
حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية "

"دراسة مقارنة"

للأستاذ، عبد الحفيظ بقتة،

أستاذ مساعد قسم أ بكلية الحقوق- جامعة المسيلة-

باحث دكتوراه في قانون الأعمال بجامعة باتنة الجزائر

ملخص: يشكل موضوع التسريح لأسباب اقتصادية - كصورة من صور إنهاء عقد العمل - أهمية بالغة بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، بل بالنسبة للمجتمع بأكمله لما له من تأثير على الفعالية الاقتصادية من جهة والحماية الاجتماعية للعمال من جهة أخرى، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى التوفيق بين الظروف الاقتصادية للمؤسسة وكيفية تخطيطها للأزمات الاقتصادية حفاظا على استمراريتها والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للطبقة العاملة وصون كرامتها وحمايتها من شبح الفقر والبطالة بشكل يسمح بحماية مصالح العمال وتحقيق النمو الاقتصادي للمؤسسة .

Résumé:

Le licenciement pour motif économique - comme une forme de cessation du contrat de travail - est un sujet très important pour les travailleurs et les employeurs, mais pour toute la communauté en raison de son impact sur l'efficacité économique d'une part et la protection sociale des travailleurs, d'autre part, et par conséquent cette étude cherche à concilier les conditions économiques de l'entreprise de surmonter les crises économiques afin de préserver la continuité et de maintenir la stabilité sociale de la classe ouvrière et de la dignité et la protection contre le spectre de la pauvreté et le chômage de manière à permettre la protection des intérêts des travailleurs et la croissance économique de l'entreprise.

مقدمة:

شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن العشرين العديد من المتغيرات والتحويلات العميقة، والتي طالت مختلف الميادين وخاصة الميدان الاقتصادي والاجتماعي، ولم يكن العمال في منأى عن هذه التحويلات، إذ تطلب الأمر إعادة تكييف القوانين التي تحكم علاقات العمل بما يتناسب مع السياسة الاقتصادية الجديدة.

وبحثنا عن الفعالية الاقتصادية وسعياً لتخطي الأزمات المالية والتغلب على الصعوبات الاقتصادية ومواكبة التحويلات التكنولوجية أصبح بإمكان المستخدم الاستغناء عن عدد كبير من العمال في إطار ما يسمى بالتسريح الاقتصادي.

وحتى يكون هذا التسريح مشروعاً أخضعت مختلف التشريعات العمالية لقيود موضوعية وإجراءات شكلية هدفها التوفيق بين الفعالية الاقتصادية للمؤسسة وحماية حقوق العمال والحفاظ عليها ولو بصفة نسبية وبشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمال وحقوقهم في الحماية.

وإذا لم يتمكن المستخدم من الحفاظ على مناصب الشغل فإنه ليس من العدل أن يتحمل العمال الآثار الناتجة عن إنهاء عقود عملهم لأسباب لا تعود إليهم. وعلى هذا الأساس تدخل المشرع لفرض تدابير تبقى على حماية العمال حتى بعد تسريحهم، وهنا نجد القانون قد وفر للعمال المسرحين ضمانات قانونية وأخرى قضائية تسمح لهم بتحصيل الحقوق الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

- فكيف عاجلت القوانين العمالية مسألة التسريح الاقتصادي بشكل يسمح للمستخدم بتخطي الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمال وحقوقهم في الحماية الاجتماعية؟

وإذا فشلت التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل - فإلى أي مدى وفقت التشريعات العمالية في حماية العمال من خلال الحلول البديلة الناتجة عن التسريح الاقتصادي؟ وماهي الضمانات التي وفرها المشرع للعمال المسرحين والمهددين بالتسريح؟

للإجابة على هذه الأسئلة قسمنا هذا البحث إلى أربعة مباحث ،
المبحث الأول: مفهوم السبب الاقتصادي للتسريح
المبحث الثاني: الضوابط الموضوعية لإنهاء عقد العمل
المبحث الثالث: الضوابط الشكلية لإنهاء عقد العمل
المبحث الرابع: الحقوق العمالية المترتبة على التسريح الاقتصادي
وأنهينا بحثنا بخاتمة ضمناها أهم النتائج التي توصلنا إليها.

المبحث الأول

مفهوم السبب الاقتصادي للتسريح

ظل التسريح لسبب اقتصادي - كنظام قانوني أصيل - مجهولا لمدة طويلة في قانون العمل الفرنسي وذلك راجع للطابع التقديري لقطع علاقة العمل بصفة أحادية من طرف صاحب العمل ، وبقي مفهومه أقل وضوحا ، حيث برز هذه المفهوم ولأول مرة في القضاء الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في ٢٤ ماي ١٩٤٥ المتضمن رقابة الشغل والذي أخضع كل تسريح للرخصة الإدارية المسبقة^١ ، كما اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن الرقابة التي تمارسها إدارة العمل لا يمكن أن تكون إلا في مواد التسريحات لأسباب اقتصادية دون التسريحات لأسباب شخصية التي تعود لاختصاص القاضي العادي - في حالة النزاع -^٢ ، وفي سنة ١٩٨٩ عرّف المشرع الفرنسي التسريح لسبب اقتصادي تعريفا قانونيا مبرزا خصائصه وعناصره القانونية ، وعليه سنتناول مفهوم التسريح الجماعي لسبب اقتصادي في مطلب أول ثم نتطرق لأسباب التسريح الاقتصادي في مطلب ثان.

1 انظر: في ذلك :

Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, droit du travail. 24 édition, dalloz, 2008, p601.

2 د/ عطاء الله بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه ، إجراءاته وآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ٢٠٠٩ ، ص ٥٢ .

المطلب الأول

تعريف التسريح الجماعي لسبب اقتصادي

غالبا ما يكون التسريح لأسباب اقتصادية في صورة إنهاء جماعي لعلاقات العمل لذلك بات من الضروري تحديد مفهوم التسريح الجماعي، قبل تعريف السبب الاقتصادي وأنواع الأسباب التي تبرر هذا النوع من التسريح.

الفرع الأول

تعريف التسريح الجماعي

يعرّف التسريح الجماعي بأنه فصل عامل أو مجموعة من العمال دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي.¹ ويعرّفه الدكتور أحمية سليمان بأنه "فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف النشاط و ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة".²

ومن خلال التعريفين السابقين نجد أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد، و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لارتكابهم خطأ جسيما أو انتهاء مدة عقودهم، و بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لفكرة التسريح لأسباب اقتصادية نجد أن المشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بل اهتم بتحديد المبدأ و ذلك في نص المادة ٦٩ من قانون ١١/٩٠ حيث نصت على أنه: "يجوز للمستخدم

1 د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٨، ص ٣٦٦.

2 المرجع نفسه، ص ٣٦٦.

تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبنني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".
و عليه يمكن أن نستنتج من نص المادة المذكورة أنفا أن التسريح الجماعي قد يأخذ شكل التسريحات الفردية المتعاقبة أو المتزامنة إلا أن أسبابها تكون واحدة أي أسباب اقتصادية وهو ما يميزه عن حالات التسريح الأخرى.

الفرع الثاني

تعريف السبب الاقتصادي

لم يتناول المشرع الجزائري تعريف السبب الاقتصادي ولا أنواع الأسباب التي تؤدي إلى التسريح، بل اكتفى - من خلال المادة ٦٩ وما يليها من قانون علاقات العمل ١١/٩٠ - بالنص على التدابير الاحتياطية للتقليل من عدد العمال المسرحين وعلى الضمانات القانونية الممنوحة لهم، كما تناول المشرع الجزائري كيفية حماية العمال من آثار التسريح لأسباب اقتصادية من خلال الترتيبات التي نص عليها في المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ وكذا المرسوم رقم ١١/٩٤ غير أنه لم يعرف السبب الاقتصادي، في حين نجد أن قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠٠٣ قد نص على الضرورات الاقتصادية التي تبرر إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم العمالة بها، كما نصّ على بعض الإجراءات والضوابط التي تضي على التسريح الاقتصادي طابع المشروعية، إلا أنه لم يتطرق لتعريف السبب الاقتصادي.

أما المشرع الفرنسي فقد عرف السبب الاقتصادي من خلال نص المادة 1-321 L بمقتضى قانون ٠٢ أوت ١٩٨٩ كما يلي: "يعتبر تسريحاً لسبب اقتصادي ذلك الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو

1 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠٠٥، ص ٥١١.

عن تعديل جوهرى لعقد العمل¹ فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية ، (و تطبق نصوص هذا الفصل على كل إنهاء لعقد العمل - مع استبعاد الإنهاء الاتفاقي المنصوص عليه في المادة 1137-11 و ما يليها-² ينتج عن واحد من الأسباب المحددة في الفقرة السابقة.)

" و لا يكون فصل العامل لسبب اقتصادي نافذا إلا استنفدت كل الجهود للتدريب و التأهيل و إعادة تصنيف العامل و أصبح ترتيب المعنى غير ممكن إجراؤه داخل المؤسسة أو في مجموعة المؤسسات التي تنتمي إليها مؤسسة العمل ، و أن يتم إعادة ترتيب العامل على وظيفة من نفس درجة الوظيفة التي كان يشغلها أو على وظيفة معادلة ، و في حالة عدم وجودها يعاد تصنيف العامل على وظيفة من درجة أقل بشرط موافقة العامل على ذلك صراحة و تكون العروض المقترحة على العامل لإعادة ترتيبه مكتوبة و محددة³

و رغم المحاولات الجادة للمشرع الفرنسي قصد إيجاد تعريف دقيق للسبب الاقتصادي إلا أنه تعرض إلى نقد من الفقه الفرنسي مفاده أن نص المادة 1-321L فيه خلط بين تعريف السبب الاقتصادي و بين الشروط الواجب توافرها في السبب الاقتصادي ليكون الإنهاء مشروعاً، كذلك أنه لم يأت بتعريف حقيقي للسبب الاقتصادي⁴. ويرى جانب آخر من الفقه أن قانون 1989 لم يحدث إلا تعديلاً في المصطلحات ، حيث حلّ مصطلح الصعوبات الاقتصادية محل السبب

1 استبدلت عبارة تعديل جوهرى لعقد العمل بعبارة "تعديل رفضه العامل لعنصر

أساسي" في عقد العمل "بمقتضى القانون رقم 32 الصادر في 18 جانفي 2005 .
2 أضيفت هذه العبارة للمادة 3-1233L بمقتضى القانون رقم 2008-206 الصادر في 25 جوان 2008 المادة 05 .

3 نص المادة 4-1233L التي حلت محل المادة 1-321L بعد إلغائها، وقد استحدثت هذه المادة بموجب القانون رقم 2008-206 المؤرخ في 25 جوان 2008 (المادة 05) انظر في ذلك قانون العمل الفرنسي على الموقع الإلكتروني: www.Legifrance.gouv.fr/affichcode.

4 د/شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1997، ص 207.

الاقتصادي العرضي المنصوص عليه في القانون الملغى ، و حلت التطورات الفنية محل السبب الاقتصادي الهيكلي.

و الواقع أن المشرع الفرنسي عند تحديده للمفهوم الاقتصادي لأسباب الإنهاء لم يخرج عن المبادئ الحمائية التي استقر عليها القضاء، و ذلك مع التأكيد على المبدأ الذي تضمنته التوجيهات الصادرة عن مجلس المجموعة الاقتصادية الأوروبية و القاضي بضرورة أن يكون سبب الإنهاء " غير لصيق بشخص العامل¹

و بذلك فإن المشرع الفرنسي لم يكتف بعبارة غير لصيق بشخص العامل وإنما أضاف عبارة " أن يكمن السبب الاقتصادي في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو في تعديل عنصر أساسي في عقد العمل فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية"، و بهذا يكون هذا التعريف أكثر كمالا مما ورد في توجيهات مجلس المجموعة الأوروبية و الذي اكتفى بضرورة أن يكون سبب الإنهاء غير لصيق بالعامل².

و نحن نرى أنه يتعين قراءة نص المادة 1-321L الملغاة أو المادة 3-1233L السارية المفعول من نهايتها حتى يستقيم معناها، فيصبح تعريف السبب الاقتصادي كما يلي: " لكي نكون أمام إنهاء لسبب اقتصادي يجب أن تكون هناك صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية³ أو { إعادة هيكلة المؤسسة⁴ } و أن تؤدي هذه الصعوبات الاقتصادية أو

1 انظر في ذلك :

LYON-CAEN et PELISSIER , Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978, p.285

2 انظر في ذلك :

WAQUET Philippe, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale », in Revue de droit social, N 3 , Mars 2002, p.265

3. يلاحظ أن هذه الأسباب واردة على سبيل المثال و ليس الحصر لكونها جاءت بعد كلمة لا سيما notamment مما يؤدي إلى ترك الباب مفتوحا أمام القضاء. لإضافة أسباب أخرى يمكن أن يعتبرها سببا اقتصاديا للإنهاء. و لا يحد من الأسباب الاقتصادية في السببين المذكورين لتسهيل حرية التدخل لحماية العامل.

4: أضافها القضاء عام 1992 و اشترط أن تكون إعادة هيكلة المؤسسة أو إعادة تنظيمها مقرونة لمصلحة المؤسسة.

التطورات الفنية أو إعادة تنظيم المؤسسة إلى إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل لعنصر أساسي في عقد العمل فيكون الإنهاء لأسباب لا تتعلق بشخص العامل وإنما تتعلق بأسباب اقتصادية.

المطلب الثاني

أسباب التسريح الاقتصادي

هناك أسباب تكييف التسريح بأنه اقتصادي وهناك أسباب تبرره. فالأسباب المكيفة للتسريح تضي عليه الطابع الاقتصادي، أما الأسباب المبررة للتسريح فتضي عليه طابع المشروعية، وقد حاول الفقيه Jean Pélissier أن يثبت الغموض الذي ساد القانون والقضاء لأكثر من عشر سنوات ابتداء من ١٩٩٠، حول التمييز بين الأسباب المكيفة والمبررة للتسريح إثر قضية تخص تسريح عامل يكلف المؤسسة أموالا كثيرة، وقد اعتبر قضاء الموضوع أن سبب التسريح غير مشروع وأكدت على ذلك محكمة النقض معتبرة إياه غير اقتصادي^١، والصحيح أن السبب المزعوم لا يعد مبررا للتسريح لأنه لا يقوم على سبب حقيق وجاد.

