

محاضرة رقم 07

انتهاء علاقة العمل الفردية

تأبيد العقد ولو كان غير محدد المدة هو امر مخالف للنظام العام كونه يمثل انتهاكا للحريات الشخصية المكفولة دستوريا، وان كافة القوانين العالمية تمنع التزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة، فعقد العمل حتى وان كان عقد غير محدد المدة فهو عقد مؤقت بطبيعته.

عقد العمل وكغيره من العقود الاخرى الملزمة للجانبين يخضع انهاءه في الاساس الى اتفاق الطرفين وفق مبدا سلطان الارادة، او غيرها من اسباب الانهاء الاخرى كالفسخ في حالة اخلال احد الطرفين بالالتزام الناشئ عن العقد، او استحالة التنفيذ الناتج عن القوة القاهرة، غير ان التطبيق المطلق للقواعد العامة لا يتلاءم مع الطبيعة الخاصة لعقود العمل الامر الذي ادى الى تدخل الدولة بوضع قواعد قانونية لتنظيم اجراءات لإنهائها وتحديد اسبابها وحالاتها.

حدد المشرع الجزائري حالات واسباب انتهاء علاقة العمل ضمن نص المادة 66 من القانون 11/90، وكذلك فعل المشرع الاردني في المادة 21 من قانون العمل الاردني، ونظمها المشرع المصري في الباب السابع الخاص بانقضاء علاقة العمل، والمشرع المغربي ضمن الباب الخامس الخاص بتوقيف عقد الشغل وانهاؤه في المواد 33 وما يليها، وعلى نفس المنوال سار المشرع التونسي في الباب الثالث الخاص بانتهاء عقد الشغل ضمن الفصول 14 وما يليها من مجلة الشغل التونسية.

يرجع الفقهاء مختلف اسباب وحالات انقضاء او قطع علاقة العمل الفردية الى ثلاثة اصناف تتمثل في الاسباب القانونية العادية، الاسباب القانونية العارضة واخيرا الاسباب الاقتصادية، وهو ما سيتم تناوله تباعا، ونشير ان هناك اسباب اخرى للإنهاء لا تختلف عن

انهاء باقي العقود الاخرى ولا تثير اي خصوصية على مستوى قانون العمل مثل بطلان العقد، القوة القاهرة، والارادة المشتركة للطرفين.

أولاً: الأسباب القانونية العادية لانتهاة علاقة العمل الفردية:

يقصد بالأسباب القانونية العادية لانتهاة علاقة العمل، تلك الحالات والاسباب المشتركة التي يمكن فيها لاحد طرفي العلاقة طلب انهاء عقد العمل وفقاً للإجراءات المحددة قانوناً وتشمل الاستقالة، الوفاة، التقاعد، انقضاء اجل العقد محدد المدة، العجز الكامل، وانهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة.

(1) الاستقالة:

انطلاقاً من المبدأ العام لحرية العمل وما يترتب عنه من حرية عدم العمل، تعترف التشريعات العمالية بحق العامل في الاستقالة، وهي الحق المعترف به للعامل في انهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة، ممارسة هذا الحق ليست مطلقة فهي مقيدة بقيود تنظيمية يتوجب مراعاتها من طرف العامل حتى لا يعتبر متعسفاً في ذلك وتتمثل فيما يلي:

- أن يبدي العامل رغبته في قطع علاقة العمل بالاستقالة بشكل كتابي وعلى صاحب العمل ان يجيب في المدة ووفق الطريقة المحددة سواء في الاتفاقيات الجماعية او النظام الداخلي.

- أن يتم منح مهلة فاصلة بين تاريخ اعلان الرغبة في الاستقالة وبداية سريانها تتمثل في فترة الاشعار، تفادياً لعنصر المباغته وحتى يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة لتعويض العامل المستقيل، وهي مدة تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية وتختلف حسب مستوى العامل ومنصب العمل الذي يشغله، ففترة الاشعار على سبيل المثال شهر واحد بالنسبة لعمال التنفيذ، شهران لعمال التحكم، ثلاثة اشهر للإطارات والاطارات السامية طبقاً للاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه، والتي اضافت انه يمكن تمديد او تقليص مدة الاشعار

بطلب من العامل أو المؤسسة أو من كلا الطرفين، غير أن التمديد المتفق عليه لا يمكن في أي حال أن يفوق ضعف المدة المقررة.

