

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

محاضرة 9
انتهاء علاقة العمل الفردية عن طريق التسريح
الاقتصادي



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



ثانيا: انتهاء علاقة العمل الفردية عن طريق التسريح الاقتصادي

تنص المادة 69 من قانون العمل 90/11 على أنه: "يجوز للمستخد
تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا
كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن
ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قرار
بعد تفاوض جماعي".

فبخلاف التسريح التأديبي المترتب على الخطأ الجسيم الشخص
المرتكب من قبل العامل (بصورة فردية) على النحو الذي رأيناه، يفترض
التسريح الاقتصادي وجود أسباب وعوامل ناجمة عن أزمات مالية تم
بها المؤسسة المستخدمة، يضطر معها المستخدم إلى تقليص عد
العمال بصورة جماعية، أي فصل عاملين فأكثر، لتعويض العجز الحاصل
على ألا يتم هذا التسريح دفعة واحدة، بل يكون في شكل دفعات
متعاقبة تفصل بينها فترات زمنية.

شروط وإجراءات التسريح الاقتصادي:

نظرا لخطورة هذا الإجراء المتضمن التسريح الجماعي للعمال فقد أحاطه المشرع بجملة من الإجراءات والتدابير، التي يجب على المستخدم التقيد بها عند مباشرته للتسريح تحت طائلة البطلان، حيث يمكن تقسيم هذه الإجراءات إلى مرحلتين، مرحلة التدابير الاحتياطية كبديل عن قرار التسريح ثم مرحلة الإجراءات التمهيدية السابقة عن تنفيذ قرار التسريح:

المرحلة الأولى: مرحلة التدابير الاحتياطية كبديل عن قرار التسريح

- إعادة النظر في تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمال، مثل المردودية وعلاوات التحفيز، أو التعويضات الخاصة بالمنطقة أو النقل أو الأكل (القفة)، أو الزيادات المالية المتعلقة بزيادة الإنتاج وغيرها.
- إعادة دراسة ومراجعة مرتبات العمال ومستوياته، وكذا تجميد الترقية.
- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال على التقاعد متى بلغوا السن القانونية.
- اعتماد نظام العمل بالتوقيت الجزئي (تخفيض ساعات العمل من تخفيض الأجر).
- عدم تجديد عقود العمل محددة المدة.
- تقديم مساعدات مالية من طرف الدولة، وتطبيق الإعفاء الجبائي إمكانية مساهمة الإدارات المحلية في توفير مناصب شغل للعمال المسرحين، أو تمويلهم لأجل إنشاء ورشات أو القيام بنشاطات معينة

المرحلة الثانية: مرحلة الإجراءات التمهيدية التي تسبق
عملية التسريح



قد لا تفلح التدابير الاحتياطية السابقة في تفادي تسريح العمال، حيث يجد صاحب العمل نفسه مجبرا على تنفيذ قرار التسريح الاقتصادي، وأمام هذا الظرف، يتعين على المستخدم اتباع الإجراءات التالية قبل إصدار القرار النهائي القاضي بالتسريح:



أولاً: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة

يلتزم المستخدم تحت طائلة بطلان قرار التسريح بإعداد تقرير مفصل، يتضمن عرض الأسباب التي دفعته إلى هذا التسريح، ومدى اتباعه للتدابير والإجراءات السابقة قبل تنفيذه قرار التسريح، حيث يقدم تقريره إلى لجنة المشاركة التي تضم مجموعة من مندوبين يتم انتخابهم لهذا الغرض من طرف العمال، وفي حالة عدم وجودهم يتم عرض التقرير على الممثلين النقابيين، وذلك لإبداء رأيهم في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ إخطارهم بالتقرير. **(أنظر في شأن تنظيم لجنة المشاركة وكيفية تعيينها وتحديد صلاحياتها، المواد 91 وما بعدها من القانون 90/11).**



ثانياً: التفاوض الجماعي بشأن التسريح

بعد عرض تقرير التسريح على لجنة المشاركة، يتم عقد اجتماعات دورية بين الهيئة المستخدمة ولجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين وذلك لأجل التفاوض الجماعي بشأن التسريح ومختلف آثاره وجوانبه مثل إجراءات التسريح وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم وغيرها. ويعتبر **مبدأ التفاوض الجماعي مبدأ إلزامي يترتب على تخلفه بطلان التسريح.**

وفي حالة الخلاف حول هذا التسريح يتم اللجوء إلى إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق المصالحة ثم الوساطة والتحكيم مع تحرير محضر يتضمن مختلف النتائج والنقاط التي تم التوصل إليها على أن يتم إيداع نسخة من هذا المحضر لدى مفتشية العمل ونسخة لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

ثالثاً: تطبيق الضمانات القانونية للعمال المسرحين

- ضمانا لحقوق العمال المسرحين من مناصبهم لأسباب اقتصادية، قرر المشرع جملة الضمانات أهمها:
- مهلة إخطار العامل قبل تسريحه وتكون مدفوعة الأجر، وذلك كفرصة حتى يتمكن العامل من البحث عن منصب عمل آخر.
- التعويض عن فقدان المنصب يساوي 3 أشهر تحسب على أساس معدل الأجر الشهري المتقاضى خلال 12 شهرا الأخيرة قبل إنهاء علاقة العمل، وتكون للعمال المسرحون الأولوية عن غيرهم من دائني صاحب العمل.
- مثال: نفترض أن مجموع ما تحصل عليه العامل خلال السنة الأخيرة هو 60 مليون سنتيم، يتم تقسيمها على 12، الناتج هو 5 مليون سنتيم، يتم التعويض كالتالي: 5 مليون سنتيم ضرب 3 الناتج هو 15 مليون سنتيم.
- الامتناع عن توظيف عمال آخرين مكان العمال المسرحين، مع إعطاء الأولوية للتوظيفات الجديدة للعمال المسرحين.
- الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، مثل التأمين عن المرض والأمومة وكذا التأمين العائلي والخدمات الاجتماعية التي تقدمها الهيئة المستخدمة.
- تسليم شهادة عمل تتضمن تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا طبي المناصب التي شغلها طيلة فترة العمل.