

التسريح الجماعي في ظل التقلبات الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة¹

زهيرة بن طاع الله: باحثة دكتوراه - عضو مخبر المرافق العمومية والتنمية

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس -

المخلص: إن الوضعية الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات المستخدمة لاسيما في الفترة الأخير مع تدهور أسعار النفط وغيرها من الأزمات الذي شلت جميع القطاعات لاسيما الاقتصادية منها في جميع دول العالم، كل هذا كان له آثاره السلبية على سوق الشغل واستقرار العمل واستمراريته، بحيث عمدت مختلف المؤسسات الاقتصادية للقيام بتسريحات جماعية قصد التخفيف من الأعباء المثقلة عليها بفعل الأزمة.

الكلمات المفتاحية: التسريح الجماعي - العمال - السبب الاقتصادي - التقلبات - المؤسسة المستخدمة

Résumé : La situation économique des institutions utilisées, en particulier dans la période récente, que les prix du pétrole et d'autres crises ont détérioré, qui ont paralysé tous les secteurs, en particulier l'économie, dans tous les pays du monde, a eu des effets négatifs sur le marché du travail, la stabilité et la continuité du travail. Diverses institutions économiques ont fait des déclarations collectives pour alléger le fardeau de la crise.

Mots-clés : démobilisation de groupe - travailleurs - cause économique - fluctuations - entreprise utilisée.

Abstract : The economic situation of the institutions used, especially in the recent period, as oil prices and other crises have deteriorated, which have paralyzed all sectors, especially the economy, in all countries of the world, has had negative effects on the labor market, labor stability and continuity. Various economic institutions have made collective statements to alleviate the burden of the crisis.

Keywords: group demobilization - workers - economic cause - fluctuations - enterprise used.

¹ مداخلة قدمت في إطار اليوم الدراسي الأول لطلبة الدكتوراه حول أثر التحولات الاقتصادية والاجتماعية على القانون الجزائري المنعقد يوم 24 أبريل 2018، بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس -

مقدمة:

لقد أثرت التطورات الاقتصادية والتحولات الاجتماعية على الاستقرار الوظيفي للعامل وغيّرت من الوظيفة الاقتصادية لقانون العمل ليتولى مهمة تحقيق معادلة التوازن بين مصلحة المؤسسة بوصفها تنظيم اقتصادي غايته الأساسية تحقيق الربح والمنافسة الاقتصادية، ومصلحة العامل الطرف الأضعف اقتصاديا.

ونظرا للأزمات الاقتصادية والمالية التي أصبحت سمة من سمات المؤسسات الحديثة والتي أدت إلى إفراز العديد من الآثار السلبية على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية وتجارية وإما إلى حتمية التطوير والتحديث واكتساب الوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة.

كلّ هاته الأسباب وغيرها قد تؤثر على قدرة المؤسسة في مواصلة نشاطها الاقتصادي، ومنه برزت الحاجة إلى اعتماد نوع أو طريق من طرق إنهاء علاقة العمل تحت مسمى التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو كما اصطلح عليه المشرع الجزائري بـ: " التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ".

ولقد تطرق المشرع الجزائري إلى هذا النوع من التسريح في كل من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11² المعدل والمتمم في مواده من 69 إلى 71، وكذا المرسوم التشريعي 94-09³ المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

ومحاولة لدراسة هذا الموضوع والتغلغل فيه طرحنا إشكالية مفادها: كيف جابه المشرع الجزائري التسريحات الجماعية، وما مدى انعكاسها على استقرار علاقة العمل في ظل التقلبات والأزمات الاقتصادية ؟

للإجابة عن هذه الإشكالية وما يتفرع عنها من تساؤلات ارتأينا تقسيم الورقة البحثية إلى محورين اثنين:

المحور الأول: الإطار القانوني للتسريح الجماعي الاقتصادي.

المحور الثاني: الضمانات المقررة لحماية العمال المسرحين اقتصاديا.

² - القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم بموجب الأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996، جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996.

³ - المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

المحور الأول: الإطار القانوني للتسريح الجماعي الاقتصادي

لم يعرف المشرع الجزائري قبل صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 هذا النوع من التسريح، وهذا راجع لطبيعة النظام المتبنى آنذاك والذي كان يقوم على الاشتراكية التي تدعم قوة ومصصلحة العامل على حساب مصلحة المستخدم، غير أنه وبعد تبني نظام جديد كانت له الآثار الاقتصادية التي وبفعل الظروف الاقتصادية التي عرفت بها البلاد سرعان ما تبني التسريح الجماعي نظرا للظروف الاقتصادية التي عرفت بها البلاد خلال تلك المرحلة.

