأسمالي، ولذلك استوجب إعادة هيكلة الاقتصاد من حيث إعفاء الدولة من ممارسة النشاط الاقتصادي أو على الأقل إعفاؤها من بعض أوجه النشاط، بمعنى إعادة هيكلة دور الدولة الاقتصادي، ونقل حقوق الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص بتمليك هذا القطاع المؤسسات والمشروعات بعدما كان تابع للدولة⁽²⁾.

الفرع الثاني نشأة الخصخصة

تذهب بعض الدراسات إلى أن أول من تكلم عن الخصخصة هو العلامة " ابن خلدون" عندما أشار إلى نمط الإنتاج الخاص في مقدمته، وأكد على أهمية اشتراك القطاع الخاص في الانتاج وذلك منذ أكثر من ستمائة عام⁽³⁾، ثم جاء " آدم سميث " في كتابه المشهور (ثروة الأمم) المنشور سنة 1771، إذ قال بالاعتماد على قوى السوق والمبادرات الفردية، كل ذلك من أجل تحسين وتحقيق الكفاءة الاقتصادية، وكذلك تقسيم العمل والتخصص فيه⁽⁴⁾.

وفي العصر الحديث ظهرت فكرة الخصخصة من خلال الكتابات التي قدمها عالم الإدارة "بيتر دراكر " سنة 1968 وتطبيقها في نقل الملكية العامة إلى الملكية الخاصة في جمهورية شيلي سنة 1973، أما في أوروبا فقد عرفت تطبيقها في عهد رئيسة الوزراء البريطانية " مارقرت تاتشر " وذلك في الفترة الممتدة ما بين 1979 - 1982، وقد صاحب هذه العملية جدل إعلامي ونقاشات كثيرة ولقت معارضة شديدة من حزب العمال، إلا أن رئيسة الوزراء البريطانية أمضت بعزيمة صلبة في تطبيق سياسة الخصخصة التي امتدت فلسفتها من أفكار الاقتصاديين الكلاسيكيين الجدد الذين ما فتئوا يدعون إلى اقتصاد السوق والنظام الاقتصادي الحر، قوامهم في ذلك إفساح المجال

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : نفس المرجع ، ص 66.

(2) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : المرجع السابق، ص 12 ، 13.

(3) — حبش محمد (حبش) : المرجع السابق، ص 26 ، 27.

(4) — محمد محمد عبده (فاضل الربيعي) : الخصخصة وأثرها على التنمية في الدول النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة، طبعة

2004 ص 125 ، 126.

أمام القطاع الخاص والانفتاح عليه وإفساح المجال له للقيام بدوره الأساسي في الاقتصاد الوطني(1).

وفي فرنسا هبت رياح الخصخصة بداية من 1980 إقتداءً بإيربانيا، إذ أبدى اليمين الفرنسي ترحيبه بالبرنامج البريطاني، وبتولي ائتلاف الليبراليين مقاليد السلطة في 1980 قررت الحكومة إصلاح الاقتصاد، ومن بين برنامج الإصلاح الاقتصادي إرجاع الشركات المؤممة سنة 1981 - 1982 من قبل الحكومة الاشتراكية إلى أصحابها، كما تم خصخصة البنوك وشركات التأمين، وبعد ذلك صدر القانون رقم 86 لسنة 1986 وإعلان مبادرة الخصخصة، ونص هذا القانون في المادة الخامسة منه : " أنه على الحكومة سلطة تحديد إجراءات التحول إلى القطاع الخاص خلال ستة اشهر من تاريخ نشر القانون " .

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد بدأت هذه الفكرة (الخصخصة) تجدد طريقها إقتداءً بما حصل في بريطانيا، وذلك عندما بدأ المثقفون المحافظون بداية الثمانينيات يحاكون النموذج البريطاني إذ وضع " سافاس هافس " وهو مساعد وزير السكان والتعمير في إدارة ريقن، كتابه الخصخصة باعتبارها وسيلة بارزة وهامة للإدارة، كما دعت من جهة أخرى لجنة " جريس " الخاصة بتقليص التكاليف، تخفض قوائم المرتبات والأجور بالاستغناء عن نصف مليون وظيفة وهو ما يمثل تقريبا سدس الوظائف، وتعويضها بنظام تعاقدى مع القطاع الخاص لأدائها، رغم أنها وظائف حكومية، وشهدت فترة الثمانينيات إنشاء مراكز بحوث ودراسات، كما اهتمت المؤسسات الدولية بفكرة الخصخصة وقد أعلنت وكالة المعونة الأمريكية بواشنطن سنة 1981 عن قيام مبادرة المشروع الخاص وتم إنشاء إدارة مكلفة بالمشروعات الخاصة مهمتها اقتراح الأفكار لتشجيع القطاع الخاص وتقديم الخبرة والمعونة له، والمشورة إلى الربط بين المساعدات المعنوية والجهد المبذول للتحول إلى القطاع الخاص(2).

(1) — أحمد (السيد) : الخصخصة ودورها في تطوير الانظمة الاقتصادية المعاصرة، دار طلاس 2006، ص 19 ، 20.

(2) — خلاف عبدالجابر (خلاف) : ندوة التحولات الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل ، مركز علاقات العمل، بكلية الحقوق ، جامعة القاهرة، 1986، ص 06.

أما في الجزائر فقد أنشأت الشركات والمؤسسات العامة من أجل الاستجابة للأهداف السياسية والاقتصادية التي وضعتها الدولة، خاصة إذا علمنا أن الجزائر استقلت حديثا، وورثت اقتصادا هزيبا وانعدام البنية التحتية للاقتصاد الوطني ، وكذلك الهياكل الاقتصادية الموروثة عن الاستعمار، لذلك كان لزاما على الدولة أن تسلك النظام الاشتراكي (تمتلك وسائل الإنتاج ملكية جماعية حتى يمكنها فرض سيطرتها والتحكم في تسيير هذه المؤسسات)، إلا أنه وبحلول السبعينيات من القرن الماضي أصبحت هذه الشركات والمؤسسات العامة عبارة عن مؤسسات اجتماعية وليست اقتصادية، سواء كانت تجارية أو صناعية، وذلك من خلال جعلها وسيلة لامتنصص البطالة، وقد اتضح ذلك من خلال ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والفلسفة التي اعتمدها.

إن تجربة الجزائر في هذا الشأن لم تثمر، ومع منتصف الثمانينيات بدأت رياح التغيير تهب وصدر القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية وإعادة الهيكلة، وبحلول سنة 1995 وجدت الدولة نفسها أمام تحديات اقتصادية وسياسية كبرى، خاصة والدولة تمر بوضعية أمنية صعبة جدا أثرت تأثيرا سلبيا على الاقتصاد والمجتمع، كما كان على المسؤولين آنذاك إلا اتخاذ قرار سياسي يهدف إلى خصخصة المؤسسات التابعة للقطاع العام ، وصدر الأمر رقم 22/95 بتاريخ 26 أوت 1995 يتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية ، وقد نصت المادة 2/1 منه على أن : " الخصخصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل الملكية أو تحويل التسيير من مؤسسة عمومية إلى القطاع الخاص "(1).

المطلب الثالث

النظم القانونية للخصخصة

لم تعرف الخصخصة نظاما قانونيا موحدا في جميع الدول – وإن كان مفهومها واحد – بل تنوعت بحسب النظام الاقتصادي والسياسي لكل دولة، وكذا الدافع أو الدوافع المؤدية إليه.

(1) – عطا الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 69.

الفرع الأول نظام الخصخصة في التشريع الفرنسي وبعض الدول الغربية

إذا أخذنا النظام القانوني للخصخصة في فرنسا مثلاً، نجد هذا البلد طبقه من خلال خصخصة المؤسسات العامة تدريجياً للوصول إلى اعتناق المشرع الفرنسي لهذه الفكرة⁽¹⁾، ومفادها تخطي دور الدولة التقليدي المتمثل في امتداد الأموال بمختلف القطاعات لضمان الأمن الداخلي والخارجي إلى مرحلة أخرى تزيد فيها من فعالية هذه الأجهزة، إذ بدأت تهتم بمختلف الأنشطة والممارسات المتعلقة بالمواطنين (كالحدمات التعليمية ، والإنتاجية) إلى التخلي عن هذه الفكرة – كما سبق وأن أشرنا – منذ 1981، إلا أن أصول الفكرة بدأت مع دستور 1958 الذي أجاز تأميم وخصخصة المؤسسات على حد سواء، وقد نصت المادة 9/34 منه على أنه : " يحدد القانون القواعد المتعلقة بتأمين المشروعات، ونقل ملكية المؤسسات من القطاع العام إلى القطاع الخاص"⁽²⁾.

لقد استمر الوضع على حاله إلى غاية 1986، أين صدرت قوانين الخصخصة، وكان للقضاء والمشرع دور هام في إبراز هذا النظام وسنلخص ذلك فيما يلي :

دور القضاء الفرنسي : لقد كان دور المشرع الفرنسي في بداية الأمر متذبذباً ومتردداً في دعمه لسياسة الخصخصة عام 1986، إلا أن ذلك لم يطل بعد أن كشف القضاء في التمهيد لاعتناق هذه السياسة، وصدر القانون السالف الذكر سنة 1986 بالسماح للحكومة والترخيص لها باتخاذ إجراءات متعددة ذات طابع اقتصادي واجتماعي، وهو القانون 86/397 بتاريخ 02 جويلية 1986، ثم صدر قانون آخر رقم 86/912 بتاريخ 06 أوت 1986 يتعلق بأساليب ونماذج تطبيق الخصخصة التي قررها القانون⁽³⁾.

إن الحكومة الفرنسية ظلت تعاني الفراغ التشريعي رغم ما صدر من قوانين، وبقيت تلجأ دائماً إلى ما يعرف بإلغاء التأمين الخفي إلى أن صدر نص قانوني جديد هو قانون

(1) — ANDREF (W) : Les Entreprises Publiques Université Des Sciences Sociales de Grenoble , Cours des Sciences Economiques, 1985, P 23.

(2) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر الخصخصة على علاقة العمل ، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي دار النهضة العربية 2006 ، ص 23.

(3) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر الخصخصة على علاقة العمل، المرجع السابق، ص 24 ، 25.

الادخار رقم 416 بتاريخ 17 نوفمبر 1978 والذي وضع تنظيماً تشريعياً لذلك، إذ قررت المادة 67 منه حسم النزاع حول دستورية قرارات الحكومة بإلغاء التأميمات من عدمها وأكدت دستورية هذه القرارات وعدم أحقية الطعن فيها بشأن ضبط النظام الاقتصادي قبل نفاذ قانون الخوصصة رقم 793 لسنة 1986 على أن تحوز هذه القرارات حجية الشيء المقضي به وهذا هو النص كما ورد(1) .

وعليه فقد تعددت اتجاهات القضاء الفرنسي بشأن خوصصة المؤسسات العامة في المرحلة السابقة على صدور قوانين الخوصصة سنة 1986.

ومن جهة أخرى نجد المجلس الدستوري قد أضفى الشرعية على تصرفات وقرارات الحكومة بخصوص المشروعات العامة، إلا أنه أحياناً نجده يمنع تطبيق فكرة التحول للقطاع الخاص.

دور مجلس الدولة في رقابة قرارات الخوصصة : إن مجلس الدولة الفرنسي من جهة يتمتع بدور الرقابة على قرارات الحكومة القاضية بالخوصصة للتأكد من مشروعيتها، والسبب الدافع لهذا التحول – وكذلك الهدف منه – يدخل تحت رقابته عيب الاختصاص، وذلك لتأكيد المطابقة على هذا الإجراء لنص المادة 34 من الدستور أو عدم المطابقة، إلا أننا يجب أن نميز بين موقف مجلس الدولة قبل صدور قوانين الخوصصة سنة 1986 وموقفه بعد صدورها.

ففي المرحلة الأولى السابقة على صدور تلك القوانين اتسم مجلس الدولة في هذه المرحلة بقلة أحكامه في مواضيع نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، إلا أن أحكامه وعلى قلتها وصفت بأنها غنية بتلك المبادئ المفرقة بين القطاعين وبين فكرة التحول، كما عالجت مشكلات الخوصصة الخفية التي ظهرت على مراحل، وفي هذا الصدد تبني مجلس الدولة الفكرة الداعية لتحول القطاع العام إلى القطاع الخاص، وصدر

(1) — Les Opération de Tranfert de Propriété D'entreprises du Secteur Public , au Secteur Prive Intervienes , Avant L'entree en Veguer de la Loi N° 86/793 du 02/07/1986 Autorisant le Gouvernement de Prive Intervenes Avant L'entree en Vigueur de la loi n° 86 – 793 du 02 Juillet1986, Autorisant le Gouvernement a Prendre Diverses Mesures D'ordre Economique et Social ne Peuvent Etre le Gislative il ne Peut Aucun cas etre Porte Atteinte a L'autorite de la Chose Jugee.

بشأن ذلك حكمان هامان بتاريخ 24 نوفمبر 1978 الذي حدد بموجبهما موقفه لأول مرة من القطاع العام وضع فيهما الأساس القانوني الذي يركز عليه قانون المشروعات العامة، وأعلن عن تطابق فكرة القطاع العام مع فكرة المشروع العام(1).

لقد خصص الحكم الأول لإنشاء وكالة الطاقة الذرية لمشروع " Cogema " أما الثاني فخص موضوعه للترخيص المقدم لمؤسسة الأبحاث والنشاطات البترولية للمساهمة بكل ذمتها المالية في الشركة الوطنية للمنشآت الصحفية(2).

إن مجلس الدولة عمد أيضا من خلال هذا الحكم إلى تقديم تفسير للمفهوم القانوني المتعلق بتحويل ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص، كما حرص مجلس الدولة الفرنسي على المراقبة الصارمة لكل التصرفات المتعلقة بالخصوصية المستمرة أو الرجوع للتأميم، ومن أجل ذلك حرص على الرقابة الدستورية للقوانين الصادرة، وقد اصدر مرسوم(3) قرر فيه تعديل النصوص المنظمة للرقابة بتاريخ 12 جويلية 1979 والتي كانت متضمنة في المرسوم الصادر في 04 مارس 1976 ونص هذا التعديل صراحة على ضرورة أن تكون أغلبية رأس المال في المشروعات العامة ملكا للدولة، وهذا كشرط أساسي بنشأته واستمراره(4) ولم يكتف بذلك بل قضى بعدم دستورية قرار الحكومة بتنازلها عن جزء من القطاع العام للقطاع الخاص مهما كانت قيمة التنازل .

وبالرغم من قرارات مجلس الدولة وأحكامه الصادرة بخصوص رقابة أعمال الخصوصية والحد من حرية الحكومة فإن تيار الفكر الاقتصادي الحر كان أقوى، وما يؤكد ذلك أن كثيرا من المشروعات العامة طالتها يد الخصوصية، وبعد ذلك أصبحت المشروعات الخاصة أكثر إنتاجا وأعلى كفاءة من المشروعات العامة، وزادت توصيات صندوق النقد الدولي تشجيع اعتناق سياسة الخصوصية التي اعتنقتها كثير من الدول الصناعية وامتد تأثيرها لدول افريقيا وأمريكا اللاتينية، بل وحتى الدول الاشتراكية، كالصين ، مما دفع المشرع الفرنسي التحول نحو خصوصية المشروعات العامة .

(1) — CE, ASS , 24/11/1978, Syndicat National du Personnel de linergie Atomique , CE, ASS : 24/11/1978, SWARTZ et AUTRES , Concl , Not La Tournerie , A.J.D.A, Mars 1979, P 42 .

(2) — DELION (A . G) : La Notion D'entreprises Publique , , A.J.D.A, Avril 1979, P 3.

(3) — Décret du 12/07/1979 Modifiant le Décret du 04/03/1976, Portnat Aprobation des Status de la Compagnie General des Matieres Nucleares .

(4) — CE, ASS , 26/03/1982, Syndicat National du Personnel, Op Cit, P 716 .

المشروع الفرنسي وفكره الخوصصة : مما لا شك فيه أن المشروع الفرنسي قد تأثر بالسياسة العامة التي تنتهجها الحكومة والرياح العاصفة للاقتصاد الحر التي دفعت أمامها كثيرا من البلدان لاعتماد هذا المذهب، ومن ثمة فإن المشروع الفرنسي اعتنق مذهب الخوصصة، بموجب قوانين الخوصصة التي صدرت تباعا عام 1986، ومن أجل حماية استمرار علاقة العمل، ظهر جليا وبموجب التحول نحو الخوصصة نشوء طائفة جديدة من العمال تخضع لأحكام قانونية جديدة لم يسبق لهم الخضوع لها في ظل ملكية المشاريع والمنشآت لصاحب عمل جديد.

إن صدور قانوني 02 جويلية و 06 أوت 1986 أصبحا الأساس القانوني لتحويل الملكية من المشاريع العامة إلى ملكية المشاريع الخاصة لايتعارض مع الدستور، بعد أن صحح المشروع الميكانيزمات والآليات القانونية حتى تتماشى مع الوضع الجديد، وهو ما أعلنه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 07 فيفري 1987 من أن الخوصصة التي نظمها قانوني 1986 تتفق مع نص المادة 34 من الدستور الفرنسي الصادر سنة 1958 (تمت الإشارة إليه سابقا).

لقد عرفت هذه الفترة ما يسمى بالتوجهات العامة لمشروع قانون انفتاح القطاع العام⁽¹⁾ وكان واضعوا هذا المشروع يهدفون إلى سد الثغرة التشريعية الناتجة عن عدم وجود نص قانوني أو تنظيم قانوني من شأنه تسهيل التحول نحو الخوصصة دون مخالفة المادة 34 من الدستور التي سبقت الإشارة إليها، إضافة إلى ذلك فقد استند مشروع قانون الانفتاح على المبادئ التي استقر عليها القضاء الفرنسي – المجلس الدستوري ومجلس الدولة – وهو ما جعل للقضاء الفرنسي دورا هاما في إنشاء القواعد القانونية التي تؤكد التحول نحو خوصصة القطاع العام ، كما يبين هذا المشروع التقسيمات التي صنفت طبقا لها المؤسسات والمشاريع العامة، وجعلها فئات، وجعل المشروعات التي تملكها الدولة فيها الأغلبية من رأس المال العام فئة ثالثة⁽²⁾.

(1) — Le Projet de Loi N° 1193, Depose Sur le Bureau de L'assemblee National , Le 28/10/1982.

(2) — JUYON (X) : Les Prevatisation en France , Nantes 1999, P 47 .

إن نظام الخوصصة لا يعني دائما بيع المؤسسات كليا للقطاع الخاص أو جزئيا ، عن طريق بيع أسهم في المؤسسات للخواص، وإنما هناك صيغة أخرى اتبعتها بريطانيا وفرنسا، إذ قامت شركة IDI في فرنسا عام 1987 بتمليك العاملين فيها نسبة 50% من أسهمها تفرض مضمون من ستة مستثمرين تملكوا نسبة 50% الباقية⁽¹⁾، وعليه فهذه الطريقة " تمليك العمال في نفس المؤسسة لأسهم في الشركة " يعتبر نظاما قانونيا يحافظ على العمال ويتجنب تسريحهم حتى ولو طبقت عملية الخوصصة، كما أنه من أوائل الدول التي أخذت بهذه الطريقة الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1956، وقد عرفت باسم " الأيسوب E.S.O.P " وهي اختصار لنظام تمليك العاملين لأسهم في الشركات Employee Stock Ownership Plans⁽²⁾، ويعد نظام الأيسوب الأمريكي نظاما متميزا عن غيره وشجعه المشرع من خلال تقرير إعفاء ضريبي لـ 50% من الفئات—ددة عن القروض الممنوحة للأيسوب، وكذلك إعفاء ضريبي عن الأسهم الموزعة وتقسيم ضريبة التركات وتأجيل ضريبة عن الأرباح الرأسمالية الناتجة عن بيع الأسهم للأيسوب⁽³⁾، وتمويل الأيسوب من خلال عدة وسائل أهمها مساهمات العمال المباشرة، ونصيبهم في الأرباح، وضح أسهم للعمال دون مقابل، وكذلك الحصول على قروض بنكية لتمويل شراء أسهم، وعموما إذا تم التمويل عن طريق القرض فتكون الضمانات على هذا القرض إما الأسهم المشتراة أو أصول المشروع أو الثروات الشخصية للعاملين، كما أن هذا النظام يختلف عن نظام الطرح الخاص لأسهم العاملين ، لأن هذا النوع يعكس الملكية غير المباشرة للأسهم، لأن الأسهم في الأصل تباع إلى إتحاد العمال المساهمين الذي يقوم بتخصيصها للعمال عن طريق عدة معايير، منها احتساب سنوات العمل، الأجر، وكل ذلك من أجل اتساع رقعة الملكية الفردية مع مرور الوقت.

(1) — إيهاب (الدسوقي) : الخصخصة والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية مع دراسة التجربة المصرية، دار النهضة العربية 1995 ، ص 15.

(2) — محمود محمد (فهمي) : نظام تملك العاملين للأسهم ، مجلة مصر المعاصرة ، العدد 17، ص 466.

(3) — مدحت (حسنين) : أساليب تمويل تملك العاملين للأسهم بشركاتهم، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التنمية لاتحاد العاملين المساهمين، مشروع المشاركة من أجل التنمية الممول من الحكومة المصرية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، يونيو 1995، ص 07.

لقد عد نظام البيع للعاملين المساهمين بالمشروع أحد أهم الأساليب المعروفة دوليا، وإلى جانب الولايات المتحدة الأمريكية أخذت به العديد من الدول الأوروبية، مثل فرنسا وبريطانيا نظرا لما يحتاجه من قدرة بنكية تمويلية كبيرة لبرنامج الخوصصة، ولاتقتصر أهميته على الدول المتقدمة، بل هو ناجع للدول النامية، وأخذت به أيضا النقابات العمالية وصناديق التأمين للعاملين من الشراء لفائدة العاملين بالتقسيط مع إعفائهم من الفوائد، والحصول على ائتمان من مصادر متنوعة، كالبنوك والمستثمرين، كما أن العمال مشمولين بالحماية ضد أي شخص طبيعي أو معنوي من التعرض لما يمتلكه العمال من أسهم سواء عن طريق المصادرة أو بطرق أخرى، حتى وإن كانت هذه الشخصية الملاك الأصليين الذين يكونون قد قاموا بالمنح للأسهم مجانا(1). ويعتبر هذا الأسلوب هو الأمل، لما يحققه من هدف مباشر لصالح العمال، وهو استفادتهم من الأسهم وبقاء علاقة عملهم قائمة ، وعدم تسريحهم اقتصاديا بسبب الخوصصة .

لقد انتهج المشرع المصري أيضا هذا المنهج بموجب القانون رقم 95 لسنة 1992 المتعلق بإصدار قانون رأس المال، وقن المشرع بابا مستقلا خاصا بتقنين اتحادات العاملين المساهمين في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم، إذ أصبح لهذه الاتحادات الحق في شراء الأسهم من الشركات بموافقة جماعة المؤسسين للشركة أو جمعيتها العامة دون الإخلال بحق الإتحاد في شراء الأسهم المقيدة أو المتداولة في بورصة الأوراق المالية، طبقا للشروط الواردة في اللائحة التنظيمية(2).

الفرع الثاني

نظام الخوصصة في التشريع الجزائري

لقد حرص المشرع الجزائري على ضبط كفاءات الخوصصة في الباب الرابع من الأمر السالف الذكر(3)، إذ جعل التنازل إما عن طريق السوق المالية، حسب ما تقتضيه الشروط القانونية والتنظيمية لذلك، وإما بغرض أسهم وقيم منقولة للبيع لدى بورصة

(1) — حسن (عطية حجي) : المرجع السابق، ص 88.

(2) — المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام ، حسن (عطية حجي) : المرجع السابق ، ص 88 .

(3) — لقد فصل الباب الرابع ضمن خمسة فصول التي يتم بواسطتها الخوصصة .

القيم المنقولة والصيغة الثانية هي البيع العلني عن طريق سعر ثابت أو الأسلوبين معا، وهو الأسلوب الذي أتبع تقريبا في مصر، سواء في ظل القانون 203 لعام 1991 المتعلق بإعادة هيكلة شركات القطاع العام المنظمة بموجب القانون 97 لسنة 1983 وعددها 314 شركة عمومية، إذ حلت الشركات القابضة كل الشركات التابعة للقطاع العام، وحدد القانون أعلاه تنظيمها القانوني⁽¹⁾، أو القانون رقم 1992/95 المتعلق بإعادة تنظيم سوق المال ومؤسساته حتى يستوعب عمليات الخصخصة⁽²⁾، وقد تناول هذا القانون عددا من المجالات تعتبر أساسا لازما لانطلاق عملية الخصخصة وبرامجها، نظرا للدور الحيوي الذي تلعبه أسواق رأس المال في عملية التنمية الاقتصادية في إطار سياسة التحرر الاقتصادي⁽³⁾، وقد نصت المادة الثانية (02) من الأمر 12/97 المعدلة للمادة الرابعة من الأمر 22/95 على أن الممتلك والمتملكون يتعهدون بإصلاح المؤسسة أو تحديثها والحفاظ على مناصب العمل المأجورة فيها لقاء الاستفادة من امتيازات خاصة يتم التفاوض عليها حالة بحالة.

ولأن الخصخصة تعني تغيير المالك – سواء عن طريق التنازل أو تملك أسهم للعمال، أو البيع بسعر ثابت – للمؤسسات والمشاريع المتنازل عنها أو المباعه، فإنه بطبيعة الحال هذا التنازل يكون لفائدة أشخاص طبيعيين، ولقد حدد المشرع ضمن المادة السادسة والعشرون (26) شروط تملك الجمهور للأسهم والقيم المنقولة الأخرى المعروضة للبيع وكيفيات ذلك عن طريق التنظيم، وإذا كان من الناحية القانونية بيع المؤسسة عن طريق المزاد العلني، أو بيع أسهم منها أو قيم منقولة في البورصة، لا يطرح أي تساؤل فإن صيغة الخصخصة عن طريق التراضي، أي بواسطة عقد التراضي فقد جعله المشرع أمرا استثنائيا طبقا لما جاء في أحكام المادة الخامسة عشر (15) من القانون، إذ جعله المشرع يتم حسب ثلاث حالات حددتها المادة الواحدة والثلاثون (31) من

(1) — مختار (خطاب) : المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال، التجربة المصرية في تحويل شركات قطاع الأعمال إلى

شركات خاصة، ورقة عمل غير منشورة، أفريل 1998، ص 5.

(2) — تشابه النصاب المصريان مع النصين الجزائريين المتعلقين بالخصخصة، إذ صدر الأمر 22/95 في 22/08/1995، وعدله الأمر

12/97 المؤرخ في 19/03/1997.

(3) — رابع (رتيب) : مستقبل الخصخصة، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 105 لسنة 1997، مطابع الأهرام التجارية،

ص 29.

القانون وهي : في حالة التحويل التكنولوجي النوعي، والحالة الثانية حالة ضرورة اكتساب تسيير متخصص، أما الحالة الثالثة إذا بقيت الأحكام المذكورة في المادتين السابعة والعشرين (27) والثامنة والعشرين (28) دون أثر مرتين على الأقل ، وبالرجوع لهاتين المادتين نجدتهما متعلقان بالتنازل عن طريق المزايدة المحددة والمفتوحة وطنية أو دولية، وكذا سعر البيع ألا ينخفض عن سعر العرض .

إن قراءة متأنية في الأمر المتعلق بخصوصية المؤسسات لم نجد به أي نص يتعلق بمصير العمال أو تسريحهم بسبب خصصة مؤسستهم بإحدى الطرق السالفة الذكر، وإنما أظهر المشرع نظاماً قانونياً حديثاً، يتعلق بمساهمة الأجراء ضمن الباب الخامس من الأمر، إذ نصت المادة السادسة والثلاثون (36) على أنه يخصص مجاناً في إطار خصصة مؤسسة عمومية 10% من أقصى رأسمال هذه المؤسسة إلى مجموع الأجراء بعنوان إشراكهم في نتائج المؤسسة العمومية المعنية، كما رتبت المادة السابعة والثلاثون (37) حق الشفعة للعمال في حدود 20% من رأسمال المؤسسة القابلة للخصصة، وحسب الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة والأربعون (46) التي تنص على انتفاع أجراء المؤسسة العمومية بحق الشفعة وتخفيض 15% من سعر البيع في عملية التملك الكلي أو الجزئي لأصول المؤسسة العمومية، إلا أن هذا الإجراء ربطه المشرع بشروط أهمها التقيد بالوقت المحدد للتنازل الذي هو ثلاثة أشهر من تاريخ الإعلان عن التنازل، والشرط الآخر يتعلق بانتظام هؤلاء الأجراء ضمن شركة يتم تكوينها حسب الأشكال التي نص عليها القانون.

إن المشرع الجزائري ما فتئ يصدر النصوص القانونية الواحد تلو الآخر، وهدفه من ذلك هو تحقيق نجاعة التشريع ومسايرة التطور الاقتصادي الحاصل، سواء على المستوى الداخلي أو المستوى الخارجي، وفي هذا الصدد صدر الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها(1)، وهو نص جديد لا يتعلق بتعديل أحكام سابقة أو تميمها، وإنما وضع أحكاماً جديدة

(1) — أمر رقم 04/01 المؤرخ في 20/08/2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، الجريدة الرسمية، بتاريخ 22/08/2001، عدد 47، ص 9 .

لعملية الخوصصة، وضمن الفصل الثالث من الأمر تحت عنوان أحكام عامة تتعلق بالخوصصة نصت المادة الثالثة عشر (13) على ما يلي : " يقصد بالخوصصة كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية "، ثم عدد المشرع أنواع الملكية فحصرها في الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر على أنها كل رأسمال المؤسسة أو جزء منه يكون في حياة الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو الأشخاص المعنويين عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص ... إلخ. وكذلك الأصول المشكلة لوحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة.

وتماشيا مع ما هو منصوص عليه في قواعد الخوصصة، نصت المادة الخامسة عشرة (15) : هي المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لمجموع قطاعات النشاط الاقتصادي.

إن القانون المذكور أعلاه أكد نسبة استفادة العمال الأجراء بـ 10% التي جاء بها القانون السابق 22/95 كأسهم مجانية ، وكذلك الحق في الشفعة لاسترجاع مؤسستهم، إلا أنه خفض المدة من ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان التنازل " حسب النص الأول " إلى شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل إلى الأجراء، وأبقى على نسبة 15% وتأسيس شركتهم كما حددها النص السابق.

إن المشرع الجزائري، وهو يضع النظام القانوني للخوصصة لم ينفرد بفكرة إشراك العمال في رأسمال المؤسسة المخوصصة بدلا من تسريحهم للسبب الاقتصادي، وإنما جرى المشرع الفرنسي والأمريكي في تخصيص أسهم للعمال، كما أن حق الشفعة المقرر بموجب هذه القوانين لا يوجد مثيله في التشريع الفرنسي ولا المصري، ولذلك يطرح التساؤل لماذا سرح آلاف العمال من المؤسسات المخوصصة أو التي لم تخصص، وأغلقت ولم تطبق بشأنها النصوص القانونية، ولو على مراحل من أجل تقليص نسبة البطالة، وفتح المجال للعمال للقيام بدورهم في التنمية في مؤسستهم الأصلية بدل غلقها وتسريح العمال.

المبحث الرابع الدوافع المؤدية للخصوصية

لقد أصبحت دول العالم كلها مهتمة بالنظام العالمي الجديد، ومن ضمن بنوده التخلص من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تكون الدولة بموجبه ربة عمل، وتمتلك امتلاكاً كلياً للمؤسسات الفاعلة في الاقتصاد، كل ذلك بفعل ضغط صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، إذ أصبحت دول العالم معنية بموضوع الخصوصية والانتقال من اقتصاد القطاع العام إلى القطاع الخاص⁽¹⁾، ومما ساعد على ذلك انهيار قطب الاتحاد السوفياتي وسقوط جدار برلين وانهيار المعسكر الاشتراكي سياسياً، وسيطرة المعسكر الرأسمالي بصفة منفردة في تسيير العالم سياسياً واقتصادياً⁽²⁾، إلا أن هناك دوافع وأسباب للخصوصية نتعرض لها في حينها .

إن المتصفح للنشاطات التي عددها هذا الأمر وشملت الخصوصية نجدها تتعلق بالنشاطات التنافسية التابعة للقطاعات العمومية، والمتمثلة خاصة في مجال الدراسات والبناء والأشغال العمومية، وكذلك القطاعات المتعلقة بالخدمات والسياحة، كالفنادق وقطاع التجارة، ومجمل الصناعات سواء كانت تحويلية أو ميكانيكية أو كهربائية، والنقل بجميع أنواعه، سواء كانت هذه المؤسسات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، وهو ما ذكرته المادة 2 منه⁽³⁾.

إن ما جاء به المشرع في المادة الثانية أعلاه لم يكن مطلقاً بل جعل عملية الخصوصية التي تمس المؤسسات المعنية مقيدة بشروط تتعلق إما بإصلاحها أو تحديثها، وكذلك من أجل الحفاظ على مناصب الشغل المأجورة فيها أو بعضها، وهذه فكرة جديدة حرص عليها المشرع ألا وهي عدم التفريط في مناصب العمل وشاغليه من العمال وتركهم عرضة للبطالة التي قد يتعرضون لها بعد الخصوصية وسيرورة المؤسسة ملك شخص طبيعي خاص يتصرف فيها بكل حرية، هذه الاستثناءات جاءت بها المادة الرابعة (04) من

(1) — مصطفى (رشدي شبيحة) : النظرية العامة للنشاط الدولي المالي، الدار الجامعية، بيروت 1993، ص 262 .

(2) — أحمد (ماهر) : دليل المدير في التخصص، نشر الدار الجامعية 2003، ص 27 ، 28 .

(3) — أوردت المادة الثانية من الأمر المذكور على سبيل الحصر ثمانية عشرة نوعاً من المؤسسات المعنية بالخصوصية حسب أنشطتها .

الأمر، كما أكملت المادة الخامسة (05) بعدها المعنى الوارد بالمادة الرابعة وجعلت سلطة الخوصصة بيد الحكومة وضبط قائمة المؤسسات المعنية بالخوصصة وفقا لبرنامج معد مسبقا ، ويكون ذلك عن طريق مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الهيئة المكلفة بالخوصصة، إلا أن ذلك يبقى نظريا، أما الواقع العملي فإنه يدلنا على تسريح آلاف العمال .

لقد حددت الهيئة المكلفة بالخوصصة، ونصت عليها المادة الثامنة (08) من الأمر التي يكون من صلاحيتها التشاور مع وزراء القطاعات المعنية، هذه الهيئة المكلفة يحدث لديها مجلس الخوصصة يدعى (المجلس) ويتكون من سبعة إلى تسعة أعضاء ومن صلاحياته اقتراح التنازل وكيفية أو تدابير خوصصة التسيير، عندما تبدو للمجلس أنها أكثر ملاءمة لحالة المؤسسة المعنية بالخوصصة وهو ما جاءت به المادة الخامسة عشر (15).

المطالب الأول

الدوافع الاقتصادية والمالية

سبق وأن اشرنا إلى أن الدولة المعتمدة على الاقتصاد الحر تتميز بالمنافسة، إذ بفعل ذلك ترتفع معدلات النمو والكفاءة الاقتصادية، كما تقدم خدمات جيدة وأسعار تنافسية تكون دائما في خدمة المجتمع المستهلك، لذلك نجد المجتمعات والدول المعتمدة على القطاع العام تنتشر فيها البطالة والتضخم والعجز في الميزانية وسوء التسيير وقلة المردودية بسبب السياسة الاجتماعية في التوظيف دون حاجة لليد العاملة الموظفة.

الفرع الأول

الدوافع الاقتصادية في قانون المالية

لسنة 2016

إن هذه الأسباب وغيرها أدت بالدول إلى اعتناق نظام الخوصصة للتخلص من العجز والركود الاقتصادي، والتخلص من الأعباء المالية، وخاصة المديونية ولمعالجة هذه المديونية تكون للدولة أسبابها المالية، ودوافعها المقنعة لاعتناق الخوصصة للتخلص من

العبء الملقى على عاتق الميزانية العامة، محاولة منها تخفيف الإنفاق العام، ولا يتم ذلك إلا بالتخلص من الأنظمة العامة المكلفة، وجعل القطاع الخاص محل محليها، وفي الخوصصة تجد الدولة تدفقا ماليا مناسباً من خلال بيع المؤسسات للقطاع الخاص، والتخلص من الأعباء الكثيرة وخاصة اليد العاملة(1).

لقد أصبح أمام الدول خياراً واحداً يصعب التخلي عنه " تحت أية تسمية أو شعار" في ظل الأوضاع الاقتصادية والسياسية وحتى الاجتماعية الدولية المتردية ، ألا وهو اللجوء على صندوق النقد والبنك الدوليين(2)، من أجل الاستدانة ، كما أن الشروط الأساسية لهاتين المؤسستين هي الخوصصة والإصلاح الهيكلي من أجل إبرام الاتفاقيات لإعادة جدولة الديون أو إسقاطها، وهي الباب الرئيسي لوصول المساعدات الخارجية(3).

إن الأسباب الاقتصادية والسياسية الخارجية والداخلية – سبقت الإشارة إليها – هي المؤدية للخوصصة رغم أن فلسفة القطاع العام تقليد متجذر في اقتصاديات بعض الدول ومنها الجزائري ويرى البعض أن الخوصصة هي الحل للقضاء على المشاكل الاقتصادية، وإيجاد الحلول للمشاكل الاجتماعية بمحاسبة المخطئين، ومجازاة المنتجين وحماية حقوق العمال، وجعل ترابط انتمائي بين العمال والمؤسسة(4).

إن الجزائر باتت تعي هذه الوضعية جيداً، خاصة بعد انهيار سعر البترول وتدنيه إلى أدنى مستوياته ، بحيث وصل نهاية 2015 وبداية 2016 إلى 30 دولار للبرميل الواحد ، بينما تقدير ميزانية الدولة لقانون المالية 2015 قدر على أساس 37 دولار للبرميل، مما سجل عجزاً كبيراً في الميزانية، ولقد جاء في التقرير المتعلق بعرض مشروع قانون المالية لسنة 2016(5) ما يلي : " لقد اثر تراجع النمو الاقتصادي العالمي خاصة لدى شركائنا

(1) — حبش محمد (حبش) : المرجع السابق ، ص 33 .

(2) — زكي (العابدي) : التاريخ السري للبنك الدولي ، دار بن سينا للنشر 1992 ، ص 78 .

(3) — خالد محمد (زكرياء) : المرجع السابق، هامش 17، ص 07 .

(4) — حسن (عطية حجي) : المرجع السابق ، ص 78 .

(5) — تقرير متعلق بعرض مشروع قانون المالية لسنة 2016، وزارة المالية الفترة التشريعية السابعة، دورة الخريف، 2015

ص 03 وما بعدها .

الرئيسيين الأوروبيين من جهة، وانفجار أسعار البترول من جهة أخرى سلبا على توازناتنا الداخلية، وقد وضعت هذه الظروف التي سادت منذ السادس الثاني لسنة 2014 قدراتنا المالية تحت الضغط في مواجهة الطلب المحلي الذي يجب أن يحقق مستويات مقبولة في مجال الاستثمار والاستهلاك، ونظرا لهذا السياق الاقتصادي والمالي العالمي الجديد فقد تطلب إعداد ميزانية الدولة لسنة 2016 التوفيق بين الطلب المالي الخاص بتنفيذ العمليات المسجلة في إطار برنامج الاستثمار العمومي 2019/2015، وتقليص الموارد المالية للدولة ... وعليه سيكون التسريع في ديناميكية النشاط الاقتصادي عن طريق وضع إصلاحات من شأنها تقوية الإنتاج الزراعي والصناعي لتغطية أفضل للطلب المحلي، وتعزيز تنوع النسيج الإنتاجي للسلع والخدمات إلى تحفيز التشغيل من خلال توسيع قاعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واعتبارا لتنبؤ الهيئات الدولية التي قدرت مستويات نمو بـ 3.3% و 3.8% لسنتي 2016/2015 نتيجة انخفاض تكاليف الإنتاج بسبب انهيار سعر الخام وتحسن الأداء الأمريكي ، وكان نصيب الجزائر في النمو 2.6% سنة 2015 و 3.9% سنة 2016(1).

لقد جاء في التقرير عن ميزانيتي التسيير والتجهيز لسنة 2016 ما يلي(2):

توصيات : — مواصلة برنامج الاستثمار الصناعي في إطار الشراكة الأجنبية .

— إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية الجزائرية .

— تسهيل عملية منح القروض للمستثمرين الوطنيين من أجل

إحداث التنمية ومناصب شغل .

— فتح الاستثمار أمام المغتربين .

هذه بعض توصيات اللجنة المالية للبرلمان في إطار التوجه الجديد للدولة نحو الصناعة والاستثمار الصناعي والفلاحي .

(1) — التقرير السابق لمشروع قانون المالية لسنة 2016، الذي جدول النمو الاقتصادي بالنسب المتوقعة، صادر عن صندوق النقد الدولي ، ص 04.

(2) — تقرير لجنة المالية والميزانية للمجلس الشعبي الوطني، الفترة التشريعية السابعة، دورة الخريف 2015، ت/4/43/2015 نوفمبر 2015، توصيات بخصوص وزارة الصناعة والمناجم ، ص 20 .

الفرع الثاني الدوافع المالية في قانون المالية لسنة 2016

يوم 30 نوفمبر 2015 صباحا لم يكن عاديا سواء بالنسبة لنواب المجلس الشعبي الوطني (الغرفة السفلى) أو بالنسبة للجزائريين، هذا اليوم هو موعد جلسة التصويت على مشروع قانون المالية لسنة 2016، إلا أن ذلك لم يتم كما مقررا له، بل انقسم المجلس الوطني على نفسه بين معارض ومؤيد لمواد قانون المالية، وما جاءت به من إصلاحات حسب الحكومة والنواب والمؤيدين له، إلا أن المعارضة المشكلة من نواب الأحزاب⁽¹⁾ الممثلة في البرلمان يرون عكس ذلك إذ حدثت فوضى عارمة داخل قاعة المجلس، ومنع رئيس المجلس من الصعود للمنصة، وكذلك مقرر لجنة المالية، ومن بين الشعارات التي رفعها النواب احتجاجا على محاولة تمرير قانون المالية والتصويت عليه " المصادقة على قانون المالية يعني قتل الشعب، ولا لخصوصة الدولة، ولا مساس بالدولة الاجتماعية " .

