

جامعة أحمد دراية - أدرار-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني لتقليص العمال

في الجزائر (دراسة مقارنة)

مذكرة ماستر في تخصص : قانون المؤسسات الإقتصادية .

من إعداد الطالبين : تحت إشراف الأستاذ :

* حاج سودي محمد

• بوكار عبد المليك بن محمد

• الخيرو إبراهيم

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة أدرار	د . بن عومر محمد صالح
مشرفا	جامعة أدرار	د . حاج سودي محمد
مناقشا	جامعة أدرار	د . كابوية رشيدة

تاريخ المناقشة : 2020-09-22

الموسم الجامعي 2020/2019

إلى

إلى أمي الغالية التي لطالما كانت تدعوا لنا في السراء والضراء .
إلى روح والدي الذي أسأل الله أن يتغمده بواسع رحمته وأن يحشره بجوار الحبيب
المصطفى .

إلى كل إخواني وأخواتي، و إلى جميع أساتذتي في كلية الحقوق .
إلى كل من يحمل لي في قلبه ذرة حب و إحترام .
إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل المتواضع .

عبد الملوك .

إلى الأجداد

إلى الوالدين فلولا هما لما وجدت في الحياة ومنها تعلمت الصمود مهما كانت
الصعوبات.

إلى أساتذتي الكرام فمنهم إستقيت الحروف، وتعلمت كيف أنطق الكلمات، وأصوغ
العبارات.

إلى الزملاء والزميلات، الذين لم يدخروا جهدا في مدي بالمعلومات والبيانات.

أهدي إليكم رسالة الماستر...

داعيا المولى عز وجل أن تكفل بالنجاح والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة.

إبراهيم.

شكر ورفان

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق كل بإسمه، والى كل من أشرف على تكويني خلال كل هاته الأطوار.

شكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة.

شكر خاص للأستاذ المشرف حاج سودي محمد الذي كان لنا عون وسند في كل مراحل هذا العمل بتوجيهاته و إرشاداته .

المقدمة

يعتبر العمل هو الوسيلة التي يكسب بها الفرد دخله الذي يمكنه من شراء حاجياته الأساسية منها والثانوية، و العمل يعد من بين الحقوق الأساسية التي كرسها المشرع وحماها في الدستور وللمحافظة على هذا الحق المكتسب تم تقنينه من قبل المشرع في قانون خاص لمنع تعسف رب العمل، وقانون العمل الجزائري مر بعدت تطورات لتنتهي به في قانون سمي بقانون العمل رقم 11/90 إن المتغيرات الإقتصادية و الإجتماعية والتكنولوجية، التي عرفتها الجزائر في الثمانينيات، خاصة مع إنخفاض أسعار البترول سنة 1986 و الأزمة الإقتصادية التي مرت بها المؤسسات الإقتصادية العمومية دفعت بالدولة إلى اللجوء الى التقليل من العمال بغية تفادي الأزمة، وكما هو معلوم أن منصب العمل في وقتنا الحالي، ذا أهمية بالغة نظرا للعوارض التي قد تكون سببا في فقدانه من قبل العامل سواء بفعله من خلال الأخطاء التي قد يتسبب فيها أثناء تأدية مهامه، أو خارج عن إرادته كالوفاة أو ...، وإما لعامل خارجي لا يد لرب العمل و لا للعامل يدا في فقدان هذا الأخير لمنصب عمله وذلك نتيجة ظروف إقتصادية حلت بالمؤسسة، وهذا ما سنتناوله خلال دراسة موضوعنا، إذ أن من أهم وأحدث العوامل التي تنتهي بها الرابطة العقدية للعمل، الصعوبات الإقتصادية التي قد تواجهها المؤسسة، والتي يكون لابد فيها لرب العمل من التحرك بصفته صاحب سلطة لضمان حسن سير المؤسسة من خلال القيام بجملة من التقليلات التي تمس مجموعة من العمال، يكون لرب العمل السلطة في إنتقاء العمال المعنيين بالتقليل مراعيًا في ذلك المعايير القانونية التي تجعل من تقليلاته تكون خارجة عن نطاق التسريح التعسفي.

أهمية الموضوع

و تكمن أهمية هذا الموضوع في أنه الأكثر حساسية في الرابطة العقدية للعمل، وأنه يعد من بين مواضيع الساعة الأكثر تداولًا نظرا للصعوبات التي قد تواجه بعض المؤسسات الإقتصادية.

الأسباب الذاتية والموضوعية

ذاتيا نرى في أن هذا الموضوع هو من أهم مواضيع العمل والمرتبطة بالعامل بل وأخطرها لأن غالبا ما تكون نتيجتها قطع الرابطة العقدية ومن بين أبرز الأسباب الموضوعية معرفة أسباب والدوافع المبرر للتقليص الذي يمس سلك العمال وما هي الإجراءات التي يسلكها رب العمل في حق العمال المعنيين بالتقليص، وكذا الضمانات التي تستفيد منها هاته الطائفة كتعويض عن هذا التقليص.

الصعوبات والمعوقات

كما أنه والله الحمد لم تواجهنا صعوبات تذكر من حيث المادة العلمية، ولكون أن الموضوع متوسع عجزنا عن حصره في فحوى هذه الدراسة المتواضعة.

الدراسات السابقة

وقد تم تناول هذا الموضوع في مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص للطالب الحاج سودي محمد، تحت عنوان النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر بجامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان- موسم 2008/2007، وقد كانت مذكرة في المستوى سواء من حيث المحتوى أو من حيث الدراسة فقد تناول خلالها معظم الجوانب المتعلقة بعملية التقليص التي تعد جديدة على المحيط الإداري، وكذلك بالنسبة لأطروحة دكتوراه فرع قانون خاص للطالب الطاهر قرين تحت عنوان سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب إقتصادي جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة- للموسم الجامعي 2017/2016.

الإشكالية

والإشكال الذي يمكن طرحه كيف يوازن المشرع بين حق العامل في الحفاظ على منصبه والحفاظ على المؤسسة...؟ بمعنى آخر ما هي الطرق والوسائل المعتمدة من قبل المشرع الجزائري قصد الحفاظ على منصب العمل الذي يشغله الموظف دون الإضرار بنشاط المؤسسة، فما هي الحلول التي أعطاها المشرع لرب العمل في حال دخول مؤسسته في صعوبات ليتمكن من التوسط بين الحفاظ على المنصب الذي يشغله العامل

والحفاظ على العامل بحكم الخبرة والتجربة التي إكتسبها طيلة إرتباطه بالمؤسسة هذا من جهة، و من جهة أخرى الحفاظ على المؤسسة التي لها شأن كبير في الإقتصاد الوطني الذي يعود على الدولة وعلى الفرد كذلك.

المنهج المتبع

وللإجابة على هذا الإشكال إعتدنا المنهج التحليلي المقارن كونه الأنسب في الدراسة من خلال عرض النصوص القانونية وتحليلها.

خطة البحث

ولقد عمدنا إلى تقسم البحث هذا إلى فصلين الأول تطرقنا فيه إلى تعريف عملية التقليل وما هي الشروط الواجب توافرها حتى يمكننا القول أننا أمام تسريح نتيجة صعوبات إقتصادية، وفي الفصل الثاني فخصصناه للتدابير الوقائية التي يجب على المؤسسة إحترامها قبل اللجوء إلى التقليلات هذا في المبحث الأول أما المبحث الثاني وهو كعملية نهائية في حال تأكد تقليل العامل فإنه يستفيد من تعويضات و ضمانات.

الفصل الأول

ماهية تقليص العمال

وضوابطه القانونية

تمهيد

الحق في العمل مضمون وهذا ما نصت عليه المادة 55 من الدستور الجزائري¹، إلا أنه لظروف إقتصادية ولمحاولة التوفيق بين حق العامل في منصب عمله والعمل على بقاء المؤسسة أجاز المشرع لرب العمل تطبيق عملية التقليل متى قدر ذلك، إذا توفرت مبررات تجيز له تسريح بعض العمال حفاظا على المؤسسة من الزوال، وهذا التسريح هو الآخر مقترن بمعايير يكون المستخدم ملزم بإحترامها حتى لا يصنف هذا الفعل بالغير قانوني، وفي الجزائر تحديدا عرفت مرحلة تقليل عدد العمال في المؤسسة تطورات عديدة سنعالجها تبعا.

المبحث الأول : مفهوم تقليل العمال (التسريح لأسباب إقتصادية)

سنعالج خلال هذا المبحث التطور التشريعي لعملية التقليل في الجزائر و تعريفه عملية التقليل التي قد تلجأ إليها المؤسسة نتيجة أسباب إقتصادية، وكذا الأساس القانوني الذي يبني عليه المستخدم أثناء مباشرته لهذه العملية وذلك في المطلب الأول منه، أما في المطلب الثاني فسنحاول التطرف إلى بعض الوسائل المشابهة للتقليل التي تنقضي بها علاقة العمل بين كل من المستخدم وصاحب العمل.

المطلب الأول : تعريف تقليل العمال وأساسه القانوني

التقليل كعملية إقتصادية لم تعرفها الدولة الجزائرية ولا باقي الدول سوى في ظل الأزمة التي عرفها إقتصاد بعض مؤسساتها، حيث سنبرز فيما يلي تعريف عملية التقليل وكذا الأساس القانوني لها.

الفرع الأول : تعريف تقليل العمال (التسريح لأسباب إقتصادية)

في الواقع لا يوجد مفهوم محدد ودقيق لمصطلح تقليل العمال وهذا راجع لحدائته ويمكن أن يعرف على انه : " عملية إدارية، تقوم بها المؤسسة لتقليل قوة العمل بها من خلال الفصل أو التقاعد المسبق أو التوظيف الخارجي قصد تحسين الوضع التنافسي،

¹ المادة 55 "لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته".

وهذا من خلال تقليل التكاليف و زيادة الربحية¹. والواضح من هذا التعريف أنه ركز على أشكال عملية التقليل.

وتعرف أيضا على أنها " فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات إقتصادية أو بسبب إعادة تنظيم هيكل في المؤسسة المستخدمة وذلك وفق جدول زمني محدد أو دفعة واحدة"² والجلي من هذا التعريف أن التقليل يكون للأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى عملية التقليل يجب أن تكون أسباب إقتصادية بحثه ومثاله عجز المؤسسة ضمان أجور عمالها، أو بسبب التقليل في نشاط هذه الأخيرة أو في غلق أحد فروعها ... شرط أن تتم هذه العملية في شكل تسريحات فردية متعاقبة ومتكررة.

المشرع الجزائري لم يضع معيار محدد لضبط مفهوم التقليل من الناحية القانونية، إذ أنه لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر إهتمامه للمبدأ فعرّفه وحسب نص المادة 69 من قانون علاقات العمل رقم 90/10 على أنه "يجوز للمستخدم تقليل عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية، وإذا كان تقليل العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

أما الفقه الجزائري فلم يعرف عملية التقليل ولا ما المقصود بها بالرغم من حساسية هذه الموضوع على المستخدمين من جهة وعلى المنشأة من جهة أخرى، لكن توجد بعض الإجتهدات من قبل بعض الفقهاء فيقول الأستاذ أحمية سليمان في هذا الشأن ليس هناك مفهوم محدد ومتفق عليه لتقليل العمال، إلا أنه يمكن القول أن التقليل من عدد العمال هو " فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو

¹ زكية بوسعيد، أثر برامج تقليل العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2007/2008، ص 46.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003، ص 123.

ضغوطات إقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة¹.

الفرع الثاني : الأساس القانوني لعملية التقليل في الجزائر وموقف القضاء من عملية التقليل

والمقصود بذلك، النص القانوني الذي يجيز هذه العملية وذلك وفق ضوابط يجب إحترامها من قبل المستخدم، وعملية التقليل في الغالب تكون نتيجة لظروف إقتصادية غالبا.

في الجزائر صدرت مجموعة من النصوص القانونية يمكن تقسيمها إلى مرحلتين الأولى قبل 1990 والثانية بعد 1990، ففي المرحلة الأولى ظهور محتشم للفكرة حيث تطرق المشرع إلى مسألة التقليل في الأمر 31\75 من خلال نص المادتين 39 و40 في حين القانون 12\78 المتضمن القانون الأساسي للعامل تطرق إليها من خلال عدة أحكام نعتبرها سابقة لأوانها المعاش آنذاك، أما المرحلة الثانية فقد حملت معها العديد من المستجدات التشريعية حول التقليل حيث صدر القانون 11\90 وهو يحمل في طياته نوعا من الليبرالية في شأن علاقات العمل لكنه بدأ عميقا في شأن مسألة التقليل رغم قلة النصوص وهذا ما يدفعنا إلى الحديث عن المرسوم التشريعي 09\94 الذي أتخذ في ظروف صعبة تمر فيها البلاد.²

أولا: موقف القضاء الجزائري من التسريح للسبب إقتصادي

تري المحكمة العليا أن القاضي لا يراقب قيام أو عدم قيام السبب الإقتصادي، وإنما دورها ينحصر فيما إذا طبق صاحب العمل إجراءات ومراحل الجانب الإجتماعي من إعداد المستخدم لتقرير التسريح إلى غاية عرضه على لجنة المشاركة وممثلي العمال، فدور القاضي يقتصر على مراقبة إحترام المراحل القانونية وكذا إحترام تطبيق التدابير

¹ حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليل العمال في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2007/2008 ص18.

² حاج سودي محمد، نفس المرجع، ص 21.

المتفق عليها بالنسبة لكل عامل عند نشوب نزاع فردي وأنه إذا تبين للقاضي أن التسريح جاء مخالفا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية فإنه يصرح بطابعه التعسفي وتطبق عليه عند إذن مقتضيات المادة 73 الفقرة 04 من القانون 11/90، فالقاضي لا يراقب ملائمة التسريح لأسباب إقتصادية بل يراقب شرعيته.

ثانيا: مدى مشروعيته التسريح لسبب إقتصادي

إن المحكمة العليا تطبق على مخالفة التسريح الإقتصادي المادة 73 الفقرة 04، وهذه المادة متكونة من الفقرة الأولى تتعلق بمخالفة الإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، والفقرة الثانية تعالج التسريح التأديبي فقط. ويعني ذلك أن العامل يتلقى تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله مع القيام بالإجراء المعمول به في حالة عدم إحترام رب العامل للإجراءات.

جاء في نص المادة 146 من القانون 11/90 "يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم". وبإستقراء نص المادة فإن جزاء الفعل الباطل يتمثل في إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها من قبل وإتباعا لذلك فإن القضاء بإعادة الدمج يضحى من التوابع الطبيعية لحكم الإلغاء. فالمشرع قد حسم مسألة حالة التقليص المبطل وكرس حق العامل في العودة إلى منصب عمله من خلال نص المادة 146 من القانون 11/90 التي تقضي بمعاقبة كل مستخدم قام بتقليص عدد العمال خرقا لأحكام القانون بغرامة مالية.¹

الفرع الثالث : صور التسريح

للتسريح صور تتمثل إما في إلغاء منصب العمل وإما في رفض تحويل منصب العمل أو تعديل العقد وهذا ما سنتناوله في الآتي :

¹ بودو محمد، نظام التسريح لأسباب إقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الإنتقالات الإقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الأول، العدد 2015/01، ص40، 41.