وقد استمر هذا الخلط في قرارات محكمة النقض إلى غاية ١٩٩٩ حيث أصبحت تفرق بين الأسباب المكيفة للتسريح والأسباب المبررة حيث أكدت بأن عدم قيام التسريح على سبب حقيقي وجدي لا ينزع عنه طابع الاقتصادي^٢، غير أنها عادت إلى الخلط مرة أخرى في سنة

« à la condition d' être décidée dans l'intérêt de l'entreprise »
Cass.soc, 01 avril 1992, B. N°22.

كما أقرّ القضاء في سنة ٢٠٠١ سببا اقتصاديا آخر للتسريح وهو توقف النشاط بالمؤسسة دون خطأ من صاحب العمل أو بخطأ بسيط منه:

« La cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement.... »

WAQUET Philippe, op.cit. p266.

١ د/ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم: في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ص ٢٩٩.

٢ المرجع نفسه، ص ٢٩٩.

٢٠٠١ عندما اعتبرت أن إنهاء نشاط المؤسسة يكون سببه اقتصاديا حسب نص المادة 1-321L إذا كان لا يعود إلى صاحب العمل ولا لإهماله البسيط المستحق اللوم^١.

و بمفهوم المخالفة فإن السبب الذي لا يعود إلى خطأ صاحب العمل أو إلى إهماله لا يعد سببا اقتصاديا للتسريح، وهذا غير صحيح، لأن السبب يكون اقتصاديا إذا لم يتعلق بشخص العامل، أما خطأ صاحب العمل فلا علاقة له بالسبب الاقتصادي. و عليه فإن أسباب التسريح تنقسم إلى قسمين: أسباب مبررة للتسريح و أسباب مكيفة للتسريح بأنه اقتصادي، و عليه سنتناول كل نوع في فرع مستقل.

الفرع الأول

الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي

تناول المشرع الفرنسي من خلال المادة 3-1233L من قانون العمل الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح، حيث أشار إلى حالتين على سبيل المثال هما الصعوبات الاقتصادية التي تمثل سببا خارجيا ذا طبيعة عرضية و التحولات التقنية (التكنولوجية) التي تمثل سببا داخليا ذا طبيعة هيكلية.

ولما كان المشرع قد أورد هذين السببين على سبيل المثال باستعماله عبارة على الخصوص فإن محكمة النقض الفرنسية أضافت عام ١٩٩٢ سببا اقتصاديا آخر و هو إعادة هيكلة المؤسسة بشرط أن تكون إعادة الهيكلة أو إعادة التنظيم لمصلحة المؤسسة ذاتها^٢.

كما أقر القضاء سنة ٢٠٠١ سببا اقتصاديا آخر مبررا للتسريح و هو توقف المؤسسة عن نشاطها، إذ اعتبرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن المشرع لم يورد الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح

1. انظر في ذلك :

“..La cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blamable, constituait un motif économique de licenciement au sens de l'article L321-1 “voir Philippe waquet, op.cit, p.266.

2 د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي؛ في مجلة القانون و الاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع و السبعون، ٢٠٠٧، ص ٤٧١.

على سبيل الحصر في المادة¹ L321-1 و أن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون بسبب خطأ صاحب العمل يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء. و على أساس هذا الحكم القضائي يتضح أن هناك أربعة أسباب للإنهاء الاقتصادي.

أولا: الصعوبات الاقتصادية كسبب من الأسباب المبررة للتسريح : من البديهي أن المؤسسة إذا تعرضت لأزمة اقتصادية أو مالية كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها، و له الحرية في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده و المحافظة على مصالحه المشروعة، فله أن يلجأ إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته أو إلغاء بعض الوظائف أو تعديل شروط عقد العمل و لو شمل التعديل عناصر أساسية في العقد كالأجر أو ساعات العمل، و إذا رفض العامل هذا التعديل لا يكون أمام صاحب العمل سوى إنهاء عقده.²

وتأخذ الصعوبات الاقتصادية عدة مظاهر كإخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة أو ارتفاع معدلات التضخم أو ارتفاع أسعار المواد الأولية و الأجور، و قد تمثل هذه الصعوبات في انكماش حجم نشاط المؤسسة و تراجع رقم أعمالها، الأمر الذي يقتضي تقليص عدد العمال أو خفض أجورهم، غير أن التقلبات العادية للسوق لا تعد من قبيل الصعوبات الاقتصادية.

و قد تظهر الصعوبات الاقتصادية في شكل صعوبات مالية تعترض سير النشاط داخل المؤسسة و ترجع إما إلى ظروف خارجية أو إلى خلل في

1 انظر المادة L321-1 من قانون العمل الفرنسي التي أشارت إلى الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي قبل تعديلها ثم تم استبدالها بالمادة L1233-3 من قانون 05-08-2008 المطبق حاليا.

2 د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص 473.

التنظيم الداخلي لها، و يمكن أن تصل إلى تهديد المؤسسة بالزوال حين تصل إلى الحد الذي تعجز فيه عن الوفاء بالتزاماتها.¹

وقد اشترطت محكمة النقض الفرنسية أن يكون الإنهاء بسبب اقتصادي و ليس إنهاء اقتصاديا يقوم على إنهاء عقود بعض العمال بقصد التوفير في النفقات و لتحقيق ربح أعلى، فإذا تحقق وجود صعوبات اقتصادية جادة فإن التعديل أو الإنهاء الاقتصادي يجد ما يبرره، و في هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية² بتأييد الإجراء المتضمن قيام صاحب العمل بتعديل عنصر أساسي في عقده مع عماله و ذلك بعدوله عن دفع أجر الشهر الثالث عشر كمكافأة، و ذلك بسبب الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، و قد ترتب على رفض بعض العمال لهذا التعديل إنهاء عقودهم إنهاء اقتصاديا بسبب الصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة، و رفضت المحكمة طلب العمال الرامي إلى التعويض على إنهاء عقودهم على أساس أن هذا الإنهاء كان ما يبرره من رفض العمال لتعديل مشروع في أحد عناصر العقد.³

و في تاريخ لاحق رفضت المحكمة اعتبار فصل العامل فصلا اقتصاديا الناتج عن رفضه قبول إلغاء مكافأة الشهر الثالث عشر و الذي قام به صاحب العمل مدعيا أن المؤسسة تعاني من مشاكل اقتصادية في الوقت الذي سجلت فيه المؤسسة مؤشرات ايجابية و زيادة في قيمتها الفعلية.⁴

ثانياً: التحولات التقنية أو التكنولوجية كسبب من الأسباب المبررة للتسريح:
تقتحم التكنولوجيا ميدان العمل عند تحديث المؤسسة فيؤدي ذلك إلى

1 د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، دس، ص ٨٩.

2 انظر في ذلك: Cass.soc, 09 octobre 1991, DS 1992.

3 د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٧٧.

4 انظر في ذلك: cass.soc, 11mars1998 N1307 أورده د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٧٧.

تعديل العمل المطلوب من العامل أو تسريحه، ولهذا تأتي كلمة تكنولوجيا مصحوبة دائما بكلمة تسريح العمال، ومع ذلك فإن التحول إلى التكنولوجيا الحديثة أصبح أمرا واقعا لا مفر منه، إلا أن التحولات التكنولوجية لا تؤدي حتما إلى تخفيض الحجم الكلي للعمال بالمؤسسة، بل قد يستدعي الأمر استبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى تتطلب قدرات مهنية خاصة في من يشغلها، ولكن لا يشترط في التحولات التقنية - حتى تحدث أثرها في الوظيفة - أن تكون بالضرورة إجراء لا يمكن تجنبه، فمثلا يمكن أن يكون إجراء تفرضه المشكلات الاقتصادية يمكن أن يكون اختيار اقتصادي محض، ولا يشترط أيضا أن يكون بهدف حماية القدرة التنافسية للمؤسسة فلا أهمية للأسباب الدافعة لهذه التحولات التقنية في تعديل وإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.

ويشترط حتى تحدث التحولات التقنية أثرها في الوظيفة أن تؤثر تأثيرا جوهريا على المؤسسة فتنشئ سببا حقيقيا وجديا للإنهاء الاقتصادي، وعليه لا يمكن للمستخدم نقل عامل إلى عمل آخر أو فصله استنادا إلى تعديلات طفيفة في المنشأة لا ترقى إلى مستوى التحولات أو التطورات الجذرية، ويختص قاضي الموضوع بتقدير هذه المسألة في كل حالة على حدة، ومثال ذلك عند تطبيق البنوك لنظام الحاسوبات الآلية فإنها ستقلل من عدد فروعها ومن عدد موظفيها لأن العميل لم يعد في حاجة إلى أن يلتقي بموظف أثناء تعامله مع البنك وإنما يمكنه الحصول على الخدمة البنكية من الآلة الموضوع خارج مقر البنك¹.

ثالثا: إعادة هيكلة المؤسسة كسبب من الأسباب المبررة للتسريح: لم ينظم المشرع الفرنسي إعادة الهيكلة كسبب من أسباب التسريح الاقتصادي إلا أنه ترك الباب مفتوحا لإضافة حالات من طرف القضاء. وفي غياب مفهوم إعادة الهيكلة في قانون العمل الفرنسي يبدو أن الفقه والقضاء الفرنسيين قد اعتمدا مفهومين واسعا للسبب الاقتصادي الهيكلي، حيث يشمل كل تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي

1 د/فاطمة محمد ليراز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٧٩.

للمؤسسة أيا كان مظهره، تنظيمي، فني، قانوني بل يتسع ليشمل كل تغيير وتعديل في الأهداف الاقتصادية للمؤسسة بما يمس أسواقها ومنتجاتها وأنظمتها الفنية وعلاقتها القانونية بغيرها من المؤسسات بهدف التغلب على الصعوبات والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية المحلية و الدولية.¹

ومن الأمثلة الحية لإعادة الهيكلة تجديد العتاد وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغاؤها مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها.² و يلتجأ المستخدم إلى إعادة هيكلة المؤسسة إما بسبب صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية وهنا يكون الإجراء لازماً لا يمكن تجنبه، وإما من أجل تحسين وضع المؤسسة في السوق لزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف، وهنا يكون اللجوء إلى إعادة هيكلة المؤسسة بمحض إرادة المستخدم.³

ولكي يعتبر إعادة الهيكلة سبباً اقتصادياً للتسريح يجب أن يترك أثره على الوظيفة وعلى عقد العمل، وإن لم تكن إعادة الهيكلة مرتبطة بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنها لا تشكل سبباً اقتصادياً إلا إذا تقرر لحماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط أو لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة.⁴

رابعاً: إغلاق المؤسسة بسبب من الأسباب المسيرة للتسريح : حرص
المشرع المصري في قانون العمل الحالي على تنظيم حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو تقليص حجمها أو نشاطها لضرورات اقتصادية،

1 د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢١٨.

2 د/أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ٣٦٩.

٤ د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢١٩.

٥ انظر في ذلك:

cass.soc.05avril1995,Bull,civ.v,N123 « réorganisation, non liée à des difficultés économiques ou technologiques, ne peut constituer un motif économique que si Elle est. effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité”.

وهذا الحق يقتضي تنفيذه إنهاء عقود عمل جميع العاملين أو البعض منهم ، وإن كان المشرع لم يترك هذا الحق بدون تقييد إذ اشترط شروطا معينة لتنفيذه ، وألزم المستخدم بضرورة إتباع إجراءات محددة ضمانا لعدم التعسف في استعمال الحق ، وهذا بمقتضى المواد من ١٩٦ إلى ٢٠٠ من قانون العمل الجديد ، ونظم في المادة ٢٠١ تعديل عقد العمل كحل بديل للإغلاق.^١

في حين لم يتطرق المشرع الجزائري لأي سبب من الأسباب الاقتصادية لا على سبيل التعداد الحصري ولا على سبيل المثال مما يشكل فراغا قانونيا وظف لصالح أرباب الأعمال ، وأدى إلى تسريحات جماعية معتبرة في غياب الرقابة الإدارية وضعف التنظيمات النقابية وعدم فعالية الرقابة القضائية لغياب النصوص القانونية التي تحكم عملية التسريح.

كما أن التشريع الفرنسي قد أغفل حالة إغلاق المؤسسة ولم يدرجها ضمن حالات التسريح الاقتصادي ، غير أن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد تصدت لذلك في ١٦/٠١/٢٠٠١ وأصدرت قرارا هذا نصه " يشكل إنهاء لسبب اقتصادي إيقاف نشاط المؤسسة الذي لا يؤول لخطأ صاحب العمل أو إلى لوم بسيط له ،^٢ وذلك استنادا إلى أن تعداد الأسباب الاقتصادية للإنهاء التي جاءت في المادة L321-1 من قانون العمل الفرنسي لم يكن على سبيل الحصر ، وأن إيقاف نشاط المؤسسة يشكل سببا اقتصاديا للإنهاء.^٣

1 د/ فاطمة محمد الرزاز ، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي المرجع السابق ، ص ٤٥٣ .

WAQUET Philippe, Op.cit. p. 266

2 انظر في ذلك :

3 انظر في ذلك :

Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles

AUZERO, Droit du travail, 24 édition, DALLOZ, 2008 P 606.

الفرع الثاني

الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي

سبق وأن أشرنا إلى أن الأسباب المبررة للتسريح تضيضي عليه طابع المشروعية، أما الأسباب المكيفة للتسريح فتضيضي عليه الطابع الاقتصادي، وتمثل هذه الأسباب في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو رفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، إضافة إلى عدم اتصال سبب الإنهاء بشخص العامل، وقد أقر المشرع الفرنسي بصريح نص المادة L321-1 الملغاة (المادة L1233-3 من قانون العمل الحالي) وجود علاقة سببية مباشرة بين الوضع الاقتصادي (صعوبات اقتصادية، تحولات تقنية، إعادة هيكلية، إغلاق المؤسسة) وبين النتيجة المترتبة على ذلك، سواء تعلقت بإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعلقت برفض العامل تعديل عنصر أساسي في عقد العمل وكان سبب الإنهاء غير مرتبط بشخص العامل.

أولاً: إلغاء الوظيفة كسبب من الأسباب المكيفة للتسريح الاقتصادي :

يعتبر إلغاء الوظيفة سبباً تقليدياً للإنهاء الاقتصادي، وبمفهوم المخالفة فإن الإبقاء على الوظيفة ينفي عن الإنهاء الصفة الاقتصادية، وعلى هذا الأساس فإن إحلال عامل محل عامل مريض وفصل هذا الأخير لدى عودته من مرضه - على اعتبار أن المؤسسة لا تستطيع تحمل أجر عاملين معاً - لا يعتبر سبباً اقتصادياً للإنهاء لأن الوظيفة مازالت قائمة¹.