إن المادة السادسة والستون (66) من قانون المالية هي فتيل القنبلة الموقوتة التي انفجرت داخل مبنى البرلمان، وفحوى هذه المادة كما نزلت في مشروع قانون المالية لسنة 2016 سجلت تحت عنوان : " أحكام مختلفة " ⁽²⁾، تعديل قواعد وشروط رأس مال المؤسسات العمومية الاقتصادية إزاء المساهمة الوطنية المقيمة :

المادة (66) : " على المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تنجز عمليات لفتح الأسهم والاجتماعي إزاء المساهمة الوطنية المقيمة، الاحتفاظ بنسبة 36% من مجموع الأسهم والحصص الاجتماعية، بعد انتهاء خمس سنوات وبعد إجراء المعاينة قانونا في ظل احترام جميع التعهدات المكتتبه، يمكن للمساهم المقيم رفع خيار شراء الأسهم التي تحوزها المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى مجلس مساهمات الدولة .

(1) — نواب المعارضة داخل البرلمان يتشكلون من الأحزاب التالية : تكتل الجزائر الخضراء ويضم حركة مجتمع السلم، حركة النهضة، حركة الإصلاح الوطني وانضمت إليهم جبهة القوى الاشتراكية، جبهة العدالة والتنمية، حزب العمال، حركة

البناء الوطني، نقلا عن الشروق اليومي، العدد 4634 ليوم 2015/12/01، ص 03.

(2) — وزارة المالية، مشروع قانون المالية لسنة 2016 بتاريخ 2015/10/08، ص 94 .

وفي حال وافق المجلس، تتم عملية التنازل بالسعر المتفق عليه مسبقا في ميثاق الشركاء أو السعر الذي يحدده المجلس. تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة عند الحادة عن طريق التنظيم " .

وفي عرض الأسباب الذي يبرر وجود هذا الإجراء جاء ما يلي :

تنجز الاستثمارات الأجنبية في الجزائر منذ 2009 مع احترام القاعدة 49/51% ويظهر جليا هذا التدبير على مستوى القانون المتعلق بتطوير الاستثمارات (الأمر 03/01)، وبالنظر إلى التعديل الجاري على هذا القانون وإعادة هيكلة محتواه إرتأينا أن نضع الأحكام ذات الطابع المالي المنظمة لفعل الاستثمار في قانون المالية، لهذا الغرض تم إقرار هذا التدبير من أجل تعزيز ودعم النظام الموجود ... ذلكم هو موضوع هذا التدبير.

وبتفحص التقرير التمهيدي عن مشروع قانون المالية الصادر عن لجنة المالية والميزانية التابعة لمجلس الشعبي الوطني، لم نجد أي تغيير لنص المادة في هذا المشروع أو اقتراح أي تعديل جزئي أو كلي لهذه المادة (66)، إلا أن ما أثار سخط النواب في كتلة المعارضة أنهم لم يهضموا التعديلات التي تمت في جنح الظلام ، وتراجع لجنة المالية عن بعض ما تم التوافق عليه، وهذا التوافق في الحقيقة لا يتعلق فقط بالمادة (66) من قانون المالية وإنما يمتد أيضا إلى المادة الثانية (02) المتعلقة بالرسوم الجديدة، والمادة الثالثة والخمسون (53) المتعلقة بالاستدانة، والمادة الواحدة والسبعون (71) المتعلقة بصلاحيات البرلمان ، إلى أن المادة (66) من المشروع هي التي كان لها النصيب الأكبر من الاهتمام وتركزت حولها الاحتجاجات بصفة خاصة، لأنه عندما حان دور التصويت على المشروع مادة بمادة ، وعندما حان دور التصويت على المادة (66) اتضح أن لجنة المالية والميزانية قد أسقطتها بالتوافق، غير أن وزير المالية قد طلب استدراكا تعديلها شفويا قبل عرضها على التصويت الشيء الذي أثار ثائرة النواب المعارضون، وقرروا الانسحاب من القاعة احتجاجا على ذلك وهموا بنقل الاحتجاج وتحويله إلى الشارع، لكن مصالح الأمن منعتهم من ذلك(1).

(1) — جريدة الشروق اليومي : المرجع السابق، ص 94 .

إن قيام نواب جبهة التحرير الوطني (وهم الأغلبية) بسحب تعديلاتهم المتعلقة بالمادتين الواحدة والسبعون (71) والسادسة والستون (66) ، وطلب الحكومة على لسان وزير المالية بإدراج استدراك للمادتين السابقتين شفويا خلق جوا مشحونا بالتوتر الشديد لدى نواب المعارضة خاصة ما تعلق بالمادة السادسة والستون (66) التي تنص على حوصصة المؤسسات جزئيا، الشيء الذي اعتبره النواب خرقا للقانون وبيع للوطن والسيادة الوطنية، إلا أن الأغلبية مررت المشروع وصوت عليه كما عرض ، دون الأخذ بعين الاعتبار الاحتجاجات ورفض نواب المعارضة(1).

لقد اتضح اتجاه الدولة الرامي إلى السير قدما في الحوصصة وإحلال القطاع الخاص مكان القطاع العام، والمادة السالفة الذكر (66) خير دليل على ذلك، ولو أن الامتياز يبقى دائما للدولة باحتفاظها بنسبة 51% من الأسهم، إلا أن الشراكة مع القطاع الخاص حل لا مفر منه، ومن خلال مصدر حكومي عليم فإن قانون المالية سيشرع ابتداء من جانفي 2016 في بيع ما لا يقل عن 1500 شركة عمومية فاشلة، وقانون المالية الحالي بما يحتويه من إجراءات سيعمل على إنقاذ العديد من الشركات المفلسة، وكذلك إنقاذ العمال من البطالة، لأن هذه الشركات ستحتفظ بأغلبية الأسهم لمدة خمس 5 سنوات .

إن العدد الكبير من الشركات المفلسة – حسب المصدر الحكومي – ظلت لسنوات طويلة عالية على ميزانية الدولة واستترفت الملايير من الدينارات في دعمها وتأهيلها، ولكن دون جدوى، ولذلك ستعرض أسهم الشركات العمومية الفاشلة للبيع على الخواص، وستستفيد هذه الشركات من نفس جديد يعطيها الروح التنافسية الاقتصادية(2)، وهذا الإجراء المتخذ بموجب قانون المالية الحالي يكاد يكون هو نفس السبب الذي دعى المشرع الفرنسي لاتخاذ إجراءات الحوصصة وتراجعه عن التأميمات السابقة نظرا لفشل القطاع العام في تسيير التنمية الاقتصادية والتحكم فيها، إذ قام المشرع الفرنسي بإصدار القانون في أكتوبر 1982 المسمى بانفتاح القطاع العام ، ثم تلاه قانون 02 جويلية و 06 أوت 1986 المتعلقان بحوصصة المشروعات العامة(3).

(1) — جريدة النهار اليومي بتاريخ 2015/12/01، العدد رقم 2491، ص 05

(2) — جريدة النهار اليومي : نفس العدد السابق ، ص 05 .

(3) — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : المرجع السابق ، ص 44 .

وبعد أن أصبح جليا أنه لا يمكن الاعتماد على البترول وما يدره من موارد بعد السقوط الحر لسعره في الأسواق العالمية، هذه التوصيات في مجملها تركزت حول دعم الصناعة وتسهيل عمليات الاستثمار سواء للجزائريين داخل الوطن أو خارجه أو للأجانب، مما يدل على أن الدولة استجابت كلية لما هو سار في العالم حول إشراك القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي ، وتخلي الدولة عن التكفل بالمنظومة الاقتصادية بالأساس .

إن بعض أحكام قانون المالية لسنة 2016 نصت في مجال الاستثمار بالنسبة لشركات القطاع العام أنها تستثمر في حدود نسب معينة حسب الأحوال، ويمكن اللجوء إلى خصصتها بعد مرور خمس سنوات وإشراك القطاع الخاص في الاستثمار عن طريق أسهم يحددها القانون، وهذا دليل قاطع على مضي الدولة في سياسة خصصة المؤسسات والتخلي تدريجيا عن الأنشطة الاقتصادية والإبقاء فقط على النشاطات الاقتصادية الإستراتيجية التي لم يرد أي نص حول خصصتها، ويعد البيع للعاملين بالمشروع أو تملكهم لأسهم فيه عبارة عن تحويل الشركة العامة إلى شركات خاصة من خلال تملكها أو جزء منها للعاملين بها يتيح لهؤلاء فرص الحصول على الائتمان وبيان أهمية الخصصة الهادفة إلى إشراك العمال وتحويلهم إلى ملاك⁽¹⁾، وأهم مميزات الأسلوب :

✓ أنه يجنب الدولة رفض العمال ويزيل تخوفهم من الخصصة .

✓ يوفر هذا الأسلوب الأسهم للعمال ويجعلهم شركاء .

إن هذا الأسلوب في بعض الأحوال يوسع الاستفادة من الأسهم إلى ثلاث فئات (حسب بعض الأنظمة المقارنة) : المديرين، العمال، المستثمرون، بحيث يحسن دور أداء المديرين بتملكهم في الشركة، ويحث العمال على الاقتراض أو بيع الأسهم في البورصة للتمكن من سداد القروض⁽²⁾، أما المستثمرون فرغم نسبة أرباحهم القليلة لكن ملكيتهم تتسع عندما يبدأ العمال في بيع أسهمهم في البورصة فيستفيدون بالأفضلية. كما أن هذا

(1) — محمد محمد عبده (فاضل الربيعي) : الخصصة وأثرها على التنمية بالدول النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة

2014 ص 125 ، 126 .

(2) — أحمد (ماهر) : المرجع السابق ، ص 169 ، 170 .

الأسلوب يتناسب مع الدول النامية لخلق الثقة لدى العاملين بالقطاع العام على أنهم لن يسرحوا لسبب اقتصادي وإنما يصبحون شركاء في المؤسسات، ومن جهة ثانية يمكن للدولة من الاحتفاظ بالمؤسسات الإستراتيجية وعدم خوصصتها(1).

المطلب الثاني

الدوافع السياسية والاجتماعية

كثيرا ما نجد الدول المعتمدة على القطاع العام في اقتصادها – وهي عادة دول ذات الاتجاه الاشتراكي – كما هو الحال في الجزائر ، يعتمد ساستها وقادتها من مختلف مراكزهم على مناصبهم القيادية في تحقيق أغراضهم السياسة والاجتماعية، ولذلك فالإتجاه نحو الخوصصة من شأنه التخلص من هذه الصفة المقيتة، إذ لم نقل أنها طفيلية على حساب المجتمع، زيادة على ذلك يتم القضاء على الشعارات الجوفاء، والوعود الكاذبة ، خاصة أثناء الحملات الانتخابية خدمة لمصالحهم الشخصية، كما يتحقق بفضل الخوصصة تحرر القرار الإداري من السيطرة المفروضة من الأجهزة الحكومية المركزية وتتحقق المرونة في التسيير وعدم التقيد بالإجراءات التي كثيرا ما تكون معرقة للعمل الإداري والاجتماعي ويفتح المجال أمام المبادرات الحرة في مجال الاقتصاد والأعمال وتبرز معه المواهب والكفاءات في مجال التسيير.

إن هذا التحرر والاستقلال من استغلال بعض المناصب في أمور شخصية ومصالح ذاتية ضيقة، لايعني أن الخوصصة هي استقلال كلي عن الدولة، بل أن القطاع الخاص يسير وفق المنظومة التشريعية للدولة، ويخضع لقوانين الدولة كباقي الأجهزة الأخرى، وعليه فالدولة تبقى موجودة وقوية بقوانينها تطبيق نسبة 51/49% وكل ما يتغير هو تغير فقط في تركيبة الأنشطة التي تقوم بها الدولة(2).

إلا أنه ومع ذلك فكثيرا ما تحتفظ الدولة لنفسها بأسهم مثل ما هو في الجزائر، إذ تمتلك الدولة رأسمال الشركة 51% بينما تعود 49% للشركة الخاصة، أو كما يسميه

(1) — سيد أحمد (يعقوب) : المرجع السابق ، ص 90 ، 96 .

(2) — رياض (الأبرش) : الخوصصة ، النظرية والواقع، دار الفكر ، طبعة 2004 ، ص 32 ، 40 .

البعض " السهم الذهبي " وهذا حتى تتمكن الدولة من السيطرة على مجلس الإدارة أو مراجعة قراراته حفاظا على حقوق المجتمع والعمال(1).

وتؤدي الخوصصة دورا هاما يتمثل في القضاء على التلاعب الاجتماعي المتمثل في المحسوبية والوساطة في التعاملات اليومية، وكذا ظاهرة الإهمال وعدم المحاسبة عن الأخطاء المرتكبة، لأن القطاع الخاص أقدر على محاسبة المخطئين من العمال، تجنباً للإضرار بالاقتصاد وتفاديا لسوء التسيير اليومي ، الشئ الذي يرفع معدل الإنتاج ويحسن الجودة ويقلل من التكلفة، وكل هذا يعود بالفائدة على العمال وعلى المجتمع ككل، كما أن ذلك من شأنه إشعار العامل بأنه شريك في المؤسسة والعمل ويجتهد باستمرار على تحسينه(2).

كما أنه من بين الدوافع السياسية والاجتماعية الهامة – خاصة في الدول النامية – الحفاظ على المال العام، وتجنبه الاختلاس من طرف السياسيين والمسيرين المسؤولين مسؤولية مباشرة عنه وهو ما حصل في كثير من شركات القطاع العام التي أفلست بسبب الاختلاس أو سوء التسيير وفي المقابل فإن خوصصة المؤسسات وتشجيع الاستثمار الخاص أجنبيا كان أم وطنيا يساعد على سيولة الأموال واستثمارها عوض اختلاسها من طرف المسؤولين وبعض النافذين في السلطة(3)، فضلا عن ذلك ترغب معظم الدول النامية اللجوء لأسلوب الخوصصة تحقيقا للضغوط السياسية والمالية من المؤسسات العالمية، كصندوق النقد والبنك العالمي ، وتحقيق من جهة أخرى هدف الحصول على المساعدات المالية أو على الأقل إعادة جدولة الديون(4).

المبحث الخامس

أثر الخوصصة على حق العمل

(1) — لقد استخدمت هذه الطريقة نسبة 51/49% المعروفة بالسهم الذهبي في إنجلترا، اليابان، فرنسا، وقامت اليابان لأسباب سياسية بخوصصة السكك الحديدية ، بعد تعرضها لانتقادات شديدة من قبل الجمهور بسبب تدني الخدمة.

(2) — أحمد (ماهر) : المرجع السابق، هامش 2 ، ص 38 .

(3) — زينب (عبدالعظيم) : صندوق النقد الدولي والإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، كتاب الأهرام الاقتصادي القاهرة، العدد 143، سنة 1999 ، ص 23 .

(4) — محمد صبري (بن أوانج) : الخوصصة ، تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص في ضوء الشريعة الإسلامية ، دار النفائس، الأردن ، طبعة 2000 ، ص 78 ، 79 .

إن حماية حق العمل كمبدأ أساسي لا يتحقق إلا بتدخل الدولة، وفرضه في المجالات المفتوحة للشغل، ولو أن النصوص التشريعية الموضوعة تنص على ذلك، إلا أنه لا يكفي لتحقيقه ميدانيا الذي لا يتم إلا بتدخل الدولة وفرض سلطتها على أرباب العمل، كما لا يمكن تحقيقه إلا في ظل مجتمع تسيطر عليه الدولة، من خلال امتلاكها لوسائل الإنتاج والإمكانات الاقتصادية، كما هو الشأن في ظل سيطرة الدولة على القطاع العام قبل تبني سياسة الخصخصة⁽¹⁾.

إن تأمين الحق في العمل وتوفير فرصه داخل المجتمع ، ولكل باحث عنه لا يتحقق في ظل نظام لا تمتلك فيه الدولة الوسائل الكافية لرسم سياسة شغل فعالة، ولا يمكن لها ضبط مخطط للاستخدام كونها لا تمتلك مجالات العمل، وهي المؤسسات القادرة على الشغل أو لا تمتلك ما يكفيها من هذه المؤسسات القادرة على استيعاب كل من هم في سن العمل.

المطالب الأول

الأوضاع القانونية للعمال في ظل الخصخصة

تعني الخصخصة في أغلب الأحيان تخفيضا حادا في عدد العمال داخل المؤسسات، أيا كان نوعها، وهذا كشرط مسبق قبل نقل ملكيتها وإدارتها من القطاع العام على القطاع الخاص، ومن هنا يأتي تخوف الحكومات من تطبيق سياسة الخصخصة على إطلاقها لأن ذلك سيخلق أزمة حادة في البطالة، يضاف إليه الضعف المستمر للنقابات العمالية المطالبة نتيجة تقلص عدد الوظائف وعجز قوانين العمل السارية في الدولة عن تقديم ضمانات كافية للعمل داخل المؤسسات للحفاظ على مناصب عملهم، لذلك يستوجب على الحكومات عند تبنيها لسياسات الخصخصة أن تمهد لها برنامج لتعريف الرأي العام بها وبأهدافها والآثار المترتبة عنها، وكعمل أساسي أولي يستلزم القيام بالتفاوض مع العمال وتهيئتهم بهدف تخفيف المقاومة أو التقليل من حدتها، يصاحب كل ذلك وضع الحلول المناسبة لما بعد الخصخصة.

(1) — الحسن محمد (محمد سباق) : أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، جامعة أسبوت 2006، ص 232 .

لقد أكدت كل المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل باعتباره حقاً أصيلاً وثيق الصلة بالحياة الكريمة للإنسان، كما أنه بالعمل تتحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعد العمل أحد الأسباب في بناء الشخصية الإنسانية، وإعطاء قيمة للفرد في المجتمع من حيث جعله يشعر بأهميته داخل هذا المجتمع من خلال إسهامه في بناء اقتصاد هذا المجتمع وأنه ليس عالة عليه، بل أنه يقدم للجماعة عمله وجهده كمساهمة في إشباع حاجيات هذا المجتمع⁽¹⁾.

إلا أن سلطة صاحب العمل الجديد لاتقيدها الاعتبارات الإنسانية والقواعد الأخلاقية للإبقاء على مناصب العمل ذاتها قبل الخوصصة، بل كثيراً ما يعمد إلى تقليص هذا العدد والاستغناء على كثير من اليد العاملة ، بعد انتقال ملكية المؤسسة إليه، خاصة بالنسبة للعقود المحددة المدة، وفي هذا المجال ثار جدل فقهي وقضائي حول فاعلية قاعدة الاستمرار في العمل في ظل تطبيق الخوصصة⁽²⁾ والسلطات الواسعة لصاحب العمل في التمسك بالأسباب الاقتصادية للاستغناء عن جزء من العمال داخل مؤسسته، وعليه فقد ذهب رأي في الفقه⁽³⁾ إلى القول بأن قاعدة استمرار عقود العمل لاتقدم – عملياً – ضمانات كافية وفعالة للعمل في حالة تغيير المركز القانوني لصاحب العمل لأن هذا الأخير سيلجأ لا محالة إلى الاستغناء عنهم، أو على الأقل عن بعضهم متحججاً بالأسباب الاقتصادية، ولا يخضع في هذه الحالة إلا لبعض الإجراءات الشكلية والموضوعية للفصل لأسباب اقتصادية، ومن بينها عدم إدخال تغييرات جوهرية على المؤسسة، وعند وجود مثل هذه التغييرات يكون باستطاعته فصل العمال، وهنا يعتبر قد تحايل لإنهاء علاقات العمل التي كانت موجودة سابقاً.

أما بالنسبة للقضاء فمع أن القاعدة المعمول بها، هي بقاء علاقة العمل قائمة بين العامل ورب العمل حتى بعد تغيير مالكيها ، وحتى ولو لم تكن هذه العلاقة تربط رب العمل الجديد مباشرة بالعامل، أي الذي انتقلت إليه المؤسسة بعد الخوصصة، إلا أن

(1) — محمد سلامة (جبر) : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة مقارنة، بدون دار نشر، 2005، ص 17 .

(2) — حسن عبدالرحمان (قدوس) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء ، المنصورة، جمهورية مصر العربية 2010، ص 200 .

(3) — فتحي (عبدالرحيم) : مبادئ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.

القضاء الفرنسي حاول التوفيق بين الصفة التي اكتسبتها المادة L122/12⁽¹⁾ لتعلقها بالنظام العام وسلطة صاحب العمل في الإنهاء بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المدة، حد كثيرا من نطاق تطبيق أحكامها على رب العمل الذي يملك إنهاء علاقة العمل ليس بالنظر إلى عملية التعديل في الهيكل القانوني للمؤسسة، وإنما بالنظر إلى عملية إعادة التنظيم المرتبطة بها⁽²⁾، إذ يحدث تعديل في الهيكل القانوني للمؤسسة دون أن تسبقه أو تتبعه إعادة تنظيم تنعكس على هيكلها الفني أو الإداري، بما قد يمس بظروف العمل أو حجم وقوة العمل بها، كما أنه حتى يكون الإنهاء مشروعاً في حالة ارتباطه بتعديل هيكل للمنشأة أن يخلو من التحايل على النص القانوني المستمد من روح المادة L122/12⁽³⁾.

المطلب الثاني

الحماية القانونية لحق العمل

من آثار الخصومة انتقال المشروع أو المؤسسة الاقتصادية من ملكية القطاع العام إلى ملكية القطاع الخاص، وعملية الانتقال هذه لها انعكاس على اليد العاملة، بما يعطي لصاحب العمل الجديد آليات قانونية تمكنه من الاستغناء عن بعض العمال إن لم نقل أغلبهم مما يعد إنهاء لعلاقات العمل الذي هو بدون شك مضر بالعمال⁽⁴⁾، لذلك وجب المحافظة على الطبقة العمالية في ظل التحولات الجديدة لأجل المحافظة قدر الإمكان على التوازن الاقتصادي والاجتماعي، نظراً لأهمية استقرار علاقات العمل في المجتمع، إذ تبنى عليه القوانين والتشريعات العمالية الجديدة، هذا من جهة ومن جهة ثانية حتى تتمكن من حماية حقوق العمال في ظل التحولات الاقتصادية الجديدة.

إلا أنه لتبيان طريقة هذه الحماية وكيفيةها، لابد من التفريق بين نوعين من عقود

العمل :

(1) — المادة L122/12 من قانون العمل الفرنسي تنص على بقاء علاقة العمل قائمة حتى بعد تغيير مالك المؤسسة.

(2) — حسن عبد الرحمن (قدوس) : المرجع السابق، ص 118 .

(3) — OCN. D'état , 21 Mars 1986, Somm Dr du Travail , N° 73 , P 1144 .

(4) — جمال (زكي) : عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية للكتاب 1982 ، ص 839 .

النوع الأول : العقود محددة المدة : فإذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه لا يتأثر بانتقال ملكية المؤسسة للمالك الجديد، على اعتبار أن العامل محكوم بمدة عقده، وبالتالي فإن الخلف ملتزم بما التزم به المالك السابق تجاه العامل ، وينتهي عقد العمل بانتهاء مدته، أو انتهى العمل الذي أبرم العقد من أجله، وفي حالة استمرار سكوت الطرفين رغم انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا للعقد لمدة غير محددة، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري أيضا في المادة 12 من قانون 11/90.

النوع الثاني : العقد غير محدد المدة : أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، وعند إعمال القواعد العامة فإن هذا العقد يعتبر منتهيا بمجرد انتقال المشروع للمالك الجديد الذي يعتبر أجنبيا عن العقد، واستبقاه يعتبر إبراما جديدا للعقد(1).

أما عند اعمال قانون العمل فالأمر يختلف إذ تبقى علاقة العمل قائمة مهما تبدلت صفة المشروع أو تسميته أو مالكه، فعلاقة العمل تبقى قائمة وهذا ما ذهب إليها المشرع الجزائري في بقاء علاقة العمل قائمة (المادة 26 من المرسوم رقم 302/82) ، وهو ما ذهب إليه أيضا المشرع المصري في القانون رقم 12 لسنة 2003، إذ نصت المادة التاسعة (09) منه على ذلك ومن ثم تستمر عقود العاملين في المؤسسات القائمة أثناء تحويل ملكية هذه المؤسسات للقطاع الخاص في مواجهة صاحب العمل الجديد عن طريق الخصوصية، سواء كان ذلك عن طريق الإدماج أو البيع بالمزاد العلني أو بيع الدولة لأصول الشركات التابعة لها للقطاع الخاص أو تصفيتها بسبب الخسائر اللاحقة بها ثم بيعها بعد ذلك فينتج هذا العمل القانوني أثره(2).

إن الحماية القانونية لحق العمل لها عدة صور، أهمها الرقابة الإدارية، أو ما يسمى بالرقابة قبلية، ثم تأتي الرقابة القضائية أو ما يسمى بالرقابة البعدية وهذه الأخيرة ، تتخذ عدة صور فهي رقابة على مدى تنفيذ إجراءات التفاوض حول الخطة الاجتماعية، وهو ما أورده المادة العاشرة (10) من المرسوم التشريعي 09/94 ودور القاضي هو فحصه من حيث مدى التزام صاحب العمل بهذا الإجراء، ومن حيث المشروعية أيضا ، وقضت

(1) — محمد محسن (نجار) : الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصوصية، مكتبة دار الشعاع، طبعة 2002، ص 26 .

(2) — خليل أحمد (حسن فداة) : أثر العقد بالنسبة للخلف الخاص وفقا لأحكام القانون المدني المصري، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1982، ص 358 .

المحكمة العليا بذلك⁽¹⁾، كما أن هذه الرقابة ، أي رقابة القضاء على مدى احترام الإجراءات المتعلقة بإعلام السلطة الإدارية المختصة إقليميا عملا بأحكام المادة السادسة عشرة (16) (2) من القانون 09/94 المتعلق بوضع قوائم العمال المعنيين بالتسريح وتبليغه لمفتشية العمل، ودور القاضي يقتصر على مراقبة عملية التبليغ، أي احترام الإجراء دون الخوض في التفاصيل – سنتعرض لذلك بالتفصيل في المبحث الثالث أدناه – وعموما فإن اختصاص القضاء بالمراقبة واسع ، سواء كان القضاء عاديا الناظر في الموضوع أو الإستعجالي أو كان قضاء إداريا ، وسبق أن تطرقنا لذلك بالتفصيل .

(1) — قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، قضية رقم 180734، بتاريخ 11/05/1999.

(2) — قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، قضية رقم 175795، بتاريخ 09/03/1999.

خلاصة الفصل الأول

إن قوانين العمل الصادر سنة 1990 اختلفت جذريا عن القوانين الصادرة خلال المراحل السابقة، وهذا الاختلاف يعود مرده بالدرجة الأولى للتغير الجذري للسياسة الاقتصادية والسياسية التي أصبحت الدولة تنتهجها ابتداء من أواخر الثمانينيات ، أي بعد أحداث 05 أكتوبر 1988 والاحتجاجات الاجتماعية المطالبة بالعمل والعدالة الاجتماعية، ولذلك كان لزاما على الدولة أن تتخلى عن النظام الاشتراكي وتتوجه نحو نظام اقتصاد السوق، الذي هو في حقيقة الأمر ليس مطلبا داخليا أو بسبب ضغط الجهة الاجتماعية الداخلية، وإنما جاء أيضا تلبية لضغوط المحيط السياسي والاقتصادي الدوليين، وخاصة ما فرضته شروط البنك العالمي وصندوق النقد الدولي لذلك وقبل البدء في تنفيذ عمليات التحول الاقتصادي، كان على الجزائر – كما هو الشأن في كثير من الدول النامية المشابهة – أن تحاول إصلاح مؤسساتها سواء عن طريق إعادة الهيكلة، أو إلغاء الوظائف الفائضة ، أو دمج بعض المؤسسات لتخفيف أعبائها، وأحيانا باللجوء إلى الإغلاق لأسباب اقتصادية سواء كان هذا الإغلاق كليا أو جزئيا.

لقد لعبت الأسباب السياسية والاقتصادية – سواء كانت داخلية أو خارجية – دورا هاما في التحول الاقتصادي الذي لازمه بطبيعة الحال تحول تشريعي، إذ لا يمكن تسيير مرحلة جديدة مختلفة كليا عن سابقتها بقوانين المرحلة الأولى، وهذا ما جعل المشرع يضع جملة من النصوص القانونية تستجيب للمرحلة الجديدة، وتتطرق لعلاقات العمل القائمة نظرة قانونية، وليست نظرة إيديولوجية، هذه النظرة الجديدة قوامها العقد في نشوء علاقة العمل سواء عقد جماعي أو عقد فردي، المبني على إرادة الأطراف المتعاقدة، هذه القوانين رتبت أحكاما على إنهاء علاقات العمل في إطارها الاقتصادي سواء عن طريق إلغاء الوظائف أو التحولات التكنولوجية، أو عن طريق الخوصصة التي تعتبر الأسلوب الأنجع والأبجح لمعالجة المؤسسات التابعة للقطاع العام واللجوء لخصوصيتها، وترك القطاع الخاص يتكفل بالعملية الاقتصادية نيابة عن الدولة التي فشلت مبدئيا في تسيير الاقتصاد عن طريق تملك وسائل الإنتاج كلية.

نخلص مما سبق تقديمه أن الخصوصية ضرورة اقتصادية واجتماعية وسياسية تلجأ إليها الدولة – خاصة الدول النامية – كسياسة اقتصادية يمكنها جني بعض الأموال لإنعاش ميزانيتها بعد فشل القطاع العام الذي كان مملوكا لها في الإقلاع الاقتصادي أو إحداث طفرة نوعية في ذلك الاقتصاد، وإما بسبب سوء التسيير أو سبب قلة الموارد المالية التي لها علاقة بتمويل تلك الشركات والمؤسسات التابعة للقطاع العام.

كما أنه من أسباب الخصوصية أيضا والمعتبرة سياسيا ضغط البنك العالمي وصندوق النقد الدولي على تلك الدول واشتراط تمويلها بالتخلي عن سياساتها الاجتماعية، وكحل لذلك خصوصية مؤسساتها، وجعل القطاع الخاص محل القطاع العام في تسيير شؤون الاقتصاد الوطني، ومع وجود بعض الفائدة في هذه الإجراءات تجنيها تلك الدول، إلا أن إتباع سياسة الخصوصية دون دراسة وتخطيط مسبقين يعرض المجتمعات إلى البطالة داخلها ويعقد الأمور أكثر من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، كما أفرزته عمليات الخصوصية في كثير من الدول ، ومنها الجزائر إلى غلق المؤسسات أو بيع بعضها، وتسريح آلاف العمال وتعريضهم للبطالة، وفي أحسن الشروط تعريضهم للبطالة المقنعة عند تسريح آلاف العمال وإحالتهم على التقاعد المسبق، أي قبل بلوغهم السن القانونية للتقاعد، وكحماية لهم أصدرت السلطات العمومية تشريعا يتمثل في المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتعاقد المسبق والتأمين على البطالة الذي تضمنه المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ويقصد بذلك المشرع تسريحهم لسبب اقتصادي نتيجة غلق المؤسسة أو بيعها أو خصصتها بإحدى الطرق المنصوص عليها قانونا .

الفصل الثاني

مراحل وإجراءات التسريح

لسبب اقتصادي والحماية

القانونية في التشريع الجزائي

الفصل الثاني

مراحل وإجراءات التسريح لسبب اقتصادي والحماية القانونية في التشريع الجزائري

لقد سبق القول بأن التسريح لسبب اقتصادي يتميز عن غيره من التسريح العادي، (أي إنهاء علاقة العمل) لأسباب قانونية، كالتأديب ، والاستقالة أو الوفاة، أو إنهاء مدة العقد، كون النوع الأول يخضع لإجراءات شكلية وأخرى موضوعية يتطلبها القانون حتى يكون صاحب العمل قد سلك مسلكا قانونيا ومشروعا في إنهاء علاقة العمل لعامل أو عدة عمال لأسباب اقتصادية .

كما أن هذه الإجراءات تكون عبر مراحل يتخذها صاحب ، كضبط مخطط الإنهاء، وإعداد قوائم العمال المراد إنهاء علاقة عملهم ، وكذا الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة، ثم القيام في المرحلة الثانية بإخطار العمال المعنيين بالإنهاء، ولجنة المؤسسة (ممثلي العمال) وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، من أجل ذلك سنعالج مراحل التسريح لسبب اقتصادي (مبحث أول) وإجراءات التسريح (مبحث ثاني) .

المبحث الأول

مراحل التسريح لسبب اقتصادي

منذ سنة 1994 صدر إعلان هو إعلان " فيلا دلفيا " بالولايات المتحدة الأمريكية الذي ألقى المسؤولية على منظمة العمل الدولية للبحث في السياسات الاقتصادية والمالية، التي لها تأثير على الاستخدام، على ضوء الهدف الأساسي الذي ينص على أن : " العمل حق للجميع بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، وللجميع الحق في الرفاهية المادية والروحية ضمن ظروف الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص "، إضافة إلى ما جاء في إعلان فيلا دلفيا، أكد أيضا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من شهر ديسمبر 1948 بباريس بفرنسا، "واعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217/د،3" الذي نص في مادته الأولى على : " يولد جميع الناس أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلا وضميرا ، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضا بروح الأخاء " .

كما جاءت المادة الثانية (02) منه تحمل نفس المعنى مع توسع بحيث نصت على :
"لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، كالتمييز
بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة، والدين ... إلخ" (1).

المطلب الأول

مرحلة إخطار من تنهى علاقة عمله

لقد اشترط المشرع الفرنسي في المادة L1232/2 من قانون العمل تبليغ الإخطار لمن يقع عليه أو عليهم الإنهاء، وتبليغهم تبليغا شخصيا، وفي حالة رفض الاستلام أو عدم القدرة على الاتصال يبلغ عن طريق البريد المضمون أو عن طريق محضر قضائي، وحسب الأستاذ Jean Emmanuel-Ray فإنه لا يجوز الإرسال عن طريق الانترنت، أو الفاكس، أو برقية عن طريق الهاتف النقال SMS (2) ويشترط القانون أن يحدد ضمن رسالة الإخطار تاريخ وساعة المقابلة مع رب العمل، وكذا تحديد المكان بدقة وذلك خمسة أيام على الأقل قبل تاريخ المقابلة، فضلا عن ذلك تكون المقابلة في أوقات العمل المعتادة، وإذا كانت خارج هذه الأوقات فإن العامل يتقاضى أجرا عن تلك الأوقات التي قضاها في مقابلة رب العمل، ويشترط القانون أيضا تحديد موضوع المقابلة الذي هو التسريح لسبب اقتصادي وليس متعلق بعقوبة، أو تعبير لأمر يهكمكم، فتحديد الموضوع أكيد (3) لأن العامل من حقه أن يعلم ماذا ينتظره حتى يقوم بتحضير دفاعه ورأيه في الموضوع، ويمكنه إحضار شخص للدفاع عنه، وأن عدم تحديد موضوع الإخطار يؤدي إلى عدم شرعيته، وكذا عدم شرعية التسريح لسبب اقتصادي، وقد نصت المادة L1232/4 على إمكانية إحضار دفاع عن العامل عند جلسة المقابلة سواء من داخل المؤسسة أو خارجها، وهذه الجملة التي نصت عليها المادة السابقة (4).

(1) — موقع الانترنت : www.un.org/documents/u.d.h.r

(1) — موقع الانترنت :

(2) — JEAN EMMANUEL- (RAY) : Droit du Travail , Droit vivant , édition , N° 22, année 2013/2014, Op Cit, P 561.

(3) — JEAN EMMANUEL- (RAY) : Op Cit, P 562 .

(4) — " Vous – Pouvez – Vous – Faire Assister Par Une Personne De Votre Choix, Appartenant, Au Personnel De L'entreprise ".

كما يجوز للعامل عند إحضار شخص من خارج المؤسسة، أن يكون هذا الشخص محاميا، حتى يكون العامل في حالة نفسية عادية ومطمئن، وتسفر المحادثة على اتفاق يرضي الطرفين، وعند إحضار شخص من خارج المؤسسة لمساعدة العامل، فإن رب العمل لا يقوم بإمضاء رسالة التسريح أو إخطار بالتسريح، وإنما من أجل السير الحسن لعملية المفاوضة⁽¹⁾ أو يكون أحد الأقارب أو محضر قضائي من أجل إعداد محضر إثبات الوقائع⁽²⁾.

إن فكرة أو هدف المشرع من هذه الإجراءات هو السماح بإجراء شرح سريع للعامل، حتى يمكن الخروج من هذه المقابلة باتفاق أو صلح، مع العلم أن تحقيق مثل هذا الهدف قليل الحدوث عموما، والعامل في هذه الحالة يكون حاضرا شخصيا، أما صاحب العمل فيمكنه الحضور شخصيا أو يمثل بأحد الممثلين من المؤسسة نيابة عنه الذي يقوم بتقديم قرار التسريح للعامل والعامل بدوره يطرح له شروطه وآراءه في موضوع التسريح، وفي حالة عدم حضور العامل فإن صاحب العمل باستطاعته مواصلة الإجراءات، ولا يلزم بتأجيل تاريخ المحادثة حتى ولو كان العامل مريضا⁽³⁾، وبالمقابل فإن مجلس العمال يقوم في بعض الحالات بكتابة وتحرير تقرير عن المحادثة .

تبليغ قرار التسريح

يلزم صاحب العمل بتبليغ قرار التسريح للعامل عن طريق البريد المضمون الوصول، ورسالة تبليغ قرار التسريح يكون تبليغها بيومين على الأقل قبل تاريخ سريان التسريح، وبعد المحادثة بيومين على الأقل، وهذه الرسالة تكون مسببة ومعللة تعليلا كافيا من صاحب العمل⁽⁴⁾.

إن الرجوع الوحيد للأسباب المتضمنة في رسالة الاستدعاء للمحادثة تكون غير كافية، إلا إذا أرفقت نسخة من هذه الرسالة مع قرار التسريح، لأن القضاء في هذه

(1) — C. S 07/12/2011, JEAN EMMANUEL- (RAY) : Op Cit, P 562 .

(2) — C. S 30/03/2011, JEAN EMMANUEL- (RAY) : Op Cit, P 562 .

(3) — BRIGITTE HESS , (FALLON) et AUTRES , Op Cit, P 149.

(4) — C. S 23/05/2000, BRIGITTE HESS ,(FALLON) et AUTRES , Op Cit, P 150.

المسألة يكون يقضا ولايتسامح في تسبب الرسالة، وتكون غير مقبولة عبارات خلافات أو ما شابهها من صاحب العمل(1).

إن التسريح لسبب اقتصادي، ولو أنه حالة من حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا أن المشرع قد تدخل لإعطاء الضمانات للعامل وحمايته من تعسف صاحب العمل، وأصبح التسريح يعرف بالتسريح المؤطر، ويرجع البعض الفضل في ذلك للأستاذ " كامرلينك Camerlynck " الذي طور المفهوم التنظيمي للتسريح(2)، ومن ثمة فإن صاحب العمل الذي يتمتع بحق التسريح لسبب اقتصادي عليه احترام الإجراءات المحددة بموجب القانون .

لقد سار المشرع المصري في نفس الاتجاه ، بحيث نصت المادة الخامسة عشر (15) من القانون رقم 12 لسنة 2013 على أنه : " يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين، إذا لم يتجاوز العامل مدة الخدمة المتصلة عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة عن عشر سنوات ". وإعمالا لذلك يجوز لصالح العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بشرطين هما :

✓ الأول : يتعلق بالإخطار .

✓ الثاني : توفر المبرر المشروع .

والإخطار هو تصرف قانوني من جانب واحد لاينتج أثره إلا من وقت الاتصال والعلم به للطرف الآخر، وهو يفيد عدم المفاجأة وإعطاء فرصة للعامل لتدبير أموره، كما قرر المشرع للإخطار شروطا، منها لايجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ، وهو ما أكدته المادة مائة وإثني عشر (112) من نفس القانون، كما لايجوز توجيه الإخطار أثناء إجازة العامل (عطلته)، ولاحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم الموالي، والعطلة المرضية لها اثر موقوف للإخطار ويبدأ سريانه من اليوم الموالي(3)، كما أنه لايجوز الاتفاق على الإعفاء من شروط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز

(1) — C. S 09/04/1987 (13/10/1988) (08/11/1989) (20/03/1990) (14/04/1994) (03/02/1999)

BRIGITTE HESS, (FALLON) et AUTRES, Op Cit, P 151.

(2) — JEAN (CLAUDE JAVILIER) : Droit du Travail, Op Cit, P 246 .

(3) — عبد الحميد (بلال) : المرجع السابق ، ص 47 — 48 .

الاتفاق على زيادة هذه المدة، وقد رتب جزاء عن عدم مراعاة مهلة الإخطار تعويض العامل(1).

أما فيما يخص القانون الجزائري، فإنه لكي نسلط الضوء على شروط الإنهاء لسبب اقتصادي وأول شرط هو إخطار العامل المزمع تسريحه من العمل، فإنه ينبغي ربط هذه الشروط وجودا وعدما مع التطور التشريعي لقانون العمل والأحكام التي نظمت أو سكتت على التنصيص عليها في مختلف القوانين الصادرة بعد الاستقلال، ففي بداية الأمر فإنه لا يوجد أي نص يوضح هذه الحالات، كما انعدمت كذلك الدراسات القانونية حول هذا الموضوع، ولمعرفة ذلك لم يبق سوى الاتفاقيات الجماعية للعمل المحال عليها تحديد هذه الشروط، إذ لا نجد نص بصورة مباشرة عليها، بل لم يرد بها سوى بعض الأسباب المالية والاقتصادية، ودون تحديد الأسباب هل هي ظرفية أم تنظيمية أو خارجة عن نطاق المؤسسة(2).

إن المشرع الجزائري – تقريبا في جميع النصوص القانونية – يتحدث بالأساس عن التسريح الجماعي، وليس كما هو الشأن في فرنسا، إذ هناك اختلاف في التسريح إذا كان فرديا أو جماعيا فنظامهما مختلف، فالمعيار عددي لأقل من عشرة أفراد في مدة ثلاثين يوما، ثم لأكثر من عشرة أفراد في نفس المدة(3).

ورغم أن التسريحات تكون جماعية، فالمشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل بالرخصة الإدارية المسبقة كما هو الشأن في فرنسا، بل استبعد إجراء الموافقة الإدارية المسبقة على اعتبار أنه إجراء شكلي لا أهمية له، وسبب ذلك كون مسألة التسريح – حسب رأي المشرع – خاضعة للتفاوض الجماعي قبل اتخاذ القرار، إلا أن النص الصادر بالأمر 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص فكان ينص على رفع الأمر إلى مفتش العمل المختص إقليميا بغرض التحقق من جدية وجدوى الإجراء المتعلق بالتسريح، وهو ما أتت به المادة التاسعة (9) فقرة أولى من الأمر.

(1) – نصت المادة (118) من نفس القانون على أنه: " إذا أمضى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغ يعادل أجره عند مدة المهلة والجزء الباقي منها ".
(2) – أهمية (سليمان) : المرجع السابق ، ص 295.

(3) – FRANSOIS (DUSQUESNE) : Départs Volontaires et Procédures de Licenciement Economique, Droit Social, Juin 1995, P 577 .