أولاً: إلغاء منصب العمل

تعتبر حالة إلغاء منصب العمل صورة شائعة من صور التسريح لأسباب إقتصادية لإرتباطها بالمفهوم التقليدي الضيق لهذا النوع من التسريح، بل أن بعض الفقهاء إعتبروها الصورة الوحيدة للتسريح لسبب إقتصادي، بمعنى أنه هو التعريف الأصيل لتعريف التسريح لسبب إقتصادي.

لم يعرف المشرع التسريح لسبب إقتصادي لا في الأمر الصادر في 24 ماي 1945 ولا قانون 03 جانفي 1975 أعطوا تعريفا له، وهذا ما يدفعنا للقول بأن إلغاء الوظيفة العنصر المهم والأساسي في التعريف مع الملاحظة بأنه في حال ما إذا تدخلت عدة أسباب للإلغاء فإنه يؤخذ بعين الإعتبار السبب الأصلي وفق التتابع الزمني.

لكن ومن خلال إجتهدات القضاء الفرنسي كان لها دور في توضيح إلغاء منصب العمل ، فقد إعتبرت تسريح لسبب إقتصادي حالات إلغاء المنصب في الأمثلة التالية :

- إلغاء وظيفة عمل بسبب التكاليف المرتفعة لبعض الإصلاحات المطلوبة (محكمة النقض الإجماعية في 05 جويلية 1990).
- إلغاء منصب العمل الناجم عن مشاكل المؤسسة موضوعة تحت التصفية القضائية (محكمة النقض الإجماعية 29 أفريل 1990).
- إلغاء منصب العمل لإنخفاض نشاط المؤسسة.¹

بالمقابل لا تعتبر تسريحا لسبب إقتصادي الذي يرجع نسبة إلى سن العامل لأنه عنصر متصل بشخصه (محكمة النقض الإجماعية 24 أفريل 1990)².

كما قد يكون إلغاء المنصب تسريحا تعسفيا مقنعا تحت غطاء التسريح للسبب الإقتصادي، إذا تم تسريح العامل وتعويضه بعامل آخر في نفس المنصب³.

¹ محمد سقراس، التسريح لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإجماعي والمؤسسة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2017/2018، ص18.

² محمد سقراس، نفس المرجع، ص18.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 288.

ثانيا : رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل

كما هو معلوم أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين، وأن أي تعديل يطرأ عليه سيكون مناقضا للمنطق الذي يقضي بأن يكون العقد قانون الطرفين، لكن يجب الأخذ بالحسبان سلطة صاحب العمل على المستخدمين من تحديد للوظائف وتوجيهها بحسب متطلبات المؤسسة ... وهذا لا يعني أن لصاحب العمل كامل الحرية على التغيير في العقد على سلطة التوجيه.

وتعديل العقد يقصد به إعادة النظر في بنوده من خلال الإنقاص منها أو الزيادة فيها كتعديل في الإلتزام أو كيفية تنفيذه أو إلغاء بند أو شرط.¹

الأصل أنه في الظروف العادية يكون تعديل العقد سجل نقاش بين أطراف علاقة العمل لكن في الظروف الإستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة سواء كانت إرادية أو لا إرادية، يمكن لصاحب العمل أن يفرض إرادته بما تقتضيه مصلحة المؤسسة لكن في إطار التفاوض الجماعي أيضا، إذ يجب التمييز بين ما إذا كان التعديل جوهري في العقد أو ثانوي أو تافها وهذا يرجع في تكييفه إلى إختصاص قاضي الموضوع، وقد يكون التعديل جوهريا لأسباب إقتصادية أو لأسباب شخصية ومعيار التفرقة بينهم لا تطرح إشكالا إذ متى كان الرفض مرتبط بشخص العامل كان التسريح سببه شخصي وإن كان السبب يعود للمؤسسة إعتبر التسريح سببه إقتصادي.

المطلب الثاني : التطور التشريعي لتقليص العمال في الجزائر

مر التطور التشريعي لعملية التقليص المتعلقة بعدد العمال في الجزائر بمراحل سنعالج في هذا المطلب من مرحلة ما قبل الإصلاحات الليبرالية 1988 والتقليص ما بعد سنة 1990.

الفرع الأول : التقليص في مرحلة ما قبل 1990 .

تميزت مرحلة ما قبل الإستقلال بالهيمنة الإستعمارية في مجال علاقات العمل، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، لذلك لم ينصب إهتمام العمال الجزائريين سوى عن الإستقلال والحرية، وذلك ما بدأ تجسيده في خلال الإضطرابات التي تمخض عنها

¹ محمد سقراس، مرجع سابق، ص19

تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956¹، وبالتالي لم يكن هناك ما يعرف بقانون العمل أو إنهاء هاته العلاقة بأسباب إقتصادية نظرا لأن القوانين الفرنسية هي السارية المفعول لحظتها.

بعد الإستقلال كان لزاما على المؤسسات الوطنية إعادة بناء الإقتصاد وبسط السيادة الوطنية، ونظرا للفراغ التشريعي آنذاك في جميع المجالات ومن بينها علاقات العمل أصدرت السلطة السياسية للبلاد قانون 157\62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962²، الذي ينص في مادته الأولى على إستمرار سريان التشريع الفرنسي إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، ثم صدر بعدها القانون 133\66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية³، والذي لم يشير إلى التسريح لأسباب إقتصادية بل إكتفى بما نصت عليه المادة 69 من القانون 133/66 على أنه " لا يمكن أن يجرى أي تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي إلا بمقتضى قوانين تنص على إلغاء إطرارت".

أولا : التقليل في ظل الأمر 31\75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 .

بقي الأمر على ما هو عليه إلى أن صدر ما يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص تضمن 362 مادة، بحيث أعتبر التسريح الجماعي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل وقد نصت المادة 32 في فقرتها الثالثة على أنه "تقطع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر كما يلي ... التسريح الجماعي"⁴.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص19.

² قانون رقم 157 /62 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول إلى غاية 1962/12/31، جريدة رسمية عدد 02 صادرة بتاريخ 11 جانفي 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 29/73 مؤرخ في 05 جويلية 1973، جريدة رسمية عدد 62، صادرة بتاريخ 03 أوت 1973 .

³ أمر رقم 133/66 مؤرخ في 03 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى) .

⁴ الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 الصادرة في 16 ماي 1975، ص527 .

وقد نصت المادة 39 من القانون 31/75 على أنه "عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد 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 الإجتماعية الذي عليه أن يتأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة.

- على صاحب العمل بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية و بالإتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا الآتي :

* العمال من ذوي الأقدمية.

* العمال الذين يعملون أقل ما يمكن من الأشخاص ومن ذوي اليد العاملة بالأولوية.

- يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي.

والملاحظ من هذا القانون أنه ركز على التسريح وقصره على مؤسسات القطاع الخاص دون العام، وهذا راجع لكون أن الدولة وفي تلك المرحلة كانت تسعى لتشغيل أكبر قدر ممكن لتفادي مشكل البطالة.

ثانيا : التقليل في ظل القانون 12\78 والنصوص التطبيقية له

صدر هذا القانون 15 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹، متماشيا مع النظام الاشتراكي السائد وقتها، والذي احدث تغييرا جذريا في قوانين الاستخدام من فكرة توحيد أنظمة الشغل.

من خلال إستقراء مواد هذا القانون، نلاحظ إن فكرة التسريح بسبب اقتصادي تكررت أكثر من مرة، لكن بعبارة مغايرة لما كان عليه قانون 31\75 إذ أن عوض استعمال عبارة التسريح الجماعي، استعمال عبارة التسريح لتخفيض عدد المستخدمين وذلك في

¹ القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 32، لسنة 1978، ص724.

المواد التالية : 62 و94،95،96 ومثاله ما ورد في المادة 94 "يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذ برر ذلك دوافع اقتصادية صحيحة " .

والجدير بالذكر أن صور الإنهاء المذكورة في المواد "92، 94، 95، 96 " من القانون 12\78 تخص علاقة العمل في القطاع الخاص دون العام، ولقد أشارت المادة 10 منه على أن الدولة تؤمن الإستقرار والأمن في العمل لجميع العمال، لكن الملاحظ و المعمول به واقعا خلاف ذلك خاصة وأن المادة الثانية من المرسوم التشريعي 09\94 نصت على إمكانية تمديد أحكامه المتعلقة بالتسريح الإقتصادي إلى أجزاء المؤسسات والإدارات العمومية.

وتطبيقا للقانون 12\78 صدر القانون 06\82 المؤرخ في 27\02\1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹، وأهم ما جاء فيه المادة 68 التي ذكرت حالة الفصل للتقليل من عدد المستخدمين، كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل.

جاء في القانون 27 فبراير 1982 على أن التسريح الجماعي كنمط من أنماط إنتهاء علاقة العمل، دون أن يبين الكيفيات التي يتم بموجبها، متماشيا بذلك مع قواعد القانون الأساسي العام للعامل الذي ترك العناية للهيئة التنفيذية لتسوية المسألة، ثم صدر نص تطبيقي آخر، وهو المرسوم رقم 302\82² الذي خصص فصلا كاملا لموضوع التسريح لتقليل عدد المستخدمين، فحدد كيفيات التسريح ومبرراته وإجراءاته فأكدت المادة 50 منه على ضرورة كون الأسباب إقتصادية محضة، كما تبين المادتين 52 و56 إجراءات التسريح خاصة ضرورة الحصول على رخصة إدارية من مفتش العمل والتي يفصل فيها هذا الأخير خلال 30 يوم من تاريخ الإخطار.

¹ قانون رقم 06/82 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة الرسمية عدد 06 ، صادرة بتاريخ 02 مارس 1982.

² مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 73، صادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

الفرع الثاني : التقليل في مرحلة ما بعد 1990

إن الانتقال الذي عرفته الدولة الجزائرية بإنتقالها من نظام إقتصاد موجه نحو نظام إقتصاد السوق كان له آثار هامة على الناحيتين الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد، إذ أنه و في السابق كان الجانب الإجتماعي أكثر أهمية من الجانب الإقتصادي، لكن بعد هذه التغييرات تم خلق توازن بين الجانبين حيث تجسدت مظاهره في قوانين العمل الصادرة خلال تلك المرحلة نذكر منها :

أولا : التقليل في ظل القوانين الصادرة سنة 1990

صدرت سنة 1990، ثلاثة قوانين دفعة واحد وهي قانون 02\90¹ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارساتها، وممارسة الحق النقابي في الإضراب، 03/90² المتعلق بمفتشية العمل، 04\90³ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ثم صدر قانون 11\90⁴ المتعلق بعلاقات العمل بتاريخ 21\04\1990، لكن الملاحظ في كل تلك القوانين السابقة مقارنة بالقانون 11/90 لم تتوه ولم تشر لا من قريب ولا من بعيد للتسريح الناجم عن الأسباب الإقتصادية.

لم يضمن قانون 11\90 إنهاء علاقة العمل فنصت المادة 26 في فقرتها 06 على أنه " تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية :

¹ قانون رقم 02/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 34، صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 معدل ومتمم بقانون رقم 28/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة عدد 68 ، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

² قانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990.

³ قانون رقم 04/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 06 ، صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 ، معدل ومتمم بقانون رقم 28/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

⁴ قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17 صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 29/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1990، جريدة رسمية عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

(... التسريح بتقليل عدد العمال).

إن الحالات التي تتضمنها نص المادة 66 من القانون 11/90 نقلت نص المادة 168¹ من القانون 06\82 المشار إليها سلفاً²، وأضيف إليها حالة واحدة هي حالة إنهاء النشاط الإقتصادي للهيئة المستخدمة، وسبب هذه الإضافة كان نية المشرع في الانتقال من الإقتصاد الإشتراكي إلى إقتصاد السوق، وكان ذلك عبر مراحل فبعد إتخاذ إجراءات لصالح المؤسسة حيث كانت تمول عن طريق ميزانية الدولة، ظهرت فكرة التطهير المالي للمؤسسات الإقتصادية³ التي كانت من أهداف المخطط الخماسي 1997/1993، فلقد نصت المادة 05 من المخطط على تكريس التطهير الإقتصادي والمادة السادسة في فقرتها 04 على إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات إذ كان المشرع الجزائري قد أوضح دون غموض طبيعة التسريح لأسباب إقتصادية في قانون 31\75 وقانون 12\78 وقلته من نصوص تطبيقية حيث إعتبرها تسريحا جماعيا، أما التسريح الذي يتضمنه قانون 11/90 فإنه لم يكن واضحا في هذا الشأن بكيفية تسريح فردي لأسباب إقتصادية بالتوازن مع التسريحات الجماعية من نفس النوع⁴، فتسريح عامل واحد يمكن أن يحمل سببا إقتصاديا، في حين أن التسريحات الجماعية التي لا يكون لها سبب واحد لا يمكن

¹ المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة.
- الإستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

² راجع الصفحة 11

³ التطهير المالي للمؤسسات الإقتصادية العمومية: التطهير المالي ليس مساهمة بالمال الجديد، ولكنه إجراءات تجميعية عن طريق التمويل بالأموال الخاصة (الديون) أمام الخزينة العمومية، وإعادتها إلى الوضع السابق بالمكشوفات البنكية بسندات أو أوراق مساهمة والتخفيف من التكاليف المالية التي تتحملها المؤسسة العمومية الإقتصادية.

⁴ محمد سقراس، التسريح لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2017/2018، ص 15.

إعتبارها تسريحات لأسباب إقتصادية لأنه من غير الممكن أن يكون تسريح جماعي لأسباب شخصية، لكن إن تم تسريح عدد من العمال بسبب مشاركتهم في تصرفات متشابهة فإن ذلك لا يعد تسريحا جماعيا بل مجموعة تسريحات فردية لأن كل عامل يسرح بسبب الخطأ الشخصي الذي إرتكبه.