ويتم إلغاء الوظيفة كأثر لإلغاء اختصاصها، وهنا يتم تسريح العامل وإنهاء عقده لسبب اقتصادي ولا يجوز إحلال عامل آخر محل العامل المسرح لأن اختصاصات الوظيفة قد أُلغيت، ومثال ذلك إلغاء نظام الحراسة التقليدي وتسريح مجموعة من الحراس، وتبقى الحراسة من طرف شخص واحد يقوم بمراقبة الشاشات والكاميرات، وهناك مثال آخر كإلغاء وظيفة النظافة بالمؤسسة بعدما تعاقدت مع شركة مختصة في هذا النشاط.

1 د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص: ٤٨٥.

ويعتبر سببا اقتصاديا إلغاء الوظيفة بسبب غلق المؤسسة إذا كان هذا الغلق راجعا لصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية أو لأسباب هيكلية. وقد يتم إلغاء الوظيفة مع الإبقاء على اختصاصاتها وذلك بتوزيع مهام العمال المسرحين على بعض العمال المستمرين في المؤسسة، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء اقتصاديا، أما إذا قام المستخدم بإنهاء خدمة بعض العمال ولجأ إلى تعيين عمال مؤقتين للقيام بنفس المهام فإن الإنهاء لا يكتسي الطابع الاقتصادي لأن إلغاء الوظيفة يقتضي عدم لجوء صاحب العمل إلى أي وسيلة تعوض العامل المسرح.^٢

ثانياً: تغيير الوظيفة كسبب من الأسباب المكيّفة للتسريح الاقتصادي:

يقصد بتغيير الوظيفة كسبب مبرر للفصل الاقتصادي حالة إلغاء وظيفة و إحلال وظيفة أخرى محلها، مختلفة في طبيعتها تتطلب فيمن يشغلها كفاءة أكبر غير متوافرة في العامل الأصلي^٣، ويرتبط تغيير الوظيفة في أغلب الحالات بإدخال تكنولوجيا جديدة إلى المؤسسة، فيصبح العامل الذي كان يشغل الوظيفة الأصلية غير قادر على القيام بمهام الوظيفة الجديدة، فيقوم المستخدم بإنهاء عقد هذا العامل ليحل محله عامل مدرب على استخدام هذه التكنولوجيا، غير أن المستخدم ليس بإمكانه تسريح العامل بحجة أنه غير مؤهل لأنه مسئول عن تدريبه، و قبل أن يلجأ إلى فصله عليه أن يبذل كل جهد لتدريبه على الوظيفة الجديدة و تكييفه مع تطور وظيفته، فإذا اتضح بأن العامل ليست لديه القدرات التي تمكنه من التكيف مع المنصب الجديد أو التدريب السريع على الوظيفة الجديدة لجأ المستخدم إلى إنهاء عقد عمله لسبب اقتصادي.

ثالثاً: رفض العامل تعديل عقد العمل كسبب من الأسباب المكيّفة للتسريح

الاقتصادي: استحدث المشرع المصري في المادة ٢٠١ من قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ قواعد لتعديل شروط عقد العمل لأسباب اقتصادية كحل بديل

1 المرجع نفسه، ص ٤٨٦.

2 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص 518. وانظر كذلك د/ همام محمد محمود، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، دار الفتاح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٦٣.

3 انظر في ذلك WAQUET Philippe, op-cite, p. 269.

للإلغاء، و للمستخدم أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه و لو كان يختلف عن عمله الأصلي و له أن ينقص من أجرته بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.¹

ويدو ظاهريا أن هذين التعديلين ضد مصلحة العامل، إلا أنهما في حقيقة الأمر حماية له من خطر أقوى و أشد و هو خطر البطالة، و حتى يعتبر الإنهاء لسبب اقتصادي صحيحا يجب أن يكون التعديل الذي رفضه العامل قد وقع على عنصر أساسي في العقد، و على المستخدم أن يعرض التعديل على العامل فإذا قبله تم تعديل العقد و إذا رفضه لجأ المستخدم إلى إنهاء عقده، و يعتبر هنا رفض التعديل سببا للإلغاء، و قد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الطرح قبل تعديل المادة 1-321L، و اعتبرت رفض العامل للتعديل سببا لإنهاء العقد.²

و باعتبار أن رفض التعديل هو حق العامل وحده فلا يعتبر سببا اقتصاديا للإلغاء إلا إذا استند إلى صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو إعادة هيكلة المؤسسة لحماية قدرتها التنافسية.³

رابعا: عدم ارتباط سبب الإنهاء بشخص العامل: استعمل المشرع الفرنسي في تعريفه للسبب الاقتصادي عبارة "غير مرتبط بشخص العامل"، و هو تعريف سلبي، و بمفهوم المخالفة فإن السبب الذي يتصل بشخص العامل هو ما يتعلق بكفاءته و سنه و ارتفاع أجره لتخفيض النفقات و الأعباء المالية و خاصة إذا كانت المؤسسة لا تعاني من صعوبات اقتصادية.⁴

1 د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي،

المرجع السابق، ص ٤٦٤.

2 انظر في ذلك:

cass.soc.9juillet 1997, bull.civ.N262 « Le licenciement d'une secrétaire dactylographe se justifié par la transformation de l'employé en celui de secrétaire de direction chargée de la rédaction de devis et du suivi financier du chantier, à la suite d'un changement d'activité de l'entreprise. »

3 د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع

السابق، ص ٤٩٦.

4 د/ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٧٨.

و عليه فإن السبب الاقتصادي يرتبط بشكل مباشر بالمؤسسة ، و يقع على قاض الموضوع البحث عن التكييف الصحيح لسبب إنهاء العقد و تحديد ما إذا كان شخصيا مرتبطا بالعمال أو اقتصاديا مرتبطا بالمؤسسة.

المبحث الثاني

الضوابط الموضوعية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

نظرا لخطورة التسريح الاقتصادي على حياة العامل المهنية و الاجتماعية فإن التشريعات العمالية قد أحاطته بعدة ضمانات و حددت له ضوابط موضوعية حماية للعامل من التعسف في إنهاء العقد ، و من بين هذه الشروط أن يستند التسريح إلى سبب اقتصادي حقيقي و جاد ، إضافة إلى ضرورة ضبط المعايير التي يتم بموجبها تحديد العمال المهديين بإنهاء عقودهم لسبب اقتصادي ، و عليه سنتناول السبب الاقتصادي الحقيقي و الجاد في مطلب أول ، ثم نتقل إلى دراسة معايير إنهاء عقد العمل في مطلب ثان.

المطلب الأول

أن يكون السبب الاقتصادي لإنهاء حقيقيا و جادا

من أهم الضوابط الموضوعية التي تخرص التشريعات العمالية على التقيّد بها لحماية العامل حقيقة السبب و جديته ، و يقتضي لدراسة ذلك تعريف السبب الاقتصادي الحقيقي و الجاد في الفرع الأول ، ثم الرقابة القضائية على حقيقة السبب و جديته في الفرع الثاني ثم عبء إثبات حقيقة سبب إنهاء العقد و جديته في الفرع الثالث .

الفرع الأول

تعريف السبب الاقتصادي الحقيقي و الجاد

لم يحدد المشرع الفرنسي تعريفا للسبب الاقتصادي الحقيقي و الجاد ، و هذا أمر منطقي باعتبار أنها مسألة فقهية ، و لكن كان عليه تقديم معيار يمكننا من الاهتداء لمضمون الصفتين " حقيقي و جاد " ، لذلك سنستعين بالأعمال التحضيرية لقانون ١٩٧٣ و أحكام المحاكم التي طبقته بعد صدوره ، حيث عرّف وزير العمل الفرنسي السبب الحقيقي بقوله : " السبب الحقيقي هو سبب موضوعي يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل

أو إلى كفاءته في العمل، سواء إلى هيكله المؤسسة و باختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل.¹

و من هذا التحديد يتبين أن وصف السبب الحقيقي يعني أنه موضوعي و موجود و صحيح و لا يتصل بنفسية المستخدم.

أما السبب الجاد فقد عرّفه وزير العمل الفرنسي من خلال المناقشات البرلمانية بجلسة ٢٩ ماي ١٩٧٣ بأنه: " هو السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل دون الإضرار بالمؤسسة و تجعل إنهاء العقد أمرا ضروريا".²

فالأمر إذا يقتضي الترجيح بين مصلحتين متعارضتين: مصلحة المستخدم في حسن سير العمل بالمؤسسة و مصلحة العامل في استمرار علاقة العمل، و الموازنة بين الأضرار اللاحقة للطرفين، لذلك فإن إنهاء العقد يتأسس على معيار مادي و ليس على معيار قانوني.

أما القضاء فقد عرّف السبب الحقيقي من خلال توافر شرطين هما:

- **الشرط الأول** أن تكون الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية أو إعادة هيكلة المؤسسة موجودة حقيقة و ليست مجرد إدعاءات من صاحب العمل أو بتدليس منه، و أن تكون صحيحة أي أنها السبب الحقيقي لإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

1 انظر في ذلك:

J.O débat 30 mai 1973, « une cause réelle est une cause objective qui tient soit à la personne de l'employé ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation de l'entreprise. En bref il s'agit d'une cause indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur »

أوردته د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٩٥.

2 د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٩٥.

- **الشرط الثاني** أن يكون إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل موجودا و تم بالفعل و أن يكون صحيحا، أي السبب المباشر لإنهاء العقد بعد أن رفض العامل تعديله. أما السبب الجاد فقد عرفه القضاء من خلال الحكم الصادر عن محكمة استئناف ليموج في ٢١ مارس ١٩٧٥ بأن السبب الجاد لإنهاء عقد العمل يتصف بأنه حقيقي إذا ارتكز على وقائع حقيقية ووقائع قائمة من الممكن أن تكيف قانونا كسبب اقتصادي. ولكي يتصف سبب التعديل بأنه جاد يجب أن تشكل النتائج على الوظيفة أو العقد تناسبا مع الوضع الاقتصادي المثار.

الفرع الثاني

الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجديته

يختص قاضي الموضوع بتقدير حقيقة وجدية السبب، ويتحقق من أن التعديل أو الإنهاء كان بسبب الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية أو إغلاق المؤسسة، ويقع عليه واجب البحث عما إذا كانت هناك أسباب أخرى للإنهاء، وتحدد حقيقة وجدية السبب بالنظر إلى تاريخ إنهاء العقد، فإذا كانت الصعوبات الاقتصادية سببا في التعديل أو الفصل ورفضها العامل، وكانت هذه الصعوبات قد زالت قبل فصل العامل فيكون هنا الفصل غير مستند لسبب حقيقي وجاد، وعلى القاضي أن يتأكد في حالة إلغاء الوظيفة بأن الوظيفة قد ألغيت بالفعل، ولم تكن مجرد مناورة من طرف المستخدم للتخلص من العامل وتعيين شخص آخر ليتولى نفس المهام^١.

كما على القاضي أن يتحقق من وجود السبب الاقتصادي للإنهاء وجديته وضرورته للمؤسسة وتحقق أثاره سواء على الوظيفة أو على العقد، وتوافر علاقة السببية بين هذا السبب للاقتصادي والآثار الناتجة عنه.

١. د/فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص ٤٩٥.

وعليه فإن القاضي يقوم بالتأكد من وجود علاقتين سببيتين، تتمثل الأولى في التأكد من وجود علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل أساسي في العقد و التسريح، والثانية بين إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل أساسي في العقد و الصعوبات الاقتصادية¹.

وقد مرت رقابة محكمة النقض الفرنسية على حقيقة سبب الإنهاء و جديته بعدة مراحل تميزت بالتوسيع تارة و التضيق تارة أخرى إلى أن استقر الأمر سنة ١٩٩٠ على ما يلي:

١- تمارس رقابة كاملة على تكييف الإنهاء و ذلك بتحديد طبيعة التعديل هل هو اقتصادي أم شخصي،

٢- ترأب قانونية سبب تعديل العقد، و في حالة الإنهاء لسبب اقتصادي ترأب المحكمة مراقبة كاملة على تسيب قرار قاضي الموضوع و أيضا على تكييفه لحقيقة و جدية سبب إنهاء العقد، و هي في سبيل ذلك تتأكد من أن قاضي الموضوع قد تحقق من أن السبب المدعى به للتعديل أو إنهاء الاقتصادي حقيقي و جاد، أي موجود و صحيح و يجعل من المستحيل استمرار العلاقة العقدية، كما تتأكد من أن إنهاء العقد جاء نتيجة لإلغاء حقيقي للوظيفة أو تغيير فيها أو تعديل عنصر أساسي في العقد رفضه العامل، و مع ذلك فقد تركت محكمة النقض الفرنسية لقاضي الموضوع الحرية في استنتاج حقيقة و جدية السبب من الأدلة المقدمة إليه و الموازنة بينها^٢.

وإذا كان إنهاء العقد لسبب غير حقيقي و غير جاد يتعين إعادة العامل إلى منصب عمله مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة، و في حالة رفض أحد الطرفين تمنح المحكمة تعويضا لا يقل عن أجرة ٠٦ أشهر من العمل^٣ وهذا ما يتناسب مع أحكام المادة ٧٣-٤ من قانون علاقات العمل

١ انظر في ذلك:

Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, op.cit, p. 648.

٢ د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٥٠١.

٣ انظر المادة 3-1235 L من قانون العمل الفرنسي.

١١/٩٠ ، غير أن هذا الجزاء لا يكون في حالة عدم حقيقة و جدية السبب المؤدي إلى التسريح الاقتصادي ، وإنما يكون في حالة خرق الإجراءات القانونية و الاتفاقيات الملزمة مهما كان نوع التسريح ، ويلحقه عندئذ وصف التسريح التعسفي.

و هناك جزاء آخر في القانون الفرنسي يتمثل في إلزام المستخدم - برد إلى الهيئات المختصة كلياً أو جزئياً - المبالغ التي صرفتها إلى من أنهيت خدمته كتعويض عن البطالة خلال الفترة التي تبدأ من تاريخ إنهاء خدمته إلى تاريخ صدور الحكم من المحكمة في حدود قيمة تعويض البطالة لمدة ٦ أشهر للعامل المعني^١ ، شريطة أن لا تقل خدمة العامل المسرح عن سنتين ولا يقل عدد العمال بالمؤسسة المستخدمة عن ١١ عاملاً.^٢

و يستحق العامل الذي أنهيت خدمته لسبب غير حقيقي و غير جدي التعويض في حالتين :

- ١- عندما يرى قاضي الموضوع عدم جدوى اقتراح إعادة تعيينه.
- ٢- إذا رفض أحد الطرفين إعادة تعيين العامل في منصب عمله.

