

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة مولود معمري - تيزي وزو -  
- كلية الحقوق -

## السبب الاقتصادي للتسريح

### إشراف:

أ/د معاشو نبالي فطة

### إعداد الطالبين:

- طارب جوهر  
- سقاي نورة

### لجنة المناقشة

- د/ فتحي وردية : أستاذة محاضرة (أ)، كلية الحقوق - تيزي وزو-  
رئيسة  
- د/ معاشو فطة : أستاذ، كلية الحقوق - جامعة مولود معمري -  
مشرفة  
- د/سعد الدين محمد : أستاذ محاضر (ب)، جامعة مولود معمري -  
ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2015-2016

## شكر و تقدير

قال الله تعالى: "و إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم"

صدق الله العظيم

تحت ظل هذه الآية الكريمة لا يسعنا إلا أن نشكر الله عز و جل جزيل

الشكر أن وفقنا في إتمام هذا العمل.

" فاللهم لك الحمد ولك الشكر "

كما يقول الرسول (ص): "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

انطلاقاً من هذا التوجيه النبوي الكريم نتقدم بالشكر الجزيل و العرفان

الصادق إلى الأستاذة الدكتورة معاشو نباليقة.

التي قبلت الإشراف على هذا العمل بصدر رحب و لحضورها الدائم و

المستمر و توجيهاتها القيمة و طيب خاطرها طوال فترة العمل.

كما نتقدم بخالص الشكر للجنة المناقشة الموقرة التي تكرمت بقبول

مناقشة هذا العمل المتواضع.

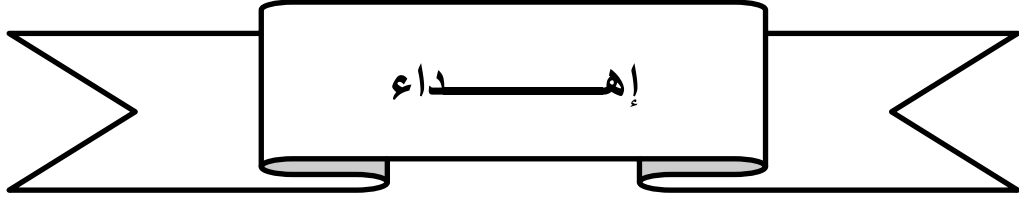
وأخيراً نتقدم بالشكر إلى كل من مد لنا يد المساعدة من قريب و من بعيد

و إلى كل أساتذة كلية الحقوق .

فبارك الله فيكم جميعاً وجزاكم الله خيراً

الطالبتين:

طارب جوهر و سقاي نورة



أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى كنزين وهبني الله إياهما الأغلى في هذا  
العالم بعد الله سبحانه وتعالى  
إلى الأولى و لا ثانية بعدها إلى منبع الحنان و المحبة إلى التي حملتني وهنا على  
وهن إلى أمي الغالية  
إلى الأقرب إلى قلبي من نفسي و من لا تكفي الكلمات لوصفه إلى الشخص  
الأكثر تضحية و تفهما في الدنيا إلى أبي الحبيب  
إلى كل إخواني بلعيد ، بوجمعة ، جيلالي دون أن أنسى أخي الصغير نور الدين  
إلى أختي الوحيدة و العزيزة سيليا  
و إلى كل أفراد العائلة كبيرا وصغيرا  
إلى كل صديقاتي فطيمة ، سميرة ، تسعديت ، كاميلية ، وهيبه ، ثيزيري ، ليله  
نصيرة ، فتيحة...  
إلى التي صبرت معي الصديقة العزيزة على قلبي نورة سقاي  
إلى كل من ساعدني في تحصيل العلم طيلة مسيرتي الدراسية  
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة عملي هذا

## إهداء

إلى التي قاست و تألمت لألمى إلى من رعتني بعطفها وحنانها إلى أول كلمة  
نطقت بها شفقتني إلى أمي الحبيبة  
إلى الذي عمل و كد وجد فقاس ثم غلب حتى وصلت إلى هدفي هذا، إلى  
المصباح الذي لا يبخل إمدادي بالنور ، إلى الذي علمني بسلوكه خصالا أعتز بها  
في حياتي والدي العزيز  
إلى زوجي العزيز الذي لطلما ساندني  
إلى النور الذي رآته عيني ابنتي فاطمة  
إلى جدتي أطال الله في عمرها  
إلى إخواني و أخواتي فازية و عائلتها ، صونية ، نعيمة ، كهينة ، فتيحة  
أحمد و ماسي  
إلى كل عائلتي الزوجية من الصغير إلى الكبير، خاصة أم زوجي التي ساعدتني  
كثيرا فكانت بمثابة أمي  
إلى صديقتي الصبورة التي تمدني بالقوة جوهر  
إلى كل من يعرفني من قريب و من بعيد  
أهدي لهم جميعا هذا العمل المتواضع

مَقَامَاتُ

## مقدمة:

مهما بلغت مدة علاقة العمل فإنها سائرة لامحالة إلى النهاية الحتمية ، كيف ما كان نوع هذه العلاقة ، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة فإنه يمكن أن تنتهي عن طريق الأسباب المنصوص عليها قانونيا والتي يمكن أن نقسمها إلى قسمين: أسباب قانونية عادية كالاستقالة والوفاة والتقاعد ...إلخ وأسباب قانونية غير عادية (استثنائية) كالانسحاب التآديبي ، والانسحاب بفعل الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية، إضافة إلى الترسيح لأسباب اقتصادية التي تتميز عن غيرها من الأسباب، حيث يمكن تكيفها على أنها نتائج وأسباب في الوقت نفسه، فهي نتائج لأنها تمخضت عن جملة من المعطيات الاقتصادية كالتطور التكنولوجي والهيكل للمؤسسات والأزمات المالية وهي أسباب لانتهاء علاقة العمل لأنها تؤدي بطريقة أو بأخرى إلى إنهاء علاقة العمل وبالتالي التخلي عن بعض أو كل العمال عن طريق ما يعرف بالتقليص أو الترسيح الجماعي لأسباب اقتصادية.(1)

يعد موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية من المواضيع الصعبة إلا أنه ليس موضوعا جديدا في القانون الجزائري، فقد تطرقت له القوانين الصادرة في ظل الإقتصاد الموجه و التي ألغيت بموجب القانون رقم 90-11 متضمن علاقات العمل ، غير أنه عمليا فإن المؤسسات المستخدمة لم تلجا آنذاك إلى الترسيح الجماعي لأسباب اقتصادية ، و قد أعطى المشرع عناية خاصة لهذا الترسيح في قانون رقم 90-11 و الذي يعتبر المنعرج الحاسم فهذا القانون أتى بأحكام كان هدفها التوفيق بين المصلحتين المتعارضتين وهما: المصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة و المصلحة الإجتماعية للطبقة العاملة كما أنه ألغى قانون 78-12 المؤرخ في أوت 1978 ، و بعده ظهر مرسوم تشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 متضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وقد عبر قانون رقم 90-11

- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2007، ص 04.

عن هذه العملية بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم استعمل المرسوم رقم 94-09 لأول مرة عبارة " فقدان العمل لأسباب لا إرادية " (1).

ونظرا للطبيعة الخاصة لهذا النوع من التسريح ، فقد أحاطته التشريعات المقارنة ومن بينها التشريع الفرنسي و كذا التشريع الجزائري المنظم لعدة قيود وشروط وإجراءات خاصة ، كما ربطته بوجوب توفير عدة ضمانات واحتياطات تخص بعضها التقليل من عدد المسرحيينما تخص الثانية ضمان بعض الحقوق والامتيازات المادية و المهنية للعمال المسرحيين.

عملا على التقيد ببحث الموضوع من جانبيه الموضوعي و الإجرائي، و انطلاقا من الطابع المعقد لهذا الإجراء (2) ، ونظرا لأهميته تتم دراسة هذا الموضوع بمحاولة الإحاطة بمختلف جوانبه و ذلك بالوقوف عند عدة نقاط مهمة من خلال طرح الإشكالية التي مفادها:

#### - ما المقصود بالسبب الاقتصادي الذي يجيز التقليل من عدد العمال و تسريحهم؟

إن عدم توضيح و تطرق المشرع الجزائري إلى ماهية السبب الاقتصادي للتسريح و تحديد المقصود به ، يوجب دراسة ما جاء في القانون الفرنسي بالمقارنة لتحديد مفهومه و لتكييفه كسبب إقتصادي للتسريح ، و تحديده كسبب لتبرير عملية التسريح الإقتصادي مع إبراز شروط صحته (الفصل الأول) والقيود المستخدمة في عملية التسريح الاقتصادي و ضرورة احترام الضوابط الاجرائية لتنفيذ هذا النوع من التسريح بالاضافة الى بعض الخصوصيات التي تترتب من جراء تحقق السبب الإقتصادي و هذا ما يرتب أيضا حقوقا للعمال المعنيين أثناء العملية و بعد انتهائها (الفصل الثاني).

1- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة

العليا للقضاء ، الجزائر ، الدفعة 16 ، 2005-2008 ، ص 3.

2- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، الطبعة الثانية ، ديوان -33-

3- المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ، ص.349.

# الفصل الأول:

ماهية السبب الاقتصادي للتسريح

لم القانون الجزائري بتطبيق وتنفيذ التسريح لأسباباقتصادية إلا في منتصف التسعينات في إطار الإصلاحات الإقتصادية وإعادة تنظيم وهيكله المنظومة الاقتصادية، الصناعية، التجارية والمالية، فهو مرتبط بالتطوير العلمي والتكنولوجي الحديث وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسة المستخدمة إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال ، وهي صلاحية منحها له القانون أجل الحفاظ على مصالحه الاقتصادية وضمان استمرار المؤسسة في إستغلال النشاط ، فالتسريح الإقتصادي يدخل ضمن السلطات التي يتمتع بها المستخدم اتجاه عماله حينما يمكنه اللجوء إليه في حال تعرض مصالحه للخطر.

ولضمان أن يكون هذا النوع من الإنهاء صحيحا وحديا ولتفاديالمشاكل التي قد تبخر عنه بين العمال وصاحب العمل، قام المشرع الجزائري بوضع نظام قانوني له وذلك بالزام صاحب العمل بقيود موضوعية واخرى إجرائية. وعليه فإن التسريح للسبب الاقتصادي يتميز عن غيرها من أنماط إنهاء علاقة العمل وهذا ما يستدعي البحث أكثر في مفهومه مع الوقوف عند معايير تكيفه (المبحث الأول). وتوضيح الشروط المبررة له مدى مشروعيته (المبحث الثاني).

## المبحث الأول : تحديد مفهوم السبب الإقتصادي.

يرتبط تسريع العمال السبب الإقتصادي بتطور العلم والتكنولوجيا مما يترتب عنه أزمات مالية سواء مالية أو تجارية التي تلحق بالمؤسسة المستخدمة إذ وجب عليها اللجوء إلى التقليل من عدد العمال، وهذا ما اهتمت به التشريعات العمالية حيث قامت بإخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة<sup>(1)</sup>، ورغم أن المشرع الجزائري إعتبر التسريح الجماعي حالة من حالات إنها علاقة العمل إلا أنه لم يحدد مفهوم السبب الإقتصادي الذي يعتبر مبررا لهذا النوع من التسريح للعمال بل نصت على المبدأ فقط وهو إمكانية الإنهاء على أساسه وذلك في نص المادة 69 من قانون 11/90 وهذا ما يستدعي محاولة تحديد مفهومه وفق ما توصل إليه الفقهاء (المطلب الأول). والوقوف عند الأسباب المبررة للإنهاء الإقتصادي ومدى جدتها وصحتها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول :

#### مفهوم السبب الإقتصادي.

إن مفهوم السبب الإقتصادي قد يرتبط بالصعوبات الاقتصادية والمالية التي تواجهها المؤسسة المستخدمة، التي يظهر صاحبها إلى تسريح العمال الإبقاء على حياتها هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يرتبط السبب الإقتصادي باعتبارات اقتصادية أخرى مثل التحولات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة التي يقوم بها صاحب العمل لمواجهة منافسة المؤسسات الأخرى ، وعلى هذا الأساس فإن الفقهاء قد اختلفوا في تحديد تعريف السبب الإقتصادي (الفرع الأول)، و هو ما أعطى لأرباب العمل سلطة واسعة

1- بشير هدى : الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، ص 122 .