بحيث نصت المادة 69 في فقرتها الأولى من القانون المتعلق بنزاعات العمل 90-11 على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء تسريح جماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

طبقا لهذا النص، فلقد اكتفى المشرع الجزائري بذكر كيفية التقليص من عدد العمال، فلم يحدد معيارا يضبط من خلاله مفهوم التسريح الجماعي وإنما اكتفى فقط بتحديد أسلوب هذا التسريح الذي يكون في شكل تسريحات فردية متعاقبة ومتزامنة مؤسسة على سبب اقتصادي يبقى إلى التاريخ هذا مبهما في التشريع رغم كونه الضابط المؤسس والمبرر لقرار التسريح الجماعي للعمال.

أولا: ماهية السبب الاقتصادي المؤدي للتسريح

جلي من قراءة نص المادة السالفة - المادة 69 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 - أن المشرع الجزائري لم يهتم بضبط مفهوم التسريح الجماعي للعمال، وإنما ركز على تحديد المبدأ الذي يقوم عليه وهو السبب الاقتصادي الذي اعتبره المبرر والسبب الوحيد لهذا النوع من التسريحات⁴. بل حتى المرسوم التشريعي المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية 94-09، غفل هو الآخر عن تحديد العناصر المساعدة على تكييف طبيعة التسريح فلم يتناول إلا الشق الإجرائي المنظم لهذا النوع من التسريحات.

وللإشارة فلقد برز مصطلح "السبب الاقتصادي" لأول مرة في القضاء الإداري الفرنسي ثم تبلورت مبادئه في قانون العمل الفرنسي، لتعرفه ولأول مرة نص المادة 1-321L من ذات القانون حيث اعتبرته ذلك السبب غير اللصيق بشخص العامل أو بأفعاله والمتمثل في إلغاء الوظيفة أو في تغييرها أو في

⁴ - بقعة عبد الحفيظ، "حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية - دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، العدد الأول، 2012، ص: 510 و 511.

تعديل عنصر أساسي في عقد العمل فرضته خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية⁵. ليرتك بذلك المجال مفتوحا لتدخل القاضي في تقدير أسباب اقتصادية أخرى تندرج ضمن نفس المفهوم.

ولقد تأثر المشرع المغربي بهذا الموقف الفرنسي، فعمد على تبني أحكامه في تأطير التسريح الجماعي الاقتصادي مع بعض التغييرات التي رأى فيه توفيراً لأكبر قدر من الضمانات لتقادي تعسف المستخدم في اتخاذ قرار الفصل الجماعي⁶، حيث اعتبرت المادة 66 من مدونة الشغل المغربية السبب الاقتصادي ليس الإطار العام الذي تدخل ضمنه التحولات التكنولوجية والصعوبات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية وإنما هو أحد الأسباب المرافقة لها فقط فنصت: "يجب على المشغل....، والذي يعتزم فصل الأجراء كلاً أو بعضاً لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما ماثلها أو لأسباب اقتصادية أن يبلغ...".

وبالرغم من عدم تطرق المشرع الجزائري لأي سبب من الأسباب الاقتصادية لا على سبيل التعداد ولا على سبيل المثال، ما يعتبر نقصاً فادحاً في تشريعه بحيث فتح المجال لتعسف المستخدم في خلق أسباب لمجرد التخلص من العمال وتخفيف أعبائه. وللتوضيح أكثر يمكن معالجة هذه الأسباب الاقتصادية تحت غطاءين اثنين:

1. الأسباب العرضية:

وتتمثل أساساً في الصعوبات الاقتصادية التي تعتبر أهم الحالات المبررة للتسريح الجماعي، والتي قد تنشأ عن انخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة أو ارتفاع معدلات التضخم وتراجع رقم أعمالها وغيرها من المظاهر التي تعتبر في مجملها حوادث خارجة عن إرادة المؤسسة المستخدمة، ذات طابع استثنائي تحتم على المستخدم تعديل الطريقة العادية للاستثمار⁷.

وفي هذا الصدد أكدت محكمة النقض الفرنسية على ضرورة التمييز بين الصعوبات الاقتصادية والتقلبات العادية للأسعار في السوق، وأضافت أن مجرد انخفاض النشاط التجاري للمؤسسة أو انخفاض

⁵ - أنظر: بقة عبد الحفيظ، " حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص: 511-513.