الفرع الثالث

عبء إثبات حقيقة سبب إنهاء العقد و جديته

بداية يجب أن نفرق بين إثبات حقيقة و جدية سبب الإنهاء و بين إثبات الإنهاء نفسه ، و عليه فإذا ادعى عامل بأن المستخدم قد فصله عن عمله مطالباً بالحقوق المترتبة على ذلك فعليه أن يثبت أن الإنهاء كان بسبب الفصل تطبيقاً لقاعدة "عبء الإثبات يقع على المدعي" ، أما إذا

1 انظر المادة L1235-4 من قانون العمل الفرنسي و التي تنص على :
« Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. »

2 انظر المادة L1235-5 من قانون العمل الفرنسي.

ادعى العامل بأن سبب الإنهاء غير جاد و غير حقيقي فإنه غير ملزم بإقامة الدليل على ذلك و في هذه الحالة يكون الإثبات وفقا للقواعد التالية: ¹
القاعدة الأولى: لا يتحمل عبء الإثبات أي من المتنازعين، و يتولى القاضي مهمة إقامة الدليل على حقيقة و جدية السبب، و لكل طرف أن يقدم ما لديه من أدلة فإن لم تكن كافية كان على القاضي أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات التي يراها لازمة.²
و يشترط أن يكون الدليل المقدم للقاضي سواء من طرف المستخدم أو العامل قد تم الحصول عليه بطريقة شرعية، و في الحالة العكسية لا يعتد به.

القاعدة الثانية: يلزم المستخدم - في حالة الطعون على الإنهاء لسبب اقتصادي - أن يقدم للقاضي كل المعلومات التي قدمها لممثلي العمال أو الجهة الإدارية المختصة - في حالة عدم وجود تمثيل للعاملين - .
و ذهب رأي إلى أن هذه القاعدة لا تعتبر استثناء عن القاعدة الأولى لأن المشرع لم يطلب من المستخدم تقديم دليل و إنما طالبه بتقديم معلومات فقط، لكن هذا الرأي غير سديد لكون أن المستخدم يجب عليه أن يقدم للجنة المؤسسة أو ممثلي العمال دليلا على حقيقة و جدية السبب، لهذا قررت محكمة النقض الفرنسية أنه في حالة عجز المستخدم عن تقديم الدليل يفسر لمصلحة العامل.

القاعدة الثالثة: و مقتضاها أن الشك يفسر لمصلحة العامل ³،
لكن لا يقصد بالشك عدم اليقين و إنما المقصود به الفشل في الوصول إلى الحقيقة بعد أن حاول القاضي الوصول إليها بكل السبل.
و قد انتقد هذا النص بأنه يخالف مبدأ دستوري و هو مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القضاء، إذ يعطي امتيازاً للعامل أكثر من المستخدم، و

1 د/ فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص ٥٠٣.

2 انظر: في ذلك نص المادة ٢/٩ من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

3 انظر المادة ١٢٣ - ١٤ - ٣ من قانون العمل الفرنسي القديم « si un doute subsiste, il profite au salarié »

عليه تم الطعن فيه أمام المجلس الدستوري إلا أن الطعن رفض لكون أن هذه القاعدة لا تطبق إلا عندما يعجز القاضي عن تكوين عقيدة سليمة على وجود سبب حقيقي و جاد يبرر فصل العامل، و أن هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة الرقابة القضائية على الشروط القانونية للفصل و لا علاقة لها بمبدأ المساواة أمام القانون.

و نحن نرى من جانبنا أن تطبيق هذه القاعدة ليس فيه خرق لمبدأ المساواة نظرا لاختلاف المراكز القانونية للطرفين (طرف ضعيف في مواجهة طرف قوي)، لذلك أقرت الاتفاقية الدولية للعمل مبدأ أن المستخدم هو من يتحمل عبء إثبات حقيقة و جدية سبب الفصل¹.

المطلب الثاني

ضرورة ضبط معايير الإنهاء لسبب اقتصادي

من بين التساؤلات التي تطرح عند دراستنا لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية اختيار العامل المهدد بالإنهاء، إذ ما هي المبررات التي تجعل المستخدم ينهي عقد عامل معين دون غيره من العمال إلا أنه من المنطقي و المعقول احترام رغبة العمال الذين يريدون رغبتهم في ترك العمل، و لا يجوز للمستخدم الاعتراض على ذلك².

و ما دام أن تحديد هوية العمال الذين ستنهي عقودهم لا يتم بطريقة عشوائية و لا تحكمية فعلى المستخدم الالتزام بالمعايير الواردة في البند الاتفاقي (الاتفاق المشترك)، و في حالة عدم وجود أي اتفاق جماعي بشأن التحديد المسبق لمعايير الإنهاء فللمستخدم أن يحدد هذه المعايير بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه اللجنة، على أن تأخذ هذه المعايير بعين الاعتبار و بصفة خاصة الأعباء العائلية، مدة الخدمة في المؤسسة، مركز العمال الذي يتسم ببعض الخصائص الاجتماعية و التي من شأنها أن تجعل عودتهم لمباشرة عملهم أمرا صعبا

1 انظر المادة ٢/٩-فقرة أ من الاتفاقية الدولية للعمل لسنة ١٩٨٢ المتعلقة بإنهاء الاستخدام و التي وقعت عليها فرنسا في ٣٠ ديسمبر ١٩٨٨.

2 د/ حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ١٨٧.

وخاصة العمال المعاقين و كبار السن ، الصفات المهنية بالنسبة لكل طائفة من طوائف العمال ... إلخ.¹

و يجب على المستخدم - في القانون الفرنسي - أن يأخذ بعين الاعتبار جميع المعايير التي وردت في المادة 5-1233 L من قانون العمل الفرنسي الجديد،² علما أن هذه المعايير لم ترد على سبيل الحصر لأن المادة المذكورة أوردت عبارة " وهذه المعايير تأخذ في الاعتبار بصفة خاصة... (notamment) ، لذلك يستطيع المستخدم إضافة معايير أخرى ، و يمكن أن يفضل بعضها على بعض ، و غالبا ما يفضل المستخدم معيار الكفاءة المهنية.³

و يبدو أن المشرع الفرنسي قد أحسن صنعا عندما ألزم المستخدم بأن يأخذ بعين الاعتبار بعض المعايير كحد أدنى يجب احترامه في حالة الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل ، و حافظ في الوقت نفسه على المرونة اللازمة لهذه العلاقات بأن منح المستخدم الحق في إضافة معايير أخرى.⁴ أما قانون العمل المصري فقد نص في المادة 199 على أنه : " في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن

1 د / شواخ محمد الأحمد ، المرجع السابق ، ص 239 .

2 تنص المادة 5-1233 L على ما يلي :

"Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; =
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

3 د / شواخ محمد الأحمد ، المرجع السابق ، ص 240 .

4 د / محمد عبد الفتاح علي محمد ، المرجع السابق ، ص 534 .

الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن، وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

ويلاحظ أن المادة ١٩٩ يكتنفها الغموض في عبارة "قبل صدور القرار" فهل المقصود صدور قرار الغلق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أم صدور القرار الذي يحدد من ستنهي خدمتهم، وإذا افترضنا أن الاحتمال الثاني هو الصحيح، أي أن صاحب العمل لا يتشاور مع المنظمة النقابية إلا بعد أن يصدر قراره ويختار من سيتم الاستغناء عنهم، وهنا نتساءل عن جدوى هذا التشاور هل من أجل إضفاء الشرعية على اختياره أم أن هذا التشاور شكلي، وهنا نتساءل مرة أخرى لماذا لم يستعمل المشرع لفظ الإخطار وهو اللفظ المناسب ما دام هذا التشاور غير ملزم، أو كان على المشرع أن يجعل التشاور مع المنظمة النقابية قبل صدور القرار وقبل التنفيذ ليظهر دور النقابة كمفاوض حقيقي يضمن عدم انحراف صاحب العمل في اختيار المعايير التي تتماشى مع مصالح مؤسسته.

ويلاحظ أيضا أن المعايير التي حددها القانون الفرنسي والزم المستخدم بالأخذ بها لا تشكل في القانون المصري سوى معايير للاستئناس، إذ ليست لها صفة الإلزام،² غير أن المستخدم ملزم بمراعاة تلك المعايير عند الموازنة بين مصالح المؤسسة ومصالح العمال، وبالتالي يجب على المستخدم أن يختار ليس فقط المعايير التي تخدم مصلحة مؤسسته كالكفاءة المهنية ولكن أيضا المعايير التي تراعي مصلحة العمال كالأعباء الأسرية والسن، غير أنه ليس من السهل تحديد ما إذا كان المستخدم قد حافظ على التوازن بين هذين النوعين من المصالح والتي عادة ما تكون متعارضة.¹

1 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص: ٥٣٥.

أما المشرع الجزائري فقد أشار إلى الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل كمعايير لتحديد العمال الذين ستنهي خدمتهم،¹ غير أنه أشار في المادة ٠٧ من المرسوم ٠٩/٩٤ إلى معيار السن عند حديثه عن إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال بعبارة: "إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

المبحث الثالث

الضوابط الشكلية للتسريح لأسباب اقتصادية

أحاطت التشريعات العمالية عملية التسريح الاقتصادي - الذي عادة ما يكون في شكل جماعي - بعدة قيود وشروط وإجراءات خاصة، كما ربطت عملية التسريح بوجود توفير عدة ضمانات يهدف بعضها إلى التقليل من عدد المسرحين، بينما يهدف البعض الآخر إلى توفير ضمانات مادية ومهنية للعمال المسرحين.

ونظرا لخطورة عملية التسريح فإن التشريعات العمالية عملت من خلال تقنينها للضوابط الشكلية على تقييد سلطة المستخدم في فصل العامل لأسباب اقتصادية بهدف حماية العمال من شبح التسريح، باعتبار أن وجود السبب الاقتصادي في حد ذاته لا يكفي لإضفاء المشروعية على الإنهاء، وإنما ينبغي على المستخدم أن يتقيد بالضوابط الشكلية المنصوص عليها في قانون العمل والإقامة مسؤوليته تجاه العامل، وتتمثل هذه الإجراءات أساسا في: القيود الواردة على التسريح لأسباب اقتصادية والتي ستناولها في المطلب الأول وإعداد خطة الحفاظ على العمل وهذا ما سيتم التطرق إليه في المطلب الثاني.

١ تنص المادة ٧١ من قانون ١١/٩٠ على: "تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين بعد استقاذ جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه على أساس معايير: ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب...، ويلاحظ أن هذه المادة قد أوردت للمعايير المذكورة على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

المطلب الأول

القيود الواردة على التسريح لأسباب اقتصادية

ربطت التشريعات العمالية عملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعدة قيود وشروط وإجراءات خاصة على المستخدم القيام بها قبل بدء عملية التسريح، تتمثل في إعداد ملف حول أسباب ودوافع هذا التسريح يعرض وجوبا على ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة والسلطة الإدارية المختصة، وعليه سنتناول التزام المستخدم بإخطار واستشارة ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة في الفرع الأول، ثم الالتزام بإخطار السلطة الإدارية في الفرع الثاني.

الفرع الأول

التزام المستخدم بإخطار واستشارة ممثلي العمال أو لجنة المؤسسة

تكون المبادرة بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية دائما من طرف المستخدم في شكل إنهاء جماعي، لذلك يجب على المستخدم وقبل البدء في تنفيذ التسريح إخطار واستشارة ممثلي العمال، وبالرجوع إلى نص المادة L2323-56 من قانون العمل الفرنسي نجد أنها تفرض على المستخدم أن يطلع لجنة المؤسسة كتابيا على حصيلة وتطور العمل في المؤسسة خلال السنة المنصرمة وعلى برنامج العمل للسنة القادمة، على أن توجه لجنة المؤسسة محضر دراستها لهذا البرنامج خلال ١٥ يوما إلى الجهة الإدارية المختصة.

وبالرجوع إلى نص المادة ٨ - L1233 نجد أنها تفرض على المستخدم - في حالة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية - أن يدعو لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تشغل ٥٠ عاملا فأكثر أو ممثلي العمال بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من ٥٠ عاملا إلى اجتماع ليطلعها على مشروع الإنهاء وأسبابه، و تقتضي دراستنا الحديث عن الاستشارة: في حالة إنهاء جماعي لأقل من ١٠ عمال، ثم في حالة تسريح ١٠٠ عمال على الأقل^١.

١ د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٣٥ وما يليها.

أولاً: في حالة الإنهاء الجماعي لأقل من ١٠ عمال: إن إخطار واستشارة ممثلي العمال لا يخص من حيث المبدأ إلا الإنهاء الجماعي، وبالتالي فإن الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي لا يخضع لمثل هذا الإجراء ماعدا في حالة خاصة نصت عليها المادة L1233-26 والمادة L1233-27 وهي حالة المشروعات أو المؤسسات التي تخضع للتشريع الخاص بلجان المشروع، فإذا تم لسبب اقتصادي خلال ٠٣ أشهر متابعة إنهاء خدمة أكثر من ١٠ عمال دون أن يبلغ مجموع من أنهت خدمتهم خلال فترة ثلاثين يوما وهم ١٠ عمال فإن كل إجراء جديد لإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية يخضع للأحكام الخاصة بإنهاء خدمة ١٠ عمال^١.

إذا عندما يتعلق الإنهاء بعاملين إلى تسعة عمال خلال فترة ثلاثين يوما متابعة يتعين على المستخدم أن يدعو إلى اجتماع واستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه اللجنة^٢.

ويرسل المستخدم إلى ممثلي العمال استدعاء للاجتماع مرفقا بجميع المعلومات المهمة المتعلقة بمشروع التسريح الجماعي والنصوص عليها في المادة L1233-١٠ وعلى الخصوص^٣:

١ انظر في ذلك المادة:

L1233-26 Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 – art3.

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

٢ د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٢٦.

٣ انظر: في ذلك نص المادة L1233-10 من قانون العمل الفرنسي:

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique :

1. Lia ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; =

- عدد العمال الذين سي شملهم الإنهاء،
- الأصناف المهنية التي ينتمون إليها والمعايير المقترحة للإنهاء،
- عدد العمال الدائمين أو عدد العمال الموظفين في المؤسسة،
- البرنامج الزمني الذي سيتم خلاله إنهاء عقود العمال والمقاييس ذات الطبيعة الاقتصادية.

ثانياً: في حالة الإنهاء الجماعي لعشرة عمال على الأقل: إن تسريح ١٠ عمال أو أكثر تسريحا اقتصاديا جماعيا يتطلب استشارة وإخطار ممثلي العمال بأسلوب يختلف حسب عدد عمال المؤسسة.