ثانيا: تشريعات متعلقة بالتسريح لأسباب إقتصادية 1994

تدعمت المنظومة التشريعية في الجزائر سنة 1994 بمراسيم تشريعية هامة للحفاظ على الشغل وحماية العمال من التسريح لأسباب إقتصادية، حيث صدر مرسوم 09\94 بتاريخ 26 ماي 1994، وهكذا إستعمل عبارة "الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية" لأول مرة في تشريعات الإستخدام، إن هذا الإستعمال تنقصه الدقة في التعبير، والأدق إستخدام لفظ "التسريح لأسباب إقتصادية " لأن كلمة بصفة لا إرادية لا تجسد خصائص كلمة التقليل الذي يتم بإرادة صاحب العمل والذي يكون المقدر الوحيد للظروف الإقتصادية وآثارها على المؤسسة فهو الذي ينظم عملية التسريح إنطلاقا من تحضير المخطط الإجتماعي إلى غاية تبليغه للعامل، بل والأكثر من ذلك فإن العامل نفسه يمكن أن يضع حدا لعلاقة العمل بإدارته عن طريق الذهاب الإداري الذي لم ينص عليه قانون العمل لكنه كان نتيجة ظروف إقتصادية ورغبنا في إرضاء طرفي العلاقة التعاقدية فهو الآخر يحمل طابع إنهاء إتفاقي أو بالأحرى تفوضي يستفيد العامل من إمتيازات¹، وإذا كان القصد من المشرع هو تمييز فقدان العمل بصفة لإرادية لأسباب إقتصادية عن صور الإنهاء الإدارية، فإن القوة القاهرة كما قيل سابقا تعتبر صورة من صور إنهاء علاقة العمل بصفة لا إرادية.

ولقد نظم هذا المرسوم 09/94 إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية وشروطها وكامل التعويضات المستحقة من طرف العامل، وإجراءات الحفاظ على الشغل من خلال تقديم مساعدات عمومية لصاحب العمل الذي إتبع الإجراءات الإحتياطية لتجنب اللجوء

¹ حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء و إنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 11/90، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إجتماعي ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة- السنة الجامعية 2016/2015، ص79.

إلى التسريح، كما زامن هذا القانون صدور قانون 10\94 المتعلق بالتقاعد المسبق¹ وكذا 11\94 المتعلق بالتأمين على البطالة²، وكلها مرتبطة بمرسوم 09\94 والتي تعتبر من التدابير التي نص عليها.

إن موضوع تسريح الجماعي لأسباب إقتصادية لا يعتبر جديدا في التشريع الجزائري غير أنه من الناحية العلمية لم تشهد المؤسسات مثل هذا النوع من التسريح قبل التسعينات بسبب دعم الدولة المطلق لها، والنظرة الإجتماعية التي أحاطها المشرع بالطبقة العاملة في تلك الفترة، إلا أنه بعد ظهور الأزمة الإقتصادية العالمية التي كان لها أثر بالغ على الإقتصاد الوطني وعلى الخزينة العمومية الأمر الذي أدى بهذه الأخيرة إلى التخلي عن دعمها لتلك المؤسسات.

المطلب الثاني : الفرق بين التقليل وبعض المصطلحات المشابهة له

تعتبر عملية التقليل طريقة من طرق إنهاء علاقة العمل التي إعتدها المشرع الجزائري، ونظرا لكونها لم تحدد بصفة دقيقة وجب علينا التطرق إلى بعض الطرق الأخرى المشابهة لها والتي هي الأخرى تنتهي بها علاقة العمل سنتناولها في الآتي :

الفرع الأول: : الفرق بين التقليل والقوة القاهرة

إن هذه الحالة تختلف عن الحالات الأخرى لإنهاء عقد العمل لكونها تتعلق بصاحب العمل وليس بالعامل ويعرفها البعض على أنها "حدث غير متوقع يستحيل دفعه ويجعل تنفيذ العقد مستحيلا " حيث تخور قوة الإنسان أمام الأحداث التي ليس للإدارة الأكثر وعيا وتبصرا حيلة في دفعها، والمشرع الجزائري يعاني من نقص كبير في تنظيم وضبط هذه الحالات بالمقارنة مع بعض التشريعات الأخرى، لأنه ترك تنظيم هذه المسائل للإتفاقيات الجماعية، مما يجعل القضاء عاجزا عن حماية حقوق العمال، ويقول الأستاذ إياد عبد الجبار ملوكي "... نظم قانون العمل الحالة التي تستدعي فيها ظروف المشروع تقليل حجم العمالة، وهي ظروف قد تتعلق بتوقف جزء من المشروع بصورة

¹ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق ل 26 مايو سنة 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة.

دائمة أو مؤقتة، أو نتيجة لقوة القاهرة كإنقطاع إستيراد المواد الأولية، أو الأدوات الإحتياطية لتوفر الآلات، أو قد تتعلق بإنجاز جزء من المشروع " وتتجلى الفروقات بين كل من عملية التقليل والقوة القاهرة فمثلا من حيث توفر عنصر الإرادة نجد أن التقليل يتم بإرادة صاحب العمل، أما القوة القاهرة فهي حادث أجنبي لا دخل لإرادة صاحب العمل فيه مثل حالة الحرب أو الكوارث.

فمن حيث الإجراءات بما أن القوة القاهرة حدث غير متوقع ولا يمكن دفعه فإن المستخدم يعفى من مهلة الإخطار يعفى أيضا من التعويض خلافا للتسريح الإقتصادي الذي يشترط فيه الإخطار والتعويض وإعداد المخطط الإجتماعي وإستشارة ممثلي العمال وإعلام مفتشية العمل وتبليغ التسريح.

أما من حيث الآثار فإن القوة القاهرة تشترك مع التسريح لسبب إقتصادي في أن الإثنين تنتهي بهما علاقة العمل غير أنه في القوة القاهر لا ترتب أي تعويض بينما على العكس من ذلك في التسريح لسبب إقتصادي.¹

وعليه نخلص إلى أن تقليل العمال رغم التداخل بينه وبين الصورة الأخرى المشابهة التي هي الأخرى تنتهي بها علاقة العمل الغير محدد المدة يبقى كطريق خاص من طرق الإنهاء، له أسسه الخاصة، وله إجراءاته المتميزة.

الفرع الثاني : الفرق بين التقليل و الإستقالة

تعرف الإستقالة من الناحية الفقهية عند الأستاذة ليلي حمدان على أنها " الإستقالة تعبير كتابي يبدي فيه العامل رغبته في إنهاء العلاقة مع المستخدم ويمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق"² وبالتالي هي حق معترف به في كل القوانين والأحكام والآراء الفقهية، وذلك تجسيدا لمبدأ الحرية التي تقوم عليها علاقة

¹ بقعة عبد الحفيظ، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم الجامعي 2012/2013، ص188.

² بشير بن بيقى، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الإستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، 2017/2018.

العمل، ولقد أورد المشرع الجزائري هذا الحق في القانون رقم 11\90 المادة 68 بقوله " الإستقالة حق معترف به للعامل "... وأنه على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، أن يقدم إستقالة كتابية "، و" يغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية.

والمستخلص من التعريفين السابقين - الإستقالة و تقليص العمال - يبدوا الفرق جليا بينهما، في أن الإستقالة هي إرادة العامل ورغبته الشخصية في وضع حد لهذه العلاقة وذلك بتقديم الطلب مع البقاء في منصب العمل وإحترام المدة القانونية التي يكون على رب العمل الرد على الطلب المقدم له، أما تقليص العمال فمرده إرادة صاحب العمل والذي ينبغي أن يكون المراد منه تفادي وقوع المؤسسة في صعوبات أقتصادية أو تحسين المردود، ولكن مع ذلك لا كيف كل إنهاء بمبادرة العامل على أنه إستقالة، لأنها إن كانت مبادرته إلى ذلك نتيجة خطأ فادح إرتكبه صاحب العمل ، فإن ذلك يعد تقليصا ولا يعد إستقالة هذا من جهة، ومن جهة أخرى للإستقالة شروطها وإجراءاتها الخاصة والتي ضمنتها المادة 66 من القانون 11\90 ومن بين الشروط أن تكون الإستقالة المقدمة مكتوبة من قبل العامل تجسد إرادته، لكن لا يعني ذلك إشتراط تسببها، وإنما يستحسن ذلك حتى لا يكون تسريحا مقنعا، كما يمكن أن تقدم شفاهة شرط إحترام مهلة الإخطار، وقد تنص بعض الإتفاقات الجماعية على إرسالها بموجب رسالة مستعجلة مع الإشعار بالإستلام.¹

الفرع الثالث: الفرق بين التقليص والعزل

يعتبر كل من التسريح والعزل حق معترف به لرب العمل في حالة إرتكاب العامل لخطأ جسيم، ولم ينص عليه المشرع إلا بعد تعديل المادة 73 بموجب القانون 29\91²، ذلك أن تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسبابا حقيقية وجدية للعزل والمبررة للتسريح التأديبي كانت موضع خلاف كبير، فأصحاب العمل كانوا يعملون على توسيع دائرة مفهوم ومضمون الخطأ الجسيم بمقتضى الأنظمة الداخلية للعمل لأجل حماية مصالحهم

¹ حاج سودي محمد، نفس المرجع، ص24.

² القانون 29\91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم القانون 11\90 المتعلق بعلاقات العمل الضرورية، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991، ص 2654.

المهنية، لكن في المقابل عمل كل من الفقه والقضاء على التضييق من هذه الدائرة وحصر قائمة الأعمال التي تدخل تحت الخطأ الجسيم رغبة منهم في حماية مصالح العمال وتقييدا لسلطة أرباب العمل، فالمشرع الجزائري بدوره لم يعرف الخطأ الجسيم بصفة دقيقة، إلا أنه يعتبر كل مخالفة وعدم الإنصياع لأوامر وتعليمات المستخدم أو مخالفة القواعد العامة للمؤسسة خطأ تأديبا يستوجب التسريح. ويتشابه التقليل والعزل في الغاية من كل منهما، فالتقليل هدفه هو الحفاظ على إستمرار حياة المؤسسة والأمر نفسه بالنسبة للعزل، إلا أن للعزل ميزاته الخاصة التي تميزه عن التقليل، والتي يمكن حصرها في ثلاثة نقاط، من حيث السبب، ومن حيث الإجراءات، ومن حيث الأمر.¹

فمن حيث السبب نجد أن العزل يكون مبادرة من طرف رب العمل، وكذلك بالنسبة لعملية التقليل. لكن يكمن الاختلاف في أن العزل ناجم عن أسباب شخصية متصلة بذات العامل أو بشخصه، في حين أن التقليل فمرده أسباب إقتصادية.

بمعنى أن العامل قد يتم عزله بسبب له علاقة بشخصه أو بذاته ومثاله أن يقوم الموظف بإهمال منصبه من خلال تغيبه 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، حيث يعد هذا الإجراء إداري يتخذ بقرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعدار، لكن في التقليل يكون الدافع لذلك والسبب الرئيسي هو دخول المؤسسة في صعوبات إقتصادية قد تؤدي لإنهائها.

أما من حيث الإجراءات والأثر فالإختلاف في أن إجراءات التقليل طويلة ومعقدة على خلاف إجراءات العزل التي تعد أقلا تعقيدا، إذ أنه وفي العزل يكون رب العمل ملزما بأخذ رأي لجنة التأديب إن وجدت، التي يتاح للعامل من خلالها فرصة الدفاع عن نفسه و الإطلاع على ملفه، وتبليغه القرار الذي يؤدي إلى فصله دون حصوله على أي تعويض، أما إن كان الخطأ المنسوب للعامل لا يصل لحد الجسامة فإنه يستحق على ذلك التعويض بحسب الأنظمة القانونية والداخلية التي تحكم العزل.²

¹ حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص23.

² حاج سودي محمد، نفس المرجع، ص23.

المبحث الثاني : الضوابط القانونية لعملية التسريح لسبب إقتصادي .

التسريح في أساسه ما هو إلا وسيلة بيد صاحب العمل أجازها المشرع له إستخدامها لكن وفق ضوابط وشروط يقتضي توفرها ليكون التسريح مشروعاً، حيث سنتكلم في خلال هذا المبحث بتعريف التسريح الذي تكون أسبابه إقتصادية، بالإضافة إلى الأشخاص الذين يخضعون له وذلك في مطلبه الأول، أما المطلب الثاني منه فقد خصص للإجراءات السابقة عن عملية التسريح.

المطلب الأول : وجود السبب الإقتصادي.

سنتناول خلال هذا المطلب تعريف التسريح لسبب إقتصادي من الجانب الضيق وكذا الواسع بالإضافة إلى تعريف المشرع الفرنسي بعد أن ترك المشرع الوطني المجال في تعريفه للفقهاء.

الفرع الأول : تعريف السبب الإقتصادي

خلال هذا الفرع سنقوم بتعريف السبب الإقتصادي وفق المعيارين الضيق والواسع وتعريف المشرع الفرنسي للتسريح بسبب إقتصادي.

أولاً: تعريف السبب الإقتصادي وفقاً للمعيار الضيق

يرى أنصار هذا المذهب أن السبب الإقتصادي يتمثل في الصعوبات المالية والفنية التي تواجه المؤسسة، كالخسائر المالية والظروف الاقتصادية عامة، التي لا يكون للطرفين يد فيها، وحسب هذا المفهوم، فإنه يبعد كافة الأعمال الإرادية التي يقوم بها صاحب العمل من أجل تحسين الإنتاج والزيادة في الأرباح.

لقد سبب المفهوم الضيق للسبب الإقتصادي خلطاً بينه وبين حالة القوة القاهرة إلا أن المشرع الجزائري لم يجعل من الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة بمثابة قوة القاهرة، بالرغم من أن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل وصاحب العمل، وبالتالي لا يستطيع هذا الأخير، أن يدفع بعدم مسؤوليته والتحرر والإعفاء من التعويض لفائدة العامل، إلا إذا أثبت تحقق شروط وصور القوة القاهرة المحددة قانوناً¹.

¹ بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصومة والتسريح الإقتصادي، مرجع سابق، ص 155 .

ثانياً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الواسع

وفقاً لهذا المعيار فقد عرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه ذلك التسريح غير المسبب بأسباب تخص شخص العامل، وإنما يشمل التسريحات الناجمة عن سبب اقتصادي ظرفي أو هيكل¹، وبالرغم من هذا التداخل الموجود ما بين السببين الظرفي والهيكلية وعدم وجود معيار يفصل، بينهما، فإن للمعيار الزمني أهمية فيما يخص إجراءات التسريح وبالتحديد في الأجل المقرر ما بين استشارة لجنة المؤسسة وإعلام السلطة الإدارية المختصة.

أما المشرع الجزائري فإنه لم يرقم لا في القوانين الصادرة في ظل الإقتصاد الموجه ولا في القوانين السارية المفعول بتحديد مفهوم السبب الإقتصادي الذي يكون مبرراً للتسريح الجماعي، بل إكتفى بالإشارة إليه ليفسح بذلك المجال لصاحب العمل في تكييفه لما يعتبر سبباً إقتصادياً مما قد ينجم عنه تسريحات تعسفية من قبل رب العمل، وفي ظل غياب تعريف للسبب الإقتصادي من طرف المشرع الجزائري سنتطرق إلى تعريف المشرع الفرنسي له.

¹ بن عزوز بن صابر، إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث جانفي 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، ص04.