إن المشرع الجزائري وبصدور القانون 12/78 " الذي يعتبر حديثا نسبيا " لم يشير إلى إجراء المحادثة مع العامل أو استدعائه للتفاوض معه كونه مهدد بالتسريح، وكل ما نص عليه القانون بالمادة الثانية والتسعين (92) الفقرة الخامسة (سبق شرحها بالتفصيل) أنه ذكر التسريح لتخفيض عدد المستخدمين ، وتلا ذلك في الفقرة التاسعة أنه تسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تحمل تاريخ توظيفه وتاريخ انتهاء علاقة عمله.

إن التسريح الجماعي الذي ذكرته المادة الرابعة والتسعون (94) نصت في فقرتها الأولى على أن المؤسسة يمكنها اللجوء لتخفيض عدد المستخدمين إذا برزت ظروف اقتصادية صحيحة⁽¹⁾، إلا أن الفقرة الثانية من نفس المادة فسرت التسريح الجماعي على أنه تسريحات فردية متزامنة، رغم أن نصا سابقا كان يمنع هذا النوع من التسريح ، أي القيام بتسريحات فردية متزامنة على أنها تسريحات جماعية (سبقت الإشارة إليه) ، أما القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وهو نص تطبيقي للقانون 12/78 فإن المادة الثامنة والستون (68) منه لم تشذ عن القاعدة فإنها ذكرت الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، والمادة التاسعة والستون (69) ألزمت صاحب العمل بتسبيب قرارات الإنهاء، والهيئات التي يستأنف القرار أمامها .

إن الأمر الجديد الذي طرحه نص تنظيمي آخر هو المرسوم 302/82 المطبق للقانون السالف الذكر فإنه نص في المادتين الثانية والخمسين (52) والسادسة والخمسين (56) منه على ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية من مفتش العمل⁽²⁾.

إن الشروع في تطبيق الإصلاحات التنظيمية والهيكلية التي جاءت بها القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات ابتداء من سنة 1988 مكنت هذه القوانين من إلغاء الوصاية المباشرة على المؤسسات الاقتصادية الصناعية منها والتجارية التي تمثل أكثر من 70% من

(1) — يقابل هذه الكلمة في التشريع الجزائري، نص التعبير في قانون العمل الفرنسي (L1223/3 و L132/1/1) المتعلقين

الأولى. بمهلة شهر لتقديم جدية الأسباب ، والثانية لتحديد السبب الجدي والمعايير المعتمد عليها في التسريح .

(2) — القانون الفرنسي للعمل الصادر سنة 1975 هو من اشترط الحصول على الرخصة المسبقة على أي تسريح لسبب اقتصادي.

المؤسسات المستخدمة هذا الإلغاء جعلها حرة في اتخاذ قراراتها دون حاجة للرجوع للسلطة الإدارية لطلب الإذن بالتسريح .

إن المرسوم التشريعي 09/94 لم ترد به أيضا نصوص تميز التسريح الفردي عن التسريح الجماعي، وكل ما هنالك أن نص المادة الخامسة منه ألزمت صاحب العمل بتقديم المخطط الاجتماعي (ستعرض لذلك في حينه) بالنسبة لصاحب العمل الذي يشغل أكثر من تسعة 9 عمال أي من عشرة 10 عمال فما فوق ، وإذا كان هذا النص مشابه للنص الفرنسي "قانون 1975" ، إلا أن النص التشريعي الجزائري لم يذكر التسريح الفردي أو طرق تبليغه أو المحادثة معه أثناء المقابلة مع صاحب العمل، زد على ذلك أن النص لم يذكر صاحب العمل الذي يشغل تسعة 9 عمال فأقل، هل مطالب بوضع وضبط مخطط اجتماعي للتسريح أم لا ؟. إن هذا النص لم يجب على التساؤل في أي نص آخر، وحتى بالرجوع للقانون العام لعلاقات العمل 11/90 فإن هذا النص بدوره لم يتحدث عن هذه الوضعية ولم يتعرض للمستخدم الذي يشغل أقل من تسعة عمال رغم أنه نص سابق ولم يرقم المشروع إلا بإلغاء بعض المواد منه أو تعديلها بموجب المرسوم التشريعي رقم 09/94 (1).

الفرع الأول

منازعة العامل في الإنهاء لسبب اقتصادي

الأصل أنه يحق لكل عامل ينهى عقد عمله أن ينازع في هذا الإنهاء، سواء من حيث نظام الإنهاء أو الأسباب والمعايير التي اعتمدها صاحب العمل في توقيع الإنهاء لسبب اقتصادي، وهو ما جرى عليه الأمر في فرنسا، وما حكمت به محكمة النقض الفرنسية عندما تعرضت لقضية تتعلق بالعامل الذي انظم إلى اتفاق البديل يستطيع أن يطعن في نظام الإنهاء(2).

وللتذكير فإن نص المادة L122/2/14 تنص بإلزامية صاحب العمل تبيان المعايير المعتمدة للتسريح بناء على طلب يقدمه العامل لصاحب العمل خلال عشرة أيام 10 من

(1) — ألغيت المادة (72) من القانون 11/90 المتعلقة بالتعويض عن التسريح الفردي أو الجماعي بموجب المادة (35) من المرسوم التشريعي 09/94.

(2) — SOC . 17 JUIIN 1997 .

تاريخ علمه بالتسريح، وعشرة أيام 10 لصاحب العمل للرد، إلا أن عدم تقديم الطلب من العامل لا يجرمه من حقه في الاحتجاج على عدم احترام المعايير التي يبنى عليها الإنهاء⁽¹⁾، وقد طرحت مشكلة حديثا على محكمة النقض تتعلق بقضية " Abdelmounim Bennis ضد شركة Covroni سنة 1996 .

وتعود وقائع هذه القضية أن هذا العامل الذي شمله الإنهاء لسبب اقتصادي، وأن صاحب العمل احتج عن عدم إجابة العامل عن طلبه إعمالا لنص المادة L122/2/14 من قانون العمل الفرنسي بشأن المعايير المعتد بها في الإنهاء، ومما جاء في حكم الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض أن سكوت صاحب العمل من شأنه أن يترك العامل في حيرة، وعدم معرفة السبب الحقيقي لفصله والحكم المطعون فيه لم ينصف العامل في الطلب المتعلق بالتعويض لانعدام الدليل - حسبه - على وجود أي ضرر بسبب عدم إجابة صاحب العمل⁽²⁾، والحقيقة أن محكمة النقض كان عليها نقض القرار لعدم شرعية الإجراء، والمحكمة هي المختصة بتقدير أهميته، فتأكد أن الإنهاء يكون مجردا بسبب عدم المشروعية الواقعية من السبب الحقيقي والجددي، وعدم المشروعية ينبغي المعاقبة عليها وفقا لنص المادة L122/4/14 قانون عمل فرنسي بتعويض يعادل على الأقل الستة أشهر الأخيرة من أجر العامل إذا كانت المنشأة تشغل أكثر من أحد عشر 11 عاملا، والعامل يتمتع على الأقل بسنتين أقدمية.

إن حكم القضاء يجد تفسيراً له وهو أنه يكفي أن تكون الوقائع المبينة تميز للقاضي أن يتحقق من الإنهاء أنه مستند إلى إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض تعديل عقد العمل من العامل وذلك ضمن إطار الإنهاء لسبب اقتصادي، كالصعوبات الاقتصادية أو إعادة تنظيم أو تحديث المنشأة أو تحول التكنولوجيا⁽³⁾، وقد حكم بصفة واقعية أن الإشارة البسيطة إلى الإنهاء الاقتصادي لاتعتبر بيانا للإنهاء (سبق تفصيلها) ولكن يكون الأمر

(1) — JEAN (P) : L'ordre Des Licenciement Critères et Sanction, Op Cit , P 159 .

(2) — SAVATIER (J) : L'ordre Des Licenciement et Motifs Reels et Sérieux de Licenciement, DR, SOC Op Cit , P 478 .

(3) — CAS , SOC , Octo 1994, Droi , SOC 1994 . 980 .

مختلف في حالة توضيح الرسالة أو الخطاب أن ضرورة إعادة التنظيم تستدعي التقليل من عدد اليد العاملة⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بالمشروع الجزائري فإنه لم يحدد فيما إذا كان للعمال المسرحين الحق في الاحتجاج على اعتبار أن كل التسريحات لأسباب اقتصادية كانت جماعية وليست فردية، إلا أنه بالرجوع للنصوص الموجودة نجد المشروع يحرص على ذكر الحقوق المخولة للعامل، وهي الحق في مهلة الإخطار والعطلة وشهادة العمل التي تسلم للعامل عند نهاية خدمته، والتسريح الفردي جاءت به بعض النصوص ، ولم يذكر إذا كان السبب اقتصادي أم لا، ومن حيث المنازعة في إجراء مثل هذا التسريح الفردي، فإن الفهم الأولي له يتجه إلى مفهوم المنازعة الفردية، التي تحكمها نصوص المصالحة ، وأول نص يتعلق بالمصالحة عموما جاء به القانون 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁽²⁾ إلا أن هذا الاختصاص سحب من مفتش العمل المختص إقليميا ليتحول إلى جهاز آخر وهو مكتب المصالحة بموجب القانون 04/90 الخاص بتسوية التزاعات الفردية في العمل، إذ جاء في المادة الأولى منه : " يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من التزاعات الفردية والقواعد الإجرائية المسيرة لمكاتب المصالحة ، والمحاكم الفاصلة ... إلخ "⁽³⁾.

يستشف من خلال هذا النص أن المشروع الجزائري جعل الصلح في المنازعة الفردية إجراء إجباريا، ويثيره القاضي من تلقاء نفسه كونه من النظام العام، وتخلفه يؤدي إلى رفض الدعوى المرفوعة شكلا، أي من حيث عدم احترام الإجراءات القانونية، أن هذا النص جاء عاما ولم يوضح المشروع إذا كانت المنازعة بخصوص التسريح أم تخص مواضيع أخرى، وإنما يتعلق بكيفيات الوقاية وقواعد الإجراءات، والمحاكم الفاصلة في التزاعات الفردية .

(1) — CAS , SOC , 21 Nov 1990, P 574 ..

(2) — الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية ، عدد 39 مؤرخة في 1975/05/16، ص 568 . الملغى بالقانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل الصادر في 1990/02/06، الجريدة الرسمية ، عدد 06 بتاريخ 1990/02/06، ص 237 .

(3) — ستعرض لذلك بالتفصيل عند الحديث عن إجراءات الدعوى الاجتماعية أمام المحكمة الاجتماعية وضرورة إجراءات المصالحة أو عدم المصالحة كإجراء حتمي قبل رفع الدعوى.

إن التطبيقات القضائية الميدانية أظهرت أن المنازعات الفردية أمام مكاتب المصالحة تشمل كل ما هو نزاع فردي، وأكدت المادة الثانية من القانون ذلك بنصها على أنه : "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئات المستخدمة " وظاهر النص هنا يتعلق بتنفيذ علاقة العمل وليس بقطعها أو إنهائها ، والتزاع الفردي أثناء تنفيذ علاقة العمل قد يكون بشأن الأجر أو العطلة أو ساعات العمل، أو نقل العمل من مكان عمل إلى مكان عمل آخر، وعليه وحسب دراستنا لهذا الموضوع فإن المشرع حدد صراحة تطبيق هذا النص على الإنهاء، وجاء تطبيقه أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، خاصة في مسائل الطرد التعسفي من العمل، ويتضح ذلك من خلال ما نص عليه القانون في مجال الاختصاص النوعي لها، إذ نصت المادة العشرون منه على أن المحاكم الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين، وحسب رأينا فإن هناك نوع من التضارب بين نص المادة الثانية (02) ، ونص المادة العشرون (20) من القانون، إذ نجد المادة الثانية (02) تنص فقط على تنفيذ علاقة العمل والخلاف الذي يكون بشأن تنفيذ علاقة العمل، ثم نجد اختصاص المحكمة النوعي بجل هذا التزاع المبني أولا على مصالحة أمام الجهات المعنية (مكان المصالحة) يمتد إلى حل التزاع المتعلق بقطع علاقة العمل، فالمشرع نجده متذبذبا في ضبط النصوص ولم يضع معايير موضوعية لاختصاص مكاتب المصالحة المرتبط باختصاص المحاكم الاجتماعية.

إلا أن المشرع الجزائري نجده فيما يتعلق بتحديد آجال تقديم الطلب إلى صاحب العمل يحدده بثمانية 08 أيام ، في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة (03) المتعلقة بجل التزاع الفردي في إطار المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل داخل الهيئة المستخدمة، وما يعاب على الصياغة في هذا القانون أن المشرع لم يسم الأشياء بمسمياتها ، فنجده ينص على أن العامل يقدم أمره إلى رئيسه المباشر ، وهذا الأخير يتعين عليه الإجابة خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الإخطار، ويقصد بالأمر قد تكون شكوى أو تظلم أو طلب، كما أن المشرع بالغ في تحديد آجال تقديم الطلب والهيئات السلمية التي يقدم أمامها، فأولا يقدم الطلب لرئيسه المباشر، ثم في حالة عدم الرد، أو عدم

استساغة الرد يرفع الطلب إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة (الفقرة الثالثة 03 من المادة الرابعة 04)، وهذه الأخيرة ملزمة بالرد خلال خمسة عشر 15 يوما على الأكثر كتابيا تبين أسباب الرفض لجزء أو كل الموضوع محل الطلب والمرحلة الأخيرة هي إخطار مفتش العمل في حالة فشل المراحل السابقة وفقا للإجراءات القانونية.

إن المشرع الجزائري وعلى خلاف المشرع الفرنسي لم يلزم صاحب العمل بتحديد أسباب التسريح الجدية والحقيقية ، كما أنه عبر عن التسريح بعبارة توقيف علاقة العمل أو قطعها، مما يستفاد منه أن المشرع سلك مسلك المفهوم الواسع لقطع علاقة العمل وجعلها عادية .

إن المشرع المصري بدوره نظم إجراءات التظلم والمنازعة في التسريح لسبب اقتصادي من طرف العامل إذ استحدث القانون 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون 180 لسنة 2008 الذي جاء بضبط ووضع آليات جديدة لفض النزاعات العمالية الفردية بين العمال وأصحاب العمل بالطرق الودية أو التسوية الودية من خلال لجنة تتشكل من :

1. — ممثل المنظمة النقابية المعنية بنشاط المؤسسة .
2. — ممثل منظمة أصحاب الأعمال المعنية بنشاط المؤسسة .
3. — ويكون مدير مكتب العلاقات المختصة مقررا لهذه اللجنة مع دعوة طرفي النزاع لضمان أقوالهما(1).

وقد منح قانون 2008 حق بحث الشكاوي الفردية للعمال وأصحاب الأعمال وحق اللجوء لتسوية النزاع الفردي وديا، في حالة تعذر التسوية الودية فأبي منهم له حق اللجوء للمحكمة العمالية المختصة للفصل في موضوع النزاع ، وبخصوص الآجال المحددة فإن المادة السبعون (70) المعدلة لم تنص على طريقة عمل اللجنة، إلا أنها حددت واحد وعشرون 21 يوما فقط لتسوية النزاع وديا، وقد بينها القرار الوزاري رقم 179 لسنة 2008 ولخصها كما يلي :

(1) — عدل القانون المذكور أعلاه المواد 70 ، 71 ، 72 من القانون 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية ، العدد 25 مكرر رقم 22 يونيو 2008 .

- - إذا تقدم أحد طرفي علاقة العمل أو من يمثلها قانونا إلى مكتب العمل المختص بطلب تسوية النزاع القائم بينهما وديا يتعين مراعاة ما يلي :
 - ✓ أن يكون الطلب مقدما من أحد طرفي علاقة العمل، أو من يمثلها قانونا .
 - ✓ أن يكون الطلب مقدما خلال عشرة 10 أيام من تاريخ نشوء النزاع .
 - ✓ أن يتعلق موضوع النزاع بمخالفة أحكام قانون العمل والقوانين ذات الصلة بعلاقات العمل الفردية .

أما إذا فشلت اللجنة المذكورة أعلاه في تسوية النزاع، وأيا كان النزاع، يتولى مكتب العمل تحويل النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة الواحدة والسبعون (71) ، بناء على طلب يقدم من أحد الطرفين، كما يجوز للطرفين اللجوء مباشرة إلى المحكمة، وذلك في موعد أقصاه خمسة وأربعون 45 يوما من تاريخ منشأ النزاع، أو من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية .

الفرع الثاني

تنظيم أولويات التسريح

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية تستوجب اتخاذ إجراءات وتدابير الإنهاء ، هذه الإجراءات لايجوز مخالفتها، بل حرص المشرع على احترامها، وإعمالا لهذه الإجراءات لابد من إتباع تنظيم يحدد بموجبه العامل أو العمال الذين ستنتهي علاقة عملهم لأسباب اقتصادية وليس لأسباب أخرى، وهذا الإنهاء يجب إجراءه طبقا لمعايير ومقاييس تم إعدادها مسبقا. وكما أن هذه المعايير تكون لها فائدة ومصالحة للعمال، فإنها بالمقابل تكون أيضا تخدم مصلحة المستخدم، وفي هذا الاتجاه تنص المواثيق الدولية على أنه يستوجب على صاحب العمل أن يحدد العمال المعنيين بالإنهاء ، وفقا لمصلحة الطرفين العامل ورب العمل، كما أن تشريع الدول الداخلي يجب أن يسير في هذا الاتجاه، ومن بين التوصيات الصادرة عن المفوضية الدولية رقم 166 بتاريخ 22 جوان 1982. بمناسبة انعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التي أكدت على ترتيب الأولويات من طرف الدول والأخذ بها مع الإقرار لها بالحرية في تحديد أهميتها وترتيبها، مثل القدرة، الخبرة، التخصص والمهارات العلمية والفنية، ومدة الخدمة ، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار السن والأعباء العائلية للعامل.

إن مراعاة مثل هذه الاعتبارات من شأنه العمل على حسن استغلال المؤسسات استغلالاً جيداً ، بمعنى حسن سير نشاطها والقدرة على الإنتاج والمنافسة، ومن جهة ثانية الحفاظ على مصالح العمال وحسن استغلال قدراتهم المهنية، ومع ذلك يمكن أن يكون هناك اختلاف حول طبيعة الاعتبارات المؤسسة عليها ضوابط الاختيار ، والمهم أن هذه الضوابط أن لا تكون متعارضة تعارضاً مطلقاً، ويستحيل التوفيق بينها، لأن ذلك سيؤثر على السير الحسن للمؤسسة، ويؤثر كذلك على مصالح العمال⁽¹⁾، ومن أمثلة ذلك ما جاء به القانون الألماني في المادة الأولى منه⁽²⁾: " أنه إذا انتهت خدمة عامل بسبب ضرورات قاهرة تتصل بالنشاط الذي تقوم به المؤسسة، فإن الإنهاء لن يكون من جهة النظر الاجتماعية مبرراً متى لم تراعى - بقدر كاف - الاعتبارات الاجتماعية عند اتخاذ رب العمل لقرار التسريح ، ويلزم رب العمل بإخطار العامل، بناء على طلبه بالبواغ والأسباب الاجتماعية المؤدية لاختياره، ما لم تمنع مصلحة المؤسسة ذلك لأسباب فنية وتقنية تعود بالفائدة عليها ، تستدعي بقاء بعض العمال في مناصب عملهم، وبالنظر لذلك لم يعد ممكناً إعمال المعايير الاجتماعية في الاختيار ، ويقع عبء الإثبات على العامل بخصوص الوقائع الدالة على أنها غير مبررة من وجهة النظر الاجتماعية "، ومن جهة أخرى يرتب القانون الألماني عبء الإثبات على عاتق رب العمل، حيث يلزمه بتقديم الدليل على الوقائع التي يركز عليها كمبرر للإنهاء ، وهذا الإثبات لا يقتصر على وجود قوة قاهرة، وإنما يمتد إلى بيان حقيقة تعارضها مع استمرار علاقة العمل، وعموماً فإن المشرع الألماني اكتفى بالنص على إلزام رب العمل باختيار من تنتهي خدمته على أساس اجتماعي دون تحديد المفهوم الاجتماعي للإنهاء، وهذا أسلوب تشريعي مرن، أو صياغة مرنة للمشرع الهدف منها السماح للقضاء ببناء على الواقع الثابت بتحديد عناصر المبدأ القانوني ، وأساس الفكرة التي يقوم عليها، وبذلك استقرت أحكام القضاء على معايير السن، ووجد العامل المسن نفسه بدون عمل ولا يجد أية وظيفة يشغلها لضعف قدرته البدنية، وكذلك الأعباء العائلية، الأقدمية .

(1) — حسن عبد الرحمان (قدوس) : المرجع السابق ، ص 162 - 163 .

(2) — Art , 1^{er} de la Loi du 25 Aout 1969 .

إن المشرع الفرنسي نظم هذه المسألة بالقرار الصادر بقانون في 1945/05/24 التي تنص على أنه : " في حالة عدم النص على أحكام خاصة في اتفاق عمل جماعي تبين اللائحة الداخلية القواعد العامة التي تحكم في حالة تقليص حجم العمال ، اختيار رب العمل لمن تنهى خدمته من العمال مع الأخذ بعين الاعتبار الأعباء العائلية، ومدة الخدمة في المؤسسة، والصفات المهنية⁽¹⁾ وقد نصت المادة L132/1-1 من قانون العمل الفرنسي على الأحكام الأساسية لكنها لم تشر إلى التزام صاحب العمل بأن يقرر من خلال التنظيم اللائحي الداخلي للمؤسسة أحكاما خاصة من هذا الشأن في حالة الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل لأسباب اقتصادية المعايير التي تحكم اختيار العمال الذين تنهى علاقة عملهم بالنظر إلى الحالة التي لا يوجد فيها اتفاق جماعي للعمل⁽²⁾.

إن الاختصاص في الرقابة القضائية في حالة عدم احترام هذه المعايير ينعقد للقضاء العادي، فإن طبيعة الأحكام التي نصت عليها المادة L132/1-1 لازالت تثير الكثير من الجدل ، فالمعايير الواردة لم تكن على سبيل الحصر لأنها لم تلزم صاحب العمل ترتيبها، أو تقديم معيارا آخر أو النظر إليها جميعا، فالنص يلزم صاحب العمل فقط بوضع قاعدة عند اختياره لمن تنهى علاقة عمله في نفس الوقت واللحظة التي باشر فيها عملية الإنهاء لسبب اقتصادي، وتكون تلك القاعدة موضوعا للتشاور مع ممثلي العمال .

أما بخصوص وضع المشرع الجزائري وكيفية نظرت لهذا الموضوع، ينبغي علينا للتعرف على ذلك، التطرق أولا لفلسفة المشرع ونظرت له مناصب العمل وكيفية تقلدها وتوزيعها على العمال داخل المؤسسة، والمؤهلات اللازمة لكل منصب ، ثم نتعرض للأولويات التي حددها للتسريح الاقتصادي عبر مراحل التشريع المتتالية، وحسب ما لمسناه بصفة عامة فإن أول نص تطرق لذلك هو القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الذي نص في المادة المائة واثنان (102) على ما يلي : "إن علة وجود أي منصب عمل تكمن فقط في كيفية ونوع عقد العمل الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة في إطار المهمة التي تؤديها، أو أهداف الإنتاج والتنمية المنوطة بها في إطار التخطيط الوطني". يفهم من

(1) — SAVATIER (J) : Droit Social .Op Cit , P 515

(2) — هذه المادة معدلة بالقانونين الصادرين على التوالي 1986 رقم 1320 والقانون 1989 رقم 549 . والتعديل مس الإشارة إلى الأعباء العائلية التي لم تكن موجودة في النص السابق كمعيار للتسريح .

هذا النص أن مناصب العمل تتحدد بناء على نوع كل عمل الذي يستلزم أن يتولاه عامل مؤهل حسب ما تقتضيه طبيعة ذلك العمل من مسائل فنية أو تقنية، أو أي مجال يدخل ضمن الاستخدام العام للمؤسسة المرتبطة بالإنتاج والتنمية.

لقد أكملت المادة مائة وستة (106) النص السابق التي أوضحت بأن مناصب العمل تركز على المقاييس وحدها المرتبطة بطبيعة المهام المعقدة، ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية والفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها .

إن نظرة المشرع الجزائري تتميز بازدواجية في مجال علاقات العمل ، فمن جهة ينظر إلى مصلحة المؤسسة وارتباطها بالإنتاج والتنمية فجعل مناصب العمل الفنية والتقنية مرتبطة بأشخاص مؤهلين، وبعبارة أخرى لا يتولى تلك المناصب إلا فئة معينة تتوفر فيها الشروط والكفاءة التقنية والمهنية.

ومن جانب آخر قدر مناصب العمل المرتكزة على عمل فكري أو عصبي وجعل لها مقاييس لمن يتولاها، وإذا كان هذا هو نظام ترتيب مناصب العمل داخل المؤسسة، فهل توافق المشرع عبر تطور منظومته التشريعية عند إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية مع تلك المقاييس وجعل لها أولويات ، مثل ما هو جار في التشريعات المقارنة، أم جعل التسريح هو التقليل من عدد العمال حسب ما جاء في المادة الرابعة والتسعون (94) منه، وبالرجوع لأحكام القانون 06/82 نجده ينص على أن انتهاء علاقة العمل أو إنهائها تكون إما بطلب من العامل نفسه يقدمه للمؤسسة المستخدمة، أو بناء على قرار المؤسسة المستخدمة مع ذكر الأسباب والأحكام القانونية والتنظيمية التي تستند عليها المادة التاسعة والستون (69)، ويفهم من نص هذه المادة أنه جاء عاما بحيث يسوي بين العامل والمستخدم أسباب الإنهاء، كما أنه لا يلزم المؤسسة المستخدمة بذكر ما إذا كان هناك أولويات في التسريح في حالة ما إذا قررت المؤسسة إنهاء علاقة العمل.

وبدوره فالمرسوم 82/302 المتعلق بتطبيق أحكام القانون السالف الذكر نجده لا ينص على الأولويات في التسريح ، وكل ما جاء في نص المادتين الخمسون (50) والواحدة والخمسون (51) أن المستخدم يلجأ للتقليل من عدد العمال، إذا كانت هناك أسباب اقتصادية تبرر هذا الإجراء، أما المادة الثانية والخمسون (52) منه فنصت على الرخصة

المسبقة من مفتش العمل الذي يرخص لها باتخاذ جملة من الإجراءات كلها تتعلق بالتسريح، إذا ما استثنينا تقليص التوقيت، والعمل المتقطع وتحويل عدد من المستخدمين، وبدوره نص القانون 11/90 تقريبا على نفس الحالات المذكورة آنفا، دون التطرق إلى إجراءات وأولويات التسريح، وجاءت المادتان التاسعة والستون (69) والمادة السبعون (70) ببعض التدابير التي يمكن للمؤسسة المستخدمة القيام بها، وذلك من أجل إحلال نوع من التوازن بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي، في نفس الوقت الذي تحلى فيه المشرع عن الرخصة الإدارية المسبقة للقيام بأي تسريح⁽¹⁾.

إن أول نص اعتنى بالأولويات في التسريح هو الأمر 31/75 الذي ألزم صاحب العمل باحترام بعض الفئات، والحقيقة لم يأت هذا الترتيب واحترام الأولويات في التسريح تطبيقا لإجراء قانوني وإنما جاء في صيغة عمل اجتماعي، أي أنه لا يستند على مبرر قانوني، بل يستند على مبرر اجتماعي، كما ورد في نص المادة التاسعة والثلاثون (39) الفقرة الثانية، إذ ألزم صاحب العمل البدء بالعامل الأقل أقدمية، وكذلك العمال الذين في كفالتهم أقل عدد من الأفراد، وكذا احترام بعض الفئات الاجتماعية، كالمجاهدين والمصابين بأمراض، ولعل الحكمة التي توخاها المشرع في تلك الفترة المبكرة من عمر الاستقلال وتشبع النصوص القانونية بالقيم الاجتماعية التي تحافظ على ترابط المجتمع وحتى سياسة التشغيل كانت اجتماعية محضة حتى تغطي جميع من هم في سن العمل لذلك لا يمكن القول حسب رأينا أن هناك ترتيبا في أولويات التسريح ذو طابع قانوني، بل هو اجتماعي محض اعتبارا أيضا لكون الدولة هي رب عمل وتمتلك كل وسائل الإنتاج، سواء في القطاع الصناعي أو الفلاحي أو الخدماتي، والعامل اعتبر عاملا مسؤولا ومسيرا في آن واحد⁽²⁾.

لقد رأينا المشرع كيف عالج مسألة ترتيب العمال الذين سوف يمسه التسريح لسبب اقتصادي قبل صدور المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية، وسوف نتطرق للتدابير والإجراءات التي

(1) — لقد كانت الرخصة الإدارية في التشريع الفرنسي أساسية قبل أي تسريح، ثم ألغيت سنة 1986 ولم تعد ملزمة لصاحب العمل، وهذا الإجراء يتشابه مع المشرع الجزائري.

(2) — نصت المادة (10) من القانون 12/78 على أن الدولة تؤمن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون، وفي النصوص التطبيقية المستمدة منه.

جاء بها هذا المرسوم، الذي جسّد تسمية فقدان العمل لأسباب اقتصادية لأول مرة ، ولو أنه سبق كلمة لا إرادية عن الأسباب الاقتصادية تعبيراً من المشرع على أن هذا التسريح ليس للعامل يد فيه، وهو يختلف عن التسريح لأسباب شخصية المتعلقة بالعامل، أما المحيط الاقتصادي والسياسي الذي صدر هذا القانون في ظلّه فإنه جاء تجسيدا لما نص عليه المخطط الوطني 1994/1993 الذي نص على أنه سوف يجسّد خلال سنة 1993 تنظيم حماية لشروط معيشة السكان خاصة المرحومين منهم⁽¹⁾، وقد نصت المادة الأولى (01) منه الفقرة الثانية والثالثة على :

— أن هذا المرسوم ينظم القواعد والإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب اقتصادية .

— كما نص على طبيعة المساعدة ومستوياتها وأشكالها التي تمنحها السلطات للمحافظة على الشغل وترقيته .

إن المشرع في هذا المرسوم، لم نجده يوظف الكلمات التي يجب أن تكون في مواقعها وتدل على معانيها المقصودة مباشرة، بل يستعمل عبارات غير مباشرة للتدليل على المعنى المقصود وكمثال على ذلك نجده في المادة التاسعة من المرسوم التشريعي ينص على الإجراءات المتخذة في المرحلة الثانية وهي : تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم، ويقصد بذلك " حسب استقراءنا وتبعنا للمراحل التي ينظمها هذا النص القانوني ويدخلها في إطار التسريح لسبب اقتصادي " ترتيب أولويات التسريح، وعوض كلمة التسريح باستفادة العمال من تدابير الحماية، لأن الحماية التي يعينها المشرع، تلك الحماية من الأخطار التي تلحق العامل أو العمال جراء فقدانهم لمناصب عملهم، أي جراء تسريحهم، ويوضح ذلك صراحة في الفقرات الموالية لنص المادة السابعة (07) ، عندما ينص على القوائم الإسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل، ويعدد الحالات التي يمكن إجراء بواسطتها العمال على المكان المناسب وهي : الإحالة على التقاعد قبول

(1) — المادتان (3/4 و 6/13) تنصان على : " الحفاظ على الشغل والوقاية من مخاطر البطالة عن طريق تمويل فقدان الشغل وتنمية الأعمال التشجيعية لتوفير مناصب الشغل " .

الإحالة على التقاعد المسبق، أداء التأمين على البطالة، وأخيرا التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع .

إن المشرع الجزائري واستكمالا للمسار المتعلق بالتدابير القانونية للتسريح، نص في المادة السادسة عشرة (16) على أنه : ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يلي :

✓ إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل .

✓ دفع تعويضات التسريح، ثم وضع قوائم إسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل، وصناديق التأمين على البطالة، والتقاعد المسبق .

إن الشيء الملاحظ من خلال هذا النص القانوني أنه لم يضع معيارا واضحا لاختيار العمال الذين ستنتهي علاقة عملهم ، ولم يسم الفئات الاجتماعية، كما سبقت النصوص الأولى المتعلقة بالمرضى، أو فئة المجاهدين مثلا، ولعل المشرع قد تخلى عن السياسة الاجتماعية، واتجه اتجاهها قانونيا محضا، ووضع خيارات للتقليص من عدد العمال إتباع أحدها يخضع لشروط قانونية تنظيمية مسبقة وبدون عاطفة، أو تفضيل فئة على فئة، كما أن المستخدم ملزم باتباع هذه الإجراءات ومخالفتها تعرضه لعقوبات وغرامات مالية، وهو ما نصت عليه المادة الرابعة والثلاثون (34) من المرسوم .

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للتسريح لسبب اقتصادي

إن التسريح لسبب اقتصادي قد يكون جماعيا أصلا، وقد يكون فرديا، وقد اختلفت التشريعات في مسألة التمييز بين هذين النوعين، ويعود السبب في ذلك لل صعوبات المصاحبة للتسريح، لأن الأحكام المطبقة عليها هي أحكام واحدة مع اختلاف طفيف يتعلق بالإجراءات المتبعة عند القيام بالتسريح الفردي الذي يستوجب الإخطار والمقابلة، وتحديد السبب الاقتصادي إلى غير ذلك من الشروط القانونية — سبقت الإشارة إليها — ولأنه أيضا مرتبط بالنظام العددي للعمال الواقع عليهم التسريح، وهنا يمكن أن تثار إشكالية العدد لأنه معيار غير فاصل، فمن أين يبدأ العدد

حتى نقول أننا أمام تسريح جماعي ، كما أن التسريحات قد تكون عددية ، أي جماعية ولكن هناك تسريحات جماعية كبيرة وأخرى صغيرة، فالمشرع الجزائري مثلا نص على التسريح للتقليل من عدد العمال، وهنا يقصد المشرع التسريح الجماعي⁽¹⁾، ولتوضيح ذلك سنعالج هذا الموضوع من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول

أن يكون التسريح جماعيا أصلا

كقاعدة عامة يستلزم للقيام بهذا التسريح الجماعي تدخل ممثلي العمال، وتعتبر التسريحات لأكثر من عشرة 10 عمال تسريحات خطيرة وتستدعي إجراءات قانونية، وفي غياب المؤسسات المنتخبة (يقصد بها نقابات العمال) فإن الإجراءات لا تكون إلا بالتسريحات الفردية مؤسسة على سبب اقتصادي⁽²⁾، وعليه فكل تسريح جماعي يستدعي بالضرورة اللجوء لاستشارة ممثلي العمال.

إن صاحب العمل مطالب باستشارة لجنة المؤسسة، وإن لم توجد استشارة ممثلي العمال حول مشروع التسريح الجماعي، المادة L321/2 قانون عمل فرنسي وفي حالة ما إذا كان للمؤسسة عدة وحدات، فإن استشارة لجنة المؤسسة المركزية هو الواجب، لكون التسريح يعني عدة وحدات داخلية في نفس المؤسسة، ومع ذلك فحتى ولو كان التسريح يمس وحدة من الوحدات فقط فإن لجنة المؤسسة المركزية هي التي تستشار، لأن ذلك سيصاحبه تحويل لوحدته أخرى⁽³⁾.

ويشترط القانون الفرنسي أن تستدعي لجنة المؤسسة بواسطة استدعاء كتابي، أو تعلم كتابيا من أجل الاجتماع الذي يكون يحمل المعلومات عن المشروع، وهو ما نصت عليه المادة L321/4 من قانون العمل الفرنسي، مع إعطاء الأسباب الاقتصادية ، المالية، والتقنية المؤدية إلى تسريح العمال مع ذكر عددهم، كما يستلزم توضيح أصناف العمال المهنية المعنية بالتسريح، وكذا جدول التسريحات ، وعناصر عقود التحويل المقترحة على

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 119 .

(2) — FRANCOIS (DELECAUT) DENISE (GATUMEL) DENISE (DEMONT) : Le Droit du Travail en France , édition Francis le Febure Paris 1991 , P 169 – 170 .

(3) — CASS CRIM, 06/11/1975 , François Delecaut et Autres , Op Cit , P 170 .

العمال، ويمكن أن تحضر لجنة المؤسسة خبيراً تكون أتعابه على حسابها أو من إعمادات ميزانية التسيير ، وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق جماعي حول الإجراءات، فإن معايير تحديد نظام التسريح يكون موضوع استشارة أخرى.

إن قانون العمل الفرنسي الحديث قد تطور كثيراً في فهم ومعالجة المشاكل العمالية بالتنسيق والتشاور مع لجان المؤسسات وممثلي العمال المنتخبين، فإذا كانت عبارة التسريح لسبب اقتصادي ظهرت في فرنسا بموجب القانون الصادر في 13 فبراير 1973، وكذلك الأمرية الأوروبية الصادرة 17 فبراير 1975 (سبقت الإشارة إليهما) واستعمل القانون الفرنسي المصطلحين معا تسريح جماعي لسبب اقتصادي وتسريح فردي لسبب اقتصادي⁽¹⁾، فإنه وبعد صدور قانون 14 جوان 2013 أصبح التشاور والتنسيق بين أرباب العمل ولجان المؤسسات، أو ممثلي العمال هو سيد الموقف ليس فقط على صعيد التسريحات المزمع إجرائها، أو بخصوص الإجراءات المتبعة، وإنما هناك تنسيق دوري، وهو تنسيق للاحتياط " La Prévention " على المدى المتوسط، وهو عمل مضاعف مع المؤسسات التمثيلية للعمال من أجل توعيته وإعلامه حول مستقبل منصب عمله، وهو تغير عميق في علاقة صاحب العمل مع لجنة المؤسسة، حول إستراتيجية كل سنة وتستشار لجنة المؤسسة حول التوجهات الإستراتيجية للمؤسسة وتنظيم العمل، ويمكن اقتراح أفكار ديناميكية وتوجيهات لفائدة العمال والمؤسسة، وهو ما نصت عليها المادة L2323/7-1 قانون العمل الفرنسي الجديد⁽²⁾، ودور لجنة المؤسسة أساسي في التوجه الجديد المتعلق بنقل وتحويل العمل بين المؤسسات عوضاً عن تسريحهم ، وهو ما أطلق عليه التحرك المهني والجغرافي للعمال⁽³⁾ داخلياً بموجب الاتفاق التحرك، وهو ما نصت عليه المادة L2242/21 الجديد من قانون العمل الفرنسي.

إن المشرع الجزائري في أغلب القوانين لم يجسد بقوة التسريح الفردي لسبب اقتصادي، بل تكلم عن التخفيض من عدد العمال إذا ظهرت أسباب جديدة، وقد

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 120 .

(2) — JEAN EMMANUEL (RAY) : Droit du Travail , Droit Vivant , 22^{em} édition : 2013/2014 , Op Cit, P 318 .

(3) — La Mobilité Professionnelle et Géographique Des Salaries.

أكدت ذلك الفقرة الثانية من المادة الرابعة والتسعون (94) بأن تخفيض عدد المستخدمين يتضمن تسريحا جماعيا يشتمل على عمليات تسريح فردية متزامنة، وكذلك ما نص عليه القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبدوره نجد المرسوم التشريعي 09/94 قد أتى ببعض الإجراءات الجديدة تكاد تكون متشابهة مع ما جاء في القانون الفرنسي الصادر سنة 2013، هذه الإجراءات تتعلق في مجملها بالحماية للأجراء ونصت المادة الخامسة منه على ذلك بالنسبة للمؤسسات التي تشغل تسعة 9 عمال فأكثر وضبط هذا الجانب يتم على مرحلتين ، ولعل أهم ما جاء بالنسبة للمرحلة الأولى المنصوص عليها في المادة السابعة (7) هو ما أورده المشرع في الفقرة الرابعة المتعلقة بالتكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال⁽¹⁾، وأما ما ورد في المرحلة الثانية هو ما ذكرته المادة الثامنة (8) الفقرة الثانية المتعلقة بتنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال بالفرع أو قطاع النشاط التابع له⁽²⁾.

وإذا كانت لجنة المؤسسة في القانون الفرنسي لها دور هام إلى جانب المستخدم في تقرير مصير العمال، فإن لجنة المساهمة في القانون الجزائري لها أكثر من دور، فصاحب العمل وبموجب المادة العاشرة (10) من القانون يعرض مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بعد المصادقة عليها، على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقدتها خصيصا لهذا الغرض، ويرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، وقد تضمنت المادة الحادية عشرة (11) التشاور حول الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، وكذلك المصالحة أو الوساطة حسب رغبة الأطراف، ومن جانبه يعرض المستخدم أو ممثلون الوضع الاقتصادي والمالي، وكذلك الجانب الاجتماعي للعمال وممثليهم⁽³⁾، وإذا كانت كثير من المؤسسات الاقتصادية العمومية قد حلت أو أغلقت نهائيا بحكم النص المتعلق بالخصوصية الصادر سنة

(1) — المادة (7) من القانون 09/94 تتشابه مع الإجراء المنصوص عليه في المادة L2323/7-1 من القانون الصادر في 2013/06/14

(2) — هذا النص يتشابه أيضا مع النص الفرنسي المتعلق بتوزيع العمال داخليا على وحدات المؤسسة أو ما يسمى بالتحرك المهني أو الجغرافي للعمال .

(3) — نفس الإجراء معمول به في القانون الفرنسي الذي سماه تنسيق للاحتياط على المدى المتوسط ويكون بشكل دوري.

1995 (سبقت الإشارة إليه) إلا أن الدولة أعدت ومهدت الطريق بنصوص تشريعية وتنظيمية لذلك، ومن بين هذه النصوص المرسوم 09/94 الذي نص في مادته السابعة عشرة (17) على المؤسسات المعرضة للحل والتي يجب حلها قبل الواحد والثلاثين من ديسمبر 1994، أي قبل نهاية السنة ، أو تكون عند إصدار هذا المرسوم موضوع حل، وكذلك تلك المتمتعة بخطة إنعاش اقتصادي مصادق عليها ، فإنها معنية بإعداد قوائم الأجراء الذين يحالون على التقاعد ، والذين يحالون على التقاعد المسبق، والذين يتم توزيعهم ، وأخيرا العمال الذين يسرحون لسبب اقتصادي قصد الاستفادة من أداوات التأمين عن البطالة.

وإذا كان نص المادة واضح ، إلا أن التساؤل الذي يجب طرحه، لماذا زواج المشرع بين عمليتين مختلفتين فيما يخص العمال المعرضين للإجراءات الجديدة ، فمنهم من تم تحويلهم لمؤسسات أخرى، وآخرون يسرحون لسبب اقتصادي ، وكلا النوعين أو الفئتين العماليتين ليستا معنيتين لا بالتقاعد ولا بالتقاعد المسبق، ومن ثمة فما هو المعيار المعتمد في إعداد قوائم العمال المسرحين خاصة، كما أن نص هذه المادة يتعارض في بعض جوانبه مع المادة الثامنة (8) من نفس المرسوم، التي لم تنص على التسريح، بل نصت فقط على عملية التوزيع ، وإنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع، ولم يقل المشرع المعنيين بالتسريح .

