

مدى تأثير المنافسة الاقتصادية على الحق في العمل (على ضوء التشريع الجزائري)

د/ بن بدر عفيف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

ملخص:

لقد جاء في المادة 23 / 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه " لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة . "

لكن مع تطور العلوم التكنولوجية والصناعية أخذت المنافسة الاقتصادية بعدا آخر، الشيء الذي جعل العامل في مركز اجتماعي خاص يجتذبه طرفان، من جهة الأفضلية التي توفرها وسائل التكنولوجيا من ارتياحية وتبسيط لظروف العمل، ومن جهة أخرى صعوبة التحكم في هذه الأدوات من طرف العامل ومعضلة حلول المكيئة محل العامل نفسه. لذلك سوف نحاول من خلال هذه الدراسة معالجة تأثير الحق في العمل بسياسة أرباب العمل في التنافس الاقتصادي بينهم، وهل أن التشريع الجزائري يوفر الحماية اللازمة لهذا الحق ؟ فنتطرق الى القضية من خلال النقاط التالية:

موضوع التكوين في العمل ومشكلة فئة الكهول (I).

ثم قضية وجود شرط عدم المنافسة في عقد العمل، والذي يضع حدودا لحق العامل في استغلال أعماله (II).

و في الأخير حول إمكانية تسريح العمال من طرف المستخدم في إطار السياسة التنافسية للمؤسسة (البطالة التقنية) (III).

Resume :

L'impact de la concurrence économique sur le droit au travail .

À la lumière de la législation algérienne

Il était parvenu à l'article 23/1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme que « Toute personne a droit au travail, au choix de l'emploi, des conditions de travail équitables et satisfaisantes, et à la protection contre le chômage" .

Mais avec le développement de la science, de la technologie et de l'industrie, la concurrence économique a pris une autre dimension , une

chose qui a pu faire le travailleur dans une situation sociale particulière , attiré par deux parties.

d'une part d'avantage fourni par le biais de la technologie en mettent le travailleur aise et facilitent les conditions de travail, et d'autre part, par la difficulté de contrôler ces outils technologiques, et le dilemme de la substitution de la machine qui désormais remplacera le travailleur lui même.

Nous allons donc essayer à travers cette étude d'affecté le droit au travail, on s'adresse à la politique des employeurs dans la compétition économique entre eux, et savoir si la législation algérienne prévoit la protection nécessaire de ce droit, Alor on abordant aussi cette question à travers les points suivantes :

Le sujet du recours collectif et le problème des personnes âgées (I).

La clause de non - concurrence existé dans le contrat de travail , qui impose des limites sur le droit du travailleur pour exploiter ses propres œuvres (II).

La possibilité de licenciements par l'employeur dans le cadre de la politique de la concurrence (le chômage technique) (III).

I -التكوين المهني في مواجهة المنافسة الاقتصادية:

بفعل أن مستوى العامل العلمي والثقافي يتحكم بصفة شبه كلية (إذا ما أراد المستخدم تحديث مختلف مصالح العمل تجاوبا لسياسة المنافسة المنتهجة من المستخدم) في قضية بقاء العامل أو التخلي عنه، أقر المشرع الجزائري صراحة بحق العامل في التكوين المهني من خلال المادة 6 من القانون 11/90 في إطار الفصل الأول المتعلق بحقوق العامل، ثم عاد وذكر ذلك من خلال المادة 7 من الفصل الثاني المتعلق بواجبات العامل: "... أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير وفعالية الهيئة المستخدمة، أو من أمر تحسين الوقاية الصحية والأمن ...".

بحيث أن التكوين المهني وتحسين المستوى هو حق وواجب في نفس الوقت، كونه ضمانا لإستمرار العامل في المؤسسة وفي نفس الوقت ضمان لتأدية العمل على الوجه المطلوب .