و للإشارة فلقد أبقى المشرع الفرنسي على تعريفه هذا رغم الانتقادات التي طالته، فتبلور في نص المادة 3-1233 من قانون العمل الفرنسي الحالي والتي جاء فيها:

« constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

⁶ - العماري زكرياء، " الفصل الجماعي للأجراء في إطار مخطط الاستمرارية في ضوء مستجدات القانون رقم 73.17 "، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد الثاني، 2019، ص: 375.

⁷ - هادفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص: 152.

أرباحها الناتج عن تقلبات الأسعار في السوق لا يمكن اعتباره من قبيل الصعوبات الاقتصادية. مع ضرورة أن تكتسي هذه الصعوبات صفة الخطورة والتي تجعل من التسريح الاقتصادي ضرورة ملحة⁸.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ الصعوبات الاقتصادية تختلف في مدلولها عن مقومات القوة القاهرة وهذا راجع لتخلف أوصافها أو شروطها فهي متوقعة باعتبارها داخلة ضمن المخاطر العادية التي يمكن أن تعترض المؤسسة⁹. وقد تكون هاته الصعوبات داخلية أو إقليمية أو دولية كما قد تمس مؤسسة بعينها أو قطاع نشاط، ولا شك أن أزمة الربيع النفطي وتفاقم أزمة المديونية كشفت عن الصعوبات التي تمر بها المؤسسات الاقتصادية الوطنية وفرضت اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال وفي هذا الشأن شهدت مؤسسة "Cosider" للبناء بحاسي مسعود أزمات مالي متتالية كانت أشدها سنة 2016، حيث حالت دون إنهاء أشغال مشروع المدينة الجديدة بالولاية الأمر الذي اضطرها لتسريح ما يقارب 50% من عمالها.

2. أسباب ذات طبيعة هيكلية:

ويقصد بها كل تغيير يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة سواء كان قانونيا أو تقنيا، إما لمواجهة الصعوبات الاقتصادية أو فنية أو مالية تعترض سير النشاط الذي تزاوله المؤسسة المستخدمة¹⁰. وتتوعد أسباب إعادة الهيكلة، فإما أن تكون مرتبطة بالتعديل الداخلي كما هو الحال بالنسبة لإعادة تحديث الآلات لرفع نسبة الإنتاج، وإما أن تكون خارجية عن المؤسسة مثل غلق بعض وحدات الإنتاج التابعة للمؤسسة.

وإذا راجعنا نص المادة 74 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11، نجد أنها تقرّ مبدأ هاماً يقضي باستمرارية عقود العمل واستقرارها في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، حيث قضت: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال". غير أنّ مبدأ استقرار عقود العمل هذا لا يمنع المستخدم الجديد حسن النية من إعادة هيكلة المؤسسة المتنازل له عنها باللجوء إلى إنهاء عقود عملها لأسباب اقتصادية.

⁸ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2003، ص: 78.

⁹ - هادفي بشير، المرجع نفسه، ص: 154.

¹⁰ - بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، مطبعة النجاح، الدار البيضاء، 2015، ص: 128 و 129.

ثانيا: تمييز التسريح الفردي عن التسريح الجماعي

التسريح الاقتصادي لا يتخذ شكل تسريحات فردية متزامنة بالضرورة كما توقفت عليه نص المادة 69 من القانون 90-11، فقد يكون التسريح جماعيا وهو ما عرفه المشرع الفرنسي، بحيث ميّز بين التسريح الفردي والجماعي، وبين أن الفرق الجوهرى بينهما إنّما يتمثل في العدد، توحد السبب والإجراءات وذلك كما يلي:

1. من حيث العدد:

وهو يمثل فرقا جوهريا بين التسريح الفردي والتسريح الجماعي، وبالتالي فمن التسمية يضح أن التسريح الفردي يمس عاملا واحدا فقط بينما التسريح الجماعي يمس عاملين فأكثر خلال مدة زمنية محددة بـ 30 يوما كان التسريح جماعيا. وفي هذا الشأن نجد أنّ محكمة النقض الفرنسية أقرت في إحدى اجتهاداتها أنّ عامل الزمن لا يعد معيارا محددا للتسريح الجماعي إذ يكفي أن تشترك التسريحات في السبب وإلاّ اعتبرت تسريحات فردية متتالية.

