

## حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركيز المشاريع.

### Protecting Employees of Subsidiaries From Layoffs for Economic Reasons in Light of the Concentration of Projects

سويقي حورية\*

جامعة بلحاج بوشعيب- عين تموشنت، الجزائر

[horija.souiki@univ-temouchent.edu.dz](mailto:horija.souiki@univ-temouchent.edu.dz)

- تاريخ الإرسال: 2021/05/05 - تاريخ القبول: 2021/05/31 - تاريخ النشر: 2021/06/09

**الملخص:** يشغل موضوع التسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الجزائري والمقارن مكانة مهمة لدى المجتمع بأكمله، وأصحاب العمل والعمال على وجه الخصوص لما له من تأثير كبير على النمو الاقتصادي؛ ذلك بغرض تحقيق التوازن بين الفعالية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي. ومن أبرز الإشكالات التي تطرح على الصعيد العملي في ظل تركيز المشاريع هو مصير عمال الشركة التابعة في حال إذا قررت الشركة الأم تسريحهم بناء على قرار إذا اقتضت مصلحة الوحدة الاقتصادية للمجموعة ذلك. وأمام عدم أفراد المشرع الجزائري عمال الشركة التابعة بأحكام خاصة في حالة التسريح الاقتصادي يتوجب علينا الرجوع إلى القواعد العامة.

**الكلمات المفتاحية:** التسريح لأسباب اقتصادية- العمال- الشركة التابعة- الضمانات- التعويض.

**Abstract:** The issue of dismissal for an economic reason as a form of termination of an indefinite employment contract in Algerian and comparative law occupies an important position in the entire society, and employers and workers in particular, due to its significant impact on economic growth. This is in order to achieve a balance between economic efficiency and social stability.

Among the most prominent problems that arise on the practical level in light of the focus of projects is the fate of the subsidiary company's workers in the event that the parent company decides to dismiss them based on a decision if the interest of the group's economic unit requires. Faced with the failure of the Algerian legislator, the employees of the subsidiary company to have special provisions in the event of economic lay-off, which requires us to refer to the general rules.

**Keywords:** layoffs for economic reasons - workers - subsidiary - guarantees - compensation.

\* المؤلف المرسل: سويقي حورية

## مقدمة:

إن انتهاء علاقة العمل مصير محتوم يواجهه كل عقد إذ لا يمكن أن يقوم إلى الأبد، وفي هذا الصدد تنص المادة 66 من قانون 90-11 المعدل والمتمم على ما يلي:

"تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة".

ويضع انتهاء عقد العمل بعض المصالح المتناقضة وجها لوجه، فالأجراء يرغبون في الحصول على ضمان شرعي لاستقرار الاستخدام، فالفصل المفاجئ المطلق قد يسبب لهم أضراراً، أما أصحاب العمل فيدافعون عن حرية الفصل محتجين بذلك لمصلحة المشروع أو المؤسسة واستحالة الاحتفاظ باليد العاملة. إلا أن قانون العمل جاء أكثر حماية للأجراء حيث أن الهدف المنشود هو حماية العامل للاحتفاظ بعمله، لذلك قيد إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل من حيث ركن السبب الذي يبنى عليه قرار التسريح، حيث يجب أن يكون مشروعاً سواء تمثل في ارتكاب العامل خطأ جسيم<sup>2</sup> أو وجود اعتبارات اقتصادية جدية، وهو ما يسمى بالتسريح لأسباب اقتصادية، ولعل ما يبرز خطورة هذا الأخير على العامل في الشركة التابعة<sup>3</sup> في ظل الوحدة الاقتصادية لمجموعة الشركات<sup>4</sup>، أنه يؤدي به لفقد

<sup>1</sup> قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. العدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990، ص. 562. المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية العدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991، ص. 2654. المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96، المؤرخ في 09 يوليو 1996، جريدة رسمية العدد 43، الصادرة في 10 يوليو 1996، ص. 07.

<sup>2</sup> للمزيد من التفاصيل حول تسريح العمال بسبب ارتكابهم لخطأ مهني، أنظر زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، 2010-2011.

<sup>3</sup> وتعرف الشركة التابعة بأنها شركة ذات استقلال قانوني، ولكنها تخضع عملياً لإدارة ورقابة من جانب الشركة الأم، ومظهر استقلالها يتمثل في شخصيتها المعنوية المستقلة، وتنشأ علاقة التبعية عملياً من أن الشركة الأم تستحوذ في الواقع على الأغلبية في مجلس إدارة الشركة التابعة عن طريق تملكها أغلبية رأسمال الشركة التابعة مما يمكنها السيطرة عليها.

<sup>4</sup> إن نظرية تجمع الشركات لم يكن لها نصيب من التنظيم كهيكلي قانوني خاص بشكل كامل في القانونين الجزائري والفرنسي إذ ليس هناك تنظيم قانوني خاص بتجمع الشركات في القانون الفرنسي بالرغم من المحاولات العديدة من بينها مشروع قانون تجمع الشركات وحماية العمال والمساهمين « proposition couste »، مسجل في رئاسة الجمعية العامة في فبراير 1970، وهذا الاقتراح مستوحى من القانون الألماني لعام 1965، ولم يتم مناقشته في البرلمان، أما المحاولة الثانية تمت بموجب قانون رقم 2010-788، المؤرخ في 12 جويلية 2012، المتضمن الالتزام الوطني للبيئة *engagement national pour l'environnement dite (Grenelle)*، إذ تحيل المادة 8 منه، والمتعلقة بمسؤولية الشركة الأم التي أصبحت المادة 512-17 من قانون البيئة إلى المادة 233-1 من القانون التجاري الفرنسي لتحديد مفهوم الشركة الأم والشركات التابعة، وهذا القانون متعلق بمسؤولية الشركة الأم عن الأضرار البيئية التي تسببها الشركة التابعة. ولقد اكتفى المشرع الجزائري في القانون التجاري بتنظيم التجمع من المادة 729 إلى المادة 732 مكرر 4، في الفصل الرابع من الباب الأول من الكتاب الخامس المتعلق بالشركات التجارية.