الفرع الثاني

أن يكون التسريح فرديا لارتباطه بعقد العمل

مما لا شك فيه أن علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل تنشأ بموجب عقد العمل، سواء كان هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وللملاحظة والتذكير فإن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة في عقد العمل، وقد أكدت ذلك المادة الثامنة (8) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، بنصها : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدد التشريع والتنظيم والاتفاقيات، والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل " .

وبدوره نص القانون المدني في المادة الرابعة والخمسين (54) منه على : " انه اتفاق يلتزم به شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما "، وهذه الفكرة التي انطلق منها المشرع الجزائري بأن عقد العمل بالأصل هو عقد مدني بالنسبة للعامل، ولايهم إن كان تجاريا بالنسبة لصاحب العمل . فعلاقة العمل بناء على ما جاء سواء في قانون العمل أو في القانون المدني الذي هو الشريعة العامة أساسها العقد سواء مكتوبا أو غير مكتوب، وبقدر ما هو التزام من جانب العامل بتنفيذ العمل لصالح صاحب العمل ، هو التزام أيضا في منظور القانون المدني سواء بفعل شيء أو الامتناع عنه أو منح شيء.

إن ما يهمننا في هذه المسألة هو عقد العمل غير محدد المدة الذي يقع عليه الإنهاء للأسباب العادية أو للأسباب الاقتصادية ، لأن عقد العمل المحدد المدة لا يثير إشكالا في إنهائه لأنه محدود في الزمان أو مرتبط بانتهاء الأعمال المتعاقد بشأنها، إنما الإشكال يثور في عقد العمل غير المحدد المدة عندما يقوم صاحب العمل من جانبه بإنهائه للأسباب الاقتصادية أو الفنية، أو استبدال إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل(1).

ولكون هذا البحث هو دراسة مقارنة، فستتطرق باختصار لأهم التشريعات العربية، ثم نتطرق للتشريع الفرنسي الذي يعتبر هو التشريع الأكثر رواجاً لدى معظم الدول العربية، ومنها الجزائر، فالتشريعات العربية نجدها متباينة ومختلفة في النظر للأحكام الإجرائية المتعلقة بإنهاء لعلاقة العمل الفردية لأسباب اقتصادية، والبعض منها نص على وقف عقد العمل ليعنى به إنهاء عقد العمل، والدليل على ذلك أنه يذهب لإنهاء آثار أو إيقاف آثار عقد العمل، فتوقف التزامات صاحب العمل ، يعني توقف التزامات العامل، كما هو في القانون الأردني للعمل(2).

(1) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ، ص 112.

(2) — نصت المادة 31/أ من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 على أنه : " يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها، أو تعليقها، إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء أو التعليق ، كتقليص حجم العمل ، أو استبدال نظام الإنتاج بآخر ، أو التوقف نهائيا عن العمل شريطة إشعار الوزارة بذلك ".

وهو أمر مستحدث في التشريعات عموما كما هو في الجمهورية اللبنانية⁽¹⁾ والقانون التونسي⁽²⁾، كما نص القانون المغربي على إنشاء لجنة إدارية يترأسها عامل العمالة (الوالي في النظام الإداري الجزائري)، هذه اللجنة من مهامها البحث في حالة المؤسسة المالية ، لكي يتسنى لها اتخاذ القرار بشأن الطلب المقدم لها ، إلا أن هذه المراقبة التي فرضها القانون تعتبر مراقبة ملائمة وقد نصت على ذلك المادة السابعة والستون (67) من قانون العمل المغربي⁽³⁾، لقد قرر المشرع المغربي للمفصول من عمله لسبب اقتصادي تعويضا يضمن حدا أدنى للتعويض يتماشى مع ظروف المعيشة، إلى حين العثور على عمل جديد، وهو ما ذهبت إليه أيضا المادة الثالثة والخمسون (53) من قانون العمل للأجير الذي يكون ضحية الفصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية⁽⁴⁾.

إن المشرع المصري بدوره أجاز إنهاء عقد العمل الفردي لأسباب اقتصادية واعتبر ذلك مشروعاً مبرراً ، إلا أن علاقة العمل لا تنقضي بمجرد موافقة الجهات المختصة على طلب صاحب العمل ، وإنما على صاحب العمل أن يتخذ قراراً تنفيذياً يتضمن إنهاء عقود العمل جزئياً أو كلياً فهذه الضوابط وضعها القانون من أجل التحقق من وجود السبب الاقتصادي المؤدي للإلغاء والموافقة عليها ، يعني أحقية صاحب العمل في الإنهاء بإرادته المنفردة، وهنا لا يستطيع العامل الذي أنهى عقد عمله أن يدعي بأن الإنهاء تعسفياً ، كعدم توفر السبب الاقتصادي ، فهذه المسائل سبق حسمها والبت فيها في إطار جماعي، ولا يجوز لكل عامل بصفة منفردة أن يثير مشروعية الإنهاء وما على صاحب العمل إلا التقيد بما جاء في المادة مائة وعشرة (110) من قانون العمل التي تلزم إخطار العامل كتابة بإنهاء عقده، وكذلك مراعاة مهلة الإخطار، ولا يجوز تجاهل هذه الإجراءات لأنها غير موجهة لعامل معين، وإنما تتم على مستوى جماعي، لأنها منظمة بقواعد عامة مجردة ومن ثم فالمفاجأة بالفصل من العمل أو التسريح لسبب

(1) — المرسوم الاشتراكي 17 لسنة 1977، وكذلك القانون رقم 02 لسنة 1976 يتعلق بنقل العاملين للمؤسسات أخرى.

(2) — المادة (21) من مجلة الشغل التونسية .

(3) — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : المرجع السابق ، ص 115.

(4) — عمار (كيزاوي) : المرجع السابق ، ص 389.

اقتصادي لا مفر منها بالنسبة للعامل، وإنما يتفادى رب العمل ذلك مراعاة مهلة الإخطار واحترامها(1).

إن المشرع المصري فرق بين حالة الإغلاق النهائي للمؤسسة ، والإغلاق الجزئي، والأول لا يطرح إشكالا، لأن العمال سوف يسرحون كلهم، إلا أن الإغلاق الجزئي سيقصر على تسريح جزء من العمال والإبقاء على جزء آخر، هنا يثور الإشكال من هم العمال المعنيون أو الذين يشملهم التسريح والعمال الذين سيبقى عليهم صاحب العمل ؟. إلا أن المادة التاسعة والتسعون بعد المائة (199) وضعت جوابا لتلك المسألة أو الإشكالية من خلال نصها على التشاور بشأن وضع معايير الاستغناء عن بعض العمال، إلا أن هذا التشاور مع المنظمة النقابية وصاحب العمل يقصد به وضع معايير يتفق عليها واتباعها عند الاستغناء عن بعض العمال، وهذا التشاور يتم على المستوى الفردي بين صاحب العمل والمنظمة النقابية، إلا هذا التشاور من جهة أخرى لا يعني الاتفاق بشأن المعايير ، وإنما مجرد تبادل للآراء ، وعند عدم وجود اتفاق أو وضع خطوط عريضة يتم الاستغناء في إطارها عن بعض العمال، فإن صاحب العمل هو الذي يتخذ قرار الإنهاء وفق المعايير الواردة في المادة (199)، كما يشترط صدور قرار من المنظمة إلى جانب قرار صاحب العمل بالتسريح، وإنما يكفي العرض عليها.

أما المعايير التي يستند عليها صاحب العمل المنصوص عليها في المادة السالفة الذكر من القانون 12 لسنة 2003 المعدل، فهي الأقدمية، والأعباء العائلية والسن، والمهارات المهنية للعمال واتخاذ هذه المعايير في حساب التسريح ، يجب أن يراعي التوازن بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العمال، وهذه المعايير سارية المفعول ليس فقط عند تسريح كل عامل على حدة، وإنما تسري أيضا على التسريح الجماعي(2).

وقد تكون رغبة العمال في إنهاء عقودهم بإرادتهم لنفس السبب الاقتصادي عند الإغلاق الجزئي ، فالمشرع يحرص على احترام رغبة العمال، فيتم الاستغناء عن العمال الذين أبدوا رغبتهم في ذلك، وهنا لا تطرح مسألة اختيار من تنتهي عقودهم، لأنه قد

(1) — حسام الدين كامل (الأهواني) : المرجع السابق ، ص 186.

(2) — حسام الدين كامل (الأهواني) : المرجع السابق ، ص 189.

يكون أحيانا من مصلحة العامل أن ينهي عقده لسبب اقتصادي — حسب ما يراه هو — ولا يجوز لرب العمل الاعتراض على ذلك وهنا لا مجال للبحث في الضوابط والمعايير التي حددها المادة سالفه الذكر⁽¹⁾، إلى جانب ما تقدم هناك حالات وأحكام في هذا المنظور، فإنه مثلا إذا استحال على صاحب العمل أن يقدم عملا للعامل استحالة مطلقة ونهائية⁽²⁾، ولسبب اجنبي⁽³⁾، سقط التزامه بتقديم العمل، وبالتالي انقضاء التزام العامل المقابل له لتخلف سببه وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، أو بقوة القانون، وهنا لا لزوم للجوء للقضاء، أو مهلة إخطار أو إعدار أو ترتيب مسؤولية على صاحب العمل، ونجد مثل هذه الأحكام في التشريع الفرنسي الذي نص في المادة 1-122/9 L على أنه يقرر للعامل إنهاء عقده غير محدد المدة بسبب حادث مفاجئ أو قوة القاهرة⁽⁴⁾.

إن العلاقة العقدية المتبادلة بين العامل وصاحب العمل من شأنها أن ترتب آثارها عند إنهاؤها سواء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، أو بالإرادة المنفردة للعامل، بغض النظر عن السبب كان شخصيا أو اقتصاديا، إلا أن هناك إنهاء لهذه العلاقة بالإرادة المشتركة لطرفيها، أي العامل وصاحب العمل، وهو ما يصطلح على تسميته بالتقابل، فما هو التقابل؟.

"التقابل هو اتفاق يضع بمقتضاه طرفا العقد — سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة — نهاية لعلاقتهم التعاقدية بصرف النظر عن دوافعهم لذلك"⁽⁵⁾، إذ ينسب التحلل من العقد للإرادة المشتركة للطرفين هذه الإرادة تستقل بتحديد الحقوق المتبادلة لطرفي العلاقة التعاقدية، بمناسبة تصفية المركز التعاقدية.

(1) — رندة (محمد صميذة) : المرجع السابق ، ص 244.

(2) — لأن الاستحالة المؤقتة لسبب اجنبي يتوقف العقد بموجها ولاينفسخ ، ويقبض العامل مستحقته وفقا للمادتين 2/41 قانون عمل و 37 قانون مدني مصري.

(3) — نصت المادة (160) مدني مصري على أن الاستحالة المطلقة لسبب اجنبي هو ما لايد للمدين فيه، ولا يمكن دفع أو التغلب على أثره الذي جعل تنفيذ الالتزام مستحيلا .

(4) — CASS, SOC, 22 Avril 1977 Dr , SOC, 78 , P 295, G. LYON (CAEN), PELISSIER (J) : Les Gands Arets du Droit du Travail , 2^{em} édition , Op Cit, P 347 .

(5) — همام محمد محمود (زهران) : المرجع السابق، ص 854 .

إن شرعية التقابل مستمدة ومؤسسة على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقد أو التحلل منه وهو ما نصت عليه القوانين المدنية في المواد 147 قانون مدني مصري و 1134 قانون مدني فرنسي و 106 قانون مدني جزائري، وهو الاتفاق في المعنى بل التطابق في اللفظ والمعنى بين القانون الفرنسي والجزائري⁽¹⁾. إلا أن مشروعية التقابل تطرح نفسها للتحلل من عقد العمل، حيث تكون له دوافع اقتصادية ، بديلا عن الآلية الإجرائية للإلغاء الاقتصادي، ثم يطرح التساؤل أيضا عن وجود قيود من عدمها بخصوص التراضي على التقابل ومضمونه تصفية للمركز التعاقدية ؟.

وفيما يتعلق بالمشروعية يطرح السؤال حول ما إذا كان يصح الالتجاء للتقابل كآلية عامة للتحلل من عقد العمل – لدوافع اقتصادية – اعتبارا لكون ما ورد من تنظيم خاص للإلغاء لأسباب اقتصادية لم يقصد به أن يحجب غيرها من الآليات للتحلل من العقد الذي يبقى خاضعا لإرادة أصحاب الشأن الحرة في الاختيار بينها، أم أن ما سيحدثه المشرع من تنظيم خاصة لأسباب اقتصادية قصد به أن تكون الآلية الوحيدة للتحلل من العقد بما يحجب غيرها من الآليات احتسابا لتفويت العامل على نفسه الحماية الإجرائية والموضوعية المتصلة بالنظام العام، ومخالفة هذه الأحكام يجعل من التسريح لسبب اقتصادي تسريحا تعسفيا (وقد سبقت الإشارة إليها) وقد نصت المادة السادسة (6) قانون مدني فرنسي على أنه : " لا يجوز للإرادة المشتركة للمتعاقدين استبعاد أو مخالفة ما هو مقرر بحكم أمر متصل بالنظام العام والآداب العامة "⁽²⁾.

ويعتبر – حسب رأي – أن التقابل غير مشروع بسبب التحايل بآلية التعامل على الآلية المخصصة والمقررة للتسريح لسبب اقتصادي في قانون العمل⁽³⁾.

إن التسريح الفردي المرتبط بإلغاء عقد العمل في الجزائر لم نجد له تركيز في التشريع الجزائري، إذا ما استثنينا الأمر 75/71 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع

(1) — النص الفرنسي للمادة 1134 هو : العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون (النص الجزائري ينص على ذلك أيضا) .

(2) — " On ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs " .

(3) — SAVATIER (S) : La Résiliation Amiable du Contrat ou Travail, Dr, SOC , 1985, P 692 .

الخاص (1) وذلك في المادة الأربعون (40) من الأمر ، ومن ثم يصح القول أن التسريح لسبب اقتصادي في الجزائر هو تسريح جماعي بالأساس، وقد طالعنا النصوص التشريعية من القانون 12/78 أن المشرع نص على تخفيض عدد العمال أو المستخدمين المادة (92)، وكذلك عبارة أن تخفيض عدد المستخدمين الذي يتمثل في إجراء يتضمن تسريحا جماعيا، يشتمل على عمليات تسريح فردي متزامنة، المادة (2/94)، وكذلك المادة (96)، واستقراء لهذه النصوص نجد المشرع حتى مع ذكر لتسريحات فردية فإنه أوردتها بكلمة متزامنة ، وتزامنها حسب التفسير الضيق لمعنى الكلمة هو تقاربها، أي عبارة عن تسريحات فردية متزامنة في الوقت الذي اعتبرها المشرع تسريحا جماعيا ومشمولة بإجراءات متعلقة بالتسريح الجماعي.

إلا أننا بالرجوع إلى المرسوم التشريعي 09/94 نجد المادة التاسعة والعشرون (29) منه تذكر الإحالة على التقاعد للأجير الذي يستوفي الشروط القانونية للمطالبة بمعاش التقاعد، إلا أن التقاعد والإحالة عليه ليس تسريحا حسب المفهوم القانوني للتسريح، إنما هو إجراء يدخل في إنهاء عقد العمل للأسباب القانونية، وهو أن العامل الأجير قد بلغ سن التقاعد فإنه يحال على التقاعد ولا يستفيد إلا من الإجراءات القانونية للتقاعد، وليس من إجراءات وآليات التسريح لسبب اقتصادي أو حتى إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية أو عادية.

المبحث الثاني

إجراءات التسريح لسبب اقتصادي

إذا كانت صور إنهاء عقد العمل متعددة ومتنوعة، منها ما يتصل بشخص العامل نفسه ومنها من ليس له علاقة به، فإن لكل نوع من أنواع علاقة العمل إجراءات يستوجب إتباعها واحترامها من طرف صاحب العمل بالدرجة الأولى، وكذلك الامتثال والاستجابة لها من طرف العامل بصفته أحد أطراف هذه العلاقة.

ولما كان إنهاء علاقة العمل بيد صاحب العمل للأسباب الاقتصادية سواء كان ذلك إنهاء جماعي أو إنهاء فردي فإن على صاحب العمل الاحترام والتقييد بالإجراءات المنظمة

(1) — الأمر 75/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.

لهذا النوع من التسريح على اعتبار أن هذا النظام الإجرائي نظام خاص يتميز عن غيره من صور الإنهاء الأخرى ولمعالجة هذه المسألة بنوع من التفصيل نتطرق إلى ذلك من خلال المطلبين التاليين :

- المطلب الأول : ونتعرض فيه للمخطط الاجتماعي .
- المطلب الثاني : ونتعرض فيه لاستشارة لجنة المؤسسة .

المطلب الأول

إجراء ضبط المخطط الاجتماعي

اعتبارا لكون الإنهاء متصل اتصالا وثيقا من حيث بواعثه بنشاط المؤسسة المستخدمة وعلاقة العامل بها، لذلك فإن صاحب العمل يجد نفسه ملزما ومقيدا بقواعد تهدف إلى أن يكون القرار الذي سيتخذه مبنيا على دراسة معمقة لجميع الأطراف التي تشارك في إعدادة وإخراجه إلى الوجود، خاصة إذا علمنا أن الإنهاء يكتسي مظهرا جماعيا في أغلب الأحيان، وله انعكاساته الاجتماعية، لذلك من بين الإجراءات الواجبة الإتيان بخطط المخطط الاجتماعي، والخطة الاجتماعية – كما يسميها البعض – قبل الشروع في عملية التسريح للسبب الاقتصادي إلى جانب الإجراءات الأخرى التي يتبعها حسب المراحل المحددة قانونا(1).

الفرع الأول

المخطط الاجتماعي حسب المرسوم 09/94

من خلال استقراء النصوص القانونية فإن المشرع الجزائري لم يميز بين التسريح الفردي والتسريح الجماعي، غير أنه أشار في المادة الخامسة (05) من المرسوم التشريعي 09/94 إلى وجوب ضبط مستويات الشغل والأجور من طرف كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة 09 عمال ، هذه الترتيبات مندرجة في إطار الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم المترجمة بجانب اجتماعي واشتراط المشرع تسعة 09 عمال ، بمعنى من عشرة 10 عمال فأكثر ، نجد أنه يتشابه مع المشرع الفرنسي الذي نص على أن تسريح

(1) — حسن عبدالرهمان (قدوس) : المرجع السابق، ص 173 .

اثنان (02) من العمال إلى تسعة (09) يعتبر تسريحا فرديا ويتم خلال ثلاثين يوما، وكذلك يعتبر تسريحا فرديا لأقل من عشرة (10) عمال خلال نفس المدة ونص على ذلك في المادة L1233/5 من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾، كما رتبت الإجراءات استدعاء العامل وإجراء حوار معه عند مقابله وفقا للقانون، وما يلزمه ذلك من شروط شكلية فرضها القانون — سبقت الإشارة إليها — إلا أنه بخصوص التسريح الجماعي الذي هو الأصل فإن الاتفاقيات الجماعية كانت هي النواة الأولى التي اشترطت بعض الإجراءات عند اللجوء لهذا النوع من التسريح ، ثم في مرحلة ثانية تولت القوانين تقنين هذه الإجراءات، فالمخطط الاجتماعي " Le Plan Social " يستوجب على صاحب العمل ضبطه⁽²⁾ بمعية ممثلي العمال وقد نص المرسوم التشريعي على ذلك، إلا أن المشرع الجزائري اتخذ تدابير ترتيبية للعمال قبل صدور هذا النص القانوني، ونعني بذلك مجمل النصوص القانونية الصادرة ابتداء من الأمر 31/75⁽³⁾ والنصوص القانونية التي تلتها — سبق التعرض لها بالشرح خلال المبحث الأول — .

تاريخيا ظهرت الخطة الاجتماعية أو كما سماها المشرع الفرنسي خطة الحفاظ على العمل سنة 1974 في ملحق الاتفاق المتعلق بضمان العمل ، ثم طورت واستحدثت مسائل أخرى بموجب القانون الصادر في 02 أوت 1989 ووسع نطاق الالتزام بها ، وفي مرحلة لاحقة غير اسمها بموجب قانون التجدد الاجتماعي لتصبح خطة الحفاظ على العمل⁽⁴⁾، ومضمون هذه الخطة يتمثل في الحد من إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية والهدف الآخر لهذه الخطة هو تسهيل إعادة تصنيف العمال المنتهية عقودهم⁽⁵⁾، ويستوجب على صاحب العمل إحالتها على ممثلي العمال والإدارة الوصية وتستدعي — في بعض الحالات — إحالتها للعمال المعنيين بالتسريح أنفسهم للإطلاع عليها تسهيلا

(1) — BRIGITTE HESS (FALLON) et AUTES : Op Cit , P 157 .

(2) — قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182508 المؤرخ في 09/06/1999 جاء فيه : على المحكمة التأكد من صحة الإجراءات ومن حتمية إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية، والذي يجب أن يتم بين ممثلي العمال ورب العمل طبقا لنص المادتين (12 و 13) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 .

(3) — الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

(4) — VERDIER (J.M) CŒUR (A) et SOURIAU (MA) : Op Cit , P .466 .

(5) — CLAUDE (GUIRLET) : Licenciement Economique Fascicule 31 - 4 , Jurisclasseur, Droit du Travail, 1992 , P .01 .

لدهابهم بعد ضمان تكوينهم وتأهيلهم من خلال البرامج المعدة لذلك – سبق شرح ذلك في المبحث المتعلق بالتطور التشريعي – .

إن الترتيبات التي يحتوي عليها المخطط الاجتماعي، والتي يجب مراعاتها واحترامها من طرف صاحب العمل وهو بصدد التسريح لسبب اقتصادي هي :

✓ • أن يتعلق التسريح لسبب اقتصادي وينصب على العقود غير محددة المدة، لأن العقود محددة المدة تنتج أثرها في الإنهاء بانتهاء المدة المحددة في العقد أو بانتهاء الأعمال المتعاقد بشأنها .

✓ • كما يجب استبعاد إنهاء علاقة العمل المتعلقة بالأسباب الشخصية، لأنه كقاعدة عامة فالتسريح لسبب اقتصادي يكون العامل فيه أجنبي عن السبب الاقتصادي ولا دخل له فيه في حين أن السبب الشخصي مرتبط بالعامل ارتباطا وثيقا .

✓ • وحسب ما جاء في المادة الخامسة (05) المذكورة أعلاه فإن صاحب العمل وهو بصدد التسريح أن يكون يشغل عددا كبيرا من العمال، ويقع التسريح على أكثر من عشرة 10 عمال حتى يصح معيار التسريح للسبب الاقتصادي .

وفضلا عن الحالات التي ذكرها المرسوم التشريعي – وتمت الإشارة لها خلال المبحث الأول من خلال المرحلة الأولى والثانية التي تضمنتها المواد من (6 إلى 8) منه – فقد نصت المادة العشرون (20) من المرسوم على أن اللجوء لتقليص عدد العمال وتنفيذه لا يتم إلا إذا كان المستخدم يدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، بما فيها الاشتراكات المتعلقة بالتأمين عن البطالة والتقاعد المسبق .

واعتبارا لكون المادة السادسة (06) الفقرة الثانية من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة⁽¹⁾ تنص على : " ... أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل، وأضافت الفقرة الرابعة من نفس المادة على ... أن يكون منخرطا ، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة (6) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل " .

(1) – المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدد التأمين عن البطالة ... المرجع السابق، الجريدة الرسمية عدد 34، ص 13 .

إن المشرع الجزائري قد رتب على عدم دفع الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾ والتقاعد المسبق⁽²⁾ والتأمين على البطالة⁽³⁾ مخالفات تتمثل في غرامات مالية قدرها المشرع بين 2000 دج إلى 5000 دج ، وتتضاعف حسب عدد العمال المعنيين، أي العمال الذين غرم صاحب العمل بسبب عدم دفع اشتراكاتهم للهيئات المذكورة، وهو ما جاء في نص المادة العشرون (20) من المرسوم .

الفرع الثاني

التقاعد ونظام التقاعد المسبق

تاريخياً أنشأ قانون 10 أبريل 1910 في فرنسا نظام التقاعد العمالي والفلاحي لأول مرة، إلا أن هذا النظام لم يكتب له النجاح، بسبب عدم اهتمام العمال بمسألة الادخار والاحتياط لضعف المداحيل، ومن جهة أخرى فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية فكرة الأخذ بعين الاعتبار الطابع الإجباري للاشتراكات ، ومن هنا لم يكن لهذا القانون أية فعالية⁽⁴⁾. إلا أن المشرع الفرنسي نظم من جديد مسألة التقاعد من خلال قانون 15 أبريل 1928، وهذا القانون يعتبر أول نص ينظم المعاش في فرنسا ، ثم جاء قانون آخر في 14 مارس 1941 مؤسساً منحة التقاعد للعمال المسنين الذين لم تتوفر لديهم شروط منحة المعاش والاستفادة منها .

وقبل الحديث عن نظام الذهاب الإرادي عموماً يجدر بنا أن نتحدث عن مزايا التقاعد ومساوئه من خلا نظامه المسطر ضمن القوانين التي يستفيد منه العمال، فإذا كان نظام التقاعد موجود منذ بداية القرن الماضي وهو حق للعامل الذي بلغ سناً معينة يستعمله للاستفادة منه للحصول على التقاعد، إلا أن هذا النظام — خاصة في فرنسا — لم ينظر إليه الفقه الفرنسي على أنه استقالة، لأن العامل بإمكانه ترك المؤسسة بإرادته

(1) — القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28 ينص على إلزامية التأمين لكل الأجراء أو غير الأجراء، وكذلك القانون رقم 14/83 المعدل والمتمم الصادر في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية ، عدد 28 ، وكذلك المرسوم التشريعي رقم 12/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

(2) — المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدد التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية ، عدد 34، ص 08 .

(3) — المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدد التأمين عن البطالة .

(4) — CAMERLYNCK (G. H) : Le Contrat du Travail , Op Cit , P 239 .

الحررة من أجل الاستفادة من منحة التقاعد الكامل لبلوغه سن 62 سنة مبدئيا ، ما عدا الاتفاقية أو العقد الذي يمنح الأفضلية لمنحة الذهاب للتقاعد القانوني حسب ما يلي :

- ❖ نصف شهر للعامل صاحب عشر سنوات أقدمية .
- ❖ شهر للعامل صاحب خمس عشرة سنة أقدمية .
- ❖ شهر ونصف للعامل صاحب عشرون سنة أقدمية .
- ❖ شهران للعامل صاحب ثلاثين سنة أقدمية .

وكيفية حساب هذه الأقدمية يكون على أساس الأجر المتوسط للاثني عشر شهرا أو للثلاثة أشهر الأخيرة للعمل⁽¹⁾، وكمثال فالأجير الذي يتمتع بأقدمية لا تقل عن عشر سنين في العمل لا يقبض شيئا لما يعبر عن هذا الشبح المرتبط بنظام ضريبي واجتماعي صارم مما يجعل التحول للتقاعد بلا معنى، ويبدو وكأنه صورة من الاستقالة.

إن الذهاب الطوعي الذي تحكمه المادتان (L1237 -9) و (L1237 - 10) من قانون العمل الفرنسي والمتعلقان بمبادرة العامل في الحصول على التقاعد ، وإلى جانب مبادرة العامل يمكن أن تكون هذه المبادرة بتدبير من صاحب العمل وفقا لمقتضيات المادة L1237 - 5 وما بعدها، وتاريخيا فإن الإحالة على التقاعد عرفت تطبيقا متناميا من طرف المشرع حول إمكانية استعمال هذا النمط من التقاعد بصفة متقطعة، والاستفادة منه مرت وتطورت من 65 إلى 67 سنة، وعند هذه السن فقط يمكن لصاحب العمل إحالة الأجير على التقاعد، والرغبة في الوصول إلى سن السبعين 70 لم تكن محل تعديل ولم يكن حولها اتفاق في إصلاح سنة 2010⁽²⁾.

وفي الجزائر فقد عرف نظام التقاعد للعمال الأجراء عن طريق تنظيمه بموجب مرسوم صادر بتاريخ 29 أفريل 1952، وتم تعميمه سنة 1959 ليشمل العمال غير الأجراء، ثم صدر مرسوم بتاريخ 30 سبتمبر 1962 الذي جاءت المادة الأولى منه تنص على أن التقاعد يطبق بشأنه القوانين الفرنسية ، وبعد الاستقلال أنشئ ما يسمى

(1) — JEAN EMMANUEL – (RAY) : Droit du Travail , Droit Vivant , 22^{em} édition : 2013/2014 , A Jour de la Loi du 14/06/2013, Op Cit , P 401 .

(2) — VERKIND (P. Y) et GRAUJEMAN (E) : Décembre 2013 Par JEAN EMMANUEL – (RAY) Op Cit , P 402 .

بالصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة لأن هذا النوع لم يكن في تلك الفترة يدخل ضمن اختصاصات الصناديق الثلاثة الجهوية، الجزائر قسنطينة وهران، وبنظرة تفحصية على بنود الشروط المتعلقة باستفادة الأشخاص من معاش الشيخوخة أن يكون العامل قد بلغ سنة الستين 60 سنة على الأقل، وتخفض هذه السن إلى الخامسة والخمسين (55) لصالح فئة المجاهدين، أو يبرر تأميناً يقدر على الأقل بعشر سنوات أو أربعين فصلاً صحيحة كما يستفيد بمنحة دائمة وفقاً للصندوق الاجتماعي، إذا هو أثبت أقل من أربعين فصلاً، ولكنه أدى عشرين فصلاً على الأقل لكي يستفيد بمنحة دائمة⁽¹⁾.

كما عرفت الجزائر أيضاً نظام التقاعد التكميلي المنشأ بمرسوم 31 ديسمبر 1964 وسمي بصندوق التقاعد التكميلي، ثم في مرحلة لاحقة، وبتاريخ 15 ديسمبر 1970 صدر الأمر رقم 189/70 المتعلق بإعادة تنظيم التأمين على الشيخوخة، إذ بقيت نصوص هذا الأمر سارية المفعول حتى صدور القوانين الاجتماعية سنة 1983، وهي المعروفة بقوانين الضمان الاجتماعي، ومنها القانون 12/83 الصادر في 02 جويلية 1983 – سبقت الإشارة إليه – المتعلق بالتقاعد.

إن تفحصاً لهذا النص التشريعي نجد المشرع عمل على توحيد هذا النظام، وحدد سناً معينة للاستفادة به شأنه شأن كل التشريعات المقارنة، فمن بلغ هذه السن وهو يتمتع بصفة أجير فالتعبير الواضح عن الاستفادة منه هو تعبير أيضاً عن إنهاء علاقة العمل التي تربطه برب العمل، ومن ثمة فالمبادرة تكون من طرف العامل نفسه أو من طرف المستخدم، إلا أن سنوات الخدمة المطلوبة للاستفادة من التقاعد تختلف من بلد إلى آخر، فالبعض جعلها خمسة وستون (65) سنة للرجال وستون (60) سنة للنساء، مثل ما كان مطبق في الجزائر قبل قانون 1983، ثم حدد بموجب هذا القانون بستين (60) سنة للرجال، وخمسة وخمسون (55) للنساء، وهو ما أكدته المادة السادسة (6) من القانون 12/83، كما أنه على كل عامل أن يقضي على الأقل خمس عشرة 15 سنة عملاً فعلياً كحد أدنى مع دفع الاشتراك لصندوق الضمان الاجتماعي حسب السنين الملقاة على عاتق الأجير تقتطع من مرتبه، ونسبة أخرى يدفعها صاحب العمل، وتذهب بعض التشريعات مثل

(1) – منشور صادر عن الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة الكائن بـ 22 شارع بوقرة، مطبعة سمير (الرميس) : الأبيار، الجزائر (بدون سنة نشر).

ما هو في مصر أن يراعي في تحديد السن قيد النفوس أو العمر المحدد في عقد العمل أيهما أفضل(1).

إن التساؤل الذي يطرح في هذه المسألة هو : هل العامل الذي بلغ سن التقاعد دون أن تكون له رغبة إنهاء عقد عمله والاستفادة من التقاعد ، وبمعنى آخر له رغبة مواصلة العمل مجبر من طرف صاحب العمل على ترك عمله والإحالة على التقاعد – باعتبار أن الإحالة على التقاعد حق أيضا بيد صاحب العمل – تلقائيا أم للعامل رأي في ذلك ؟ .

الحقيقة أن هناك رأيان يتنازعان هذه المسألة ، وانطلاقا من كون جل التشريعات لم تضع تعريفا للتقاعد، بل وضعت شروطا للاستفادة منه، تتمثل في تحديد سن معينة متى بلغها العامل يكون له الحق في التقاعد، آخذا بعين الاعتبار لهذه المعطيات، فإن صاحب العمل لا يمكنه إرغام العامل – بمجرد بلوغ السن القانونية – وجعله يتقاعد تلقائيا، ويرى هذا الرأي أن أية مبادرة من صاحب العمل لدفع العامل للتقاعد تضعه في حكم المتعسف، وإيقاف العامل عن عمله، وتكوين ملف تقاعد له وإحالاته على التقاعد يعتبر فصلا تعسفيا، وهذا الرأي يدعمه فريق من الفقه الفرنسي(2) ولهم حجج في ذلك منها : أنه لا يوجد نص أو حكم يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه السن التي تخوله الاستفادة من التقاعد، وليس الفقه فقط هو المختلف، بل جعل القضاء الفرنسي أيضا يختلف في تفسير وتكييف هذا النص ، كما أن حجج القائلين بعدم إرغام العامل على التقاعد بوصوله السن القانونية أن النص الذي يحدد هذه السن ليس من النظام العام بمعنى أنه منظم بقواعد مكملة أو مفسرة، وليس بقواعد أمرية، ومن ثم يمكن مخالفته أو الاتفاق على تعديله، بدعوى أنه كان سابقا يتم الاتفاق في العقد على شرط السن، وبالتالي فالعقد شريعة المتعاقدين يعدلونه أصحاب العلاقة فيه بإرادتهما(3)، كما يمكن مخالفته من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وإرغام العامل على التقاعد يعتبر عملا

(1) — عدنان (العابد) و يوسف (إلياس) : قانون العمل ، الطبعة الأولى، دار المعرفة، بغداد ، العراق، 1980، ص 303 .

(2) — CAMERLYNCK (G. H) : Le Contrat du Travail , Op Cit , P 240 .

(3) — المادة (6) من القانون المدني الجزائري تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، وعقد العمل هو عقد مدني بالأصل المادة

(54) من القانون المدني

تعسفيا يستحق التعويض⁽¹⁾. وهذا الرأي يقدم كحجج بعض الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن، كما أن هناك فرضية يعتمد عليها أصحاب هذا الاتجاه ، وهي أن حق التقاعد حق اختياري يلجأ إليها العامل متى شاء بعد بلوغه سن التقاعد، ويؤخرها إلى حين ، وليس مجبرا على تنفيذ التقاعد فوريا.

أما أصحاب الرأي الثاني لهم رأي آخر في الموضوع، أي أن العامل مجبر على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانونية المحددة، وأن الإحالة عليه تقرر بموجب نص قانوني أو اتفاقي، يكفي أن يمنح صاحب العمل السبب الجدي أو الحقيقي لإنهاء عقد العمل دونما اعتبار ، هذا التصرف من طرف صاحب العمل تصرفا تعسفيا⁽²⁾، ويستوي في ذلك استشارة العامل من عدمها، فالعبرة هنا – حسب هذا الرأي – بصحة الإجراءات وتوفر السبب الجدي، وليس مبنية على استشارة العامل أو قبوله أو رفضه، وإذا كانت هذه هي الآراء الفقهية والقواعد المتبعة في مسألة التقاعد ، فما موقف المشرع الجزائري من هذه الآراء؟.

لقد كرس المشرع الجزائري هذه الإشكالية، ويبدو أنه من الصعوبة بمكان الانحياز لرأي من هذين الرأيين، لأن ذلك حسب رأينا سيواجه إشكالية أخرى نظرية وعملية، خاصة إذا علمنا أن القانون 12/83 جاء نوعا ما مبكرا ، وسوق الشغل في الجزائر لازال بحاجة ماسة لليد العاملة والنظام الاقتصادي والسياسي في البلاد لازال نظاما اشتراكيا ذو طابع اجتماعي يسعى للتوظيف أكثر من سعيه للتخلص من الوظائف ، ولو أنه – عمليا – نجد أن كثيرا من الوظائف ليست الدولة في حاجة إليها، لكن المفهوم الاجتماعي للدولة الجزائرية آنذاك جعلها تبقي على هذا الاعتبار فكل شيء ميسر وبروح إيديولوجية، وقد أكد ذلك الميثاق الوطني لسنة 1986⁽³⁾ لذلك نجد الأحكام التشريعية خارج علاج هذه الجوانب واكتفى في المادة السادسة (6) – أشير إليها سابقا – على استيفاء الشرطين السابقين للاستفادة بالتقاعد، إلا أن المفهوم العام

(1) — CAMERLYNCK (G. H) : Contrat du Travail A Durée Indéterminé Rupture Condition Répertoire de Droit du Travail , Dalloz 1976, P 24.

(2) — JEAN (PELISSIER) : Tendances du Droit du Travail Contemporain , Paris 1978, P 84 .

(3) — تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم يجعلهم في مأمن من المشكلات المادية، عن طريق تقاعد محترم، ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونوابب الدهر، كما تولي اهتماما خاصا لقضايا المعوزين الميثاق الوطني لسنة 1986 ، ص 175.

لنصوص يقودنا إلى اعتناق المشرع للرأي الأول الذي يمنع صاحب العمل من إحالة أي عامل على التقاعد إلا إذا استوفى الشرط الثاني ، أي أن يكون قد عمل خمس عشرة 15 سنة على الأقل والنص صريح⁽¹⁾.

إن القانون الجزائري جعل شرط السن ومدة الخدمة متلازمان يجب توافرها معا بمفهوم المخالفة، لا يمكن للعامل أن يتقدم بطلب الاستفادة من التقاعد إذا لم يكن قد عمل على الأقل خمس عشرة 15 سنة كاملة ، حتى ولو بلغ سن التقاعد، كما أن العامل الذي لم يبلغ سن التقاعد لا يمكن طلب الإحالة على التقاعد إذا لم يبلغ الستين 60 سنة حتى ولو يكون قد عمل الحد الأدنى المطلوب قانونا، وبناء عليه وحسب النصوص القانونية للضمان الاجتماعي لا يمكن إحالته على تقاعد مسبق إلا في حالة مبررة ومعينة ينص عليها القانون ، مثل تفادي التسريح الجماعي للعمال الذين لا يكون في صالحهم الذي نصت عليه المادة السبعون (2/70) من قانون علاقات العمل أو في حالة العجز النهائي، كما أوردتها المادة التاسعة (9) من قانون التقاعد⁽²⁾ إلا أن حالة العجز وقيام الشك في القدرة البدنية للعامل من عدمها تبقى السلطة التقديرية فيها للقاضي بعد الإطلاع على الوثائق التي تثبت أو تنفي العجز عن مواصلة العمل، إلا أنه في الأخير يوجد رأي ثالث وهو الغالب في الفقه والقضاء أيضا يرى أن بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد لا يترتب عنه حتما إحالته عليه، وإنما هناك إمكانية طرفي العلاقة التعاقدية إعادة إبرام عقد جديد، وفي حالة رفض رب العمل ذلك، يلزم منح العامل كامل حقوقه المترتبة عن إنهاء علاقة العمل دون خطأ من العامل ومنها منحة الإحطار المسبق، وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بذلك في حكمها الصادر بتاريخ 02 أفريل 1968⁽³⁾.

إذا كان التقاعد العادي للعامل بوصوله السن القانونية يطلب منه أو بمبادرة من صاحب العمل لا يشكل أية عقبة قانونية أو صعوبة عملية في التطبيق، فإن التقاعد المسبق يحتاج لتنفيذه إلى نصوص خاصة، ليست تلك النصوص المطبقة على الاستفادة بالتقاعد العادي، ولذلك وجد المشرع نفسه مجبرا — خاصة بعد استفحال الأزمة الاقتصادية —

(1) — المادة 2/10 لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحدة إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ السن التي تخوله الحق في معاش التقاعد، تزيد بخمس سنوات، إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة سنة .

(2) — أهمية (سليمان) : المرجع السابق ، ص 279 .

(3) — CAMERLYNCK (G. H) : Contrat du Travail , Op Cit , P 26 .

واضطراب و لجوء صاحب العمل للتسريح الجماعي للأسباب الاقتصادية إصدار نصوص تشريعية تنص على التقاعد المسبق عوض عن التسريح وتعرض العمال إلى البطالة، وللإمام بهذا النوع من التقاعد سنتعرض لتطبيقاته في فرنسا ثم في الجزائر.

إنه منذ سنة 1974 جلبت الأزمة الاقتصادية للمشرع والشركاء الاجتماعيين إجراءات قانونية أو اتفاقيات للذهاب للتقاعد المبكر لعمال لازلوا شبابا (معدل العمر بين 50 و 55 سنة) واجتماعيا هذا الإجراء يدخل ضمن تضامن الأجيال، خاصة مع تزايد النمو الديمغرافي، وفي هذا الاتجاه – وجد في فرنسا – بين 1975 إلى 2000 ملايين العمال تركوا مناصب عملهم بإرادتهم واستخلفهم شباب يتلهفون لشغل وظائف .

إلا أن هذه الإجراءات أثقلت ميزانية جهات التأمين على البطالة وصناديق التقاعد والشيخوخة، وكذلك التأمين على المرض، كون من هم فوق الخمس والخمسون 55 سنة يمثلون 10% من مجموع السكان النشطين " أي في حالة عمل " ، كما يمثل 25% من هم في حالة مرض طويل الأمد، كل ذلك له تأثير على المجتمع مستقبلا (1).

إن حصة التقاعد للأشخاص (العمال) البالغين ستون 60 سنة، باعتبارهم قد خرجوا من سوق العمل بعد الخمسين من العمر لا يتجاوزون 39% سنة 2012 ويمثلون الثلثين $\frac{2}{3}$ ، وفي سنة 2006، وفي نفس الوقت في إطار الإصلاح سنة 2010 فإن التقاعد المبكر بين 55 و 59 سنة قد تزحزح إلى نسبة 9% بدلا من 15% سنة 2006، رغم التطور الملحوظ (لـ 32% سنة 2002 إلى 44% سنة 2012) فإن مجموع المعدلات في فرنسا للوظائف لأكثر من 55 سنة تبقى الأضعف في مجموعة دول الاتحاد الأوروبي – 46% للأعمار 55 إلى 64 سنة بمتوسط سن للتقاعد بين 69 سنة(2)، مقابل أكثر من 60% بجنوب البرتغال أو إنجلترا سجلت سنة 2012، ومجموع الوظائف للأعمار من 50 إلى 64 سنة هي 59% سجلت سنة 2013 بـ 62% مما يفسر جزء من تصاعد البطالة .