ثالثا : تعريف المشرع الفرنسي للسبب الإقتصادي

حيث عرفه المشرع الفرنسي على أنه "التسريح المتخذ من قبل صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير مرتبطة بشخص العامل، وينتج عنه إلغاء أو تحويل مناصب العمل أو تعديل جوهري في العقد، ويكون ذلك خصوصا نتيجة صعوبات إقتصادية أو تحولات تكنولوجية"¹ والواضح من هذا التعريف أن المشرع الفرنسي أخذ بالمعيار الواسع، الذي يرى أن التسريح لسبب إقتصادي لا علاقة له بشخص العامل، وإنما يقوم به صاحب العمل عن طريق إلغاء أو تحويل مناصب العمل، أو إجراء تعديل جوهري في العقد، ويشترط أن يكون هذا ناتج عن صعوبات إقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وبالمقابل يكون رب العمل ملزما بإتباع جملة من الإجراءات بغرض تفادي هذا التقليل والحفاظ على العمال قدر المستطاع، وفي حال تحتم الأمر يصبح عليه من الضروري التعويض نتيجة الفصل.

الفرع الثاني : المعايير المتبعة في عملية التقليل

حتى يكون التسريح مشروع ولا يدخل في نطاق التسريح التعسفي يجب الأخذ بجملة من المعايير على الفئة التي يعينها التسريح والمتمثلة في الآتي :

اولا: الأقدمية

إذا إقتضت الظروف الإقتصادية تسريح بعض العمال يجب على صاحب العمل أن يلجأ إلى تسريح العمال الجدد في ظروف العدد المراد فصله لأن العمال الجدد تتقصم الكفاءة والخبرة والتجربة والتكوين في الميدان نظرا للفترة القصيرة التي قضاها في المؤسسة المستخدمة وهذا عكس العمال الذين عملوا مدة طويلة فأثنائها يتلقون جملة من المؤثرات التي تشكل وعيهم وسلوكهم كتوجيهات مشرفيهم والعمل ومجموعة الضوابط

¹ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 05.

والقواعد التي تحدد علاقتهم الرسمية والغير الرسمية، مما يؤدي إلى تشكل معارف ومعلومات تزيد في رصيد العمال وتكون لديهم ما يسمى بالخبرة.¹

ثانيا: الحالة الإجتماعية

وهنا يجب على صاحب العمل مراعاة الجوانب الإجتماعية للعمال أثناء القيام بهذه العملية فيؤخذ بعين الإعتبار عدد أفراد الأسرة، ومراعاة اليد العاملة التي لها أولوية كالمجاهدين وأبناء الشهداء.²

ثالثا: من حيث الملف الإداري

عندما يقوم صاحب العمل بتقليص عدد العمال عليه دراسة الملف الإداري والذي يميز كل عامل عن آخر من تاريخ التحاقه بالمؤسسة إلى حين القيام بعملية التقليص، فإذا كان العامل يلتزم بكل ما أوكل إليه من مهام كالتزامه بتنفيذ العمل المحدد له و الإمتثال للأوامر والتوجيهات والإلتزام بالحضور المستمر وقلة الغياب، بجانب السلوك الحسن والذي يتميز به داخل المؤسسة وانضباطية داخل العمل هنا يحق لهذا العامل أن يستمر في عمله.³

الفرع الثالث : الأشخاص الخاضعون للتسريح لأسباب إقتصادية

كمبدأ عام حصر المرسوم التشريعي رقم 09\94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية مجال تطبيقه على أجراء المؤسسات الإقتصادية عامة كانت أو خاصة، واستثناء عن المبدأ يمكن تمديد هذا الإجراء ليشمل عمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص غير أن المشرع الفرنسي وسع مجال تطبيق إجراءات التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية لتشمل جميع المؤسسات الصناعية والتجارية عمومية كانت أو خاصة، وكذا الدواوين الفلاحية، والشركات المدنية، بل حتى أصحاب المهن الحرة.

¹ زكية بوسعيد، مرجع سابق، ص48.

² فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون ، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، الموسم الجامعي 2012/2013، ص 132 .

³ زكية بوسعيد، مرجع سابق، ص،49،48.

لقد استثنى المشرع الجزائري عمال المنازل والعمال ذوي العقود المحددة المدة من مجال تطبيق الأحكام الخاصة بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، و اعتبر أن التسريح لأسباب اقتصادية حق معترف به للمستخدم، الذي يمكن له إنهاء علاقة العمل ذات المدة غير المحددة و بإرادته المنفردة متى بررت ذلك أسباب اقتصادية، غير أن العمال الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود محددة المدة لا يكونوا موضوع تسريح لأسباب اقتصادية بعد تحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي يكون مبررا للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ومجال تطبيقه، ننتقل إلى المطلب الثاني للحديث عن الإجراءات القانونية الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى هذا النوع من التسريح¹.

المطلب الثاني : صدور قرار التسريح بعد التفاوض الجماعي

أعطى المشرع الجزائري للمستخدم السلطة في اللجوء إلى تقليص عدد العمال وسأوى بين ذلك في القطاعين العام و الخاص وذلك بشرط توفر أسباب إقتصادية، وألغى الرخصة الإدارية المسبقة التي يجب الحصول عليها من مفتشية العمل قبل اللجوء إلى التسريح، وألغى كذلك مراقبة مفتش العمل لمدى صحة الأسباب الإقتصادية الدافعة لعملية التسريح.

إلا أنه ربط هذا الإجراء بضمانات تستفيد منها الفئات المطبق عليها هذا الإجراء في كل من المرسوم² 10\94 و³ 11\94.

¹ بن عزوز بن صابر، إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على علاقة العمل، مرجع سابق، ص 07 .
² مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن إحداث التقاعد المسبق ، جريدة الرسمية عدد 34، صادرة بتاريخ 31 ماي 1994.
³ مرسوم تشريعي 11/94 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب إقتصادية ، جريدة رسمية عدد 34، صادرة بتاريخ 31 ماي 1994 ، معدل و متمم بقانون 07/98 مؤرخ في 02 أوت 1998، جريدة رسمية عدد 57 ، صادرة بتاريخ 05 أوت 1998.

الفرع الأول : إجراءات قبل اللجوء لعملية التقليل

عندما يتأكد صاحب العمل على أنه لم يعد أمامه خيار آخر للمحافظة على إستمرار عمل المنشأة، في ظل الصعوبات الإقتصادية غير اللجوء لعملية التقليل وجب عليه إحترام الإجراءات التالية.

أولا : إعداد المستخدم لتقرير عملية التقليل

يتعين على صاحب العمل قبل اللجوء إلى هذا الإجراء إعداد تقرير مفصل عن الأسباب المؤدية للتسريح، كما يتعين عليه أن يضمن التقرير كافة الإجراءات التي يراها مناسبة لتفادي التسريح أو التخفيف من حدته، وكذا الضمانات المقررة للعمال المعنيين به، وهو ما عبر عنه المشرع بمصطلح " الجانب الإجتماعي " ¹.

لم يأتي المشرع لا في القانون رقم 11\90 ولا في المرسوم التشريعي 09\94 بتعريف الجانب الإجتماعي بل نص فقط على التدابير الهادفة إلى تفادي أو التقليل من اللجوء إلى تقليل عدد العمال، وتتمثل هذه التدابير في محتوى نص المادة 70 من القانون 11\90، كما نص عليها بصفة خاصة في المرسوم التشريعي رقم 09\94 في مادته 05 حيث تنص " يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة 9 أجراء تقرير اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بالجانب الإجتماعي".

ويعرف الفقه الجانب الإجتماعي حسب الأستاذ عطا الله أبو حميدة " مجموعة الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من صاحب العمل الذي ينوي تسريح عماله لأسباب إقتصادية " ².

وعرفه الأستاذ حمية سليمان بأنه "ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن لجملة من التدابير السابقة لإجراء التسريح الهادفة لتحديد السبيل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ على مناصب العمل لأكثر قدر من العمال الذين قد يمسه إجراء

¹ بن عزوز بن صابر، إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على علاقة العمل، مرجع سابق، ص09.

² فتحي وردية، مرجع سابق، ص119

التسريح والتي وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيضملمهم هذا الإجراء".

وفي خلال إعداد المستخدم للتقرير فإنه يمر بمرحلتين :

المرحلة الأولى : تتعلق هذه المرحلة بإجراءات الحفاظ على الشغل لفائدة العمال الأجراء المهددين بالتسريح، والتي تتمثل في إعادة النظر في نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل، أي منحة المردودية الفردية والجماعية، والعمل بالتوقيت الجزئي، توقيف العمل بالساعات الإضافية، تجميد الترقية، عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة، ما يلاحظ عن الإجراء الوارد في المرحلة الأولى أنها تمس الحقوق المالية للعمال الأجراء المرتبطة بالأجر وملحقاته، ويبقى هؤلاء محتفظين بمناصب عملهم.

المرحلة الثانية : تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لفائدة العمال الأجراء الواردة أسمائهم في قائمة المعنيين بالتسريح تتمثل هذه الإجراءات في إحالة الذين يستوفون الشروط القانونية على التقاعد العادي الوارد في المادة 6 من القانون رقم 12\83 وإحالة البعض الآخر المستوفي للشروط القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 10\94 على التقاعد المسبق والباقي من العمال إلى صندوق التأمين على البطالة المذكورة في المرسوم التشريعي رقم 11\94.¹

لكن في الغالب يلجأ أرباب العمل والممثلون النقابيون للعمال خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية من الجانب الإجتماعي مباشرة دون المرور بالمرحلة الأولى بحجة أن إمكانيات المؤسسة المالية و الإقتصادية لا تسمح لهم بذلك، إذ أن الأصل أن لا يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية إلا إذا تم إحترام إجراءات الواردة في المرحلة الأولى.

ثانيا : مصادقة الهيئة المستخدمة على تقرير التقليل

بعد إعداد التقرير ألزم المشرع المستخدم بعرضه على الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة من أجل المصادقة عليه، لكن يثار هناك إشكال حول من هي الأجهزة المقصودة ؟ وما المقصود بالمصادقة ؟.

¹ بن عزوز بن صابر، إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على علاقة العمل، ص10.

لم يحدد المشرع المراد بالمصادقة، غير أنه تعرض له عند تحديد صلاحيات مفتش العمل، أهمها المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة، والمقصود بالمصادقة التأكيد من مدى مطابقة أحكامه للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.¹

الفرع الثاني : عرض المستخدم تقرير التقليل المصادق عليه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمل.

تتمتع لجنة المشاركة² بصلاحيات قانونية واسعة، فلها دور إعلامي يكمن في تلقيها للمعلومات الخاصة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات، تطور عدد العمال، نسبة التغيب، و حوادث العمل والأمراض المهنية، كما لها دور رقابي يكمن في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما لها دور إستشاري إذ على المستخدم أن يستشيرها في بعض القضايا وقبل إتخاذ القرار أهمها المسائل المتعلقة بتنظيم العمل، النظام الداخلي، مشاريع إعادة هيكلة الشغل كتخصيص مدة العمل أو إعادة توزيع العمال، أو تقليص عددهم.

ألزم المشرع المستخدم بعرض التقرير المتضمن الملف الإجتماعي على لجنة المشاركة بعد المصادقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة، إن دور لجنة المشاركة في هذه المسألة إستشاري يكمن في إبداء رأيها فيما عرض عليها، وكما هو معلوم أن الرأي الإستشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل ، لكنه يعد إجراء شكليا جوهريا.

¹ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص11.

² لجنة المشاركة "هيئة مكونة من ممثلين منتخبين من طرف العمال الموظفين ، ينوبون عنهم في هيئات إتخاذ القرارات داخل المؤسسة"

أما في حال عدم وجود لجنة مشاركة في المؤسسة المعنية، فإن الرأي يعود للممثلين النقابيين في المؤسسة، أي مكتب أو خلية النقابة، وفي حال عدم وجود هذه التنظيمات النقابية، فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال، وفق ما تنص عليه أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتمم والمعدل.¹

يترتب على إغفاله بطلان إجراءات صاحب العمل المتعلقة بالتسريح الجماعي، وفي حالة عدم وجود لجنة مشاركة داخل مقر الهيئة المستخدمة يعرض الملف الإجتماعي على مندوبي المستخدمين ويقوم هؤلاء مقام لجنة المشاركة، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرعين الجزائري والفرنسي غير أن الإختلاف بينهما تجلى في المصطلح فالمشعر الوطني إستعمل مصطلح لجنة المشاركة أو المساهمة فورد في نص المادة 110 من القانون رقم 11/90 " تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل" بينما نظيره الفرنسي إستعمل مصطلح لجنة المؤسسة (comité d'entreprise) في نص المادة 432 من قانون العمل الفرنسي.²

¹ سليمان حمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التسريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر-بن يوسف بن خدة- موسم 2008، ص326.

² Art.L.432-1 La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens du présent titre incombe à la direction centrale، qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

الفصل الثاني

الوقاية من التقليل
والضمانات القانونية للعمال
المسرحيين

تمهيد

التسريح هو وسيلة في يد صاحب العمل ينبغي عليه قبل الشروع فيه البحث عن سبل أخرى قد تكون كحل بديلة لتفادي قدر الإمكان شبح البطالة الذي هو الوجه الآخر للشغل والحفاظ على منصب الشغل، وفي حال ثبت أن لا حل آخر لبقاء المنشأة قيد العمل سوى بالتسريح كان على المستخدم إحترام الضمانات التي كفلها المشرع بالعمال المسرحين وهذا ما سنعالجه خلال هذا الفصل.

المبحث الأول : الوقاية من التقليل لأسباب إقتصادية

رغم الحق الممنوح والمعترف به لصاحب العمل في تقليص عدد العمال إذا برر ذلك سبب إقتصادي، إلا أن ذلك لا يمنع المشرع من قيد ذلك بجملة من التدابير الوقائية التي لا تعطي الحق للمستخدم للجوء إلى ذلك إلا لضرورة.

المطلب الأول : التدابير الوقائية ذات الطابع المالي

يحتوي هذا التدبير على نقطتين أساسيتين هما تكييف النظام التعويضي لا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والثانية تتمثل في إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة ، أو تجميد الترقية.

الفرع الأول : تكييف النظام التعويضي

يتكون الأجر عادة من عنصرين أحدهما ثابت والمتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، وآخر متغير ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعامل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة، وإما إلى تحفيز وتشجيعه على تحسين العمل وتطويره، إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو الإسكان أو ما شابه ذلك إلا أنها ومتى وجدت هذه العناصر فإنها تعتبر عناصر قانونية تحظى بنص الحماية التي تحظى بها العناصر الأخرى¹.

¹ حاج سودي، مرجع سابق، ص 87.