## سوقي حورية

منصب عمله دونما أدنى خطأ منه، وأنه يتم بقرار من الشركة الأم الذي تتولى وضع الإستراتيجية العامة للمجموعة.

وأمام خطورة الوضع فقد أولى المشرع عناية خاصة بهذا التسريح وكان المنعرج الحاسم هو قانون 90-11 الذي ألقى القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978<sup>5</sup> ثم تلاه المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية<sup>6</sup> والذي عبر عنه قانون رقم 90-11 بعبارة التسريح للتقليل من عدد العمال ثم المرسوم التشريعي رقم 94-09 استعمل لأول مرة عبارة "فقدان العمل لأسباب لا إرادية".

إلا أن ما يلاحظ على التشريع الجزائري وعلى عكس نظيره الفرنسي، أنه قصر التنظيم القانوني لهذه الظاهرة على الحالات العامة فقط، دونما أن يفرد قواعد خاصة بكفيلة بحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في الشركات التابعة؛ خاصة وأن السوق الاقتصادية تعرف اليوم رواجاً كبيراً لتجمعات الشركات سواء منها الوطنية<sup>7</sup> أو الأجنبية<sup>8</sup>، والتي تشغل ضمنها الآلاف من العمال، ولمعرفة الحماية الحقيقية التي يوفرها التشريع والقضاء للعمال المسرحين من الشركات التابعة لأسباب اقتصادية، جاءت هذه الدراسة للإجابة على أهم الإشكاليات التي يثيرها هذا الموضوع، ولعل أبرزها: ما مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية؟ وما ضمانات العمال المسرحين؟

---

وتطلق تسمية تجمع الشركات على "مجموعة شركات تمارس نشاطا اقتصاديا متماثلا أو متمايزا، وتخضع لإدارة اقتصادية موحدة، وتسيطر على ذمتها المالية إحدى الشركات التي تأتي على رأس التجمع، وتسمى الشركة الأم، التي تمارس سيطرتها على الشركات الأعضاء بملكيتها جزء من رأس مال هذه الشركات؛ هند محمد حسن، مدى مسؤولية الشركة الأم عن ديون شركاتها الوليدة في مجموعة الشركات مع إشارة خاصة للشركات متعددة القوميات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، قسم القانون التجاري، جامعة عين الشمس، مصر سنة 2005، ص.29.

<sup>5</sup> القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية العدد 32، الصادرة في 08 غشت سنة 1978، ص.724.

<sup>6</sup> جريدة رسمية العدد 34، الصادرة في 01 يونيو 1994، ص.03.

<sup>7</sup> الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

<sup>8</sup> إذ بالرجوع إلى المادة 33 من المرسوم الرئاسي رقم 159/05، المؤرخ في 27 أبريل 2005، والمتضمن التصديق على الاتفاق الأوروبي المتوسطي لتأسيس شراكة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية من جهة، والمجموعة الأوروبية والدول الأعضاء فيها من جهة أخرى، الموقع ببالونسيا يوم 22 أبريل سنة 2002، وكذا ملاحقه من 1 إلى 6 والبروتوكولات من رقم 1 إلى 7 والوثيقة النهائية المرفقة به، جريدة رسمية العدد 02 الصادرة في 30 أبريل 2005، ص.03. إذ تنص في فحواها على إمكانية تشغيل رعايا الدول الأعضاء في المجموعة في فروع الشركات التابعة أو المستقلة المقيمة في الجزائر وفقا للتشريع الساري، وفق شروط حددتها الفقرة الثانية من ذات المادة.

وإجابة على تلك الإشكاليات وسعيًا لمعرفة الحماية الحقيقية التي يوفرها التشريع والقضاء للعمال المسرحين من الشركات التابعة لأسباب اقتصادية، لا بد من التعرف على مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية (المبحث الأول)، وضمانات العمال تجاهه (المبحث الثاني).

## 1- مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق بالمبحث والدراسة إلى تحديد مفهوم هذا الإجراء بإظهار أسبابه وتحديد دوافعه، والتي تعتبر كقيود واردة على سلطة رب العمل في الإنهاء لضمان عدم تعسفه، ثم نتعرض لدراسة آثار التسريح لأسباب اقتصادية.

### 1.1- أسباب التسريح لأسباب اقتصادية

قد تعترض نشاط المؤسسة صعوبات اقتصادية تدفعها حتماً للجوء إلى التقليل من عدد عمالها وذلك بهدف الاستمرار في نشاطها، وعليه يلجأ المستخدم إلى إلغاء بعض المناصب التي لا يراها ضرورية أو يعيد النظر في عقود العمل فيعدلها رغبة منه في إعادة هيكلة المؤسسة تجنباً لخسارة المؤسسة وإفلاسها.

ولتحديد الأسباب الباعثة على التسريح الاقتصادي للعمال، أوجد المشرع الفرنسي المادة L.1233-3 من قانون العمل والتي حددت أسبابه بشكل دقيق ومفصل، وأضاف لها الاجتهاد القضائي كذلك سبباً آخر<sup>9</sup>؛ وذلك لتكييف السبب الاقتصادي على خلاف المشرع الجزائري الذي ترك الغموض في

<sup>9</sup> La loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifie les 5 ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017 modifiant le Code du travail français. L'article L. 1233-3 du prévoit que «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, refusé par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;  
b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;  
c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;  
d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise. »

تحديد المفهوم القانوني والأسس المعتمد عليها في تعريف هذا السبب، إلا أن ذلك لا يمنع من القول أن السبب الاقتصادي يجب ألا يرتبط بشخص العامل بل هو مرتبط بالمؤسسة المستخدمة وبظروفها الخارجية (العرضية) أو الداخلية (الهيكلية).