- لا يتوقف سريان الاستقالة على قبول أو رفض صاحب العمل لها، ولا يكون له سلطة فحص المبررات أو الأسباب التي بنيت عليها الاستقالة ومدى جدتها وموضوعيتها، ولا يترتب على العامل أي التزام عند مغادرة منصب العمل متى احترمت الإجراءات المذكورة سابقا.

(2) الوفاة:

قيام علاقة العمل على الاعتبار الشخصي خاصة من جهة العامل يؤدي إلى إنهاؤها بوفاة العامل، دون وفاة صاحب العمل لأن آثار عقد العمل تنتقل إلى الورثة كأصل عام، ولا يترتب لذوي حقوق العامل أي حق في ذمة صاحب العمل، ويستوي في ذلك أكانت الوفاة طبيعية أو ناتجة عن مرض أو حادث مهني إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة أو معاش الوفاة.

بالرجوع إلى قوانين الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى الحق في معاش التقاعد المنقول، تحدد المادة 48 من قانون التأمينات الاجتماعية مبلغ رأس مال الوفاة بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، دون أن يقل عن 12 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون يدفع لذوي حقوقه دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

(3) التقاعد:

الاحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل بانتهاء المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، ويشترط المشرع الجزائري في التقاعد العادي شرطين متلازمين لا يمكن التجاوز

على احدهما واحالة العامل على التقاعد الا في حالات مبررة قانونا مثل التقاعد المسبق وهما:

- بلوغ سن 60 سنة على الاقل بالنسبة للرجل و 55 بالنسبة للمرأة بطلب منها.
- قضاء مدة 15 سنة على الاقل في العمل على ان يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته سبع سنوات ونصف (7.5 سنة) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

غير انه توجد بعض الاستثناءات على هذين الشرطين:

(1) يمكن العامل ان يختار اراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور اعلاه في حدود 05 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها احالته على التقاعد.

(2) امكانية تمديد سن التقاعد المذكور بطلب من العامل بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر.

(3) امكانية الاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المذكورة للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

(4) استفادة العاملة التي قامت بتربية ولدا او اكثر تسع سنوات على الاقل من تخفيض في السن على اساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاثة سنوات.

(5) التقاعد المسبق الذي يطبق على الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لسبب اقتصادي في اطار اما تقليص العمال او التوقف القانوني لعمل المستخدم، الذين يستفيدون من تسبيق قد يصل الى 10 سنوات قبل السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي.

(4) انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة:

تنتهي علاقة العمل بانتهاء الاجل المحدد لها او بانتهاء العمل الذي ابرمت من اجله بدون اجراءات وبدون تعويضات من اي طرف، واذا حدث الانهاء قبل انتهاء مدة العقد فانه يفرض على صاحب المبادرة بالإنهاء مراعاة الاجراءات المعمول بها لحماية حقوق ومصالح

الطرف الآخر حتى لا يعتبر متعسفا في الانهاء، فإذا كانت المبادرة من العامل عن طريق الاستقالة وجب تقديمها كتابة واحترام مدة الاشعار المسبق، وإذا كانت المبادرة من صاحب العمل في التسريح بدون خطأ من العامل وجب احترام مهلة العطلة والحق في ساعتين غياب مأجورتين لكل يوم من اجل البحث عن منصب عمل آخر.

انتهاء مدة العقد المحدد المدة او العمل الذي ابرم من اجله لا يترتب عليه بالضرورة وجوب انتهاء هذه العلاقة اذ يمكن ان تجدد او تمدد بمبادرة من احد الطرفين (تجديد صريح) او بعدم مبادرة كل منهما بإنهائها (تمديد ضمني) وذلك باستمرار كل طرف في القيام بالتزاماته العقدية.