أ- بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من ٥٠ عاملا: يجب على المستخدم أن يستشير ويتبادل الرأي مع ممثلي العمال من خلال اجتماعين تفصل بينهما فترة لا تتعدى ١٤ يوما.

ب- بالنسبة للمؤسسة التي تشغل ٥٠ عاملا على الأقل: يلتزم المستخدم باستشارة لجنة المؤسسة حول مشروع التسريح الجماعي، ويدعو لجنة المؤسسة لاجتماعين على الأقل تفصل بينهما مدة متغيرة حسب عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم:

- ١٤ يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم أقل من ١٠٠ عامل،
- ٢١ يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم يصل إلى ١٠٠ عامل ولا يتجاوز ٢٥٠ عامل،
- ٢٨ يوما إذا كان عدد العمال المقترح إنهاء عقودهم لا يقل عن ٢٥٠ عامل،

=

2. Le nombre de licenciements envisagé ;
3. Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
4. Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
5. Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
6. Les mesures de nature économique envisagées »

ويجب على المستخدم أن يقدم إلى لجنة المؤسسة - إضافة إلى المعلومات التي ذكرناها عند دراستنا لإنهاء خدمة أقل من ١٠ عمال (المادة ١٠-١٢٣٣ L) - الخطة الاجتماعية التي يقترحها صاحب العمل لتجنب الإنهاء وتقليص عدد العمال الذين سوف تنتهي عقودهم، وتمكين العمال المسرحين من إعادة توظيفهم مستقبلاً^١.

وبالرجوع إلى النصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل الجزائرية فلا نجد إلا المادة ٤/٩٤ من قانون علاقات العمل ١١/٩٠ التي تنص على أن للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بـ ♦ تنظيم العمل) مقاييس العمل وطرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل) ، ♦ مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل ، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم) على أن يكون إبداء الرأي في أجل أقصاه ١٥ يوماً بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب على لجنة المشاركة.

أما في القانون المصري فلا وجود لأحكام الإخطار والتشاور مع ممثلي العمال ماعدا ما نصت عليه المادة ١٩٨ من قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ بأن صاحب العمل يلتزم بإخطار العامل والمنظمة النقابية المعنية بطلب إغلاق المنشأة، والقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها^٢.

غير أن المشرع الفرنسي لم يرتب أي جزاء على عدم استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال بامتناء الغرامة المقررة للمخالفات من الدرجة الرابعة^٣.

غير أن التعدي على الأحكام الإجرائية تجعل التسريح تعسفياً مستوجبا للتعويض تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

١ انظر في ذلك :

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Auzero, op.cit p 616

Jéammaud et Gilles

2 د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٢٩.

3 د/ حسن عبد الرحمان قلدوس، المرجع السابق، ص ٢٤٨.

أما القانون المصري فقد سلط عقوبات على المستخدم الذي يخالف الأحكام الإجرائية - وخاصة تلك المتعلقة بالمواد ١٩٧، ١٩٨ و ٢٠٠ من قانون العمل المصري - بغرامة لا تقل عن ٥٠٠ جنيه ولا تزيد عن ١٠٠٠ جنيه^١.

أما المشرع الجزائري فقد رتب على مخالفة الأحكام المتعلقة بتقليص عدد المستخدمين عقوبة الغرامة وجعلها تتراوح بين ٢٠٠٠ دج إلى ٥٠٠٠ دج، و تضاعف العقوبة حسب عدد العمل المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم^٢.

غير أننا نرى بأن هذه العقوبات لا تتناسب مع حجم الكارثة الاجتماعية التي ستحدث إذا ترك التسريح دون ضوابط و دون عقوبات صارمة تجعل أصحاب العمل يمتنعون عن تسريح العمال إلا للأسباب المقررة قانونا، و بذلك نكون قد وفرنا حماية للعمال من شبح البطالة.

الفرع الثاني

التزام المستخدم بإخطار السلطة الإدارية

منذ ١٩٧٥ إلى غاية ١٩٨٦ كانت الرخصة الإدارية للإنهاء لسبب اقتصادي جزءا من النظام القانوني للإنهاء لأسباب اقتصادية سواء كان الإنهاء فرديا أو جماعيا^٣، غير أن نظام الترخيص قد أثار عدة مشاكل سواء بخصوص تحديد السلطة الإدارية التي تمنح الترخيص للمستخدم بالإنهاء أو بالنسبة للجهة التي تمارس الرقابة على الإنهاء أو التي ترفض السماح للمستخدم بالإنهاء، لذلك ألغى المشرع الفرنسي نظام الترخيص الإداري بموجب قانون ١٩٨٦ / ٧ / ٣ وقانون ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ بالنسبة لكل أنواع التسريح واستبدله بمجرد إخطار السلطة الإدارية، وأصبحت الإدارة لا تملك سلطة الترخيص ولا رفض التسريح الاقتصادي، وما على المستخدم الذي يقرر إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية إلا بإخطار

1 د / شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٤٤.

2 انظر المادة ١٤٤٣ من قانون ١١٧٩٠.

3 يعبر عليها بالفرنسية «كالتالي»:

« Une des pièces maîtresse du régime juridique des licenciement pour motif économique ».

المدير الجهوي للعمل والتشغيل « Directeur départemental du travail et de l'emploi »¹

وإذا تعلق الأمر بتسريح فردي أو جماعي لأقل من ١٠ عمال فإن المستخدم ملزم بإخطار السلطة الإدارية المختصة خلال الثمانية أيام التي تلي إرسال إخطارات الإنهاء إلى العمال المعنيين.²

غير أن إخطار السلطة الإدارية بعد إرسال إخطارات الإنهاء يكون قد حرم هذه السلطة من جميع الوسائل التي يمكن من خلالها أن تمارس تأثيرا على خطة صاحب العمل للإنهاء الاقتصادي، وبالتالي يكون الهدف من هذا الإخطار هو إحصاء عدد العمال الذين انتهت عقودهم لأسباب اقتصادية، ومدى التزام المستخدم بإجراءات إخطار واستشارة ممثلي العمال، لكون أن المستخدم الذي يخالف العمل بهذا الإجراء يعاقب بغرامة.³

وإذا تعلق الأمر بتسريح ١٠ عمال على الأقل يكون المستخدم ملزما بإخطار السلطة الإدارية المختصة، ويجب أن يتم هذا الإخطار في اليوم التالي للتاريخ المحدد للاجتماع الأول للجنة المؤسسة، ويجب أن يتضمن هذا الإخطار اقتراحات ممثلي العمال، إضافة إلى كل البيانات المتعلقة بالدعوة للاجتماع وجدول أعمال هذا الاجتماع.

ويبدو أن دور السلطة الإدارية دور متواضع لكونها لا تمارس رقابة على الطابع الحقيقي والجددي للسبب الاقتصادي، وإنما تقتصر رقابتها على التأكد من قيام المستخدم بإخطار واستشارة ممثلي العمال والتدابير الاجتماعية المصاحبة للإنهاء كالخطة الاجتماعية واتفاقية التحول التي يقترحها المستخدم.

1 انظر في ذلك :

Jean Pélissier, Alain Suptot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit p 624,625.

2 د/ شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٣٠.

3 انظر في ذلك :

Art.R.1238-4C.TRAV : amende prévue pour les contraventions de 4^e classe

وفي هذا الشأن أصدر مجلس الدولة الفرنسي قرارا مفاده أن الرأي الذي تبديه السلطة الإدارية المختصة بالإنتهاء لا يمكن أن يكون عائقا يحول دون ممارسة صاحب العمل في إنتهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، وعلى حسب ما ورد في حيثيات الحكم أن ما تم إخراجها من الباب بموجب قانون ١٩٨٦ لا يمكن إعادته من النافذة ليعرقل إجراءات الإنتهاء لأسباب اقتصادية.^١

وفي ختام الاجتماع الثاني الذي يعقده المستخدم مع لجنة المؤسسة يتعين على صاحب العمل تبليغ مدير إدارة العمل بمجمل الإيضاحات التي تم التوصل إليها بشأن العمال المقترح إنتهاء عقودهم والتعديلات المقدمة بخصوص البرنامج الزمني للإنتهاء وبمخصوص الخطة الاجتماعية، وفي حالة اكتشاف السلطة الإدارية مخالفة المستخدم، سواء بخصوص الإخطار أو التشاور مع ممثلي العمال، أو بخصوص التدابير الاجتماعية توجه للمستخدم تنبيها مكتوبا يبين طبيعة المخالفة، وترسل السلطة الإدارية نسخة منه إلى لجنة المؤسسة أو إلى ممثلي العمال، ويلتزم المستخدم بالإجابة على ملاحظات السلطة الإدارية، ولا يمكنه أن يرسل خطابات التسريح إلا بعد أن يجيب على ملاحظات مدير إدارة العمل والتشغيل (المادة L1233-56) ويرسل صورة من الإجابة إلى ممثلي العمال.

أما المشرع الجزائري فلم يشترط أي إذن مسبق من إدارة العمل أو حتى إعلام هذه الإدارة بعملية التسريح، ماعدا الإجراء الوارد في نص المادة ١٦ من المرسوم ٠٩/٩٤ الذي يلزم المستخدم بوضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.^٢

المطلب الثاني

إعداد خطة الحفاظ على العمل

ظهرت هذه الخطة تحت اسم الخطة الاجتماعية منذ ١٩٧٤ بهدف تفادي عملية التسريح الاقتصادي أو على الأقل التقليل من عدد العمال

١ د / سعيد السيد: قنديل، إنتهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دراسة

مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ١٠٥.

٢ د / أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ٣٨٠.

المعنيين بالتسريح، ومن أجل تسهيل إعادة تصنيف العمال المفصولين بالفعل.^١

ويعتقد أن قانون التجديد الاجتماعي الصادر في ١٧ جانفي ٢٠٠٢ أصبحت تسمى بخطة إنقاذ الوظيفة أو خطة الحفاظ على العمل، غير أن قانون ١٨ جانفي ٢٠٠٥ قد أحدث تطوراً هاماً لهذه الخطة بهدف تحقيق الأهداف المذكورة في الفقرة السابقة.^٢

ويكون الالتزام بوضع خطة إجبارياً لكل مؤسسة اقتصادية تشغل ٥٠ عاملاً على الأقل وتعتمد تسريح ١٠ عمال على الأقل في فترة ٣٠ يوماً.

وتعتبر خطة الحفاظ على العمل من وجهة نظر قانونية تصرف بإرادة منفردة، لكنها تخضع لمناقشة ممثلي العمال وترسل إلى إدارة العمل التي تتلقى محاضر اجتماع ممثلي العمال مزودة بأرائهم واقتراحاتهم.^٣ وفي هذا الاتجاه نص المرسوم التشريعي 09/٩٤ على أن يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي - بمجرد المصادقة عليها - على لجنة المساهمة أي لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصاً لهذا الغرض، ويرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي.^٤

١ انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit p 631.

٢ د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص ٥٦٧.

٣ انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit p 633.

٤ انظر في ذلك المواد ١٠، ١١، ١٣ من المرسوم التشريعي 09/٩٤ المؤرخ في ٢٦ ماي ١٩٩٤ المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

الفرع الأول

مضمون خطة الحفاظ على العمل

يجب أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل نوعين من التدابير منها ما يتعلق بتجنب التسريح أو التقليل من عدد المسرحين، ومنها ما يتعلق بتسهيل إعادة تصنيف العمال المسرحين، وفي هذا الصدد ألزم قانون ٢٧ جانفي ١٩٩٣ صاحب العمل بأن يدرج ضمن الخطة الاجتماعية آنذاك Plan social خطة إعادة التصنيف بالنسبة للعمال المسرحين^١، ويفترض أن تتضمن خطة الحفاظ على العمل تدابير مثل إعادة تصنيف العمال في وظائف مماثلة واحتياطيا في وظائف أقل درجة من الوظائف التي كانوا يشغلونها، إنشاء أنشطة جديدة، إجراء عملية تكوين للأجراء، تقليص أوقات العمل... إلخ

وخلاصة القول فإن خطة الحفاظ على العمل تتضمن وجوبا ثلاث مجموعات من التدابير تعتبر بمثابة التزامات قانونية مفروضة على صاحب العمل نصت عليها المادة L1233-62^٢.

1 انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles

Auzero, op.cit p 633.

١٢ انظر في ذلك نص المادة E1233-62 من قانون العمل الفرنسي على مايلي:

- « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :
- 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; =

- **المجموعة الأولى:** تتعلق بتفادي إلغاء الوظيفة كتخفيض ساعات العمل، تخفيض الأجور والعلاوات.

- **المجموعة الثانية:** تتعلق بتجنب التسريح رغم إلغاء الوظيفة كالإحالة على التقاعد، التقاعد المسبق والعمل بالتوقيت الجزئي.

- **المجموعة الثالثة:** وتعلق بتسهيل عملية إعادة الإدماج بعد التسريح كإعادة الإدماج، إنشاء أنشطة جديدة، منح العمال المسرحين أولوية إعادة التشغيل بالمؤسسة، تشجيع العودة إلى البلد الأم بالنسبة للعمال المهاجرين والمساعدة في إعادة الاندماج في عمل آخر، وبمقتضى قانون ٢٧ جانفي ١٩٧٣ أصبح من واجب المستخدم أن يدرج في خطة الحفاظ على العمل برنامج إعادة التصنيف^١.

و بالرجوع إلى التشريعات الجزائرية في مجال خطة الحفاظ على العمل نجدها لا تختلف عن تلك المنصوص عليها في المادة L1233-62 من القانون الفرنسي، إذ أدرج المشرع الجزائري من خلال المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ عدة إجراءات تهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل، و تحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية، وهي الإجراءات نفسها التي تبناها المشرع الفرنسي،

=

• 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents,

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jéammaudet, Gilles Auzero, op.cit p 633

إذ نص في المادة ٧٠ من قانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل على أنه يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسيريحات و لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل، - العمل الجزئي كما هو محدد في القانون،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، - دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين^١.

و نظرا لكون أن هذا القانون لم يتضمن التدابير الكافية لتفادي تسريح أعداد كبيرة من العمال الأمر الذي أدى بالمشروع إلى إصدار قوانين و مراسيم تشكل نظاما متكاملا للحفاظ على مناصب العمل أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح^٢.