### 1.1.1- الأسباب ذات الطابع العرضي

تتمثل الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية في ظروف خارجية تتصل بالمحيط الاقتصادي وتكون لها انعكاسات سلبية على سير نشاط المؤسسة وتشكل ضغوط على إرادة صاحب العمل<sup>10</sup>. وتتميز هذه الظروف بكونها ظرفية وليس لها بعد زمني تتمثل بصفة عامة في انخفاض الطلب على السلع والخدمات كأثر للمنافسة، ارتفاع معدلات التضخم كأثر للتطور التقني في مجال أساليب وسائل الإنتاج، أو في ارتفاع أثمان المواد الأولية.

وإذا اجتمعت في الظرف الخارجي عناصر القوة القاهرة فإن عقد العمل لا يخضع للأحكام الخاصة بإنهاء للسبب الاقتصادي. إلا أن المشرع الجزائري لم يتصدى لذا الطرح حيث ترك تنظيم ذلك إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل مع وجوب التتويه أن هذه الاتفاقيات غير معمول بها في معظم المؤسسات المستخدمة مما يجعل القضاء عاجزا على حماية حقوق العمال لعدم وجود نصوص قانونية أو تنظيمية يطبقها على هذه الحالات<sup>11</sup>.

### 2.1.1- الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية

إن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة هيكلية يعد أثرا لإجراء مجسد في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة إما لمواجهة الصعوبات الاقتصادية أو التقنية التي تعترض سير نشاط المؤسسة وإما

---

La jurisprudence ajoute le cas du licenciement justifié par une réorganisation décidée par l'employeur pour s'attaquer à la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient » ; Cass. soc. 8 d.éc. 2000, n°97-44.219 ; Cass. soc. 20 juin 2007, n°05-45.924; CA Dijon. soc., 13 janv. 2011, n°09/00591, « Pour avoir une cause économique, le licenciement pour motif économique doit être consécutif soit à des difficultés économiques, soit à des mutations technologiques, soit à une réorganisation de l'entreprise, soit à une cessation d'activité » ; CA. Angers, ch. soc. 10/02402, 28 août 2012, cité par : Farag HAMODA, la protection des créanciers au sein des groupes de sociétés, thèse de doctorat, école doctorale de droit privé université de France\*compte, France, 2013, p.253 et suite.

<sup>10</sup> عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2009، ص.58.

<sup>11</sup> أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، سنة 2010، ص.103 وما يليها.

حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركيز المشاريع

لتهيئة الوسائل التي تمكن من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية وإما زيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء، وإن السمة الأساسية لهذا النوع من الأسباب أنها تنتج وضع مستقر وثابت.

وقد يتصل التعديل الهيكلي بالهيكل الإدارية أو التقنية كغلق إحدى الشركات التابعة أو التخصص في نوع معين من النشاط، كما قد يتصل بهيكلها القانوني إثر انتقال ملكيتها أو حالة الاندماج داخل مجموعة اقتصادية<sup>12</sup>.

## 2.1- آثار التسريح لأسباب اقتصادية

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي نجد أن المشرع الجزائري حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمته الاقتصادية والمالية من جهة، ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الأجراء، فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات وحقوق أخرى سنحاول إبرازها في هذا الإطار.

### 1.2.1- نظام الإحالة على التقاعد المسبق

لقد استحدث المشرع الجزائري نظاما جديدا يتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة ألا وهو نظام التقاعد المسبق وكان ذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم-94-10<sup>13</sup>، فنصت المادة 02 منه على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم".

ويمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد، وإن المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق وكذا التزامات صاحب العمل.

<sup>12</sup> حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء العمل لأسباب اقتصادية - مكتبة الجلاء، المنصورة الطبعة الحديثة، ص 90-130

<sup>13</sup> مرسوم تشريعي رقم 10/94، مؤرخ في 26 ماي سنة 1994، المتضمن إحداث التقاعد المسبق، جريدة رسمية العدد 34، الصادرة في 01 يونيو 1994، ص.08.

### 1.1.2.1- شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي 10/94 السالف ذكره على شروط الاستفادة من التقاعد المسبق والمتمثلة في:

- أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى.
- أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص أو قائمة الأجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل.
- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

### 2.1.2.1- التزامات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل من أجل تقليص عدد العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق بضرورة مساهمته في تمويل صندوق التأمين عن البطالة وصندوق التقاعد المسبق حسب ما أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التشريعي 94-10 وقد سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية، تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونا.

### 2.2.1- نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة

لا شك أن إلغاء مناصب الشغل أو التقليص منها يؤدي إلى انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع وما ينجر عن هذه الظاهرة من تأثيرات على مستويات عدة، والجزائر نتيجة لحملة التسريحات التي اكتسحت مؤسسات القطاع العام وأملا منها في مساعدة الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أنشأت الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11

المؤرخ في 26 ماي 1994<sup>14</sup> وأسندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

### 3.2.1- الآثار الأخرى<sup>15</sup>

يستفيد العمال المسرحون إضافة إلى الحقوق السالفة الذكر بما يلي:

#### 1.3.2.1- مهلة الإخطار المسبق

لقد قررت المادة 41 من الأمر 31-75 سابق الذكر الملغى<sup>16</sup> أحكام مهلة الإخطار، ثم نصت عليها المادة 04 من القانون رقم 29/91 المعدلة للمادة 73 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر؛ وقد عبر المشرع بمهلة العطلة ولكن هذه التسمية لا تعيد المعنى الصحيح، لأن مدة الإخطار لا تعتبر بمثابة عطلة لأن العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله ولا يثبت له إلا الحق في ساعتها الراحة للبحث عن عمل جديد. كما أن هذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا الخطأ الجسيم وتحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية، ولكنه يجوز الاتفاق على تمديد هذه المدة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن والصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه، ولصاحب العمل لإشغال الفراغ الذي يتركه العامل المسرح، ولكن لا يجوز تقليص هذه المدة لتفادي احتمال الإضرار بمصلحة العامل بتضييق فرصه عثوره على عمل جديد.

