

السبب الاقتصادي كشرط اساسي للجوء لتقليص العمال في التشريع الجزائري

د. حاج سودي محمد استاذ محاضر "أ" جامعة ادرار

تاريخ ارسال المقال 2018/10/20*** تاريخ قبول المقال للنشر 2018/11/19*** تاريخ النشر 2018/12/20.

مقدمة

إن مسألة تكييف علاقات العمل مع متطلبات السوق يندرج ضمن المسعى العام للسلطة العامة الذي يهدف إلى الاستجابة لانشغالات المستثمرين¹، وهو ما يفسر لنا محاولة المؤسسة متابعة التطورات التي شملت شتى الميادين من خلال إدخال طرق ووسائل حديثة ذات إنتاج أوفر ومردودية أكثر نتج عنها استغناء المؤسسة عن عدد هام من مستخدميها في ظرف وجيز، وبالتالي فإن الضحية سيكون العامل إن لم نقل العمال²، إذ لم يصبح التسريح يشمل الفرد بعينه بل أصبح يعني العمال في مجموعهم. حيث عرف ما يسمى بـ "التقليص" والذي يعبر عنه أحياناً بـ "التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية"، وأحياناً بـ "التسريح الجماعي" فقط، إذ سمحت القوانين المعاصرة كما قيل سابقاً لصاحب العمل والذي تعترضه صعوبات اقتصادية أن يقوم بتقليص عدد المستخدمين فداء لمؤسسته، ولكن وفق إجراءات تحددها النظم أو تعالجها الاتفاقيات الجماعية. وفي الحالتين معاً لا يستبعد تقصير أحد الطرفين في حق الآخر وغالباً ما يكون التقصير من جانب رب العمل مما يستوجب تدخل المشرع الذي يراهن على ضمان حد أدنى من الحماية للعمال المقبلين على التسريح وإضفاء الطابع الشرعي على هذا الفصل وإن كان بدون خطأ من جانب العامل³.

لهذا لم يترك المشرع الجزائري إرادة صاحب العمل مطلقة للجوء إلى التقليص، وإنما ربط هذا الحق بضرورة وجود دوافع اقتصادية تدفع رب العمل للجوء إلى التقليص من عدد العمال بإرادته المنفردة بقولها: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"⁴.

ومن خلال هذا النص يتضح أن السبب الاقتصادي يعد شرطاً جوهرياً للجوء إلى التقليص. ويؤدي غيابه إلى انتفاء سلطة رب العمل في ذلك. وأهم ما يميز هذا السبب الاقتصادي كونه لا يرتبط بشخص العامل، بل هو أجنبي عنه، ونظراً لخطورته المتمثلة في المساس بمناصب العمل،

1. لقد اشتكى المستثمرون من انجهاز القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى فئة الأجراء من حيث ميله إلى تغليب حقوق العامل على واجباته بحجة كونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية في حين يتبين من خلال الفصل الأول من القانون المشار إليه أنه الطرف الأقوى في هذه العلاقة نظر لتمتعته بحماية السلطة العمومية وهو ما قد يشكل خطراً على مصالح أصحاب رؤوس الأموال. أنظر، عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005، ص. 244.

2. أنظر، الطالب محمد عبد القادر، تقليص المستخدمين ودور مفتش العمل في ذلك، تربص بالمفتشية الجهوية للعمل بالبلدية، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993، ص. 23.

3. أنظر، رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومو للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص. 167.

4. أنظر، المادة 69 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

وكذا العمال فإنه جدير بأن نتعرض بالدراسة إلى تعريف هذا السبب وكذا حالاته وذلك من أجل التمييز بين الأسباب التي تعد اقتصادية والأسباب التي لا تعد كذلك، خاصة وأن لهذا التمييز أهميته باعتبار أن التسريجات تخضع لأنظمة قانونية مختلفة بحسب طبيعة سببها شخصيا كان أو مرفقيا . وللإشارة فقط فإن المرسوم التشريعي 09/94 استبعد تطبيق تقليص العمال في المؤسسات التي تشغل أقل من 09 عمال¹ . وفي إطار هذه الدراسة سنحاول شرح وتفصيل السبب الاقتصادي المطالب التالية سيتم عرض هذه الشروط.

المطلب الأول: تعريف السبب الاقتصادي وشروطه القانونية

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على السبب الاقتصادي في إطار الفرع الأول والتعرف على الشروط القانونية للسبب الاقتصادي في إطار الفرع الثاني:

الفرع الأول: تعريف السبب الاقتصادي

إن الشيء الغريب الذي يمكن أن نقف عنده بالذات هو أن المشرع الجزائري لم يقم بتحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي تبني عليه أساسا عملية التقليص لا في القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه، القانونين 31/75 و 12/78 ولا في القانون الأخير 11/90، ولم يكتف سوى بالإشارة إليه فقط. لهذا يفاجأ الدارس للموضوع في بدايته بعدم وجود تعريف لتقليص العمال من طرف المشرع الذي اكتفى بالنص على الحالة التي يمكن فيها لرب العمل اللجوء إلى التقليص إذا ما دعت لذلك أسباب ومبررات اقتصادية ليفاجأ أكثر عندما لا يجد تعريفاً حتى للسبب الاقتصادي!! وهذا ما يجعل الوضع أكثر غموضاً، وبذلك يكون المشرع قد منح لرب العمل سلطة واسعة في تكييفه لما يعد سبباً اقتصادياً². وهو ما قد يؤدي إلى تسريجات تعسفية.

وفي ظل غياب مفهوم قانوني للسبب الاقتصادي في التشريع الجزائري يتعين تحديد مفهومه لدى كل من الفقه والقضاء الفرنسيين قبل صدور قانون سنة 1989. وبهذا الصدد تصب أغلب الدراسات الفقهية حول المفهوم الضيق والمفهوم الواسع للسبب الاقتصادي.

أولاً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الضيق

يعرف أنصاره الأسباب الاقتصادية بأنها: جملة الأسباب الطارئة والظرفية التي لا ترجع إلى إرادة رب العمل.

فمعيار السبب الاقتصادي عندهم هي التصرفات اللاإرادية لصاحب العمل. وانطلاقاً من هذا المفهوم الضيق فإن السبب الاقتصادي ينحصر فقط في الضغوط الخارجة عن إرادته الطارئة

1 أنظر المادة 05 المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المنظمين الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية . الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في جوان 1994، ص. 03.

2 أنظر الطالب محمد عبد القادر، المرجع السابق، ص. 32.