في تكييف السبب الإقتصادي (الفرع الثاني) ، وبالرجوع إلى أنواع السبب الإقتصادي فإن المشرع الجزائري نص على نوع واحد من التسريح أما المشرع الفرنسي فقد نص على نوعين (الفصل الثالث).

### الفرع الأول :

#### تعريف السبب الإقتصادي للتسريح.

مهما اختلفت آراء الفقهاء في تعريف السبب الإقتصادي للتسريح إلا أن هناك عدة محاولات في ذلك ، حيث هناك ، من يرى أنه نتيجة لعوامل طارئة على المشروع ولا دخل لإدارة صاحب العمل فيها(أولا)، و هناك من يرى أنه ذلك السبب الذي لا يرجع إلى شخص العامل، بل يرجع سببه إلى الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع (ثانيا) <sup>1</sup>.

أولا : المفهوم الضيق للسبب الإقتصادي للتسريح.

- المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا للسبب الإقتصادي في القوانين القديمة ولا القوانين الجديدة، مما فتح المجال أمام المحاولات الفقهية لغرض الوصول إلى ذلك، حيث أن هناك فريق من الفقه عرف السبب الإقتصادي على أنه كل الأسباب التي تواجه المؤسسة المستخدمة والتي تكون نتيجة لظروف طارئة ليس مصدرها العامل ولا المستخدم ، بل هي تلك الصعوبات والضغوطات المالية والفنية و الظرفية الناشئة عن سوق العمل والتي تؤثر سلبا على المؤسسة، بالتالي يمكن القول أن السبب الإقتصادي هو سبب أجنبي خارج عن إرادة الطرفين. ومن بين هذه الظروف الطارئة نجد عدم تمكنها من التمويل بالمادة الأولية ، هذا ما يستبعد التسريح التأديبي والغياب الطويل عن العمل والغيابات المتكررة والسن ، العجز الجسماني أو المهني وكذلك القوة القاهرة. <sup>(2)</sup>

1- مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق ص 98 و99.  
2- ايت محند فطة . التسريح لأسباب اقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 98 و99.

## ثانيا : التعريف الواسع للسبب الإقتصادي للتسريح:

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف السبب الإقتصادي عكس المشرع الفرنسي الذي كرسه في قانون العمل الصادر في أوت 1989 ، بعد أن تم تحديده من طرف الفقه ، حيث نجد أن هناك جانب من الفقه قد اعتمد على معيار خطأ العامل في تحديد مفهوم السبب الإقتصادي ، و بالتالي فإن التسريح لسبب إقتصادي هو التسريح الذي لا يرجع سببه إلى خطأ العامل بل يعود إلى أسباب أخرى كالأسباب التنظيمية (1) .

و قد عرف المشرع الفرنسي السبب الإقتصادي على أنها أسباب اقتصادية هيكلية ، أو كل الأسباب التي تؤدي إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة وتحديثها و عليه فالمفهوم الواسع للسبب الإقتصادي يتضمن الظروف الاقتصادية الطارئة و كذا الإجراءات الإرادية التي يتخذها رب العمل عند إعادة تنظيم و هيكلية المؤسسة و التي تجبره على إلغاء بعض المناصب أو تعديلها (2) .

أما المشرع الجزائري فقد اهتم فقط بالنتيجة التي تتمثل في تقليص عدد العمال ، فلم يشر إلى تعريف السبب الإقتصادي في المواد المتعلقة بإنهاء علاقة العمل ، لم يترك هذا الأمر للاتفاقيات الجماعية ، هذا لأن تطبيق هذه القوانين حديثة في الجزائر إضافة إلى عدم وجود سوابق قضائية تسمح للفقه التعليق عليها عكس القانون الفرنسي الذي ساهم فيه القضاء في ترسيخ الكثير من المبادئ المتعلقة بالسبب الإقتصادي.(3)

- 1- معاشو نبالي فطة ، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية ، دراسة مقارنة ، الجزائر - فرنسا، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و علوم السياسية ، تيزي وزو ، 2002-2003 ، ص 27.
- 2- أيت محند فطة ، التسريح لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق ، ص 9 و 10.
- 3- معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق ، تيزي وزو 2007-2008 ، ص 288.

## الفرع الثاني:

## معايير تكييف السبب الإقتصادي:

لإثبات تكييف التسريح الذي يقوم به المستخدم على أنه تسريح مبني على ظروف اقتصادية ، أي تسريح اقتصادي ، يجب الإستعانة بشروط ومعايير تثبت هذا التسريح بحيث أن تسريح المستخدم بوجود سبب اقتصادي لا يكفي حتى يتم تكييف هذا التسريح على انه تسريح اقتصادي إنما يجب عليه ان يثبت ذلك (1). وبالرجوع إلى المادة 69 من قانون 90-11 يمكن أن نستخلص من خلالها معيارين هامين لتكييف السبب الإقتصادي وهما المعيار المتعلق بشخص العامل (أولاً) والمعيار المتعلق بالوظيفة (ثانياً).

## أولاً: المعيار المتعلق بشخص العامل

يوصف المعيار الخاص بشخص العامل بالسلبى ، وعليه لتكييف التسريح على أنه اقتصادي يجب ان يكون السبب غير لصيق بشخص العامل ، أي أنه ليس للعامل أي علاقة بأسباب التسريح وبالتالي إذا كان لإلغاء العمل أسباب اقتصادية فإن شخصية العامل تكون بعيدة عن هذا الانهاء، بعبارة أخرى فإن الصفة الاقتصادية لا تكون إلا على الأسباب الأجنبية لسلوك العامل وأهليته وقدراته وكفاءته المهنية (2) ، وهذا ما يبعد كل البعد السبب التأديبي والغياب الطويل عن العمل أو الغيابات المتكررة أو السن أو العجز الجسماني أو المهني (3)

1- أيت محند فطة ، التسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق ، ص 10.

2- معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، مرجع سابق ، ص 290.

3- بن رجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، فرع عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق، 2007-2008 ، ص 40 .

**ثانيا: المعيار المتعلق بالوظيفة:**

من المعروف أن الانهاء الاقتصادي في الصورة النموذجية يتعلق بإلغاء الوظيفة، وبالتالي يمنع صاحب العمل من القيام بتوظيفات جديدة أو تغيير العمال المسرحين حتى نكون أمام عملية تقليص عدد العمال وبالتالي التسريح الاقتصادي.

و هذا يعني إلغاء مجموعة من الوظائف داخل المؤسسة عن طريق تعويض الوظائف بوظائف أخرى ، و يقصد به أيضا إلغاء المنصب الذي كان يشغله العامل المسرح ، و من خلال ذلك إلغاء المنصب أو الوظيفة يعتبر شرطا ضروريا حتميا يمكن للمستخدم أن يحتج به كسبب لإجراء التسريح الاقتصادي<sup>(1)</sup>. ويعتبر هذا المعيار الصورة الأكثر تعبيرا عن قيام السبب الاقتصادي وعلى حد تعبير الأستاذ "جيرار كوتوري GERRARD COUTURIER" فإن إلغاء الوظيفة تعتبر العنصر الموضوعي والمادي للسبب الاقتصادي<sup>(2)</sup>.

ويتم إلغاء الوظيفة تبعا لإلغاء اختصاصها ، وبهذا يتم تسريح العامل وإنهاء عقده لسبب اقتصادي ، ومثال على ذلك إلغاء نظام الحراسة التقليدية عن طريق أعوان وتسريحهم وتعويضهم بكاميرات المراقبة، وبالتالي لا يجوز إدخال عامل آخر محل عامل مسرح لأن أسباب وجود الوظيفة قد ألغيت. <sup>(3)</sup>

**الفرع الثالث:****أنواع التسريح للسبب الإقتصادي:**

بالرغم من محاولة الفقه تعريف السبب الاقتصادي وكذا الاستقراء المستنتج من المادة السابعة من المرسوم 09/94 إلا أن تعريف السبب الاقتصادي ليس بالأمر الهين ذلك لتعلقه بمسألة لا يمكن لأحد .

1- سليمان حميدة، سي سالم عبد الله التسريح التعسفي في ظل قانون العمل الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير . تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012، ص 28

2 - فتحي وردية ، الرقابة القضائية على الانهاء الاقتصادي لعقد العمل، دراسة مقارنة (الجزائر، فرنسا) ،مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري 2002-2003 ، ص 52

3 عماد رشيد، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغيير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، 2012-2013 ، ص 58.

الوقوف على حقيقتها إلا صاحبها، أي تقرير مدى عجز المؤسسة ماليا أو تجاريا ، أو تقنيا بوصفها من الأمور الداخلية للمستخدم (1) ، وبالرجوع إلى القانون الجزائري نجد أن المشرع ينص على نوع واحد من التسريح لأسباب اقتصادية و هو التسريح الجماعي ، أما المشرع الفرنسي فنجده قد نص على نوعين من التسريحات لأسباب اقتصادية و هما التسريح الاقتصادي الفردي (أولا) و التسريح الاقتصادي الجماعي (ثانيا).

#### أولا: التسريح الاقتصادي الفردي:

يعرف التشريع الفرنسي التسريح الفردي لسبب اقتصادي على أنه إذا حدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح وخص عاملا واحدا ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين وكان طبعاً لسبب غير متصل بشخص العامل ، و بهذا الصدد فقد أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي، إذ يستطيع صاحب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء ذلك المنصب و تعويضه بآلة تعمل بجهد أكبر و أسرع ، و ذلك بنظامها الليبيرالي، أما المشرع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي بل نص على كليهما في عبارة واحدة ، فنجد المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص : " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" و عليه لم يميز بين هذا النوع من التسريح بإجراءات تختلف عن التسريح الجماعي على خلاف التشريع الفرنسي الذي خصه بقواعد خاصة سواء من حيث الإجراءات أو الرقابة.(2)

#### ثانيا: التسريح الاقتصادي الجماعي:

ما تجدر الإشارة إليه أن عبارة التسريح الجماعي لسبب اقتصادي ظهر لأول مرة في القانون الفرنسي بموجب القانون 13 فيفري 1973 والتعليمات الأوربية المؤرخة في 17 فيفري 1975 و بموجب القانون الفرنسي الصادر في 03 جانفي 1975، استعمل عبارتين معا " التسريح الجماعي والفردي " ، أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل كل العبارات " التسريح ، التخفيض العددي، فقدان العمل بصفة لارادية لأسباب اقتصادية"

1- حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 50 .

2- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 13.

فالمشرع قد استعمل كل هذه العبارات بدون تمييز (1) ، فنجده ينص في المادة 1/69 أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " كما أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة أنه: " إذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي" (2).

وعليه يعد تسريحا جماعيا فصل المستخدم لعاملين فأكثر نتيجة الصعوبات الاقتصادية التي تتعرض لها مؤسسته ويكون التسريح الجماعي في شكل تسريحات فردية، معناه يقوم بتسريح كل عامل لوحده أي أنه يبلغ قرار التسريح بشكل فردي لكل عامل ، رغم أن التسريح جماعي إلا أن قرار التسريح لا يرسل بشكل جماعي للعمال المعنيين، إنما يتم إرساله إلى كل عامل بصفة منفردة أو ما يجمع هؤلاء العمال المعرضين للتسريح الجماعي هو وحدة السبب (3).

## المطلب الثاني:

### الأسباب الاقتصادية المبررة لإنهاء علاقة العمل

لقد أغفل المشرع الجزائري عن توضيح مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية فأدى ذلك إلى تبني المفهوم العام و الواسع له ، و ليكون التسريح تسريحا اقتصاديا يجب أن تتوفر فيه الأسباب المكيفة له ، و التي تضيف عليه الطابع الاقتصادي حيث تعد كل من الظروف الاقتصادية والتحولات التكنولوجية أسباب مبررة للتسريح الاقتصادي ، وهي أسباب قانونية مذكورة في القانون رقم 75-91 ، و إلى جانب ذلك أضافت محكمة النقض الفرنسية سبب آخر يتمثل في إعادة تنظيم المؤسسة وإنهاء نشاطها ، و عليه فإنه يمكن القول أن السبب

1- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري ، نفس المرجع ، ص 12 .  
 2- المادة 69 من القانون 90-11 سابق الذكر.  
 3- أبت محند فطة، التسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق ، ص14.