ولم ينظم المشرع مهلة الإخطار بشأن بداية سريانها ولم يفوض للأطراف الاتفاق بشأنها، لكن مبدئياً فإن بداية سريانها تكون من تاريخ التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح وذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالاستلام.

<sup>14</sup>المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية العدد 34، الصادرة في 01 يونيو 1994، ص. 03.

<sup>15</sup> كذلك إلى جانب هذه الحقوق يستفيد العمال في إطار التقليص لأسباب اقتصادية من ضمانات أخرى تتمثل في: -إفادتهم بالخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل كما يمكنهم أن يستمروا من الخدمات الاجتماعية لمدة تفوق تلك السنة، حسب الشروط والأشكال التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94.

- إفادتهم من أداءات الضمان الاجتماعي، لا سيما فيما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض، الأمومة والمنح العائلية ورأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح؛ أنظر المادة 19 من المرسوم التشريعي 10/94 والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94.

<sup>16</sup> أمر رقم 75-31، مؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية، العدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975، ص. 527.

ومبدئيا فإن مهلة العطلة لا تقبل التعليق ولا الانقطاع، فلا يمكن تأخير أجل هذه المدة بسبب المرض أو الحادث الذي يقع خلالها إلا إذا تعلق الأمر بحادث عمل، ومع هذا فإن هذه القاعدة ليست من النظام العام ويمكن الاتفاق على مخالفتها، أو أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما مخالفة فتنص على إمكانية تعليق هذه المدة أو وقفها في حالات معينة. لهذا يمكن القول إن مهلة الإخطار رغم كونها حق للعامل فإنها التزام أيضا لا يمكن التحلل منه بإرادته المنفردة وفي المعتاد فإن كلا من المستخدم والعامل يستمران في تنفيذ التزاماتهما الناشئة عن عقد العمل خلال مهلة العطلة ولا يطرأ على مركزيهما القانونيين أي تغيير، إذ يبقيان على نفس الحالة التي كانا عليها قبل التسريح.

### 2.3.2.1- الحق في تسليم شهادة العمل

يلزم القانون صاحب العمل بتسليمه للعامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته، وذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله، والسماح لصاحب العمل الجديد بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد للعمل، كما أن هذه الشهادة تفيد في إثبات مدة خدمة العامل ويقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء أيا كانت طبيعة علاقة العمل وظروف انتهائها أو مدة عمل الأجير في خدمة المشروع.

ولقد أشار المشرع الجزائري إلى شهادة العمل في القانون 90-11 المعدل والمتمم من خلال المادة 67 منه، لكنه لم ينص على شكل معين لهذه الشهادة لكنه يفرض احتواءها على عدد من البيانات يعتبرها هامة أي بيانات إلزامية تتمثل في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة، وتاريخ إنهاء علاقة العمل، والمناصب التي تم شغلها والفترات المناسبة له، ولكننا نلاحظ أن النص قد أغفل ذكر بيانات أخرى قد تكون أكثر أهمية مثل: اسم وعنوان صاحب العمل، اسم وعنوان العامل، محل وتاريخ التسليم، توقيع صاحب العمل<sup>17</sup>.

وإن المستخدم ملزم بتسليم شهادة العمل للعامل متى طلبها، ويقع على عاتق العامل إثبات إخلال المستخدم بذلك عن طريق رفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا بتسليم شهادة العمل حسب ما تقضي به المادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات

<sup>17</sup> أما البيانات الأخرى فهي اختيارية فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من تضمين الشهادة: تحديد رتبة العامل، تقدير لكفاءة العامل وحسن سلوكه... وبصفة عامة يمكن إدراج أي بيان لا يلحق ضررا بالعامل وذلك تماشيا مع مبدأ حرية العمل لأن الغرض الأساسي من إعطاء الشهادة هو تسهيل إعادة تشغيل العامل.

الفردية المعدل والمتمم<sup>18</sup>، ويمكن للعامل في نفس الدعوى في حالة ما إذا فاتته فرصة الحصول على منصب شغل بسبب خلو ملفه من شهادة العمل أن يطلب إلزام المستخدم بتعويضه مقابل الضرر الناتج عن خطأ المستخدم المتمثل في عدم تسليمه لشهادة العمل.

### 3.3.2.1- الحق في التعويض عن عطلة مدفوعة الأجر

لقد أشارت المادة 21 من المرسوم التشريعي 09/94<sup>19</sup> إلى حق العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر، وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 90-11 المعدل والمتمم أشارت المادة 40 إلى أن اعتماد حساب العطلة يكون على أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

### 4.3.2.1- الحق في التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 سابق الذكر أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح، ويبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في اقتضاء هذا التعويض، وهذا لا يعني أن هذا الأخير أجر بل تم تقديره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله.

ومن خلال القانون 90-11 المعدل والمتمم والرسوم التشريعي 94-09 سابقين الذكر تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد العامل من التعويض وهي:

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامة.

- يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.

- يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض.

<sup>18</sup> قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية العدد 6، المؤرخة في 07 فبراير 1990، ص. 240. المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/28، المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1997، جريدة رسمية العدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991، ص. 2654.

<sup>19</sup> المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية رقم 34، الصادرة في 01 جوان 1994، ص. 03.

- أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة.

### 5.3.2.1- التعويض العيني

لم يترك المشرع في ظل الأمر رقم 31/75 سابق الذكر الملغى العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة والحرمان وإنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تشعر وتراعي فيها التجربة والمؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله.

وإذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا ويأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله.

ويرى جانب من الفقه أن : هذا النص تطبيق لفكرة التعويض العيني متى كان ذلك ممكنا وليس فيه إرهاب للمدين، فإعادة العامل إلى عمله إذا كان تسريحه قد جاء مخالفا للقانون يعتبر إعادة للحالة التي كان عليها العامل وهذا أيضا تطبيق لفكرة أعمال أثر البطان بكل مده. ولإرغام صاحب العمل في الاستمرار على الخضوع لحكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله<sup>20</sup>.

إلا أنه تغير نظام الإدماج الاجتماعي سنة 1990 بصدر قانون العمل رقم 11/90 سابق الذكر المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 سالف الذكر، والذي لم يصبح من خلاله واجبا على صاحب العمل إعادة إدماج العامل بعد تسريحه، وذلك استنادا إلى المادة 09 منه التي عدلت وتمت المادة 73-4 من القانون رقم 11/90 سابق الذكر.

### 2- ضمانات حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

لقد قيل بحق أننا لا نستطيع أبدا التكلم عن حماية العامل في حياته المهنية بدون أن يكون هناك تأطير لحق التسريح<sup>21</sup>، ومن ثمة فإن المستخدم لا يستطيع اللجوء إلى التسريح الاقتصادي للعمال إلا بعد احترام مجموعة من الإجراءات القانونية، بحيث نظم المشرع التسريح لأسباب اقتصادية سواء من حيث

<sup>20</sup> عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص.229.

<sup>21</sup> Voir : Antoine MAZEAUD, le licenciement en cas de maladie prolongée ou d'inaptitude physique d'origine non-professionnelle, revue de droit social, N3, 1992, p.291.

الإجراءات أو من حيث الموضوع، من خلال المرسوم التشريعي 94-09، والذي حمل في طياته مجموعة من التدابير والترتيبات تشكل - إلى جانب نظيراتها المقننة في نصوص أخرى - مجموعة من الضمانات الإجرائية والموضوعية التي وجدت لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية؛ وهذا ما سيتم تبيانها فيما يلي؛ مع الإشارة إلى أن هذه الضوابط الإجرائية والموضوعية للتسريح الاقتصادي لا تعدوا أن تكون مجرد حبر على ورق إذا ما تم تركها دون رقابة، إذ في حالة مخالفة المستخدم لهذه الضوابط فإن ذلك يعد إنهاء غير مشروع لعلاقة العمل يستدعي تدخل القضاء، مما يمكننا من القول أن الرقابة القضائية تعد هي الأخرى من أكبر ضمانات حماية العامل من التسريح الاقتصادي، إلا أننا سنقتصر في هذه العجالة على الضمانات الإجرائية والموضوعية فقط، حتى لا نخرج عن صميم موضوع الدراسة<sup>22</sup>.

## 1.2- الضمانات الإجرائية

لقد أخضعت التشريعات العمالية ومن بينها الجزائرية إجراء التسريح للسبب الاقتصادي إلى مجموعة من قيود إجرائية يجب على صاحب العمل إتباعها وبدون إتباع هذه الإجراءات يعتبر التسريح غير شرعي، تتمثل هذه القيود الإجرائية في: إعداد وضع مخطط اجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وكذا إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل، كما يجب الاحتكام إلى معايير ومقاييس في اختيار العمال الذين يمسه هذا التسريح.

### 1.1.2- الشروط الأساسية العامة

تنحصر هذه الشروط في إعداد المخطط الاجتماعي، التشاور مع ممثلي العمال، وإعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل.

<sup>22</sup> لتفاصيل أكثر حول الرقابة القضائية على التسريح الاقتصادي؛ أنظر: جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل (دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري)، مصر، دار الكتب القانونية، 2008، ص.276، أنظر أيضا Farag HAMODA, Op Cite, p.276 et suite.

### 1.1.1.2- إعداد المخطط الاجتماعي

ظهرت الخطة الاجتماعية لأول مرة في فرنسا ضمن المبادئ العامة التي أدخلت في الاتفاق المهني الوطني حول حماية التشغيل الصادر في 1974/11/21، ولم يظهر مصطلح الخطة الاجتماعية إلا من خلال قانون رقم 1989/08/02<sup>23</sup>.

أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطة الاجتماعية إلا بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية سابق الذكر. واستعمل مصطلح "الجانب الاجتماعي" ترجمة للمصطلح الفرنسي "plan social" فاشتراط على الهيئة المستخدمة أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين لتقادي التسريح وهذا باستنفاد كل الطرق التي من شأنها أن تساعد في اجتياز أزمته، وبالتالي المشرع الجزائري لم يعرف الخطة الاجتماعية بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع وتهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور والتفاوض مع ممثلي العمال حسب المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-09.

ويمكن تعريف الخطة الاجتماعية على أنها عبارة عن مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية وتهدف إلى تحقيق هدفين: الأول منه التقليل من عدد التسريحات والثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح<sup>24</sup>

ومن حيث مدى إلزامية الجانب الاجتماعي فرغم وجود عبارة "يجب" التي تضمنتها المادة الخامسة فإن المستخدم غير ملزم باتخاذ كافة تدابير المرحلتين ونستشف ذلك من عبارات نص المادتين 07 و 08 ".....يمكن أن تكون واحدة أو مجموعة، تشمل إحدى العمليتين أو كلاهما" خلافا ما نص عليه القانون رقم 31-75 الملغى في مادته 39 و القانون رقم 12-78 الملغى والمراسيم التطبيقية له والتي نصت بعبارة "مراعي الترتيب....."، ومنه كانت هذه القوانين تنص على إلزامية إتباع جميع التدابير في إعداد المخطط الاجتماعي على خلاف ما هو منصوص عليه حاليا بموجب المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر، فيجوز اتخاذ التدابير فقط أو أكثر من ذلك.