5) حالة العجز الكامل:

وهو الانهاء الذي يكون نتيجة عجز العامل بصفة كلية عن القيام بالتزاماته المهنية لسبب من الاسباب الصحية وفق ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، ويثبت العجز الكامل عن العمل بشهادة طبية سواء كان ذلك نتيجة حادث عمل او مرض مهني او مرض عادي، كإصابة العامل بالشلل او نقص البصر إذا كان منصب عمله يتطلب حدة البصر او اصابته بالدوران أو عدم التحكم في التوازن الجسمي او اي مرض يمنعه من العمل في ظروف واماكن معينة.

بالرجوع الى تشريع الضمان الاجتماعي فإن التأمين على العجز يستهدف منح معاش للمؤمن الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن العمل، ويكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل ويكون للمؤمن له الحق في معاش العجز متى كان لم يبلغ السن القانونية التي تخول له الحق في التقاعد، وفي الحالة العكسية يحال على التقاعد ويثبت حقه في معاش التقاعد.

يساوي المبلغ السنوي للمعاش 60 بالمئة من الاجر السنوي المتوسط للعجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، و 80 بالمئة للعجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام باي نشاط مأجور، و 80 بالمئة يضاف اليها 40 بالمئة للعجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا القيام باي نشاط مأجور ويحتاجون الى مساعدة من الغير.

(6) انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:

يترتب على انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة انتهاء علاقات العمل التي تربط صاحب العمل بالعامل، وهذا الانهاء يستوجب احترام التزامات صاحب العمل فيما يخص مثلا دفع مقابل مهلة الاشعار في حالة التسريح بدون ارتكاب خطأ طبقا للمادة 6/73 من قانون العمل، الإحالة على التقاعد المسبق لمن تتوفر فيهم شروط ذلك، الإحالة على صندوق البطالة من اجل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة فيما يخص التعويض الشهري عن البطالة وأداءات التأمين عن المرض والامومة والمنح العائلية وغيرها من الحقوق.

ثانيا: الاسباب القانونية العارضة لانتهاء علاقة العمل الفردية:

الاسباب العارضة نقصد بها تلك الاسباب الاستثنائية والتي لا تشمل كافة العمال، ونكتفي هنا بدراسة حالتين اساسيتين هما التسريح التأديبي والتسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية.

(1) التسريح التأديبي:

يعطي القانون لصاحب العمل سلطة انتهاء عقد العمل عن ارتكاب العامل خطأ جسيم اثناء قيام العلاقة التعاقدية، والإشكال الذي يطرح يتمثل في تحديد الافعال التي يأتيها العامل وتشكل اخطاء جسيمة تستوجب التسريح، اذ يسعى اصحاب العمل الى توسيع دائرة مفهوم ومضمون الخطأ الجسيم حفاظا على مصالحهم المهنية، بينما يسعى ممثلي العمال الى تضيق هذه الدائرة والعمل على تقليص قائمة الازطاء الجسيمة المبررة للتسريح حماية

لمصالح العمال، ووضع قيود امام السلطة التأديبية لصاحب العمل حتى لا تتحول الى سلطة تحكمية غير مضبوطة وغير مقيدة.

أ) مفهوم الخطأ الجسيم:

يصعب اعطاء مفهوم للخطأ الجسيم لعدة اعتبارات سواء بالنسبة لقطاع النشاط او بالنسبة للمستويات المهنية او طبيعة الاعمال، فما يعتبر خطأ بسيط في قطاع معين قد يعتبر جسيما في قطاع آخر، كما ان الخطأ الذي يصدر من عامل بسيط يختلف في تكييفه عن الخطأ الصادر من مسؤول او عامل ذو تأهيل عالي.

يعرف بعض الفقه الخطأ الجسيم بانه "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به اضرارا بمصالح صاحب العمل او بممتلكاته او يخالف احدى التزاماته المهنية، او يلحق به خسائر واضرار اما لصاحب العمل او للعمال الاخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته واما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل".