وقد أوجبت المادة ٥٥ من المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسع أجراء تقرر اللجوء إلى التسريح الاقتصادي في إطار الترتيبات الحماية أن ترجم ذلك بجانب اجتماعي أي خطة الحفاظ على العمل، في حين أن المشروع الفرنسي أوجب إعداد الخطة الاجتماعية على المؤسسات التي تشغل أكثر من خمسين عاملا، و تبقى المؤسسات التي تشغل أقل من ذلك غير معنية بخطة الحفاظ على الشغل، و قد وضع المشروع الجزائري نظاما للحفاظ على الشغل يتكون من مرحلتين:

المرحلة الأولى: نصت عليها المادة ٥٧ من المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤، و تتضمن عدة إجراءات يمكن للمستخدم أن يتخذ واحدا أو بعضا منها أو كلها، و تتمثل هذه الإجراءات في:^٣

- تكييف النظام التعويضي، و لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل،

1 انظر في ذلك أحكام المادة ٧٠ من قانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

2 د/أحمية سليمان، المرجع السابق، ص: ٣٨١.

3 يلاحظ أن المادة ٧٥ من قانون ١١/٩٠ لم تكن تتضمن إلا جزءا من التدابير التي نصت عليها المادة ٥٧ من المرسوم ٠٩/٩٤، لذلك تصدى المشروع إلى إضافة بعض التدابير لتكريس الحماية القانونية للعمال و الحفاظ على مناصب العمل.

- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة ♦ و/أو تجميد الترقية
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية،
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق،
- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي،
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.
- أما المرحلة الثانية: فتمثل في الأحكام التي نصت عليها المادتان ٠٨ و ٠٩ من هذا المرسوم التشريعي، ففيما يتعلق بالتدابير التكميلية التي نصت عليها المادة ٠٨ تتضمن إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما،
- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال بالفرع أو قطاع النشاط التابع له و المصالح العمومية للشغل و العمل و التكوين المهني و الإدارات القطاعية المختصة.
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.
- أما فيما يخص التدابير الضرورية التي تضمنتها المادة ٠٩ من المرسوم المذكور فتمثل في:
- تحديد المعايير و المقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام هذا المرسوم التشريعي،
- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل، كقيمتها عند الاقتضاء، و يجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء ما يأتي:
- الإحالة على التقاعد،

1 ورد مصطلح الإطارات المسيرة في المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ بهذه العبارة، ويقصد به كل من له مسؤولية الإشراف على العمال وتسييرهم من غير صاحب العمل و يطلق عليهم باللغة الفرنسية اسم "Les cadres dirigeants"

- قبول الإحالة على التقاعد المسبق ،
 - أداءات التامين عن البطالة ،
 - لتوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع.
- وحرصا من المشرع على توفير جميع الوسائل التي من شأنها توقيف عملية التسريح أو التقليل منها لم يكف بالتدابير السابقة بل عمل على منح تشجيعات و حوافز للمؤسسات التي تحرص على الحفاظ على عمالها ، حيث نصت المادة ٢٥ من المرسوم ٠٩/٩٤ على : " يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم."

وتتمثل هذه التدابير فيما يلي ^١ :

- تخفيض أو إعفاء جبائي و /أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية ،
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل و إنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته ،
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و /أو لإنشاء نشاطات جديدة.

و يمكن أن تتمثل هذه المساعدات في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في أعماله و نشاطاته للمحافظة على الشغل و ذلك عن طريق ^٢ :

- دعم المستخدم لتوظيف الأجراء المسرحين ،
- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين ،
- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج و وسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

1 انظر نص المادة ٢٦ من المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ .

2 راجع أحكام المادة ٢٧ من المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ .

الفرع الثاني

الرقابة على وضع خطة الحفاظ على العمل وتنفيذها

تمارس رقابة مزدوجة على وضع خطة للحفاظ على العمل، تتمثل الأولى في الرقابة الإدارية أما الثانية فهي رقابة قضائية.

أولاً: الرقابة الإدارية على وضع خطة للحفاظ على العمل: نظم هذه

الرقابة قانون ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ و قانون ٢٧ جانفي ١٩٩٣ الفرنسيان.

ووفقا لقانون ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ تتأكد السلطة الإدارية من إعلام

ممثلي العمال واجتماعهم واستشارتهم، كما تتحقق من احترام القواعد

الخاصة بالتدابير الاجتماعية^١، ولها أن تقوم بإجراء التحقيقات

الضرورية، وعندما تكتشف عدم مشروعية الإجراء تتوجه برأيها إلى

المستخدم في الآجال المنصوص عليها قانونا لتحديد طبيعة عدم المشروعية

التي عاينتها^٢، ويتم تحرير نسخة من هذا الرأي لإرسالها إلى لجنة المؤسسة

وفي حالة عدم وجودها إلى ممثلي العمال، وينتج عن هذا الرأي آثارا

قانونية، حيث يلتزم المستخدم بالإجابة عن ملاحظات الإدارة ولا يمكنه

تبليغ التسريحات لأصحابها إلا بعد تاريخ إرسال خطاب الإعلام إلى

السلطة الإدارية المختصة، غير أن مجلس الدولة الفرنسي يرى رأيا مخالفا إذ

أن رأي الإدارة لا يمكن أن يكون موضوع تجاوز السلطة والطعن بالإلغاء

لأن هذا الرأي لا يستهدف منع التسريح كما أنه لا يلزم المستخدم إلا

بمجرد الرأي^٣.

أما وفقا لقانون ٢٧ جانفي ١٩٩٣ فينبغي على السلطة الإدارية أن

تتحقق من عدم وجود خطة الحفاظ على العمل، وتبلغ محضر عدم وجود

الخطة إلى المؤسسة خلال ثمانية أيام على الأكثر من تاريخ تبليغ مشروع

الإنهاء الجماعي الذي توجهه المؤسسة للسلطة الإدارية^٤.

1 انظر المادة 5٦-1233 L من قانون العمل الفرنسي

2 انظر المادة 5٦-1233 L من قانون العمل الفرنسي

3 انظر في ذلك :

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles

Auzero,op.cit p 634،

4 انظر المادة 52-1233 L من قانون العمل الفرنسي.

غير أن غياب خطة الحفاظ على العمل لا ينشئ أي التزام على عاتق المؤسسة، و لا يقيد حقوق المستخدم، فهذا الإجراء لا يعدو أن يكون سوى مجرد إنذار بعدم احترام الالتزامات التي فرضها القانون.¹

ثانياً: الرقابة القضائية على وضع خطة الحفاظ على العمل: تعد الرقابة القضائية أكثر أهمية من الرقابة الإدارية إذ تنص المادة 10-1235 L من قانون العمل الفرنسي على: " يكون إجراء الإنهاء باطلا و لا أثر له طالما أن خطة إعادة التصنيف المبينة في المادة 61-1233 L والتي تندرج ضمن الخطة الاجتماعية لم يقدمها المستخدم لممثلي العمال الذي كان من المفروض أن يجتمع بهم و يعلمهم و يستشيرهم²، و يتقرر البطلان بحكم قضائي عادي، و يستطيع قاضي الموضوع أن يلغي إجراء الإنهاء (إلغاء التسريح) إذا أغفل المستخدم تقديم خطة إعادة التصنيف للجنة المؤسسة، و يمكن للقاضي أن يلغي إجراء التسريح إذا كانت الخطة لا تتضمن أثناء مناقشتها أمام ممثلي العمال تدابير إعادة التصنيف المحددة و الكافية.

و تمارس محكمة النقض رقابتها على تقدير قاضي الموضوع بالنسبة لمضمون خطة الحفاظ على العمل، و لا تتردد في نقض حكم محكمة الاستئناف الذي يقرر بأن تدابير إعادة التصنيف كانت متفقة مع نصوص المادة 1-4-321 L من القانون القديم، بينما تؤكد في ذات الوقت أن الخطة لا تتضمن أي بيان بشأن عدد و طبيعة الوظائف التي يمكن اقتراحها داخل المجموعة، بمعنى أن محكمة النقض تحرص على ألا تقتصر الخطة على تدابير مجردة لإعادة التصنيف المحتملة، بل ينبغي أن تتضمن تدابير واقعية بقدر الإمكان.

ثالثاً: الرقابة القضائية على تنفيذ خطة الحفاظ على العمل: بعد وضع خطة العمل من طرف المستخدم يقوم بتنفيذها، و يمارس القضاء العادي الرقابة على تنفيذ هذه الخطة، و في حالة عدم وفاء المستخدم بالتزاماته

1 انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud et Gilles Auzero, op.cit p 635

2 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص ٥٨١.

يمكن للعامل المطالبة قضائيا بالتنفيذ العيني بالالتزامات التي تقوم على دفع مبلغ من النقود (كمكافأة الذهاب الإرادي و التعويض الاتفاقي للتسريح) و التي تهرب منها صاحب العمل أو أغفل تنفيذها¹.

أما إذا كان التزام المستخدم يقوم على أداء عمل كالالتزام بإعادة التصنيف الداخلي فيحكم عليه بدفع تعويض و يكون هذا التعويض جبرا للضرر اللاحق بالعامل و يمكن أن يكون بسبب غياب السبب الحقيقي و الجاد للتسريح ، و ينبغي على القاضي أن يتحقق من أن خطة الحفاظ على العمل لا تتضمن تميزا و أن تنفذ بحسن نية.

أما المشرع الجزائري فلم ينظم الرقابة القضائية على تنفيذ خطة الحفاظ على العمل ، و ما يمكن قوله هو أن عدم احترام أي شرط من الشروط أو أي تدبير من التدابير يحوّل التسريح إلى تسريح تعسفي تقوم المحكمة بإلغائه بحكم ابتدائي نهائي قابلا للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا و غير قابل للاستئناف أمام المجلس القضائي تطبيقا للقواعد المنصوص عليها في المادة ٧٣ - ٤ من قانون ١١/٩٠.

المبحث الرابع

الحقوق العمالية المترتبة على عملية التسريح الاقتصادي

حرصت التشريعات العمالية على حماية العامل سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل أو أثناء تعليقها أو حتى بعد انتهائها ، و فرضت على المستخدم إيجاد وسائل للحفاظ على الشغل ، إذ لا يمكن اللجوء إلى التسريح إلا بعد استفاد كل السبل للحفاظ على الشغل² ، كإعادة التصنيف ، أولوية إعادة التشغيل ، و إذا لم يتمكن من ذلك سرحهم و التزم بتعويضهم ، في الوقت الذي تلتزم الدولة بإحالة العمال المسرحين على صندوق التأمين على البطالة ، و تصنف هذه الحقوق في شكل تعويضات ذات طابع عيني و أخرى ذات طابع مالي ، و عليه نتناول التعويضات العينية في المطلب الأول ثم التعويضات المالية في المطلب الثاني.

1 المرجع نفسه ، ص ٥٨٨ .

2 انظر المادة ٧٠ من قانون ١١/٩٠ .

المطلب الأول

الحق في التعويضات العينية المترتبة على عملية التسريح الاقتصادي

مبدئياً يجب على المستخدم اللجوء إلى جميع الوسائل التي تقلل من عدد التسريحات قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، لذلك نصت القوانين العمالية على تمتع العامل بحقوق ذات طابع عيني تمثل التزامات على عاتق المستخدم أهمها التزامه بإعادة تصنيف العامل في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية، (الفرع الأول) فإن أصبح إعادة التصنيف غير ممكن فللعامل الحق في إعادة التشغيل. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

التزام المستخدم بإعادة التصنيف

فرضت محكمة النقض الفرنسية منذ عام ١٩٩٢ التزاما سابقا قبل أي إنهاء لعقد العمل لأسباب اقتصادية وهو الالتزام بإعادة التصنيف، إذ لا يجوز للمستخدم أن يسرح أي عامل طالما كان باستطاعته أن يعيد تصنيفه في وظيفة تتناسب مع كفاءته المهنية، كما فرض قانون ٢٧ جانفي ١٩٩٣ على المستخدمين أن يدرجوا في خطة الحفاظ على العمل خطة لإعادة التصنيف، وينبغي أن تكون الأولوية بالنسبة لمختلف التدابير لصالح إعادة التصنيف الداخلي في المؤسسة، فهو وحده الذي يسمح بالإبقاء على العمل، وعلى المستخدم أن يبحث عن وظائف تتناسب مع قدرات العامل، لهذا يمكن القول بأن الالتزام بإعادة التصنيف التزم بعمل^١.

و في هذا الصدد تثار مسألة عبء الإثبات فوفقا للقواعد العامة فإن من يدعي مخالفة الالتزام هو من يقع عليه عبء الإثبات، غير أن المستقر عليه فقها وقضاء والثابت قانونا أن المستخدم هو من يقع عليه إثبات استحالة إعادة تصنيف العامل وذلك بعد قيامه ببذل كل الجهود^٢.

1 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص ٥٧٠ وما يليها.
2 انظر في ذلك: WAQUET Philippe. Op.cit. p. 273

وفي هذا الإطار نصت المادة ٧٣ - ٣ من قانون علاقات العمل الجزائري ١١/٩٠ المضافة بالقانون ٢٩/٩١ المؤرخ في ١٢/٢١/١٩٩١ " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس. " مما يدل على أن عبء الإثبات يتحمله صاحب العمل ويعفى العامل من ذلك لكونه الطرف الضعيف في العلاقة ولو كلف بذلك لشق عليه الأمر وضاعت كل حقوقه.

كما أن قانون ١٧ جانفي ٢٠٠٢ قد استحدث إجراء جديدا يتمثل في عطلة إعادة التصنيف^١ ، يلزم كل مؤسسة تشغل ألف عامل، و بمقتضى هذا القانون فإنه قبل تبليغ قرار التسريح يقترح المستخدم على العامل أن يستفيد من عطلة إعادة التصنيف، و للعامل مدة ثمانية أيام للرد على هذا الاقتراح، و بانقضاء هذه الآجال يفسر بأنه رفض، و يتم تحديد مدة هذه العطلة من طرف المستخدم و التي عادة ما تتراوح بين ٤ إلى ٩ أشهر.^٢

و يستفيد العامل خلال مهلة العطلة من التدريبات و الأداءات النقدية يدفعها المستخدم تصل إلى ٦٥% من الأجر السنوي الختام، يتم حسابها على أساس ١٢ شهرا التي تسبق تبليغ التسريح^٣ ، إضافة إلى عروض المساعدة في البحث عن عمل، و في حالة رفض العامل عطلة إعادة التصنيف يلتزم المستخدم بأن يعرض عليه اتفاقية إعادة الهيكلة الشخصية^٤ ، وهو التعديل الذي جاء به قانون ١٧ جانفي ٢٠٠٥ و قد

1 تسمى بإجازة إعادة التصنيف. وتسمى باللغة الفرنسية: Congé de reclassement

2 انظر في ذلك:

ANTONMATTEI Paul-Henri, « L'obligation de reclassement économique préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles disposition », in revue de droit social, N3 mars 2002, p.274;

3 انظر المادة 32-1233 R من قانون العمل الفرنسي

4 تسمى بالفرنسية:

Les conventions de reclassement personnalisées.