(1) — JEAN EMMANUEL – (RAY) : Op Cit , P 399 .

(2) — Rapport de remarquable, Comite D'orientation des Retraites Cor de Juin 2013, Voir , JEAN EMMANUEL – (RAY) : Op Cit , P 399 .

إن المشرع الجزائري جارى المشرع الفرنسي في كثير من الأمور المتعلقة بالتقاعد، أو التقاعد المسبق، مع اختلاف في بعض الإجراءات التي تختلف بطبيعة الحال باختلاف المكونات الاجتماعية للطبقة الشغيلة، كالأحكام الخاصة بالمجاهدين في الجزائر وعدم وجود ذلك في فرنسا، إلا أن التقاعد المسبق يرى فيه بعض المختصين أن مفهومه غير واضح وتتنازعه بعض المفاهيم من حيث اعتباره كمنحة بطالة أو منحة تقاعد، رغم أن التقاعد المسبق يكون قبل حلول السن القانونية للتقاعد وإنما تكون قريبة منها (1).

إن التقاعد المسبق استحدث في الجزائر نظير الظروف الاقتصادية التي عاشتها الجزائر في الفترة الممتدة من منتصف الثمانينيات إلى السنوات العشر للتسعينيات، خاصة الفترة التي شرع فيها النص الذي اعتمد نظام التقاعد المسبق لأنها فترة ليست صعبة اقتصاديا فقط لما لها من تأثير سلبي على المؤسسات الاقتصادية العمومية، وإنما نتيجة اللا أمن الذي شهدته البلاد في هذه الفترة أطلق عليها اسم " العشرية السوداء "، وبطبيعة الحال فإن الاقتصاد يتأثر بما يدور في المجتمع ويتفاعل معه سلبا أو إيجابا، لذلك كان لزاما على الدولة — وهي التي اختارت مع نهاية الثمانينيات — طرق الاقتصاد الحر خاضعة لشروط البنك العالمي وصندوق النقد الدولي، التي من بين أهم شروطهما التخلي عن السياسة الاجتماعية في الدولة، وفتح الاستثمار للقطاع الخاص سواء وطني أو أجنبي، وكذلك تخلي الدولة عن تسيير الاقتصاد وتركه للخواص، ولايتأتى ذلك إلا بالتخلص من المؤسسات التابعة للقطاع العام الذي كان يشغل يدا عاملة زائدة، وفائضة عن الحاجة الاقتصادية .

إن القطاع الخاص — بطبيعة الحال — لا يستصيح هذه الوضعية وسيعمد إلى التخلص من هذه الكمية الهائلة من العمال داخل المؤسسات التي يراها أو يرى وجودها غير مبرر اقتصاديا ويستوجب التخلص من هذا الفائض من العمال، وكإجراءات أولية رأت الدولة إصدار تشريعات تصب في هذا المفهوم، ومنها استحداث نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، وجاء في مادته الأولى : " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير،

(1) — NICOLA (KERSCHEN) et ANNEE (VALERIE) : La Fin des pre Retraites ou L'éternel Recommencement, Droit Social, N° 5, Mai 1993, P 470.

أحيل على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات 10 قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد ، كما هو محدد في المواد (5، 6، 7) من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المذكور أعلاه " (سبقت الإشارة إليه في الهامش) .

إن هذا المرسوم لا يخص فقط عمال القطاعات الاقتصادية ، وإنما يمدد إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص، وهو ما أكدته المادة الثانية (2/02) الفقرة الثانية منها، ولقد جاء في الفصل الثاني لهذا المرسوم عند تحديد السن أي سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد، والتي تعتبر كسنوات معتمدة كعمل أن تصل مدة التسبيق :

- حتى خمس 5 سنوات لمن عملوا عشرين 20 سنة على الأقل .
- وحتى ست 6 سنوات لمن عملوا اثنان وعشرين 22 سنة على الأقل .
- و حتى سبع 7 سنوات لمن عملوا اربعة وعشرون 24 سنة أو يفوقها .
- و حتى ثماني 8 سنوات لمن عملوا ستة وعشرون 26 سنة أو يفوقها .
- و حتى تسع 9 سنوات لمن عملوا ثمانية وعشرون 28 سنة أو يفوقها .
- وأخيرا تصل المدة إلى عشر 10 سنوات لمن عملوا 29 سنة أو يفوقها .

إن الشروط العامة التي أحدثها المشرع للاستفادة من هذا النظام تضمنها الفصل الثالث من المرسوم، وحدد كأدنى حد للسن حتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق أن يصل إلى خمسين 50 سنة بالنسبة للذكور وخمسة وأربعون 45 سنة بالنسبة للإناث، أما السنوات المشترطة كعمل فعلي مؤدى فإنها لا يجب أن تقل عن عشرين 20 سنة مدفوعة الاشتراك لنصف المدة أي عشر 10 سنوات على الأقل، كما يجب أن يرد اسم العامل المعني بالتقليص في قائمة العمال المعنيين بهذا التقليص ، وأن لا يكون له مصدر مالي أو دخل من نشاط مهني آخر.

إذا كانت هذه هي صورة التقاعد والتقاعد المسبق، فما هو مفهوم الذهاب الإرادي Le Depare Volontaire أو الذهاب الطوعي ؟.

بالرجوع دائما لهذا المفهوم من خلال التشريع الفرنسي نجده نظمته في المادتين L1237-9 و L1237-10 تحت تسمية الذهاب الإرادي للتقاعد، والمادتان السابقتان

خصتنا هذا الذهاب بمبادرة العامل (سبقت الإشارة إليه) لكن السؤال يطرح عندما يكون الذهاب الإرادي بتدبير من صاحب العمل، إذ عليه أن يخصص منحة الذهاب للعامل المعني بهذا الذهاب، وكأنه فصل من العمل لأسباب اقتصادية، ويستوجب عليه إشعاره برسالة وعرض عليه مسألة الذهاب واستفادته من مهلة الإخطار ... إلخ. إلا أن الإشكالية هي أن العامل ليس مفصولا بسبب قوة القاهرة أو بسبب أجنبي، إنما بإرادة صاحب العمل، ومن جهة ثانية لن يتعرض للبطالة، وإنما يستفيد من منحة الذهاب الإرادي أولا، وسيحال على التقاعد المسبق ويستفيد بمنحة التقاعد حسب ما هو محدد في القانون، وعليه فالمشرع الفرنسي أجاب على هذا التساؤل، وقال بوجود التفرقة بين الذهاب الإرادي بطلب من العامل، وذلك الذي يكون بطلب أو بتدبير من صاحب العمل الذي يكون (هذا الأخير) منصب على العامل الذي لم يبلغ سن 70 سنة، وعليه يجب التفرقة كذلك بين هذا وذاك الذي لم يبلغ سن التقاعد الذي يجد نفسه تحت تكفل المجموعة لأنه لم يبلغ سن 70 سنة، وعليه فعلى صاحب العمل المبادرة أن يتحمل كل التبعات الناتجة بمقتضى الاتفاقيات المغلقة والمحتمل حدوثها .

وإذا كان هذا ما أقره المشرع الفرنسي، فما هو الوضع في الجزائر أو بماذا علل المشرع الجزائري فكرة الذهاب الإرادي أو الطوعي، لقد ربط المشرع الجزائري مسألة التقاعد المسبق بمسألة الذهاب الإرادي أو الطوعي من خلال ما ذهبت إليه مختلف النصوص المحددة للتقاعد المسبق، إلا أنه لم يشر في أي نص للذهاب الإرادي، وإنما نص فقط مثل ما جاء في المادة الثانية منه (02) على ربط ذلك بالعمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والمذكورون في المرسوم 09/94، كما لم ينص على الذهاب الإرادي للتقاعد المسبق بمبادرة من العمال، وإنما جعل تقرير هذا الذهاب دائما بمبادرة المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾، ويستثنى العمال من الذهاب الإرادي الذين هم في حالة بطالة بسبب الظروف الجوية أو التقلبات المناخية، وبطالة تقنية، أو انقطاع مؤقت عن العمل، ما يجعل المشرع الجزائري هنا يستبعد القوة القاهرة لأن كل ما ذكرته المادة الثالثة (03) تعتبر من قبيل القوة القاهرة⁽²⁾، وبالرجوع لأحكام القانون 11/90 الذي يعتبر هو الإطار

(1) — هذا هو وجه الاختلاف مع المشرع الفرنسي

(2) — المادة الثالثة (03) من المرسوم 10/94 تتوافق مع ما قضت به محكمة النقض الفرنسية سببا في التسريح لأسباب اقتصادية.

العام لعلاقات العمل لانبجده ذكر الذهاب الإرادي أو الطوعي، وقد جاءت المادة السادسة والستون (66) منه لتعدد حالات إنهاء علاقة العمل دونما ذكر لحالة الذهاب الإرادي، ولم يرد ذكر كلمة ذهاب إرادي إلا في المادة الخامسة (05) من المرسوم التشريعي 11/94 الذي احدث نظام التأمين عن البطالة، حيث جاء في نص هذه المادة عدم تمتع الأجراء والمشمولون بالذهاب الإرادي بمنحة البطالة، أي عدم الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة.

وهكذا ففي مجال التقاعد والتقاعد المسبق نجد صوراً للتشابه بين التشريع الفرنسي، وصور عدم التشابه بينهما، وحسب رأينا فإن خصوصية التشريع الجزائري وحدثته، وكذا مناسبة تطبيقه لأول مرة بعد تشريعات 1990 بسبب الأزمة الاقتصادية وخصوصية المؤسسات جعل من نصوصه تبدو سطحية وغير عميقة لنقص الخبرة والتجربة في هذا المجال.

المطلب الثاني استشارة لجنة المؤسسة

لقد نصت التشريعات المقارنة على ضرورة المحافظة قدر الإمكان على مناصب الشغل وتجنب التسريحات لأسباب اقتصادية ، ونظمت هذه التشريعات تطبيقاً لهذا المبدأ جملة من الإجراءات يستوجب على صاحب العمل إتباعها والعمل بها وإلا أصبح تصرفه المتعلق بالتسريح تعسفاً وغير مطابق للقانون، ومن ضمن هذه الإجراءات وجوب استشارة لجنة المؤسسة التي هي لجنة العمال تعمل على الحفاظ على مصالح العمال في مواجهة صاحب العمل أو ممثلوه القانونيين، واستشارة لجنة المؤسسة كإجراء داخلي للمؤسسة أو لصاحب العمل يختلف عن إعلام العمال أو العامل الذي ينتهي علاقة عمله، ويختلف أيضاً عن الرقابة السابقة للإدارة وضرورة إخطارها ووجوب حصول صاحب العمل عن الرخصة الإدارية قبل القيام بأي تسريح لسبب اقتصادي، لذلك سنعالج هذا الموضوع من خلال فرعين ، يتعلق الفرع الأول بالأساس القانوني لاستشارة لجنة المؤسسة ويتعلق الفرع الثاني بجزء الإخلال بإجراء استشارة لجنة المؤسسة .

الضرع الأول

الأساس القانوني لاستشارة لجنة المؤسسة

إن صاحب العمل ملزم باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود الأولى وذلك لأخذ رأيها في مسألة مشروع التسريح الجماعي، وهو ما نص عليه المادة 2-321 L من قانون العمل الفرنسي، وخاصة إذا كانت المؤسسة تحتوي على عدة وحدات، فإن استشارة لجنة المؤسسة المركزية مفروضة، لأن مشروع التسريح يعني كل الوحدات التابعة للمؤسسة ولو أن التسريح تمس وحدة من وحدات المؤسسة فقط، الذي يحتوي على تحويل العمال لوحدات أخرى⁽¹⁾، هذه الاستشارة تلحق أو تمدد إلى باقي وحدات المؤسسة وتستدل بها والاستشارة ليست شفوية وإنما تكون بإجراء كتابي موجه بواسطة استدعاء للاجتماع الذي يحمل كل المعلومات المتعلقة بمشروع التسريح، وهو ما نصت عليه المادة 4-321 L قانون عم فرنسي هذا المشروع الذي يكون مسبب بالأسباب التكنولوجية والمالية والتقنية المتعلقة بالتسريح، أي الأسباب التي بني عليها مشروع التسريح⁽²⁾.

لقد تأسست لجان المؤسسات في فرنسا بواسطة الأمر L'ordnnance Quallienne بتاريخ 22 فيفري 1945 التي أنابت لجان التسيير⁽³⁾، وقد عدل هذا الأمر بواسطة القانون الصادر في 18 جوان 1966، ولجان المؤسسات تتعاون أثناء عملها مع الإدارة وهو ما نصت عليه المادة الثانية (02) من الأمر، ولها مهام اجتماعية موروثة عن المؤسسات والاقتصاد (إعلام واستشارة) المؤدية إلى المشاركة في التسيير المنصوص عليه في مدخل القانون الصادر في 06 أفريل 1946 المتعلق والمنظم لممثلي أو مندوبي العمال، مما يدل على تداخل وتقاطع بين القانون والواقع العملي وفي الحقبة الممتدة بين 1946 إلى 1980 فإن الحرب الباردة وقوة الحضور للكونفدرالية للشغل (CGT) الفرنسية ورفيقة درب الحزب الشيوعي الفرنسي (P.C.F) الذي صنعا امتياز يتمثل في المراقبة الشهرية للسياسة الاقتصادية للمؤسسات، والتي كانت محل تعاون دائم، إلا أن الأزمة الاقتصادية وتعدد

(1) — CASS CRIM , 06/11/1975, FRANCOIS , (DELECAUT) . et , AUTRES : Op Cit , P 170.

(2) — FRANCOIS , (DELECAUT) : Op Cit , P 170 - 171.

(3) — JEAN EMANUEL . (RAY) : Op . Cit , P 494.

الادبيولوجيات⁽¹⁾ أو صلا الأمر إلى الانتقام والتأثر ابتداء من 1980 ولم يبق هناك تناغم وبصفة أخص منذ بداية أو بمناسبة التسريحات الجماعية لأسباب اقتصادية .

ومنذ ذلك الوقت وبعد أربعين سنة عن صدور أمر 1945 الذي اتضح أنه محق في كل ما ذهب إليه ، وفي نفس المجال فإن قانون 28 أكتوبر 1982 فقد أضفى مصطلح (تعاون) وأعطى دور نضالي للجان التي من مهامها ضمان تعبير جماعي للعمال ويسمح لهم الأخذ بعين الاعتبار الدائم لمصالحهم، وأخذ القرارات المتعلقة بتسيير والتطور الاقتصادي والمالي للمؤسسة، وتنظيم العمل ، وكذا التكوين المهني والتقني للإنتاج، وهو ما نصت عليه المادة 1-2323L من قانون العمل الفرنسي.

هذه لمحة وجيزة عن لجان المؤسسات من حيث تكوينها والهدف من وجودها حسب القوانين الفرنسية، وفي التشريع الجزائري فإن هذه اللجان تجد جذورها الأولى في الأمر 31/75 الذي أكد على ضرورة استشارة ممثلي العمال عند اللجوء إلى تسريح جماعي، أما القانون 12/78 فلم تتضمن أحكامه ما يفيد النص على لجان المؤسسات، وكل ما جاء به هو ما تضمنته المادة التسعون (90) المتعلقة بإنشاء لجان المصالحه الذي يخص النزاعات الجماعية للعمل فتسوى بالمصالحه والتحكيم.

إن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم ينص صراحة مثل المشرع الفرنسي على لجان المؤسسات ودورها، وكل ما جاء به في الباب الثاني منه تحت عنوان " حقوق العمال وواجباتهم " أنه نص في المادة الخامسة (05) منه على أن العمال يتمتعون بالحقوق الأساسية ، وجاء في الفقرة الرابعة منها " المشاركة في الهيئة المستخدمة " ، غلى أن الباب الخامس من القانون خصصه المشرع كله للجان المشاركة ، وبغض النظر عن تكوينها وتمثيلها للعمال بواسطة مندوبين، فإن أهم ما نص عليه القانون هو تفصيل مهامها، إذ جعل من صلاحياتها حسب المادة الرابعة والتسعون (94) أنها تتلقى المعلومات التي يبلغها لها المستخدم دوريا كل ثلاثة أشهر ، وكل هذه المعلومات تتعلق بحياة المؤسسة ومشاركة العمال فيها، وإعطاء رأيهم في تسييرها، إلا أن هذا الباب بما جاء فيه لم ينص على استشارة لجنة المؤسسة في مسائل التسريح لسبب اقتصادي، لكنه جعل إبداء الرأي

(1) — JEAN EMANUEL . (RAY) : Op . Cit , P 495.

في مشاريع إعادة الهيكلة للشغل، كتخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم، وهو ما نص عليه في الفقرة الرابعة من نفس المادة .

لقد جاء المرسوم 09/94 ولم يأت بجديد في مجال استشارة لجنة المؤسسة، إذ نصت المادة العاشرة (10) منه أن المستخدم أو ممثله يقوم بعرض محتوى مشروع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها تعرض على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة ، في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، والتعليق الذي يمكن إبداءه هو أن المستخدم يقوم بعرض محتوى المشروع للتدابير المتخذة في المجال الاجتماعي، لكن بعد المصادقة عليها، فهنا لم يبين المشرع من طرف من تتم هذه المصادقة، ثم أنه إذا تمت المصادقة من طرف أية جهة كانت فإن هذه التدابير لم تعد مشروعا بل قرارات جاهزة للتنفيذ، ثم أن عرضها على لجنة المشاركة بعد المصادقة عليها لا فائدة منه، إذ لم تنص مثلا على إجراءات التعديل لمحتوى هذه التدابير من طرف لجنة المساهمة أو رفضها، إلا أن المشرع تدارك هذا النقص أو الغموض في دور اللجنة أو تدارك الوضع في المادة الثالثة عشر (13) بنصه على المفاوضة بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، مع ضبط محضر يدون فيه أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف إن اقتضى الأمر ذلك.

لقد جعل المشرع المصالحة إجراء داخلي يلجأ إليه أطراف العلاقة في حالة فشل التوافق حول التدابير الاجتماعية، أو بعضها، وتكون هذه المصالحة قبل قيام المستخدم بتنفيذ مخططه الحامل لهذه التدابير ، كما لهم اللجوء إلى التحكيم حسب ما ينص عليه التشريع ساري المفعول، وعموما فإن عبارة استشارة تدل على أن رأي هذه اللجان غير ملزم رغم أن لها بعض السلطة في بعض المسائل الاجتماعية، إلا أن القرار النهائي بيد صاحب العمل، ولو أنه نص على أنه في حالة خلاف بين المستخدم واللجنة يحال الأمر على مفتش العمل، ومع ذلك تبقى الرقابة بيد الإدارة وليس بيد اللجنة، رغم استشارتها في التدابير الاجتماعية، ودورها منعدم في المجال المالي والاقتصادي ولا تمارس سوى دورا استشاريا لا غير، أي أنها لاتقرر(1)، وإذا كان القانون الفرنسي قد ميز في التسريح بين

(1) — MICHEL (DESPAX) : Le Droit du Travail, 3^{ème} Edition, Presse, Op . Cit , P 461 - 480.

التسريح الفردي، والتسريح الجماعي، بل ميز حتى بين التسريح الجماعي الصغير، والتسريح الجماعي الكبير، فإن الاستشارة هنا تختلف بحسب عدد العمال، إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من خمسين 50 عاملا فإن الاتفاقيات تكون متعلقة باتفاقيات التحول Conventions De Mutation وفي حالة تشغيلها لأكثر من خمسين 50 عاملا فإنها تكون خاصة ومتعلقة بالمخطط الاجتماعي، وتتم الاستشارة هنا بصفتها هامة بمراحل معينة حتى يتمكن العمال من تقديم اقتراحاتهم وآرائهم في هذا المخطط، ويتم إعلام مسبق للجنة المؤسسة، لكن المشرع الجزائري لم يذكر هذه التفاصيل في المرسوم التشريعي السالف الذكر، واكتفى بالنص على الاستشارة، خاصة في حالة تقليص عدد العمال.

الفرع الثاني

جزاء الإخلال بإجراء الاستشارة

لقد رتب القانون على الإخلاء بإجراءات الاستشارة لممثلي العمال أو لجنة المؤسسة جزاءات تتمثل في معاقبة المستخدم بغرامة مالية تقدر بألف فرنك فرنسي إلى خمس عشرة ألف فرنك فرنسي عن كل عامل معني بالمخالفة من طرف المستخدم أو ممثليه الذي يقوم بالتسريح الجماعي لأقل من عشرة عمال بدون استشارة ممثلي العمال، ودون تبليغ المخطط الاجتماعي للسلطات الإدارية ودون ملاحظة واحترام الأجل المتعلق بإرسال الرسائل المتعلقة بالتسريح⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 11-321 L من قانون العمل الفرنسي.

وبخصوص التسريحات لأقل من عشرة عمال فإن عقوبات الذين يقومون بإعاقته أو تعطيله نصت على ذلك المادة 1-482 L، وكذلك المادة 1-4883 L من قانون العمل الفرنسي، ومضاعفة نفس العقوبات بخصوص عدم إعلام السلطة الإدارية، المادة 1-362 R من قانون العمل الفرنسي، زيادة على تمتع العامل بحقه في التأسيس كطرف مدني، كما اعتبر خرقا للإجراءات القانونية الذي يسبب ضررا للعامل⁽²⁾، ويمكن

(1) — FRANCOIS, (DELECAUT) : Op Cit , P 190.

(2) — CASS CRIM , 21/12/1982.

للمجلس القضائي القضاء بالتعويض عن مافاته من كسب وما لحق من — خسارة⁽¹⁾ للعامل.

وبناء عليه فإن الاستشارة (كما سبقت الإشارة) تختلف بحسب عدد العمال فتلك المؤسسة التي تشغل حتى خمسين 50 عاملا فإن الاستشارة تخص أو تتعلق باتفاقيات التحول، وفي حالة كون المؤسسة تشغل أكثر من هذا العدد فالاستشارة تكون متعلقة بالمخطط الاجتماعي، ومخالفة هذه الإجراءات يعرض المستخدم لعقوبات مالية.

إن لجنة المؤسسة في هذه الحالة يمكنها رفع دعوى ضد صاحب العمل خلال مرحلة الاستشارة لإجراء التسريح، وذلك لأسباب مختلفة تراها اللجنة، كأن تكون أعلمت بصورة متأخرة أو نازعت في معلومات غير صحيحة تتعلق بالتسريح أو عرقلة مهمة اللجنة بما يكون فيه مخالفة للقانون وإجراءاته في هذا المجال.

لقد انقسم الفقه والقضاء من حيث الاختصاص القضائي الإستعجالي، هل يكون اختصاص جزئي أو يكون اختصاص كامل⁽²⁾، بينما يرى البعض بأن الاختصاص في مجال عمل لجنة المؤسسة لا يؤول للقضاء بل يؤول لمفتش العمل، ولجنة المؤسسة الاستعانة بخبير في المحاسبة تختاره بكل حرية عندما يكون التسريح يمس عشرة عمال أو أكثر، ومهمته تكون منصفة على دراسة الوثائق المالية التي يبلغها صاحب العمل للجنة وإعطائها المفهوم والتفسير الصحيح والواضح، وهذا العمل من شأنه تنوير اللجنة وإطلاعها أكثر على محتوى هذه الوثائق، علما أن هذه الاستعانة بالخبير تكون أثناء مرحلتين، مرحلة الإعلام ومرحلة الاستشارة⁽³⁾.

إن المشرع الجزائري نص هو الآخر على عقوبات تضمنها المرسوم 09/94 في المادة الرابعة والثلاثون⁽³⁴⁾، حيث جعل هذه العقوبات عامة، إذ شملت عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات من طرف صاحب العمل يعرضانه طبقا للمادة العشرون⁽²⁰⁾ من نفس المرسوم إلى مخالفة تترتب عنها غرامة مالية تتراوح

(1) — CASS CRIM , 16/04/1985.

(2) — JEROME (DETELPLE) et AUTRES : Le Licenciement Pour Motif Economique Entreprise Moderne , ED, Paris 1979, P 52.

(3) — GILLES (BELLIER) : L'assistance du Comité D'entreprise Paun Expert Comptable en cas de Licenciement Economique , Droit Social, N° 2, Février 1998, P 158.

بين ألفين دينار إلى خمسة آلاف دينار وبالرجوع إلى المادة العشرون (20) نجد أنها تنص على وجوب دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بانتظام بما فيها الاشتراكات المنصوص عليها في نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق .

إن القانون 11/90 جاء - حسب رأينا - أكثر وضوحا من القانون 09/94 فيما يتعلق بالعقوبات المترتبة على عدم احترام الإجراءات المتعلقة بلجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة ، كما سماها هذا القانون، إذ جاء في المادة الواحد والخمسون بعد المائة (151) منه أن القانون يعاقب بمبلغ خمسة آلاف دينار إلى عشرين ألف دينار، وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل عمل لجنة المشاركة أو تسييرها، أو ممارسة صلاحياتها، أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، أو من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة .

المبحث الثالث

علاقة الجهات الخارجية بالتسريح

لسبب اقتصادي

منذ صدور قانون 03 جانفي 1975 كان ينظر إلى التسريح لسبب اقتصادي على أنه يتم برخصة السلطة الإدارية، هذه الرخصة التي ألغيت سنة 1986، إلا أن السلطة الإدارية واصلت سلطتها ورقابتها فيما يتعلق بوجوب احترام إجراءات التسريح لسبب اقتصادي، وفي حالة ثبوت عدم احترام صاحب العمل للإجراءات القانونية فإنها ترأسه في هذا الشأن مع إعلام لجنة المؤسسة وفي هذا الخصوص فإن نص المادة 52-1233 L من قانون العمل الفرنسي ترى بأن السلطة الإدارية تتمتع دائما بتقديم اقتراح يوجه لاستكمال أو تعديل المخطط الاجتماعي للمؤسسة من أجل الحفاظ على الشغل، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاقتصادية للمؤسسة⁽¹⁾.

إن هذا الاقتراح يجب تقديمه قبل الاجتماع الثاني للجنة المؤسسة، ويوجه للمستخدم ولجنة المؤسسة، وعلى المستخدم أن يجيب على ذلك برسالة مسببة، مصحوبة برأي لجنة المؤسسة والتسريح لسبب اقتصادي لا ينفذ إلا بعد تقديم ذلك.

(1) — BRIGITTE HESS (FALLON) et AUTRES : Op Cit, P 163 .

إن هذه المقترحات المقدمة من الجهة الإدارية ، والجواب الذي يقدمه صاحب العمل لا بد أن يأخذ العمال علم بهما عن طريق نشرهما وإعلانهما في أماكن العمل، وفي حالة كون مخطط الحفاظ على الشغل غير كاف فعل الجهة الإدارية تحرير خبرة بعدم وجود، إن الجهات الخارجية ويقصد بها الإدارة التي يدخل في اختصاصها رقابة عملية التسريح، كمفتشية العمل أو ما يقوم مقامها جعلها المشرع في جميع الدول تقوم بدورها في مراقبة عملية التسريح الفردي أو الجماعي للعمال، وتتم هذه المراقبة عن طريق إخطارها وتبليغها بالإجراءات المتخذة من طرف المستخدم في كل ما له علاقة بالإنتهاء لعلاقات العمل ، ولذلك سنعالج هذه المسألة ضمن مطلبين ، نخصص المطلب الأول لضرورة إخطار مفتشية العمل وتبليغ التسريح ، نخصص المطلب الثاني لتأرجح دور مفتشية العمل بين الرقابة والإعلام .

المطلب الأول

ضرورة إخطار مفتشية العمل وتبليغ التسريح

إن عدم احترام الإجراءات المتعلقة بالتسريح يؤدي حتما إلى عدم شرعية التسريح في حد ذاته، ومنه عدم وجود أو عدم كفاية المخطط الاجتماعي للحفاظ على الشغل من شأنه إلغاء الإجراءات المتعلقة بالتسريح(1).

ويعد مخالفة عدم تبليغ مخطط الحفاظ على العمل للإدارة (مفتشية العمل) وكذلك مشروع التسريح، وكذلك يعد مخالفة عدم احترام آجال التبليغ للإدارة وإرسال رسائل التسريح ، وضرورة إخطار مفتشية العمل وإعلامها بالمشروع المتعلق بالتسريح من شأنه إطلاعها بالحادثة وعدم تعريض العامل للتسريح بالقوة، وقد اصدر المجلس القضائي في هذا الخصوص رأيه بان التسريح غير المبني على أسس اقتصادية حقيقية، فإن هذا التسريح يعتبر تعسفيا، والمدة المحددة لذلك هي خمس سنوات(2)، وإذا كان هناك شك في صحة الأسباب الاقتصادية المقدره من صاحب العمل، فإن هذا الشك يعتبر لصالح العامل(3)، وقد صدر قرار عن الغرفة الاجتماعية(4) في هذا الصدد يعتبر ويؤكد ما جاء به القضاء

(1) — CASS. SOC , 03 Mai 2012 .

(2) — CASS. SOC , 15 Juin 2010 .

(3) — CASS. SOC , 26 Octobre 1994 .

(4) — CASS. SOC , 05 Octobre 1994 .

هو أن المرجع الوحيد للأسباب الاقتصادية غير المعتمد على سبب حقيقي لغياب هذا السبب فهو غير شرعي (1).

إن كل هذه الإجراءات جعلها المشرع لحماية العمال، هذه الحماية لا تقرر إلا بحصول صاحب العمل على الرخصة الإدارية من الجهة المختصة قبل إلغائها، وهي تطلب قبل استشارة ممثلي العمال بعد تقديم البيانات اللازمة لذلك، وهي المتعلقة عموماً بالعامل وصاحب العمل التي تقدم للجنة المؤسسة وتقدم كذلك وتبلغ للإدارة (2) بعد الاجتماع الثاني مع العمال وعلى الإدارة أن تحصل على محاضر الاجتماعات المتضمنة لآراء واقتراحات العمال، وبدوره تعطي لمفتش العمل المختص إقليمياً مدة ثلاثون يوماً لإبداء رأيه، وإذا تجاوزت هذه المدة يعتبر موافقة ضمنية.

أما المرحلة الثانية التي ألغيت فيها الرخصة الإدارية بموجب القانون الصادر في 03 جويلية 1986، وبدأ سريان الإلغاء من أول جانفي 1987 (3) وذلك بسبب جملة من السلبيات تتلخص في تنازع الاختصاص وطول أمد الإجراءات، وقد عقد الأمر بعض عمليات التشغيل بسبب امتناع صاحب العمل عن تشغيل يد عاملة جديدة، تخوفاً من العراقيل التي تصادفه في حالة القيام بتسريحهم — سبق شرح أسباب إلغائها — .

إن التشريع الجزائري مر بمرحلتين بخصوص مفتشية العمل وضرورة إخطارها، والمرحلة الأولى التي سبقت تشريعات 1990 تميزت بإنشطة مهمة الصلح بمفتش العمل والشؤون الاجتماعية إذ جاء في المادة الثالثة (03) الفقرة الرابعة من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة 1975 بأن تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : — القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع الثاني من المادة الأولى من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل " ، وينص هذا المقطع على عدم جواز رفع أي دعوى قضائية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً، وبالنسبة للتسريحات الجماعية فقط

(1) — BRIGITTE HESS (FALLON) et AUTRES : Op Cit, P 169 .

(2) — JEAN (PELISSIER) : Op Cit, P 145.

(3) — PHILIPPE (AUVERGNON) : La Reforme du Droit du Travail en Espagne, Droit Social, N° 2 ,
Fevrier 1995, P 169 .

نص على ذلك الأمر 31/75 في مادته التاسعة (9) على موافقة مفتش العمل عند القيام بأي تسريح ، وفي مرحلة لاحقة نص المرسوم 82/302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية للقانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل على ضرورة إشعار الهيئة المستخدمة مفتش العمل بقصد الحصول على الرخصة الإدارية، وحدد للمستخدم إجراءات قانونية تتمثل في رسالة مضمونة الوصول يبين فيها الإجراء الذي تنوي اتخاذه، ومدى الأسباب التي تبرر وكذلك عدد العمال المعنيين بالتقليص، واشترط النص أن يكون الطلب يحتوي على ملف به كل العناصر والأوراق المبررة لإتخاذ هذا الإجراء كما حددته المادة الرابعة والخمسون (54) منه، ويبدو أن المشرع فرق هنا بين القطاع الخاص الذي أخضعه لمفتش العمل ، بينما القطاع الاشتراكي جعله يخضع للسلطة الوصية صاحبة الاختصاص في إعطاء الموافقة قبل الشروع في أي إجراء للتقليص وبعد موافقة مفتش العمل ومنحه الترخيص للمؤسسة تشرع هذه الأخيرة في تنفيذ الإجراء المقرر حسب الحالة وطبقا للتشريع المعمول به.

لقد كان للقضاء دور في هذا المجال، وصدر عن المحكمة العليا قرار نص على إخضاع التسريح الجماعي للعمال إلى موافقة مسبقة لمفتش العمل قبل إلغاء هذه الرخصة سنة 1990(1) إذ أصبحت السلطة بعد ذلك بيد لجنة التأديب للنظر في هذه التسريحات(2)، غير أن هذا الإجراء سابقة غير معهودة، فالتسريح شئ هام بالنسبة للعمال والمؤسسة على حد سواء وتمكين لجنة التأديب من هذه الصلاحية فيه مساس بجدية العملية في حد ذاتها ، زيادة على كون التسريح لسبب اقتصادي لا يدخل ضمن المسائل التأديبية التي تنظرها لجنة التأديب .

الفرع الأول

جزاء الإخلال باخطار مفتشية العمل

في تعريف للإخطار أنه : تصرف إنفرادي يتصل ما بين يوم تبليغ التسريح واليوم الذي ينتهي خلاله العقد(3)، وهذا الإخطار ينعكس بصفة مباشرة على المركز القانوني

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 171.

(2) — في فرنسا ألغيت هذه الرخصة بموجب القانون الصادر في 1993/01/27.

(3) — JEROME (DETEPLE) : Op Cit, P 87.

لصاحب العمل والعامل في آن واحد، ولذلك نجد جميع الأنظمة القانونية الوضعية تراعي ذلك لتجسيد سياسة التشغيل والعمل على استقرار علاقات العمل فيها، ومن أجل ذلك سنت جزاءات عقابية — خاصة عندما يكتسي الإنهاء مظهرا جماعيا — ضد المخالفين إذا اتصل انعدام المشروعية بالإجراءات غير الشرعية، وهذا ما يعني الإخلال بمبدأ ومفهوم الرقابة السابقة(1).

وبالرجوع لأحكام المرسوم التشريعي 09/94 فإنه ألزم المستخدم الذي يهتم بتقليص عدد العمال أن يقوم إلزاميا بعدة تدابير أهمها ماورد في الفقرة الثالثة من المادة السادسة عشرة (16) والمتعلقة بإعداد قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتش العمل المختص إقليميا وتبليغها للعامل بيومين على الأقل بعد حصول الموافقة من مفتشية العمل، والشئ الهام هنا أن صاحب العمل لايمكنه القيام بأي إجراء في حالة إبداء مفتش العمل لملاحظات بشأن مشروع التسريحات المزمعة، ولايمكنه كذلك القيام بتبليغ العمال إلا بعد الرد من مفتش العمل(2).

وبالرجوع قليلا لتشريعات ما قبل 1990 فإننا نجد النصوص القانونية قد نصت على ذلك من خلال المادتين التاسعة والثلاثون (39) والمادة الواحدة والأربعون (41) الواردتين بالأمر 71/75، أما بعد تشريعات 1990 فقد نص على الإخطار في الفقرة الثالثة من المادة (68). بمناسبة الحديث عن الاستقالة — سبقت الإشارة إلى ذلك — .

الضلع الثاني

جزاء الإخلال بتبليغ التسريح

سيقتصر الموضوع في هذه الحالة على الإجراءات المتبعة عندما كان للسلطة الإدارية حق الرقابة المسبقة، أي قبل إلغائها سنة 1986.

ولعل أهم ملاحظة هنا أن مهلة الإخطار تكون حسب ما تقرره الاتفاقيات الجماعية، وقد اختلفت مدتها من نشاط لآخر بالنسبة للمؤسسة وليس بالنسبة للعامل.

(1) — حسن عبد الرحمن (قدوس) : المرجع السابق ، ص 200.

(2) — هذا النص يتشابه مع ما ورد في النص الفرنسي كذلك.

أما بخصوص طبيعتها القانونية فإنها من أجل الحد من حق الفسخ الانفرادي الذي يقوم به صاحب العمل، وغل يده وتقييده بقيد قانوني شكلي تكون مراقبة من مفتش العمل، ومددها محددة في القوانين التي تأخذ بعين الاعتبار أقدمية العامل، وعموما فإنها تحدد من وقت تقديم رسالة التسريح أو تسليمها، وهي سارية وغير مشمولة بإجراءات الانقطاع أو التوقف، كما هو متعارف عليه في المسائل المدنية الأخرى، أما ما يخص التسريح الجماعي فإن العامل يمكنه قطعها لشغل منصب جديد(1).

المطلب الثاني

الإجراءات السابقة على اللجوء إلى القضاء

قبل الخوض في إجراءات التسوية الداخلية للتراع بين صاحب العمل والعامل، ثم الذهاب لمفتش العمل عند فشل التسوية الداخلية، وأخيرا اللجوء إلى القضاء، يجدر بنا أولا الحديث عن فكرة اللجوء إلى التسوية الداخلية قبل أي إجراء للقول أنها تولدت عن رأي فقهي، أو اتجاه فقهي يقول بإلزامية إجراء التسوية الودية كشرط جوهري قبل مباشرة الدعوى القضائية، على خلاف رأي ثاني يقول بأن ذلك يعد اختياريا، وقد اخذ المشرع الجزائري والفرنسي بالاتجاه الأول(2).

إن علاقات العمل الفردية أو الجماعية كانت دائما محل اهتمام المشرع لما تثيره من إشكاليات أثناء سيرها في الواقع العملي سواء من حيث طبيعتها والأدوات القانونية والتنظيمية المستعملة في ذلك، أو من حيث الأجهزة الساهرة على حل المنازعات التي تثور عادة بين العامل وصاحب العمل، ونظرا لما لهذه العلاقات من أهمية سواء من الناحية الاقتصادية المتعلقة بمصلحة المؤسسة المستخدمة، أو من الناحية الاجتماعية المتمثلة في العامل وما له من حقوق اجتماعية راعى المشرع دائما إحلال التوازن بين الطرفين بوضعه لصيغ قانونية سواء كانت موضوعية أو إجرائية محل هذه المنازعات، وجعل لها أولويات عند التطبيق ميدانيا حسب ترتيب منظم يلزم أطراف المنازعة احترامه، فجعل عملية التسوية الداخلية في المرتبة الأولى، وعند عدم جدواها يتم اللجوء للمصالحة أمام

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق، ص 174 - 175 .

(2) — BARTHELEMY : L'aménagement Conventionnel de L'organisation de Travail , Droit Social , N°2 Paris 1994 , P 161.

الجهة الإدارية ، وهي مفتشية العمل التي يكون لديها مكتب مصالح، ثم في الأخير إذا لم تفلح الوسيطتان الأولى والثانية تنقل المنازعة أمام القضاء ، ولذلك سنتطرق خلال المطلب الأول للتسوية الداخلية ، وفي الفرع الثاني المصالحة .

الفرع الأول

إجراءات التسوية الودية للمنازعة

يجدر بنا الحديث بادئ ذي بدء عن تعريف المنازعة : " ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يثور بين العامل وصاحب العمل أو ممثله، سواء كان هذا العامل متدربا (أي متمهنا) أو عامل عادي، بمناسبة أو أثناء تنفيذ علاقة العمل نتيجة إخلال أحدهما بالالتزامات المتفق عليها في عقد العمل، كما يتمثل كذلك في خرق أو عدم امتثال لنصوص تشريعية أو تنظيمية أو اتفاقية الشئ الذي يسبب ضررا للطرف الآخر " (1).

لقد عرف القانون 04/90 المتعلق بالتراعات الفردية في العمل في مادته الثانية (02) هذا النزاع كما يلي : " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة " (2) ولذلك سوف نتطرق بعد هذا التعريف – وقبل اللجوء إلى المنازعات القضائية – إلى التسوية الداخلية، أو ما يطلق عليها التسوية الودية للمنازعة داخل المؤسسة قبل عرضها على العدالة بعد المرور الإجباري على مفتش العمل لتتظر مكاتب المصالحة في هذا النزاع حسب الإجراءات القانونية بعد فشل التسوية الداخلية بين الطرفين .

رغم أن التراعات الفردية في العمل يؤول الاختصاص فيها للقضاء العمالي أو القضاء الاجتماعي كما يسميه البعض – على اعتبار أن قانون العمل قانون اجتماعي – ومع ذلك فإن القانون اشترط المرور الإجباري على التسوية الودية، وهي إحدى المميزات التي تتميز بها منازعة العمل الفردية في التشريع الجزائري قديمه وحديثه، إذ تعود

(1) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 174 – 175 .

(2) — القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية التراعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 1990/02/07، ص 240.

أسس هذا المبدأ القانوني إلى السنوات الأولى للاستقلال ، وأهمها المرسوم 61/72 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية⁽¹⁾، واعتبر التسوية الودية إجراءً جوهرية قبل اللجوء للقضاء، إذ لا تصح الدعوى شكلاً إلا بعد هذه التسوية وقد صدرت عدة أحكام عن المحكمة العليا⁽²⁾ – المجلس الأعلى سابقاً – في هذا الشأن، ولعل الحكمة التي توخاها المشرع هي الإسراع في الإجراءات وعدم إطالتها لمساها بمصالح العمال الذين يعتبرون الأضعف في علاقة العمل، والتسوية الودية من شأنها وضع حد لهذه المنازعة دون اللجوء في المرحلة الثانية للمحاكم، وما تسببه من متاعب مادية ومماطلة في التقاضي، ومن جهة أخرى التخفيف على المحاكم من كثرة المسائل العمالية وغيرها، والأمر الثالث اجتماعي، وهو الهادف إلى تسوية النزاع ودياً من شأنه الحفاظ على العلاقة الطيبة والوطيدة بين العامل وصاحب العمل خلافاً لما قد يقع أمام المحاكم.

إن إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي يمر إجرائياً بمرحلتين ، المرحلة الأولى وتخص تسوية النزاع داخلياً بين العامل وصاحب العمل دون تدخل جهة أجنبية عنهما واتفاق الطرفين يوضع حداً للمنازعة .