لكن في حالة تعويض المؤسسة لسبب إقتصادي يدفعها إلى نهاية نشاطها إذا لم تتخذ أحد التدابير الوقائية، فإنه يجوز لرب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل للحفاظ على إستمرارية مؤسسته، تخفيض هذه التعويضات والتحفيزات خاصة المرتبطة بنتائج العمل أو إلغاء كل أو بعض هذه التعويضات إن إستوجب الأمر ذلك، لكن بشرط هو أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب الشغل¹.

الفرع الثاني : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته

يمكن تعريف مرتب العمل بعبارة وجيزة على أنه "عبارة عما يقبضه العامل نقدا لسد حاجياته مقابل ما يقوم به من عمل لصالح مستخدم وتحت إشرافه" والمادة 87 من القانون رقم 11\90 تضيف أن " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا...".

بعد تحديده لا يمكن لأي من الأطراف المساس بهذا الأجر سواء بالتخفيض أو بالزيادة إلا بإتفاق جديد، لكن هناك حالات إستثنائية يمكن فيها لرب العمل إعادة دراسة أشكال المرتبات العمل ومستوياتها بما يتماشى والوضعية الإقتصادية للمؤسسة، وذلك بإعادة النظر في مرتبات الأجراء أي إعادة تصنيف العمل في سلم الأجور وتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ على مناصب العمل فقط بل جميع المرتبات بما في ذلك مرتبات الإطارات المسيرة².

لكن هذه الإجراءات المتعلقة بالجانب المالي لا نجد لها تفسيراً إلا إذا كان السبب الإقتصادي الذي يواجه المؤسسة ذو طابع مالي، أما إذا السبب إقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم وهيكله العمل في المؤسسة، فلا نجد لهذا الإجراء أي تفسير، لهذا فقد نص المشرع على إجراءات أخرى مكملة للإجراءات ذات الطابع المالي³.

¹ العبداني ليندة، كريم ليتيسيا ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية- السنة الجامعية 2016/2017، ص 12 .

² العبداني ليندة، كريم ليتيسيا ، نفس المرجع، ص13.

³ العبداني ليندة، كريم ليتيسيا، نفس المرجع، ص 12،13.

المطلب الثاني : التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل

ويتضمن هذا الإجراء الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية وإدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي، وفي الأخير عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

الفرع الأول : الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

تعرف المدة القانونية للعمل بأنها : " تلك المدة التي يضع العامل فيها نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة وإدارتها " ¹.

لقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل أولى الإهتمامات التي تشغل المشرع الجزائري حيث كان أول نص خاص بتنظيم العمل يتعلق بالمدة القانونية للعمل، وصدرت بعده عدة قوانين أخرى نذكر من بينها القانون ²03\81 الذي جاء مكرسا لنفس المدة التي أقرها القانون السابق ب44 ساعة، إلا أنه نص على إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة، إلى أن صدر الأمر ³03\97 والذي نص في مادته الثانية " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة 05 أيام عمل على الأقل " .

وأضافت المادة السابعة من نفس القانون على ما يلي " لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي، في أي حال من الأحوال ، إثنتي عشر 12 ساعة " .

أما ما يتعلق بنظام العمل فقد نص قانون العمل الجزائري على أنه يجب تنظيم العمل والمستمر، والعمل الليلي، والتناوبي، وتقليص اللجوء للعمل الإضافي حيث يجب أن يكتسى اللجوء إليه طابعا إستثنائيا. لذلك نص المرسوم التشريعي 09\94 على أنه إذا واجهت المؤسسة سببا من الأسباب الإقتصادية التي تؤدي إلى تقليص العمال فإنه يكون

¹ العيداني ليندا، كريم ليتيسيا، نفس المرجع، ص13.

² قانون 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 08، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981.

³ الأمر رقم 03/97، المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق ل11 يناير سنة 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل.

لرب العمل الحق في إلغاء الساعات الإضافية تدريجيا، وذلك من أجل التقليل من نسبة العمال المقلصين أو تفادي التقليل كلية.¹

الفرع الثاني : إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة

لقيام مسؤولية كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة لتنفيذ العمل فإن المنطق القانوني يفرض تحديد كافة الأعمال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل وذلك من خلال ثلاثة طرق : التحديد الموضوعي، التحديد المكاني والتحديد الزمني.

ومنه، فإنه يمكن لصاحب العمل إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09\94 وذلك بتوزيع العمل بين العمال إستنادا للعمل بالتوقيت الجزئي، والذي يقصد به أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل.

وفي حالة عدم تحقيق هذا الإجراء للهدف الذي جاء من أجله، يمكن لرب العمل الإلتزام بعدم تجديد العقود المحددة المدة التي إنتهت دون أن يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق رب العمل إلا فيما يخص ضرورة إعلام الطرف المعني بنيته في عدم تجديد العقد وذلك من أجل تحقيق نفس الهدف والتقليل من أعباء وتكاليف المؤسسة.²

المطلب الثالث : التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل

هذا الإجراء هو الآخر من بين الإجراءات الوقائية المنصوص عليها في المادة 07 من المرسوم التشريعي 09\94 ويتضمن تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمل وكذا إحالة العامل على التقاعد العادي أو التقاعد المسبق.

الفرع الأول : تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل

تشمل هذه العملية تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتفادي عملية التسريح، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلا مهنيا وهذه ضرورة تستوجبها التطورات الإقتصادية

¹ آمال بن رجال، حماية العامل (عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري)، بارتي للتعليم، سلسلة القانون في الميدان، 2010، الجزائر، ص51.

² العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، مرجع سابق ، ص 15.

الحديثة لاسيما في مجال التكنولوجيا، فيلجأ رب العمل إلى تكوين العامل بدلا من تسريحه، وهذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية قد تعجز المؤسسة المستخدمة عن توفيرها نظرا للعجز الإقتصادي والمالي الذي تعرفه، ويتم تكوين العمال في مراكز التكوين المهني أو هيئات تكوينية أخرى خاصة، إلا أن هذا الحل يبقى صعب التحقيق في أرض الواقع بسبب العجز المالي الذي تعرفه المؤسسات، فلا يمكنها تمويل تكوين العمال، وكأن هذا الحل يزيد من أعباء المؤسسة المستخدمة و لا يخفف عنها مما يجعله غير فعال حاليا، فالمشرع جعل من تكوين العمال أمر ثانوي.¹

الفرع الثاني : الإحالة على التقاعد

يعد كل من التقاعد العادي والمسبق طريقتان لإنهاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل في قانون العمل الجزائري، حيث أنه في التقاعد العادي يقتصر الأمر على تحديد السن القانونية للتقاعد و كفاءات الإستفادة من هذا الحق، والأصل في أن العامل الذي يشغل منصب لعقد غير محدد المدة يسري عليه التقاعد العادي الذي يحدد بنص القانون ويختلف ذلك بين الرجل والمرأة، لكن هذا لا يمنع من تقديم أحد الطرفين طلب للجهات المعنية مطالبا فيه برغبته في التخلي عن المنصب، خلافا لذلك ولصعوبات تمر بها مؤسسة إقتصادية يمكن لرب العامل وبتوفر شروط أن يحيل عامل أو مجموعة من العمال إلى تقاعد مسبق متبوعا بتعويضات.

أما نظام التقاعد المسبق فهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسة أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في إنتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، ولهذا الغرض صدر المرسوم التشريعي 10\94 للتكفل بهؤلاء العمال، حيث نص في مادته الثانية على أنه: "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على إجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب إقتصادي وفي إطار إما تقليص العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم".

¹ بن رجال أمال ، مرجع سابق ، ص 45، 46 .

ولكون هذا الإجراء خاص فقد ربطه المشرع بشروط يجب أن تتوفر في العامل حتى يخضع لهذا النظام والتي سنتناولها خلال تطرقنا إلى شروط الإنتساب إلى نظام التقاعد.

المبحث الثاني : الضمانات القانونية للعمال المسرحين

أعطى المشرع لرب العمل السلطة في تقليص عدد العمال في حال دخول المؤسسة في صعوبات إقتصادية إلا أنه ضيق عليه من ناحية أخرى وإلزامه بضرورة التبرير في حال صرح بذلك، وفي حال ما ثبت فعلا أن المؤسسة تعاني صعوبات فإن صاحب العمل حتما سيلجأ لتسريح البعض وبالتالي كفل المشرع لهؤلاء جملة من الضمانات سنتناولها فيما يلي :

المطلب الأول : الإحالة على التقاعد المسبق

وهو نظام إستحدثه المشرع الجزائري كي يتماشى مع الظروف الإقتصادية الجديدة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 فنصت المادة 02 منه على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية لسبب إقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقيف القانوني لعمال المستخدم. وأن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمتد إلى أجزاء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص "

الفرع الأول : تعريف التقاعد المسبق

يعرف التقاعد المسبق حسب المرسوم التشريعي 10/94 على أنه " منح العامل الحق في التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد ".

ويقصد بالتقاعد المسبق تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في إنتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفقا للشروط و إجراءات خاصة تتناسب مع الغاية من هذا الحل، وهو إجراء وقائي يهدف إلى التقليل من البطالة ، بالتكفل الإجتماعي بالعمال الذين يحالون على التسريح لأسباب إقتصادية نتيجة إعادة

هيكله المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، كإنعكاس لعولمة الإقتصاد التي فرضت على الجزائر أتباع منهج الإقتصاد الحر".¹

أجمع التعريفين السابقين على أن التقاعد المسبق هو تقديم في السن القانوني بمعنى أنه بدلا من إنتظار الطريق العادي للتقاعد يحال على تقاعد مبكر وهذا ما أشارت إليه كلا التعريفين لكن التعريف الثاني تميز في ذكره للصور التي تكون سببا في لجوء صاحب العمل لهذا الإجراء وعلى مايبودوا هو الأكثر شمولاً من التعريف الذي أورده المشرع في المرسوم التشريعي 10/94.

وبالتالي يخول نظام التقاعد المسبق للمضمونين الإجتماعيين الذين فقدوا شغلهم لأسباب إقتصادية أو فنية دون إمكانية الحصول على شغل جديد، إفتتاح الحق بصفة إستثنائية في منحة التقاعد رغم عدم بلوغ السن القانونية العادية للتقاعد. ومن زاوية أخرى فإن هذا النظام يبرر دور الضمان الإجتماعي كبديل للتشغيل فيما يوفره من دخل يكفل كرامة المضمون الإجتماعي خاصة عندما يكون في سن لا تسمح له بإعادة حياته المهنية.²

الفرع الثاني : مجال تطبيق التقاعد المسبق

وبغرض الحد من أزمة البطالة نتيجة فقدان الشغل ولتوفير الحماية الإجتماعية للأزمة للعمال الذين يهددهم التسريح، وقد حدد بذلك المشرع الجزائري مجال تطبيقه، فنصت المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم 10/94 على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب إقتصادي وفي إطار تقليص العمل أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم، ويمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص".

¹ فتحي وردية، مرجع سابق، ص285.

² فتحي وردية، نفس المرجع، ص285.

نستخلص من نص المادة أن نظام التقاعد المسبق حقا لا يمكن التمسك به إلا من قبل إجراء القطاع الإقتصادي المهديين بفقدان مناصبهم لأسباب إقتصادية بتطبيق مجموع معايير الإختيار.

وتضمنت نص المادتين 03 و 04 من ذات المرسوم الفئات المستثناة منه على سبيل الحصر لا المثال وهم على النحو التالي :

- الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل بسبب حادث أو كارثة طبيعية طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التشريعي 10/94.
- الأجراء ذوي عقد عمل محدد المدة.
- العاملون لحسابهم الخاص.
- العاملون الموسميون.
- العاملون في بيوتهم.
- العاملون لدى عدة مستخدمين.
- الأجراء الذين هم في قطاع مؤقت عن العمل بسبب بطاقة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية.
- الأجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تآديبي أو إستقالة.

الفرع الثالث : شروط الإستفادة من التقاعد المسبق

نصت المادة 07 من نفس المرسوم التشريعي على شروط الإستفادة من التقاعد المسبق والتمثلة فيما يلي :

- أن يبلغ من العمر 50 سنة بالنسبة للذكر أو 45 سنة على الأقل بالنسبة للإناث.
- أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو قائمة الأجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل.
- أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني حر.

بالإضافة إلى الشروط السالفة الذكر أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل أن يدفع مساهمة جزافية مسبقا أي قبل إحالة العامل المعني على التقاعد الى صندوق التقاعد حتى يخول لهذا الأخير حق التقاعد وتحسب هذه المساهمة الجزافية على أساس عدد سنوات التسبيق وهي تتراوح مابين 13 شهرا من الأجر الشهري المتوسط الذي يتقاضاه الأجير المعني خلال 12 شهرا السابقة لإحالته على التقاعد المسبق و 19 شهرا.¹

المطلب الثاني : نظام التأمين على البطالة

لم يعرف هذا النظام في الجزائر إلا في سنة 1994، بصدور المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، والمرسوم 11/94 الذي ينشئ التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية، أما في فرنسا فقد بدأت الحماية من خطر البطالة مع بداية القرن الماضي من خلال الصناديق التأمينية الخاصة التي تكونت في كنف المنظمات المهنية والنقابية، وإقتصر دور الدولة على دعمها ماليا.

الفرع الأول : تعريف نظام التأمين على البطالة

تتفق مجموع التعاريف على خاصية واحدة للبطالة وهي " عدم العمل "، حيث يعرف رمزي زكي : " البطال كل من هو قادر على العمل، راغب فيه ، يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكنه بدون جدوى".²

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الطلعة الأولى، 2011، الجزائر، ص298.

² رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعارف، 1998، الكويت، ص15.

ووفق تعاريف منظمة العمل الدولية¹ فإن العاطل عن العمل " هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى ، كما أن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة الأفراد البطالين، وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لإختلاف نسبة العاطلين حسب متغيرات الوسط (حضري، ريفي) والجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي".²

وتعرف أيضا على أنها "عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توافرت فيه الشرطين : القدرة على العمل والبحث عنه"³.

كل تلك الثلاث تعريفات السابقة ركزت على أنه يجب توفر شروط في شخص ما ليتم الحكم عليه بأنه بطال، وهي القدرة على العمل، والرغبة فيه، بالإضافة إلى أن يكون باحثا عنه لكنه لا يجده، إلا أن ما أضافه الدكتور رمزي زكي مناصفة مع منظمة العمل الدولية عنصر جد مهم وهو القبول بالعمل في أي مستوى وبالأجر السائد وهو التعريف الأكثر تكامل من بين كل تلك التعاريف، وبالتالي لا يدخل ضمن هذا من لا يملكون قدرة ككبار السن أو القصر أو المصابين بعاهات تمنعهم من العمل، أو من أصلا لا يملك رغبة فيه مع توفر القدرة .