الى جانب ذلك أصدر المشرع المرسوم رقم 82 - 298 المتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني داخل المؤسسة¹ والذي نص في مادته 4 فقرة 3: يجب تكييف العمال مع

مناصب عملهم وباستمرار تبعا لتغيرات التقنيات وظروف العمل على الاخص قصد ترقية العمال اجتماعيا ومهنيا وتطوير المؤسسة"، وأتبع في الفقرة الخيرة " أنه على المؤسسة تقوم بالتكوين المهني المتخصص للعمال، والتحسين المستوى المهني، والتجديد والتكوين، ومحو الامية"،

فللعامل الحق بمقتضى القانون² في التكوين المهني الاولي بما في ذلك التمهين apprentissage والتكوين المتواصل la formation continue والتعليم المهني L'enseignement professionnel، بحيث نصت المادة 12 من القانون 08- 07: " يضم التعليم المهني تعليما علميا وتكنولوجيا وتأهليا وفترات في الوسط المهني " .

1- I- سياسة الدولة الجزائرية في دعم تكوين العمال:

أمام هذا المصير الجديد، الغزو التكنولوجي، لم يعد للدول من إختيار سوى إتخاذ السياسات المناسبة لضمان وصون حقوق العمال .

و على غرار الجزائر، التي تفيد الاحصاءات بأن معدل البطالة فيها وصل الى 30 % في سنة 2000 مع العلم بأن النمو الديمغرافي في البلاد هو بنسبة 4 % في السنة، وان 83 % من البطالين هم دون سن الثلاثين، ضف الى ذلك أن نسبة الامية بلغت 37 %، وان 40 % فقط من المتدربين في السنة الاولي ابتدائي يكملون المرحلة الابتدائية، بحيث يوجد 1 مليون طفل بين سن 6 و15 سنة خارج المدرسة³ .

لذلك صار من أولويات الدولة النهوض بسلك التعليم ككل، ومنه التكوين المهني، ففي 2003 تجاوز نصيب وزارة التعليم في ميزانية الدولة ذلك الموجه لوزارة الدفاع، ب 7 % من الدخل الاجمالي الوطني . كما تم النص على تكليف المؤسسات والشركات التي توظف العمال بتحمل اشتراك بنسبة 0,5 % موجه للتربص، و0,5 % موجه للتكوين داخل المؤسسة وذلك بالاستناد الى كثافة اليد العاملة⁴، كما قامت الدولة بانشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل⁵

.Le fond de promotion de la formation professionnelle contenue

هذا من الجانب المالي أما من الجانب التنظيمي فقد أوجدت الدولة وزارة بأكملها تسهر على التكوين المهني لصالح العمال، وتم إنشاء مجموعة من الأجهزة تنفرد بمهام التوضيح واقتراح السياسات اللازمة لإزدهار التكوين المهني في البلاد⁶.

و تتمثل خصوصا في أجهزة تشاور كالندوة الوطنية للتكوين والتعليم المهني تنشأ لدى الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهني، وأيضا الندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهني، بحيث تشكل هذه الأجهزة الاطار للتشاور والتنسيق والتقييم حول نشاطات شبكة التكوين والتعليم المهني .

كما ينشأ أيضا لدى الوزير المكلف بالتكوين المهني مجلس للشراكة في التكوين والتعليم المهني بحيث تكون مهمته المساهمة في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهني، كما تم إنشاء مرصد للتكوين والتعليم المهني يتكفل بالنشاطات الاستشرافية .

هذا وتقوم وزارة التكوين والتعليم المهني بتسيير شبكة واسعة عبر التراب الوطني من المعاهد والمراكز⁷ (سواء التابعة مباشرة الى الوزارة أو التي تكون نتاج شراكة مع هيئات وطنية أخرى أو حتى دولية) التي تقوم بتكوين مهني للأشخاص الذين يتوقفون عن متابعة الدراسة في الطور التعليمي العادي،

الى جانب توفير التربصات اللازمة للعمال في بداية حياتهم المهنية وخلال كامل مسار العامل المهني، وذلك من أجل رفع كفاءة العمال ودمجهم في الحياة المهنية .

بالإضافة الى ذلك سمحت الدولة للخواص بإنشاء مدارس ومعاهد وباعتماد منها⁸، تقوم وفق شروط بتقديم تكوين المتخصص للعمال سواء بمبادرة من المؤسسة أو رب العمل أو من العامل من تلقاء نفسه في إطار تسجيل عادي أو تحت غطاء شراكة أو إتفاق بين هذه المدارس الخاصة والدولة .