والمرحلة الثانية تأتي في حالة فشل المرحلة الأولى وتتمثل في اللجوء لمفتشية العمل – وعادة يلجأ إليها الطرف المتضرر وهو العامل – بغرض عرض فكرة المصالحة التي يقوم بها طرف ثالث رغم أنه ليس طرف في عقد العمل، لكن المشرع جعله يتدخل بما لديه من اختصاصات حولها له القانون⁽³⁾ للقيام بهذه المهمة، وهي مرحلة المصالحة التي من شأنها أيضاً فض النزاع ، إذا توصل الطرفان إلى صلح أمام مكتب المصالحة تجنباً للتعقيدات والتوترات الاجتماعية أمام القضاء⁽⁴⁾.

(1) – المرسوم 61/72 المؤرخ في 1972/03/21 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، عدد 25 المؤرخ في 1972/03/28.

(2) – قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 1985/05/08 الذي قضى بنقض وانقضاء حكم المجلس القضائي، والحكم فيها دون مرور النزاع على التسوية الودية، وفقاً لمقتضيات المادة الأولى (01) فقرة (02) من الأمر 32/75، المجلس القضائي لسنة 1990، العدد الأول، ص 145. (الأمر 32/75 يتعلق بالعدالة في العمل صدر بتاريخ 1975/05/16).

(3) – الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، المرجع السابق.

(4) – رشيد (واضح) : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2005، ص 177.

يقصد بهذه التسوية الداخلية للتراع الفردي عندما يتوصلا طرفا العقد في علاقة العمل إلى حل سلمي داخلي إداري، دون أن يتدخل أي طرف ثالث بينهما، ويتمثل ذلك في تقديم طلب من العامل لصاحب العمل أو من يمثله بغرض اتخاذ إجراء من شأنه وقف التصرف الذي صدر منه يخص العامل، طالبا منه إلغائه أو تعديله حسب ما يتلاءم والوضع المعروض، ويكون هذا الطلب مؤسس، إما على النصوص القانونية المتعلقة بالتراع أو تحكم نصوصه تلك الحالة، وإما في إطار الاتفاقيات الجماعية وما تحدده من أنظمة، والطلب المقدم من العامل لصاحب العمل عن طريق السلطة السلمية في التنظيم الداخلي للمؤسسة والتزام هذه الأخيرة بالرد خلال مدة معينة، وعدم رد المؤسسة المستخدمة خلال المهلة القانونية المحددة لم يبق على العامل إلا عرض مسألته على مفتش العمل، عملا بأحكام المادة الثالثة (03) من قانون تسوية التراعات الفردية، وفي حالة غياب الإجراء المنصوص عليه في المادة الثالثة أعلاه فإن العامل يتمسك بما جاء في المادة الرابعة (04) من نفس القانون التي تنص على أنه : " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم رده خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الإخطار ".

إن التراع الفردي الناتج عن التسريح لسبب اقتصادي يخضع هو الآخر لإجراءات التسوية الداخلية الودية، إذا لم يكن هذا التسريح متزامن، أي تسريحات فردية متزامنة التي تعد تسريحات جماعية، وهو ما جاء في المادة التاسعة والستون (69) الفقرة الثانية، قانون 11/90 ، ويتخذ المستخدم قراره بعد تفاوض جماعي، وسبب نشوب نزاع فردي يعود لتنفيذ المفاوضات المشتركة المتعلقة بالتسريح لسبب اقتصادي إذ تتولد نزاعات فردية بسبب وضعيات خاصة معلقة، الشيء الذي يتحتم معه على العامل البحث عن السبل الكفيلة بحل مشكلته طبقا للإجراءات القانونية.

الفرع الثاني

إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة

سبق وأن ذكرنا بأن هذا الإجراء يقوم به طرف ثالث خارج عن علاقة العمل، ولكنه يتدخل بإرادة أحد أطراف هذه العلاقة بما يخوله القانون لفض التراع بين العامل

وصاحب العمل وتختلف لقوانين في تقنين المصالحة، فبعضها أو كلها لمفتش العمل كما كان معمول به في التشريع الجزائري، بموجب القانون الصادر سنة 1975، حسب المادة الثالثة (03) من قانون مفتشية العمل – سبقت الإشارة إليه – وللمقارنة فإن المشرع الفرنسي جعلها منوطة بمحكمة العمل تتشكل لهذا الغرض في هيئة مصالحة – كما هو معمول به لدينا حاليا – عضوان من العمال وعضوان يمثلان أصحاب العمل، ويتولى أحدهما رئاسة اللجنة، في حين يكون الممثل عن الطرف الآخر نائبا للرئيس، ويتداول دوريا على هذه المناصب بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، وهو ما نصت عليه المادة L511-1 والمادة L515-2 من قانون العمل الفرنسي.

إن المشرع الجزائري – وبعدهما ذكرنا النصوص السابقة لقوانين العمل التي جاءت بها – وصولا إلى تشريع 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية أنشأ هيئة مصالحة، وبهذا يكون قد نزع من مفتش العمل تلك الصلاحية أو الاختصاص الذي كان منوطا به في التشريع السابق، وجعل هذه الهيئة هي المختصة والتي تتشكل مناصفة بين العمال وأصحاب العمل، وجعل مفتشية العمل عبارة عن همزة وصل بين أطراف العلاقة المتنازعين.

إن إجراء المصالحة يتم من خلال توجيه العامل لطلبه في شكل إخطار لمفتش العمل، عملا بأحكام المادة الخامسة (05) من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وجعل القانون مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل مختصا بتسوية الخلافات الفردية وإجراء محاولة صلح قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

إن أهمية موضوع المصالحة لدى مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل جعل المشرع يؤكد في المادة السادسة والعشرين (26) التاسعة عشرة (19) السابقة بوجوب إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، وبناء على ذلك يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي، ويخطر خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف لعقد اجتماع، وذلك خلال ثلاثة أيام من تبليغ الإخطار، ويعطي مهلة ثمانية أيام للأطراف كي يحضروا لقاء المصالحة، واستدعاء المدعي عليه مرتين متتاليتين لحضور الاجتماع، ويعد ذلك عدم حضوره يكفي لتحرير محضر بعدم المصالحة،

ويثبت غياب المدعى عليه (صاحب العمل أو ممثله القانوني) وتسلم نسخة من محضر عدم المصالحة للمدعي (العامل) لإرفاقه مع عريضة افتتاح الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية بعد فشل محاول الصلح.

إن الحالة العكسية للمصالحة، أي عند استجابة الطرف المدعى عليه أو ممثله بعد الاستدعاء لحضور الاجتماع لدى مكتب المصالحة واتفق الطرفين المتنازعين على كل أو جزء من الخلاف فيعد مكتب المصالحة محضرا بذلك ويغلق ملف المنازعة لدى مكتب المصالحة.

كما يعتبر محضر المصالحة من الناحية القانونية حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، وهو ما أكدته المادة الثانية والثلاثون (32) من القانون، واعتبارا لكون محضر المصالحة اتفقي تدون فيه كل النقاط المتفق بشأنها، إلا أنه لايجوز تضمين المحضر شروطا منافية للقانون، كما أن تنفيذ الاتفاق يكون وفق الآجال التي يتفقون عليها، وفي حالة عدم وجودها ينفذ خلال مهلة ثلاثين يوما (30) من تاريخ الاتفاق، عملا بالمادة الثالثة والثلاثون (33).

إن عدم الامتثال لتنفيذ محضر المصالحة وفقا لما حددته المادة الثالثة والثلاثون (33) فإن رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية، وبناء على العريضة المقدمة من المدعي يلتمس فيها تنفيذ المحضر، فإن المدعى عليه المستدعى للجنة يحكم عليه بالنفاذ المعجل، مع تحديد غرامة تهديدية لاتقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع .

إلا أنه قد يكون التزاع جماعيا، فإن هذا النوع من التزاع يسوي كذلك عن طريق التسوية الودية ، فكل خلاف متعلق بالعلاقات الجماعية في العمل، وفي حالة عدم وجود تسوية بين العمال والمستخدم كونهما طرفين في العلاقة ضمن أحكام المادتين الرابعة والخامسة (4 ، 5) من القانون 02/90، ولكون هذا التزاع يتعلق بالتسريح لسبب اقتصادي، فإن المشرع قد حرص على إجراءات قانونية لتمكين أصحاب العلاقة عندما تتوفر لديهم نية أو رغبة في المصالحة أو الوساطة ، أو حتى اللجوء للتحكيم لحل أي نزاع قد يتعرضون له، وهو ما أكدته المادة الحادية عشرة (11) من المرسوم التشريعي 09/94،

وقبل هذا النص وبالرجوع للقانون 04/90 نجده نص في المادة الخامسة والثلاثون (35) على أن التنفيذ المتعلق بكل أو جزء من الاتفاق الجماعي للعمل يكون ممثلوا العمال طرفا فيه، وطرف أو أكثر من أصحاب العمل فإن الغرامة التهديدية اليومية المحددة طبقا للمادة الرابعة والثلاثون (34) تتضاعف بقدر عدد العمال ، وفي حدود مائة عامل ، هذه الحالة ذكرتها المادة السابقة عند رفض أو عند عدم امتثال صاحب العمل للتنفيذ بعد المصالحة .

المطلب الثالث

اللجوء إلى القضاء الاجتماعي

(التسوية القضائية)

تعتبر مرحلة التسوية القضائية ولجوء العامل إليها المرحلة الثالثة، بعد فشل المرحلتين السابقتين، أي بعد استنفاذ العامل لجميع الطرق الودية من تسوية داخلية ومحاولة الصلح أمام مكتب المصالحة ، وقد جعلت معظم التشريعات المقارنة التسوية القضائية كمرحلة أخيرة للدخول فعليا في منازعة قضائية لإنهاء النزاع بين العامل وصاحب العمل، من خلال صدور أحكام وقرارات نهائية حائزة لقوة الشيء المقضي فيه، ويرى جانب من الفقه الفرنسي أن الفصل من العمل إذا كان قليل الأهمية بالنسبة لمصلحة المؤسسة أو المشروع ، فإن صاحب العمل يكون تسريحه للعامل تسريحا تعسفيا⁽¹⁾، كما ذهب القضاء الفرنسي في هذا الاتجاه وأكدته أيضا توصيات العمل الدولية في البند الرابع من التوصية الدولية رقم 119 لسنة 1963 بشأن إنهاء الاستخدام من جانب صاحب العمل، بأن للعامل الذي يرى بأنه فصل بلا مبرر ، الحق في معارضة قرار فصله أمام هيئة مشكلة بمقتضى اتفاق جماعي أو أمام هيئة محايدة كمحكمة أو لجنة تحكيم ، كما نص البند الخامس من هذه التوصية على أن تخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي استند إليه قرار الفصل ، وكذلك بحث مشروعيته⁽²⁾.

لقد اتفق الفقه المعاصر على أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام في الدولة، ويتضح هذا الاستثناء من خلال تنظيمه الهيكلي والموضوعي،

(1) — علي حسن (عوض) : الفصل التأديبي في قانون العمل ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة 1974، ص 313.

(2) — مجموعة نصوص توصيات العمل الدولية ، منظمة العمل العربية القاهرة 19971. ص 655 – 656.

وحتى من حيث تاريخه وإجراءاته ، وبناء على ذلك يمكن إطلاق تعريف على قضاء العمل : بأنه ذلك التنظيم القضائي المختص بالفصل في القضايا العمالية (الاجتماعية) التي تثور بين العمال وأصحاب العمل عند أو أثناء تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربطهما ، وقد عرفه القضاء الفرنسي أيضا بأنه : " ذلك القضاء المهني المتساوي التمثيل Paritaire ، وتختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل، أو عقد التمهين بين صاحب العمل أو ممثله، وبين العمال أو المتهنين الذين يشغلهم"⁽¹⁾، ويفهم من هذا التعريف أن القضاء الاجتماعي قضاء مستقل لما له من خصوصية في حل النزاعات العمالية، ويستأثر بها دون غيره، كما أنه لا يختص من جهة أخرى بأية نزاعات أخرى، وهذه الخصوصية جعلت المشرع الفرنسي مثلا، ينشئ المحاكم الاجتماعية بمرسوم خاص ويحدد اختصاصها الموضوعي والنوعي والمكاني (الإقليمي) المادة 4-511 R من التقنين الفرنسي وقد حدا حدو المشرع الفرنسي كل من المشرع المصري والتونسي والمغربي، وكذا بعض البلدان الأخرى، وما يميز هذا القضاء أنه يشتمل على إجراءات التقاضي يختلف عن الإجراءات في المواضيع الأخرى.

لقد أكد المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في المحاكم الاجتماعية منذ ظهور تشريع العمل الجزائري⁽²⁾، وكذلك نص على تمثيل أصحاب العمل أيضا⁽³⁾ من خلال القوانين اللاحقة، وعن مستوى التمثيل في هذه المحاكم فقد كان أول الأمر ذو طابع استشاري فقط، ثم تدرج وأصبح ذو طابع تداولي ، مما يعني أن المشرع الجزائري أعطى أهمية لتمثيل العمال وأصحاب العمل وأعطى لهم صوتا تداوليا ملزما عند الأغلبية، وليس مجرد استشاري .

وقد جاء في المادة الثامنة (8) من القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ما يلي: "تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تعقد قانونا بحضور مساعد من

(1) — JEAN (ROUCHE) : Conseil de prvd Hommes , Organisation Repertoire de Droit de Travail 1976, Dalloz, France , P 1.

Et Art : L511 – 1, Code de Travail Français , 39^{ème} Edition 1976 , P 323.

(2) — أنظر الأمر 32/75 سبقت الإشارة إليه .

(3) — أنظر الأمر 04/94 سبقت الإشارة إليه .

العمال ومساعد من المستخدمين ... وللمساعدين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة، أما عند غياب أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم فإنهم يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين يعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة، وهو ما نصت عليه المادة الثامنة (8) فقرة 3، 4 منها، واختصاصات المحكمة الاجتماعية فإنها مقيدة بالنظر في النزاعات الفردية التي تقوم بين صاحب العمل والعامل ومعنى ذلك انه يخرج عن نطاق اختصاصها النظر في المنازعات الجماعية للعمل باستثناء ما تعلق بتفسير أو تطبيق الاتفاقيات الجماعية، والعبارة في النزاع الفردي للعمل ليس فقط ما تعلق بعامل واحد فقط، بل النزاع قد يخص عامل واحد أو عدة عمال ، ولكن لا يشكلون نزاع جماعي، بل هو عبارة عن نزاع عدد من العمال تكون قضاياهم متشابهة ويتقاضون بصفة فردية أمام المحكمة العمالية مثل نزاعات التسريح الجماعي أو العقوبة التأديبية أو التسريح الفردي المتكرر.

الفرع الأول

دور القاضي الاجتماعي في رقابة السبب الاقتصادي

إن دور القاضي الاجتماعي محدد بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعمول به لدى كل المحاكم أي لدى كل الفروع القضائية، مما يفسر أن قضاء العمل أو القضاء الاجتماعي جزء لا يتجزأ من المنظومة القضائية الجزائرية، وبالرجوع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالقسم الاجتماعي، نجد القسم الأول منه يختص بالاختصاص النوعي والقسم الثاني منه يختص بالاختصاص الإقليمي .

الاختصاص النوعي

يقصد بالاختصاص النوعي ذلك الاختصاص المتعلق بنوع الدعوى المرفوعة أمام المحكمة وقد نصت المادة الثانية والثلاثون (32) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام، وتشكل من أقسام، ونصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه في المحاكم التي لاتنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الناظر في جميع النزاعات، إلا أن النص استثنى القسم الاجتماعي من ذلك، وبالرجوع

لطبيعة الاختصاص النوعي ، نجد المادة السادسة والثلاثون (36) تنص على أن الاختصاص النوعي من النظام العام تقضي به الجهة القضائية تلقائيا في أية مرحلة كانت عليها الدعوى ، مما يفسر أن المحكمة أيضا تحكم به حتى ولو لم يقدم أطراف الخصومة دفعا بذلك.

إن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي حددته المادة خمس مائة (500) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وجعلت هذا الاختصاص مانعا في المواد المتعلقة بـ :

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين .
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني .
- منازعات انتخاب مندوبي العمال .
- المنازعات المتعلقة بالحق النقابي .
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب .
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد .
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل .

وإذا كانت هذه المسائل تدخل ضمن الاختصاص الحصري للقاضي الاجتماعي، فكيف يمكنه مراقبة السبب الاقتصادي عند قيام صاحب العمل بالتسريح لهذا السبب، فرغم أن لصاحب العمل الحق في التسريح لسبب اقتصادي، بما له من سلطة انفرادية بناء على الظروف الاقتصادية التي تمر بها مؤسسته، فإن هناك من جهة ثانية ضمانات للعامل من تعسف صاحب العمل، هذه الضمانات القضائية تضاف للضمانات الإدارية المسبقة قبل إلغائها سنة 1986 بالنسبة للمشرع الفرنسي، وسنة 1990 بالنسبة للمشرع الجزائري، ومن ثم فمشروعية السبب الاقتصادي ينظره القاضي الاجتماعي أثناء رفع النزاع أمامه، ولما كانت هذه المشروعية من الأهمية بمكان فقد نصت عليها الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي أتت كما يلي : " متى كان باعـث الانتهاء يكمن في سير ضرورات النشاط داخل المؤسسة فإنه يتعين أن يكون للجهات ذات الاختصاص — سواء كانت تباشر رقابة سابقة أو لاحقة — سلطة تحديد ما إذا كان الإنهاء يعود حقيقة إلى هذه البواعث ... وتقرير ما إذا كانت كافية لتقرير

إنهاء علاقة العمل ، تحددتها الدول عن طريق الوسائل التي تعترف لها بقـدرة إنشاء القواعد(1).

إن تفحص نصوص التشريع الجزائري للبحث عن مدلول السبب الاقتصادي فيها وكيفية التسريح وفقها لايعطينا الشئ الكثير ما عدا بعض المواد، كالمادة التاسعة والستون (69) من القانون 11/90 التي نصت على جواز تقليص المستخدم لعدد العمال متى برزت أسباب اقتصادية مبررة – سبق شرح هذا النص – وإذا كانت التشريعات المقارنة، مثل المشرع المصري والفرنسي قد تشعبت وفصلت الأسباب الاقتصادية الكثيرة التي يلجأ المستخدم بتوفرها إلى التسريح لسبب اقتصادي، فإننا نجد المشرع الجزائري لم يتعد ذكر الأسباب التقنية والمالية، أي الصعوبات التي يتلقاها صاحب العمل في هذا المجال(2).

وإذا كان موضوع التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري لم يحظ بالكثير ومنه فإن رقابة القضاء على ذلك تكون بالتبعية مرتبطة بما يعطي الميدان العملي من تصرفات كثيرة في مجال التسريح ، ولما كان الميدان العملي مرتبط بالتوجه السياسي والاقتصادي للدولة فإن رقابة القضاء – في رأينا – تبقى محدودة لأن المسألة تتعدى المشروعية إلى المصلحة الاقتصادية والسياسية للبلاد إلا أنه ومع ذلك فإن المحكمة العليا قد أصدرت بتاريخ 29 نوفمبر 1990(3) (اجتهاد قضائي) يقضي برفض طلب إعادة إدراج عامل بعد فصله بسبب تقليص عدد العمال من المستخدم، إلا أن ما ورد في قرار المحكمة العليا قد أحلط (في رأينا) بين التسريح التأديبي والتسريح لتقليل عدد العمال من خلال نصه على أن لجنة التأديب قد وافقت، وكذلك مفتشية العمل، فإذا كانت موافقة مفتشية العمل تعتبر من صميم القانون كونها تمارس رقابة سابقة على التسريح، فإن لجنة التأديب التابعة للمؤسسة غير مختصة بالموافقة لأن التسريح لايتعلق بعقوبة تأديبية، اللهم إلا إذا كان قرار المحكمة العليا يقصد موافقة لجنة المؤسسة .

(1) — حسن عبدالرهمان (قدوس) : المرجع السابق ، ص 142 .

(2) — رشيد (واضح) : المرجع السابق ، ص 167 .

(3) — قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/11/29، ملف رقم 61197 بين (ب م) طاعن، ومؤسسة توزيع المواد الغذائية، مقرها بعين الملح ولاية المسيلة، موضوعه إعادة إدماجه في منصب عمله، ورفض الطعن بالنقض كون العملية تدخل ضمن تقليص عدد العمال، وقد وافقت لجنة التأديب ومفتشية العمل ، وعليه يقضي برفض الطعن بالنقض ، المجلة القضائية 1992، العدد الثاني ، ص 129 .

الفرع الثاني دور القاضي في رقابة المخطط الاجتماعي

إذا كان القاضي يقوم بالدرجة الأولى بالبحث عن السبب الاقتصادي الجدي الداعي للتسريح لسبب اقتصادي، إلا أن رقابته سبق أن توصلنا إلى أنها ضعيفة بسبب عدم عمقها، ولو أن ذلك يعود لطبيعة التسريح وليس له، ومن ثمة يمكن التوصل إلى أن هذه الرقابة اللاحقة لاتعد كافية أو لاتعطي ضمانا كافية للعمال، خاصة من حيث المشروعية، وهذا رغم اشتراط المشرع الجزائري لضرورة وجود أسباب اقتصادية، وكذلك بسبب القرارات الفردية للتسريح⁽¹⁾. وعليه فما دور القاضي في رقابة المخطط الاجتماعي .

إذا كان ما هو مقرر في التشريع الفرنسي عن دور القاضي المتعلق أولا بمراقبة احترام ترتيب عمليات التسريح مثل العامل الذي يتكفل بأعباء عائلة كبيرة، ثم الاقدمية في العمل، إضافة إلى الكفاءة المهنية والمهارات العملية، وهو ما استقر عليه قضاء محكمة النقض الفرنسية، على أن صاحب العمل يتمتع بنوع من الحرية في ترتيب هذه الاعتبارات أو المعايير، إلا أنه من جهة أخرى يلزم صاحب العمل قبل اللجوء إلى التسريح أن يبحث عن المناصب المتوفرة لاقتراحها على العمال، وهذا الإجراء من صميم المخطط الاجتماعي⁽²⁾.

ومن أهم ما يقوم القاضي بمراقبته في التشريع الجزائري، هو مدى احترام صاحب العمل في تخفيض ساعات العمل، وكذا العمل الجزئي، والإحالة على التقاعد، وإحالة العمال على أنشطة أخرى في مجال تحويل العمال الذي يكون أيضا من صميم المخطط الاجتماعي، وهو ما ذهب إليه القانون 11/90 في مادته السبعون (70)، وقد سبق الحديث بهذا الصدد عن موضوع الفصل الثالث من المرسوم التشريعي 90/94 المتعلق بإجراء اللجوء لتقليص عدد العمال، إلا أن ما هو جدير بالإبراز هو صيغة الإلزام التي

(1) — قرار المجلس الأعلى، ملف رقم 43657 بتاريخ 1988/01/25، المجلة القضائية، العدد الرابع، 1992، ص 116.

(2) — LYON (CAEN) : Le principe de L'etendue du Controle par La Cour du Contenu des Nouveaux Plans et de Reclassement , P 571 – 574 .

جاءت بها المادة الخامسة (5) وكذلك بعض مواد هذا المرسوم ، مما يفهم معه أن المشرع نظمها بنصوص أمرة ملزمة لا يجب الاتفاق على مخالفتها.

لقد نص المشرع على بعض الأحكام الجزائية بالنسبة للمخالفين من أصحاب العمل، يقوم القاضي بتسليط عقوبات رادعة بشأنها ومن ضمنها ما جاءت به المادة المائة وستة وأربعون (146) من القانون 11/90 إذ نصت : " يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال "، ونص أيضا في المرسوم التشريعي على أنه : "يشكل عدم التصريح بتقليص عدد العمال وكذا عدم دفع الاشتراكات ... مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي حسب المادة الرابعة والثلاثون منه (34)، والأمر المتعلق أيضا بموافقة لجنة المؤسسة على المخطط الاجتماعي حسب المادتان السادسة (6) والثانية عشر (12) .

وإذا كان المشرع قد حرص على تبليغ صاحب العمل إلى ممثلي العمال كل المعلومات المتعلقة بالتسريح قبل القيام به وقبل اللجوء إليه، نظرا لما للجنة العمال من أهمية، كجهاز مشاركة يستوجب إعلامه والأخذ برأيه فإن القانون ألزم أيضا صاحب العمل بتبليغ كل المعلومات للجهة القضائية حتى تبسط رقابتها على عملية التسريح قبل اللجوء إليها ، من خلال ما تم تقديمه لها، ولعل أهم أحد الأسباب في ذلك – إلى جانب بسط الرقابة – هو الوصول إلى تكوين قناعة لدى الجهة القضائية بالأسباب الداعية للتسريح .

أما ما تعلق بمسألة الإثبات فإنه بالنظر للمشرع الفرنسي وما جاء به فإن عبء الإثبات لا يقع على صاحب العمل، ولا على العامل خلافا للقاعدة العامة في التشريع، العبء في الإثبات يقع على المدعي، إلا أنه في المسائل الاجتماعية نجد خلافا جوهريا، وهو وقع الإثبات على كاهل القاضي الاجتماعي، لكن أطراف الدعوى مطلوب منهم تقديم المعلومات والبيانات الكافية للقاضي حتى يحصنها ويدققها لتحديد موقفه، وفي هذه الجريات فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية قبل سنة 1989 تحميل صاحب العمل عبء الإثبات في حالة تقديمه سببا حقيقيا وجديا لكنه مؤذي ظاهريا ، وعلت ذلك بأن

الأذى لا يمكن البحث في حقيقته، إلا أنه في مثل هذه الأحوال على أصحاب العمل تسبب قراراتهم المتعلقة بالتسريح تفاديا لأي تم تتعلق بتسريح غير مبرر(1).

لقد تأثر المشرع الجزائري بالمشرع الألماني على سبيل الاستنتاج وهو المتعلق بالمادة الثالثة والسبعون (73) الفقرة الثالثة من القانون 02/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 التي جاء فيها على أنه : " كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفا ، وعلى المستخدم أن يثبت العكس ". ما جعل هذا النص صريحا بإلقاء عبء الإثبات على المستخدم، خلافا لما ذهب إليه التشريع والقضاء الفرنسيين، وخلافا للقواعد العامة في الإثبات، والمشرع الألماني خلافا للمشرع الفرنسي ألقى عبء الإثبات على المستخدم تبريرا للإجراء المتعلق بإنهاء علاقة العمل(2).

إن القاضي الاجتماعي وفضلا عن سلطته في رقابة السبب الاقتصادي للتسريح (حسب ما خوله القانون) وسلطته في مراقبة المخطط الاجتماعي قبل القيام بأية مبادرة للتسريح، فإنه عندما ينظر هذه المسائل أو التزاعات الاجتماعية يتقيد حسب ما نصت عليه المادة خمس مائة (500) السالفة الذكر باختصاصه النوعي عند نظر القضايا الواردة على سبيل الحصر.

الاختصاص الإقليمي

الاختصاص الإقليمي، فإنه حسب المادة خمس مائة وواحد (501) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يؤول للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في الحالات الأخرى غير تلك المتعلقة بإبرام أو تنفيذ عقد العمل، وهي حالة تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فإن الاختصاص هنا ينعقد للمحكمة الواقع فيها موطن المدعي، ولعل المشرع أراد بهذا الاستثناء تخفيف عبء الانتقال والسفر على العامل خاصة وأنه مصاب بمرض مهني أو حادث عمل .

(1) — JEAN (PELISSIER) : Op Cit , P 202 .

(2) — عطاء الله (بوهيدة) : المرجع السابق ، ص 224 .

وطبقا لما تم تقديمه من تساؤلات حول المسائل الاجتماعية المعروضة على القضاء، هل يؤول الاختصاص بالبت فيها لقاضي الموضوع أو للقاضي الإستعجالي أم لهما معا. إن الإجابة نجدها ضمن المادة خمس مائة وستة (506) من قانون الإجراءات المدنية، إذ حولت رئيس القسم الاجتماعي أن يأمر إستعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية المتعلقة بوقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل، وهذا اختصاص مشابه لما أورده المشرع الفرنسي خاصة، ولكون عرقلة حرية العمل لها علاقة بالإضراب وتأثير المضربين على من ليسوا في حالة إضراب، وعليه فكأن القاضي الإستعجالي يمتد سلطانه إلى علاقات العمل الجماعية .

إن اختصاص رئيس القسم الاجتماعي في المواد الإستعجالية الاجتماعية لا يتوقف عند التدابير والإجراءات المؤقتة والتحفظية وإنما له النظر في طلبات الامتناع عن تنفيذ محاضر المصالحة من قبل أحد الأطراف، وكذلك الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل الذي يكون أحد أطرافه ممثل عن العمال ومستخدم أو أكثر، وهذه الاختصاصات جاءت بها المادتان خمسمائة وسبعة (507) وخمسمائة وثمانية (508) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

إن تسوية منازعات العمل أكدتها منظمة العمل العربية في الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل⁽¹⁾ في المادة التاسعة والثمانون (89) إذ جاء فيها : "يجب ان يفرض تشريع كل دولة الالتجاء — في حل المنازعات الجماعية للعمل — إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال، وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في اقصر مدة "

وفي مجال رقابة القضاء وتكفله بالقضاء الاجتماعي ، نصت المادة التاسعة والتسعون (99) من الاتفاقية على أن " تنشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل، ويكون التقاضي أمامها على درجتين ، ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها ونظام العمل به " .

(1) — منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الطبعة الرابعة 2003، الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل ، ص 31 ، 33 .

وأضافت المادة مائة (100) أنه تراعى البساطة في إجراءات دعاوى العمل، وتنظر على وجه السرعة، ويحق لكل من طرفي الخصومة الحضور شخصيا أو إنابة كل منهما من يمثله من المحامين.

المبحث الرابع

الحقوق المترتبة عن التسريح لسبب اقتصادي

عندما تنتهي علاقة العمل يترتب عنها حقوق يقررها القانون للعامل أو العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، وهذه الحقوق تتنوع وتختلف باختلاف الأنظمة والقوانين المقارنة، وكذلك اختلاف الأوضاع الاقتصادية، وهذه الحقوق تدخل ضمن الحماية القانونية للعمال، تضاف للحماية التي تقررها الأحكام القضائية والاتفاقيات الجماعية والأعراف المهنية.

إن الإخطار بالتسريح يتم بطريقة آلية من الطرف الذي يقوم بالمبادرة المتعلقة بقطع علاقة العمل، ومنحة التسريح لا تمنح إلا في حالة التسريح وليس الاستقالة، ومن ذلك أن الأجير يمنح منحة نهاية العقد، ، وقبل ذلك فإن قانون 13 جويلية 1967 صادق على عدة طرق أو اتفاقيات جماعية بالنظر لكون ما يدفع من فترة معينة من منح البطالة يوصف بالضعف والقلّة، ولذلك أراد المشرع امتصاص الصدمة المالية والنفسية للتسريح لسبب اقتصادي⁽¹⁾، ومع قطع العلاقة التي تعتبر حتمية لكن بشرف.

وإذا كان هذا هو الوضع في التشريع الفرنسي الذي قام بإصلاحات تتعلق بالتعويضات والمنح التي تلحق العامل عند تسريحه التي كانت من قبل متداخلة مع بعضها البعض، وأكثر من ذلك لم يكن هناك تعريف أو تمييز بين المنح التي يحصل عليها العامل لأسباب غير حقيقية وجبر الخطأ الجسيم وغير ذلك، التي تبقى فيها الرقابة لقاضي الموضوع، إذا كان ذلك في التشريع الفرنسي، فما هو الوضع بالنسبة لمنح التسريح التي تعتبر تعويضا أساسيا عنه، سنعالج هذه المسألة من خلال مطلبين، يتعلق المطلب الأول : بحق التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي، ويتعلق المطلب الثاني بأساس التعويض وطبيعته القانونية .

(1) — JEAN EMMANUEL – (RAY) : Op Cit , P 410 , 411 .

المطلب الأول

حق التعويض عن التسريح والمنح المرافقة

من المتفق عليه أنه يترتب للعمال الذين تعرضوا للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية جملة من التعويضات والمنح أقرها المشرع في مثل هذه الحالات، وهذه المنح والتعويضات جعلت كحق يدخل ضمن الحماية الاجتماعية المقررة قانونا منذ التشريع الصادر تطبيقا لدستور 1996(1).

بل إن هذه الحقوق قد قررها المشرع قبل صدور تشريعات 1990 ودستور 1996، إذ وردت بالقانون 12/78 أحكام تنص على حماية العمال المفصولين أو المسرحين لسبب اقتصادي وهو المتعلق بتقليص عدد العمال وخفض عددهم، إذ جاء في قرار المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 10 جوان 1985(2)، أنه من المقرر قانونا أن للعمال المفصولين عن العمل نتيجة إجراء تخفيض في عددهم لهم الحق في تقاضي تعويضات الأخطار للفصل عن العمل، والعطل المدفوعة الأجر وكذا تعويض التجربة، والتعويض عن التسريح والفصل الجماعي، كما يستفيدون أيضا بأسبعية التوظيف، ولما كان ثابتا في قضية الحال أن قضاة المجلس قد تصدوا وألغوا الحكم المستأنف الذي رفض دعوى المطعون ضده، وقضى من جديد بإعادة العامل إلى مركز عمله القديم... فإن القضاة بقضائهم كما فعلوا التزموا بتطبيق صحيح القانون.

الفرع الأول

منحة التعويض عن التسريح

إن القضاء الجزائري جارى المشرع فيما ذهب إليه من إقرار حقوق العمال المسرحين لسبب اقتصادي، ولعل أهم تعويض هو التعويض عن التسريح، إضافة إلى التعويضات الأخرى، وأهمية التعويض عن التسريح نجد أساسها القانوني في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية مع ممثلي العمال كأن يحسب شهر واحد عن كل سنة عمل ووضع

(1) — نصت المادة (55) من دستور 1996 على " أن لكل مواطن الحق في الحماية والأمن والنظافة، كما نصت المادة (51) قبلها على مساواة المواطنين في تولي الوظائف في الدولة".

(2) — قرار المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 10 جوان 1985 ملف رقم 38902 قضية (ش ج غ) ضد (ح م) المجلة القضائية لسنة 1990، العدد 2، ص 162، 163، 164.

حدا لعدد الأشهر بخمسة عشر 15 شهرا التي تقابل خمس عشرة سنة عمل 15، وهذا المقدار هو الحد الأدنى من السنوات التي يجب على العامل قضاؤها كعمل فعلي حتى يحق له المطالبة بالتقاعد⁽¹⁾، وتفعيلا للحماية القانونية للعمال المسرحين فقد جعل المشرع القضاء يتدخل في هذه المسألة، أي رقابة القضاء على حقيقة فتح العمال المسرحين تلك الحقوق، بما تمثلها من منح وعلاوات، والإخلال بذلك من طرف المستخدم يكون محل دعوى قضائية إستعجالية أمام الغرفة الاجتماعية والأحكام الصادرة في تلك المسائل تكون ابتدائية نهائية بحكم القانون.

وبتطور منظومة تشريع العمل الجزائري نجد المشرع يساير شيئا فشيئا المعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي لها تأثير مباشر على علاقة العمل بإصداره لجملة من النصوص التشريعية — سبقت الإشارة إليها — ولعل أهمها هو المرسوم التشريعي 09/94 (إعادة ذكره وذكر بعض نصوصه وأحكامه ليس من باب التكرار من أجل التكرار، وإنما للحتمية المتعلقة بموضوع البحث وما يتطلب من الرجوع إلى بعض النصوص أكثر من مرة)، إذ نص على الاستفادة من التسريح لأسباب اقتصادية بتعويض للعمال المسرحين بموجب المادة الثانية والعشرون منه (22) إذ فضلا عن هذا التعويض المتعلق بالتسريح يستفيد العمال أيضا من منحة التعويض عن البطالة.

الفرع الثاني

منحة التعويض عن البطالة

لقد أقر القانون الاستفادة بأجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم للعامل، وللقاضي أيضا سلطة البحث في هذه المسألة والتحقيق من تطبيق ما ورد بشأنها، ويمكن إثارة مسألة هامة هنا تتعلق بربط المشرع الاستفادة من التأمين عن البطالة⁽²⁾، باستفادته أولا بالتعويض عن التسريح، وهذا — حسب رأينا — منطقي لأن العامل الذي لايشمله التسريح فإنه باق في منصب عمله ولا يستفيد — بطبيعة الحال — بمنحة البطالة، والأمر الأهم أيضا أن المشرع الجزائري يسمح بالجمع بين المنح خاصة منحة التسريح ومنحة

(1) — الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية أوت 1990 (غير منشور) .

— الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناءات الخفيفة الجاهزة للألومينيوم 1991 (غير منشور) .

(2) — التعويض عن البطالة نظمه بالقانون 11/90 (سبقت الإشارة إليه) .

البطالة، وهو الأمر الذي لم نجده لدى المشرع الفرنسي الذي جاء في أحكام قانون العمل مايلي :

Si Le Salarie Ne Demande Pas Sa – Reintegration A Droit A L'andinite De Licenciement⁽¹⁾.

أي أن العامل الذي لايقوم بطلب إدماجه له الحق في منحة التسريح، وأضاف المشرع أنه في حالة تمتع العمل بالمنحة التي تمثل الحماية فإنها تكون مساوية للمرتب الذي يمكن أن يتقاضاه إلى غاية نهاية الحماية المقررة⁽²⁾، وقد قررت الحماية بمدة لاتقل عن ستة أشهر ، إضافة إلى ما يقرره القانون من تعويض عما لحق العامل من خسارة .

لقد حدد المشرع الجزائري مدة التكفل بمنحة البطالة بشهرين، وهذا حسب ما أوردته المادة الرابعة عشر (14) من القانون 11/90، وهذان الشهران يحسبان عن كل سنة يكون العامل خلالها قد سوى وضعية اشتراكه والسنوات المعتبرة في الحساب ليست مقتصرة على تلك التي اشترك فيها وهو عامل لدى الهيئة المستخدمة، التي سرح منها، بل تحسب له كل الاشتراكات المدفوعة لدى كل الهيئات والمؤسسات التي إشتغل فيها، إلا أن المشرع حدد لها حدا أدنى ، وهو ألا تقل عن إثني عشر شهرا 12 وحدا أقصى ألا تزيد عن ستة وثلاثين شهرا 36، ونصت المادة الثالثة (3) من القانون 11/94 على ذلك، ودائما يخضع حساب هذه المنحة لرقابة القاضي، وفي حالة تأكده أن هناك فرق في مبلغها فإن المبلغ المتبقي يتحمله صندوق التأمين عن البطالة، ويشترط كذلك أن يكون المستفيد من التعويض عن البطالة هم العمال الذين تربطهم عقود غير محددة المدة .

كما يمنع من الجمع بين منحة البطالة التي يتلقاها العامل لقاء تسريجه ومدخول آخر قد يحصل عليه، وفي نفس السياق لا يكون العامل المسرح قد رفض عملا اقترح عليه أو تكويننا يحسن مستواه المهني ورفضه أيضا، لأن هدف المشرع من ذلك هو عدم ترك عدد كبير من المسرحين عرضة للبطالة، لذلك ضمن المخطط الاجتماعي إجراءات التكوين والتأهيل وتحويل العمال لأعمال أخرى قصد تجنيبهم البطالة.

(1) — BRIGITTE – HESS – (FALLON) et AUTRES : Op Cit , P 148 .

(2) — JEAN CLAUDE (JAVAILIER) : Droit Social , 2^{ème} édition , LGDJ , 1981 , P 303 .

وإذا كان الحديث قد سبق عما قرره منظمة العمل العربية بخصوص مستويات العمل والاتفاقيات الموقعة بشأنها وما قرر من حماية للعمال وتقرير منح التسريح ، فإن منظمة العمل الدولية عمدت إلى تحديد الإطار القانوني المتعلق بحماية العمال من أخطار البطالة والانعكاسات التي من المحتمل أن تحصل وتكون لها آثار سلبية على الدخل، وعليه جاءت ديباجة ميثاقها محتوية أهداف المنظمة في التصدي بالحماية للعمال، وهذه الأهداف المسطرة تبناها وأقرها مؤتمرها المنعقد سنة 1934 من خلال الاتفاقية رقم 44 المتعلقة بالدخل البديل، عند حالات البطالة غير الإرادية(1).

لقد تطور مفهوم البطالة منذ ذلك المؤتمر إلى غاية منتصف الثمانينيات ، وتطور هذا المفهوم تطورت كذلك واتسعت أطر الحماية من أجل مواجهة المستجدات التي أفرزتها الأزمات الاقتصادية وتأثيراتها المختلفة على العمل والعمال، يضاف إلى ذلك التطورات التكنولوجية وأثرها السلبي على اليد العاملة التي إستعيز عنها بالإنسان الآلي، ولم يعد الأمر مع هذه التطورات والتعقيدات يتعلق بانعدام الدخل فقط – لقاء التسريح – وإنما امتد شبح التوظيف وانعدامه في بعض الحالات الشيء الذي ينعدم معه الكسب والقدرة على العيش، كما حرصت الوثيقتان الأساسيتان لمنظمة العمل الدولية، وهما دستورهما الصادر عام 1919 وإعلان " فيلادلفيا " الصادر عام 1944 على التأكيد على الحق في العمل ، فدستورها يؤكد على مكافحة البطالة(2) وهي من أهدافه ويقصد إلى القضاء على ما يعانيه الناس من الفقر والحرمان ... إلخ ، وما يؤدي إليه ذلك من تعاسة وعدم رضا يهددان الأمن والسلام العالميين(3).

أما ما يخص إعلان " فيلادلفيا " فإنه أكد على مساندة منظمة العمل الدولية (في كل الدول الأعضاء) برامج تسعى لتحقيق جملة من النقاط أهمها :

- ✓ العمالة الكاملة ورفع مستوى المعيشة .
- ✓ ضمان العمل لكل فرد قصد تحقيق رفاهيته وتحسين مهاراته وخبراته .

(1) — حسن عبدالرحمان (قدوس) : فقدان الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل ، المرجع السابق ، ص 68 .

(2) — محمد سلامة (جبر) : الحماية الدستورية لحق العمل ، المرجع السابق ، ص 17 .

(3) — محمد علاء الدين (عبد القادر) : البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات العولمة ، تحديات الإصلاح الاقتصادي، الإسكندرية ، منشأة المعارف 2003، ص 74 .