2. حيث وحدة السبب و اختلاف الإجراءات:

وبمقتضاه يكفي أن تشترك التسريحات في السبب، أي توفر سبب مشترك أدى إلى تسريح عاملين فأكثر ليعتبرا تسريحا جماعيا. أما من حيث الإجراءات فنجد المشرع الفرنسي قد وضع لكل نوع من التسريحات إجراءات خاصة مما يجعل تطبيقها في كلتا الحالتين مستحيلا نذكر على سبيل المثال مهلة الإخطار وكذا التفاوض المقررين في التسريح الفردي اللذين يصعب تطبيقهما في حالة التسريح الجماعي لذلك وجدت فكرة الاتفاقيات الجماعية لمعالجة مختلف المشاكل المطروحة في المؤسسة بشكل جماعي¹¹.

المحور الثاني: الضمانات المقررة لحماية العمال المسرحين اقتصاديا

من المقرر قانونا أن سلطة المؤسسة المستخدمة في تسريح عدد من العمال متى بررته أسباب اقتصادية وفقا لما تم تبيانها في السابق، فبالإضافة إلى تقييد لجوء المستخدم للتقليص من عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان وضعيته سوي أمام صندوق الضمان الاجتماعي¹²، فلقد أحاطه المشرع الجزائري

¹¹ - قادري زهير، التسريح لأسباب اقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة أحمد بن بلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وهران، ص: 30.

¹² - أنظر المادة 20 من المرسوم التشريعي المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية 94-09، المصدر السابق.

وعلى غرار باقي التشريعات الاجتماعية المقارنة¹³ بمجموعة من الضمانات الإجرائية حرصا منه على ضبط سلطة المستخدم في اللجوء إلى هذا النوع من التسريح للحد من تعسفه. ولم يقف عند هذا الحد فقط بل ألقى على عاتقه التزاما يقضي بضرورة اتخاذ جملة من التدابير الاحتياطية لتفادي تسريح أكبر عدد من العمال.

أولا: الضمانات الإجرائية

إنّ التسريح الجماعي يفرض من الناحية الإجرائية ترتيبات مسبقة ويخضع لمجموعة من الشروط القانونية حتى لا يخرج هذا الأخير عن الأهداف المنصوص عليها في قانون العمل، وتعد مخالفتها تعسفا يخول للعامل حق المطالبة بإلغاء قرار التسريح والمطالبة بإعادة إدماجه لمنصب عمله دون الإخلال بالتعويضات¹⁴. ولقد تناول المشرع هاته الإجراءات الشكلية بموجب المرسوم التشريعي المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية 94-09 السالف الذكر، وتتمثل فيما يلي:

1. إعداد المخطط الاجتماعي (الجانب الاجتماعي):

أو كما تسمى "خطة الحفاظ على الشغل"، وهي مجموعة من التدابير الوقائية التي يتخذها المستخدم الراغب في إعادة ضبط مستويات للشغل والأجور موجهة للصعوبات الاقتصادية¹⁵. ولقد نصت عليها المواد 05، 06، 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 حيث أكدت على ضرورة أن تلتزم كل هيئة مستخدمة تتجه إلى التسريح والتقليص من عدد العمال بوضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين من

¹³ - لقد علق المشرع المغربي هو الآخر التسريح الجماعي -الفصل الجماعي- بضوابط إجرائية من النظام العام لمواجهة تعسف المستخدم في اتخاذ قرار الفصل الجماعي من جهة و التحقق من صحة وصدق الأسباب التي يركز عليها في اتخاذ قرار الفصل من جهة أخرى، فنص عليها بموجب المادة 66 من مدونة الشغل المغربية، بحيث تبتدئ بوجود استشارة مندوبي العمال أو لجنة المقاوله عند وجوها إلى استطلاع رأي المفتش المختص إقليميا الذي يتولى القيام بالأبحاث الضرورية قبل عرض الأمر على لجنة توكل إليها مهمة دراسة وإعداد تقرير خاص تحيله على العامل قصد اتخاذ القرار الملائم بشأن طلب الفصل. للمزيد من التفاصيل راجع: العمري زكرياء، "الفصل الجماعي للأجراء في إطار مخطط الاستمرارية في ضوء مستجدات القانون رقم 73.17"، المرجع السابق، ص: 364 وما بعدها.