<sup>23</sup> Jean Pélissier Droit de l'emploi, Dalloz-Paris 1999- P476.

<sup>24</sup> Gérard Couturier, Droit du travail ; les relations individuelles du travail.3eme Ed, presse universitaire de France .Paris 1996-P251.

وعن مضمون الجانب الاجتماعي فإنه يتضمن 3 أنواع من التدابير، الأولى تهدف إلى تقادي حذف مناصب العمل وذلك بتحسين الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة كتخفيض أجر العامل أو تقسيم عمله مع الاحتفاظ له بعمله؛ والثانية تهدف لتقادي اللجوء إلى التسريح رغم حذف المنصب وذلك بالإحالة إلى التقاعد المسبق؛ أما الثالثة فتهدف إلى تصنيف العامل في شغل آخر وذلك بإعادة توزيعه، ويسمى هذا الإجراء الأخير بإعادة ترتيب العمال le reclassement ويعد من أنجع السبل الكفيلة بحماية العمال المسرحين في تجمع الشركات، بل إنه يصنف في التشريع الفرنسي من أهم الواجبات الملقة على المجمع تجاه هؤلاء العمال<sup>25</sup>.

### 2.1.1.2- التشاور مع ممثلي العمال

يلتزم صاحب العمل طبقاً لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية<sup>26</sup> بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من قرار وأن يقدم لها في وقت ملائم كل المعلومات المتعلقة به، مشتملة على بيان البواعث ذات الطبيعة الاقتصادية التقنية، الهيكلية، أو ما تماثلها التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل وكذا تبيان عدد وأصناف العمال الذين سوف يمسه وكذا الفترة الزمنية المرتقب أن يتم خلالها إجراؤه، كما يلتزم أن يمنحهم الوقت الكافي لتبادل الرأي والتشاور حول الإجراءات التي يمكن اتخاذاها لتجنب الإنهاء<sup>27</sup>.

إن هذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 94-09 سابق الذكر التي تلزم المستخدم، أو ممثله القانوني بأن يعرض محتوى التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصاً لهذا الغرض، على أن يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ومع أن المشرع كرس مبدأ التشاور مع ممثلي العمال بشأن الجانب الاجتماعي إلا أنه لم يحدد له إجراءات خاصة له.

<sup>25</sup> Pour plus de détails, voir : Farag HAMODA, thèse, pr éc, p.263 et suite.

<sup>26</sup> اتفاقية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، المؤتمر العام لمنظمة العدل الدولية، سنة 1988.

<sup>27</sup> عبد الرحمان قدوس ، المرجع السابق ، ص170 ، 172 .

وفي إطار تجمع الشركات؛ يتولى مسؤول الشركة التابعة استدعاء ممثلي العمال للاجتماع وبمدهم بكل المعلومات حول مشروع التسريح لأسباب اقتصادية، وتحديد أسبابه وعدد العمال المسرحين والفئات المهنية المعنية بالتسريح.

Comme c'est le cas pour tout chef d'entreprise, le mandataire de la filiale est tenu de " convoquer les repr ésentants du personnel aux r éunions et de leur adresser tout renseignement sur le projet de licenciement économic. Il doit indiquer les raisons financières, économiques ou technologiques de ce projet, le nombre d'employ és à licencier, les catégories "professionnelles concern és et le calendrier pr évisionnel des licenciements"<sup>28</sup>.

### 3.1.1.2 - إعلام السلطة الإدارية<sup>29</sup>

لقد اعتبرت الرقابة الإدارية التسريح لسبب اقتصادي في الفترة ما قبل 1990 في الجزائر رقابة سابقة فكان المشرع يشترط ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية بهدف الرقابة على وجود توازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية. ثم بدأت المرحلة الجديدة ابتداء من سنة 1990 وألغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 90-11 المعدل والمتمم فتقلص دور مفتشية العمل، وعليه لم يصبح ملزماً لرب العمل الذي يلجأ إلى التسريح الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان عليه الأمر 75-31 والمرسوم 82-302 الملغى<sup>30</sup> المطبق للقانون الأساسي للعامل وإنما طلب منه مجرد إخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الإجراءات، خاصة الإجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي.

### 2.1.2 - معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي

إن إنهاء علاقة العمل في إطار التسريح لسبب اقتصادي، يفترض عدم الارتباط بشخص العامل وإلا اعتبرناه تسريحاً تأديبياً كارتكاب العامل لخطأ جسيم، ومادام التسريح ذو سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإنما بأسباب موضوعية ترتبط بسير النشاطات الاقتصادية داخل المؤسسة، فإنه من الممكن أن يؤدي إلى ممارسات تعسفية وتمييز بين العمال، لذلك تحتمت ضرورة خضوع اختيار العمال المعنيين به إلى ضوابط ومعايير موضوعية تقادياً للتجاوزات. ولقد أشارت المادة

<sup>28</sup> - Farag HAMODA, th èse, pr éc, p.273.

<sup>29</sup> للمزيد من التفاصيل حول هذا الإجراء في التشريع الفرنسي، أنظر: Farag HAMODA, th èse, pr éc, p.274 et suite. <sup>30</sup> مرسوم تنفيذي رقم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية العدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982، ص.1797.