إن المواثيق العربية والدولية أكدت على حق العمل، وحماية العامل من البطالة وانعكاساتها السلبية على حياته ولقد تصدت التشريعات المقارنة بكيفيات مختلفة لمعالجة هذه المسألة من خلال إصدار تشريعات لذلك، وفي الجزائر يمكننا التساؤل هل وضع المشرع ما يكفي للتصدي لهذه الظاهرة (البطالة) وأسس لها ما يكفي من الحماية عن طريق التشريع ومختلف الإجراءات ؟ إن الجواب يكون من خلال ما أقرته التشريعات الوطنية منذ الاستقلال إلى اليوم، وهي في حقيقة الأمر متذبذبة وغير منسجمة من خلال سكوها أحيانا عن الإجراءات التي تطبق أثناء وقف علاقة العمل، وأحيانا أخرى تعالجها بنصوص غير كافية، وأحيانا بها شبه تعجيز من حيث التطبيق، فضلا عن التغيرات التي وجدت بهذه التشريعات، مثل ما نص عليه القانون 11/94 المتعلق بإحداث صندوق البطالة ، إذ اشترط في العامل كي يستفيد من تعويض البطالة بعد تسريحه لسبب اقتصادي أنه ملزم بتصريح فقدان العمل خلال الإثني عشر 12 شهرا من توفر الشروط المذكورة، وبعد كفالاته من الصندوق يجب على العامل تسجيل اسمه في وكالة التشغيل مرة واحدة كل شهر لتبرير المنحة التي يتقاضاها، والمبلغ الذي يتقاضاه العامل عند توفر الشروط لديه وتقديم تصريحه يخضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي، وهو ما نصت عليه المادة خمسة وأربعون (45) من المرسوم 11/94. وبمفهوم آخر فإن مبلغ المنحة عن البطالة يقتطع منها جزء كتأمين عن البطالة، وهو ما يعني أن ما يحصل عليه باليد اليمنى يأخذه الصندوق باليد اليسرى.

الفرع الثالث

منحة مهلة الإخطار

لقد سمي المشرع الفرنسي هذه المنحة بالتعويضية للعطلة المدفوعة الأجر، فمنذ 1936 أقر المشرع الفرنسي هذه المنحة معتبرا العامل الذي عمل وكد شهر بعد شهر من حقه الحصول على عطلة تعتبر طويلة نوعا ما ، ومن حقه أيضا الحصول على تعويض في شكل منحة تسمى منحة العطلة المدفوعة الأجر⁽¹⁾ مخصصة لتمويل هذه العطلة " L'indemnité Compensatrice De Conge Payés D'estimee A Financer Ce " Ropos " التي تعتبر عملية، أي يستفيد منها العامل وتحقق في الواقع العملي، كما أنها

(1) — JEAN EMMANUEL — (RAY) : Op Cit , P 410 , 413 .

لاتتداخل مع أيام العطل الأخرى التي لا تعتبر مشمولة بهذا النظام المشروع، لكنها تعتبر تابعة وداخلة في تحرير الاتفاق المتعلق بفروع المؤسسة المستحدثة ، ويوجد مثل هذا النوع في المؤسسات التي لا تعمل داخل الوطن (فرنسا) وإنما خارج الوطن عن طريق فروعها المتواجدة هناك، وجاء المشرع الفرنسي بقانون 18 ماي 2010 (قانون العمل الفرنسي في مادته 1 - 4 - 1233 L) الذي حاول الإحاطة بهذا التطبيق في وضع خيارات أمام العامل قبله بإعادة التصنيف بالخارج ، وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل تجنب إجراءات التسريح ويوضع تحت سلطة صاحب العمل الذي يقترح عليه إجراءات المرافقة التي تكون قبل البدء في المحادثة المسبقة، أو في الحالة العكسية تكون بعد الخروج من آخر اجتماع مع ممثلي العمال وهنا نكون أمام ثلاث وضعيات :

الاثنتان الأوليتان تتعلقان بعطلة إعادة التصنيف، وعقد التأمين المهني، وهما إجباريتان وعطلة التحول⁽¹⁾، ويلتزم كل مستخدم باقتراح على كل عامل معني بالتسريح العطلة المتعلقة بإعادة التصنيف وتمتد مدتها بين أربعة 4 أشهر إلى تسعة 9 أشهر، كما فرق المشرع الفرنسي وميز بين منحة الإلغاء أو التعويض عن الإلغاء التعسفي، وتعويض مهلة الإخطار، ونص على ذلك في المادة الثالثة والعشرون (23) فقرة 5 من قانون العمل الفرنسي الصادر في 19 جويلية 1928 وأكد التشريع اللاحق هذه المسألة، واعتبر أن التعويض عن الإلغاء التعسفي هدفه جبر الضرر اللاحق بالعامل جراء هذا الإلغاء، أما تعويض مهلة الإخطار فهي منحة قدر لها المشرع ظرفا غير عادي تمثل في المفاجأة التي يتلقاها العامل على حين لم يكن ينتظرها ، فشرع لها هذه المنحة كتعويض ، هذا التعويض جعله إصلاحا ماليا للوضع المادي للعامل المهني عمله بطريقة مفاجئة بغض النظر عن كون هذا التسريح صحيحا أم غير صحيح⁽²⁾، وقد أقر القضاء الفرنسي هذا الإجراء المتعلق بالتفريق بين التعويض عن التسريح التعسفي والصور المشابهة له أن أصدرت محكمة النقض الفرنسية قرارا بتاريخ 07 فيفري 1999 جاء فيه : " ... إن عدم احترام المستخدم لتلك المعايير المتعلقة بتحديد ترتيب التسريحات يفتح الحق ... إلى

(1) — BRIGITTE HESS (FALLON), SANDRINE (MAILLARD), PINON : Op Cit , P 156 - 166

(2) — JEAN CLAUDE JAVILIER : Op Cit , P 337 .

تعويض الأضرار ... وأضافت وعدم احترام المستخدم التدابير المتخذة المتعلقة بالترتيب الخاص بالتسريح غير مؤسس ... إلخ(1) ."

إن هذه المنحة لم يعالجها المشرع الجزائري مثل ما عالجها المشرع الفرنسي ، من خلال النصوص التشريعية المتعاقبة لم نجد النصوص فصلت أسباب هذه المنحة ، وبالرجوع للقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد المادة الثالثة والسبعون (73) في فقرتها الخامسة 5 تنص على أنه : " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية " ، والقضاء الجزائري على قلة أحكامه في هذا الموضوع(2) فقد أكد أحقية العمال المفصولين نتيجة تخفيض عدد العمال في تعاطي تعويضات الأخطار للفصل من العمل والعطل المدفوعة الأجر، بما في ذلك التعويض عن التسريح الجماعي .

الفرع الرابع شهادة نهاية الخدمة

تاريخياً يعود إنشاء هذه الشهادة والعمل بها في مجال انتهاء علاقة العمل بين الأجير ورب العمل إلى قانون 02 جويلية 1890 الفرنسي، هذا القانون ألغي بموجب ما كان يعرف بإجراء دفتر الأجير Livret Ouvrier ، إذ منذ ذلك التاريخ أصبح رب العمل ملزماً بتسليم شهادة عمل أو ما يعرف بشهادة نهاية الخدمة، خاصة في بعض التشريعات المقارنة.

وتسلم هذه الشهادة مهما كان نوع وطبيعة عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة أما عن كيفية تسليمها فإنها تكون إلزامياً بعد انتهاء مدة الإخطار، باعتبار أن علاقة العمل لازالت مستمرة خلال هذه المهلة(3)، والحكمة من تسليم شهادة نهاية الخدمة كونها وسيلة إثبات بوجود علاقة عمل سابقة بين العامل وصاحب العمل، وكذلك

(1) — PIERRE YVES (VERKINDT) : (Révision du Contrat du Travail) Droit du Travail) Fascicul 30 -2/1 1992 , P 26 .

(2) — سبقت الإشارة إلى قرار المحكمة العليا الصادر في 10/06/1985 المتعلق بهذا الموضوع .

(3) — GERARD LYON (CAEN) : Op Cit , P 345 .

للإثبات بواسطتها أمام الجهات الأخرى التي لها علاقة بعمل الأجير، مثل صندوق التقاعد وصندوق البطالة .

لقد نص القانون الفرنسي الحالي على تسليم شهادة نهاية الخدمة للعامل، ونظمه بموجب المادة 19 - L1234 من قانون العمل الفرنسي، إذ جاء فيها " أن صاحب العمل يستوجب عليه إعداد وإمضاء وتسليم شهادة للعامل بالفرنسية⁽¹⁾، تحتوي إجباريا على الملاحظات التالية :

تعريف صاحب العمل، والعامل، وتاريخ دخوله وخروجه من العمل، وليس المقصود بدخوله المؤسسة تاريخ إبرام العقد Et Non La Date Du Contrat ، وفي حالة تغيير المؤسسة المستخدمة أثناء تنفيذ العقد وسريانه ينص على تاريخ الدخول الحقيقي، وتاريخ خروجه ويعني بذلك التاريخ المعتبر نهائي، أي المعتبر خلاله نهاية الخدمة الحقيقية.

كما يذكر في هذه الشهادة ما إذا كان الإخطار قد نفذ أم لا، بمعنى قد أخذ به صاحب العمل أم لا، وطبيعة الوظيفة، أو الوظائف التي شغلها ، مع ذكر المدة الزمنية لكل وظيفة، والغرض من ذلك على الوظائف التي شغلها فعليا، وفي هذه الحالة يستوجب ذكر تصنيف العامل ورقمه الاستدلالي والترتيب السلمي له⁽²⁾، وهناك بعض التفاصيل لا يستوجب ذكرها أو هي غير ملزمة الذكر في شهادة العمل، مثل بعض الملاحظات التي من شأنها الإضرار بالعامل، فهي ممنوعة ومحظورة، كما يذكر فيها ملاحظة حر من كل التزام تجاه المستخدم .

إن المشرع الجزائري لم يشذ عن القاعدة المعمول بها في التشريعات المقارنة في مسألة إلزام المؤسسة المستخدمة بتسليم شهادة عمل للعامل، إثر إنهاء عقد عمله، ورغم المفاهيم التي كانت تعطى للعامل في ظل القوانين الاشتراكية الصادرة منذ الاستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للعامل 12/78، إلا أنه ونظرا لكون هذه المسألة جوهرية بالنسبة للعامل المنهى عمله، فقد حرص هذا القانون على تسليم هذه الشهادة

(1) — L'employeur Doit Etablir Signer Et Tenir A La Disposition Du Salarie Un Certificat Rédige En Français

(2) — CHAROUX (F) et JEANAU (Y) : La Législation du Travail , ED , Nathan , Paris 2013 , P 86 .

للعامل ، متضمنة تاريخ توظيفه وتاريخ انتهاء علاقة عمله ونوع وكيفية العمل المؤدى، وهو ما جاءت به المادة الثانية والتسعون (92) من هذا القانون.

وبتطور المنظومة التشريعية صدرت عدة نصوص قانونية تطبيقا للقانون السالف الذكر، إذ صدر ما يربو عن عشرين 20 نصا تشريعا وأكثر من مائة 100 نص تنظيمي ، كلها أحال عليها القانون 12/78، وهي قوانين ومراسيم قطاعية موزعة على مختلف النشاطات في الدولة، وفي مجال علاقات العمل صدر القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي نص في المادة الثانية والسبعين (72) على تسليم شهادة العمل للعامل يدون فيها نفس المعلومات والبيانات التي ذكرتها المادة السابقة من القانون 12/78، وأضافت ذكر المناصب التي شغلها بالترتيب، ولعل أهم شئ يمكن ملاحظته في هذا النص هو عدم تدوين بهذه الشهادة ما يسيء للعامل، وهذه مسألة جد متقدمة في مضمون هذا النص، رغم أنه جاء بفترة وجيزة نسبيا عن الاستقلال (حوالي عشرون سنة فقط) بل وإمعانا في حفظ حقوق العمال، فإن المادة الخامسة والتسعون (95) منه رتبت عقوبة جزائية تتراوح بغرامة بين 500 و 100 دج يتحملها كل مستخدم لم يسلم شهادة عمل، أو يدون فيها ما يسيء للعامل(1).

إن المشرع الجزائري جعل مثل هذه العقوبة الجزائية تنطبق على كل مستخدم، إذ لم يفرق النص بين مؤسسة خاصة أو مستخدم خاص ومستخدم تابع للقطاع العمومي، لأن القانون 12/78 والنصوص التطبيقية له تطبق على القطاعين باعتبارهما وحد التشريع وأصبح هو دستور العمل في الجزائر، بعدما عرف تشريع العمل ازدواجية في التشريع والتطبيق قبل صدور هذا القانون بالنسبة للقطاعين العام والخاص، وما تسبب من فوضى وفوارق بين العمال في الامتيازات والحقوق – سبقت الإشارة لذلك في المبحث الثاني من الفصل الثاني في الباب الأول – .

وبعد الإصلاحات التشريعية لسنة 1990، وتبني المشرع أحكام العقد في علاقات العمل أي بناء علاقات العمل على قواعد عقدية قوامها الإرادة الحرة بين الطرفين، فقد نصت المادة السابعة والستون (67) من القانون 11/90 على العمل بهذا الإجراء من

(1) – راشد (راشد) : شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992 ص 246 .

خلال نصها على أنه يسلم للعامل شهادة العمل عند انتهاء علاقة عمله التي يبين فيها تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل والمنصب أو المناصب التي كان يشغلها والفترات المناسبة لها دون تفصيل، كما ورد لدى المشرع الفرنسي، ويفرق البعض بين البيانات الرسمية التي يجب تدوينها في شهادة العمل وتعتبر إلزامية والبيانات التي لا تعتبر غير إلزامية أي اختيارية، في أن تدون أو لا تدون، والبيانات الإلزامية في التدوين هي تلك البيانات المتعلقة بتاريخ دخول العامل لمباشرة عمله، بما في ذلك مدة التجربة لأن مدة التجربة يعتبرها القانون مدة عمل فعلي لدى صاحب العمل، وفي حالة تثبته في منصب عمله تحسب كمدة عمل فعلية⁽¹⁾، وتاريخ خروجه من العمل، والمناصب الحقيقية التي شغلها العامل لعلاقتها الوطيدة بتقييم ملف التقاعد وحساب أجره، أما البيانات غير الإلزامية فتتعلق بترقية العامل وتحديد رقم استدلاله، لأن هذه البيانات عادة ما توجد في كشوف المرتبات التي يستخدمها العامل في حساب حقوقه عند تقاعده مثلا، وكذلك جدول الخدمات التي يسلم للعامل عند طلبه وهو يترجم جملة الخدمات أو الوظائف التي تقلدها محددة بتاريخ بدايتها وتاريخ نهايتها، وعموما فالبيانات الاختيارية لا يجب - كقاعدة عامة - أن تضر بمصلحة العامل، مثل شرط عدم المنافسة الذي عرف في التشريع المصري خاصة، والعطل مدفوعة الأجر، ويحدث أن يكون العامل قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر، فيستحسن ذكر تلك الوظائف والمهام التي شغلها لدى المستخدم أو المستخدمين الآخرين السابقين، وينص على أنه أصبح غير مقيد بأي عقد أو اتفاق مع أولئك المستخدمين .

ومما أورده المشرع المصري مثلا بخصوص شهادة نهاية الخدمة وسمها بالحقوق الأدبية حال انتهاء عقد عمله، وقد حددتها المادة مائة وثلاثون (130) من القانون 12 لسنة 2003⁽²⁾ وتتمثل في إعطاء العامل - دون مقابل - شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته، كما يجوز - بناء على طلب العامل -

(1) - نصت المادتان 18 و 19 من القانون 11/90 على مدة التجربة المقدرة بين 06 و 12 شهرا يتمتع العامل خلالها بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذي يشغلون مناصب عمل مماثلة ... وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية.

(2) - قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون الصادر سنة 2008 .

تضمنين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل⁽¹⁾، كما تبين الشهادة تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا المحصل عليها ، وذلك بناء على طلبه ، وهو ما نصت عليه المادة مائة وثلاثون (1/130) قانون عمل مصري.

وفيما يتعلق بآثار تسليم شهادة نهاية الخدمة، أو قوتها الملزمة بالنسبة لصاحب العمل، فإن ذلك يكون أثناء نشوب نزاع قضائي بين صاحب العمل والعمال، فإن قاضي الموضوع يعتمد في بسط رقابته على ذلك بالنظر لتسجيل تاريخ الشهادة في حالة كون صاحب العمل قد قدم بيانات مخالفة لذلك، ويعتمد العامل في طلباته كذلك (التي عادة ما تكون متعلقة بمخلفات أجور أو علاوات) وكذلك في حالة الحكم له بإعادة إدماجه في منصب عمله حتى يمكنه المطالبة بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به، وقد نص المشرع الجزائري في مسألة النزاعات الفردية للعمل من خلال القانون 04/90 في المادة الواحدة والعشرين (21) على أن المحاكم تبت عند النظر في المسائل الاجتماعية بأحكام ابتدائية ونهائية، إذا تعلق الأمر بإلغاء العقوبة التأديبية، وكذل تسليم شهادة العمل، وكشوفات الرواتب، دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية، وأضافت الفقرة الأخيرة من المادة السابقة شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى التي نص عليها القانون لإثبات النشاط المهني⁽²⁾.

(1) — محمد أنور (حامد علي) : المرجع السابق ، ص 260 .

(2) — قرار المحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24 ملف رقم 116049، نشرة المحكمة العليا بعنوان : منازعات العمل والأمراض

المهنية 1997، ص 173 .

الخلاصة

الخاتمة

لقد تصدت هذه الدراسة بالتحليل والشرح لعملية التسريح لسبب اقتصادي في التشريعات المقارنة التي يشبه نظامها القانوني النظام القانوني الجزائري أو التي لايتشابه تشريعها مع ما هو مطبق في الجزائر.

كما عالجت هذه الدراسة من خلال المنهج التاريخي أحيانا تطور التشريعات تاريخيا وقانونيا في نظرتها لعملية التسريح لسبب اقتصادي، والعوامل المؤدية إلى اللجوء لهذا النوع من التسريح وما هي الشروط القانونية إجرائية كانت أم موضوعية اللازمة لقيام صاحب العمل بالتسريح لسبب اقتصادي، سواء كان فرديا أو جماعيا، كما قمنا أثناء هذه الدراسة باتباع المنهج المقارن مع كثير من التشريعات العربية منها والأجنبية للوقوف على واقع التسريح في هذه الدول، وكيف عالج المشرع هذه المسألة بالنظر للأزمة الاقتصادية التي كان لها الأثر الكبير في إنعاش التسريح لسبب اقتصادي، خاصة عند ظهور ما يسمى بالنظام الاقتصادي العالمي الجديد، وحصول متغيرات اقتصادية وسياسية جراء تطبيق مبادئ العولمة كنظام جاء بهذه المتغيرات التي مست كثيرا من الدول في العالم متقدمة كانت أم في طريق النمو، بحيث فرضت ما يسمى بالخصوصية على هذه الدول، التي لجأت إليها، بعضها عن طواعية بغرض تحسين مستويات إنتاج مؤسساتها والزيادة في التنافسية، أو تلك التي فرضت عليها فرضا، كالدول النامية، ومنها الجزائر التي كان عليها الاستجابة لشروط البنك العالمي وصندوق النقد الدولي والإقلاع على نظامها الاقتصادي الشمولي وكذلك السياسة الاجتماعية واعتناق مذهب اقتصاد السوق الذي من مستلزماته تخلي الدولة عن ممارسة العملية الاقتصادية بالأساس ، وبقيائها مسيرة لبعض الأنشطة الاقتصادية الحيوية .

إن هذه المتغيرات كان لها الأثر السلبي على الطبقة العاملة من خلال تسريح آلاف بل مئات الآلاف، وملايين العمال عبر العالم، كما كان للتطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات الاقتصادية آثار سلبية على قوة الاستخدام من خلال توظيف الإنسان الآلي وتم الاستغناء عن اليد العاملة البشرية، وكان صاحب العمل هو نقطة البداية في عملية التسريح، فهل كان له السلطة المطلقة في تطبيق الحق في التسريح للأسباب المذكورة،

وللوقوف على ذلك عملت التشريعات في أغلب دول العالم على تقييد سلطة صاحب العمل في القيام بالعملية بصفة حرة، حتى وإن كان من حقه القيام بالتسريح لسبب اقتصادي – متى ظهرت ظروف وأسباب جدية لذلك – ومع وجود تلك الأسباب فإن المشرع قيد صلاحياته وسلطاته بقيدين يتمثلان في الرقابة الإدارية السابقة والرقابة القضائية اللاحقة، وعدم احترام النصوص التشريعية والتنظيمية في عمليات التسريح يكون قد تصرف تصرفا تعسفيا في حق العمال المسرحين وعرض قرار تسريحه للإلغاء.

إن من أهم الإجراءات التي يجب على صاحب العمل إتباعها عند كل مشروع في التسريح إلزامه بضبط المخطط الاجتماعي⁽¹⁾ الذي يبين من خلاله التدابير التي سيتخذها أثناء عملة التسريح والعدد الإجمالي للعمال المسرحين، والعدد الذي سيحتفظ به، وكذلك برنامج تكوين العمال بهدف إعادة إدماجهم في الحياة العملية، وفي التشريع الجزائري جاء المخطط الاجتماعي من خال ما نصت عليه المادة الخامسة (05) من المرسوم التشريعي 09/94 الذي أُلزم صاحب العمل الذي يشغل عشرة 10 عمال فأكثر بضبط المخطط الاجتماعي، كما أُلزم هذا النص أن يكون صاحب العمل قد دفع اشتراكات العمال في الضمان الاجتماعي قبل القيام بأي تسريح، أن مثل هذه القوانين من شأنها توفير الحماية للعمال المسرحين لسبب اقتصادي، ومن الإجراءات الداخلية أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل المنتهي عقد عمله والمحادثة معه قبل أي إجراء للتسريح، وكذلك إخطار لجنة المؤسسة وإشراكها في وضع ترتيبات المخطط الاجتماعي وإعلام مفتشية العمل بذلك لأخذ رأيها في عملية التسريح، فضلا عن ذلك يستفيد العمال من منح وعلاوات خاصة بالتسريح⁽²⁾.

إن التسريح لسبب اقتصادي في الجزائر لا يختلف كثيرا عما هو مطبق في بعض البلدان سواء الشقيقة، أو مثل ما هو مطبق في فرنسا باعتبار أن الجزائر ورثت عن فرنسا قوانينها التي بقيت سارية المفعول منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1975 تاريخ صدور التشريعات الوطنية، وطبقت ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، وحاولت الجزائر

(1) — نظم المخطط الاجتماعي في فرنسا بموجب القانون 549/89 الصادر في 1989/08/02.

(2) — نظمت هذه المنح والعلاوات منذ 1975 إلى اليوم بعدة قوانين كلها تصب في فائدة العمال، منها منح البطالة ومنح التقاعد المسبق، وتختلف باختلاف نوعها.

توحيد عالم الشغل، بعد أن كان متعددًا وتحكمه عدة قوانين ، ولعل القانون الأساسي العام للعامل هو أهم قانون عمل موحدًا لقطاعات النشاط، بما فيها القطاع الإداري، إلا أنه تم إلغاؤه بعد عدة سنوات من التطبيق لأسباب سبق شرحها(1).

إن مرحلة 1990 جاءت على خلاف المراحل السابقة منذ الاستقلال، على نهاية الثمانينيات كون علاقة العمل أصبحت خاضعة لعقد العمل والاتفاقيات الجماعية للعمل، ولذلك زالت عنها تلك الصبغة الإيديولوجية التي تميزت بها المراحل السابقة عن قوانين 1990، كاعتبار العامل مسير ومسؤول، ويحكمه في علاقة عمله ما يسمى بعقد الالتزام "Contra D'engagement" وكرست المبادئ القانونية في العقد، وبذلك وضعت إجراءات قانونية وأخرى موضوعية تتعلق بتسريح العمال من مناصب عملهم ووفرت لهم حماية قانونية وقضائية، منها إلزام صاحب العمل بإخطار مفتشية العمل، وإلزامه بدفع التعويضات عن التسريح، وكذلك إشراك لجان المشاركة داخل المؤسسات في وضع برنامج التسريح لسبب اقتصادي.

إن من أهم حماية العمال من تعسف صاحب العمل عند كل تسريح هو إنشاء المحاكم الاجتماعية الفاصلة في المسائل العمالية، ورتبت للدعوى العمالية إجراءات خاصة في التقاضي تتمثل في التظلم الداخلي للرئيس المباشر، وعند عدم الرد أو الرد يكون سلبيا يرفع الأمر في كل نزاع عمالي إلى مفتشية العمل لتنظر مكاتب المصالحة في النزاع مع الطرفين ، صاحب العمل والعامل وبعدها يحرر — عند عدم الاتفاق — محضرا يسمى محضر عدم الصلح يكون كوثيقة أساسية في رفع الدعوى الاجتماعية، وتختلفه ينجم عنه رفض الدعوى شكلا ، وللقضاء دور في رقابة التسريح لسبب اقتصادي من حيث توفر السبب الجدي وتوفر الظرف الاقتصادي الصعب الذي نجم معه اللجوء للتسريح، وللقضاء أيضا رقابة على مدى احترام صاحب العمل لقواعد تطبيق الإجراءات القانونية، خاصة من حيث التعويض ودفع الاشتراكات، ومنح مهلة الإخطار وجعل القانون الجزائي للمنازعة القضائية العمالية إجراء خاصا في صدور أحكامها، إذ يصدر البعض منها ابتدائيا نهائيا، إذا تعلق الأمر بإلغاء العقوبة التأديبية التي قررها المستخدم دون

(1) — أنظر الفصل الثاني من الباب الأول

تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية، أو بتسليم شهادة العمل وكشوف الرواتب، والوثائق المنصوص عليها قانوناً⁽¹⁾، وتكون الأحكام القضائية المتعلقة ببعض المسائل محل تنفيذ مؤقت بحكم القانون.

لقد تم وضع إشكالية لهذا الموضوع تتمحور حول مدى سلطة صاحب العمل في التسريح للسبب الاقتصادي، وهل له مطلق الحرية في إنهاء علاقة العمل متى شاء دون رقابة من أية جهة كانت، وقد تمت الإجابة عن هذه الإشكالية من خلال استعراض مختلف الإجراءات القانونية التي تلزم صاحب العمل احترامها، كالرقابة الإدارية المسبقة، ولزوم منح رخصة إدارية بالتسريح والإجابة عن الإشكالية القانونية المنبثقة عن الأولى المتعلقة بمدى مشروعية اللجوء للتسريح لسبب اقتصادي، وتم الجواب عنها أيضاً بالقول بمشروعيتها متى توفر ذلك السبب وأجازته الجهات الإدارية الوصية (مفتشية العمل) والقضاء بصفته رقابة لاحقة على عملية التسريح.

والإشكالية الثالثة التي تم طرحها تتعلق بتوافر السبب الاقتصادي في حد ذاته، وتعرضنا من خلال البحث إلى المعايير اللازم توافرها حتى نقول أننا أمام سبب اقتصادي جدي وحقيقي، إذ لا تتحقق مصلحة المؤسسة إلا بتوقيع التسريح للعمال أو لعدد منهم على الأقل، مثل ما نص عليه المشرع الجزائري بعبارة التسريح للتقليص من عدد العمال، ومن خلال الإجابة على الإشكالية الرابعة المتعلقة بالظروف الاقتصادية المستجدة التي فرضتها الأوضاع الاقتصادية العالمية أو ما يعرف بالنظام الاقتصادي العالمي الجديد، الذي فرضت من خلاله الخصخصة، وسارت على دربها كثير من الدول، بما فيها الدول المصنعة، مثل فرنسا وبريطانيا منذ الثمانينيات من القرن الماضي، وتمت مناقشة الأسباب الداعية للجوء إلى خصخصة المؤسسات في الدول الصناعية أو في الدول النامية وهدف كل فئة من هذه الدول، وإذا كانت الخصخصة تجيب على كثير من التساؤلات الاقتصادية وتضع كثيراً من الحلول العملية للدول عموماً، أو ما يسمى باللجوء للخصخصة للضرورات الاقتصادية فإننا توصلنا إلى نتيجة غير مرضية من خلال البحث وهي أن التسريح الناجم عن الخصخصة سواء في الدول المصنعة أو الدول النامية له آثار سلبية مباشرة على حجم العمل وعلى حق العمل بما سببته هذه الخصخصة من جيوش

(1) — المادتان (21، 22) من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

العمال البطالين وازداد تفاقم الوضع الاجتماعي سوء ، ولم تجد نفعاً إجراءات إنعاش المؤسسات الاقتصادية بتسريح العمال ولم ينعكس ذلك على المجتمع، علماً أنه من المبادئ الأساسية في التسريح لسبب اقتصادي هو إحلال التوازن بين مصلحة صاحب العمل، ومصلحة العمال المسرحين، أو ما يعرف بتوازن المصالح الاقتصادية والمصالح الاجتماعية، إلا أن ذلك وجدناه نظرياً ، أما على المستوى التطبيقي فإن المجتمع ازداد ثقلاً بجيوش البطالين ، وانعكس ذلك سلباً على القدرة الشرائية وعلى ازدهار المجتمع ككل.

وبالنظر للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تزداد سوءاً يوماً بعد يوم بسبب الأزمات الاقتصادية ، وندرة التوظيف والتشغيل رغم الحماية الاجتماعية التي أقرتها الدول وأصدرت بشأنها العديد من التشريعات، كالمرسوم التشريعي 11/94 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إلا أن جيوش العمال التي تم تسريحها مع مطلع التسعينيات من القرن الماضي في الجزائر وغلق المؤسسات وبيعها للخوادم أو اللجوء للشراكة مع القطاع الخاص، جعل تلك التدابير الحمائية غير مجدية.

إن التسريح لسبب اقتصادي رغم تطوره تاريخياً وقانونياً، إلا أن هذا التطور بقي دائماً لصالح رب العمل، وجعل سلطته في توقيع التسريح حق من الحقوق التي يتمتع بها كصاحب عمل له حق التوجيه والتسيير والتأديب ، إلا أننا نرى في مجال التسريح لسبب اقتصادي أنه يختلف عن التسريح لأسباب أخرى، كتلك الأسباب المتعلقة بشخص العامل ، كإنهاء علاقة العمل بسبب تأديبي نتيجة الخطأ الجسيم مثلاً، وعليه نقترح :

01 - في مجال التسريح لسبب اقتصادي تقييد سلطة صاحب العمل أكثر ، وجعله يبحث عن بدائل أكثر جدية مما هي عليه في التشريعات الحالية ، واتخاذ إجراءات قانونية بخصوص الرقابة السابقة من خلال تفعيل دور مفتش العمل وإعادة سلطته في هذه الرقابة بعد إلغائها سنة 1990 .

02 - تفعيل دور مكاتب المصالحة من خلال إعطائها دوراً أكثر جدية ، ومنح لها سلطة توقيع الغرامات المالية بالنسبة لصاحب العمل الذي لا يستجيب للاستدعاء بخصوص جلسة الصلح وعدم الاكتفاء بتحرير محضر عدم الصلح .

- 03 – وفي حالة العود وتكرار غياب صاحب العمل عن حضور جلسة الصلح يلزم بإعادة إدراج العامل في منصب عمله إذا كان موضوع الشكوى هو إنهاء علاقة عمل العامل .
- 04 – في مجال الرقابة اللاحقة على التسريح لسبب اقتصادي ودور القضاء في القضايا الاجتماعية توسيع صلاحيات واختصاصات القاضي الاجتماعي في مجال الرقابة، خاصة عند تعسف صاحب العمل في التسريح .
- 05 – إعطاء سلطة للقاضي بإصدار أحكام إعادة الإدماج في مناصب العمل ، إذا اتضح له أن قرار التسريح غير جدي ولا يستند على أسباب قانونية أو جدية .
- 06 – تضيق مفهوم السبب الاقتصادي، بحيث جعله يقتصر على حالات ضيقة، مع إزالة الأسباب الاقتصادية العرضية التي لا توصف بالدوام، كالأزمات الاقتصادية المؤقتة والظروف الطارئة .
- 07 – رفع مبالغ التعويض عن مهلة الإخطار وجعلها متناسب مع خطر التسريح لسبب اقتصادي وتقدير قيمتها أجر السنة الأخيرة للعمل .
- 08 – تفعيل لجان المشاركة في المؤسسات وإعطائها دورا جديا وليس شكليا، وجعل معارضتها للتسريح للسبب اقتصادي نافذا .
- 09 – توسيع دور النقابة وممثلي العمال في مسألة التشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وجعل آرائهم ملزمة لصاحب العمل، وليس مجرد استشارية ، حسب ما هو وارد في القانون 02/90 والقانون 11/90
- 10 – تفعيل دور التحكيم في الحالة الخلاف بين صاحب العمل وممثلي العمل حول مضمون الجانب الاجتماعي، ولا يكون اللجوء إلى التحكيم إلا بعد تنفيذ الالتزام الواقع على عاتق صاحب العمل تجاه النقاط محل الخلاف .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- المراجع العامة

- 01 — إبراهيم (العيسوي) : منظمة الجلات وإخوتها، منشورات مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان 1999.
- 02 — إبراهيم محمد (أبو العلا) : العاملون حقوقهم في مجتمعنا الاشتراكي العربي والتزامهم فيه نحو العمل والإنتاج، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة 1969 .
- 03 — إبراهيم (عبد الله) : بحث المنظمة العالمية للتعريفات الجمركية والتجارة (الجلات) 1947 ، (بدون سنة نشر) القاهرة.
- 04 — أحمد (السيد) : التخصص ودورها في تطوير الانظمة الاقتصادية المعاصرة، دار طلاس 2006.
- 05 — احمد حسن (البرعي) : الحريات النقابية ومدى تأثرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، الجزء الثاني كتاب العمل ، ملحق مجلة العمل، العدد 4 ، يونيو 2003.
- 06 — احمد حسن (البرعي) : الوسيط في القانون الاجتماعي ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1998.
- 07 — احمد حسن (البرعي) : الوجيز في القانون الاجتماعي الجزء الأول ، عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية القاهرة 2001.
- 08 — أحمد (ماهر) : النظام القانوني للتخصص، تحول شركات القطاع العام إلى شركات القطاع الخاص، جامعة القاهرة كلية الحقوق، فرع بني سويف ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، طبعة 2003.
- 09 — أحمد (ماهر) : دليل المدير في التخصص، نشر الدار الجامعية 2003.
- 10 — أهمية (سليمان) : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 11 — السيد (عبدالمولى) : المالية العامة المصرية، دراسة للاقتصاد العام المصري، دار النهضة العربية ، القاهرة 1995.
- 12 — إيهاب (الدسوقي) : التخصص والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية مع دراسة التجربة المصرية، دار النهضة العربية 1995.
- 13 — أكتيم (الخولي) : الموجز في القانون التجاري، القاهرة 1970 .
- 14 — بران (و قالان) : شرح قانون العمل ، طبعة 1968.
- 15 — جمال (زكي) : عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية للكتاب 1982.
- 16 — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر الخوصصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر 2008.

- 17 — جمال أبو الفتوح (محمد أبو الخير) : أثر التخصصية على علاقة العمل ، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي دار النهضة العربية 2006.
- 18 — جميل عبدالباقي (الصغير) : القانون الجنائي والتكنولوجيا الحديثة، الكتاب الأول، الجرائم الناشئة عن استخدام الحاسب الآلي ، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة 1982.
- 19 — جماعة من المؤلفين : الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق ، المطبعة والوراقة الوطنية، الدوريات، مراكش، المغرب 2009.
- 20 — جيهان (محمد الحفناوي) : تجربة مصر والدول العربية في مجال التخصصية ، دار النهضة العربية ، مصر 1988.
- 21 — همام محمد محمود (زهران) : قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، 2009.
- 22 — زينب (عبدالعظيم) : صندوق النقد الدولي والإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، كتاب الأهرام الاقتصادي القاهرة، العدد 143، سنة 1999.
- 23 — زكي (العابدي) : التاريخ السري للبنك الدولي ، دار بن سينا للنشر 1992.
- 24 — حبش محمد (حبش) : التخصصية وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2011.
- 25 — حسن عبد الرحمان (قدوس) : فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل بين ضرورات التعويض وكيفية القضاء على أسبابه مكتبة الجلاء، المنصورة 1990.
- 26 — حسن عبد الرحمان (قدوس) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، مكتبة الجلاء ، المنصورة، جمهورية مصر العربية 2010.
- 27 — حسن عطية (يحيى) : التجربة المصرية في التخصصية وتأثيرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، مصر 2010.
- 28 — موسى (عبود) : دروس في القانون الاجتماعي ، الدار البيضاء 1987 .
- 29 — محمد أنور (حامد علي) : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل المصري الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 طبعة أولى، دار النهضة العربية 2012، جمهورية مصر العربية.
- 30 — محمد السيد (الرماحي) : الوسيط في شرح نظام العاملين بالقطاع العام، مطبعة أحمد عيسى مخيمر 1972.
- 31 — محمد حلمي (مراد) : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة 1961.
- 32 — نبيل محمد (عبدالله محمد نصار) : التشريعات العمالية ، الكتاب الأول ، قانون العمل ، دار الغد العربي، 1995.
- 33 — نبيل محمد (عبدالله محمد نصار) : بحث المتغيرات العالمية، مارس 1992 ، القاهرة ، (بدون دار النشر).
- 34 — محمد سلامة (جبر) : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية ، جامعة الدول العربية ، بدون سنة النشر .

- 35 — محمد سلامة (جبر) : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة مقارنة، بدون دار نشر، 2005.
- 36 — محمد سعيد (بناني) : قانون الشغل بالمغرب ، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية (بدون دار نشر) 1985.
- 37 — محمد عزمي (البكري) : مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني 1986 .
- 38 — محمد علاء الدين (عبدالقادر) : البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الحيات) العولة ، تحديات الإصلاح الاقتصادي، الإسكندرية ، منشأة المعارف 2003.
- 39 — محمد (خالد) : المسار العمالي الجديد والقرن الواحد والعشرين، الطبعة الأولى، دار المعارف 1988.
- 40 — محمد صبري (بن أوانج) : الخصخصة ، تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص في ضوء الشريعة الإسلامية ، دار النفائس، الأردن ، طبعة 2000.
- 41 — محمد محسن (نجار) : الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مكتبة دار الشعاع، طبعة 2002.
- 42 — محمد محمد عبده (فاضل الربيعي) : الخصخصة وأثرها على التنمية بالدول النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة 2014.
- 43 — مصطفى (عبد الغني) : منظمة الجات والتبعية، (بدون تاريخ) ، (دون دار نشر).
- 44 — مصطفى رشدي (شبيحة) : النظرية العامة للنشاط الدولي المالي، الدار الجامعية، بيروت 1993.
- 45 — سامي عفيفي (حاتم) : الخبرة الدولية في الخصخصة ، دار العلم للطباعة، القاهرة، طبعة أولى 1994.
- 46 — سليمان إبراهيم (العسكري) : عالمنا العربي ومستقبل الثورة الرقمية .
- 47 — سعيد (بوالشعير) : النظام السياسي الجزائري، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر 1993 .
- 48 — عبداللطيف (خالفي) : الوسيط في مدونة الشغل ، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، سنة 2006.
- 49 — عبد الحميد (بلال) : مستشار عمالي وخبير تشريع العمل في منظمة العمل العربية، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 02 لسنة 2009 .
- 50 — عبد الفتاح (مراد) : موسوعة قطاع الأعمال العام ، دار الكتب والوثائق المصرية ، الطبعة الأولى 1996 .
- 51 — عيد (النائل) : قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة 2001.
- 52 — عطا الله (بوحميده) : التسريح لسبب اقتصادي ، مفهوم إجراءاته و آثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية 2009.
- 53 — عزت (رسلان) : المتغيرات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على القطاعات الاقتصادية والطبقات الاجتماعية بالدول النامية مارس 2000 ، (بدون دار النشر ومكان النشر) .

- 54 — علي (عوض حسن) : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975 .
- 55 — عمار (بوحوش) : العمال الجزائريون في فرنسا، دراسة تحليلية الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، سنة 1979.
- 56 — فتحي (عبدالصبور) : الوسيط في عقد العمل الفردي ، طبعة 1961.
- 57 — راشد (راشد) : شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 58 — روبرت (كيلو) : السيطرة على تحديات العولمة نحو جدول أعمال النقابات العالمية مكتب الأنشطة العالمية ، منظمة العمل الدولية ، جنيف ، الطبعة الأولى 1998.
- 59 — رياض (الأبرش) : التخصصية ، النظرية والواقع، دار الفكر ، طبعة 2004.
- 60 — رنده (محمد صميذة) : إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة (بدون سنة النشر).
- 61 — رشيد (واضح) : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوامة، طبعة 2005.

ب - الرسائل الجامعية

- 62 — الحسن محمد (محمد سباق) : أثر التخصصية على حقوق العمال ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة أسيوط 2006.
- 63 — السعيد (بوعناية) : القانون الأساسي العام للعامل في المؤسسة العمومية بالجزائر، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة، 1990.
- 64 — جمال محمود (الكردي) : التنظيم القانوني للتخصصية في القانون المقارن والقانون الدولي الخاص، رسالة دكتوراه في القانون ، جامعة تولوز، فرنسا 1998، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، القاهرة.
- 65 — محمد أنور (حامد علي) : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة 2012.
- 66 — محمد عبد الفتاح (علي محمد) : سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة، 2005.
- 67 — محمد فتحي (محمد حسنين) : الحماية الدستورية للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة الزقازيق ، مصر 1996.
- 68 — محمود محمد (محمد الشمسسات) : تصفية شركة الأشخاص التجارية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1994.

- 69 — محمود محمد (الدمرداش) : الخخصة كوسيلة لعلاج الإختلالات الهيكلية لقطاع الأعمال العام ، رسالة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، فرع بني سويف 1999.
- 70 — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، 2009.
- 71 — عبد الحفيظ (بلخضر) : الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة ماجستير في العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون 1985.
- 72 — عبدالباسط وفا (محمد حسن) : بورصة الأوراق المالية ودورها في تحقيق أهداف تحول قطاع الأعمال العام إلى الملكية الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، فرع بني سويف 1996.
- 73 — عمار (كيزاوي) : مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، رسالة دكتوراه في الحقوق " القانون الخاص " كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب 2006 - 2007 .
- 74 — علي حسن (عوض) : الفصل التأديبي في قانون العمل ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة 1974.
- 75 — علي (الصقلي) : نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، فاس، المغرب 1988/1989.
- 76 — فاطمة (حداد) : الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، وإغلاق المقاولات، رسالة دكتوراه ، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء 2005/2006.
- 77 — خالفي (عبد اللطيف) : الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس 1987.
- 78 — خالد (زكرياء) : إدارة التحول للقطاع الخاص ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد، دار العلوم والسياسة، 1955.
- 79 — خليل أحمد (حسن قداة) : أثر العقد بالنسبة للخلف الخاص وفقا لأحكام القانون المدني المصري، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1982.