الفرع الثاني : نطاق تطبيق نظام التأمين على البطالة

يطبق هذا النظام في الجزائر على جميع الأجراء المنتميين إلى القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم، ويستثنى من الإستفادة من هذا النظام الأجراء الذين هم في إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية، أو في إنقطاع مؤقت أو دائم بسبب عجز العامل أو حادث أو كارثة طبيعية.

¹ الإتفاقية 02 لمنظمة العمل الدولية التي إعتدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته الأولى، بتاريخ 29 تشرين الأول / أكتوبر 1919 والتي بدأ نفاذها في 14 تموز / يولييه 1921.

² رابحي بو عبد الله، مساهمة البرامج التنموية في تقليص معدل البطالة (دراسة الحالة الجزائر للفترة 2011-2014)، معارف (مجلة علمية محكمة) قسم العلوم الإقتصادية، السنة العاشرة العدد 19، ديسمبر 2015، ص 288.

³ رابحي بو عبد الله، نفس المرجع، ص 289، 288.

كما يستثنى من مجال تطبيق هذا المرسوم 11/94 :

- الأجراء الذين بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد.
- الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للحصول على حقوق معاش التقاعد المسبق.

• الأجراء ذوو عقد عمل محدد المدة.

- العمال الموسميون أو العاملون في البيت لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو إستقالة أو ذهاب إداري.

وقد نصت المادة 02 من الإتفاقية الدولية رقم 44 لسنة 1934 التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 مع العديد من الإتفاقيات وهي سارية المفعول إلى يومنا هذا والتي تقضي بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم على نطاق التطبيق الذي إقتصر على الأشخاص الذين يستخدمون عادة مقابل أجور أو رواتب، وسمحت لكل دولة عضو أن تستثنى في قوانينها أو لوائحها الوطنية الفئات التالية أو بعضها :

- المستخدمون في خدمة المنازل -العمال في منازلهم.
- العمال المستخدمون بشكل دائم في خدمة الحكومة أو سلطة محلية أو مرفق عام.
- العمال الغير يدويين ممن ترى السلطة المختصة أن إيراداتهم مرتفعة تسمح لهم بتأمين أنفسهم من أخطار البطالة -العمال الشباب دون سن التشغيل.
- العمال الذين تجاوزوا سنا مقررة ويتقاضون معاش تقاعد أو شيخوخة.
- الأشخاص الذين لا يعلمون إلا بشكل عارض أو ثانوي - أفراد أسرة صاحب العمل.
- فئات إستثنائية من العمال لها من الخصائص ما يجعل من غير الضروري أو غير العملي تطبيق أحكام هذه الإتفاقية عليهم.¹

¹ إتفاقية منظمة العمل رقم 44 المتعلقة بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم.

الفرع الثالث : شروط الإستفادة من أداوات التأمين على البطالة

لكي يستفيد العامل من أداوات التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر فيه نوعين من الشروط يمكن وصف الأولى بالأساسية والثانية بالتكميلية، فيما يتعلق بالشروط الأساسية تضمنتها المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 وهي كالتالي :

- أن يكون العامل أجيرا مثبتا في منصب عمله وتم تسريحه بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية وبمفهوم المخالفة لا يستفيد من التأمين على البطالة العمال غير الأجراء كالموظفين وشبه الأجراء وكذلك غير المثبتين كمن هم في فترة تجربة أو من تربطهم بالمستخدم علاقة عمل محدد المدة، كما يشترط أن يكون التسريح لسبب إقتصادي ومن ثم لا يستفيد من التأمين على البطالة من فقد منصب عمله لأسباب أخرى كالتسريح التأديبي مثلا، وألا تقل مدة إشتراك العامل في الضمان الإجتماعي عن ثلاث سنوات، وأن يكون هذا الأخير منخرطا في نظام التأمين عن البطالة لمدة لا تقل عن 06 أشهر قبل إنتهاء علاقة العمل وسدد خلالها إشتراكاته بانتظام وتقدر نسبة الإشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 4 بالمئة من مجموع إشتراكات التأمينات الإجتماعية والمقدرة حاليا ب5,34 بالمئة .

أما بالنسبة للشروط التكميلية فقد حددتها المادة 07 من نفس المرسوم التشريعي رقم 11/94 والمتمثلة بالشروط التالية :

- ألا يكون العامل المحال إلى صندوق التأمين على البطالة قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا لشغل منصب عمل جديد وهي المهام التي يقوم بها صندوق التأمين على البطالة فضلا على دفع الأداوات.

- ألا يكون مستفيدا من أي دخل ناتج عن أي نشاط مهني، وبالتالي تعلق حقوق العامل الأجير المستفيد من أداوات التأمين على البطالة الذي يجد خلال فترة التكفل به عملا بعقد لمدة محددة بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة، على أن يستأنف في الإستفادة منها بمجرد إنتهاء العقد للمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر كحد أدنى إلى 03 أشهر كحد أقصى. وفي هذا الإطار يمكن للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة، بعد مراقبة من أعوانها أو أعوان الإدارات العمومية

المكلفة بالتشغيل و مفتشية العمل أن توقف منح الأداءات مارس المستفيد نشاطا مهنيا مأجورا دون تصريح مسبق.

- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتشية العمل المختصة إقليميا وبهذا الصدد يتم القبول العامل الأجير للإستفادة من أداءات التأمين على البطالة بناءا على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة إلى الهيئة المكلفة بإدارة وتسيير نظام التأمين على البطالة.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى المصالح المختصة في الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل منذ 03 أشهر على الأقل.
- يجب أن يكون مقيما بالجزائر.

يستفيد العامل الذي تتوفر فيه الشروط الأساسية والتكميلية من أداءات التأمين على البطالة بمجرد ما يدفع مستخدمه مساهمة تسمى مساهمة تخويل الحقوق تحسب هذه المساهمة حسب أقدمية العامل الأجير المعنى المعتمد من آخر هيئة مستخدمة له بنسبة 80 بالمئة من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهرا ، وتحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام ، والذي يشمل الحد الأدنى الوطني المضمون يضاف إليه الأجر الأساسي وكذا التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل كتعويض الأقدمية والخبرة وتعويض الضرر والمخاطر وتعويض المنطقة والمنح العائلية¹.

المطلب الثالث: الحقوق المترتبة عن التسريح لسبب إقتصادي

من المتفق عليه أنه يترتب للعمال الذين تعرضوا للتسريح الجماعي لأسباب الإقتصادية جملة من التعويضات والمنح أقرها المشرع في مثل هذه الحالات ، وهذه المنح والتعويضات تقررت كحق يدخل ضمن الحماية الإجتماعية المقررة قانونا.

إن هذه الحقوق قررها المشرع قبل صدور تشريعات 1990 ودستور 1996، إذ تم إيرادها في القانون رقم 12/78 أحكام تنص على حماية العمال المفصولين أو المسرحين لسبب إقتصادي وهو المتعلق بتقليل عدد العمال وخفض عددهم، حيث جاء في قرار

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مستغانم (الجزائر)، 2011، ص 307 .

المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 10 جوان 1985، 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 بأسبقية 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 إلتزموا بتطبيق صحيح للقانون¹.

الفرع الأول : منحة التعويض عن التسريح.

إن القضاء الجزائري جاري المشرع فيما ذهب إليه من إقرار حقوق العمال المسرحين لسبب إقتصادي، ولعل أهم تعويض هو التعويض عن التسريح، إضافة إلى التعويضات الأخيرة إذ أن التعويض عن التسريح يجد أساسه القانوني في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية مع ممثلي العمال كأن يحسب شهر واحد عن كل سنة عمل ووضع حد لعدد الأشهر بخمسة عشر 15 شهرا، التي تقابل 15 سنة عمل، وهذا المقدار هو الحد الأدنى من السنوات التي يجب على العمل قضاؤها كعمل فعلي حتى يحق له المطالبة بالتقاعد .

ويتطور منظومة تشريع العمل الجزائري نجد المشرع يساير شيئا فشيئا المعطيات الإقتصادية و الإجتماعية التي لها تأثير مباشر على علاقة العمل بإصدار جملة من النصوص التشريعية ولعل من أهمها المرسوم التشريعي 09/94 الذي نص على الإستفادة من التسريح لأسباب إقتصادية بتعويض للعمال المسرحين بموجب المادة 22 منه كما يستفيدون العمال المسرحون فضلا عن ذلك منحة التعويض عن البطالة.

الفرع الثاني: الحق في الحصول على شهادة عمل

لشهادة العمل أهمية تتضح وتظهر من خلال هدفها، وهو تحقيق المصلحة العامة فهي تعتبر بمثابة وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف فضلا عن دورها في إقامة

¹ الطاهر قرين، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب إقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه علوم، كلية الحقوق، فرع القانون الخاص، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الموسم الجامعي 2016/2017، ص255.

الإستقرار لعلاقة العمل بالمنشأة، كما أن الشهادة تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته ودراسته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، وإثبات مدة خدمته لتحتسب له عند الإقتضاء، وكل هذا من شأنه تسهيل إعادة تشغيل العامل، والسماح لرب العمل الجديد التأكد من أن العامل لم يعد مرتبطاً بأي عقد عمل.¹

لم يتطلب المشرع شكلاً معيناً لتحرير شهادة نهاية العمل إلا أنه يوجب ضرورة احتوائها على الحد الأدنى من البيانات التي تعتبر هامة، والمنصوص عليها في المادة 67 من القانون 10/90 والتي تنص على " يسلم للعامل، عند إنتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء العقد وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك بالكتابة "

الفرع الثالث: حق الأولوية عند إعادة التوظيف

يعد هذا الحق بمثابة حق إمتياز، إذ يستفيد العامل المسرح بسبب إقتصادي من حقه الأولوية في التوظيف عند إعادة التوظيف.

ليتفادى المشرع بطالة المسرحين لأسباب إقتصادية منحهم الحق في الأولوية بالنسبة للوظائف الشاغرة، لكن معيار التوظيف في هذه الحالة يكون على أساس مدى توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل هذا المنصب²، المشرع الجزائري لم ينص على هذا الحق إلا في المادة 39 من الأمر 75/31 الملغى حيث جاء في الفقرة الأخيرة من المادة "... ويتمتع العمال المسرحون ضمن شروط هذه المادة من أولوية إعادة تشغيلهم في المؤسسة." و إكتفى بالإشارة إليه في نص المادة 27 من المرسوم التشريعي 09/94 حيث نصت على تدعيم الإدارات المحلية المختصة لمجهودات المستخدم الذي يحافظ

¹ العيداني ليندة، كريم ليتيسيا، مرجع سابق، ص 34 .

² حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص148.

على الشغل، عن طريق توظيف الأجراء المسرحين¹، أما المشرع الفرنسي فقد قيد هذا الحق بشروط هي كالاتي :

- أن يظهر العامل رغبته في ذلك أربعة أشهر من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.
- على صاحب العمل أن يذكر العامل بهذا الإجراء في قرار التسريح، وإلا منح ذلك الحق في التعويض للعامل.
- يجب أن يعلم صاحب العمل العامل المسرح بكل منصب عمل متوفر يتناسب مع مؤهلاته وكفاءته المهنية.
- كما يجب على صاحب العمل أن يعلم ممثلي العمال عن المناصب المتوفرة، وأن يقوم بتعليق ذلك في المكان المخصص للإعلانات في مقر الهيئة المستخدمة.

كما يثبت هذا الحق في الحالة التي يكون فيها فسخ عقد العمل تعسفيا أو مخالفا لأحكام القانون، لأن الفسخ يعد باطلا في هذه الحالة ويأمر القاضي رب العمل بإرجاع العامل إلى منصب عمله الأصلي مع الحكم له بالتعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي لحقت به نتيجة هذا الفصل غير المشروع. ويتقرر إضافة إلى ذلك حق العامل من الإستمرار في الإستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل.

وفي حال ما عارض رب العمل رجوع العامل لعمله، فإنه يستفيد من كل الحقوق المترتبة عن سريان علاقة العمل كما لو كان مستمرا بعمله إلى أن ينتهي عقد عمله إن كان عقده محدد المدة².

الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم 09/94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح وبين ذلك في المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في

¹ بقية عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص247.

² حاج سودي محمد، نفس المرجع، ص148،149.

حساب هذا التعويض، وهذا الأخير لا يعد أجراً، بل تم تقديره جبراً للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه منصب عمله.¹

ومن خلال القانون 11/90 والمرسوم التشريعي 09/94 نستخلص الشروط الواجب توافرها لإستحقاق العامل من التعويض :

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة.
- يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.
- يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض.
- أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة.

يحسب التعويض عن التسريح وفق نص المادة 22 من المرسوم السابق الذكر على أساس 03 أشهر أجر والذي يتحدد طبقاً للمادة 23 على أساس معدل الشهري الخام المتقاضي خلال 12 شهراً قبل إنهاء علاقة العمل.

كما يحسب مبلغ التعويض على أساس الأجر والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت خلال السنة الأخيرة من العمل، وذلك لمعدل شهر واحد عن كل سنة من العمل ونص على حد أقصى قدره 15 شهراً.

الفرع الخامس: الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة

إن هذا الحق حظى بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 73 في فقرتها 05 من القانون 11/90 حيث جاء فيها " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة الإخطار التي يحدد مدتها الإتفاقيات الجماعية " والحكمة من تقرير هذا الحق هو تقادي مفاجئة الطرف المعني بالإنهاء المتخذ إتجاهه، وكذا تحقيق مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جدد مما يسمح بممارسة العمل الجديد غداة إنتهاء مهلة الإخطار، وبما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنه بمهلة العطلة هي الفترة الزمانية التي يجب أن تنقضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي

¹ غانمي أحمد، بن يحي أحمد. تسريح العمال لأسباب إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2015/2016، ص33.

مراقبة هذه المدة، كما أنه لم تحدد التشريعات العمالية مدة الإخطار، وعلى هذا الأساس أحال المشرع مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.¹

وكي يستفيد العامل المسرح من مهلة الإخطار قيد المشرع ذلك بشروط نصت عليها المادة 73 في فقرتها 05 :

- أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.
- عدم ارتكاب العامل المسرح خطأ جسيم.

في حال توصل القاضي إلى قيام شروط إستحقاق مهلة الإخطار، فلا بد أن يبحث كمرحلة ثانية عن الأداء الفعلي للمستخدم لهذا الإلتزام القانوني على عاتقه، وذلك من خلال وثائق ملف الدعوى المعروضة أمامه وأداء المستخدم لهذا الإلتزام.²

¹ غانمي أحمد، بن يحي أحمد، مرجع سابق، ص53.

² غانمي أحمد، بن يحي أحمد، نفس المرجع، ص54.