على المشروع¹ كالضغوط التي تمارسها حالة السوق على المستخدم "Situation du marché"، ولا تدخل ضمن هذا المفهوم الأسباب التنظيمية التي يقوم بها صاحب العمل بإرادته من أجل تحسين مردودية مؤسسته. ومن أمثلة هذه الأسباب الاقتصادية الطارئة:

- صعوبة الحصول على قروض؛

- عدم تمكين المؤسسة من التموين بالمواد الأولية؛

- عدم سيطرتها على السوق، وذلك لعدم تمكنها من فرض وجودها داخل سوق المنافسة،

مما يجعل رب العمل مضطراً إلى اللجوء إلى تقليص عدد العمال؛

- إدماج أو إعادة تنظيم المشروع مما يجعل صاحبه مضطراً إلى تخفيض عدد عماله وذلك

خلاف التسريحات المرتبطة بمجرد اعتبارات مالية تهدف إلى المزيد من تحقيق الربح.

وهنا يطرح تساؤل عن أحقية العمال المسرحين في الاستفادة من مناقشة مدى جدية

أسباب التسريح. وكنتيجة لذلك الحصول على طريق القضاء على الحق في إعادة الإدماج المهني². إن

الإجابة عن هذا التساؤل تجعلنا نشير إلى أن هذا المفهوم الضيق كان في فرنسا يهدف أساساً إلى

استفادة العمال من أحكام القانون رقم 808 الصادر في 13 جويلية 1973 المتعلق بالتسريح والذي

يمنح الحق للعمال في مناقشة أسباب التسريح وكذلك إعلامهم بالأسباب الحقيقية والجدية للتسريح،

والحصول على التعويض النوعي المنصوص عليه في المادة 122 من نفس القانون. إلا أن هذا المفهوم

قد وجه إليه انتقادات:

الانتقاد الأول هو أن الحماية التي جاء بها قانون 13 جويلية 1973 لا يمكن اعتبارها أوسع

وأنجع من تلك التي جاء بها قانون 03 جانفي 1975 بل إن الإجراءات التي نص عليها هذا الأخير تعد أثقل

وأشد على صاحب العمل من تلك التي أتى بها القانون السابق.

أما الانتقاد الثاني هو أن الأخذ بالمفهوم الضيق سوف يؤدي إلى حرمان العديد من العمال

المسرحين لأسباب غير اقتصادية من المنح الإضافية الخاصة بمهلة الانتظار التي نص عليها اتفاق

14 أكتوبر 1974، خاصة وأن هذا الاتفاق يضمن الأجرة بنسبة 90% لمدة سنة³.

ورغم هذا هناك رأي آخر يجعل السبب الاقتصادي أكثر تضيقاً مؤكداً أنه بأن السبب

الاقتصادي هو الذي يؤدي حتماً إلى إلغاء الوظيفة لكن إذا كان إلغاء الوظيفة يساعد على معرفة

بعض الأسباب الاقتصادية فإنه ليس من الضروري اعتباره معياراً للسبب الاقتصادي¹.

1 أنظر: بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشور، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة: 2000، ص.

105-106.

2 Cf. M'hamed Nasr-Edine KORICHE, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, R. A.T., 1998, 49-50.

3 أنظر: عبد الحفيظ بلخير، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداد للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 986، ص 00-01.

ثانياً: تعريف السبب الاقتصادي وفقاً للمعيار الواسع

إن تقليص العمال حسب أنصار هذا الاتجاه هو الذي لا يرجع سببه إلى خطأ العامل المسرح، بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة من أجل تحسين مردوديتها وهو ما يعبر عنه بـ "Les motifs économiques de restructuration de l'entreprise"، ومن ثمة فإن التسريجات الاقتصادية تشمل التسريجات التي يكون سببها الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع، وكذلك التسريجات التي يكون سببها الظروف الاقتصادية الطارئة التي تكره صاحب العمل على إعادة تنظيم المشروع أو إلغاء بعض المناصب أو تعديلها. المهم ألا يتم التسريح نتيجة خطأ العامل. إلا أن "برنارد فورنيه"² يرى أن هذا المفهوم يعتبر مفهوماً مفرطاً بعض الشيء والأفضل القول "أن السبب الاقتصادي هو كل سبب غير راجع لشخص العامل" ويقصد بشخص العامل ليس الخطأ فحسب ولكن حتى عدم الكفاءة المهنية والجسمانية أو الحالة الصحية للعامل ومن أمثلة الأسباب الاقتصادية ذات المفهوم الواسع ما يلي :

- إعادة توزيع العمال بغية تحسين مستوى العمل وزيادة كميته للحماية من المنافسة.
- تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق عمل علمية وتكنولوجية حديثة من شأنها أن تؤدي بالمؤسسات الكبرى خاصة إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، وتستعيز عنهم بعقول إلكترونية وأجهزة آلية تحقق الربح الأوفر في ظرف قياسي وبتكلفة أقل³.
- تغيير طرق الإنتاج.

وفي هذه الحالة الثانية مقارنة مع الحالة الأولى -المفهوم الضيق للسبب الاقتصادي- فإن الضغط يكون أقل على صاحب المؤسسة، إذ هو الذي قام بالمبادرة، وبالتالي وجب التمييز بين الحالتين -المفهوم الضيق والمفهوم الواسع- من حيث الشروط والضمانات. وهو ما أدى بالنقابات العمالية إلى القول بأن يكون التسريح مشروعاً في الحالة الأولى فقط دون الحالة الثانية، لكن اتفاق 10 فيفري 1969 قد وسع من مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معاً وهو نفس الاتجاه الذي أخذ به قانون 03 جانفي 1975⁴ إذ نصت المادة 321-7 منه على "أنه مهما كان المشروع أو المهنة فإن كل تسريح فردي أو جماعي مؤسس على سبب اقتصادي ذي طبيعة طارئة أو تنظيمية يخضع إلى رخصة

1 أنظر، عبد الحفيظ بلخضر، المرجع السابق، ص 201 .

2 أنظر، برنارد فورنيه، مقتبس عن عبد الحفيظ بلخضر، المرجع السابق، ص 202-203.

3 أنظر،، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998 ص 368.

4 أنظر، أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 369.

من قبل السلطة الإدارية المختصة ولا يستثنى من ذلك سوى حالة التسوية القضائية، أو تصفية الأموال¹.

ولما كان المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي يتضمن جميع الظروف سواء الطارئة أو التي يتخذها رب العمل بإرادته، فإن أغلبية الفقهاء يميلون نحو تبني هذا المفهوم². وباستقراء كل النصوص السابقة الذكر نجدها تنص على السبب الاقتصادي هو السبب الذي تتوفر فيه ثلاثة عناصر أساسية هي كالآتي:

- أن يكون السبب غير مرتبط بشخص العامل.
 - أن يؤدي إلى إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو إلى تغيير جوهري في عقد العمل.
 - أن يكون التسريح الجماعي ناتجاً عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية. وفيما يلي سنحاول توضيح كل عنصر من هذه العناصر الثلاثة لتجليت السبب الاقتصادي خصوصاً بعد العلم بأن المشرع لم يعرف ما هو السبب الاقتصادي رغم خطورة ذلك على عالم الشغل كما رأينا .
- أولاً: فأما معنى أن يكون السبب غير مرتبط بشخص العامل يقصد به أن يكون خارجاً عن شخص هذا الأخير وأجنبياً عنه، ومن ثم فكل سبب يرتبط بشخص العامل لا يدخل ضمن مفهوم السبب الاقتصادي، وبمفهوم المخالفة أن الصفة الاقتصادية لا تثبت إلا للأسباب الأجنبية عن سلوك العامل وقدرته مثل الخطأ والعجز³.