أعطى هذا النص دفعا لإبرام اتفاق وطني مشترك بين المهن في ٠٥ أفريل ٢٠٠٥، والذي تم تطبيقه بموجب اتفاقية ١٨ جانفي ٢٠٠٦. وقد وضع هذا الاتفاق نظاما مقتضاه إمكانية عرض تعديل عنصر أساسي في عقد العمل يتضمن مرونة جغرافية أو مهنية دون إنهاء العقد، إذ يمكن عرض نقل العامل داخل نفس المجموعة التي تنتمي إليها المؤسسة أو خارج المجموعة وذلك بتغيير صاحب العمل، وفي هذه الحالة يحتفظ العامل بأقدميته وأجره^١.

الفرع الثاني

حق العامل في أولوية إعادة التشغيل

إن الوسيلة الحماية الثانية بعد الالتزام بإعادة التصنيف، والتي تسمح بالحفاظ على الشغل هي أولوية إعادة التشغيل التي نصت عليها المادة L1233-45 من قانون العمل الفرنسي.

ويتضمن هذا الإجراء إعادة تشغيل العامل في الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تسريحه وإنهاء عقد عمله، أي بالعودة للاندماج إلى مجموعة العمل التي سرح منها، ويستفيد من هذا الإجراء العامل المنضم لاتفاق التحول المهني ولمدة سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقده إذا أبدى رغبته في ذلك، ويستفيد أيضا من هذا الإجراء كل عامل غادر المؤسسة بمقتضى الذهاب الإرادي^٢ وحتى العمال الذين تمكنوا من الحصول على عمل في مؤسسة أخرى لا يفقدون حقهم في أولوية إعادة التشغيل في المؤسسة التي سرحتهم لأسباب اقتصادية^٣.

غير أن العامل لا يمكنه أن يتمسك بحق الأولوية إذا قام المستخدم بتوظيف عامل لشغل منصب بشكل مؤقت لا تتجاوز مدته شهرين، أو

1 انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles
Auzero, op.cit p 642

2 د/محمد عبد الفتاح علي محمد، المرجع السابق، ص ٦٠٣.

3 انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles
Auzero, op.cit p 643

نتج عن استخلاف عامل خلال مدة إجازته السنوية، ويكون إعادة تشغيل العمال في المناصب التي تتلاءم مع كفاءاتهم المهنية، وفي حالة تزامن عدة عمال على منصب واحد يمكن للمستخدم أن يختار العامل الذي يحقق منفعة أكبر للمؤسسة¹.

المطلب الثاني

الحق في التعويضات المالية المترتبة على عملية التسريح الاقتصادي

يتمتع العمال المسرحون لأسباب اقتصادية من عدة حقوق ذات طابع مالي تمثل أساسا في الحصول على تعويض كأثر لانقضاء علاقة العمل، إضافة إلى الاستفادة من دخل بديل عن طريق نظام التأمين على البطالة، وعليه سنتناول الحق في التعويض المالي عن التسريح الاقتصادي في الفرع الأول ثم الحق في الاستفادة من نظام التأمين على البطالة في الفرع الثاني.

الفرع الأول

الحق في التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي

يقصد بالتعويض النقدي ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا، والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا جبرا للضرر الذي لحقه نتيجة لإنهاء عقد عمله².

وقد اختلفت التشريعات العمالية في تسميته، فمنهم من أطلق عليه مصطلح مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة مدة الخدمة، ومنهم من سماه تعويض الإنهاء، غير أنهم يتفقون جميعا بأنه ذلك النظام القانوني الذي يفرض على صاحب العمل الالتزام بأداء نقدي جزائي تشكل مدة الخدمة عنصرا أساسيا لتقدير قيمته في حالة إنهائه لعلاقة العمل لسبب لا يرجع إلى خطأ العامل³.

1 انظر في ذلك: Idem, p.644.

2 د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص 236.

3 آمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل،

دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1998 -

1999، ص 294.

و قد نصت المادة ١٢ من الاتفاقية الدولية رقم ١٥٧ التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٢ جوان ١٩٨٢ على أنه: " للعامل الذي أنهيت خدمته الحق في :

- إما في تعويض نهاية الخدمة أو أداءات أخرى مماثلة تتحدد قيمتها بالنظر إلى مدة الخدمة و مستوى الأجر، و يلتزم صاحب العمل بأدائها مباشرة أو من خلال صندوق يتم تمويله عن طريق الاشتراكات التي تفرض على أصحاب الأعمال،

- و إما في إعانات التأمين ضد البطالة أو مساعدات للعاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي مثل إعانات الشيخوخة أو العجز،
- و إما في قيمة مركبة من هذه التعويضات و الإعانات.

و من خلال ما ورد في هذه الاتفاقية للعامل الحق في الحصول على تعويض (مكافأة نهاية الخدمة أو إعانة بطالة أو الجمع بينهما).

ففي القانون الفرنسي استحدث أمر ٢٣ جويلية ١٩٦٧ الحد الأدنى القانوني للتعويض عن التسريح يستفيد منه العمال الذين أمضوا في عملهم سنتين متصلتين، ثم تلاه إصلاح ١٩٧٣ الذي رفع قيمة الحد الأدنى للتعويض، أما قانون ١٧ جانفي ٢٠٠٢ فقد جعل قيمة التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي تختلف عن التعويض لسبب شخصي إلى أن صدر قانون ٢٥ جوان ٢٠٠٨ المتعلق بتحديث سوق العمل، حيث ألغى هذه التفرقة، و حدد شروط الاستفادة من قيمة التعويض أهمها:

ارتباط العامل بالمؤسسة بموجب عقد غير محدد المدة، و أن تكون له أقدمية معينة في المؤسسة^١، و أن يتم الإنهاء بإرادة صاحب العمل لا بإرادة العامل إذ لا تعويض للعامل المستقيل و لا للعامل المرتكب لخطأ جسيم، و لا تعويض أيضا في حالة القوة القاهرة.^٢

١ حددت هذه الأقدمية بمقتضى القوانين السابقة بستين متصلتين غير متقطعتين، و بموجب قانون تحديث سوق العمل الصادر في ٢٥ جوان ٢٠٠٨ أصبحت سنة واحدة غير متقطعة، انظر في ذلك المادة 9-1234 من قانون العمل الفرنسي.
2 انظر في ذلك:

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles
Auzero,op.cit p272.

أما في قانون العمل الجزائري فقد نص المرسوم التشريعي ٠٩/٩٤ في مادته ٢١ على استفادة جميع العمال المسرحين المرتبطين بعقد غير محدد المدة من التعويض ما عدا الذين حصلوا على عمل أو أحيلاوا على التقاعد أو التقاعد المسبق، في حين نصت المادة ٢٢ من المرسوم المذكور آنفا على استفادة العامل من التعويض النقدي و من نظام التأمين عن البطالة، و حددت مقدار التعويض بثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح، و تحسب هذه التعويضات على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال ١٢ شهرا قبل إنهاء علاقة العمل^١، مسائرا بذلك المشرع الفرنسي، إذ اخذ هذا الأخير ب١٢ شهرا الأخيرة كمرجعية لحساب مبلغ التعويض^٢، و يمكن أن تحدد الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل شروطا أكثر نفعا للعامل، ففي هذه الحالة تطبق الشروط الاتفاقية، على أن لا يقل مبلغ التعويض عن ٥/١ الأجر الشهري عن كل سنة عمل تضاف إليها ١٥/٢ الأجر الشهري عن كل سنة عمل تجاوز ١٠ سنوات^٣.

1 د/ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص ٢٣٦.

2 انظر في ذلك المادة L 1234-4 من قانون العمل الفرنسي :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. «

3 انظر في ذلك المادة L 1234-2 من قانون العمل الفرنسي :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

انظر ذلك :

Jean-Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit p 674!

و يستفيد العامل من مبلغ التعويض عن التسريح بمقتضى الاتفاقية الجماعية او العقد إذا كانت تملئ قواعد أكثر نفعاً للعامل¹.
أما المشرع المصري فقد حدد مكافأة نهاية الخدمة بمقتضى المادة ٢٠١ من قانون العمل المصري الجديد بشهر عن كل سنة عمل من الخمس سنوات الأولى و شهر و نصف عن كل سنة تجاوز ذلك^٢
غير أن ما يلاحظ على المشرع المصري أنه لم يحدد الشروط الواجب توافرها في العامل لاستحقاق مبلغ التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي، غير أنه أغدق على العامل حين منحه تعويضاً مبالغاً فيه،^٣ مما يشكّل عبثاً ثقيلاً على عاتق صاحب العمل يترتب عليه عزوف أصحاب العمل عن اللجوء للإنتهاء لسبب اقتصادي ويفضلون استخدام الفصل التعسفي بالرغم من أن صاحب هذا الرأي ليس ضد تعويض العامل وإنما يطالب بأن يكون هذا التعويض من مصادر أخرى غير صاحب العمل^٤

1 انظر ذلك :

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, op.cit p 674.

2 تنص المادة ٢٠١ من قانون العمل المصري/على: "... و يلتزم صاحب العمل عند إنتهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات الميينة بالمواد من ١٩٦ إلى ٢٠٠ من هذا القانون بأن يؤدي العامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة و شهر و نصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

3 فرضاً أن عاملاً اشتغل مدة ١٥ سنة ثم سرح تسريحاً اقتصادياً فوقاً للقانون المصري سيأخذ تعويضاً قدره ٥ أشهر عن ٥ سنوات و ١٥ شهراً عن العشر سنوات الأخرى بمعدل شهر و نصف عن كل سنة فوق الخمس سنوات فتصبح مدة تعويضه ٢٠ شهراً، أما وفقاً للقانون الجزائري فلا يأخذ العامل سوى ٠٣ أشهر كتعويض عن البطالة مهما كانت مدة خدمته، أما وفقاً للتشريع الفرنسي فإن العامل يأخذ خلال ١٠ سنوات تعويضاً قدره شهرين على أساس ١/٥ الأجر الشهري عن كل سنة، يضاف إليها تعويض ٥ سنوات بمعدل ١٥/٢ من الأجر الشهري والمقدر ب ٢٠ يوماً، وبالتالي يأخذ العامل الذي اشتغل ١٥ سنة تعويضاً لا يزيد عن شهرين و ٢٠ يوماً.

4 د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٨٦٧ - ٨٦٩.

ونرى أن مبلغ التعويض الممنوح بمقتضى المادة ٢٠١ من قانون العمل المصري مبالغ فيه وهو يتجاوز المبلغ الذي تعطيه المحاكم في حالة التسريح التعسفي، ونؤيد الرأي القائل بأن هذا النص بدلا من أن يكون محاولة لحماية العامل سيكون سيفا مسلطا عليه، وذلك لأنه طالما كان صاحب العمل ملتزما بأداء تعويض للعامل في حالة الإنهاء لأسباب اقتصادية كما لو كان إنهاء تعسفا، فما الذي يدعو صاحب العمل إلى اللجوء للإجراءات الطويلة للإنهاء لأسباب اقتصادية وسوف يفضل الفصل التعسفي لأنه سيكون أسر له، ثم لماذا يتحمل هذا التعويض مع انعدام خطئه وهو أحد ضحايا الأزمة الاقتصادية؟!^١

الفرع الثاني

الحق في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة

يعكس نظام التأمين عن البطالة الحماية الاجتماعية ضد خطر فقد الدخل عن طريق توفير دخل بديل للعامل، وهو صورة من صور التضامن الاجتماعي الذي يتجسد إما في نظام المساعدات العامة التي تتحملها خزينة الدولة أو في صورة تأمين البطالة من خلال فكرة الاشتراكات وما تفرضه على كل من العمال وأصحاب العمل بتحمل حصة في أعباء هذه الحماية.^٢

وإذا كان نظام التأمين عن البطالة قد طبق في العديد من الدول لمواجهة خطر البطالة وكفالة دخل بديل للعمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية إلا أن تطبيق هذا النظام يختلف من حيث شروط الاستفادة وقيمة التعويض مدة التكفل.

أولا: شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة:

- حدد المشرع الجزائري من خلال المرسوم التشريعي ١١/٩٤ المذكور سابقا الشروط الواجب توافرها في المستفيد من هذا النظام وهي:
- أن يكون أجيرا مرتبطا بعقد غير محدد المدة،
 - أن يكون قد سرح لسبب اقتصادي،

1 د/ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٨٦٩.
2 أمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص ٣١٨.

وأضافت المادتان ٦ و٧ من المرسوم المذكور الشروط الآتية:

- أن يكون منخرطاً في صندوق الضمان الاجتماعي لمدة ٣ سنوات على الأقل،

- أن يكون عوناً مثبتاً في البيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي،

- أن يكون منخرطاً في نظام التأمين على البطالة وقد سدّد اشتراكاته بانتظام مدة ٦ أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل،

- ألا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب،

- ألا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني،

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً،

- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل،

- أن يكون مقيماً في الجزائر.

وهي تقريباً الشروط التي أخذ بها المشرع الفرنسي غير أنه أضاف شرط السن (أكبر من ١٧ سنة وأقل من ٦٠ سنة)، وأن يكون بصحة بدنية جيدة للقيام بنشاط مهني حتى يمكنه تسجيل نفسه ضمن طالبي العمل^١.

أما المشرع المصري فقد حدّد شروط استحقاق تأمين البطالة بموجب نص المادة ٩٢ من قانون التأمينات وهي:^٢

- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة،

- ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة،

- أن يكون المؤمن عليه مشتركاً في هذا التأمين لمدة ٦ أشهر على الأقل،

1 د/ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق ص ٤٤٤، وانظر كذلك إسماعيل فهميم محمد الخشن، تأمين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٦١.

2 د/ فاطمة محمد الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دون دار نشر، ٢٠٠٤ ص ٤٣٤.

- أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص،

- أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

ويبدو أن هذه الشروط لا تختلف كثيرا عن الشروط الواردة في القانونين الفرنسي والجزائري، غير أن الشرط المتعلق بعدم انتهاء خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جنحة أو جناية... شرط زائد لكون أن نظام التأمين على البطالة لا يستفيد منه إلا من سرح لسبب اقتصادي.