خاتمة

الخاتمة

وفي الختام، يمكن القول أن الطريق الذي سلكه المشرع الجزائري في اللجوء لعملية التقليل في حال تعرض مؤسسة إقتصادية لصعوبات من شأنها أن تؤدي لفقدانها هو إجراء سبقته له تشريعات أخرى على غرار المشرع الفرنسي وغيره، لكن الهدف كان واحد وهو الحفاظ على حياة المؤسسة من خلال اللجوء لتقليصات على بعض العمال شريطة أن لا يكون هذا التقليل أساسه تعسفي وأن لا يتم هذا التقليل إلا بعد التأكد من أنه لا حل آخر أمامه من خلال الإجراءات التي يفرضها الجانب الاجتماعي، ويبدو أن هذا الإجراء حقق نجاحا في الدولة الجزائرية كما حدث ذلك في الدول التي إعتدته سواء على العامل أو على صاحب العمل، فالعامل الذي تطبق عليه هذه الإجراء يستفيد من إمتيازات وتعويضات وحقوق أخرى كحق الحصول على شهادة عمل و حق الأولوية عند التوظيف، وتعويض عن التسريح ... أما عن صاحب العمل فهو بذلك يمنع خطر زوال المؤسسة و الصعوبات التي كان من الممكن أن تتعرض لها وتوصلها لحد الإفلاس.

لكن ما يحسب للمشرع

أنه أعطى الأولوية للعمال المسرحين في شغل مناصب متى كان ذلك ممكنا. أجبر المستخدم قبل اللجوء لعملية التقليل أن يبحث عن حلول من شأنها أن تمنع حدوث ذلك.

ضمان حقوق وتعويضات للفئة المسرحية.

يؤخذ على المشرع

عدم إهتمامه بتعريف التقليل وركز عليه كمبدأ فقط، والفقهاء هو الآخر لم يعرفه إلا بإجتهادات لبعض الفقهاء رغم حساسيته وهذا ما يفتح المجال لأرباب العمل لإستغلال هذا الفراغ القانوني وإحكام قبضتهم للتصرف في مناصب العمال في حين كان من الضروري تعريف التقليل حفاظا على مناصب العمال، وإذا قلنا بأن التقليل حتى يتصف بالمشروعية يجب أن يكون له سبب إقتصادي فإن المشرع لم يحدد ولم يضبط ما المقصود بالسبب الإقتصادي تاركا تكييف ذلك لصاحب العمل وهو بذلك يسلم السلطة المطلقة لصاحب العمل.

الإقتراحات

1. تكوين لجنة خاصة دائمة مهمتها متابعة التسيير الداخلي للمؤسسات الإقتصادية والعمل على مساعدة المؤسسات المتعثرة أو التي على وشك الوقوع في تعثر.
2. خلق قانون خاص يسري على المؤسسات فترة الصعوبات الإقتصادية مقابل توقف العمل بالقانون الخاص للمؤسسة.
3. تفادي منح العمال المكافآت والتحفيزات والإبقاء على المرتبات الأساسية فقط.
4. إعتداد معيار يقضي بالإبقاء مقابل خفض نسبة متفق عليها من الراتب وإما اللجوء لعملية التقليل مع الحصول على كامل حقوق العامل المسرح.
5. أن يمس التسريح بالأساس مناصب العمل التي يكون تأثيرها بسيط على مردود المؤسسة وعلى تسييرها.
6. الوقوف على سن العامل الذي يكون خاضعا للتسريح فالأحسن أن يكون على العامل الكبير في السن والقريب من التقاعد نظرا لضعف مردودة وقدرته مقارنة بفئة الشباب.

والمشرع رغبة منه في الحفاظ على حق العامل في الحفاظ على منصب عمله من جهة، ومن جهة أخرى يسعى لإستمرار نشاط المؤسسة عمل على منح رب العمل الحق في تقليص عمال المؤسسة متى رأى أن هناك صعوبات إقتصادية من المحتمل أن تؤدي إلى فقدانها أو المساس بإستقرارها لكن وفق شروط بتوفرها يكون التقليل قانوني وشرعي. إلا أنه وللأسف هذا الطرح لا يتماشى مع مبادئ الشعب الجزائري ويصعب تطبيقه لأنه وبفترة ليست بالبعيدة كان يحاول المشرع فتح مناصب عمل على المستويين العام والخاص لأجل القضاء على خطر البطالة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1/ قائمة المصادر

الإتفاقيات :

- (1) إتفاقية منظمة العمل رقم 44 المتعلقة بضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم.
 - (2) الإتفاقية رقم 02 لمنظمة العمل الدولية التي إعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته الأولى، بتاريخ 29 تشرين الأول / أكتوبر 1919 والتي بدأ نفاذها في 14 تموز / يوليه 1921.
- النصوص التشريعية والتنظيمية :**

- (1) القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.
- (2) قانون رقم 62 / 157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول إلى غاية 1962/12/31، جريدة رسمية عدد 02 صادرة بتاريخ 11 جانفي 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 29/73 مؤرخ في 05 جويلية 1973، جريدة رسمية عدد 62، صادرة بتاريخ 03 أوت 1973 .
- (3) الأمر رقم 133/66 مؤرخ في 03 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 صادرة بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى) .
- (4) الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 الصادرة في 16 ماي 1975،
- (5) القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 32، لسنة 1978.
- (6) قانون 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 08، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981.
- (7) قانون رقم 06/82 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة الرسمية عدد 06، صادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
- (8) مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 73، صادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.
- (9) قانون رقم 02/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 34، صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 معدل ومتمم بقانون رقم 28/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة عدد 68 ، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- (10) قانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990.
- (11) قانون رقم 04/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 06 ، صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 ، معدل ومتمم بقانون رقم 28/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- (12) قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17 صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 29/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1990، جريدة رسمية عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 21/96 مؤرخ في 09 جوان 1996، جريدة رسمية عدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996.
- (13) القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتم القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الضرورية، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

14) مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 ماي 1994، متضمن إحداث التقاعد المسبق ، جريدة الرسمية عدد 34، صادرة بتاريخ 31 ماي 1994.

15) مرسوم تشريعي 11/94 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة إرادية لأسباب إقتصادية ، جريدة رسمية عدد 34، صادرة.

16) الأمر رقم 03/97، المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق ل 11 يناير سنة 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل.

2/قائمة المراجع

الكتب و المؤلفات

- 1) آمال بن رجال، حماية العامل (عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري)، بارتي للتعليم، سلسلة القانون في الميدان، 2010، الجزائر.
- 2) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003.
- 3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
- 4) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مستغانم (الجزائر)، 2011.

الرسائل والمذكرات

- 1) الطاهر قرين، سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب إقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه علوم، كلية الحقوق، فرع القانون الخاص، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الموسم الجامعي 2016/2017.
- 2) العيداني ليندة، كريم ليتيسيا ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية- السنة الجامعية 2016/2017.
- 3) بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الإقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم الجامعي 2012/2013.
- 4) زكية بوسعيد، أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، السنة الجامعية 2007/2008.
- 5) حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2007/2008.
- 6) محمد سقراس، التسريح لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي والمؤسسة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2017/2018.

- (7) سليمان حمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التسريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر-بن يوسف بن خدة- موسم 2008.
- (8) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، الموسم الجامعي 2013/2012.
- (9) غانمي أحمد، بن يحيي أحمد. تسريح العمال لأسباب إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون تسيير المؤسسات، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2016/2015.

المجلات

- (1) بودو محمد، نظام التسريح لأسباب إقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الإنتقالات الإقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الأول، العدد 2015/01.
- (2) بن عزوز بن صابر، إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث جانفي 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نسخة عادية

باسم الشعب الجزائري

مجلس قضاء: أفرار

محكمة: أولف

القسم الاجتماعي

حكم

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة

أولف

رقم الجدول:

رقم القبرس:

تاريخ الحكم:

بتاريخ: السادس عشر من شهر جانفي سنة ألفين و أربعة عشر
برئاسة السيد (ب): قاضي
وعضوية السيدين: ممثل أرباب العمل
و: ممثل العمال
و بمساعدة السيد (ب): أمين ضبط

مبلغ الرسم / 400 دج

صدر الحكم الآتي بيانه

بين:

بين:

بغفر حسان

1 (: مدعي مدعي
العنوان:
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ب):
ضد

و بين:

1 (: مدعي عليه مدعي
حاضر حاضر

المباشر للخصام بنفسه

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة افتتاحية مودعة و مسجلة بامانة ضبط محكمة القسم الاجتماعي بتاريخ

دعوى قضائية ضد المدعي عليها شركة الوقاية و العمل الامني فرع اولف اهم ما جاء فيها انه
تم تعيين المدعي كعون امن لدى المدعي عليها وان المدعي عليها خالفت احكام المادة 66 من
قانون 11/90 مما يتعين تطبيق احكام المادة 73/04 من قانون 90/11 و التمس في اخر
طلباته الحكم باعادة اعماله في منصب عمله الاصيلي مع الاحتفاظ بكل امتيازاته المكتسبة الناتجة
عن علاقة العمل و منها الاجور منذ تعيينه في هذا المنصب و الزام المدعي عليها بدفع مبلغ
1.000.000.00 دج كتعويض عن الضرر .
حيث ان المدعي و المدعي عليها تخلقا عن الحضور للجلسة ولا يوجد بالملف ما يفيد قيام
المدعي باجراءات التبليغ ومنه تم وضع القضية في المدولة لجلسة 2014/01/16 للتعلق
بالحكم الاتي بيانه .

****وي عليه فإن المحكمة****

بعد الاطلاع على عريضة افتتاح الدعوى .
بعد الاطلاع على احكام قانون الاجراءات المدنية و الادارية لسيما المواد 13 ، 14 ، 15 ، 16 ،
17 ، 500 ، 501 ، 502 ، 503 ، 504 ، 505 .
بعد الاطلاع على محضر عدم الصلح المؤرخ في 26/06/2013 تحت رقم 61/13 .
بعد المداولة قانونا .

في الشكل :

حيث ان المدعي رفع دعوى بموجب عريضة افتتاحية التمس من خلالها اعادة اتماجه في منصب عمله مع احتفاظه بحقوقه الاصلية المكتسبة و الناتجة عن علاقة العمل .
حيث تبين للمحكمة من خلال معاينة عريضة افتتاح الدعوى خلوها من اهم البيانات الاساسية المطلوب توفرها في دعوى الحال ذلك انها لم تتضمن اي موجز لوقائع النزاع اضافة الى انها لم ترفق باي مستند من شأنه ان يثبت علاقة العمل بين المدعي و المدعي عليها وهو ما يجعل عريضة الدعوى غير مستوفية للشروط المنصوص عليها في احكام المادة 15 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .

حيث ان المدعي تخلف عن الحضور في اول جلسة له مما تعذر على القاضي ممارسة نوره الايجابي بامر المدعي باستكمال الاجراءات الناقصة في عريضة الدعوى .
حيث انه من المقرر قانونا ان تقضي المحكمة بعدم قبول العريضة شكلا اذا لم تتضمن البيانات الواردة ذكرها في نص المادة 15 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .
حيث ان المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا لنص المادة 419 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية .

****ولهذه الأسباب****

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا ابتدائيا غيابيا :
في الشكل : عدم قبول عريضة الدعوى شكلا مع ابقاء المصاريف القضائية على عاتق المدعي .
بدا صدر الحكم و افصح به جهاز في الملاء و لصحته امضى من طرف الرئيس و امين الضبط .

الرئيس (5):

أمين الضبط

رقم 00160/13

رقم 00009/14

صفحة 2 من 2

وعليه فإن المحكمة

بعد الإطلاع على عريضة افتتاح الدعوى .
بعد الإطلاع على أحكام قانون الإجراءات السنية و الإدارية لسهما المواد 13 , 14 , 15 , 16 ,
17 , 500 , 501 , 502 , 503 , 504 , 505 .
بعد الإطلاع على محضر عدم الصلح المؤرخ في 26/06/2013 تحت رقم 61/13 .
بعد المداولة قديرا .
في الشكل :

حيث ان المدعى رفع دعوى بموجب عريضة افتتاحية التمس من خلالها اعادة امواجه في منصب عمله مع احتفاظه بحقوقه الاصلية المكتسبة و الناتجة عن علاقة العمل .
حيث تبين للمحكمة من خلال مهينة عريضة افتتاح الدعوى خلوها من اهم البيانات الاساسية لمطلوب توفرها في دعوى الحال ذلك انما لم تتضمن اي موجز لوقائع النزاع اضافة الى انما لم يرفق باي مستند من شأنه ان يثبت علاقة العمل بين المدعي و المدعي عليها وهو ما يجعل عريضة الدعوى غير مستوفية للشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 15 من قانون الاجراءات السنية و الإدارية .
حيث ان المدعي تخلف عن الحضور في اول جلسة له معاتذر على القاضي ممارسة دوره الاجباري باسم المدعي باستكمال الاجراءات الناقصة في عريضة الدعوى .
حيث انه من المقرر قانونا ان تقضي المحكمة بعدم قبول العريضة شكلا اذا لم تتضمن البيانات لواردة ذكرها في نص المادة 15 من قانون الاجراءات السنية و الإدارية .
حيث ان المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا لنص المادة 419 من قانون الاجراءات السنية و الإدارية .

وليسذو الامسياب

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية طينا ابتدائيا قديرا .
في الشكل : عدم قبول عريضة الدعوى شكلا مع ابقاء المصاريف القضائية على علق المدعي .
بنا صدر الحكم و افسح به جهاز في الغلاء ولصحته امضى من طرف الرئيس و امين الضبط .