ب) طريقة تحديد الاخطاء الجسيمة:

تحدد الاخطاء الجسيمة المسببة للتسريح التأديبي عادة وفق طريقتين:

عن طريق النظام الداخلي: وهي الطريقة التي يترك فيها تحديد الاخطاء المهنية بما فيها الجسيمة الى النظام الداخلي (النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والانضباط، وفي المجال التأديبي يحدد طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ).

والنظام الداخلي يوضع في اغلب الاحيان من قبل صاحب العمل او بالاشتراك بينه وبين ممثلي العمال سواء كان رايعهم ملزم ام لا، وهذا ما اخذ به المشرع الجزائري في الصياغة الاولى للمادة 73 من القانون 11/90 التي جاء فيها " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

عن طريق القانون: وهي الطريقة التي يتكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء الجسيمة التي تبرر التسريح والإجراءات المتبعة في ذلك والضمانات المقررة للعامل، وذلك تقاديا لتحكم صاحب العمل وتجنباً لاختلاف الآثار الناتجة عن ارتكاب الخطأ من مؤسسة إلى أخرى ضمن نفس القطاع.

هذا المذهب هو المذهب الذي أقره المشرع الجزائري عند تراجعه سنة 1991 بتعديل المادة 73 وإعادة صياغتها، عن طريق تعداد 7 حالات يكون فيها الخطأ جسيماً يمكن أن ينجر عنها التسريح.

كما تضيف بعض القوانين الأخرى أخطاء مهنية جسيمة مثل عرقلة حرية العمل، أو رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية طبقاً للمادة 61 من القانون 08/23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، ورفض تنفيذ قرار التسخير طبقاً للمادة 66 من نفس القانون.

نشير أن منهج التحديد القانوني للأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها التسريح هو المنهج المعتمد في مختلف التشريعات المقارنة، حيث أورد المشرع المصري حالات الخطأ الجسيم ضمن المادة 69 من قانون العمل التي جاء فيها أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبل الخطأ الجسيم الحالات التالية: ويعدد بعد ذلك 9 حالات، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع التونسي ضمن الفصل 14 والذي جاء فيه أنه "يعتبر الخطأ الفادح من الأسباب الحقيقية والجديدة التي تبرر الطرد ويمكن أن يعتبر بالخصوص الحالات التالية - 11 حالة - أخطاء فادحة وذلك حسب الظروف التي وقع فيها ارتكابها"، ونفس الشيء ضمن المادة 39 من التشريع المغربي التي جاء فيها "يعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير - 16 حالة -"، كما أورد المشرع الأردني تحت عنوان حالات فصل العمال دون إشعار ضمن المادة 28 منه - 9 حالات.

لقد ثار في الجزائر جدال فقهي وقضائي حول طبيعة الاخطاء المحددة في المادة 73 من القانون 11/90 فيما اذا كانت مذكورة على سبيل الحصر ام انها على سبيل المثال بما يعطي لصاحب العمل حق اضافة طائفة اخرى من الاخطاء الجسيمة، ومرد هذا الخلاف راجع للعبارات المستعملة في نص هذه المادة "... تعتبر على الخصوص اخطاء جسيمة..." وهي نفس العبارات تقريبا المستعملة في التشريعات المقارنة كما راينا اعلاه.

هذا الخلاف تم التطرق اليه بمناسبة قرار للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا سنة 1996 التي اعتبرت هذه الحالات منصوص عليها على سبيل الحصر تماشيا مع الحكمة من تعديل هذه المادة، حيث جاء في قرارها " حيث ان التعديل بمقتضى المادة 2 من القانون 29/91 ابعد من مجال النظام الداخلي الاخطاء المؤدية الى الطرد وان فهم التعديل المذكور بخلاف ذلك يفرغه من كل معنى..."

وحيث ان الغاية من تعديل المادة 73 من القانون 11/90 هي اعطاء اكثر ضمانات للعامل ذلك بحصر مجال الاخطاء الجسيمة في اطار القانون وعدم تركه لمفاوضات الاطراف كما كان عليه الحال قبل التعديل.

وحيث ان ورود عبارة خاصة يعني حقا ان القائمة تبقى مفتوحة لكن في الاطار الذي يعطي لتعديل المادة القانونية النجاعة المقصودة.