¹⁴ - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2005/04/13 تحت رقم 295759، مجلة المحكمة العليا لسنة 2005، العدد الأول، ص: 147. حيث جاء فيه: "حيث أن في هذه الحالة، وما دام العقد مخالفا لأحكام النظام الداخلي بالنسبة للفترة التجريبية، وأن تبليغ المطعون ضده تسريح الطاعن لأسباب اقتصادية، فإن التكييف الصحيح للنزاع يكون ليس إنهاء عقد العمل لأن الفترة التجريبية فشلت وإنما تسريح تعسفي ذلك أن التسريح لأسباب اقتصادية المبلغ إلى الطاعن لم يحترم الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 94/09....".

¹⁵ - إخلل مختارية، التقلبات القانونية والاقتصادية للمؤسسة وتأثيرها على علاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة أحمد بن بلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وهران، 2011-2012، ص95.

أجل تفادي التسريح وهذا باستنفاد كافة الطرق التي تساعد على اجتياز أزمته من خلال برنامج يسمى "الجانب الاجتماعي"¹⁶.

وعلى اعتبار أنّ خطة الحفاظ على العمل هي تصرف صادر بالإرادة المنفردة للمستخدم فإنّه يجب أن تخضع لمناقشة لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسات في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، ويرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي حسب ما هو منصوص عليه في المواد 10، 11، 12 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر.

ويتم التفاوض بين المؤسسة المستخدمة وممثلي العمال المنضمين إلى لجنة المشاركة، وفي حال غيابه ينتقل التفاوض مع الممثلين المنتخبين من العمال¹⁷. وعن محتوى الجانب الاجتماعي الذي يجب على المستخدم الالتزام به ومراعاته، فيجب أن يتضمن مجموعة من التدابير الوقائية تتمثل في: تخفيض ساعات العمل، العمل بتوقيت جزئي، الإحالة على التقاعد، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى.

2. كيفية تنفيذ المخطط الاجتماعي:

يلتزم المستخدم بعد وضعه خطة الحفاظ على الشغل أن يقوم بتنفيذها فيتولى تحديد الالتزامات التي ينوي التقيد بها اتجاه عماله، فإذا قرّر المستخدم مثلا تنظيم ذهاب إرادي مع مكافأة فإنه بإمكانه أن يحدد المستفيد من هذه المكافأة أي اقتصار الاستفادة على بعض العمال الذين يشغلون مناصب محددة في المؤسسة في حين لا يستفيد البقية الذين لا تتوفر قِيَمُ الشروط المحددة في خطة الحفاظ على العمل من ذلك. كما يلتزم المستخدم بتحديد مدة الحفاظ على العمل فيستطيع من خلالها تحديد التزاماته لمدة غير محددة أو على العكس من ذلك يكون التزامه قائما لمدة محددة فقط.

ثانيا: التدابير الاحتياطية السابقة لقرار التسريح الجماعي

من بين المسائل التي تحرص القوانين المنظمة لإجراء التسريح لأسباب اقتصادية إلزامية المؤسسة المستخدمة في السعي لاتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية، والتي تهدف إلى تفادي أو التقليل قدر

¹⁶ - قادري زهير، التسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 61.

¹⁷ - أنظر: المادة 10 من المرسوم التشريعي المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية 94-09، المصدر السابق.

- بودو محمد، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الانتقالات الاقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سيدي بلعباس، العدد الأول، 2015، ص: 35.

الإمكان من أكبر عدد من العمال المعنيين بالتسريح وهذا ما نصت عليه المادة 70 من قانون علاقات العمل بالإضافة المراسيم التشريعية لسنة 1994.

1. الإحالة على التقاعد المسبق كإجراء وقائي:

وأرسى مبادئه المرسوم التشريعي 94-10¹⁸ المؤرخ في 26 ماي 1994، على إثر التحولات الاقتصادية التي شهدتها تلك الفترة وما نجم عنها من إعادة هيكلة للمؤسسات وعجز وحل لها¹⁹، بحيث جعلت من التسريحات الجماعية للعمال حتمية كان لا بد من مواجهاتها والتدبير لها للخروج بأقل الأضرار والخسائر.

ونظام التقاعد المسبق المقرر لهذا الظرف كنظام للاحتياط الاجتماعي تأميني يركز على إحالة العامل²⁰ إلى التقاعد بفترة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني للتقاعد²¹.