الاقتصادي يرتبط بالصعوبات الاقتصادية (الفرع الأول) ، أو التحولات التكنولوجية (الفرع الثاني) ، أو إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة (الفرع الثالث).

## الفرع الأول:

### الصعوبات الاقتصادية

الصعوبات الاقتصادية أو بتعبير آخر الأزمات الاقتصادية سواء كانت عالمية أو وطنية ، فالأزمات العالمية تتمثل على سبيل المثال في الغلاء الكبير لبعض المواد الأولية الذي يترتب عليه إستحالة التمويل من الخارج بالمواد الضرورية أو بأسعار لا تتحملها المؤسسة لهذا تقوم المؤسسة إلى إعادة تنظيم الناحية البشرية بالجوء إلى التقليل من عدد العمال<sup>(1)</sup>، فالسبب الاقتصادي هو من الصعوبات التي تتعرض لها المؤسسة ، حيث لا يشترط أن تكون حالتها المالية مزرية و إنما يجب أن لا يتمكن صاحب العمل من التغلب عليها بمختلف الوسائل الممكن استعمالها ، إذ يتعين عليه إقناع العامل و إعلامه بهذه المشاكل و شرحها له بصفة تفصيلية ، بتوضيح العناصر التي تثبت إختياره لذلك المنصب و إلغاؤه له ، كما تعرض على القاضي حقيقة هذه الصعوبة التي تمنحه حرية تقديرها لأن المظاهر تخفي في بعض الأحيان حقائق أخرى ، فيمكن أن نرى ظاهريا صعوبات اقتصادية ، لكنها في الحقيقة ليست جدية ، وهو ما توصلت إليه محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها التي تشترط في هذه الصعوبات توفر عنصرين ، إحداهما قانوني و هو أن تكون جدية ، أما الأخرى أضافها القانون وهي ضرورة أن تكون دائمة و ليست مؤقتة ، بل ثابتة ومستمرة و لو أنه لم يوجد تحديد قانوني لحجم هذه الصعوبات<sup>(2)</sup> .

1- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر و الطباعة ، ص 248.  
2- معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 302.

## الفرع الأول:

### التحولات التكنولوجية

لا يجب أن يكون لصاحب العمل علاقة في إدخال التطورات التكنولوجية للمؤسسة بغرض تحسين نوعية الإنتاج وزيادة المردودية التي تؤدي الى التسريح الاقتصادي و إلا كان هذا التسريح تسريحا تعسفيا ، بل يجب أن يكون إدخال التكنولوجيا الحديثة للمؤسسة ضرورة دعت إليها استمرارية المؤسسة في نشاطها و الحفاظ على مناصب الشغل وهذا مثل التغيير المفاجئ لبعض وسائل الإنتاج ، هذا ما يجعل العتاد المستعمل غير ملائم ، ما يؤدي الى عدم تمكن المؤسسة على تمويل تجهيزات أخرى و هذا ما يجعل أيضا صاحب العمل مضطرا الى اللجوء للقيام ببعض التسريحات التي تبرر السبب الاقتصادي الحقيقي الجدي ، و كل هذا قبل إدخال التكنولوجيا، أما في حالة وقوع تسريحات بعد إدخال التكنولوجيا فنكون أمام التسريح التعسفي لعدم مطابقتها للقانون (1).

## الفرع الثالث:

### إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة

إن الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة هي الأكثر شيوعا ومرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم داخلي في المؤسسة المستخدمة مثل: حالة تحديد العتاد أو إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام والورشات من أجل رفع المردودية وتقليل التكاليف، ربح الوقت أو تخفيف التكلفة ... إلخ ، نقل بعض الأقسام أو إلغائها مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل التي قد تصبح غير مضمنة في الهيكلية الجديدة أو غير ضرورية مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها.

كما قد يكون السبب خارجيا أي لا يخص المؤسسة وحدها كحالة الإدماج أو تجميع مجموعة وحدات مؤسسات من أجل خلق مؤسسة واحدة أو تحويل مؤسسات أو وحدات إلى مناطق أخرى أو تغيير نشاط بعضها بما لا يتناسب وتأهيل المؤسسة الأصلية... كل هذه الحالات قد تخدم بصورة أو بأخرى التقليل من عدد العمال بما يتناسب والأوضاع المستخدمة (1).

1- سليمان حميدة ، سي سالم عبد الله ، التسريح التعسفي في ظل قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص35.

## المبحث الثاني:

## الشروط المبررة لإنهاء الإقتصادي

يجب التمييز بين الأسباب التي تبرر التسريح الإقتصادي و الأسباب المكيفة له لأن هذه الأخيرة تضي عليه الطابع الإقتصادي بينما الأسباب المبررة تمنح له المشروعية ، فالتحقق من صحة وجدية الأسباب المبررة للتسريح أمر هام لا سيما منذ أن أصبح اللجوء إلى التسريح الجماعي غير خاضع لرقابة إدارية وعلى وجه الخصوص لترخيص مسبق من طرف مفتشية العمل والذي كان بمثابة حاجز عائق دون الشروع فيه (2) ، لهذا فانه يجب النظر في توفر شروط السبب الإقتصادي التي تؤدي الى التسريح (المطلب الأول)، خاصة بعد إلغاء الرقابة السابقة على مشروعية السبب الإقتصادي (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

## شروط السبب الإقتصادي

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة (3) ، إن تعدد واختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب (1) ، لذلك فقد حاول المشرع وضع إجراءات أو شروط موضوعية والتي تعتبر بمثابة ضمانات للعمال المعرضين لإجراء التسريح الإقتصادي من جهة ، من جهة أخرى تعتبر قيودا موضوعيا على سلطة صاحب العمل عند استعماله لإجراء التسريح وهذا لضمان عدم تعسفه في استعماله لهذه السلطة (2) ، ولهذا فان المشرع الجزائي قد وضع هذه القيود الموضوعية التي تشترط أن يكون السبب الإقتصادي حقيقيا (الفرع الأول) وكذلك أن يكون السبب الإقتصادي جديا (الفرع الثاني).

1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص ص 369 و 370 .

2- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، مرجع سابق، ص 247 .

3- المادة 94 من قانون رقم 78-12 ، المؤرخ في 5 أوت 1978 متضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر عدد 32

## الفرع الأول:

## أن يكون السبب حقيقيا

يجب أن يكون سبب التسريح حقيقيا، بمعنى أن يكون موجودا و مذكورا في قرار المؤسسة المستخدمة، فقد ذهب بعض الفقهاء إلى أنه يتحتم إستبعاد كل الأسباب الشخصية والغير المؤكدة ، فالسبب الإقتصادي لا يكون حقيقيا إلا إذا اشتمل على نوع من الصفة الموضوعية بحيث وقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية التي سبقت التصويت والمصادقة على قانون 13 جويلية 1973 المتعلق بالعمل والتي توصلت إلى ضرورة أن يتصف سبب التسريح بالموضوعية سواء أن إتصل بسلوك العامل أو بقدرته على العمل أو سير نشاط المؤسسة ، لهذا ذهب جانب من الفقه إلى تفسير الموضوعية بأنها " ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منه".

و بالتالي لكي يكون السبب حقيقيا لا بد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة غير قابلة للتغيير، يمكن تكييفها قانونيا على أنها أسباب إقتصادية في وثيقة التسريح ، لذلك يؤكد المشرع الفرنسي في كل مرة على ضرورة توفر السبب الحقيقي للتسريح (3) ، و إلا اعتبر قرار صاحب العمل غير مشروع، و لكي يكون السبب الفعلي من الأسباب الموضوعية كما يجب أن يكون صحيحا (ثانيا).

- 1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص124.
- 2- أيت محند فطة ، التسريح لأسباب إقتصادية، مرجع سابق ، ص25 .
- 3- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 15.

أولاً: أن يكون سبب التسريح موجوداً:

يجب أن يكون سبب التسريح فعلي و إلا اعتبر تعسفياً ، بمعنى أن يكون السبب موجوداً أي أن يكون التسريح مؤسساً على سبب واقعي مادي ، فلا يمكن القول أن الوقائع المقدمة من طرف صاحب العمل حقيقية إن لم تكن موجودة فعلياً ، وهذا عكس ما كان عليه الأمر قبل قانون 13 جويلية 1973 ، إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في عدة أحكام لها أن التسريح إذا كان خالياً من أي سبب فإنه يكفي لاعتباره تعسفياً (1) .

ثانياً: أن يكون سبب التسريح صحيحاً:

المقصود بأن يكون السبب الإقتصادي صحيحاً هو أن يكون السبب المباشر للتسريح و أن يكون ثابتاً ، بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير الزمن ، ذلك أنه يمكن أن يكون السبب موجوداً لكنه لا يخول لصاحب العمل سلطة التسريح لأنه غير ثابت أي أنه ليس صحيحاً (2)، كما أن الإتفاقية رقم 158 متعلقة بإنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1988 و التي لم تصادق عليها الجزائر في المادة 4: " لا ينتهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو سلوكه أو يستند إلى مقتضيات المؤسسة أو المنشأة أو المرفق . " (3) ، و المشرع الجزائري لم يتطرق إلى شروط السبب الإقتصادي و اكتفى على أن يكون هناك أسباب مبررة في المادة 69 من قانون 90-11 .

1- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر ، المرجع السابق، ص 46 .

2- ايت محند فطمة، التسريح لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق، ص 27.

3- الإتفاقية الدولية رقم 158 ، متعلقة بإنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، مؤتمر العمل الدولي لسنة 1988.

## الفرع الثاني:

## أن يكون السبب جديا :

تعتبر جدية السبب الإقتصادي للتسريح شرطا ضروريا لقانونية التسريح ، فقد اجتهد الفقه بالقول إن جدية السبب الإقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل (كالظروف الاقتصادية أو التغيرات التكنولوجية أو إعادة الهيكلة) وتأثيرها على العمل أى أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لضمان حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة في مجالها الإقتصادي و للإشارة فأن المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الإقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل وذكر صفات هذا السبب بكونه يجب أن يكون حقيقيا و جديا ، بينما المشرع الجزائري لم يشترط كذلك أن يتسم السبب الإقتصادي بالجدية بل اكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها ، وهذا ما يخلق مشاكل كثيرة ويفتح الباب لتعسف أرباب العمل<sup>(1)</sup> ، فبالرجوع إلى المادة 69 من قانون 90-11 نجد أنها تنص على: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية..."<sup>(2)</sup>

## المطلب الثاني:

## الرقابة الإدارية السابقة على مشروعية السبب الإقتصادي:

بدأت المرحلة الجديدة ابتداء من سنة 1990 حيث لم يصبح رب العمل الذي يلجأ الى التسريح ملزما بالحصول على ترخيص إداري مسبق كما كان عليه الأمر 75-31 و إنماطلب منه مجرد اخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الاجراءات خاصة الاجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام صاحب

1- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 14.

2 - المادة 69 من قانون - متعلق بعلاقات العمل.

العمل بترتيب التسريجات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي، هذا لأنه قد تم إلغاء الرخصة الإدارية بموجب القانون 11/90 (الفرع الأول) ، فتقلص دور مفتشية العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول:

#### إلغاء الرقابة الإدارية السابقة و تقليص دور السلطة الإدارية

لضمان عدم تعسف أصحاب العمل و لتحقيق الحماية الكافية للعمال المهددون بفقدان عملهم في أي وقت لأسباب اقتصادية خارجة عن إرادتهم . تم تكريس رقابة إدارية على مشروعية السبب الإقتصادي<sup>(1)</sup> تقوم بها السلطة الإدارية ، و لقد اعتبرت الرقابة الإدارية للتسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الترخيص الإداري بهدف الرقابة على وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية<sup>(2)</sup> ، إلا أن هذه الرقابة قد تم إلغائها فانقل الترخيص الإدارية إلى التفاوض الجماعي (أولا) ، و هذا ما أدى إلى تقليص دور السلطة الإدارية (ثانيا).

#### أولا: إلغاء الرقابة الإدارية السابقة لمشروعية السبب الإقتصادي:

للرقابة الإدارية أهمية في عملية التسريح للسبب الإقتصادي ، حيث تتجلى في تدخل الدولة التي تهدف إلى تقدير سلطة المستخدم للجوء إلى هذا الإجراء ، إلا أن المشرع الجزائري قد تخلى عن هذه الضمانة المكرسة لفائدة العمال ، فتراجع عن الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية.