71 من القانون 90-11 المعدل والمتمم إلى كفاءات التقليل من عدد العمال بعد استفاد الوسائل على معايير من بينها الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب. فهذه المعايير قد أوردها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 94-09 سابق الذكر، وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد العمال الذين يكونوا محل عملية التقليل، وهذا في إطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي، كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور سابقا. وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير إلى إجراءات التشاور مع ممثلي العمال، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في المراحل السابقة قام بتحديد هذه المعايير على سبيل الحصر، ويضع لها ترتيبا يجب على المستخدم احترامه عند اللجوء إلى تسريح العمال في إطار عملية التقليل،<sup>31</sup> أما حاليا فنجده لا ينص على تلك المعايير على سبيل الحصر<sup>32</sup>، ولا يضع لها ترتيبا، ويكتفي بإلزام المستخدم أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال مما يعني إعطاء حرية كبيرة في تفضيل أحد هذه المعايير على الأخرى لدرجة قد تكفل الحماية الكافية للعمال في الأخير نقول إن المشرع قد ألزم المستخدم على احترام هذه الإجراءات القانونية، التي تعتبر كقيود على رب العمل الملزم باحترامها لما تمثله من ضمانات هامة للعمال المسرحين، فإننا نجد بالمقابل قد نص على ضمانات أخرى للتخفيف من وطأة هذا التسريح فحول لهم حقوق مادية وأخرى غير مادية لابد من احترامها والتي تعتبر كضمانات موضوعية لحماية العمال.

## 2.2- الضمانات الموضوعية

إن رقابة القضاء لإجراء الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل لا تتوقف عند فحصه وبحثه في مدى تنفيذ المستخدم للإجراءات القانونية الخاصة بهذا الإجراء ولا قيام السبب الاقتصادي فحسب، وإنما تمتد إلى مراقبته للحقوق الناجمة والمخولة للعمال المسرحين والتي تعتبر التزامات على المستخدم لابد من احترامها.

<sup>31</sup> فالمادة 2/39 من الأمر 75-31، الملغى كانت تنص على أنه المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل، وبعد الاتفاق مع ممثلي

العمال فإنه يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب الآتي:

-العمال الأقل أقدمية.

-العمال الذين لهم اقل عدد ممكن من الأفراد تحت الكفالة.

-العمال أصحاب الأسبقية وهم العمال الذين يتمتعون بحماية قانونية خاصة لاسيما قدماء المجاهدين والمعاقين جسديا.

وحافظ المشرع على نفس الترتيب في القانون 78/12 المتعلق بالقانون العام للعامل المواد 94 ، 95، وكذا المرسوم التنفيذي 82-302، وطابعها الإلزامي وحصريا، الأمر الذي يسهل رقابة القاضي على مدى احترام المستخدم لتسلسل التسريحات كما يلزمه تقديم كل ما من شأنه أن يثبت ذلك.

<sup>32</sup>قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية 23 -04-1997 الملف رقم 133952 .

## 1.2.2- الحقوق المالية

إن الحقوق المالية المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا والتي يراقب القاضي مدى أدائها متعددة نتطرق لها كما يلي:

### 1.1.2.2- حق التعويض عن التسريح

من الحقوق المقررة قانونا للعامل المسرح اقتصاديا هي حق الاستعادة من تعويض التسريح والذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سابق الذكر: "يخول للأجير الذي هو محل التسريح في إطار التقليل في عدد العمال والذي يقبل الاستعادة من نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح "وإذا كان المشرع قد أقر هذا الحق إلا أنه قيده بشروط هامة يستند عليها القاضي عند بحثه وفصله في النزاع الخاص بالمطالبة بإلزام المستخدم لأداء هذا الحق نوضحها في النقاط الموالية.

### 2.1.2.2- رقابة القاضي لقيام شروط استحقاق تعويض التسريح

استنادا إلى نص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 سالف الذكر يمكن حصر الشروط التي يبحث القاضي في توفرها في:

- توافر صفة الأجير، فالقاضي يبحث فيما إذا كان المدعي عبارة عن أجير ذلك أن المشرع يشترط توافر صفة الأجير في الشخص المسرح، هذه الصفة التي تناولتها المادة 02 من القانون 90-11 بالتعريف: " كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

- أن يربط الأجير برب العمل أثناء فترة الإنهاء بعقد غير محدد المدة.

- أن يكون إنهاء العقد غير المحدد المدة عن طريق التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال.

- أن يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين عن البطالة الذي أحدثه القانون رقم 94-11<sup>33</sup> الفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، وعليه فإذا لم يستفيد العامل المسرح من نظام التأمين على البطالة فإنه لا يستفيد من تعويض التسريح، وهو ما يدفعنا إلى التساؤل فيما إذا كان هذا الشرط يشوبه خلل ذلك أنه في الحقيقة يقلص من المستفيدين من هذا التعويض، الشيء الذي ينجر عنه عدم استعادة بعض الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية من كلا التعويضين ومثل هذا الشرط لا نجده في التشريع الفرنسي.

### 3.1.2.2- رقابة القاضي لصحة مبلغ تعويض التسريح

إذا كان المشرع قد اتجه إلى تقرير أحقية المستخدم في إنهاء العمل لأسباب اقتصادية، إلا أنه أقام نوعاً من التناسب بين شرعية قرار الإنهاء وبين الضرر الواقع على العمل والمتمثل في فقد دخله،<sup>34</sup> فبالرجوع إلى نص المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-09 نجد أنها حددت مبلغ تعويض التسريح كونه يساوي أجر ثلاثة أشهر يدفعها المستخدم عند التسريح. ويعتمد في حساب هذا التعويض على معدل الأجر الشهري الخام للمتقاضى خلال 12 شهراً قبل إنهاء علاقة العمل فيكون إذاً حساب هذا المبلغ على النحو التالي: مبلغ التعويض = الأجر المرجعي × 03.