و ينحصر تطبيق نظام التقاعد المسبق في جميع القطاعات العاملة في المجال الاقتصادي فنصت المادة 02 من المرسوم التشريعي المتعلق بالتقاعد المسبق 94-10 على أن تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب اقتصادي، كما يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي على أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص. واستنتجت من هذا التدبير الوقائي -التقاعد المسبق- :

✓ الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية وبسبب التقلبات المناخية، أو بسبب انقطاع مؤقت أو دائم لعجز

✓ الأجراء ذوو عقود العمل محددة المدة.

✓ العاملون لحسابهم الخاص.

✓ العمال الموسميون.

✓ العمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين.

¹⁸ - المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 والذي يحدث التقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

¹⁹ - إخلف مختارية، التقلبات القانونية والاقتصادية للمؤسسة، مرجع سابق، ص: 110.

²⁰ - على خلاف عبارة "الذهاب على التقاعد" التي ترتبط دائما بإرادة العامل لوحده، فإن الإحالة على التقاعد إنما تكون خاضعة لإرادة المؤسسة المستخدمة كما هو الحال في التقاعد المسبق كتدبير وقائي للتسريح الجماعي.

²¹ - القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/2 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 جريدة رسمية عدد 78 لسنة 2016.

✓ العمال الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

2. التأمين على البطالة:

يعتبر التأمين على البطالة من ضمن الأخطار التسعة التي تعتبرها الاتفاقية الدولية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية المتضمنة تأسيس المعيار الدنيا للضمان الاجتماعي والمبرمة سنة 1952 كأخطار نوعية للضمان الاجتماعي، وتعد الجزائر في هذا الصدد من 60 بلد التي تضمنت تشريعاتها نظاما للحماية ضد أخطار فقدان الشغل وذلك منذ إصدارها المرسوم التشريعي 94-11²² المتضمن نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

ونظرا لأهمية هذا النوع من التأمين في الحد أو حتى التخفيف من التأثير الجماعي للتسريح، تبناه المشرع الجزائري كخطة اجتماعية تلجأ إليها المؤسسة المستخدمة عند اتخاذها لقرار التقليل من عدد عمالها، فتحيلهم على نظام التأمين على البطالة والذي يخول لهم الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء، وتتمثل في :

✓ تعويض شهري عن البطالة: ويتم بتحديد الأجر المرجعي²³ ويحسب على أنه يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه المتوسط للأجر الشهري الخام الذي يخضع إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الأجير خلال 12 شهرا السابقة لتسريحه.

✓ تحديد مدة التكفل ومبلغ التعويض: وحسب نص المادة 14 من المرسوم التشريعي 94-11، فتحسب مدة تكفل التأمين على البطالة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك وتعتبر سنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة.

✓ توزيع فترة التكفل ومبلغ التعويض: إنّ عملية توزيع فترة التكفل في مجال التأمين على البطالة يكون على فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل²⁴ على أساس وضع جدول لمدة التكفل بها.

ولا يمكن أن تقلّ فترة التكفل التي يتحملها نظام التأمين على البطالة المحسوبة إلى 12 شهرا بالنسبة للأجراء ذوي عقد العمل غير محدد المدة، وفي كل فترة فإنّ مبلغ التعويض عن البطالة لا يمكن

²²- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.

²³- ويحسب على النحو الآتي: الأجر المرجعي = $\frac{\text{المضمون الأدنى الوطني الأجر} + \text{شهر 12 خلال الشهري الأجر معدل}}{2}$

²⁴- أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي المتضمن نظام التأمين على البطالة 94-11، المصدر السابق.

أن يقلّ عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتعدى أكثر منه بثلاث مرات التي تحتسب بصفة تنازلية لكل فترة.

الخاتمة:

إنّ العلاقة الوطيدة التي تربط الوضعية الاقتصادية بالأحكام التي تنظم علاقة العمل جعلت قانون العمل يتأثر بالسياسة الاقتصادية، وفي ضوء التحولات الاقتصادية التي عرفت البلاد وتأثيرها على عالم الشغل اتجه المشرع الجزائري إلى وضع حد أدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل .

فتحقيق الاستقرار في علاقة العمل وضمان استمراريته أصبح لا يعدو أن يكون غاية بعيدة عن أحكام التشريع الاجتماعي الجزائري، إذا لم يتم تدارك الأمر ويضبط أحكام القانون بما لا يدع مجالا لتحاييل المستخدمين على النصوص القانونية تحت غطاء الأسباب الاقتصادية.