و بصور المرسوم التشريعي رقم 04-09 قام بإدخال تغييرات هامة على إجراءات التسريح، فبعدما كان المستخدم يستمد مشروعية قراره بالتسريح لأسباب إقتصادية من الرخصة الإدارية أصبح يستمدها من التفاوض الجماعي، فلم يعد مكان للسلطة الإدارية في

1- واضح رشيد ، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الإقتصادية ، رسالة ماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، كلية الحقوق ، الجزائر 2001 ، ص 92 .  
2- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 23.

تفحص حقيقة وجدية السبب الإقتصادي ، و حل مكانها إجراء التفاوض الجماعي الذي يهدف إلى تحقيق التوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية و قد قام المشرع الفرنسي بنفس الشيء منذ 1986، حيث ألقى هذه الرخصة الإدارية بسبب الانتقادات التي وجهت لها ، حيث منع القانون رقم 1320 الصادر في 30 ديسمبر 1986 بصفة قطعية تدخل الدولة في إجراء التشريح لأسباب اقتصادية (1)

### ثانيا: الدور الثانوي للسلطة الإدارية

طالما حاول المشرع الجزائري توفير الاستقرار للعمال في مناصبهم خاصة في الفترة السابقة للإصلاحات الاقتصادية قبل سنة 1988 حيث سعى إلى التخفيف من آثار الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل ، لذلك قام بإخضاعه إلى مراقبة إدارية للنظر في حقيقة وجدية هذه الأسباب ، لكن التغيرات الاقتصادية التي أثرت على الجانب الاجتماعي قلصت من مهام السلطة الإدارية ، فالمطلوب من الهياكل الإدارية هو السعي عند قيامها بالمراقبة المسبقة إلى تحقيق الحفاظ على المصالح الاجتماعية للعمال المهديين بالتسريح لأسباب اقتصادية والمصلحة الاقتصادية للمؤسسة المعنية.

و عليه قامت الجزائر بالتضييق من دور السلطة الإدارية حيث همش المشرع الجزائري أهمية مفتشية العمل في مجال التسريح لأسباب اقتصادية ، حيث كشفت تشريعات العمل الصادرة منذ 1990 عن التراجع الملحوظ لدورها في مجال التسريح للتقليل من عدد العمال ، فلم تعد رقابة السلطة الإدارية تتمحور على تقدير حقيقة وجدية أسباب التسريح و كفالة حقوق العمال المسرحين، بل يكاد أن يكون منعدها ، فبالتالي ينحصر دورها في دور إعلامي الذي يتمثل في إعلامها بالقوائم الإسمية للعمال المعنيين بهذا الإجراء ، كما يلتزم بإيداع الجانب الاجتماعي لديها قبل تنفيذها.(2)

1- عماد رشيد ، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغيير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، مرجع سابق ص60.  
2- فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص ص 240 و 241.

## الفرع الثاني:

## رقابة القاضي الاجتماعي الجزائري لمشروعية السبب الإقتصادي :

قبل صدور قانون رقم 90-11 السالف الذكر وضع المشرع الجزائري شرطا للتقليص في عدد العمال، حيث يتمثل هذا الشرط في الترخيص الإداري المسبق من طرف مفتش العمل المختص إقليميا ، وبالتالي هذا الأخير كان له دور رقابي في عملية التسريح ، لكن بصدور قانون 90-11 ألغى شرط الترخيص الإداري المسبق وتراجع بذلك عن الدور الرقابي المخول للسلطة الإدارية على مشروعية السبب الإقتصادي، وقد استقر اجتهاد المحكمة العليا في تلك الآونة على أنه ليس للقاضي أن يقدر الدواعي الاقتصادية ، فهي مستندة إلى سلطة أخرى.(1)

وبإلغاء الرقابة الإدارية التي سادت في الجزائر من 1975 إلى 1990 ، أصبح القضاء الجهة الوحيدة المعنية برقابة عملية التسريح و النظر في مدى مشروعية السبب الإقتصادي، إلا أنه ما يلاحظ أن المشرع لم يحدد معايير تقدير السبب الإقتصادي ولا عناصر مشروعيته كما فعل المشرع الفرنسي.

كما أن المشرع الجزائري قد أغفل الجهة المختصة التي تراقب صحة السبب الإقتصادي مما أدى إلى آثار خطيرة على مخططات الإنعاش في أرض الواقع (2) .

ومع غياب اجتهادات من المحكمة العليا تبين معايير و عناصر السبب الإقتصادي المشروعة و المبررة لعملية التسريح ، فهذا يعني أنها قد كرست سلطة قضاء الموضوع في التقدير الغير المباشر للدواعي و الأسباب الاقتصادية، التي تتم من خلال الرقابة على التوظيفات الجديدة في نفس أصناف مناصب العمال المسرحين و في نفس أماكن العمل ، فهذا دليل على الضرورة الاقتصادية غير المتوفرة ، ولغاية الآن فإن المحكمة العليا مترددة فلا يوجد أي اجتهاد منها أو قرار مبدئي يحدد المفاهيم و يضبط المصطلحات مما يجعل

1- عبد الحليم بوشكيوه ، الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري ، مرجع سابق ص191.  
2- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 40.

القاضي الاجتماعي الجزائري يجد نفسه ملزماً بالإجتهاد لإيجاد حل شد الفراغ القانوني و التوصل بذلك إلى نوع من التوازن في تقدير مشروعية السبب الإقتصادي (1).

---

1- عماد رشيد، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، مرجع سابق ص ص 64 و 65.

# الفصل الثاني:

القيود الخاصة لاعتبار التسريح

لسبب اقتصادي

إن تمكين رب العمل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية مبدأ كرسه المشرع الجزائري في تشريعات العمل السابقة الملغاة وكذا في التشريعات الحالية إلا أن هذا النوع من الإنهاء قد يعود بأضرار عديدة خاصة على العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في هذه العلاقة .

و نظرا لخطورة عملية التسريح الإقتصادي فإن التشريعات العمالية عملت من خلال تقنينها للضوابط الشكالية على تقييد سلطة المستخدم في فصل العامل لأسباب اقتصادية بهدف حماية العمال من شبح التسريح باعتبار أن وجود السبب الإقتصادي في حد ذاته لا يكفي لإضفاء المشروعية على هذا الإنهاء ، لهذا فقد قام المشرع الجزائري بإحاطة عملية التسريح الإقتصادي بعدة قيود وإجراءات خاصة ، فبالإضافة إلى القيود الموضوعية التي تتعلق بالسبب الإقتصادي ، أضاف قيود إجرائية أو ما يسمى بالضوابط الإجرائية لتنفيذ التسريح الإقتصادي كإعداد الخطة الاجتماعية و التشاور حول مضمونها مع ممثلي العمال و غيرها من الإجراءات (المبحث الأول) ، كما ربطت عملية التسريح بوجوب توفير عدة ضمانات يهدف بعضها إلى التقليل من عدد المسرحين ، بينما يهدف بعضها الآخر إلى توفير ضمانات مادية و مهنية للعمال المسرحين (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### ضرورة احترام الضوابط الاجرائية لتنفيذ التسريح لسبب الاقتصادي

لقد ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 5 من المرسوم التشريعي 09/94 رب العمل في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 9 عمال إجراء بإتباع إجراءات قانونية قبل اتخاذ قرار التسريح التي بدون إتباعها يعتبر التسريح غير شرعيا ، وتتمثل هذه الإجراءات اتقي إعداد تقرير مفصل يتضمن الوضعية المالية و الاقتصادية للمؤسسة و الأسباب التي دفعته إلى اتخاذ قرار التقليل من عدد العمال و التدابير المتخذة بشأن العمال المعنيين بالتسريح ، و عليه أن يعرض التقرير على الأجهزة المؤهلة قانونا للمصادقة عليه ثم على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ثم على الممثلين النقابيين للتفاوض الجماعي، و هذا ما يعرف بالخطة الاجتماعية (المطلب الأول) و كذا من جهة أخرى يفترض عليه الاحتكام الى معايير و مقاييس في اختيار العمال الذين يمسهم هذا التسريح و ذلك بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### الالتزام بإعداد الخطة الاجتماعية

نظرا لمخاطر التسريح الاقتصادي، عمدت معظم الدول إلى تنظيم هذا النوع من الانهاء لعقد العمل ، ففرضت على صاحب العمل عدة التزامات و وضعت جملة من الحقوق للعمال المهتدين بهذا الانهاء ، محافظة بذلك على ما يسمى بالسلم أو الامن الاجتماعي ، و هو الوضع الذي ذهب إليه المشرع الجزائري بإصداره للمرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر (1) ، حيث قيد السلطة الاستثنائية لصاحب العمل في الانهاء بوضع قيود

1- فتحي وردية ، الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، عدد 1، 2010، ص 25 .

موضوعية و أخرى إجرائية ، و أهم هذه القيود تلك التي تلزمه بوضع الجانب الاجتماعي قبل التسريح (الفرع الاول ) ، و التفاوض حول الجانب الاجتماعي (الفرع الأول).

### الفرع الأول :

#### مفهوم الخطة الاجتماعية

أوجب المشرع الجزائري إعداد الجانب الاجتماعي في المادة 05 من المرسوم التشريعي 09-94<sup>(1)</sup> ، و اعتبره كشرط أساسي لإجراء التسريح الاقتصادي ، و هذا ولخلق توازن ما بين الاعتبارات الاقتصادية التي تملئها الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و الاعتبارات الاجتماعية التي تهدف لضمان الحد الأدنى من حياة العمال ، إلا أن المشرع الجزائري لم يقد بتعريف الجانب الاجتماعي ( أولا ) ، لكنه بالرجوع إلى المرسوم التشريعي 09-94 سالف الذكر نجد أنه نص على التدابير التي يتضمنها هذا الجانب الاجتماعي (ثانيا).

#### أولاً: التعريف بالخطة الاجتماعية:

لم يقد المشرع الجزائري بتعريف الجانب الاجتماعي على غرار المشرع الفرنسي ، إلا أن هناك بعض المحاولات نذكر منها : " هو ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم و المتضمن لجملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح و الهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح و الحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر ممكن من العمال من جهة و الى إعادة ترتيب العمال الذين قد يمسه إجراء التسريح و إلى وضع معايير موضوعية و منصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم هذا الإجراء من جهة أخرى " ، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي

1- تنص المادة 05 من المرسوم التشريعي 09-94 على: "يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من 09 إجراء تقرر اللجوء الى إعادة ضبط مستويات الشغل و الاجور ان تدرج ذلك في اطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي.. "

الجانب لا يرتقي إلى مركز الاتفاق إلا بعد المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير و المتضمنة النقابية، و الهدف الأساسي للجانب الاجتماعي هو تقادي التسريحات الاقتصادية او التقليل من عددها و تسهيل عملية إعادة ترتيب العمال الذين لا يمكن تقادي تسريحهم (1) .

و على العموم فإن الجانب الاجتماعي هو إجراء قانوني يخضع له الانهاء للسبب الاقتصادي و يحرر بمبادرة من صاحب العمل ، و بالرجوع إلى المادة 70 من القانون 90-11 نجد أنه في البداية قد تضمنت الإجراءات التي يجب أن يقوم بها المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال ، فهي تنص على ما يلي: " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما :

- تخفيض ساعات العمل.
- العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون.
- الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها ، أو تحويلها الى مؤسسات اخرى ، إذا لم يرغبوا في ذلك ، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل عدد المستخدمين. (2) "

#### ثانيا: مضمون الجانب الاجتماعي

أما فيما يتعلق بمضمون الجانب الاجتماعي نجد أن الخطة الاجتماعية أو كما يسميها البعض بخطة الحفاظ على العمل ، قد ظهرت منذ 1974 في فرنسا تحت تسمية الخطة الاجتماعية ، و ذلك لتجنب عملية التسريح الاقتصادي أو التقليل من عدد العمال المعنيين أيضا من أجل إعادة تصنيف العمال المفصولين (3) ، و بالرجوع إلى نص بالتسريح ، و المادة 7 من قانون رقم 90-11 نجد أنها نصت على بعض التدابير التي يتضمنها الجانب.

- 
- 1- فتحي وردية ، الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي، مرجع سابق ، ص 265 .
  - 2- المادة 70 من القانون رقم 90-11 ، متعلق بعلاقات العمل سالف الذكر.
  - 3- عماد رشيد ، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة ، مرجع سابق ، ص 66 .