وحيث توضيحا لذلك تجب الاشارة الى ان الاخطاء الجسيمة واردة في نصوص قانونية اخرى مثل القانون 02/90 المنظم لحق الاضراب مما يبين ان المشرع اذ يذكر الاخطاء الجسيمة على وجه الخصوص... انما فعل ذلك اعتبارا منه انها ليست المادة القانونية الوحيدة التي تتعلق بذلك، كما انه اخذ بعين الاعتبار احتمال صدور نصوص قانونية او تنظيمية تأتي بأخطاء اخرى لاحقا.

وحيث يتبين مما سبق ان انتساب ارتكاب خطأ جسيم للعامل في الحالة التي عليها التشريع انما تتطلب الاثبات بالنص القانوني الذي يجعل من الفعل المنسوب خطأ جسيم.

وحيث ان اجتهاد المحكمة العليا في تطبيق القانون 11/90 والقانون 29/91 المعدل له استقر على ان المادة 73 منه قد اخرجت مجال الاخطاء الجسيمة من دائرة النظام الداخلي ومن صار قضاء المحكمة (محكمة معسكر) بأن المادة 73 جاءت على سبيل الحصر هو قضاء صائب اذ لا يمكن الخروج عن المادة الا بمادة قانونية تماثلها ومنه يصير الوجه المثار غير مؤسس.

أما في قرارها لسنة 2004 فقد اعتبرت ان الاخطاء المذكورة في المادة 73 من القانون 11/90 غير محددة على سبيل الحصر، وتؤكد عبارة "على الخصوص" الواردة في هذه المادة وجود اخطاء جسيمة اخرى يحددها النظام الداخلي.

حيث جاء في القرار " وحيث لئن كانت المادة 73 قد ذكرت على سبيل الخصوص الاخطاء الجسيمة المؤدية الى التسريح ... وحصرتها في الحالات السبعة المتعارف عليها، فإن المادة نفسها ذكرت كذلك الاخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي وعبرة على الخصوص المذكورة في هذه المادة تؤكد وجود اخطاء اخرى ترك تحديدها للنظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 02/77 من نفس القانون والتي تحدد في نظامها الداخلي الاطار التأديبي وطبيعة الاخطاء المهنية وتصنيف درجات العقوبات المناسبة لها، وعليه فإن المادة 73 لم تأت بالأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر.

ج) اجراءات التسريح التأديبي والضمانات المقررة للعامل:

تقيد عملية التسريح التأديبي بعدة اجراءات اهمها:

1) الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات ارتكاب الفعل المكيف على انه خطأ جسيم، عن طريق البحث عن الدوافع والمبررات والسيرة السابقة للعامل وسوء وحسن النية، وكل الظروف

التي تؤثر في تكييف التصرف وتحديد العقوبة بما تشمله من ظروف التشديد أو التخفيف للعقوبة.

(2) ان يتم اتخاذ قرار التسريح باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم وفق الاحكام والاجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي.

(3) استدعاء العامل والاستماع اليه مع تمكينه من الحق في الدفاع وامكانية اختيار زميل له ليصطحبه وتبليغه كتابيا بقرار التسريح.

هذه الاجراءات وجوبية بالنسبة لصاحب العمل وبمخالفتها يتحول الفصل الى فصل تعسفي في حق العامل مما يتيح للعامل اللجوء الى القضاء من اجل الغاء قرار التسريح والمطالبة بالتعويضات ويكون حكم المحكمة ابتدائي ونهائي.

(د) آثار التسريح التأديبي:

يترتب عن التسريح التأديبي احدى الوضيعتين التاليتين:

(1) التسريح مع الاحتفاظ بحق مهلة الاخطار المسبق كما هي محددة في النظام الداخلي والتعويض، في حالة الخطأ الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل امرا مستحيلا.

(2) التسريح دون مهلة الاخطار ودون تعويض، في حالة الخطأ الذي يستحيل معه استمرار علاقة العمل.