وقد ورد في المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 418 - 01 مؤرخ في 20/12/2001 الذي يحدد شروط إحداث المؤسسات الخاصة للتكوين المهني وفتحها ومراقبتها: " تشارك المؤسسات الخاصة للتكوين المهني في تطبيق السياسة الوطنية للتكوين المهني وفي تحقيق أهدافها، وتساهم في الجهود الوطني لتطوير التكوين المهني الاولي

والمواصل وترقيته، وتقدم بهذه الصفة، تكوينا يهدف الى ضمان تأهيل مهني قصد الشغل وظيفه مدفوعة الاجر أو حرة أو تحسين تأهيل مهني أثناء الشغل "

I- 2 - موقع العامل الكهل من سياسة التكوين المهني:

لا بد علينا أن نقر بأن منظومة التشريع الخاصة بتكوين العمال في المؤسسة أو خارجها في الجزائر، وبالنظر الى الاهتمام الذي أولته الدولة، هي جد متقدمة بالنظر الى الكم المعترف من القوانين والمراسيم والأوامر وحتى القرارات الوزارية .

الشئ الذي أمكن معه معالجة الحق في التكوين في العمل تقريبا لدى جميع الشرائح التي كانت مهمشة في السابق .

و عليه المشرع قد أخذ بعين الاعتبار ظروف العمل الخاصة بالمرأة خاصة فيما يتعلق بمدة التكوين وظروف التكوين وقضية الايواء عند التكوين، كما نص صراحة على الحق في التمهين والتكوين المهني للمعوقين بدنيا المعترف بهم طبيا، بل وتطرق الى قضية التكوين للمسجون أو المعاقب بالسجن في المؤسسة العقابية أو عند خروجه منها من أجل إدماجه في الحياة العامة وحياة العمل⁹.

ورغم أن المشرع قد كرس ونص على إحترام مبدأ المساواة في العمل ومنه المساواة في التكوين المهني من دون التمييز العرقي أو الجنس أو السن، سواء في نص الدستور أو عبر مختلف القوانين الخاصة بالعمل والحياة الاجتماعية، إلا أنه في الواقع العملي الشئ يختلف.

بحيث أن التأثير التكنولوجي والتقدم الصناعي والمعلوماتي للعمل وضع فئة من العمال في موقع حرج وهم فئة الكهول أو العمال الكهول *travailleurs séniors*، وهي فئة من العمال التي يتراوح سنها بين 50 سنة و60 سنة وخاصة 55 سنة فما فوق .

بحيث أن المستخدم عندما يقوم بتكوين العمال وتدريبهم لتمكينهم من التكنولوجيا الحديثة هو بمثابة استثمار في العامل البشري داخل المؤسسة، وعليه يفضل المستخدم صرف الميزانية الخاصة بالتكوين المهني على العامل الشاب لأنه يمكنه أن يستغله الى غاية مدة 30 سنة بينما لا يتعدى معدل استغلال الكهل 7 سنوات .

ضف الى ذلك أن الحالة الصحية والجسدية والفكرية والنفسية للعامل الكهل تعتبر من مصوغات التراجع أو تحاشي تبني وإستعمال التكنولوجيا والتأهب للتكوين من اجل استعمالها، بحيث ثبت أن العمال الأقل من 30 عاما يستعملون التكنولوجيا والمعلوماتية أكثر من العمال ما فوق 30 عاما، وأن العمال ما فوق 40 عاما يميلون للإبتعاد عنها¹⁰.

و هو الشئ الذي مس مباشرة بالحق في العمل بالنسبة لهته الفئة من العمال، فصار رب العمل يفضل توظيف العامل الأقل سنا عند مسابقة التوظيف أو عروض العمل، ويميل الى تسريح العامل الكهل إذا كان أمام تسريح جماعي، فقد أثبتت الدراسات أن الشركات الاكثر استعمالا للتكنولوجيا والمعلوماتية وأساليب التسيير الحديث توظف أقل العمال المتقدمين في السن، وأن أكثر من 80 % من المؤسسات والشركات تعطي أهمية وأولوية للذي يحسن استعمال الكمبيوتر عند المسابقات واختيار الموظفين أو عند ترقيةهم¹¹

مع ذلك تذكر المشرع الجزائري هذه الفئة ولكن ليس بمناسبة التكوين وإنما في حالة التسريح الجماعي للعمال بسبب الأوضاع الاقتصادية التي لا تسمح بتوظيفهم، وهو ما سوف نتكلم عنه لاحقا عند التطرق الى حق المستخدم في تسريح العمال والحلول التي أتى بها المشرع (في النقطة الثالثة).