الاجتماعي و التي تلتزم بها المؤسسات التي تشغل أقل من تسعة عمال (09) ، كما أن المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 1994 التي تنص: " يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 05 الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين، كما يتم تحديد هما في المواد 7،8،9".<sup>(1)</sup>

فالخطة الاجتماعية يجب أن تتضمن على ثلاثة أنواع من التدابير ، و التي تتمثل في حذف مناصب العمل بتحسين وضعية المؤسسة ، أما الثاني فهو اللجوء إلى إحالة بعض العمال إلى التقاعد و التقاعد المسبق فيمن تتوفر فيهم الشروط القانونية ، أما النوع الثالث من التدابير يتضمن القيام بإعادة توزيع العمال عن طريق إعادة تصنيفهم في أماكن عملاًخرى.<sup>(2)</sup>

❖ فالمرحلة الأولى : نصت عليها المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 : "تشمل من حيث الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية :

- تكييف النظام التعويضي لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة /تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانوني على التقاعد و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.
- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.<sup>(3)</sup>

أما فيما يخص المرحلة الثانية : فقد نصت عليها المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 وهي كالتالي:

1- المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر .

2- سليمان حميدة ، سي سالم عبد الله ، التسريح التعسفي في ظل قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق، ص 46.

3- المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر.

"تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما:

- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل و العمل و التكوين المهني و الإدارات العمومية المختصة.
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك الإجراء المعين بإعادة التوزيع.(1)

تشمل هذه المرحلة عمليتين يتعين على رب العمل القيام بواحدة منها أو بكليهما ، كما ينبغي عليه أن يأخذ بالتدابير المنصوص عليها في المادة 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 : يتضمن الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار المرحلة الثانية ما يلي:

- تحديد المعايير و المقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون بتدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي.
- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل و كفاءاتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء بما يلي:

- الإحالة على التقاعد.
- الإحالة على التقاعد المسبق.
- آداءات التأمين عن البطالة.
- التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع (2) .

1- المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، مرجع سابق.  
2- المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، مرجع نفسه.

## الفرع الثاني:

## إجراءات التفاوض حول الجانب الاجتماعي

من بين المبادئ التي تتمسك بها الهيئات الممثلة للعمال مبدأ التفاوض والتشاور ، إذ يعتبر كوسيلة فعالة لحماية حقوقهم وهذا ما ينطبق على الجانب الاجتماعي ، حيث يمر هذا الأخير بمرحلتين هامتين و نجد أن المرحلة الأولى تتمثل في عرض تقرير اسباب التسريح و الموافقة عليه من قبل الهيئات المسيرة للمؤسسة (أولا) ، والثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة (ثانيا).

## أولا : عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة

يقوم صاحب العمل بإعداد تقرير يوضح فيه الأسباب التي أدت لعملية التسريح ، حيث يشمل هذا التقرير كل الإجراءات التي أخذها من أجل تفادي عملية التسريح أو التقليل منها وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المسرحين.

## 1- مصدر هذا الإجراء :

إن الغرض من عرض ملف التسريح على الهيئات الممثلة للعمال يكمن في منح رأيهم في الموضوع و إعلامهم بالإجراءات و في هذا السياق نصت المادة 10 المرسوم التشريعي 94-09 على أنه : " يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموعة التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة أي لجنة المشاركة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض<sup>(1)</sup>.

حسب المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بإخطار ممثلي العمل ، على صاحب العمل أن يلتزم بإخطار ممثلي العمل قبل القيام بإنهاء العلاقة لأسباب اقتصادية ، فعليه أن يزود ممثلي العمل المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بهذا الانهاء وخاصة تلك المتعلقة بأسبابه وعدد فئات العمال الذين يرجع إنهاء استخدامهم ، الفترة التي سيجري فيها التقليل يجب استشارتهم حول التدابير التي ينبغي اتخاذها لتفادي أو التقليل من حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن و تخفيف الآثار الضارة للتسريح على العمال المعنيين .<sup>(2)</sup>

1- المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، مرجع سابق.

2-أقربوتي أحمد ، يفصح نادية ، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي ، مذكرة الماستر القانون الخاص ، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013 ، ص 76 .

## ب- إلزامية عرض الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة :

يتم كل هذا في إطار اجتماعات خصيصا لهذا الغرض ، ويعتبر إجراء عرض الاسباب على لجنة المشاركة إجراء إلزامي ، رغم أن رأي هذه اللجنة استشاري ، حيث تنص المادة 94 من قانون 90-11 أو المادة 10 من قانون 94-09 المتعلق بعلاقات العمل : " إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمائلي: مشاريع إعادة هيكلة الشغل ، تخفيض مدة العمل إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم ... " (1) .

كما يمكن للجنة أن تدلي برأيها في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لغرض الأسباب ، وفي هذه الحالة يمكنها الاستعانة بخبراء غير تابعين لصاحب العمل ويكون هذا الرأي في شكل اقتراحات وتوصيات غير ملزمة للمستخدم.(2)

## ثانيا: التفاوض على الجانب الاجتماعي:

هي المرحلة التي تأتي بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة و هي المرحلة الاجرائية التنفيذية الثانية ، إذ يستلزم على صاحب العمل أو ممثله التفاوض على ممثلي العمال حول موضوع التسريح و الاجراءات المتبعة في تنفيذه وعدد العمال المسرحين و الضمانات الممنوحة لهم وغيرها من الجوانب المرتبطة بالتسريح ، و يتم الحصول على رأي لجنة المشاركة وتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي.(3)

في حالة غياب منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية ، يقوم بتمثيل العمال ومن جل مقتضيات التفاوض ممثلون ينتخبهم العمال حسب النسب المحددة في القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم ، ذلك في مادته 41 و التي تنص على أنه : " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود و النسب التالية:

1- المادة 94 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

2- أمال بن رجال حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص60.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق ، ص 126.

- من 20 إلى 50 عامل أجير مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عامل أجير مندوبان.
- من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 5 مندوبين.
- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 7 مندوبين.
- 4001 إلى 16000 عامل أجير: 9 مندوبين.
- أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوبين.(1)

تشكل هذه الاجتماعات و المشاورات التي تتم بنفس إجراءات التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقية الاطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الاعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العلمية و الاجرائية و المالية و المهنية المترتبة على إجراء التسريح ، على أن تتوج هذه المفاوضات بتحرير محضر يوقعه الطرفان تثبت فيه نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل خلاف (2).

يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة التي تعتبر في هذه الحالة إجراء إلزامي وهذا بعرض موضوع الخلاف على مفتش العمل و هو بدوره يقوم باستدعاء الأطراف في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار ، وفي حالة فشل المصالحة أمام مفتش العمل يلجئ إلى الوساطة ، كما يمكن اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع ويكون القرار الصادر هنا ملزما للطرفان

و بهذا فإن إجراءات التقليل الأولية تعتبر سليمة و صحيحة إذا تم عرض الجانب الاجتماعي للهيئة المستخدمة و وافقت عليه لجنة المشاركة أو نقابة العمال (3) ، كما أن التفاوض يعتبر إجراء إلزاما للقيام بعملية التسريح.

1- المادة 41 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر عدد 23.  
 2- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، القانون الاتفاقي" ، مرجع سابق ، ص 353.  
 3 - بومعزة سعيد ، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل ، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، 2004-2007، د س

## المطلب الثاني:

## إعداد المقررات الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل

بالرجوع إلى المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09<sup>(1)</sup> يمكن تحديد الضوابط الاجرائية التي تسمح بتنفيذ قرار الانهاء للسبب الاقتصادي والمرتبطة بالعامل المعني بالتسريح والتي تتمثل في إلزام المستخدم بإعداد المقررات الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل ، و هو إجراء يجب على صاحب العمل التقيد به إذا أراد اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية<sup>2</sup>، ففي هذه الحالة فإن صاحب العمل ملزم بالأخذ بالمعايير و الشروط القانونية أو الاتفاقية لانتقاء العمال المعنيين بإجراء التسريح الاقتصادي (الفرع الأول) ، إضافة للتبليغ هذه المقررات الى العمال المعنيين بها ( الفرع الثاني).

## الفرع الأول:

## معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بالانهاء الاقتصادي

لقد أكد القانون الجزائري بموجب نص المادة 71 من قانون 90-11 على ضرورة التقيد بتقليص عدد المستخدمين على أساس المعايير التي توضحها الاتفاقيات الجماعية بما فيها الاقدمية والخبرة والتأهيل بكل منصب عمل<sup>(3)</sup> ، وبالرجوع إلى المادة 56 من المرسوم رقم 82-302 نجد أنها قد نصت على " في حالة التسريح لتقليل عدد العمال يجب على الهيئة المستخدمة باتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أن تقوم بالتسريح مع مراعاة الترتيب الآتي:

- العمال الأقل أقدمية والأضعف تأهيلا.

1- تنص المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي:

- إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل..."

2 - لبيتيم نادية ، مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الإقتصادي للعمال، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيجل 10 و 11 مارس 2010 .

2- المادة 71 من قانون 90-11 سالف الذكر.

- العمال الذين يكفون أقل من عدد الأشخاص.
  - العمال الذين حصلوا على وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.<sup>(1)</sup>
- وعليه فإننا نستخلص من هذه المواد أنه قبل إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل لأسباب اقتصادية عليه تكريس المعايير التي يستند عليها لاختبار و انتقاء العامل المعني بقرار الانهاء، ولا يجب أن يرتبط بشخص العامل ولا سلوكه أو قدراته وإنما بأسباب موضوعية مرتبطة بسير النشاط في المؤسسة.

## الفرع الثاني

### تبليغ مقررات التسريح للعمال المعنيين بالإنهاء الاقتصادي

لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل فإن صاحب العمل ملزم بإعداد قرارات فردية للتسريح وتبليغها للمعنيين بالأمر بصفة فردية، شخصية و رسمية<sup>(2)</sup> ، وهو ما تضمنته المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 تنص على أنه: " ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي:

- إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل..."

فيجب على المستخدم بناء على هذه المادة تبليغ قرار التسريح فهو أمر ملزم له ، إذ يجب عليه إخطار كل عامل بقرار تسرحيه مهما كان نوع هذا التسريح فرديا أو جماعيا ، فينبغي على صاحب العمل إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل<sup>(3)</sup> ، كما يجب أيضا تبليغها إلى مفتشية العمل وصناديق التأمين على البطالة.

1- المادة 56 من المرسوم رقم 82\_302 ، متعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 35.

2- عبد الحليم بوشكيوه ، الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص 214.

3- عماد رشيد ، الرقابة القضائية على تسريح العمال بسبب تغيير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، مرجع سابق ، ص 85.

و حسب القانون الفرنسي فإنه يتم هذا التبليغ في شكل رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام مع اشتراط أن ترسل إلى العامل بعد مرور يوم على الأقل من الحصول على الموافقة من طرف لجنة المساهمة وإلا كان التسريح تعسفيا و إذا لم يبلغ العامل المسرح بصفة شخصية وبقرار فردي<sup>(1)</sup> ، و هذا في أجل أدناه سبعة أيام و يمكن للاتفاق الجماعي أن يتضمن مواعيد أكثر نفعا للعامل.<sup>(2)</sup>

أما المشرع الجزائري فلم يشترط أي شكل معين ولا أي أجل تكون محل رقابة القاضي، كما أنه لم يعطي أي أهمية لمضمون المراسلة الخاصة بتبليغ التسريح عكس المشرع الفرنسي الذي أصر على إحتوائها على أدنى حد من المعلومات<sup>(3)</sup>.

## المبحث الثاني

### الآثار الخاصة المترتبة على تسريح العمال لأسباب اقتصادية

يجب على المستخدم اللجوء إلى كافة الوسائل التي من شأنها أن تقلل من عددالتسريحات قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين ، وفي حالة حدوث التسريح فإنه يجب إستنفاد كافة الإحتياطات و التدابير الأولية السابقة و تحديد عدد و أصناف العمال المعنيين بالتسريح و إبلاغهم بصفة شخصية ، و بعد القيام بهذه الإجراءات فيترتب علي هؤلاء العمال جملة من الضمانات و الحقوق ، أقرتها مختلف النصوص القانونية و التنظيمية<sup>(4)</sup> ، و من بين هذه الحقوق نجد حقوق مقرررة على العمال أثناء عملية التسريح (المطلب الأول) ، بالإضافة إلى الحق في التأمين عن البطالة (المطلب الثاني).