ثانياً: أما فيما يتعلق بضرورة إلغاء المنصب فهناك من جعله المعيار الوحيد لاعتبار الإنهاء اقتصادياً⁴ لكن إلغاء الوظيفة يمكن أن يرجع من حيث أسبابه إلى اعتبارات اقتصادية كما يمكن أن يرجع إلى اعتبارات غير اقتصادية كالحالة الصحية لرب العمل أو وفاته، لهذا في تقدير البعض من بينهم "جون بليسيه" أن يكون إلغاء الوظيفة أثراً مرتبطاً من حيث مصدره بالظروف الاقتصادية، وليس أثراً لإنهاء علاقة العمل ذاتها⁵، هذا على اعتبار إلغاء المنصب.

- أما على اعتبار تحويله فإن هذه الوضعية تكثر أثناء التطور التكنولوجي للإنتاج والتسيير، واستعمال أجهزة الإعلام الآلي، فإدخال مثل هذه الوسائل الحديثة يكون له أثر سلبي على العمال داخل الهيئة المستخدمة. ولكن رغم ذلك لا يمكن التمسك بهذا السبب إلا إذا أثبت رب العمل عدم

1 ART. L 321-7 du la loi du 3 janv. 1975, disposé "Quelque soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente"

2 أنظر، راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (ب س ط) ص. 237-238.

3 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة القاهرة، 1990، ص. 128.

4 أنظر، همام محمد محمود، مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 127-128.

5 أنظر، جون بليسيه، مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 124.

قدرة العامل على مسايرة هذا التحول التكنولوجي والعلمي رغم المجهودات المبذولة من قبل المؤسسة من أجل تكييفه مع هذا التحول.

- كما جعل المشرع إمكانية تعديل السبب الاقتصادي لعقد العمل اعتباراً ثالثاً ذلك أن إلغاء الوظيفة يتسع من حيث مفهومه ليمتد إلى حالات التعديل لكن هذا التعديل يجب أن يكون جوهرياً مما يضطرنا إلى التمييز بين التعديل الجوهري وغير الجوهري؛ ذلك أن تسريح العامل نتيجة رفضه لتعديل غير جوهري وارد في عقد العمل، ويعتبر تسريحاً تأديبياً بينما يكون تسريح العامل تسريحاً اقتصادياً عندما يرفض هذا الأخير التعديل الجوهري الوارد على عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل.

وتتمثل التعديلات الجوهريّة في الأمثلة التي نصت عليها التعليمات الوزارية الفرنسية المؤرخة 01 أكتوبر 1989، كتغيير أوقات العمل، أو تخفيض الأجر¹. وحتى لا يخرج الأمر على حد السيطرة اشترط المشرع على صاحب العمل عند قيامه بتعديل جوهري أن يعلم العامل برسالة موصى عليها مع العلم بالوصول، كما ينبغي على العامل المعني بالأمر أن يعلن رفضه خلال شهرين من تاريخ إبلاغه وإلا عد سكوته بعد انقضاء هذه المدة قبولاً للتعديل. هذا ما نصت عليه المادة 312-1-2 من قانون العمل الفرنسي.

ثالثاً: أما العنصر الثالث والأخير الذي قيد به المشرع السبب الاقتصادي، فهو اشتراطه أن يكون التسريح ناتجاً عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية دون أن ينحصر الأمر عند هذا الحد لأن عبارة "خصوصاً" "Notamment" الواردة في المادة 2-1/321 المشار إليها سابقاً توحي بأن السبب الاقتصادي لا يكون ناتجاً فقط عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، بل إن كل تسريح ينتج عنه إلغاء لمناصب العمل أو تعديل جوهري في عقد العمل يعد تسريحاً اقتصادياً².

لكن هذا الوضع في الجزائر ينطوي على خطورة، طالما أن المشرع لم يضع معياراً يضبط به السبب الاقتصادي، مما يحتم تعيين معيار نلتزمه في فكرة إلغاء المنصب، بحيث يعتبر تسريحاً لسبب اقتصادي كل تسريح متعلق بأجير لا يخلفه أحد. وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائري في الفقرة الثالثة من المادة 69 من القانون 11/90 على أنه "يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

من هذا النص يتضح أن المشرع الجزائري تبني معيار إلغاء المنصب للتفريق ما بين التسريح لسبب اقتصادي والتسريحات الأخرى، ولكن لا يمكن القول بهذا على إطلاقه، ذلك أن هناك

1 لقد تحدث عن هذه التعديلات كذلك وزير العمل الفرنسي وذلك بمناسبة انعقاد الأشغال البرلمانية.

2 Cf. Alain CHIWZ et autres, Droit de travail, Publication du moniteur, Paris, 1993, p.266.

تسريجات مبنية على أسباب اقتصادية، ولا تستتبع إلغاء منصب العمل مثل الحالة التي يستلزم فيها رب العمل تغيير تقنيات الإنتاج، فيضطر إلى استخلاف بعض العمال بغيرهم ممن لهم كفاءات جديدة. وعلى العكس من ذلك هناك حالات يتم خلالها إلغاء المنصب لكن لا تدخل ضمن التسريجات الاقتصادية مثل حال مؤسسات البناء والأشغال العمومية إذا ما سرحت عمالها بعد انتهاء الورشة. فإن هذه التسريجات ليست لسبب اقتصادي لأن القضاء اعتبر عقود عمل هذه الورشات عقوداً محددة المدة نظراً لطبيعة العمل والعادات والأعراف المتفق عليها في هذا الإطار، ولم ينص على ذلك صراحة في العقود، وهو ما جعل قانون 1975 يخرج التسريجات التي تتم بسبب انتهاء العمل من دائرة التسريح لأسباب اقتصادية تاركاً إياها تابعة لقانون 1973¹. وفي الأخير وباستقراء المادة السابعة من المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية، يتبين أن المشرع يأخذ بالمفهومين السالفين الذكر.

- مفهوم ضيق يرجع السبب الاقتصادي إلى أنه يرتبط بصعوبات مالية واقتصادية تفرض على المستخدم تقليص عدد العمال.