### 4.1.2.2- الحق في التأمين عن البطالة

لقد أقر المشرع بمقتضى قوانين العمل ضمانات خاصة لصالح العمال المسرحين لأسباب اقتصادية تتجسد في حق قانوني تضمنه لهم هيئات خاصة وهو الحق في التأمين عن البطالة الذي يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي حدد قانونه الأساسي المرسوم التشريعي رقم 94-11 سابق الذكر. يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق التي تكون محل رقابة القضاء الذي يسهر على ضمان تنفيذ من الملزم به وحمايته متى عرض عليه نزاع بشأنه، وإن الحق في التأمين عن البطالة لا يعتبر حق مطلق، وإنما هو مقيد بشروط تخص الأشخاص الذين يستحقونه والتزامات على عاتق المستخدم، ويتم

<sup>33</sup> 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 ولأسباب اقتصادية، جريدة رسمية العدد 34، الصادرة في 01 يونيو 1994، ص. 03. المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، الجريدة الرسمية رقم 57 الصادرة في 05 أوت 1998.

<sup>34</sup> Voir : IBRAHIM D, le contrôle juridictionnel du licenciement individuel pour motif économique, thèse, Paris 1, 2004, p.213.

## سويقي حورية

حساب التعويض عن البطالة بتحديد أجر مرجعي وهذا الأخير يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه بجمع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاقتطاع من الضمان الاجتماعي والذي يتحصل عليه العامل خلال إثني عشر شهرا السابقة لتسريحه مع المبلغ الشهري الأدنى المضمون الساري المفعول عند تاريخ التسريح.

وتحدد المادة 14 من المرسوم 94-11 مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ومدة التكفل هذه لا يمكن أن تكون في أي حال من الأحوال أقل من إثني عشر شهرا ولا تتعدى ستة وثلاثين شهرا، وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم 94-11. وإن القاضي دائما عليه التأكد من توافر هذه الشروط، و إذا توصل إلى وقوع خطأ أو تجاوز قضي بإصلاحه وبتحميل صندوق التأمين دفع الفارق.

### 2.2.2- الحقوق غير المالية

إلى جانب الحقوق المالية التي يحرص القضاء على ضمانها للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، هناك حقوق غير مالية تحظى بنفس الحماية نتناولها مبرزين دور القاضي بشأنها.

#### 1.2.2.2- الحق في مهلة الإخطار أو مهلة العطلة

حضي هذا الحق بحماية قانونية هامة فقد نصت عليه المادة 5/73 من القانون 90-11 المعدل والمتمم حيث جاء فيها: "يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي يحدد مدتها في الاتفاقيات الجماعية". والحكمة من تقرير هذا الحق هو تقادي مفاجئة الطرف المعني بالإنتهاء المتخذ اتجاهه، وكذا تحقيق مصلحة هامة تتمثل في تمكينه من البحث عن عمل جديد مما يسمح بممارسة العمل الجديد غداة انتهاء مهلة الإخطار، وبما أن مهلة الإخطار أو ما يعبر عنها بمهلة العطلة هي الفترة الزمنية التي يجب أن تنتضي قبل سريان مفعول قرار التسريح فإنه يجب على القاضي مراقبة هذه المدة.

وبالرجوع إلى نصوص التشريع العمالي الجزائري وبالتحديد المادة 5/73 من قانون 90-11 المعدل والمتمم، فإننا نجد خالية من أي تحديد لمدة الإخطار، وعلى هذا الأساس نجد المشرع قد أحال مهمة تحديد الحد الأدنى لمهلة العطلة للاتفاقيات الجماعية.

## 2.2.2.2- الحق في الحصول على شهادة عمل

لقد أقر المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات العمالية للدول، حق العامل المسرح في الحصول على شهادة عمل تسلم له بصفة مجانية من طرف المستخدم لاعتبارها من مستلزمات العقد، وعلى هذا نصت المادة 67 من القانون 90-11 على أنه: " يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها." ويعتبر هذا الحق في الحصول على شهادة عمل حق غير مالي خاضع لرقابة القضاء الذي يكفل أدائه من طرف الملزم به أي المستخدم ويهدف إلى تزويد العامل بوثيقة تحتوي على بيانات تساهم في إمكانية الحصول على عمل جديد.

### الخاتمة:

وفي الأخير ولما كانت دراسة الإطار القانوني لتسريح عمال الشركة التابعة لأسباب اقتصادية، واستظهار مختلف الشروط والضوابط الإجرائية والموضوعية المتعلقة به، في التشريع الجزائري مقارنة بنظيره الفرنسي، تكتسي أهمية قصوى في مجال البحث القانوني، سواء على مستوى قانون العمل، القانون التجاري، قانون التأمينات الاجتماعية. فإن هذا الطرح العلمي المتواضع لا بد له من أن يُختتم بالتعريح على أهم الملاحظات التي يثيرها نظام تسريح عمال الشركة التابعة لأسباب اقتصادية:

- إن غياب قانون خاص ينظم أحكام التسريح لأسباب اقتصادية لعمال الشركات التابعة، لا يجعل في وسع هؤلاء الأخيرين في حالة تسريحهم سوى اللجوء لتطبيق القواعد العامة المتعلقة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية. وما يزيد من الفضول البحثي لدى المطلع على هذا الطرح، هو التساؤل ووجد عن مدى الحماية المقررة لفئة العمال الأجراء لدى الشركة التابعة خاصة في ظل مرور هذه الأخيرة بوضعية مالية صعبة يتعذر من خلالها تقديم التعويضات المستحقة للعمال، وما مدى إمكانية تمديد المسؤولية على الشركة الأم لتقديم التعويضات المستحقة.

- مراجعة أحكام القانون رقم 90/11 المنظم لعلاقات العمل مع وجوب تحديد الدفع الاقتصادية التي يمكن للمؤسسة من خلالها القضاء بالتسريح الاقتصادي.

## سويقي حورية

- تدخل المشرع الجزائري من أجل معالجة تسريح العمال في حالة القوة القاهرة، والضمانات المقررة لهم خاصة في ظل ارتفاع نسبة تسريح العمال في فترة جائحة كورونا.

- ضبط مهلة الإخطار المسبق للعامل محل التسريح مع تحديد مدة سريان المدة.