ج - المجالات

- 80 — الحبيب (الجنحاني) : ظاهرة العولمة الواقع والآفاق ، عالم الفكر المجلد 8 ، العدد الثاني ، صادر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أكتوبر ديسمبر 1999 .
- 81 — أحمد (عكاشة) : مدير المعهد الوطني للعمل، مقال بعنوان : التحول نحو القطاع الخاص، مجلة المرشد، العدد 04 جويلية 1987.
- 82 — هانس بيتر (مارتين) ، هارولد (شومان) : فح العولمة ، الاعتداء على الديمقراطية والرفاهية ، عالم المعرفة ، العدد 238 سلسلة كتب ثقافية شهرية صادرة عن المجلس الوطني للثقافة و الاداب ، الكويت ، أكتوبر 1998.
- 83 — محمود (محمد فهمي) : نظام تملك العاملين للأسهم ، مجلة مصر المعاصرة ، العدد 17.

- 84 — محمود (سلامة) : إتهام علاقة العمل لأسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية ، مجلة هيئة قضايا الدولة السنة 42، عدد 04، أكتوبر ، ديسمبر 1998.
- 85 — أحمد (محيو) : مقال حول القانون الأساسي العام للعامل، المجلة الجزائرية للعمل ، العدد 02 ، سنة 1982.
- 86 — سامية (عمار) : اثر الخصخصة على حجم العمالة وإنتاجها في مصر ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، تصدر المجلة عن كلية الحقوق، جامعة المنصورة، المجلد الأول، العدد 21، أبريل 1997.
- 87 — عادل (الجوهري) : " تأثير العولمة والمعلوماتية على العمالة " ، مجلة العمل العربي ، مجلة فصلية تصدر عن مكتب الإعلام ، منظمة العمل العربية ، العدد 74 ، يناير 2007.
- 88 — عطا الله (بوحميده) : تطور مفهوم التسريح لسبب اقتصادي في القانون الجزائري والقانون المقارن، مقال منشور بمجلة دراسات قانونية، صادرة عن دار القبة للنشر والتوزيع، الوادي ، الجزائر ، العدد 06 ، سنة 2003.
- 89 — عبد الخالق (عبد الله) : العولمة ، جذورها وفروعها وكيفية التعامل معها ، عالم الفكر ، المجلد 28 ، العدد الثاني المجلس الوطني للثقافة والآداب ، الكويت ، أكتوبر 1998 .
- 90 — فؤاد (مرسي) : الرأسمالية تجدد نفسها ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد رقم 47 ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، مارس 1990.
- 91 — صديق (محمد عفيفي) : التخصصية وإصلاح الاقتصاد المصري، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام سبتمبر 1991، العدد 05
- 92 — رايح (رتيب) : مستقبل الخصخصة، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 105 لسنة 1997، مطابع الأهرام التجارية.
- 93 — رمزي (زكي) : الليبرالية الجديدة تقول وداعا للطبقة الوسطى ، عالم الفكر المجلس الكويتي للثقافة والفنون الكويت أكتوبر ديسمبر 1996.
- 94 — روني (شافير) : مقال : " الثورة بالجزائر " ، مجلة المرشد الصادر عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية الجزائر، أكتوبر ، ديسمبر 1986 .
- 95 — مجلة الثورة و العمل الصادرة عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين الطبعة الأولى الجزائر 1989.
- 96 — مجلة المسيرة الصادرة عن حزب جبهة التحرير الوطني ، قسم النشر والتوثيق، لسنة 1979.
- 97 — مجلة المسيرة الصادرة عن حزب جبهة التحرير الوطني ، قسم النشر والتوثيق، مطابع الحزب ، وحدة رضا حوحو المؤسسة لوطنية للطباعة ، سنة 1980.
- 98 — مقال حول بعد ومضمون القانون 05/82 مجلة العمل الجزائرية، الصادرة عن وزارة التكوين المهني والعمل، سنة 1987، العدد 18 (دون إسم صاحب المقال).
- 99 — محمد (السيد سعيد) : مقال بجريدة الأهرام بتاريخ 1996/04/08، العدد 39917.

د - الندوات والملتقيات

- 100 — احمد حسن (البرعي) : الدورة 24 لمؤتمر العمل العربي ، القاهرة ، مارس 1997 : موضوعه العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية ، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي القسم الأول.
- 101 — نبيل محمد (عبد الله محمد نصار) : بحث حول دور النقابات في الاثار القانونية للشركات متعددة الجنسيات ، مقدم في ندوة الشركات متعددة الجنسيات بالجامعة العالمية في الفترة ما بين 10 إلى 12 ماي 1995 .
- 102 — مختار (خطاب) : المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال، التجربة المصرية في تحويل شركات قطاع الأعمال إلى شركات خاصة، ورقة عمل غير منشورة، أبريل 1998.
- 103 — مدحت (حسنين) : أساليب تمويل تملك العاملين للأسهم بشركاتهم، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التنمية لاتحاد العاملين المساهمين، مشروع المشاركة من أجل التنمية الممول من الحكومة المصرية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، يونيو 1995.
- 104 — خلاف (عبد الجابر خلاف) : ندوة التحولات الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل ، مركز علاقات العمل، بكلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1986.
- 105 — مجموعة نصوص توصيات العمل الدولية ، منظمة العمل العربية القاهرة 1971.

هـ - المعاجم

- 106 — الإمام محمد (بن أبي بكر الرازي) : طبعة 1985، دار التنوير العربي، لبنان.

و - التقارير

- 107 — تقرير الأمين العام لمنظمة العمل الدولية ، جوان 1997 ، " تحديد المعايير و العولمة " ..
- 108 — تقرير الأمين العام لمنظمة العمل الدولية، التقرير الدولي عن الاستخدام لسنة 1995 ، وكذا التقرير الدولي عن الاستخدام للسنتي 1996-1997 .
- 109 — تقرير لجنة المالية والميزانية للمجلس الشعبي الوطني، الفترة التشريعية السابعة، دورة الخريف 2015، ت/2015/43/4 نوفمبر 2015، توصيات بخصوص وزارة الصناعة والمناجم.
- 110 — تقرير متعلق بعرض مشروع قانون المالية لسنة 2016، وزارة المالية الفترة التشريعية السابعة، دورة الخريف، 2015 .
- 111 — نشرة خاصة بصندوق النقد الدولي ، سبتمبر 1996 .

ز- الاتفاقيات

- 112 – الاتفاقية الدولية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة والستين والتي دخلت حيز التنفيذ في 1985/11/23 .
- 113 – منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الطبعة الرابعة 2003، الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.
- 114 – الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية أوت 1990 (غير منشور) .
- 115 – الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الخفيفة الجاهزة للألومينيوم 1991 (غير منشور) .

ح- المواثيق والديساتير الجزائرية

- 116 – الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1976.
- 117 – الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1986.
- 118 – الدستور الجزائري لسنة 1976.
- 119 – الدستور الجزائري لسنة 1986.
- 120 – الدستور الجزائري لسنة 1996.
- 121 – ميثاق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الصادر بالأمر 74/71 بتاريخ 1971/11/16.
- 122 – ميثاق الجزائر لسنة 1964 الصادر عن المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني، المنعقد بين 16 إلى 1964/04/21 بالجزائر العاصمة.

ط - التصريحات والخطب

- 123 – كتاب خطب الرئيس يومدين ، وزارة الإعلام والثقافة، إدارة الوثائق والنشر .
- 124 – عبد الحميد (إبراهيمي) : حصة متلفزة لقناة MBC قدمت يوم الجمعة 1997/06/13 الساعة السادسة مساء.

ي - القوانين

- 125 – قانون رقم 57/62 المتعلق باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية إلى غاية صدور التشريعات الوطنية، معدلا بالأمر رقم 29/73 المؤرخ في 1973/09/09، وبدأ سريانه ابتداء من 1979/07/05 تطبيقا للمادة (5) منه.
- 126 – قانون 1975/01/03 الفرنسي المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية، الذي يعتبر النص الشرعي الإطار الذي يعني جميع التسريحات لأسباب اقتصادية، ونظم الاستشارة.
- 127 – قانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

- 128 — القانون 06/82 الملغى بالقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والمرسوم 302/82 ملغى بنفس القانون 11/90.
- 129 — القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/12 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ، الجريدة الرسمية، عدد 07 الملغى والمعوض بالقانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية عدد 06، لسنة 1990.
- 130 — قانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- 131 — قانون رقم 88/01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 13 يناير 1988، رقم 02.
- 132 — قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ 1990/02/06، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخ في 1990/02/07، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21، الجريدة الرسمية، عدد 68 بتاريخ 1991/12/25.
- 133 — قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 1990/02/07.
- 134 — قانون 11/90 الذي ينص على مدة التجربة المقدرة بين 06 و 12 شهرا .
- 135 — قانون العمل الليبي، المكتب المصري الجديد للطباعة والنشر ، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- 136 — قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.
- 137 — قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون الصادر سنة 2008 .
- 138 — قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

ك - الأوامر

- 139 — الأمر 75/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.
- 140 — الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 1975/04/29، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخ في 26 ماي 1975.
- 141 — الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم ، الملغى بالأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/13 الجريدة الرسمية، عدد 46، بتاريخ 2006/07/16.
- 142 — الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، عدد 101، الصادرة بتاريخ 1971/12/13، ص 1741 ، الملغى بالقانون رقم 28/88.
- 143 — الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية، عدد 39، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 526، الملغى بالقانون رقم 03/81.
- 144 — الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39، الملغى بالقانون رقم 11/90.

- 145 — الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 566، الملغى بالقانون رقم 04/90 الصادر بتاريخ 1990/07/06.
- 146 — الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 39، الصادرة بتاريخ 1975/05/16، الملغى بالقانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06، الجريدة الرسمية عدد 06.
- 147 — الأمر 22/95 المؤرخ في 1995/08/26 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 48.
- 148 — الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 2001/08/20، يتعلق بنظام المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها الجريدة الرسمية، بتاريخ 2001/08/22، عدد 47.

ل - المراسيم

- 149 — مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 1989/02/28 يتعلق بنشر نص الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية.
- 150 — مرسوم رقم 95/63 بتاريخ 1963/03/22، المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات الفردية والتقليدية والمستثمرات الفلاحية الجريدة الرسمية.
- 151 — مرسوم 61/72 المؤرخ في 1972/03/21 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، عدد 25 المؤرخ في 1972/03/28.
- 152 — مرسوم رقم 98/63 بتاريخ 1963/03/82 يحدد القواعد المتعلقة بتوزيع أرباح المستثمرات المسيرة ذاتيا، الجريدة الرسمية.
- 153 — مرسوم رقم 47/72 المؤرخ في 1972/03/03، المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية.
- 154 — مرسوم 14/81 المؤرخ في 1981/01/31 المتضمن تحديد كفيات حساب العمل التناوبي، الجريدة الرسمية، عدد 05 لسنة 1981، المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 1988/11/02 ، الجريدة الرسمية، عدد 46.
- 155 — مرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 يتعلق بكفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الجريدة الرسمية رقم 37 الصادرة بتاريخ 1982/12/14.
- 156 — مرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 05 جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ، الجريدة الرسمية ، عدد 02، الصادرة بتاريخ 1985/01/06 معدل ومتمم .
- 157 — مرسوم رقم 59/85 الصادر بتاريخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة بتاريخ 1985/03/24.
- 158 — مرسوم رقم 52/86 المؤرخ في 18 مارس 1986 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة بتاريخ 19 مارس 1986.

- 159 — مرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفتقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 34 .
- 160 — مرسوم تشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفتقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية ، عدد 34، الصادر في شهر جوان 1994.

م - أحكام المحكمة العليا

- 161 — المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293863 فهرس رقم 1257 قرار بتاريخ 2003/06/16، قضية : ط.م ضد ملبنة نوميديا ، قرار غير منشور .
- 162 — المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293865 فهرس رقم 1259 قرار بتاريخ 2003/06/18، قضية : ز . ش ضد ملبنة نوميديا ، قرار غير منشور .
- 163 — قرار المحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24 ملف رقم 116049، نشرة المحكمة العليا بعنوان : منازعات العمل والأمراض المهنية 1997.
- 164 — قرار المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 10 جوان 1985 ملف رقم 38902 قضية : ش ج غ ضد ح م، المجلة القضائية لسنة 1990 ، العدد 2 .
- 165 — الطعن رقم 533 لسنة 58 ق جلسة 1988/11/28 وكذلك الطعن رقم 874 لسنة 51 ق جلسة 1988/07/14 مجموعة مبادئ النقض في العمل والتأمينات .
- 166 — قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 1985/05/08 ، المجلس القضائية لسنة 1990، العدد الأول.
- 167 — قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/11/29، ملف رقم 61197 ، المجلة القضائية 1992، العدد الثاني.
- 168 — قرار المجلس الأعلى ، ملف رقم 43657 بتاريخ 1988/01/25، المجلة القضائية 1992، العدد الرابع.

ن - الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني

- 169 — الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني ، عدد 14 لسنة 1979.

ثانيا . المراجع باللغة الفرنسية

I - OUVRAGES GENERAUX

- 170- AYBY (JEAN MARIE)** : Le Régime Juridique des aire Dans la Procédure Administrative, AJDA, 1956.
- 171- ANDREF (W)** : Les Entreprise Publiques Universite Des Sciences Sociales de Grenoble , Cours des Sciences Economiques, 1985.
- 172- BARTHELEMY** : L'aménagement Conventionnel de L'organisation de Travail , Droit Social , N°2 Paris 1994
- 173- BOUSSOUMA (MOHAMED** : La Gestion Socialiste des Entreprises Depuis Le Début de Son Application, Essai D'Un Bilan, Revue Algérienne des Sciences Juridiques Economiques et Politiques , N°1, Mars 1983.
- 174- BOUANAKA (SAID)** : Le Statut du Travailleur , Dans L'entreprise Publique en Algérie , Mémoire de Magister , Université de Constantine, 1991.
- 175- BRIGITTE HESS (FALLON), SANDRINE (MAILLARO), PINON (ANNE), MARIE (IMON):** Droit du Travail , Sirey Editions , Daloz , PARIS 2013.
- 176- BELLOUL (O)** : Le Statut Juridique , des Codes des Entreprises , A Caractère Economique , Mémoire, D.E.S, Alger 1976.
- 177- BELLOUL (O)** : Le Statut Juridique des Entreprises , A Caractere Economique , Mémoire D E S, 1976 .
- 178- CAMERLYNCK (G. H)**: droit du Travail , Daloz , PARIS 1996
- 179- CAMERLYNCK (G.H) , LYON CAEN** : Droit Du Travail , Librairie , Dalloz , Paris 1967.
- 180- COUTURIER (G) DUPLAN** : Social – Au Plan – Sauvegard de L’emploi , DR SOC 2002.
- 181- COUTURIER (G)**: Du , Plan Social Au Plan Sauvegarde de L’emploi , DR SOC 2002
- 182- COUTURIER (G)** : Le Maintien Des Droits Des Travailleurs En Cas De Transfert D’entreprise , DR SOS , 2002.
- 183.**
- 184- CHAROUX (F) et JEANAU (Y)** : La Législation du Travail , ED , Nathan , Paris 2013 .
- 185- DELION (A . G)** : La Notion D'entreprises Publique , , A.J.D.A, Avril 1979.
- 186- DINCER (TARACKOQLU)** : Les Méthodes de Règlement des Conflits du Travail et droit , Compare, These.
- 187- FEDAOUI** : Rapport sur le Statut du Personnel des Entreprises Publique en . DZ, Intégration .
- 188- SAID (CHIKHI)** : Question – Ouvrière – et . Rapport Sociaux en Algérie , Thèses Doctorat D’état Sociologie - PARIS 1986 .
- 189- SEMEDA (M)** : Le Licenciement , Pour Motif , Economiques Etude , Comparative Des Droits Français Et Egyptien Thés , PARIS , 1.2001.
- 190- SAVATIER (J)** : L’obligation de Reclassement des. Salaries Devenus Physiquement – Inaptes a L’emploi Paris Economica . 1995.
- 191- SUPIOT (A)** : La Suppression de L’ Autorisation Administrative de Licenciement Pour Motif Economique Droit , SOC , 1987
- 192- SAVATIER (J)** : Pouvoire Patrimonial Des Personnes , Droit Social , 1982 .
- 193- SAVATIER (J)** : L'obligation D’annoncer les Motifs du Licenciement et sa Senction, DR, Doc 1991.
- 194- SERGE (FROSSAR)** : L'lenciemment Pour Motif Economique (Notion) Janvier 2008, Dernière Mise Ajour , Janvier 2014, Université jean – Moline , LyonIII , France .

- 195 - SAVATIER (J)** : Observation Droit Social 1978 .
- 196 - SAVATIER (J)** : La Cessation , D'activité de L'entreprise , Motif Economique de Licenciement Droit Social , N° 04 , Avril 2001
- 197 - SINAYT (H)** : Le Droit de Trvait La Grève , Dalloz 1966.
- 198 - SCHAAFFEN** : Le Droit de Lock , Out – D – S , Avril 1957 .
- 199 - NORMANDE (J)** : Le Contention Nouvelles Perspectives Droit , SOC 1987.
- 200 - PELESSIER (j)** : Le Nouveau Droit de L'Cenciement , 1980 .
- 201 - JEAN EMANUAL (RAY)** : Droit du Travail , Droit Vivant Edition , Liaison , France.
- 202 - JEAN – (RIVERO) – J EAN – (SAVATIER)** : Droit Du Travail , Edution, Themis 1993, PARIS.
- 203 - JEAMMAUD (V.A)** : La Resiliation Judiciar Du Contrat De Travail Face Au Droit Du Licenciement D 1980.
- 204 - JEAN EMMANUEL (RAY)** : Droit du Trvail , Droit Vivant , 22^{em} ED : 2013.
- 205 - JEAN (CAEN) et PELISSIER et SUPIOT** : Droit du Travail 19 : ED 1998.
- 206 - JEAN CLAUDE (JAVALIER)** : Droit Social , 2^{em}me édition , LGDJ , 1981.
- 207 - JEROME (DETELPLE) et AUTRES** : Le Licenciement Pour Motif Economique Entreprise Moderne ED, Paris 1979.
- 208 - JEAN .(PELISSIER) , ALAIN (SUPIOT) , ANTOINE (JEAMMAUD)** : Droit du Travail 20^{em} Edition Dalloz , DELTA 2000
- 209 - JEROME DETEPLE et AUTRE** : Le licenciement pour Motif Economique Entreprise Moderne , D'édition , PARIS 1979.
- 210 - JEAN EMMANUEL (RAY** : Voir Infra Depuis L'aret , DV 05/04/1995 .
- 211 - JEAN (ROUCHE** : Conseil de prvd Hommes , Organisation Repertoire de Droit de Travail 1976, Dalloz, France.
- 212 - JUYON (X)** : Les Prevatisation en France , Nantes 1999.
- 213 - G.L. CAEN** : Le Droit du Travail un Technique Réversible, Dalloz 1995.
- 214 - GILLES (BELLIER)** : L'assistance du Comité D'entreprise Paun Expert Comptable en cas de Licenciement Economique , Droit Social, N° 2, Février 1998.
- 215 - KARI (V) EBEL (H)** : L'Usine Automatiqué a Besoin de la main D'Homme, art Revue International du Travail 1989 .
- 216 - LYOR (CAEN)** : Leprincipe de L'etundue du Controle par La Cour du Contenu des Nouveaux Plans et de Reclassement.
- 217 - PIERRE YUES (VERKINDT)** : (Révision du Contrat du Travail) Droit du Travail) Fascicul 30 – 2/ 1992 .
- 218 - PHILIPPE (AUVERGNON)** : La Reforme du Droit du Travail en Espagne, Droit Social, N° 2 , Fevrier 1995.
- 219 - RIVERO (J) , SAVATIER (J)** : Droit du Travail Thémis 1992 , PARIS.
- 220 - ROGER (LATOURNERIE)** : Le Droit Français de la Grève , Serey 1972
- 221 - RAPP (L)** : Le Secteur Public , Français Nationalisation et Prevatisation , A.J.D, N° 05, 1987.
- 222 - GABRIEL (GUREY)** : Pratique Du Droit Du Travail Dunod , PARIS 1993
- 223 - TAQUET** : La Loi De Modernisation Social Loi du 17 JAN . 2002

- 224 - YEVES (DELAMOTTE) :** Le Droit Du Travail . En Pratique , Les Editions D'organisation, PARIS 1983.
- 225 -** Reve Economique . Et. Politique . R . Barbe les Classes Social en Algérie , Oct 1959 .
- 226 -** Code Du Travail – Français – Sixième - Partie Loi Du 10 Aout 1932 Paris – Laibirie, DALOZ 1952.
- 227 -** Directive du Conseil des Communautés Européenne du 17/02/1975 Concernant le Rapprochement des Legislation des Etats Membres Relatives aux Licenciements Collictifs , Jornal Officiel de Lacomunautés N° L48 ,29/02/1975, Droit Social 1987.
- 228 -** Décret du 12/07/1979 Modifiant le Décret du 04/03/1976, Portnat Aprobation des Status de la Compagnie General des Matieres Nucleares .
- 229 -** Le Projet de Loi N° 1193, Depose Sur le Bureau de L'assemblee National , Le 28/10/1982.
- 230 -** CE.ASS , 24/11/1978, Syndicat National du Personnel de linergie Atomique , CE, ASS : 24/11/1978, SWARTZ et AUTRES , Concl , Not La Tournerie , A.J.D.A, Mars 1979 .
- 231 -** CASS. SOC 15 JUIN 2010 .
- 232 -** CASS . SOC 26. OCT 1994 .
- 233 -** CASS , SOC . 27 October 1982.
- 234 -** CASS. CRI , 15 Avrile 1986.
- 235 -** CAS. SOC 1ER AVRIL 1992 . DR SOC 1999 .
- 236 -** CAS. SOC 10 NOV – 1992 DR . SOC 1993.
- 237 -** CAS SOC 4 AVR – 1990 . DR . SOC 1990.
- 238 -** CAS . SOC 30 SEPT 1997.
- 239 -** CASS , SOC 17 DEC 1997 – DR SOC 1998 OB S - JEAMMAUD (A)
- 240 -** CAS .SOC 16 AVRIL 1996 . VERDIER (J.M) CŒUR (A) et SOURIAK (MA) : Droit Du Travail 11em ED 1999 , Dalloz 02.
- 241 -** OCN. D'état , 21 Mars 1986, Somm Dr du Travail , N° 73 .
- 242 -** CASS , SOC . 20 Decembre 1964 , C.E , CLAUDE ORLIAC . Pouvoir de L'employeur et D'solution du Contra de Trvait Entrepris Moderne D'édition , Paris , sans annee.
- 243 -** CASS CRIM DU 21-12-1982 , FRANCOIS , DELECAUT . DENIS , GATUMEL ET AUTRES Le Droit Du Travail en . FRENCE , PARIS 1991.
- 244 -** Cass .Soc. 19 oct .1993 - RANDA- SEMEDA, Le Licenciement Pour Motifs Economique en Droit Egiptien . Face a l'exemple de Droit FRANÇAIS , 2001.
- 245 -** Arret Jаланques de Labeau Conseil D'etat, 08/03/1957 , P 378. Conclusion Mosset , Jo.
- 246 -** CASS CRIM , 21/12/1982.
- 247 -** CASS CRIM , 16/04/1985.
- 248 -** CASS. SOC , 03 Mai 2012 .
- 249 -** CASS. SOC , 15 Juin 2010 .
- 250 -** CASS. SOC , 26 Octobre 1994 .
- 251 -** CASS. SOC , 05 Octobre 1994 .
- 252 -** Code de Travail Français , 39emme Edition 1976 .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
	فصل تمهيدي
11	التطور التاريخي والتشريعي للتسريح لسبب اقتصادي
11	المبحث الأول : التطور التاريخي للمفهوم.....
12	المطلب الأول : ماهية السبب الاقتصادي.....
15	الفرع الأول : المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي.....
16	الفرع الثاني : المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي.....
20	المطلب الثاني : المتغيرات الاقتصادية و أثرها على علاقة العمل.....
22	الفرع الأول : العولة و المتغيرات الاقتصادية.....
25	الفرع الثاني : علاقة العمل في ضوء هذه المتغيرات.....
28	المبحث الثاني : التطور التشريعي للمفهوم.....
29	المطلب الأول : التدابير المتخذة بموجب القوانين الصادرة بين 1969 إلى 1974.....
30	الفرع الأول : وضع خطة الحفاظ على العمل.....
33	الفرع الثاني : تنفيذ خطة الحفاظ على العمل.....
34	الفرع الثالث : المشاكل التي تثيرها خطة الحفاظ على العمل.....
37	المطلب الثاني : التدابير المتخذة منذ 1975 إلى 2008.....
38	الفرع الأول : معايير الاستفادة من منح التسريح حسب القوانين من 1975 – 2008.....
42	الفرع الثاني : معايير الاستفادة من منح التسريح حسب قوانين 2008 إلى 2016.....
45	الفرع الثالث : الإصلاحات التي جاء بها المشرع الفرنسي من خلال القانون رقم 1088 / 2016.....
47	المبحث الثالث : سلطة صاحب العمل في التسريح وتدابير الحماية.....
49	المطلب الأول : الحماية الدستورية و القانونية لحق العمل.....
49	الفرع الأول : الحماية الدستورية لحق العمل.....
50	الفرع الثاني : الحماية القانونية لحق العمل.....
53	الفرع الثالث : الرخصة الإدارية المسبقة.....

الصفحة	العنوان
56	المطلب الثاني : الحماية القضائية
57	الفرع الأول : إلغاء الإجراءات
58	الفرع الثاني : إلغاء التسريح
60	المطلب الثالث : الآثار القانونية جراء مخالفة الأحكام الإجرائية و الموضوعية في إنهاء علاقة العمل
60	الفرع الأول : مخالفة الأحكام الإجرائية
62	الفرع الثاني : مخالفة الأحكام الموضوعية
65	خلاصة الفصل التمهيدي
	الباب الأول
67	التسريح لسبب اقتصادي غداة الاستقلال
	الفصل الأول
68	التسريح لسبب اقتصادي بين التشريع الفرنسي والتشريع الوطني
69	المبحث الأول : امتداد تطبيق التشريع الفرنسي
69	المطلب الأول : مجالات التطبيق
71	المطلب الثاني : المجالات المستثناة
75	المبحث الثاني : محاولات وضع تشريعات وطنية عموما
77	المطلب الأول : في المجال الفلاحي
78	المطلب الثاني : في المجال الصناعي
80	المطلب الثالث : محاولة توحيد تشريع العمل
84	المبحث الثالث : ازدواجية التشريع للقطاعين العام والخاص
85	المطلب الأول : ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات
86	الفرع الأول : وضع المؤسسات قبل صدور هذا القانون
87	الفرع الثاني : دور العمال من خلال ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي
92	المطلب الثاني : قانون الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

الصفحة	العنوان
	الفصل الثاني
98	التسريح لسبب اقتصادي حسب القانون الأساسي العام للعامل
99	المبحث الأول : مفهوم موحد للعامل بنظرة إيديولوجية.....
101	المطلب الأول : مجالات التطبيق والإشكالات القانونية.....
102	المطلب الثاني : موقف المشرع من التسريح حسب هذا القانون.....
104	المطلب الثالث : النصوص التشريعية والتنظيمية القطاعية.....
105	الفرع الأول : الإحالة على النصوص التشريعية [نموذج القانون 06/82] الفرع الثاني : الإحالة على النصوص التنظيمية [نموذج المرسوم 82/302]
114	المتعلق بكيفيات تطبيق أحكام القانون 06/82.....
117	خلاصة الباب الأول
	الباب الثاني
120	التسريح لسبب اقتصادي من خلال قوانين 1990
	الفصل الأول
121	الأسباب الواقعية والاقتصادية والسياسية
121	المبحث الأول : الأسباب الواقعية (المنطقية) للتسريح.....
122	المطلب الأول : التحولات التكنولوجية.....
127	الفرع الأول : بسبب تحديث المؤسسة.....
130	الفرع الثاني : بسبب إلغاء الوظيفة.....
135	المطلب الثاني : التحولات الهيكلية.....
137	الفرع الأول : تغيير نشاط المؤسسة.....
139	الفرع الثاني : غلق المؤسسة.....
146	المبحث الثاني : الأسباب السياسية والاقتصادية.....
147	المطلب الأول : الأسباب السياسية.....
148	المطلب الثاني : الأسباب الاقتصادية.....

الصفحة	العنوان
150	المبحث الثالث : حوصصة المؤسسات كسبب للتسريح
151	المطلب الأول : مفهوم الحوصصة
153	الفرع الأول : مفهوم الحوصصة في القانون المقارن
155	الفرع الثاني : مفهوم الحوصصة في التشريع الجزائري
157	المطلب الثاني : تعريف الحوصصة ونشأتها
157	الفرع الأول : تعريف الحوصصة
158	الفرع الثاني : نشأة الحوصصة
160	المطلب الثالث : النظم القانونية للحوصصة
161	الفرع الأول : نظام الحوصصة في التشريع الفرنسي وبعض الدول الغربية
166	الفرع الثاني : نظام الحوصصة في التشريع الجزائري
170	المبحث الرابع : الدوافع المؤدية للحوصصة
171	المطلب الأول : الدوافع الاقتصادية والمالية
171	الفرع الأول : الدوافع الاقتصادية في قانون المالية لسنة 2016
174	الفرع الثاني : الدوافع المالية في قانون المالية لسنة 2016
178	المطلب الثاني : الدوافع السياسية والاجتماعية
179	المبحث الخامس : أثر الحوصصة على حق العمل
180	المطلب الأول : الأوضاع القانونية للعمال في ظل الحوصصة
182	المطلب الثاني : الحماية القانونية لحق العمل
185	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني	
187	مراحل وإجراءات التسريح لسبب اقتصادي والحماية القانونية في التشريع الجزائري
187	المبحث الأول : مراحل التسريح لسبب اقتصادي
188	المطلب الأول : مرحلة إخطار من تنتهي علاقة عمله
193	الفرع الأول : منازعة العامل في الإنهاء لسبب اقتصادي
198	الفرع الثاني : تنظيم أولويات التسريح
204	المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للتسريح لسبب اقتصادي
205	الفرع الأول : أن يكون التسريح جماعيا أصلا
208	الفرع الثاني : أن يكون التسريح فرديا لارتباطه بعقد العمل

الصفحة	العنوان
214	المبحث الثاني : إجراءات التسريح لسبب اقتصادي
215	المطلب الأول : إجراء ضبط المخطط الاجتماعي
215	الفرع الأول : المخطط الاجتماعي حسب المرسوم 09/94
218	الفرع الثاني : التقاعد ونظام التقاعد المسبق
228	المطلب الثاني : استشارة لجنة المؤسسة
229	الفرع الأول : الأساس القانوني لاستشارة لجنة المؤسسة
232	الفرع الثاني : جزاء الإخلال بإجراء الاستشارة
234	المبحث الثالث : علاقة الجهات الخارجية بالتسريح لسبب اقتصادي
235	المطلب الأول : ضرورة إخطار مفتشية العمل وتبليغ التسريح
237	الفرع الأول : جزاء الإخلال بإخطار مفتشية العمل
238	الفرع الثاني : جزاء الإخلال بتبليغ التسريح
239	المطلب الثاني : الإجراءات السابقة على اللجوء إلى القضاء
240	الفرع الأول : إجراءات التسوية الودية للمنازعة
242	الفرع الثاني : إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة
245	المطلب الثالث : اللجوء إلى القضاء الاجتماعي (التسوية القضائية)
247	الفرع الأول : دور القاضي الاجتماعي في رقابة السبب الاقتصادي
250	الفرع الثاني : دور القاضي في رقابة المخطط الاجتماعي
254	المبحث الرابع : الحقوق المترتبة عن التسريح لسبب اقتصادي
255	المطلب الأول : حق التعويض عن التسريح والمنح المرافقة
255	الفرع الأول : منحة التعويض عن التسريح
256	الفرع الثاني : منحة التعويض عن البطالة
259	الفرع الثالث : منحة مهلة الإخطار
261	الفرع الرابع : شهادة نهاية الخدمة
266	الخاتمة
272	قائمة المراجع
286	فهرس المحتويات

المختصات

الملخص

تدور محتويات هذا البحث حول سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، ولذلك قبل التطرق لموضوع هذا النوع من التسريح بجدر بنا توضيح مفهوم سلطة صاحب العمل. صاحب العمل لغويا هو رب الشيء، والشيء هنا هو العمل فيعني ذلك مالك العمل، ويقابل هذا اللفظ ما يذهب إليه المعنى باللغة الفرنسية، ومن حيث مدلول كلمة صاحب العمل من ناحية اللفظ القانوني لقانون العمل هو أحد طرفي علاقة العمل الذي يستخدم الطرف الآخر لتنفيذ عمل لحسابه، وتحت إدارته وإشرافه ويسمى أيضا رب العمل، وقد يكون صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، فالأمر لا يتغير بالنسبة لمفهومه، ولكون صاحب العمل هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعمال عن طريق عقد العمل وله التزامات تجاه العامل بما يتولد عن عقد العمل .

إن العلاقة التي تربط صاحب العمل بالعمال هي علاقة عمل ينظمها عقد العمل، عادة ما يكون هذا العقد غير محدد المدة، وقد يلجأ صاحب العمل أحيانا لعقد العمل محدد المدة لإنجاز أعمال مؤقتة ومحدودة في الزمان .

وإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية تنصب على إنهاء عقد العمل الذي يربط هذه العلاقة وأما الأسباب الاقتصادية فكثيرة ومتنوعة ومتى حلت وقعت هذه الأسباب يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل وتسريح العامل، إلا أن هذا الإنهاء الذي هو سلطة في يد صاحب العمل لا يكون مطلقا، أو يقوم به صاحب العمل متى شاء، وإنما هو ضوابط وآليات قانونية تمارس من خلالها ووفقا لها هذه السلطة ، ومن بين ذلك أن القانون يشترط الحصول على رخصة إدارية من الجهة المختصة ، وعادة تكون مفتشية العمل، حتى يمكن لصاحب العمل القيام بالتسريح لسبب اقتصادي، وقد تطورت هذه الرخصة مع التطور التاريخي والتشريعي لمفهوم السبب الاقتصادي سواء في التشريع المقارن أو التشريع الجزائري، ففي فرنسا مثلا كانت الرخصة الإدارية المسبقة وثيقة أساسية وإلزامية لصاحب العمل قبل القيام بأي تسريح لسبب اقتصادي وذلك منذ ظهور هذا التسريح كمفهوم لأول مرة لدى القضاء الإداري. بمناسبة تطبيق الأمر الصادر في 26 ماي 1945 المتعلق بالشغل ، وبقيت هذه الرخصة ملزمة لصاحب العمل في صدور تشريعات لاحقة سنة 1973، ولم تلغ هذه الرخصة إلى سنة 1986.

وفي الجزائر التي أقيمت على القوانين الفرنسية سارية المفعول إلى غاية صدور التشريعات الوطنية سنة 1975، كانت هذه الرخصة إلزامية كذلك قبل القيام بأي تسريح، ولم تلغ هذه الرخصة إلا بموجب القوانين العمالية سنة 1990، إلى جانب الرخصة الإدارية كرقابة سابقة على سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، هناك أيضا رقابة لاحقة وتمثل في دور القضاء الذي يراقب جدية السبب الاقتصادي وهل هو حقيقي أم غير حقيقي، وقد بسط مجلس الدولة الفرنسي رقابته على كثير من أعمال التسريح لسبب اقتصادي وكذلك محكمة النقض الفرنسية.

وإذا كان السبب الاقتصادي متعدد ومتنوع، كإعادة الهيكلة للمؤسسة، أو لأسباب تكنولوجية أو خصوصية المؤسسة أو بسبب إلغاء الوظيفة، والبعض الآخر من الفقه يجعل القوة القاهرة والسبب المفاجئ أحد الأسباب الاقتصادية التي يسمح لصاحب العمل بإيقاع التسريح إذا توافرت أو حلت بالمؤسسة، كما أن الإغلاق سواء جزئي أو كلي للمؤسسة يعتبر أحد الأسباب الاقتصادية الداعية للتسريح، وكل هذه الأسباب تخضع للرقابة السابقة واللاحقة المتمثلة في القضاء الذي يمكن إلغاء التسريح وإعادة العامل لمنصب عمله إذا اتضح أن صاحب العمل متعسف، سواء من خلال عدم توافر السبب الجدي والحقيقي للتسريح، أو من خلال عدم احترامه للإجراءات القانونية الشكلية والموضوعية.

ومن بين الإجراءات القانونية الخاضعة لرقابة الإدارة والقضاء أن يكون صاحب العمل قد أعد مخططا اجتماعيا، أو خطة اجتماعية تتضمن مجمل الإجراءات التي اتخذها حتى الوصول إلى القيام بالتسريح وإن لم يكن قد احترم هذا العمل، فإن كل عمل يقوم به يعد باطلا، كما أنه من بين الإجراءات اللازمة والضرورية لإجراءات محادثة مع العامل أو العمال المزمع تسريحهم وإخطارهم بوقت كاف لإطلاعهم على التصرف بالتسريح تجاههم من صاحب العمل وتمكينهم من الدفاع عن أنفسهم، وكذا إخطار لجنة المؤسسة (في التشريع الفرنسي) ولجنة المشاركة (في التشريع الجزائري) وإطلاع وأخذ رأي مفتشية العمل أمر ضروري يلزمه القانون.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل — التسريح لسبب اقتصادي — صاحب العمل .

Résumé/

L'objet de cette recherche porte sur le pouvoir de l'employeur en matière de licenciement économique, mais avant d'aborder tel sujet, il convient d'expliquer ce qu'est le pouvoir de l'employeur.

Etymologiquement, l'employeur est le patron de la chose ou propriétaire de la chose qui est le travail ?

D'un point de vue juridique, l'employeur est l'une des parties à la relation de travail, à ce titre il emploie l'autre partie – le salarié – pour exécuter un travail pour son propre compte.

L'employeur peut être une personne physique ou une personne morale de droit public ou de droit privé, mais cela ne change en rien à sa définition.

La relation de travail est régie par le contrat de travail . Celui-ci est d'ordinaire conclu pour une durée indéterminée, mais parfois l'employeur a recours au contrat à durée déterminée pour l'exécution des travaux temporaires ou limités dans le temps.

La relation de travail prend fin par la rupture du contrat de travail pour raisons économiques. Ces causes économiques sont nombreuses et variées.

Dés lors qu'elles sont fondées, elles entraînent le licenciement du travailleur, mais le pouvoir de licencier ainsi dévolu à l'employeur n'est pas absolu, il est limité par des mécanismes et procédures juridiques parmi lesquels figure l'autorisation administrative préalable de l'inspection du travail en cas de licenciement pour raison économique.

Cette autorisation a été longtemps un dispositif fondamental s'imposant à l'employeur aussi bien en droit comparé qu'en droit algérien.

En effet, depuis l'apparition de ce type de licenciement en France, au niveau de la justice administrative à l'occasion de l'application de l'ordonnance du 26 mai 1945 cette autorisation est demeurée obligatoire dans les textes postérieurs notamment ceux de 1973 et elle n'a été abolie qu'en 1986.

En Algérie, cette autorisation était également obligatoire même après l'abrogation de la législation française en 1975, elle n'a été finalement supprimée par les textes relatifs aux relations travail de 1990.

En sus du contrôle préalable qui s'exerce sur le pouvoir de l'employeur en matière de licenciement pour raison économique, il existe également un contrôle a posteriori exercé par le juge sur le sérieux et la réalité de la cause économique de licenciement.

Celle-ci peut revêtir diverses formes telles que la restructuration de l'entreprise, la privatisation, la suppression d'emploi, une partie de la doctrine

invoque également la force majeure parmi les causes économiques justifiant le licenciement à la suite de la fermeture partielle ou totale de l'établissement.

Le contrôle à posteriori du juge est susceptible d'entraîner l'annulation de la décision de licenciement et la réintégration de travailleur dans son poste en cas d'abus de l'employeur que ce soit pour absence de cause réelle et sérieuse ou pour non respect des procédures substantielles.

Parmi les procédures juridiques à respecter par l'employeur avant de recourir au licenciement pour raison économique, celui-ci doit présenter un volet social susceptible d'éviter ou du moins limiter les licenciements.

En outre, avant tout licenciement, l'employeur doit respecter certaines procédures telles que l'audition des travailleurs concernés afin de leur donner la possibilité de se défendre par eux mêmes ou accompagnés par un collègue de leurs choix .

Le saisine d'une commission est parfois obligatoire (comite d'entreprise en France et comite de participation en Algérie).

Enfin , le litige est ensuite obligatoirement soumis à l'inspecteur du travail .

Summarized

This research focuses on the strength of the employer in terms of repetition, but before we start the subject, it is necessary to explain what the strength of the employer.

Etymological, the employer is the boss of the thing or the thing that is working?

From a legal point of view, the employer is a party to the employment relationship, and in this respect the other party - who is paid - is used to perform work on his or her own account.

An employer may be a natural person or legal person governed by public or private law, but this does not change his definition.

The employment relationship is subject to the employment contract. They are usually concluded for an indefinite period of time, but sometimes the employer uses the fixed-term contract for temporary or limited work.

The employment relationship ends with the termination of the employment contract for economic reasons. These economic causes are numerous and varied.

When established, they result in the dismissal of the worker, but the power to dismiss the employer is not absolute and is restricted by legal mechanisms and procedures, including the prior administrative authorization of the employer. Labor inspection in case of dismissal for economic reasons.

This permission was for a long time an essential tool imposed on the employer both in comparative law and in Algerian law.

Since the appearance of this type of separation in France, at the level of administrative justice on the application of Ordinance 26 and 1945, this authorization remained mandatory in subsequent texts, particularly those issued in 1973 and abolished only in 1986.

In Algeria, this authorization was also mandatory even after the repeal of French legislation in 1975, the 1990 labor relations texts were finally abolished.

In addition to the pre-censorship exercised on the employer's ability to dismiss workers for economic reasons, there is also judicial control by the judge of the seriousness and reality of the economic case of dismissal.

This can take various forms, such as corporate restructuring, privatization and job cuts. Part of the doctrine also cites force majeure as an economic reason for dismissal because of partial closure or from the institution.

The judge's background control may invalidate the decision to dismiss and re-appoint the worker in the event of misuse of the employer, whether due to lack of real or serious cause or non-compliance.

Among the legal procedures to be followed by the employer before resorting to dismissal for economic reasons, the latter must provide a social element that can avoid or limit at least redundancy cases.

Furthermore, the employer must, before each chapter, respect certain procedures such as hearing the workers concerned in order to give them the possibility of defending themselves or with a colleague of their choice.

Referral to a committee is sometimes mandatory (the Business Council of France and the Committee for Participation in Algeria).

Finally, the dispute must be submitted to the labor inspector