الرئيس (د):

أمين الضبط

تعد 00160/13

تعد 00009/14

صفحة 2 من 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

مجلس قضاء: [REDACTED]
محكمة: [REDACTED]
القسم الاجتماعي

نسخة عادية

حكم

رقم الجدول: [REDACTED]
رقم الفهرس: [REDACTED]
تاريخ الحكم: [REDACTED]
مبلغ الرسم / 400 دج
بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة أولف
بتاريخ: السادس من شهر جويلية سنة ألفين واثني عشر
برئاسة السيد (3): قاضي
وبعضوية السيدين: ممثل أرباب العمل
و: ممثل العمال
وبمساعدة السيد (3): أمين ضبط

بين: [REDACTED]

بين:

مدعي

1 (:

تراز

ضد /

مدعي عليه

1 (:

العبارة الخصام بنفسه

بيان وقائع الدعوى

- بتاريخ: 2012/05/03 تقدم أمام القسم الاجتماعي "حمداوي موسى" بواسطة محاميه الأستاذ "حملي محمد" بطلب في مواجهة المدعي عليه "شركة الوقاية و العمل الأمني/بيشار" يتهم من خلاله قبول الدعوى شكلا و في الموضوع إلزام هذه الأخيرة بإرجاع المدعي إلى منصب عمله كعون أمن وقلية مع التعويض عن فترة التوقف و ترك المصاريف على عاتقها و تأييدا لطلبه فإنه أرفقه بمحضر عدم الصلح و عقد عمل و شهادتي لمجال الخدمات.
بجلسة 2012/06/06 تقدم المدعي بمحضر تكليف بالحضور إلى الجلسة. ومنه تم البث في هذه القضية على النحو الآتي:

وعليه فإن المحكمة

بناء على ملف الدعوى.
بناء على أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية سيام المواد: 504.419.293 منه.
في الشكل /

صفحة 1 من 2

رقم الجدول:
رقم:

من المقرر قانونا أنه يجب أن ترفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة(06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى. بالرجوع إلى قضية الحال فإنه تبين من وصل دفع الرسوم القضائية رقم 004838 أن الدعوى رفعت إلى المحكمة بتاريخ 2012/05/03 . حيث تبين أيضا من محضر عدم الصلح رقم 1/61 المحرر عن مكتب المصالحة بقرار بتاريخ 2011/10/19 أن المدعي قد سلم نسخة منه بنفس التاريخ السالف الذكر. حيث أنه تبعا لذلك ، تكون الدعوى قد رفعت خارج الأجل القانوني المحدد بـ(06) أشهر. حيث أن ذلك يؤدي إلى إجراء حكم المادة:504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في هذه الحالة. حيث أن المدعي عليها رقم توصلها شخصيا بمحضر التكاليف بالحضور إلى جلسة المحرر من قبل المحضرة القضائية بشار الأستاذة*الطيب بحر حيا* المؤرخ في 2012/05/24 ، و هذا يدل على ختمها الموضوع أثناء إلا أن ممثلها تخلف عن الجلسة، مما يجعل الحكم في حقها محتمل حضوري طبقا للمادة:293 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. حيث أن الرسوم القضائية يفصل فيها طبقا للمادة:419 من القانون السابق ذكره.

****ولهذه الأسباب****

فإن المحكمة حال فصلها في القضايا الإجتماعية تقضي عليها، ابتدائيا، إعتباريا حضورياً :-
- عدم قبول الدعوى شكلاً.
- الرسوم القضائية المقررة بـ400 دج باقية على عاتق المدعي.

بذا صدر هذا الحكم بالتاريخ المذكور اعلاه و امضيا اصله نحن :

أمين الضبط

الرئيس (5):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: [REDACTED]

محكمة: [REDACTED]

القسم الاجتماعي

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة [REDACTED]
بتاريخ: العاشر من شهر سبتمبر سنة ألفين وخمسة عشر
برئاسة السيد (ع): [REDACTED] قاضي
وعضوية السيدين: [REDACTED] ممثل أرباب العمل
و: [REDACTED] ممثل العمال
و بمساعدة السيد (ع): [REDACTED] أمين ضبط

رقم الجول: [REDACTED]

رقم الملف: [REDACTED]

تاريخ الحكم: [REDACTED]

مبلغ الرزم / 400 دج

صدر الحكم الآتي بي بي [REDACTED]

بين:

بين:

حاضر

مدعي

1 ([REDACTED]

الخوان: [REDACTED]

المباشر للخصام بنفسه

ضد /

وبين /

معتبر حاضر

مدعي عليه

1 ([REDACTED]

الخوان: [REDACTED]

المباشر للخصام بنفسه

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة افتتاحية للدعوى مودعة لدى أمانة ضبط المحكمة القم الاجتماعي بتاريخ 2015/08/11 مسجلة تحت رقم 2015/117 رفع المدعي [REDACTED] المباشر للخصام بنفسه دعوى ضد المدعي عليها شركة كيميدير قنرات قنرات قنرات C28 او قنرات معلقة في شخص مسير 50 متقسما من خلالها: إعادة إدماجه في منصب عمله وتعويضه عن الفترة التي أوقف فيها عن العمل وعن جميع الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة به جراء هذا التوقيف التصفي بمبلغ قدره 800.000.00 دج وتحويل المدعي عليها المصاريف القضائية. مؤسسا دعواه على أنه كان يعمل لدى الشركة بصفته عاملا، وأنه كان في عطلة لمدة 10 أيام للفترة الممتدة من 2014/08/18 إلى غاية 2014/08/27 أين تفاجأ بقرار توقيفه عن العمل بتاريخ 2014/08/21 دون سبب قانوني، وأنه لم يرتكب أي خطأ مهني يستوجب العقوبة أو التسريح، ولأجل ذلك لجأ إلى مفتشية العمل من أجل تسوية النزاع بطريقة ودية، إلا أن المؤسسة تعبت عن الحضور لجلسين متتاليين ولم يتمكن أعضاء المصالحة من التوفيق بينهما، ولأجل ذلك قرر محضر بعدم المصالحة بتاريخ 2015/02/23، لم تحضر المدعي عليها جلسة المحاكمة ولم تقدم جوابيا بالرغم من تليغها شخصيا، وتأجل المحكمة للجلسة، مما يتعين الحكم في غيبتها اعتباريا حضورياً طبقاً للمادة 293 من قانون

الإجراءات العنيفة والإدارية.

عند هذا الحد وضعت القضية في المداولة لجلسة 2015/09/10 للفصل فيها طبقاً للقانون

****وعليه فإن المحكمة****

بعد الاطلاع على العريضة الافتتاحية والوثائق المرفقة بالملف.

بعد الاطلاع على العواد:

03.07.08.13.14.15.17.18.19.32.65.271.272.273.293.500.501.502.

419، 507، 506، 505، 504، 503 من قانون الإجراءات العنيفة والإدارية.

بعد الاطلاع على أحكام العواد 19، 21، 37، 38 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في

1990/02/06 والمتعلق بشقوة النزاعات الغربية في العمل

بعد الاطلاع على أحكام العواد 73، 64، 49 و 3-73 و 4-73 القانون رقم 11-90 المؤرخ في

1990/04/21 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل

بعد الاطلاع على العواد 124 و 182 من الأمر 58-75 المؤرخ في 75/09/16 المعدل والمتمم

المتضمن القانون العنفي

بعد المداولة في القضية وفقاً للقانون بحضور ممثل عن العمال و ممثل أصحاب العمل

من حيث الشكل:

حيث أن الدعوى جاءت مستوفية لكافة الشروط الشكلية والإجرائية المنوّه عنها قانوناً، كما أرفق

المدعي العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة من محضر عدم مصالحة مؤرخ في 2015/02/23

تحت رقم 2015/16 مما يتعين معه على المحكمة قبولها شكلاً.

من حيث الموضوع:

- حيث أن المدعي يرافع المدعي عليها ملتصقاً بإعادة إدماجه في منصب عمله وتعيضه عن

الفترة التي أوقف فيها عن العمل وعن جميع الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة به جراء هذا

التوقيف التعسفي بمبلغ قدره 800.000.00 دج وتحميل المدعي عليها المصاريف القضائية.

- حيث أن المدعي عليها تغيبت عن الجلسة بالرغم من تبليغها شخصياً وتأنيل المحكمة للقضية،

مما يتعين معه الحكم عليها إعتبارياً بحضورها طبقاً لنص المادة 293 من قانون الإجراءات

العنيفة والإدارية.

- حيث أن موضوع النزاع يتعلق بإعادة الإدماج في منصب عمل، وتعيض عن الفترة التي

أوقف فيها العامل عن العمل.

- حيث ثبت للمحكمة من خلال دراسة ملف القضية أن المدعي عليه أوقف عن العمل بموجب

قرار رقم 875/2014 مؤرخ في 2014/08/21 صادر عن المدعي عليه، بسبب متلعة

قضائية، دون توضيح، وأن تاريخ إصدار هذا القرار كان أثناء تواجد العامل في عطلة، كما

يوضحه سند العطلة للمدعي المؤرخ 2014/08/17 المدرج بالملف، وهو الأمر الذي يشكل

خرقاً صريحاً لأحكام العواد 49 و 64 و 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21

المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 والمتعلق بعلاقات العمل.

- حيث أن المحكمة وبناء على ما سبق ترى أن هذا التوقيف قد جاء خرقاً لأحكام القانون،

وبالتالي فهو تعسفي طبقاً لنص المادتين 3-37 و 4-37 فقرة 2 من القانون المشار إليه أعلاه،

مما يجعل من طلب المدعي الرامي إلى إعادة إدماجه مؤسس قانوناً ويتعين على المحكمة

الاستجابة له.

- من طلب المدعي المتعلق بالحصول على تعويض عن الفترة التي أوقف فيها عن العمل عن

كافة الأضرار اللاحقة به.

- حيث أن المدعي يطالب بتكمينه من مبلغ 800.000,00 دج تعويضاً عن كافة الأضرار

اللاحقة به.

- حيث من الثابت قانوناً طبقاً للمادة 124 من القانون العنفي أنه من أجل قيام المسؤولية العنيفة

الفهرسة

- المقدمة أ
- الفصل الأول : ماهية تقليص العمال وضوابطه القانونية - 4 -
- المبحث الأول : مفهوم تقليص العمال (التسريح لأسباب إقتصادية) - 5 -
- المطلب الأول : تعريف تقليص العمال وأساسه القانوني - 5 -
- الفرع الأول : تعريف تقليص العمال (التسريح لأسباب إقتصادية) - 5 -
- الفرع الثاني : الأساس القانوني لعملية التقليل في الجزائر وموقف القضاء من عملية التقليل - 7 -
- الفرع الثالث : صور التسريح - 8 -
- أولا: إلغاء منصب العمل 9
- ثانيا: رفض تحويل منصب العمل أو تعديل عقد العمل 10
- المطلب الثاني : التطور التشريعي لتقليل العمال في الجزائر - 10 -
- الفرع الأول : التقليل في مرحلة ما قبل 1990 - 10 -
- أولا : التقليل في ظل الأمر 31\75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 - 11 -
- ثانيا : التقليل في ظل القانون 12\78 والنصوص التطبيقية له 12
- الفرع الثاني : التقليل في مرحلة ما بعد 1990 - 14 -
- أولا : التقليل في ظل القوانين الصادرة منذ 1990 14
- ثانيا: تشريعات متعلقة بالتسريح لأسباب إقتصادية 1994 - 16 -
- المطلب الثاني : الفرق بين التقليل وبعض المصطلحات المشابهة له - 17 -
- الفرع الأول: : الفرق بين التقليل والقوة القاهرة - 17 -
- الفرع الثاني : الفرق بين التقليل والإستقالة - 18 -
- الفرع الثالث : الفرق بين التقليل والعزل - 19 -
- المبحث الثاني : الضوابط القانونية لعملية التسريح لسبب إقتصادي - 21 -
- المطلب الأول : وجود السبب الإقتصادي - 21 -
- الفرع الأول : تعريف السبب الإقتصادي - 21 -
- أولا: تعريف السبب الإقتصادي وفق المعيار الضيق 21
- ثانيا: تعريف السبب الإقتصادي وفقا للمعيار الواسع 22

- 23 ثالثا: تعريف المشرع الفرنسي للسبب الإقتصادي
- 23 - الفرع الثاني : المعايير المتبعة في عملية التقليل
- 23..... أولا:الأقدمية
- 24..... ثانيا:الحالة الإجتماعية
- 24..... ثالثا: من حيث الملف الإداري
- 24 - الفرع الثالث : الأشخاص الخاضعون للتسريح لأسباب إقتصادية
- 25 - المطلب الثاني : صدور قرار التسريح بعد التفاوض الجماعي
- 26 - الفرع الأول : إجراءات قبل اللجوء لعملية التقليل
- 26 أولا:إعداد المستخدم لتقرير عملية التقليل
- 27..... ثانيا: مصادقة الهيئة المستخدمة على تقرير التقليل
- الفرع الثاني : عرض المستخدم تقرير التقليل المصادق عليه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمل.....28
- 30 - الفصل الثاني : الوقاية من التقليل والضمانات القانونية للعمال المسرحين
- 31 - المبحث الأول : الوقاية من التقليل لأسباب إقتصادية
- 31 - المطلب الأول : التدابير الوقائية ذات الطابع المالي
- 31 - الفرع الأول : تكييف النظام التعويضي
- 32 - الفرع الثاني : إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته
- 33 - المطلب الثاني : التدابير الوقائية المتعلقة بتنظيم العمل
- 33 - الفرع الأول : الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية
- 34 - الفرع الثاني : إدخال تقسيم العمل وعدم تجديد العقود المحددة المدة
- 34 - المطلب الثالث : التدابير الوقائية المتعلقة بالعامل
- 34 - الفرع الأول : تنظيم عمليات التكوين التحويلي لتوزيع العمل
- 35 - الفرع الثاني : الإحالة على التقاعد
- 36 - المبحث الثاني : الضمانات القانونية للعمال المسرحين
- 36 - المطلب الأول : الإحالة على التقاعد المسبق
- 36 - الفرع الأول : تعريف التقاعد المسبق
- 37 - الفرع الثاني : مجال تطبيق التقاعد المسبق

- 38 -	الفرع الثالث : شروط الإستفادة من التقاعد المسبق
- 39 -	المطلب الثاني : نظام التأمين على البطالة
- 39 -	الفرع الأول : تعريف نظام التأمين على البطالة
- 40 -	الفرع الثاني : نطاق تطبيق نظام التأمين على البطالة
- 42 -	الفرع الثالث : شروط الإستفادة من أدعاءات التأمين على البطالة
- 43 -	المطلب الثالث: الحقوق المترتبة عن التسريح لسبب إقتصادي
- 44 -	الفرع الأول : منحة التعويض عن التسريح
- 44 -	الفرع الثاني: الحق في الحصول على شهادة عمل
- 45 -	الفرع الثالث: حق الأولوية عند إعادة التوظيف
- 46 -	الفرع الرابع: الحق في التعويض عن التسريح
47.....	الفرع الخامس: الحق في مهلة الاخطار او مهلة العطلة
- 49 -	الخاتمة
53	قائمة المصادر والمراجع
57.....	الملاحق
	الملخص

المخلص

بعد الأزمة الإقتصادية التي عرفها العالم والتي أضرت بشكل مباشر على المؤسسات الإقتصادية ذات الدخل المهم، عملت العديد من الدول على تقليص عدد العمال وذلك بإحترام العديد من الإجراءات السابقة التي تلزم رب العمل بضرورة الحفاظ على العامل بشتى الطرق الممكنة، والجزائر كغيرها من الدول إعتمدت ذلك سواءا في القطاع الخاص أو في نظيره العام وفي مقابل ذلك منحت إمتيازات خاصة للفئات التي خضعت لعملية التقليل .

الكلمات المفتاحية : النظام القانوني ، التقليل ، العمال .

Summary

After the economic crisis that the world has known, which has directly affected economic institutions with important income, many countries have worked to reduce the number of workers by respecting many previous measures that oblige the employer to protect the worker in various possible ways, and Algeria, like other countries, has adopted that either In the private sector or its public counterpart, special concessions were granted to the groups that were subject to the downsizing process.

Key words: legal system, downsizing, workers.