- 1 - سليمان حميدة ، سي سالم عبد الله ، التسريح التعسفي ظل قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 50 و 51 .
- 2- واضح رشيد ، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ، مرجع سابق، ص 80 .
- 3- فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 373 .
- 4- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق ، ص 127 .

## المطلب الأول :

## ترتيب حقوق العمال أثناء عملية التسريح لسبب اقتصادي

بعد انتهاء المستخدم من إعداد قرارات التسريح الفردية التي تتضمن إنهاء علاقة العمل وتبليغها للعمال بصفة شخصية فإنهم يستفيدون من جملة من الحقوق منحهم المشرع إياها و هذا للتخفيف من الآثار السلبية للتسريح على هؤلاء العمال (1) ، و أهم هذه الحقوق تتمثل في دفع تعويض التسريح ( الفرع الأول) ، و الحق في أولوية التوظيف و الحق في مهلة الإخطار ( الفرع الثاني) ، إضافة إلى حقوق أخرى نذكر منها الحق في الحصول على شهادة العمل و إعادة الإدراج (الفرع الثالث).

## الفرع الأول:

## دفع تعويض التسريح

يعد التعويض عن التسريح حقا قانونيا للعامل المسرح اقتصاديا و قد نصت عليه المادة 22 من المرسوم 09-94(2).

و يعرف تعويض التسريح على أنه ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونيا والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمله ، لذا استوجب الانتقال به من فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل ، وقد اعتبره المشرع من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم و التي تسمح له بتنفيذ قرار التسريح كما تبينه المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 09-94، فعلى المستخدم بعد إعداد وتبليغ المقررات الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل للمعنيين بالأمر ، تسديد أو دفع التعويضات المقررة قانونيا وبصفة خاصة تعويض التسريح.

1- حدار ليلة ، زوليم غانية ، عقد العمل محدد المدة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص ، تخصص قانون اجتماعي ، جامعة مولود معمري كلية الحقوق 2012 ، ص83.

2- تنص المادة 22 من المرسوم التشريعي 09-94 على ما يلي: " يخول للأجير الذي هو محل التسريح في اطار التقليل من عدد العمال و الذي يقبل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة ، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح".

أولاً: الطبيعة القانونية لتعويض التسريح<sup>3</sup>

للتعرف على الطبيعة القانونية لتعويض التسريح يجب الوقوف عند الآراء الفقهية التي قيلت في هذا الشأن والتي انقسمت على النحو التالي:

## 1- تعويض التسريح مكافأة تكميلية للأجر:

هناك فريق من الفقه من يقول أن تعويض التسريح يعتبر بمثابة مكافأة تكميلية للأجر أو ملحق للأجر، يحسب حسب العمل الذي قدمه العامل، فهو يستند إلى النشاطات والأعمال التي قام بها العامل، هذا لأن الأجر لا يتوقف على المقابل الذي يتقاضاه العامل شهريا لسد حاجاته اليومية، وإنما يشمل جزءا يساعد هذا العامل في مواجهة حاجات المستقبل، و هذه هي المكافأة التكميلية للأجر، التي تعتبر أجرا مؤجلا، فهي تكملة للأجر لكنها مؤجلة الدفع.<sup>(1)</sup>

إلا أنه لا يمكن الإعتماد على هذا الموقف لتفسير طبيعة مكافأة نهاية العمل، و هذا بسبب النقد الذي تعرض إليه، و هذا لأن اعتبار مكافأة نهاية العمل أجرا يستوجب حساب مبلغها على أساس نسبة مئوية من الأجر المدفوع في كل سنة من سنوات العمل، بينما يتم تحديد قيمة المكافأة على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء علاقة العمل.<sup>(2)</sup>

## 2- تعويض التسريح تعويض عن الضرر:

لقد ذهب انصار الرأي الأول إلى اعتبار تعويض التسريح هو بمثابة أجر و ليس تعويضا، واستدلوا في ذلك أن استحقاق العامل له لا يفترض أن يكون الانهاء غير مشروع، ذلك أن الانهاء يشكل ممارسة لرخصة نص عليها القانون، و من جهة أخرى نجد فريقا آخر من الفقه يرى أنه يجب تكيف تعويض التسريح على أنه تعويض عن الضرر المترتب عن فقدان المنصب و هذا هو التكيف الصحيح حسبه، ذلك أن التطور المعاصر

1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 178 و 179 .  
2- بشير هدفي، التعويضات عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل 10 و 11 مارس 2010، ص 136.

لقانون العمل ينكر أن للمستخدم السلطة المطلقة في الإنهاء بالإرادة المنفردة ، وعليه فإن سلطته لم تعد سلطة مطلقة ، و إنما هي مقيدة خاصة بالقواعد الاجرائية و الموضوعية التي ترمي بالأساس إلى تحقيق الاستقرار و الأمن المهنيين للعامل ، فالعامل الذي يثبت كفاءته في ممارسته لعمله و حسن نيته و إخلاصه فيه طوال مدة عمله ، سيؤدي القيام بتسريحه بدون خطأ إلى التسبب له بضرر أكيد و محقق.(1)

لكن هذا الرأي بدوره لم يسلم من النقد ، إذ أن العامل لا يستحق التعويض إلا عن الإنهاء غير المشروع ، حيث أن صاحب العمل الذي قام بتسريح العامل وفقا لما توجبه الأحكام الشكلية و الموضوعية المقررة قد إستعمل المكنة التي يجيزها له القانون بوضع حد للعلاقة التعاقدية التي تربطه بالعامل.(2)

مما سبق نستخلص أن هدف المشرع من تقرير تعويض نهاية العمل هو تحقيق الإنصاف و العدالة اتجاه العامل ، حيث لا يمكن تسريحه دون النظر إلى وضعه المادي الجديد ومساعدته من استئناف معيشته ولو لفترة معينة ، وبالتالي فإن الإتجاه الذي قرره المشرع الجزائي هو اعتبار تعويض نهاية العمل تعويضا يأخذ شكل الأجر طالما أنه تقرر نتيجة فقدان العامل لوظيفته في إطار التسريح لأسباب اقتصادية.

### ثانيا: استحقاق تعويض التسريح:

إن للعامل الحق في الحصول على مبلغ التعويض إثر فقدانه لمنصبه لأسباب خارجة عن إرادته ، إلا أن هذا الحق يستوجب شروطا هامة لاستحقاقه ، لهذا سنحاول الوقوف عند هذه الشروط وكيفية تقدير قيمة هذا التعويض.

#### 1- شروط استحقاق تعويض التسريح:

يلتزم المستخدم بدفع تعويض التسريح المقرر في المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 بتوافر شروط حددتها هذه الأخيرة والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

- 1- فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري مرجع سابق، ص 180
- 2- بشير هدي ، التعويضات عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر ، الضرر ، مرجع سابق ص 136.

- توافر صفة الأجير، و هذا ما نصت عليه المادة 02 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(1)</sup>.
- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة ، فبالرجوع إلى المادة 72 من القانون 11-90 نجد أنها تنص على: " للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة . " <sup>(2)</sup>
- أن يكون إنهاء العقد غير محدد المدة عن طريق التسريح الاقتصادي.
- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة<sup>(3)</sup>.

## 2- تقدير قيمته :

بالرجوع إلى المادة 22 من المرسوم 09-94 فإنه يحسب التعويض عن التسريح على أساس 3 أشهر قبل إنهاء علاقة العمل ، ويحسب مبلغ هذا التعويض على أساس الأجور و التعويضات والمكافآت من أي نوع كانت خلال السنة الأخيرة من العمل ، وذلك بمعدل شهر واحد من كل سنة من العمل ونص على حد أقصى قدره 12 شهرا.

ومبلغ التعويض يجب أن يقدم للعامل لمدة سنة على الأقل في خدمة فعلية ، ويزداد مقداره بنسبة عدد سنوات خدمة العامل بالمشروع، ولاحتمابه يستخرج معدل الأجر الشهري لسنة العامل الأخيرة بجمع أجور العامل ومخصصاته ومكافأته وجميع تعويضاته وتقسّم على 12 شهرا ، ثم يضرب حاصل القسمة بعدد سنين الخدمة على أن لا يحسب من زاد عن 15 سنة <sup>(4)</sup> .

1- تنص المادة 02 من قانون 11-90 ، المتعلق بعلاقات العمل : " كل الأشخاص الذين يودون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ...".

2- المادة 72 من القانون 11-90 ، سالف الذكر.

3- عبد الحليم بوشكيوه ، الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 215.

4- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 32.

## الفرع الثاني

## الحق في أولوية التوظيف ومهلة الإخطار

من أجل إفادة العامل المسرح جراء الأسباب الاقتصادية و التخفيف من الأضرار التي قد تلحق به وفرت القوانين الاجتماعية الحالية بهذا الخصوص ضمانات ومستحقات أخرى كالحق في أولوية التوظيف (أولا) والحق في مهلة الإخطار (ثانيا).

## أولا : أولوية التوظيف

يمكن للعامل الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه الإستدعاء.<sup>(1)</sup> و هذا للتقليل من الأضرار الناتجة عن فقدان مناصب العمل ويعد خرقا للقانون إذا وظف صاحب العمل عاملا جديدا في مؤسسته دون أن يعرض ذلك على العامل الذي تعرض للتسريح ، و يجب على رب العمل أن يعلم العامل المسرح بكل منصب عمل متوفر يتناسب مع مؤهلاته و كفاءاته المهنية كما يجب أيضا أن يعلم ممثلي العمال على المناصب المتوفرة و أن يقوم بتعليق ذلك في المكان المخصص للإعلانات ، وقد أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق بطريقة غير مباشرة في المرسوم التشريعي رقم 09-94 و لم ينظمه ، غير أن المشرع الفرنسي قيد ذلك بإلزامية العامل في إظهار رغبته في ذلك خلال 4 أشهر من تاريخ إنهاء علاقة عمله بالهيئة المستخدمة.<sup>(2)</sup> وفي حال إذا قام المستخدم بتوظيف عامل لشغل منصب بشكل مؤقت لا تتجاوز مدة شهرين أو نتج عن استخلاف عامل خلال مدة إجازته السنوية فإن العامل لا يمكنه أن يتمسك بحق الأولوية<sup>(3)</sup>.

## ثانيا : الحق في مهلة الإخطار

يقوم صاحب العمل بتبليغ العامل المعني بالتسريح بموجب رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام ، و بعد ذلك فإن المشرع قد ألزم صاحب العمل بإعطاء مهلة للعامل ، تفصل ما بين تبليغ التسريح و اليوم الذي ينتهي فيه آثار العقد ، وسميت هذه المدة بمهلة الإخطار<sup>(4)</sup>.

1- أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 386.

2- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 420. 3- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية ، دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري ، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010 ، ص 259 .

4- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر ، مرجع سابق، ص 125.

ولقد حضي هذا الحق بحماية قوانين هامة ، حيث نجد منها المادة 41 من أمر 31/75<sup>(1)</sup> التي تقرر احكام مهلة الإخطار كما نجد المادة 05/73 من قانون 11-90 قد نصت على مايلي: " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الإتفاقيات الجماعية. " والهدف من تقرير هذا الحق هو تفادي مفاجأة الطرف المعني بالإنتهاء المتخذ اتجاهه وكذا تحقيق مصلحة هامة للعامل ، تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جديد ، مما يسمح له بممارسة العمل الجديد مباشرة بعد إنتهاء مهلة الإخطار ، وبالنسبة للتسريح لأسباب اقتصادية فإن مهلة الإخطار تحدد حسب أقدمية العامل ، فالمشرع الفرنسي مثلا حددها بشهر بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية من ستة أشهر إلى سنتين ، كما يمكن أن تحدد عن طريق الإتفاقيات الجماعية أو العرف أو عقد العمل الفردي المبرم بين العامل وصاحب العمل.<sup>(2)</sup>

أما بشأن بداية سريانها ولم يفوض للأطراف الإتفاق بشأنها ، لكن مبدئيا فإن بداية سريانها تكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالاستلام ، وللاستفادة من مهلة الإخطار فإن المشرع الجزائري يقيد هذا الحقب شروط أساسية حددتها المادة 73 / 5 من القانون 11-90 والتي تنص على:

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.
- عدم ارتكاب العامل المسرح خطأ جسيم وعلى هذا الأساس فإنه باجتماع هذه الشروط يستفيد العامل المسرح من هذه المهلة.<sup>(3)</sup>

1- المادة 41 من الأمر 31-75 متضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39.