- ومفهوم واسع يشتمل على الأسباب الاقتصادية الأقل صعوبة من الأولى، والتي مضمونها إدخال تحولات تكنولوجية قصد تحسين الإنتاج وتحقيق الأرباح².

وبعد تحديد مفهوم السبب الاقتصادي الذي يدفع صاحب العمل ويمكنه من اللجوء إلى التقليص فإن تحديد ذلك لا يكفي وحده لجعل عملية التقليص مشروعة إلا إذا توفرت الشروط التي نص عليها القانون -خصوصاً بعد إطلاعنا على الأخطار الاجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها العامل جراء ذلك- ولمعرفة هذه الشروط سنحاول التعرض بالتفصيل من خلال هذا الفرع الموالي إلى شروط السبب الاقتصادي.

الفرع الثاني: شروط القانونية للسبب الاقتصادي.

عندما نظم المشرع التسريح الجماعي أو تقليص المستخدمين الذي تبرره أسباب اقتصادية لم يشر إلى المقصود بالسبب الاقتصادي ولا إلى الوضعيات التي تندرج تحته، وإنما ذكر حالات دون أن يبين مواصفاتها وشروطها، بالمقابل من ذلك اشترط المشرع الفرنسي في قانون العمل الصادر في 13 جويلية 1973 ضرورة أن يكون التسريح مهما كانت طبيعته مؤسساً على سبب حقيقي

1 أنظر، رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، غير منشورة، كلية الحقوق بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2000/1999، ص. 363؛ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 370-371.

2 أنظر، بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة: 2000، ص. 110-111.

وجدني إلا أنه لم يشرب دوره إلى ماهية السبب الحقيقي والجدي¹. فما المقصود بهما؟ وهل يكفي توفر سبب واحد للحكم بمشروعية التسريح أم يجب توفرهما معا؟ هذا ما تأتي الإجابة عنه في إطار النقطتين الآتيتين:

أولاً: أن يكون السبب حقيقي

لقد ساهم الفقه وبعده القضاء بدور أساسي وفعال في إرساء قواعد لوضع مفهوم للسبب الحقيقي. لهذا نجد أن البعض عرفه بأنه "ذلك السبب الذي يكون في نفس الوقت موجوداً و صحيحاً". بينما عرفه البعض الآخر بأنه "يكون السبب حقيقياً إذا كان موضوعياً، بمعنى أن تبعد جميع الملابسات الشخصية والإرادة التمكينية².

من هذين التعريفين يمكن استخلاص أن شروط السبب الحقيقي هي كالآتي:

1- أن يكون السبب موجوداً

ومعنى أن يكون موجوداً أي أن يكون التسريح مؤسساً على سبب واقعي مادي فان لم يوجد فعلياً فإنه يعتبر تعسفياً، وعليه فان الوقائع المقدمة من صاحب العمل لا تعتبر في الظاهر حقيقية إن لم تكن موجودة فعلاً وهذا عكس ما كان عليه الأمر قبل قانون 13 جويلية 1973 إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في عدة أحكام لها أن التسريح إذا كان خالياً من أي سبب فإنه لا يكفي لاعتباره تعسفياً.

2- أن يكون السبب صحيحاً

ومعناه أن يكون سبب التسريح ثابتاً بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير الزمن ، ذلك أنه يمكن أن يكون السبب موجوداً لكنه لا يخول لصاحب العمل سلطة التسريح لأنه غير ثابت ، أي لا يكون صحيحاً وبالتالي وجب على القاضي أن يبحث فيما إذا كان السبب الموجود صحيحاً أم لا. وهذا على عكس ما كان معمولاً به قبل إصلاح 13 جويلية 1973 إذ قضت محكمة النقض الفرنسية أنه "لا يكفي لاعتبار التسريح تعسفياً مجرد تغيير الأسباب عبر الزمان، بل يمكن لصاحب العمل أن يدعي أسباباً مختلفة شريطة ألا تتضمن قذفاً"³ بينما الوضع قد تغير الآن وأصبح القانون الجديد يشترط أن يكون السبب حقيقياً وجدياً.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن القضاء الفرنسي قد أعطى لمصطلح السبب الحقيقي شرطين أساسيين يجب توافرها في آن واحد هما أن يكون السبب المقدم صحيحاً حقاً، وأن يكون

1 ART.L.122-14-2 "L'employeur est tenu à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et la condition de la demande et de l'énonciation sont fixés par voie réglementaire"

2 Cf. Gérard LYON- CAEN et autres, Droit du travail, n°:17 édition, Dalloz, 1994. 288-291.

3 Cass.Soc.08 Décembre 1960 J.C.P.1961 م قتبس عن عبد الحفيظ بلخير، المرجع السابق، ص.166

للسبب المقدم طابعا ملموسا موضوعيا لا شخصيا وهناك من أضاف شرط ثالث وهو أن لا تظهر النية الشخصية لصاحب العمل في التسريح¹.

وهكذا وفي ظل غياب تعريف قانوني للسبب الحقيقي يلقي على عاتق القضاء الدور الأساسي في مراقبة وتقدير السبب الحقيقي من خلال بحثه في الأسباب التي اعتمدها صاحب العمل كمبررات للجوء للتقليص².

ثانيا: أن يكون السبب جديا

ويعتبر السبب الجدي الشرط الثاني والضروري لمشروعية التسريح، ولم يقدم لا المشرع الجزائري ولا الفرنسي على وضع تعريف للسبب الجدي. غير أن وزير العمل الفرنسي في تصريح له سنة 1973 قال: "إن السبب الجدي هو ذلك السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تؤدي إلى الإخلال بعلاقة العمل، ومن ثم إلى استحالة استمرار العمل دون إلحاق ضرر بالمشروع، الشيء الذي يؤدي إلى ضرورة التسريح"³.

وهكذا نجد أنه قد أخذ بعين الاعتبار مدى جسامته السبب المؤدي للتسريح وأثر تلك الجسامته على السير الحسن للمؤسسة. والأمر يقتضي هنا الترويج بين مصلحتين متعارضتين مصلحة رب العمل الذي يسعى إلى ضمان حسن سير واستمرارية المنشأة التي يقوم على استغلالها ومصلحة العامل الذي يأمل في استمرارية علاقة العمل، والقاضي هو الوحيد الذي يستطيع أثناء تقدير مشروعية الباعث التحكيم بين الضرورات الاقتصادية والضرورات الاجتماعية من خلال الموازنة بين الاضطراب الحادث في المنشأة والضرر الذي يتعرض له العامل كأثر لإنهاء الخدمة. لذلك يمكن القول أن بأن تقدير جدية باعث الإنهاء يتأسس على معيار مادي حسابي وليس على معيار قانوني نوعي فهي ليست مفهوما جامدا مجرد يفترض استحالة مطلقة لاستمرار علاقة العمل، وإنما تعد مفهوما مرنا واقعا يترك للقاضي⁴.