ثانياً: قيمة التعويض النقدي المستحق في حالة البطالة:

يستفيد العامل المسرح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري من تعويض شهري عن البطالة، ويحسب تعويض البطالة على أساس معدل الأجر الشهري الختام الذي يتقاضاه الأجير المعني طوال ١٢ شهرا التي تسبق تسريحه، على أساس مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه وذلك بجمع متوسط الأجر الشهري الختام مع الأجر الوطني المضمون، على ألا يقل عن ٧٥% من الأجر الوطني المضمون^١ وألا يزيد عن ٣مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون^٢، إضافة إلى تمتع العامل بالأداءات العينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة، المنح العائلية واعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة لفترة نشاط لدى نظام التقاعد مع الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

أما المشرع الفرنسي فقد اعتمد في حساب مبلغ إعانة البطالة على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال ١٢ شهرا وهو الأجر المرجعي بالإضافة إلى جزء ثابت لا يجب أن يتجاوز المبلغ الصافي للأجر الأخير المحصل عليه، وهو محدد بصفة يومية، ويقدر مبلغ التعويض اليومي

1 يحدد الأجر الوطني المضمون حاليا في الجزائر ب ١٥٠٠٠ دينار جزائري.

2 انظر المادة ١٣ من المرسوم التشريعي ١١/٩٤ المشار إليه سابقا.

ب ٤٠,٤ ٪ من الأجر المرجعي اليومي يضاف له جزء ثابت يقدر ب ١٠,٢٥ يورو أو ب ٥٧,٤ ٪ من الأجر المرجعي اليومي.^١
أما المشرع المصري فقد قدر قيمة تعويض البطالة ب ٦٠ ٪ من الأجر الأخير للمؤمن عليه، أي الأجر الذي يتقاضاه العامل قبل انتهاء خدمته والذي سددت على أساسه الاشتراكات.^٢
ثالثاً: مدة استحقاق تعويض البطالة:

ويطلق عليها مدة التكفل، ووفقاً للتشريع الجزائري فإن مدة التكفل تحدد بشهرين عن كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ويقصد بالأقدمية المعتمدة سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمال.^٣

ولا يمكن أن تقل فترة التكفل عن ١٢ شهراً ولا يمكن أن تتعدى ٣٦ شهراً.^٤

ويواصل الأجير عند انتهاء فترة حقه في التأمين عن البطالة - الذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية - في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومن المنح العائلية لمدة ١٢ شهراً، ويحدد تعويض التأمين عن البطالة حسب النسب التنازلية الآتية:^٥
- ١٠٠ ٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل،
- ٨٠ ٪ من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل،

١ انظر في ذلك،

LEFBVRE Francis, *Le droit du travail en France*,
12eme édition Francis Lefebvre, Paris, 2001, p 143.

2 د/ السيد عيد نايل قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦ -
٢٠٠٧، ص ٣٢٣.

3 انظر المادة ١٤ من المرسوم التشريعي ١١/٩٤ المذكور سابقاً.
4 انظر المادة ٢ من المرسوم التنفيذي ١٨٩/٩٤ المشار إليه سابقاً.
5 انظر المادة ٠٣ من المرسوم التنفيذي ١٨٩/٩٤ المشار إليه سابقاً.

- ٦٠% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل،
 - ٥٥% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- وتجدر الإشارة إلى وجود خلل في صياغة المادة ١٤ من المرسوم التشريعي ١١/٩٤ في عبارة «...وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى»، فكان على المشرع أن يعرف سنوات الاشتراك بأنها سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة يضاف إليها سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى، دون استعمال عبارة عند الاقتضاء لكونها ليست في محلها.
- أما المشرع الفرنسي فقد جعل مدة التكفل متغيرة حسب مدة الاشتراك أو الانتساب والفترة المرجعية التي تحسب على أساسها الحقوق، وأدرجها ضمن أربع فئات^١:
- الفئة الأولى: «A» تستفيد من مدة تكفل قدرها ٠٧ أشهر إذا أثبتت اشتراكا لمدة ٠٦ أشهر خلال فترة مرجعية تقدر ب ٢٢ شهرا،
 - الفئة الثانية: «B» تستفيد من مدة تكفل قدرها ٢٣ شهرا إذا أثبتت اشتراكا لمدة ١٦ شهرا خلال فترة مرجعية تقدر ب ٢٦ شهرا،
 - الفئة الثالثة: «A+» تستفيد من مدة تكفل قدرها ١٢ شهرا إذا أثبتت اشتراكا لمدة ١٢ شهرا خلال فترة مرجعية تقدر ب ٢٠ شهرا،
 - الفئة الرابعة: «C» تستفيد من مدة تكفل قدرها ٣٦ شهرا إذا أثبتت اشتراكا لمدة ٢٧ شهرا خلال فترة مرجعية تقدر ب ٣٦ شهرا، وهي الفئة التي لا تزال في طلب عن العمل، والبالغة ٥٠ سنة فأكثر.
- أما التشريع المصري فقد نص على مدة التكفل من خلال قانون التأمينات الاجتماعية، إذ نصت المادة ٩٣ منه على «يستحق تعويض البطالة ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال...» وعلى ذلك إذا لم يستمر تعطل العامل سوى سبعة أيام

١ انظر في ذلك ،

VERICEL Marc, 'Le nouvel accord sur l'assurance-chômage pour 2006-2008, de l'indemnisation des salariés au chômage à l'accompagnement de la démarche de recherche d'emploi', in Revue de droit social, N-2, février 2006, p 130.

ووجد عملا فلا يستحق التعويض.¹ «... و يستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة ١٦ أسبوعا أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعا إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز ٢٤ شهرا.»^٢

ويبدو من خلال الإطلاع على هذه القوانين أن القانون الجزائري هو الأكثر حماية من غيره لكون أن أقل مدة للتكفل لا تقل عن ١٢ شهرا خلافا للمشرع الفرنسي الذي جعلها ٠٧ أشهر والمشرع المصري الذي جعلها ١٦ أسبوعا، أي ٠٣ أشهر و ٢٠ يوما، وأن أكبر مدة للتكفل في القانونين الجزائري والفرنسي متساوية (٣٦ شهرا) غير أن القانون الجزائري لم يشترط بلوغ الأجير ٥٠ سنة حتي يستفيد من التكفل خلال هذه المدة، إضافة إلى ذلك يبقى العامل الجزائري محميا - إذا لم يجد عملا - حتى بعد انتهاء مدة التكفل، مستفيدا من الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومن المنح العائلية لمدة ١٢ شهرا إضافية، أما القانون المصري فقد حدد مدة التكفل القصوى ب ٢٨ أسبوعا أي ما يقارب ٠٦ أشهر و ١٦ يوما وهي فترة قصيرة مقارنة بالفترات المنصوص عليها في القانونين الجزائري والفرنسي، وعليه فإن القانون المصري هو الأقل حمية للعامل المسرح لسبب اقتصادي في مجال فترة التكفل به في إطار نظام التأمين عن البطالة أو فيما يخص مبلغ التعويض عن التسريح.

خاتمة

من خلال ما سبق ذكره يتضح أن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ليس محظورا إذا دعت إليه أسباب اقتصادية حقيقية و جادة، فرضتها صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وأدت هذه الصعوبات إلى تهديد كيان المؤسسة بالزوال، فيكون للمستخدم اتخاذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته بشرط أن يتعامل مع هذه الصعوبات بطريقة موضوعية يرجح فيها بين مصالح مؤسسته ومصالح العمال وذلك بعدم

1 د/ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٣٢٣.

2 د/ فاطمة محمد الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ٤٣٩.

اللجوء إلى التسريح إلا في الحالات الاضطرارية لا بهدف التوفير في النفقات أو تحقيق ربح أعلى.

كما يجب على المستخدم أن يتقيد بمجموعة من الضوابط الموضوعية و الشكلية وفي مقدمتها استناد الإنهاء لسبب حقيقي وجدي وأن يتم تحديد العمال المزمع تسريحهم وفقا لمعايير محددة مسبقا، وفي حالة عدم تحديدها بموجب اتفاق جماعي على المستخدم أن يحددها بالتشاور مع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال، وأن يراعي في ذلك بعض المعايير المنصوص عليها قانونا كالأعباء العائلية والسن والأقدمية وألا يختار المعايير التي تخدم مصلحة مؤسسته فقط كالكفاءة المهنية، غير أنه ليس من السهل تحقيق التوازن بين هذين النوعين من المصالح التي عادة ما تكون متضاربة إلا بتضافر جهود كل الأطراف الفاعلة كالنقابات والسلطة الإدارية و ممثلي العمال و لجنة المؤسسة.

كما يلتزم المستخدم بإخطار ممثلي العمال والتشاور معهم حول أي مشروع يكون الغرض منه تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، كما يلتزم بإخطار السلطة الإدارية ولو أنها لا تمتلك سلطة الترخيص للمستخدم بالتسريح ولا سلطة منعه وهذا بعد إلغاء نظام الرقابة الإدارية على الإنهاء في فرنسا وترك الأمر لرقابة القضاء، لذلك يجب تفعيل الرقابة القضائية من الناحية العملية لضمان احترام المستخدم لضوابط التسريح، مع تشديد العقوبات الناتجة عن مخالفة هذه الضوابط، لكون أن العقوبات المقررة سواء في القانون الفرنسي أو الجزائري أو المصري ليست رادعة ولا تتناسب مع حجم الكارثة الاجتماعية التي ستحدث في حالة الإبقاء على هذه العقوبات البسيطة.

وحتى لا يتحمل العامل وحده الآثار الناتجة عن إنهاء عقد عمله لأسباب اقتصادية تدخلت الدولة عن طريق إلزام المستخدم بوضع خطة الحفاظ على العمل التي تمثل جوهر الحماية القانونية للعامل نظرا لما تحتوي عليه من ضمانات وترتيبات تهدف بالدرجة الأولى إلى تفادي عملية التسريح أو التقليل على الأقل من عدد العمال المسرحين.

و حرصا من المشرع على توفير جميع الوسائل التي من شأنها توقيف عملية التسريح أو التقليل منها عمدت التشريعات العمالية وخاصة التشريع الجزائري إلى منح المؤسسات التي تحرص على الحفاظ على عمالها جميع أنواع الدعم والمساعدة كالإعفاءات الضريبية والإعانات المالية والمساعدات العمومية.

كما خص المشرع العمال المسرحين بالدعم والمساعدة للحصول على عوامل الإنتاج وتمكينهم من إنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص. وإذا فشلت تدابير الحفاظ على الشغل تعين على المستخدم إعادة تصنيف العمال في مناصب أخرى تتلاءم مع كفاءاتهم وتخصصاتهم، وإذا تعذر عليه ذلك التزم بتعويضهم وتشغيلهم مستقبلا، حيث يستفيدون من أولوية إعادة التشغيل في حالة وجود مناصب عمل شاغرة، في الوقت الذي تضمن لهم الدولة دخلا بديلا مختلف قيمته ومدته حسب القوانين، وذلك عن طريق صناديق التأمين عن البطالة التي تتكفل بالعامل لمدة تصل إلى ٣ سنوات في انتظار حصوله على عمل من خلال المشاريع المدعومة من طرف الدولة.

ومهما تفاوتت التشريعات العمالية في توفير الحماية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية إلا أنها تتفق على توفير الحد الأدنى من هذه الحماية باعتبار أن التسريح ضرورة اقتصادية لا مفر منها وأن حماية العمال المسرحين ضرورة اجتماعية تضطلع بها الدولة، وإن كانت أشكال الحماية التي وفرتها التشريعات العمالية ليست كافية لتعويض العامل عن فقد وظيفته إلا أنها تضمن له تعويضا مناسباً ودخلاً بديلاً ولو بصفة مؤقتة، وبذلك يكون المشرع قد وفر حماية للعمال المسرحين تسريحا اقتصاديا ولو كانت هذه الحماية نسبية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- ١- د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.

- ٢- د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٨.
- ٣- د/ إسماعيل فهيم محمد الحشن، تأمين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٤- د/ السيد عيد نايل قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧
- ٥- د/ أمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ١٩٩٨ - ١٩٩٩.
- ٦- د/ حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، ٢٠٠٩
- ٧- د/حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، د.س.
- ٨- د/ سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
- ٩- د/شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ١٩٩٧.
- ١٠- د/ عطاء الله بوحميصة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٩.
- ١١- د/ فاطمة محمد الرزاز، الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دون دار نشر، ٢٠٠٤.
- ١٢- د/ فاطمة محمد الرزاز، " تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي "، في مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، ٢٠٠٧.

- ١٣ - د/محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ .
- ١٤ - د/معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر ٢٠٠٧-٢٠٠٨.
- ١٥ - د/ همام محمد محمود، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ١٩٨٦ .
- ١٦ - اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢، المتعلقة بإنهاء الاستخدام، على الموقع الإلكتروني :

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/ilo/ilo-c158.pd>

المراجع باللغة الفرنسية

- 1- ANTONMATTEI Paul-Henri, « L'obligation de reclassement économique préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles disposition », *in* revue de droit social, N3 mars 2002.
- 2- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud et Gilles Auzero, Droit du travail,
- 3- LEFBVRE Francis ,Le droit du travail en France, 12eme édition Francis Lefebvre, Paris, 2001, 24 me édition , Dalloz, 2008.
- 4-LYON-CAEN et PELISSIER, Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978.
- 5- WAQUET Philippe, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale» , *in* Revue de droit social, N-3, Mars 2002.
- 6- VERICEL Marc, Le nouvel accord sur l'assurance-chômage pour 2006-2008, de

l'indemnisation des salaires au chômage à

**l'accompagnement de la démarche de recherche
d'emploi in Revue de droit social, n2février,2006.**

النصوص القانونية باللغة الفرنسية

1- Code de travail Français ,65édition, DALLOZ, 2003.

2-Code de travail Français, 2008, sur www.Legifrance.gouv.fr/affich.code.

النصوص القانونية باللغة العربية

- ١- القانون رقم ٩٠ / ١١ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠ المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم ، ج.ر عدد ١٧ لسنة ١٩٩٠.
- ٢- المرسوم التشريعي رقم : ٩٤ / ٠٩ المؤرخ في ٢٦ ماي ١٩٩٤ المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ، ج.ر عدد ٢٠ لسنة ١٩٩٤ .
- ٣- المرسوم التشريعي رقم : ٩٤ / ١١ المؤرخ في ٢٦ ماي ١٩٩٤ المتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج.ر عدد ٢٠ لسنة ١٩٩٤ .
- ٤- المرسوم التنفيذي ٩٤ - ١٨٩ المؤرخ في ٢٦ جويلية ١٩٩٤ ، والمتعلق بتعويض التأمين على البطالة وكيفيات حساب ذلك.
- ٥- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وفقا لآخر تعديلاته بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ، طبعة ٢٠٠٩ ، دار العربي ، القاهرة.