II - شرط عدم المنافسة والحق في العمل:

بمقتضى حرية التعاقد، ومن خلال سياسة المستخدم التنافسية، أمكن لهذا الأخير أن يشترط على العامل عدم منافسته، وذلك بمنع العامل من توظيف معرفته التكنولوجية أو التنظيمية لصالح نفسه أو لصالح مؤسسة منافسة أخرى .

و يطرح شرط عدم المنافسة¹² خلال مدة العقد، وعلى فترة معينة بعد نهاية عقد العمل يمتنع فيها العامل من منافسة المستخدم، سواء بشرط في عقد العمل أو إتفاق ملحق .

وعليه يفترض أن يحترم شرط صحة الاتفاق بعدم المنافسة قواعد القانون المدني فيما يتعلق بالجانب التعاقد والاتفاق .

بينما جاء الاجتهاد القضائي الفرنسي، بالإضافة الى ذلك، بجملة من شروط صحة عقد العمل، أهمها أن يكون شرط عدم المنافسة محدود ضمن الوقت والمكان، وأن يمس مصلحة المؤسسة، وان يمس بإختصاص يتقنه العامل أو يتعلق بمنصب عمله، ويجب أن يقدم المستخدم للعامل عوضاً عن هذا الامتناع¹³.

و يقصد بحصرية الشرط عبر الزمن بأن يكون منع المنافسة ليس للأبد وإنما لمدة محدودة، بحيث إذا كان المنع مطلقاً كان غير جائز ومخالف للنظام العام.

و إن تقدير ما إذا كانت مدة المنع معقولة أم لا مسألة موضوعية يفصل فيها القاضي الموضوع في ظل الظروف والملابسات المحيطة بالعمل، هذا ما إعتدته محكمة تونس عندما اعتبرت أن إدراج شرط عدم المنافسة دون التقييد بمعايير من شأنها حماية مصالح العامل يتعارض مع أحكام الدستور التونسي والميثاق العالمي لحقوق الانسان والاتفاقية الدولية لمنظمة العمل رقم 122 المتعلقة بالسياسة العامة للتشغيل¹⁴.

بينما يقصد بالمنع من حيث المكان أن يرد شرط عدم المنافسة ضمن حيز مكاني معين بالذات وليس بالاحتمال كأن يشترط عدم منافسته في نفس الولاية أو الوطن أو في أماكن تواجد وحدات أو فروع المؤسسة.

و كان من إجتهد القضاء الفرنسي ان المقابل المالي جراء عدم منافسة العامل هو إجباري وشرط صحة يترتب على تخلفه البطلان¹⁵، وأنه لا يمكن بأي حال من الاحوال أن يكون عدم إعطاء مقابل مالي للعامل موضع خطأ تأديبي أو يحرم منه إذا ما سرح تأديبياً¹⁶، كما لا يمكن التذرع وراء استقالة العامل من أجل حرمانه من المقابل المالي جراء عدم المنافسة¹⁷.

هذا بالنسبة للتشريع المقارن الفرنسي وحتى دول عربية كثيرة كالأردن ومصر والامارات العربية والكويت التي نصت قوانينها، سواء القانون المدني أو قانون العمل حسب كل دولة، على شرط عدم منافسة العامل لرب العمل، أما بالنسبة للوضع في التشريع الجزائري فالأمر مختلف.

فقد نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 7 من القانون 11/90 بمناسبة ذكر واجبات العامل اتجاه عمله والمستخدم وبالضبط الفقرة 7: " بأن لا تكون للعامل

مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه .

ثم في الفقرة 8 " أن لا يفضوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية " .

بل إن المشرع ذهب الى إمكانية التسريح التأديبي وإعتبار أنه خطأ جسيم بمقتضى المادة 73 إذا ما " أفشى معلومات مهنية متعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون " فرغم أن الأمر يتعلق بإفشاء السر المهني إلا أنه يبدو جليا أن المشرع من وراء هذه المواد يريد حماية المؤسسة، وهو الطابع الذي يتميز به القانون 11/90، بحيث أن هذا الشرط لم يذكر في القوانين السابقة .

فقد قام المشرع الجزائري بقلب الوضع، بحيث أن القاعدة العامة هو عدم منافسة العامل للمستخدم، وأنه إذا كان إتفاق فسيكون حول إمكانية منافسة العامل للمستخدم، وهو في مفهومه أقرب الى الترخيص منه الى إتفاق إذا ما علمنا أن رب العمل في معظم الأحيان هو الطرف القوي في العقد .

بينما لم ينص على شرط عدم المنافسة الذي يكون بعد إنقطاع علاقة العمل، وترك كل ذلك لحرية التعاقد والاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الفردية مع العمال .

III - حق المستخدم في التسريح العمال لأسباب تنافسية:

نشير بهذا الصدد الى أنه يمكن للمستخدم أن يقوم بالتسريح لأسباب اقتصادية (والتي يدخل ضمنها جميع الأسباب التي تتعلق بسياسة المؤسسة التنافسية) وفقا للمادة 69 من القانون 11/90 .

لكن أشترط على المستخدم بأن يقوم بالتسريح الجماعي عن طريق تسريحات فردية متزامنة، وأن يكون قرار التسريح بعد التفاوض مع جماعة العمال أو التمثيل العمالي في المؤسسة .

كما يمنع على المستخدم الذي قام بتقليص العمال أن يلجئ إلى توظيفات جديدة في الاصناف المهنية المعنية بالتقليص، وعليه يطرح هنا قضية إجبارية التكوين المهني، اللهم إلا إذا رفض العامل ذلك أو ثبت عدم كفاءته رغم التكوين P'insuffisance professionnelle .

كما أشترط على المستخدم قبل القيام بعملية التقليص أن يلجئ لجميع الوسائل والبدائل التي من شأنها التقليص من عدد التسريحات لا سيما: التخفيض من ساعات العمل، العمل الجزئي (والذي يمكن أن يكون موضوع إتفاق بينه وبين العامل أو في الاتفاقية الجماعية أو ضمن النظام الداخلي للعمل)، الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به (ومنه التقاعد المسبق)، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى .

فإذا لم يرغب العمال المعنيون بالتسريح في هذه التدابير الوقائية من التسريح يستفيدون في هذه الحالة من تعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين .

كما أنه يتم تحديد كفاءات التقليص بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه على أساس معايير ولا سيما الاقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل، بحيث توضح الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية مجموع هذه الكفاءات .

و ذهب المشرع بمقتضى المادة 73 -3 من القانون 11/90 الى أنه إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتادئيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الاجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله .

III - 1- هل يدخل سبب التطور التقني والتكنولوجي ضمن السبب الاقتصادي ؟

إن التشريع الحالي القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمعدل بمقتضى المرسوم التشريعي 94 -09 وقبل ذلك بالقانون 91 -29 لم يفد ما المقصود من التسريح لسبب اقتصادي وهو في الحقيقة من الانتقادات الموجهة للتشريع الحالي¹⁸، مع العلم أنه لا يختلف إثنان أن السبب الاقتصادي يعني به أيضا المنافسة الاقتصادية، مع ذلك

يبقى مفهوم التسريح لسبب اقتصادي هو جد واسع ما يطرح معه التساؤل إذا ما يمكن للمستخدم التسريح فقط لإرادته بتحديث المؤسسة أو إستقطاب التكنولوجيا .