ولكن رغم ذلك فان عدم وجود تعريف قانوني للسبب الحقيقي والجدي يترك فراغا قانونيا كبيرا يجب تداركه. فمن غير المعقول أن يغفل المشرع عن شيء يمكن صاحب العمل من اللجوء

1 هناك من اعتبر أن السبب الحقيقي يقوم على عنصرين هما :

-عنصر مادي يتصل بوجوده، وقوامه: واقع ثابت يمكن إقامة الدليل عليه.

-عنصر نفسي يتصل بصحته. قوامه: مطابقة المدعى به للواقع، أي مطابقة ذلك الباعث للباعث الحقيقي الدافع إلى إنهاء علاقة العمل. أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع

السابق، ص.151:عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص.168.

2 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر، السنة 2001، ص. 106-107.

3 "Une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement"

مقتبس عن عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص.169.

4 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص.152.

إلى التقليل أو يمنعه من ذلك مهما كانت المجهودات التي يبذلها هذا الأخير في البحث عن المعلومات الصحيحة، ناهيك عن التسهيلات التي يمنحها تقديم توضيح عن السبب الحقيقي والجدي لدى مفتشي العمل عند مراقبة سير الإجراءات ولو كان دوره إعلامياً. كما تساعد القضاة في إصدار أحكامهم خصوصاً عندما نجدهم يستعملون كثيراً المفهومين معاً. فمثلاً لا يمكن أن يعتد القاضي بادعاء المؤجر بانعدام تطابق المزاج أو اختلاف وجهات النظر بينه وبين الأخير لتكوين سبب حقيقي وجدي للتسريح، بل عليه أن يحكم بان السبب ليس حقيقياً وجدياً إذا لم يقدم المدعي أي عنصر تقييم موضوعي حول عدم التفاهم¹ وبالمقابل فإن الخلاف ما بين المؤجر والأجير حول نقاط جوهرية تتعلق بعمل الأخير يعد سبباً حقيقياً وجدياً للتسريح، على أساس إن الاستمرار الطبيعي لعلاقة العمل مبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين².

وتماشياً مع هذا الرأي فإن المشرع الجزائري من خلال نصه على بعض حالات السبب الاقتصادي ذهب إلى التأكيد على ضرورة أن يكون السبب الاقتصادي جدياً ولم يفصح عن ذلك مباشرة وهو ما يمكن استخلاصه من نص المادة 1/69 من القانون 11/90 بحيث أن استعماله لعبارة "إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" توجي إلى أن تكون هذه الأسباب موجودة حقاً.

وأخيراً يشار إلى أن الجمع بين الشرطين ضروري ولا يكفي توفر أحدهما -السبب الحقيقي والسبب الجدي- إذ يجب أن تكون أسباب التسريح حقيقية وجدية في نفس الوقت، لأن هذا يمكننا من ملاحظة ما إذا كان التسريح المعمول به شرعياً أو تعسفياً هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن له فائدة مزدوجة، إذ تسمح لصاحب العمل من ملاحظة السبب الحقيقي والجدي بصفة أحسن، وهذا من شأنه التخفيض من عدد التسريحات. كما تعطي للقاضي الوسيلة التي تمكنه من رقابة السبب بطريقة أكثر مصداقية وبالتالي التخفيف من عدد الدعاوى الموضوعة أمام القضاء³.

وفي حالة غياب أحد الشرطين أو كليهما فإن صاحب العمل يعد قد ارتكب خطأ ينتج عنه بطلان هذا التصرف⁴.

1 أنظر، نقض فرنسي، الغرفة الاجتماعية، 06 جويلية 1976، مجلة القانون الاجتماعي 1977، مقتبس عن راشد راشد، المرجع السابق، ص. 236.

2 أنظر، نقض فرنسي، الغرفة الاجتماعية، 03 جوان 1976، نشرة قرارات محكمة النقض رقم 385، ص. 317 مقتبس من راشد راشد، نفس المرجع، ص. 236.

3 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص. 110-111.

4 اختلف الفقهاء حول حكم التسريح الغير مؤسس على سبب حقيقي وجدي فبعضهم اعتبره تسريح غير مبرر ولأن صاحبه لم يستخدم حقه فقط بل تجاوز حدود استخدامه لهذا الحق، بينما اعتبره البعض الآخر تسريح تعسفي، ويعتبر اصطلاح الإنهاء التعسفي هو المسيطر والمعتاد لدى القضاء ذلك أن المعايير التي طبقها القضاء في نظرية التعسف بعد إصلاح جوان 1973 وسع من معايير هذه النظرية وأضاف معايير جديدة تتمثل في السبب الحقيقي والجدي وذلك في جميع التسريحات، وهكذا يعد صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه في التسريح كل ما كانت الأسباب التي يستند إليها لا تعود إلى مصلحة المشروع، وإنما إلى أسباب أخرى تتعلق بشخص العامل وقد قرر بأن فصل عامل بسبب إعادة تنظيم المشروع الذي ترتب عليه إلغاء بعض المناصب، ثم إحلال شخص محل العامل المفضول يعتبر تسريحاً تعسفياً والواقع أنه في مثل هذه الحالات كان على القاضي أن يحكم ببطلان الإنهاء، لأن التسريح دون ارتكاب أي خطأ يعتبر تسريحاً باطلاً وليس تسريحاً تعسفياً لأن الحق في التسريح طبقاً للتشريع الجزائري مرتبط إما بالخطأ أو بالظروف الاقتصادية، أو لعدم القدرة

المطلب الثاني: حالات السبب الاقتصادي

إنه بالرغم من محاولة الفقه تعريف السبب الاقتصادي وكذا الاستقرار المستنتج من المادة السابعة من المرسوم 09/94، إلا أن تعريف السبب الاقتصادي ليس بالأمر الهين ذلك لتعلقه بمسألة لا يمكن لأحد الوقوف على حقيقتها إلا صاحبها، أي تقرير مدى عجز المؤسسة ماليا أو تجاريا أو تقنيا بوصفها من الأمور الداخلية للمستخدم. ولتفادي هذا المشكل حاول المشرع النص على حالات للسبب الاقتصادي لتدرك من خلالها حقيقة الاضطرار في اللجوء إلى التقليل من عدمه.

وبالرجوع إلى الدراسات الفقهية والتشريعات التي تناولت الموضوع نجد أنها تتميز بين نوعين من الحالات. النوع الأول يتمثل في الأسباب الاقتصادية الظرفية "الفرع الأول" والنوع الثاني في الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة "الفرع الثاني" والخصوصية كسبب اقتصادي حديث "الفرع الثالث".

الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية الظرفية: "Motif Economique conjoncturel"

وهي مجمل الظروف والصعوبات والضغوط الخارجة عن إرادة رب العمل ولا يشترط أن تجتمع في هذه الظروف عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الاقتصادية ليست ظروفًا استثنائية تتصف في تحققها بعدم التوقع وإنما هي مجرد صعوبات كما تمت الإشارة تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي¹.

ويصعب في الكثير من الأحيان التمييز بدقة بين الأسباب الظرفية والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل داخل المؤسسة حيث تندرج في تحققها بالتعاقب. فالتعديلات التي تطرأ على البنيان الهيكلي للمنشأة كثيرا ما تفرضها أسباب اقتصادية ذات طبيعة عرضية²، وتتمثل بعض هذه الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية بصفة عامة في :

- صعوبة حصول المؤسسة على قروض.

- عدم تمكن المؤسسة من فرض وجودها في السوق التنافسية.

المهنية كما سبق بيانه وما دام التسريح مفتقرا لهذه الأسباب فإن الحق في الإنهاء يعتبر منعذما أصلا ويعتبر صاحب العمل متجاوزا حدود حقه وليس مستعملا حقه، ومنه لا يمكن نصور التعسف أمام غياب الحق لتلازمهما ولقد ذكر المشرع الجزائري في القانون 11/90 في الباب السابع منه بعض حالات البطال وهي علاقة العمل غير المطابقة لأحكام تشريع العمل كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقاً منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية المواد 135 إلى 137 ، غير أنه اعتبر عدم التصريح بتقليل عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات مخالفة ورتب عنها غرامة مالية ولم يعتبرها حالة من حالات البطال المادة 34 من المرسوم التشريعي 09/94. أنظر، عبد الحفيظ بلخير، المرجع السابق، ص 172-186.

1 أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص 90.

2 لقد حاول "برنارد فورنيه" التمييز بين الأسباب الاقتصادية العرضية والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة المنشأة بالقول أن الأولى تتسم بالتأقبت بينما تتسم الأخرى بالدوام والاستمرار، ولكن في الحقيقة يصعب التسليم بصحة ذلك على إطلاقه وبصفة خاصة عندما تفرض الأسباب العرضية على أرباب الأعمال تعديل البنيان الهيكلي للمنشأة. أنظر، برنارد فورنيه، مقتبس عن حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص 91-92.

-عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية.
-عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة.

ولقد عملت الكثير من النقابات العمالية على أن يكون السبب الاقتصادي المبرر للتسريح الجماعي متمثلاً في هذه الصور الضيقة إلا أن اتفاق 10 فيفري 1969 المعدل بالملاحق المؤرخ في 12 نوفمبر 1974 في فرنسا الذي انتحى منحى التوسيع في مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معاً ولم يميز بين السبب الاقتصادي الظرفي والسبب الاقتصادي الناتج عن إعادة تنظيم وهيكلية المؤسسة¹.

الفرع الثاني: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة

"Motifs économiques de restructuration de l'entreprise"

وهي جملة الأسباب التي لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل إلى إرادة رب العمل أو المستخدم، إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مالية تعترض سير النشاط الذي يزاوله وإما لهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة استخدام القوى العاملة بالمنشأة ولقد تطور مفهوم إعادة الهيكلة تطوراً ملحوظاً إذ شمل إعادة الهيكلة الصناعية الكبيرة إلى إعادة التنظيم القانوني، إلى التغيير الجذري والكامل². وتتمثل بعض هذه الأسباب في:

- تجمع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو ما يعرف بحالة الاندماج.
- تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات فعالية وتكنولوجية متطورة بغية زيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل وزيادة في سرعته.
- إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام والورشات.

كما يدخل ضمن هذه الأسباب، الأسباب الاقتصادية التي ينجر عنها تعديل مضمون العقد من طرف صاحب العمل تعديلاً جوهرياً ويقابله رفض العامل وذلك بصرف النظر عن مضمون التعديل الجوهري هذا كأن يتعلق بتعديل نوعية العمل أو منصب العمل أو مكانه أو الأجر أو الامتيازات المالية³.

1 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 368-369.

2 أنظر، عطاء الله بوحميذة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 53.

3 أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 368.

والتقليص يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري، أم اتصل بهيكلها الفني وكذلك التغيير في هيكلها القانوني¹. والتعديل الهيكلي لا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض اختيار فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.

وفي الجزائر حاولت السلطة السياسية مواجهة الأزمة الاقتصادية ومعالجة الأوضاع عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة من أجل بعث النشاط فيها. ونظر حينها إلى إعادة الهيكلة -أي في البداية- أنها مجرد إعادة تنظيم لا تؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال وذلك تطبيقاً لنص المادة 26 من المرسوم 302/82 المشار إليه سابقاً وهذا ما يتبين من مختلف قرارات المحكمة العليا الصادرة آنذاك²، لكن تغير الأيديولوجيات واتجاه الجزائر لخوض غمار اقتصاد السوق غير نظرتها بالنسبة لإعادة الهيكلة ولم تبق مجرد إعادة تنظيم بل أصبحت شكلاً جديداً لهياكل جديدة طرحت معها العديد من الإشكالات³.

الفرع الثالث: الخصوصية كسبب اقتصادي حديث

لقد تعددت المفاهيم والمعاني العلمية التي حاولت أن تحدد معنى الخصوصية، ومن بين هذه المفاهيم أن الخصوصية هي وسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام ولتحقيق إنتاجية وربح أعلى، وكانت بريطانيا وأستراليا من الدول الرائدة التي طلبت هذا المفهوم رغبة منها في انتشار الاقتصاد القومي من عثراته، وذلك بالتخلص من أنشطة الدولة الخاسرة وردها إلى القطاع الخاص وتشجيعه للخوض فيها.

وهناك من عرفها بأنها: توسيع للملكية الخاصة ومنح القطاع الخاص دوراً متزايداً داخل الاقتصاد. ومفهوم توسيع الملكية الخاصة أصبح مفهوماً متبعاً في العديد من الدول، ويتم ذلك من خلال القيام بتصفية القطاع العام كلياً أو جزئياً، أو عن طريق عقود الإيجار ومنح الامتيازات، ويشير توسيع الملكية الخاصة إلى عدم الخروج المفاجيء والمباشر للقطاع العام من النشاط الاقتصادي، وإنما يشير إلى انخفاض نصيب الدولة نسبياً وذلك بزيادة نصيب القطاع الخاص على حساب القطاع

1 لقد أثار تحديد المضمون القانوني للتعبير الاصطلاحي "إعادة البناء الهيكلي للمنشأة" جدلاً فقهيًا، فبينما نظر البعض إلى هذا المصطلح كتعبير عن كل تغيير أو تعديل يطرأ على البناء الهيكلي للمنشأة أيا كان مظهره. يرى البعض الأخر ضرورة قصر الدلالة الاصطلاحية لـ "إعادة البناء الهيكلي" على التعديلات الماسة بالهيكل القانوني للمنشأة أي على علاقتها القانونية بغيرها من المنشآت. أنظر، حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص. 104.

2 أنظر، المحكمة العليا، غ. 1997/12/20، ملف رقم 115729، مقتبس عن عطاء الله بوحميدة، التيسير لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 51.

3 أنظر، عطاء الله بوحميدة، التيسير سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 51-52.

العام¹، لذلك ظهر اتجاه داخل المدرسة النيوكلاسيكية يدعو إلى تصفية ملكية الدولة للشركات العامة باعتبارها أحد الحلول للخروج من أزمة الكساد التضخمي، فقد رأى هذا الاتجاه أن أزمة الاقتصاد لم تعد ممثلة في نقص الطلب الكلي الفعال كما كان يقول "كينز" وإنما هي أزمة نقص في العرض².

ولإنعاش العرض يلزم إعادة النظر في سياسة تدخل الحكومة وتحجيم نطاق القطاع العام في الاقتصاد الوطني، وإطلاق آليات السوق للقطاع الخاص للتعامل على أساسها. ويلاحظ أن اتجاه الدول النامية أو السائرة في طريق النمو إلى خوصصة قطاعها العام كان نتيجة للشروط التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة جدولة ديونها، ولكي تتجنب هذه الدول مصاعب خدمة ديونها فإنها تحتاج لإعادة هيكلة اقتصادياتها حتى تتمكن من تغطية عجز ميزان مدفوعاتها وتخصيص مواردها، وهذا هو الوضع الذي اتخذت به الخوصصة في الجزائر ويظهر ذلك جلياً من خلال النصوص المتعلقة بذلك كالنص المشار إليه سابقاً والمتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية.

وهناك نوعان من الخوصصة، خوصصة كلية وهي التي تسمح للشخص الطبيعي أو المعنوي الخاص بالحصول على الملكية النهائية والكاملة للمؤسسة العمومية المعروضة للبيع بحيث لا تبقى للدولة أو الخزينة العمومية أي مساهمة في رأسمال الشركة. وخوصصة جزئية يقصد بها فتح رأسمال الشركة أو المؤسسة العمومية المعنية بالخوصصة للمساهمة الخاصة مع إبقاء واحتفاظ الدولة على جزء من السهم بنسبة يتم تحديدها.

وللإشارة فإن المؤسسات العمومية انشئت في الجزائر لتستجيب للأهداف السياسية والاقتصادية آنذاك، واستعملت خلالها كأداة لامتصاص البطالة خاصة خلال فترة السبعينات بعد زيادة سعر البترول. لكن نظراً للتطورات والإصلاحات التي أخذت بها الجزائر جعلتها تعيد النظر في السياسة القديمة وتلجأ إلى إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية. ولقد تقدم أن إعادة الهيكلة تعتبر سبباً من أسباب التقليل لذلك كان من نتائج الخوصصة حدوث نزيف عمالي كبير مما جعل العديد من الدول تتدخل بسرعة لمعالجة الوضع من خلال اتخاذ بعض التدابير للسيطرة على الوضع وتمحورت هذه التدابير حول جانبين اثنين.

تمثل الجانب الأول في إلزام الكثير من الدول المالك الجديد للمؤسسة بعدم إجراء أي تسريح وإلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة. ففي المغرب مثلاً أن التنازل عن المؤسسة مشروط بتعهد المالك الجديد بالحفاظ على الشغل. وفي ماليزيا كلفت منظمة قسم المرافق العامة بمراقبة تطبيق

1 هناك من قال أن الخوصصة تعني الرغبة في التخلص من الاقتصاد الاشتراكي باعتبارها فلسفة اقتصادية واجتماعية بدأت تنقل من العالم في نظير التحول نحو اقتصاد السوق

ومواكبة النظام العالمي الجديد ودول أوروبا الشرقية هي التي اتبعت هذا المفهوم وطبقته لأنه المفهوم الذي يناسب ظروفها.

2 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 55-56.

قرارات الحكومة 1983 التي اشترطت على المالك الجديد لمؤسسة عامة أن يحافظ على كل الامتيازات التي كان العمال يستفيدون منها قبل بيعها، ولا يمكن اللجوء إلى تسريحهم خلال خمس سنوات التي تتبع التنازل عن المؤسسة عدا التسريح التأديبي¹.

أما الجانب الثاني فيتمثل في تقديم تعويضات مالية للعمال المعنيين بالتسريح. وهذا هو الجانب الذي أخذت به الجزائر حيث سرحت العمال قبل خصخصة المؤسسات التي صدر بموجبها الأمر 22/95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الذي عدل بموجب الأمر 12/97². فنصت المادة 05 منه التي عدلت وتممت الفقرة 02 من المادة 15 من الأمر 22/95 وتحرر كما يأتي: "يمكن أن تتم كفيات التنازل كما يأتي: إما باللجوء إلى صيغ السوق المالية بالإدماج في البورصة أو بعرض كلي للبيع بسعر ثابت، وإما بالمزايدة، وإما بالتراضي الذي تقررته الحكومة بناء على تقرير مفصل من الهيئة المكلفة بالخصخصة، أو بأية طريقة أخرى للخصخصة تهدف إلى تطوير أسهم الجماهير حسب طرق تحدد بمقتضى التنظيم".

كما اتبعت الجزائر النهج الذي اتبعته تونس والشيلى حيث لجأت إلى تسهيل عملية بيع هذه المؤسسات إلى العمال الذين كانوا يشتغلون بها³.

لكن رغم كل هذا فإن حادثة عهد الجزائر بالخصخصة جعلها تتصف باللاعقلانية في التعامل مع المؤسسات التي تم غلقها وبيعها مما كان له أثر سلبي على سوق العمل خصوصاً، فنجد أن العمال قد تم تسريحهم قبل خصخصة المؤسسات مما يعني أن الأثر -وهو التقليل- قد سبق السبب وهو الخصخصة، وهو عمل غير منطقي وغير قانوني.

إن الخصخصة في الدول الرأسمالية التي يعتبر قطاعها العام محدود لم تؤثر كثيراً على المستوى الاقتصادي والاجتماعي إذ اعتبرت وسيلة علاج. بينما في الدول التي كان فيها القطاع العام هو السائد والغالب فإن اللجوء إلى الخصخصة طفرة واحدة وبصفة عشوائية هو هدم لاقتصادها وتآزم لمجتمعاتها وهذا ما حدث في الجزائر حيث أدى الإسراع إلى أعمال الخصخصة بها إلى إجهاد اقتصادي واجتماعي، وقد لُحَّح إلى ذلك رئيس الجمهورية السابق السيد: اليمين زروال، قائلاً: "في الوقت الراهن المتميز بالآزمات النقدية والمالية الدولية، وانعكاساتها على نمو الاقتصاد الدولي والوطني ... ، وبالفعل فإن هذه الأزمة لقد كشفت في وضوح النهار عن ثلاثة أنواع من الإصلاحات الجد خطيرة.