نشير في الاخير انه يمكن تسريح العامل بدون ان يرتكب خطأ جسيم ويترتب عن ذلك اخطاره بمدة اشعار تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية، ويكون له خلال هاته المدة الحق في ساعتين مأجورتين كل يوم قابلتين للجمع حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر ويمكن ان يفي صاحب العمل بهذا الالتزام بدفع اجرة مدة الاشعار كاملة.

(2) انتهاء علاقة العمل لإدانة العامل بتهمة سلبية للحرية:

يعود اساس هذه الحالة الى استحالة تنفيذ العامل لالتزاماته المهنية مما يمنح لصاحب العمل حق فسخ العقد كغيره من العقود الملزمة لجانبين، وحتى نكون امام ذلك يجب أن يكون حكم الادانة نهائي، وفي خلاف ذلك كأن يكون الحبس مؤقت او الحكم قابل للطعن فان سلطة صاحب العمل تتوقف عن تعليق علاقة العمل وليس انهاؤها.

ثالثا: التسريح لأسباب اقتصادية:

التسريح لأسباب اقتصادية هو تسريح تفرضه الصعوبات المالية او التجارية او التكنولوجية او التنافسية التي تمر بها المؤسسة، وذلك من اجل التقليل من النفقات وزيادة المردودية والفعالية الاقتصادية، إذ تسمح مختلف القوانين الحديثة لصاحب العمل التسريح الجماعي للعمال غير الضروريين نتيجة ادخال تعديلات تنظيمية وهيكلية على المؤسسة بهدف تطويرها ورفع مردوديتها، وذلك وفق اجراءات معينة ومحددة سواء عن طريق القانون او الاتفاقيات الجماعية.

(1) مفهوم التسريح الجماعي:

التسريح الجماعي هو اجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية او تقنية تفرض عليه التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة التوازن الاقتصادي والمالي للمؤسسة، ويجد التسريح الجماعي للعمال اساسه القانوني في نص المادة 69 من قانون العمل الجزائري التي جاء فيها "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك اسباب اقتصادية..." ويترجم ذلك في شكل تسريحات فردية بعد تفاوض جماعي.

ويكون التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية متى اشترك العمال المسرحين في وحدة السبب (سبب اقتصادي) بغض النظر عن شكل التسريحات سواء كانت فردية متزامنة او متعاقبة او متكررة وهو ما يميزه عن غيره من اسباب التسريح الاخرى.

نكون بصدد التسريح لأسباب اقتصادية متى ارتكز التسريح على الصعوبات المالية او التجارية او التقنية (كعجز صاحب العمل عن دفع الاجور، تقليص النشاط، غلق فرع من النشاط، اعادة هيكلة المؤسسة، تغيير النشاط...الخ)، ونكون بصدد التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية متى اشترك العمال المسرحين في السبب وليس العدد وعليه يخرج من هذا النطاق تسريح مجموعة من العمال لانتهاء مدة عقد عملهم، او لارتكابهم خطأ جسيم او انتهاء العمل المتفق عليه... الخ).

(2) مفهوم السبب الاقتصادي:

يصعب التمييز بين السبب الاقتصادي الحقيقي الذي يبرر تسريح العمال والسبب الصوري غير الحقيقي والمعايير التي يمكن ان نعتمدها لهذه التفرقة، لان الامر يتعلق بمسألة لا يمكن الوقوف على حقيقتها الا من صاحبها، إذ ان تقدير مدى صحة وحقيقة العجز والصعوبات المالية التي تواجهها المؤسسة من الامور الداخلية لصاحب العمل وهو الوحيد الذي بإمكانه معرفة وتقدير درجة خطورتها.

يتميز الفقه بين نوعين من الاسباب، أسباب ظرفية ناتجة عن ضغوط خارجية عن ارادة صاحب العمل مثل المنافسة، صعوبة التسويق، صعوبة التمويل، واسباب تنظيمية ناتجة عن اعادة تنظيم وهيكله العمل في المؤسسة كدمج المؤسسات، تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق عمل حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة، وان التسريح الجماعي يكون مشروع في الحالة الاولى فقط التي تعود اسبابه الى ظروف وصعوبات خارجة عن ارادة صاحب العمل.

غير ان التشريعات الحديثة قد وسعت من مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معا ومنها التشريع الجزائري، وحتى الاتفاقيات الجماعية لا تشير الا الى "الاسباب المالية والاقتصادية" دون تحديد فيما اذا كانت ظرفية او تنظيمية.

3) التدابير الأولية للتسريح الجماعي:

التدابير الأولية للتسريح الجماعي هي التدابير التي تستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال الى المرحلة التنفيذية، وهي تهدف عموما الى التقليل من عدد العمال المسرحين، وتتمثل في اعداد الملف الاجتماعي ثم التفاوض حوله مع ممثلي العمال.

أ) اعداد الملف الاجتماعي:

الملف الاجتماعي هو الملف الذي يتضمن تقريراً مفصلاً عن الاسباب الداعية الى اجراء التسريح وبيان الاجراءات المتخذة او التي سوف تتخذ للتقليل من العمال المعنيين بالتسريح والضمانات التي توفرها لهم، ويكون الملف الاجتماعي مشروط لما نكون:

- بصدد تسريح لسبب اقتصادي دون غيره من التسريحات الاخرى.
 - بصدد مؤسسة تشغل 10 عمال فاكثر.
 - بصدد عقد عمل غير محدد المدة.
 - الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي والتأمين على البطالة والتقاعد المسبق.
- ويحتوي الملف الاجتماعي على تدابير قسمت قانوناً الى مرحلتين:

المرحلة الاولى: وتشمل اجراء او اكثر من الاجراءات التالية:

- تكيف النظام التعويضي (العلاوات، التعويضات المرتبطة بنتائج العمل)
- اعادة دراسة مستويات الاجور وتجميد الترقية.
- الإلغاء التدريجي للجوء الى الساعات الإضافية.
- احالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد العادي او التقاعد المسبق.
- تقسيم العمل واللجوء للعمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل محددة المدة.

المرحلة الثانية: وتشمل احدى العمليتين او كلاهما معا:

- تنظيم اعادة توزيع العمال المعنيين، بالاتصال مع فرع او قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل، والتكوين المهني، والادارات القطاعية المختصة.
- انشاء أنشطة تدعمها الدولة اذا كان ذلك يدعم مصالح الاجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

(ب) التفاوض حول الملف الاجتماعي:

يعرض الملف الاجتماعي على الهيئات الممثلة للعمال من اجل تمكينهم من اعطاء رأيهم واعلامهم بالإجراء، والتفاوض معهم حول كافة الاجراءات التي تسمح بتقاضي اي نزاع قد تفرزه هذه العملية، ويتم التفاوض في اجتماعات تعد خصيصا لهذا الغرض، وتهدف الى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الملف الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه وتسمح للأطراف:

- أ) التأكيد على إرادتها في اللجوء الى المصالحة والوساطة او التحكيم لحل كل نزاع.
- ب) لصاحب العمل ان يوضح ويعرض الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.
- ج) لممثلي العمال ان يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

وتتوج هذه المفاوضات بتحرير محضر يوقعه الطرفان تثبت فيه نقاط الاتفاق والنقاط محل التحفظ او الخلاف، والتي يمكن اللجوء بشأنها الى المصالحة عن طريق مفتش العمل او الوساطة او التحكيم.

اما عند الاتفاق سواء قبل التعديل او بعده فيتم ايداعه من طرف صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة حتى يكون نافذ ويشرع في تنفيذه وفق الجدول الزمني والآجال والاجراءات المتفق عليها.

تبلغ قرارات التسريح الفردية الى المعنيين وتدفع التعويضات المقدرة بأجر 03 أشهر يتحملها صاحب العمل عند الاحالة على التأمين على البطالة بالإضافة الى حقه في العطلة مدفوعة الاجر.

أما فيما يخص العمال المحالين على التقاعد المسبق او اللذين يستفيدون من منصب عمل جديد او اللذين يحالون على التقاعد العادي فلا يستفيدون الا من العطلة المدفوعة الاجر فقط.