و لكن بالرجوع الى القوانين السابقة والمغاة بمقتضى القانون 11/90، نجد أن المشرع قد أوضح فيها المقصود من السبب الاقتصادي يمكن أن يحوي السبب التكنولوجي والتقدم العلمي، وذلك إبتداء بما ورد في المادة 39 من الامر 75 - 31 المؤرخ في 1975/04/27 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: " عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الانتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي: " لكن تم حذف هذه الاسباب في القوانين اللاحقة كالقانون الاساسي للعامل 78 - 12، والمرسوم 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وأيضا المرسوم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

فقد نصت جميع القوانين التالية الى غاية القانون 11/90 السبب الاقتصادي فقط، وركزت في المقابل أن يتم مراقبة هذا التسريح الجماعي من حيث عدم السماح للمستخدم بالتعسف، خاصة بالنظر للمواد المتعلقة بدور مفتشية العمل في التسريح والشروط اللازمة للتسريح .

هذا من جهة ومن جهة أخرى يجب الاعتراف أن التشريع الجزائري ومنذ الاستقلال كان يستلهم من التشريع الفرنسي، وحتى في المرحلة الاشتراكية، فقد نص المشرع الفرنسي صراحة في المادة 3-1233 L من تقنين العمل الفرنسي على أن التحولات التكنولوجية تشكل سببا اقتصاديا مبررا لإنهاء الاقتصادي متى نتج عنها إلغاء في الوظيفة أو تعديل في عنصر أساسي في العقد، وهو ما أيده محكمة النقض الفرنسية حينما أقرت بأن إدخال التكنولوجيا متى أثر على المنصب في العمل يشكل سببا اقتصاديا حتى ولو لم يمس القدرة التنافسية للمؤسسة¹⁹ .

و يشمل معنى التحولات التكنولوجية تملك التغييرات في الوسائل وكذا في التنظيم، فهي ناتجة عن إدخال التكنولوجيا الحديثة أو التغيير العام الذي لا ينجم عن تقنية جديدة بل ذلك الذئ يؤدي الى تعديل عميق في سير المؤسسة، أي أن مفهوم التحول

التكنولوجي لا يشمل فقط الجانب المادي من مواد ومكينات وألات إلكترونية، وإنما أيضا الجانب التنظيمي الحديث من الطرق والوسائل المبتدعة.

و أضافت محكمة النقض الفرنسية في هذا المجال ان إدخال بما يسمى الدوائر الالكترونية لا يعتبر تحول تكنولوجي يؤدي للتسريح إلا إذا ألغى جميع فرص العامل في البقاء في منصبه أو المؤسسة، وأن التحولات التكنولوجية لا يمكن تحت أي غطاء مالي أو صعوبات مالية وإنما تكون بحتمية المرور الى المرحلة التكنولوجية .

و بمقتضى القرار الصادر في 15/10/1992 نص على أن الانهاء الاقتصادي لا يكون مشروعاً إلا إذا كان العامل أو العمال المعنيين غير قادرين على التكيف مع متطلبات التقنية الجديدة ، ولو لم تقم صعوبات اقتصادية تنافسية تهدد بقاء المؤسسة²⁰

III – 2- الحلول المقترحة للعامل الذي أحيل على البطالة لسبب اقتصادي:

وهنا نكون بصدد التحدث عن الحماية التي وفرها المشرع للعامل الذي فقد حقه في العمل بالنظر الى ظروف اقتصادية تنافسية .

وهو الأمر الذي حاول ان يعالجه المشرع الجزائري من خلال: المرسوم التشريعي رقم 09-94 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، مرسوم تشريعي رقم 94 -10 يحدث التقاعد المسبق، والمرسوم التشريعي 11-94 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، والمرسوم التشريعي 94 -12 يحدد الاشتراك في الضمان الاجتماعي، بحيث صدرت كل هذه القوانين في 26/05/1994 .

لذلك نص المشرع في المادة 3 من القانون 09-94: تشمل الترتيبات الوطنية لحماية الاجراء من خطر فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية على أدوات قانونية تؤسس على الخصوص:

- نظام نشيط لتوظيف الاجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية في تقليص عدد العمال أو إثر توقف المستخدم عن النشاط توقفا قانونيا .
- نصوص قانونية للمساعدة والدعم من أجل الحفاظ على العمل وترقيته كما تحدده في هذا المرسوم التشريعي .