أولاً: كشفت هذه الأزمة الآثار الضارة والنتائج غير المتوقعة والوخيمة لعولمة مجانية، أي خاضعة لقواعد مقبولة من الجميع وتفرض على الجميع"¹.

1 أنظر، عطاء الله بوحميدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 58-59.

2 أنظر، الأمر رقم 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل ويتمم الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة في 19 مارس 1997، ص. 07.

3 أنظر، عطاء الله بوحميدة، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 59-60.

لذلك فإنها حتى وإن كانت مفروضة -الخصوصية- فإن تنفيذها يجب أن يكون بكيفيات مرحلية ودراسة ميدانية وتفكير عقلاني، ذلك أن غلق المؤسسات العامة في عام واحد وتسريح عمالها نتيجة لذلك هو هدم للاقتصاد الوطني ومساس باستقرار الدولة اجتماعياً واقتصادياً وحتى سياسياً. إن غلق وحدات إنتاج التمور بولايات الجنوب مثلاً وتسريح عمالها وترك تمور فلاحها ضائعة فاسدة. هل هذه هي الخصوصية؟

ولو اطلعنا على أهداف الخصوصية لما وجدناها تعني فقط نقل ملكية وحدات القطاع العام إلى القطاع الخاص عن طريق توسيع قاعدة الملكية ومنح القطاع الخاص دوراً متزايداً، كما حدث في مصر، وجعل الرجل الذي كان يرأس المؤسسة العامة سابقاً يصبح هو الرجل الذي يملك هذه المؤسسة بعد خوصصتها، بل فضلاً عن ذلك فإن الخصوصية تعني اتخاذ مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف الاعتماد الأكبر على آليات السوق والمنافسة من أجل تحقيق الأهداف التنموية

2

وبالتالي وضع برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي يعمل على تنشيط وتوسيع نطاق المنافسة بين القطاعين العام والخاص، والالتزام بالقضاء على اختلالات السوق حتى تستطيع آلياته أن تؤتي ثمارها في رفع الكفاءة الاقتصادية. لكن البعض قد يسأل إذا لم يكن الحل كذلك -حل المؤسسات ونقل ملكيتها- فأين الحل؟

حقيقة لا يمكن الإبقاء على مؤسسات أثبتت عجزها المالي وتدهورها الهيكلي وليس هذا فقط، بل اعتبر الحل لأمثل والوحيد هو حل هذه المؤسسات، لذلك عندما أصدر رئيس الحكومة تعليمية بوقف عملية تصفية المؤسسات صرح رئيس المجلس الوطني للخصوصية أثناء تلك المرحلة عبد الرحمن مبروك مؤكداً: "أن تصفية المؤسسات هو الحل الأخير وإلا نكون مهددين بتضخم بين 30 إلى 40%، تذهب معه تضحياتنا كلها هباءً".

إلا أنه ينبغي لنا كما قال رئيس المجلس الوطني للخصوصية احترام شروط الخصوصية والتي من أهمها مواصلة إضفاء استقرار الاقتصاد الكلي، وإصلاح النظام المالي وإصلاح النظام التربوي بما فيه التكوين المهني، وإزالة البيروقراطية من الجهاز الجبائي، مع الأخذ بعين الاعتبار البعد الاجتماعي وتنشيط الاستثمار، وليس الإسراع فقط إلى حل المؤسسات³.

1 أنظر، تدخل الرئيس السابق اليمين زروال في الجلسة الأولى المغلقة لقمة المجموعة 15 المنعقدة بالقصر الرئاسي بالقاهرة مقتبس عن عطاء الله بوحميده، التسريح سبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 60. ولمزيد من التفصيل أنظر، العالم السياسي ليوم الثلاثاء 15 محرم 1419 الموافق 12 ماي 1998، العدد 539، ص. 2.

2 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، المرجع السابق، ص. 61.

3 أنظر، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، نفس المرجع، ص. 62. وللمزيد من المعلومات والتفاصيل أنظر، جريدة الخبر، العدد 1901 الصادر في 18 شوال 1417 الموافق لـ 25

فيفري 1997.

خاتمة

يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يهتم بتحديد مفهوم السبب الاقتصادي تقليص العمال، بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ، رغم ما قد ينتج عن ذلك من تجاوزات يكون لهل صدى سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي خصوصا في موضوع كتقليص العمال لهذا كان حريا بالمشرع رغم ما يقال عن التعاريف أنها ليست من اختصاص القانون وإنما من اختصاص الفقه أن يضع تعريفا دقيقا لهذا المفهوم لوضع حد لكل تجاوز والتباس. خصوصا إذا علمنا أن السبب الاقتصادي هو الذي يبنى على أساسه التقليص، والذي نستطيع من خلاله وضع ضابط محدد لمعرفة الحالة التي نكون فيها أمام تقليص العمال من غيرها .

بل الأكثر من ذلك أنه حتى الشروط التي يمكن أن نسترشد بها إلى السبب الاقتصادي في ظل عدم وجود تعريف له غائبة مما يجعل هذا الأخير غامضا تماما. وهذا ما يخلف فراغا قانونيا ويؤدي إلى وجود الكثير من التسريجات التعسفية .

والتطور التشريعي لتقليص العمال في ظل التحولات الاقتصادية التي عاشتها البلاد، يظهر لنا جليا من خلال النصوص القانونية والتنظيمية التي كانت تصدر في كل مرحلة من المراحل أنه كلما كانت هذه النصوص أكثر دقة ووضوح استطعنا التحكم في عملية التقليص رغم التعقيدات التي تخلقها الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

قائمة المصادر والمراجع:

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.
- المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية . الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في جوان 1994، ص.03.
- الأمر رقم 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997 يعدل ويتمم الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة في 19 مارس 1997، ص.07.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998
- حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة القاهرة، 1990.
- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هوم للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
- عبد الحفيظ بلخير، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع لبنان، 1986،
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005.
- عطاء الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر، السنة 2001.
- بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة: 2000..
- رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، غير منشورة، كلية الحقوق بجامعة أوبكر بلقايد تلمسان، 2000/1999.



الطالب محمد عبد القادر، تقليص المستخدمين ودور مفتش العمل في ذلك، تربص بالمفتشية الجهوية للعمل بالبلدية،

المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993.

M'hamed Nasr-Edine KORICHE, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, R. A.T., 1998.49-50.

Gérard LYON- CAEN et autres, Droit du travail, n°:17 édition, Dalloz, 1994. 288-291

Alain CHIWZ et autres ,Droit de travail, Publication du moniteur, Paris, 1993.