2- سليمان حميدة ، سي سالم عبد الله ، التسريح التعسفي في ظل قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 51 .

3- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 52 .

## الفرع الثالث:

## الحق في الحصول على شهادة العمل و إعادة الإدراج

إضافة إلى الحقوق التي ذكرناها سابقا نجد أن المشرع قد أضاف حقوقا أخرى لا تقل أهمية عنها ، فالعامل يحتاج إلى أن يثبت جدارته لتولي منصب آخر في مؤسسة أخربودليله الوحيد يكمن في الحصول على شهادة العمل (أولا) ، كما أن للعامل و الحق في إعادة الإدراج (ثانيا) .

## أولا :الحصول على شهادة العمل:

يعتبر حصول العامل المسرح على شهادة العمل حقا أقره المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول ، تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم (1) وهذا بالرجوع إلى المادة 67 من القانون 90-11 و التي تنص على: " يسلم للعامل عند إنتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها. " (2)

تظهر أهمية شهادة العمل في تحقيق المصلحة العامة ، و كذا تسهيل إعادة تشغيله، فهي تفيد في إثبات مدة خدمة العامل ، كما أنها وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف إضافة إلى دورها في إقامة الإستقرار لعلاقة العمل بالمؤسسة ، كما أن شهادة العمل تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته وعلمه بشؤون العمل الذي يسعى إليه (3) ، فهي تتضمن كافة البيانات و المعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها إذ يبين فيها تاريخ التوظيف ، تاريخ انتهاء علاقة العمل والمناصب التي شغلها العامل و الفترات المناسبة لها . (4)

1- عبد الحليم بوشكيوه ، الرقابة القاضية على تسريح العمال لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص219.

2- المادة 67 من القانون 90-11 سالف الذكر .

3- حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر مرجع سابق ، ص 145.

4- أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 356.

## ثانيا: الحق في عملية إعادة الإدراج

في سنة 1992 أوجبت محكمة النقض الفرنسية التزاما قبل أي إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية و هو الإلتزام بإعادة الادماج بحيث لا يمكن للمستخدم أن يسرح أي عامل إذا كان بإستطاعته أن يعيد إدراجه في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية (1) ، حيث تعتبر عملية إعادة الإدراج إجراء ملزما ، مكتوبا و انفراديا سابق لعملية تبليغ التسريح و هذا حسب محكمة النقض الفرنسية ، حيث يجب البحث على أن إرادة صاحب العمل كانت تعنى الوظيفة التي تم الغاءها ، و تكون لها نفس الطبيعة أو مماثلة لها و يوافق عليها العامل ، و أكدت على أنتكون هذه الموافقة في حالة تعديل جوهري لشروط العقد ، كأن تكون الوظيفة المقترحة بعقد مؤقت أو جزئي.(2)

## المطلب الثاني:

## التكفل بالعمال بعد عملية التسريح لسبب اقتصادي

لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية استحدثت المشرع الجزائري نظام التأمين عن البطالة بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26-05-1994 و المرسوم التشريعي 11-94 في 26-05-1994 المتعلق بالتأمين البطالة ، و يهدف هذا النظام إلى إفادة العمال الأجراء المستوفين للشروط المقدره قانونيا من منحة البطالة ، ويتم التكفل بالعمال من ناحية المدة و مبلغ المنحة الشهرية المدفوعة لهم (3) ، هدف المشرع من انشاء و هذا النظام هو التخفيف من الاثار الاجتماعية و الاقتصادية الناجمة عن فقدان مناصب العمل.

و لإبراز خصوصيات هذا النظام التأميني سنتعرض إلى مفهومه (الفرع الاول) و تمويله و امتيازاته (الفرع الثاني).

1- بقعة عبد الحفيظ الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية ، دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري ، مرجع سابق، ص 258.

2- معاشو نبالي فطة ، ازالة التنظيم في قانون العمل و حماية المسرحين لاسباب اقتصادية، مرجع سابق ، ص 417.

3- عبد الرحمن خلفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم ، الجزائر، ص 113.

## الفرع الأول :

## إحداث نظام التأمين عن البطالة

يعتبر التأمين عن البطالة من ضمن الأخطار التسعة التي تعتبرها الإتفاقية الدولية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية المتضمنة تأسيس المعيار الأدنى للضمان الاجتماعي المبرمة سنة 1952 كأخطار نوعية للضمان الاجتماعي.

وعلى هذا سعت العديد من الدول لأجل اتخاذ تدابير خاصة بمكافحة البطالة ، من بينها الجزائر حيث تنص المادة 3 من المرسوم التشريعي 09-94 على ما يلي : "تشمل الترتيبات الوطنية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية على أدوات قانونية تؤسس على الخصوص :

- نظام التأمين عن البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية ، تحدد أسسه و شروط الإستفادة منه وطبيعته و كذا أدواته بموجب مرسوم تشريعي. "(1) و عليه سنقوم فيما يلي بتعريف هذا النظام (أولاً) و شروط الاستفادة منه(ثانياً).

## أولاً : تعريف التأمين عن البطالة :

تنص المادة الأولى من المرسوم 09-94 على: "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية " و عليه فإن نظام التأمين عن البطالة هو آلية لحماية العمال ضد الاحتمال الوارد لفقدان العمل بصفة لإرادية ، وبالرجوع إلى التعريف المستنتج من التصويت رقم 44 المتعلقة بالتأمين عن طريق البطالة و الأشكال الأخرى لمساعدة البطالين عن العمل ، فإن الخطر الاحتمالي الذي يمكن أن يؤدي إلى تعويضات البطالة هو خسارة المداخل الناتجة عن بطالة مؤمن يعمل بصورة معتادة و هو قادر على العمل الطبيعي و

1- المادة 3 من المرسوم التشريعي رقم 09-94، مرجع سابق.

يبحث عن عمل مناسب ، فالتأمين عن البطالة على غرار كل التأمينات هو عقد غير منتزمتينج آثاره في حالة وجود فعلي للبطالة.(1)

و لهذا فقد قام المشرع الجزائري باصدار المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية.

### ثانيا : شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة

لكي يستفيد العامل من أداءات التأمين عن البطالة يجب أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 2 من قانون 94-09 و هي كالتالي:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل.
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح للسبب الاقتصادي.
- أن يكون منخرطا ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.(2)

وحسب المادة 7 فهي تشترط أيضاً :

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل ، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ 3 أشهر على الأقل.

- أن يكون مقيما في الجزائر.(3)

1- موزاوي علي ، النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر ، مرجع سابق، ص 11.

2- المادة 2 من المرسوم التشريعي 94-09 ، مرجع سابق.

3- المادة 7 من مرسوم تشريعي رقم 94-11 السالف الذكر.

## الفرع الثاني:

## تمويل صندوق التأمين عن البطالة و امتيازاته

إن صندوق التأمين عن البطالة يهدف إلى التعويض عن الدخل لكل شخص فقد عمله و ذلك من أجل الحفاظ على الكرامة الانسانية للشخص البطل ولعائلته ، و كذا تمكينه منالبحث عن العمل (1) ، و بالتالي فإن صندوق التأمين عن البطالة يمول لتغطية نفقاته و تعويضاته من قبل العمال و المستخدمين (أولا) الذين يستفيدون من الإمتيازات الخاصة به (ثانيا).

## أولا : تمويل صندوق التأمين عن البطالة

يختص صندوق التأمين عن البطالة بتغطية العمال الذين سرحوا من عملهم في اطار تقليص عدد العمال ، و في هذا الصدد يتلقى هؤلاء تعويضا يحسب على أساس معدل المرتب الشهري الخام ، الذي كان العامل يقبضه خلال الاثنى عشر شهرا السابقة على تسريحه ، و يقوم هذا الصندوق بتغطية العامل مدة لا يمكن ان تقل عن اثني عشر شهرا ، و لا يمكن أنتفوق ستة وثلاثين شهرا. (2)

1- ايرانتني آسية ، رافع احمد ، التأمين عن البطالة كالية لمكافحة البطالة و تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، تيزي وزو ، 2012، ص 28 .

2- زكية بوسعد ، اثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية، مرجع سابق ، ص 53.

3- نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي 94-11 على:"يمول المستخدمون و الأجراء نفقات أداءات نظام التأمين عن

البطالة ..."

و حسب المادة 31 من المرسوم التنفيذي 94-11 فإن تمويل صندوق التأمين عن البطالة يتم عن طريق الإشتراكات التي يدفعها المستخدمون و العمال (3) ، حيث أنه على أصحاب العمل أن يتحملوا الأعباء الإجتماعية و الضمان المالي للعمال عن الظروف الإقتصادية و المالية و الهيكلية التي تطرأ على المؤسسة ، كما أنه يمكن للدولة بصفقتها هيئة مستخدمة أن تكون طرفا في تمويل هذا الجهاز حيث تنص المادة 33 من نفس المرسوم : "يدفع مستخدمو مختلف قطاعات النشاط الوطني بما فيها الدولة بصفقتها هيئة مستخدمة في الضمان الاجتماعي المخصص لتمويل التأمين عن البطالة الذي تحدد نسبته بمرسوم تنفيذي" (1).

أما بالنسبة للعمال فيدفعون الاشتراك لضمان الحصول على تعويض عندما يفقدون عملهم لسبب غير إرادي و هو ما جاء في المادة 32 من المرسوم 94-11 حيث تنص : " يدفع الأجراء التابعون لمجموع قطاعات النشاط الوطني بما فيهم العاملون في المؤسسات و الأداءات العمومية ، إلى الهيئة المسيرة لنظام التأمين عن البطالة جزءا من الاشتراك في الضمان الاجتماعي لتمويل التأمين عن البطالة الذي يحدد نسبته بموجب تنفيذي" (2).

ومما لا شك فيه أن نجاح أية عملية تأمينية يتوقف على دقة و إنتظام الجانب التمويلي فيها ، فلا بد من تدبير الموارد المالية للوفاء بحقوق المؤمن عليهم وما يستحقون من التعويضات و المساعدات و من ناحية أخرى فإن إيجاد التوازن بين الموارد و الأعباء المالية بعدمسألة حيوية يجب الحرص على توفيرها و كيفية تحصيلها (3).

### ثانيا : امتيازات صندوق التأمين عن البطالة

يتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصلاحيات التالية بموجب القوانين و التنظيمات المعمول بها:

- ضبط ملفات المؤمنين يوميا و ضمان التحصيل و المراقبة و النزاعات حول تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة.
- تسيير الأداءات التي يقدمها نظير الحماية ضد خطر البطالة.
- مساعدة ودعم كل البطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة من أجل إعادة إدماجهم في الحياة العملية و ذلك بالتعاون مع المصالح العمومية للشغل و إدارات البلدية و الولاية.

1- المادة 33 من المرسوم 94-11 السالف الذكر .

2- المادة 32 من المرسوم 94-11 السالف الذكر .

3- موزاوي علي النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر، مرجع سابق ، ص 53 .

- تنظيم المراقبة المنصوص عليها في التشريع المعمول به فيما يخص التأمين عن البطالة.
- المساهمة مع المؤسسات المالية و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق نشاطات لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.
- المساهمة في تمويل النشاطات في إطار القرض المصغر لا سيما عبر المساهمات المالية في صندوق ضمان الإخطار الناجمة عن القرض المصغر.
- إمكانية المساهمة في تمويل النشاطات التي ينشؤها البطالون المستفيدون من التأمين عن البطالة سواء عن طريق منح قروض إضافية إلى المستفيدين من القرض المصغر أو بمساهمة في تركيب القروض الخاصة مع المؤسسات المالية الموجهة للبطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة (1).

1- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 27 .

# خاتمة

## خاتمة

نظرا للآثار السلبية الناجمة عن التسريح الاقتصادي فهو الذي يؤثر بصفة مباشرة على الحماية الاجتماعية و الاقتصادية و حتى النفسية للعامل ، فبالتالي لا ينتج عنه فقط فقدان العامل لمنصبه و إنما إقصاؤه هو وعائلته من الحياة الاجتماعية.

و عليه فإن إختلاف المصالح بين المستخدم والعامل دفع بالمشرع إلى محاولة خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل ، و في هذا الصدد صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ثم صدرت سلسلة من المراسيم التشريعية ، أهمها المرسوم التشريعي رقم 94-09 متضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ثم جاء المرسوم 94-10 و المرسوم 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة و التقاعد المسبق.

و من خلال هذه القوانين منح لرب العمل حق اللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذا وجدت مبررات اقتصادية و ذلك لإنقاذ مؤسسته و مشروعه في إطار ضوابط وإجراءات محددة هذا من جهة ، و من جهة أخرى كرست هذه القوانين حماية العمال من خطر فقدان منصبهم ، ضمنا لذلك أضاف مجموعة من الإجراءات للحد من تعسف أرباب العمل.

و قد اعتبر المشرع القواعد الموضوعية للتقليل من عدد العمال هي من النظام العام ، فمن خلال هذا يمكن القول بأن نظام التقليل في مستوى الشغل وضع للتكفل بالعامل للحد من الآثار السلبية للتسريح أي أن المشرع إهتم بالعامل قبل المؤسسة.

و حرصا من المشرع على حماية العامل في حالة فشل التدابير الأولية للحفاظ على منصب العمل وفر حولا بديلة بتقديم ضمانات للعمال المسرحين كمهلة الإخطار ، أولوية التوظيف الإحالة إلى صندوق البطالة ... إلخ ، و بهذا يكون المشرع قد وفر حماية للعامل المسرح تسريحا اقتصاديا و لو كانت هذه الحماية نسبية ، و بهذا يمكن أن نشير إلى أن الضمانات القانونية التي نص عليها المشرع قبل اللجوء إلى التقليل وبعده غير كافية مقارنة مع هذا الواقع الأليم ، ذلك أن المشرع و إن كان قد نص على هاته الضمانات إلا أنهم يدعمها بالرقابة اللازمة ، الأمر الذي جعلها دون مصداقية و غير مجدية مما يتطلب ضرورة إعادة النظر ، مثلا في نظام التعويضات إذ في كثير من الأحيان يجد العمال أنفسهم.

مجبرين على قبول التعويضات التي يقترحها رب العمل هذا إن منحت لهم وذلك نظرا لعدم وجود سبيل حقيقي يضمن لهم حقوقهم في ظل هذه المنظومة القانونية.

و عليه فإنه يجب إعادة النظر في كل النظام القانوني للتسريح الاقتصادي فالمشرع الجزائري لم يحدد

معناه ولا مضمونه و لا شروطه و مشروعيته ، بل اقتصر على اجبار رب العمل على وضع خطة اجتماعية و هذا لا يكفي لإضفاء صفة المشروعية ، بالإضافة إلى عدم جدوى الرقابة القضائية و هذا كله يعود إلى أن هذه العملية و القوانين نمت وجاءت في مرحلة الأزمة وكانت أو اعتبرت الحل الوحيد لتطهير المؤسسات من أعبائها الإجتماعية.

# قائمة المراجع

# قائمة المراجع

## أولاً: الكتب

- 1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2012.
- 2 - احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2013.
- 3- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، دس ن.
- 4- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم، دس ن.
- 6- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة دار هومة ، الطبعة الثانية الجزائر، 2011.

## ثانياً: الرسائل و المذكرات

### 1 - رسائل الدكتوراه:

- 1- فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013.
- 2- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباباقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2007 ، 2008.

## 2- مذكرات الماجستير:

- 1- بن رجال ،آمال حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2007-2008.
- 2- حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2007، 2008.
- 3- زكية بوسعيد أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008.
- 4- عماد رشيد ، الرقابة القضائية علي تسريح العمال بسبب تغير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة ، مذكرة الماجستير ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس، 2012-2013.
- 5 - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل -دراسة مقارنة- الجزائر، فرنسا ، رسالة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون الاعمال ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2002-2003 . ص
- 6- معاشو نبالي فطة ، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية ، دراسة مقارنة، الجزائر - فرنسا، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية ، معهد العلومالقانونية و الادارية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، بوخالفة ، 1997-1998.
- 7- موزاوي على النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر ، مذكرة لنيل الماجستير في قانون الأعمال كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.
- 8- واضح رشيد ، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية ، رسالة ماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2001.

### 3- مذكرات الماجستير:

- 1- أيت محند فطة، التسريح لأسباب إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012
- 2- إقربورني أحمد ، يفصح نادية ، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 3- إيراتي آسيا ، رافع، أحمد التأمين عن البطالة كآلية لمكافحة البطالة و تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2012.
- 4- حدار ليلة زوليم، غانية ، عقد العمل المحدد المدة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- 5- سليمان حميدة ، سي سالم عبد الله ، التسريح التعسفي في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص القانون الإجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 .
- 6 - بومعزة سعيد ، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل ، المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة 15، 2004-2007.
- 7- مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة 16، 2005-2008.

### ثانيا: المقالات

- 1 - فتحي وردية ، الجانب الإجتماعي للتسريح الإقتصادي، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو ، العدد الأول ، 2010. ص ص

## ثالثا: المداخلات

- 1- بشير هدي، التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة و دوره في جبر الضرر، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل ، 10 و 11 مارس 2010.
- 2- بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية-دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري ، الفرنسي، و المصري، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل 10 و 11 مارس 2010.
- 3- بوشكيوه عبد الحليم الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل ، 10 و 11 مارس 2010.
- 4- د. فتحي وردية ، التسريح، للسبب الاقتصادي- من الرقابة الى التفاوض - الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل ، 10 ، 11 مارس 2010 .
- 5- ليتيم نادية ، مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال ، الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل ، 10 ، 11 مارس 2010.

## رابعا: القوانين و المراسيم

### 1- القوانين:

- 1- قانون رقم 75-31 ، مؤرخ في 19 أفريل 1975 ، متضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 ، (ملغى).
- 2- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 متضمن القانون الأساسي العام للعامل ،جر عدد 32.
- 3- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق ل 21 أفريل 1990 المعدل و المتمم

بقانون رقم 91-29 ، ج ر عدد 17.

4- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر عدد 23.

5- قانون رقم 94-11 المؤرخ في 1994 المتضمن التأمين عن البطالة، ج ، عدد 34، المؤرخ في أول جوان 1994.

## **2-المراسيم:**

1- المرسوم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، متضمن كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 35 ، (ملغى).

2 - المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، المؤرخ في 05 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو 1990 ، عدد 34.

## **الإتفاقيات:**

1- الإتفاقية الدولية رقم 158 ، المتعلقة بإنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، مؤتمر العمل الدولي، لسنة 1988.

# الفهرس

## الفهرس

1.....مقدمة:

### الفصل الأول:

#### ماهية السبب الاقتصادي للتسريح

5.....المبحث الأول: تحديد مفهوم السبب الاقتصادي:

5.....المطلب الأول: مفهوم السبب الاقتصادي:

6.....الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي:

6.....أولا : التعريف الضيق للسبب الاقتصادي:

6.....ثانيا: التعرف الواسع للسبب الاقتصادي:

7.....الفرع الثاني: معايير تكييف السبب الاقتصادي:

8.....أولا : المعيار المتعلق بالشخص العامل:

8.....ثانيا : المعيار المتعلق بالوظيفة:

9.....المطلب الثاني: الأسباب الاقتصادية المبررة لإنهاء اقتصادي:

10.....الفرع الأول: مبررات الإنهاء الاقتصادي:

10.....أولا: الصعوبات الاقتصادية:

11.....ثانيا: التحولات التكنولوجية:

11.....ثالثا: إعادة تنظيم أو هيكلة المؤسسة:

12.....الفرع الثاني: أنواع التسريح الاقتصادي:

12.....أولا: التسريح الاقتصادي الفردي:

13.....ثانيا: التسريح الاقتصادي الجماعي:

14.....المبحث الثاني: الشروط المبررة للإلغاء الاقتصادي:

14.....المطلب الأول: شروط السبب الاقتصادي:

15.....الفرع الأول: ان يكون السبب حقيقي:

16.....أولا : أن يكون التسريح موجودا:

16.....ثانيا: أن يكون سبب التسريح صحيحا:

17.....الفرع الثاني: أن يكون السبب جديا:

17.....المطلب الثاني: الرقابة الإدارية السابقة على مشروعية السبب الاقتصادي:

18.....الفرع الأول: إلغاء الرقابة الإدارية السابقة و تقليص دور السلطة الإدارية:

18.....أولا: إلغاء الرقابة الإدارية السابقة:

19.....ثانيا : الدور الثانوي للسلطة الإدارية:

الفرع الثاني: رقابة القاضي الاجتماعي الجزائري لمشروعية السبب الاقتصادي:.....20

## الفصل الثاني:

### القيود الخاصة لاعتبار التسريح السبب الاقتصادي

المبحث الأول: ضرورة احترام الضوابط الإجرائية لتنفيذ التسريح الاقتصادي:.....22

المطلب الأول: الالتزام بإعداد الجانب الاجتماعي:.....22

الفرع الأول: المقصود بالجانب الاجتماعي:.....23

أولا : تعريف الجانب الاجتماعي:.....23

ثانيا : مضمون الجانب الاجتماعي:.....24

الفرع الثاني: إجراءات التفاوض حول الخطة الاجتماعي:.....26

أولا: عرض تقرير اسباب التسريح على لجنة المشاركة:.....27

ثانيا : التفاوض حول الخطة الاجتماعية:.....28

المطلب الثاني: إعداد المقررات الفردية المتضمنة إنهاء علاقة العمل:.....30

الفرع الأول: معايير وشروط انتقاء العمال المسرحين المعينين بالإنتهاء الاقتصادي:.....30

31.....الفرع الثاني: تبليغ مقررات التسريح للعمال المعنيين بالانتهاء الاقتصادي:

32.....المبحث الثاني: الآثار الخاصة المترتبة عن اعتبار التسريح لسبب اقتصادي:

33.....المطلب الأول: ترتيب حقوق العمال أثناء عملية التسريح لسبب اقتصادي:

33.....الفرع الأول: دفع تعويض التسريح:

34.....أولا: الطبيعة القانونية لتعويض التسريح:

35.....ثانيا: استحقاق تعويض التسريح:

37.....الفرع الثاني: الحق في أولوية التوظيف و مهلة الاخطار:

37.....أولا : الحق في أولوية التوظيف:

37.....ثانيا : الحق في مهلة الإخطار:

39.....الفرع الثالث: الحق في شهادة عمل و إعادة الإدراج:

39.....أولا: الحق في إعادة الإدماج:

40.....ثانيا : الحق في الحصول على شهادة عمل:

40.....المطلب الثاني: التكفل بالعمال بعد عملية التسريح لسبب اقتصادي:

41.....الفرع الأول: مفهوم نظام التأمين عن البطالة:

41.....أولا: تعريف نظام التأمين عن البطالة:

ثانيا : شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة:.....42

الفرع الثاني: تمويل صندوق التأمين عن البطالة و امتيازاته:.....43

أولا : تمويل صندوق التأمين عن البطالة:.....43

ثانيا : امتيازات صندوق التأمين عن البطالة:.....44

الخاتمة:.....46

قائمة المراجع:.....48

## المخلص:

نظرا للآثار السلبية الناجمة عن التسريح الاقتصادي فهو الذي يؤثر بصفة مباشرة على الحماية الاجتماعية و الاقتصادية و حتى النفسية للعامل ، فبالتالي لا ينتج عنه فقط فقدان العامل لمنصبه و إنما إقصاؤه هو و عائلته من الحياة الاجتماعية.

و عليه فإن إختلاف المصالح بين المستخدم و العامل دفع بالمشرع إلى محاولة خلق توازنات جديدة في علاقات العمل بغية إعطاء أرباب العمل إمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة مع مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يخص العامل ، و في هذا الصدد صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ثم صدرت سلسلة من المراسيم التشريعية ، أهمها المرسوم التشريعي رقم 94-09 متضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ثم جاء المرسوم 94-10 و المرسوم 94-11 المتعلق بالتأمين عن البطالة و التقاعد المسبق.

**الكلمات الدالة:** التسريح الاقتصادي، الحماية الاجتماعية، العامل، علاقات العمل، حماية الأجراء، البطالة ، التقاعد المسبق.