- نظام تقاعد مسبق²¹ .
 - نظام تأمين عن البطالة لصالح الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية²² .
- يمول كل من النظام التأمين على البطالة ونظام التأمين عن التقاعد المسبق باشتراكات تتكفل بها الهيئات المستخدمة وأجراء كل قطاعات النشاط بما فيها قطاع المؤسسات والادارات .
- كما يمكن للمستخدم في إطار المحافظة على العمال أن يطلب من الجهات العمومية مساعدته:
- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية .
 - إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط المستخدم بمصالح الادارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني للترقية الشغل وإداراته .
 - يمكن للصندوق الوطني لترقية الشغل أن يمنح ضمانات ضرورية للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات إنتاج أو نشاطات جديدة أو توسيع المؤسسة أو فتح فروع لها .

خاتمة:

يبدو أن المنافسة الاقتصادية كان لها الأثر البالغ على حقوق الأشخاص في العمل، بحيث صار بإمكان الآلة أو المكيينة أن تعوض جهد الكثير من العمال في وقت أقصر مما يوفر على المستخدم الكثير من الوقت والمال، وهو عامل جوهري في مفهوم المنافسة الحديثة .

و عليه إذا لم تتبنى المؤسسة هذه الطرق الحديثة التي تنطوي على التكنولوجيا والمعلوماتية تكون عرضة للغلق والافلاس ما ينتج عنه تسريح كل العمال، ومن هنا صار المشرع يفضل تدليع المؤسسة والباعث الاقتصادي الاستثماري على حماية العامل .

وأیضا مع ظهور العولمة وفكرة الاستثمار الخارجي واستقطاب رؤوس الاموال الخارجية صار المشرع الجزائري يتنازل لصالح قوانين يمكن لها جلب المستثمر الاجنبي.

ورغم انه إجتهد في قضية التكوين المهني للعمال مع انتهاج سياسة طموحة في دعم توجه التكوين ومحاربة الامية في مواجهة هذا المد التكنولوجي، إلا أن شريحة مهمة لا يمكن إلا أن تعاني من هذا المشكل كون أنها شريحة العمال الكهول .

و أن إمكانية التسريح لسبب اقتصادي هي موضوع ليس بالجديد على المشرع الجزائري إلا أنها تحتاج الى التعزيز القضائي وتفعيل المراقبة خاصة تلك المتعلقة بمهام مفتشية العمل، وتحديد معنى السبب الاقتصادي من قد يعطي دفع قوي للمراقبة الادارية والقضائية لعملية التسريح .

كما أن حرمان العامل من منافسة المستخدم هو حرمان لحقه في العمل، فبينما إخراج الاسرار التكنولوجية يعتبر خطأ مهني، فإنه للعامل الحق في العمل لساعات خارج العمل وفقا لتكوينه وإختصاصه، وماذا إذا كان العامل هو صاحب الاختراع في المؤسسة مثلا ؟ لذلك يبدو أن المادة 7 من القانون 11/90 ليست متوافقة كليا مع الدستور الذي يوصي بحماية الحق في العمل .

الهوامش:

- ¹ - لقد قام المشرع بتنظيم التكوين في المؤسسة بمقتضى المرسوم 82 - 298 المتعلق بالتكوين المهني في المؤسسة وتمويله، والمرسوم 82 - 299 يتعلق بكيفيات اجازة التكوين المهني في المؤسسة، والمرسوم رقم 82 - 300 الذي يحدد شروط توظيف المكونين في المؤسسة وعملهم ومراتبهم .
- ² - القانون 08 - 07 مؤرخ 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني .
- ³ - Rapport préparé par la fondation européenne pour la formation « les dispositifs de la formation continue en Algérie » au cours du troisième trimestre de l'année 2002 , pp 9,10
- ⁴ - المرسوم التنفيذي 149/98 مؤرخ 1998/05/13 يحدد شروط وكيفيات تطبيق الرسم التكوين المهني المتواصل
- ⁵ - م. 86 من المرسوم 02/97 وتم إنشاء هذا الصندوق بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98 - 355 المؤرخ في 1998/11/10 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المهني المتواصل وتنظيمه وسيره
- ⁶ - تم إنشاء هذه الاجهزة بمقتضى القانون 08 - 07 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني

- ⁷ - 462 مركز تكوين مهني (CFPA) و54 معهد متخصص في التكوين المهني (INSPF) يتفرع عنها 29 وحدة تابعة [www. Mfep.dz](http://www.Mfep.dz)
- ⁸ - عدد المدارس في الجزائر هو 634 تأوي حوالي 23361 متربص [www. Mfep.dz](http://www.Mfep.dz)
- ⁹ - راجع في ذلك قانون 81 - 07 المؤرخ في 1981/06/27 يتعلق بالتمهين
- ¹⁰ - MICHEL Gollac et NATHALIE Greenan et SYLVIE Hamon-Cholet « L'informatisation de l'ancienne economie nouvelle machines nouvelles organisation et nouveau travailleurs », in Economie et Statistique N°339-340,2000 /p193
- ¹¹ - SEVANE Ananian et Patrick Aubert « Travailleur agés , nouvelles technologies et changements organisationnels » un reexamen a partir de l'enquete in Economie et Statistique N°397,2006 p 45
- ¹² - لقد قام الاجتهاد القضائي الفرنسي بالتفريق بين شرط عدم المنافسة - clause de non-concurrence وبين واجب الوفاء obligation de loyauté, والتي بمقتضاها لا يمكن له منافسة المستخدم أو إفشاء سر التكنولوجيا, والفرق بينهما أن شرط عدم المنافسة يكون بعد إنتهاء عقد العمل .
- ¹³ - LAURENCE Nicolas-Vullierme , Droit De La Concurrence , dyna'sup droit édition Vuibert , p 290
- ¹⁴ - حكم ابتدائي عدد 39131 صادر بتاريخ 2005/10/13, " حيث أن منح المدعي من العمل بكامل التراب الجمهورية ولمدة 5 سنوات سيحرمه من حق العمل الذي ضمنه له الدستور والمواثيق الدولية." حكم أورده خديجة زيادة, مقال بعنوان: إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل, مجلة الرأي, ص 4
- ¹⁵ - Pour être licite , toute clause de non-concurrence doit être assortie d'une contrepartie financiere y compris lorsque la convention collective est silencieuse a ce sujet (cass .soc.10 juillet 2002 , BC V n° 239) .par LAURENCE Nicolas-Vullierme , ovr.cité p82
- ¹⁶ - L'obligation de payement de la contrepartie ne peut pas être exclue en cas de licenciement pour faute grave (cass .soc.28 juin 2006 n° 05-40990 FPB) .Ibid.
- ¹⁷ - L'obligation de payement de la contrepartie ne peut pas être exclue en cas de démission(cass .soc. 31 mai 2006 , n° 04-44598 FSPB) . Ibid.
- ¹⁸ - BOUANAKA Essaid , « la légitimité de la compression des effectifs et le dispositif de protection des salaires» Actes du colloque international de droit social , la question de l'emploi , faculté de droit , Université De D'Oran , EDIK , Oran , 2001 , p 188
- ¹⁹ - VERDIER Jean – Maurice, COEURET Alain et SOURIA Marie-Armelle , Doit Du Travail , Rapports individuels , Volume 2 , 15^{eme} édition , Dalloz , 2009 , p 290 .

²⁰ - د . سامي عبد الله الدريعي، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في الالقانون التونسي، لجنة التأليف والتعريب والنشر، جامعة الكويت، 2002، ص 70

²¹ - يمكن أن يستفيد الاجير من الاحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية، ويشترط أن يكون قد بلغ 50 سنة (45 سنة للأثني) وقد جمع عدد من سنوات العمل يساوي 20 سنة وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل، ان لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط آخر

²² - يجب أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل، أن يكون عوناً مثبت في الهيئة المستخدمة قبل تسريح لسبب اقتصادي، أن يكون مسجل كطالب عمل لدى المصالح المختصة .

ويستفيد المعني من تعويض يتسلمه من المستخدم عند التسريح يساوي أجر ثلاثة أشهر، ثم من تعويض شهري للبطالة (نصف المبلغ من الأجر الشهري الخام)، أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الامومة، المنح العائلية، اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط بالنسبة لدى نظام التقاعد، الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء .