

السبب الحقيقي والجدي للتسريح الاقتصادي

(دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي)

عبد الحفيظ بقّة

أستاذ محاضر قسم أ

جامعة محمد بوضياف-المسيلة-الجزائر

ملخص:

بإمكان صاحب العمل أن يسرّح عماله تسريحا اقتصاديا بإرادته المنفردة، شريطة أن يستند هذا التسريح إلى سبب حقيقي وجدي، ناتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية من شأنها تهديد كيان المؤسسة الاقتصادية. ويكون السبب حقيقيا وجديا إذا كان موجودا وصحيحا وموضوعيا وغير مرتبط بشخص العامل، ناتجا عن إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو عن تعديل جوهري في عقد العمل، على أن يتولى القضاء مهمة مراقبة مدى حقيقة السبب وجديته، في ظل نظام توزيع عبء الإثبات بين العامل وصاحب العمل.

Résumé

L'employeur peut rompre unilatéralement le contrat de travail en licenciant les salariés, à condition que ce licenciement économique doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse est due à des difficultés économiques ou des mutations technologiques qui pourraient menacer l'entité de l'entreprise économique.

Et pour que la cause soit réelle et sérieuse il faut que le motif de licenciement existe vraiment, et qu'il soit correct et objectif, et ne doit pas être inhérent à la personne du salarié, et qu'il doit résulter d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail.

Dans tout ça, il reste le rôle de juge de fond pour contrôler la réalité de la cause de licenciement et si elle est vraiment sérieuse, dans un régime de répartition de la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur.

الكلمات المفتاحية: التسريح الاقتصادي، العامل، صاحب العمل

مقدمة:

شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن العشرين العديد من الأزمات الاقتصادية والمتغيرات الاجتماعية والتحولات التكنولوجية العميقة، ولم يكن العمال في منأى عن هذه التحولات، وعن آثارها السلبية، ولمواجهة هذه المتغيرات ومواكبة التحولات التكنولوجية اتجهت الكثير من الدول إلى انتهاج سياسة الإصلاح الاقتصادي وأصبح بإمكان صاحب العمل الاستغناء عن عدد كبير من العمال في إطار ما يسمى بالتسريح الاقتصادي.

وسعيًا من المشرع لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، وحتى يكون التسريح الاقتصادي مشروعًا، أخضعته مختلف التشريعات العمالية لضوابط موضوعية وأخرى شكلية، هدفها التوفيق بين الفعالية الاقتصادية للمؤسسة وحماية حقوق العمال والحفاظ عليها ولو بصفة نسبية، وبشكل يسمح لصاحب العمل بتخطي الأزمة التي تمر بها مؤسسته دون التضحية بمصلحة العمال وحقوقهم في الحماية، ومن بين هذه الضوابط ضرورة أن يكون التسريح مؤسسًا على سبب حقيقي وجدي، لا على سبب واهي أو مفتعل. فإلى أي مدى تساهم حقيقة وجدية السبب في حماية حقوق العمال المسرحين لأسباب اقتصادية؟

المبحث الأول: مفهوم السبب الاقتصادي الحقيقي والجدي

لم يحدّد المشرع الجزائري المقصود بالسبب الاقتصادي أو الدافع الاقتصادي، وإنما ذكر حالات تندرج ضمن السبب الاقتصادي دون أن يبيّن مواصفاتها، في حين أنّ المشرع الفرنسي اشترط من خلال قانون 13 جويلية 1973 أن يكون كل تسريح مؤسسًا على سبب حقيقي وجدي،¹ وفي حالة النزاع فإنّ القاضي هو المكلف بتقدير الطابع الحقيقي والجدي للأسباب التي يدعيها صاحب العمل، ويكون اقتناعه من العناصر التي يقدمها الأطراف أو من إجراءات التحقيق التي يراها صالحة.²

وهكذا نجد أنّ المشرع الفرنسي قد اشترط أن يكون التسريح مبررًا بالسبب الحقيقي والجدي، غير أنّه لم يحدد معناه، ممّا جعل الفقه والقضاء يتوليان هذه المهمة.³

ونظرا لارتباط موضوع الدراسة بالسبب الاقتصادي للتسريح، فإنه يتعين التعرف على السبب الاقتصادي للتسريح في المطلب الأول، ثم نتطرق لتعريف السبب الحقيقي والجدي في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف السبب الاقتصادي للتسريح

اختلف الفقه في إيجاد تعريف جامع مانع للسبب الاقتصادي، فهناك اتجاه فقهي يعرفه تعريفا ضيقا ويجعله محصورا في الظروف الاقتصادية للإرادية، ويرى بأنّه يتمثل في الصعوبات المالية والفنية التي تواجه المؤسسة كـالخسائر المالية والظروف الاقتصادية عامة، والتي لا يكون لصاحب العمل ولا للعامل يد فيها، ويستثنى من هذا المفهوم الأعمال الإرادية التي يقوم بها صاحب العمل من أجل تحسين الإنتاج والزيادة في الأرباح.⁴

غير أنّ هذا المفهوم يؤدي إلى خلط بين السبب الاقتصادي والقوة القاهرة، كما يمكن أن يؤدي إلى استعمال القوة القاهرة كذريعة لإعادة تنظيم المؤسسة وحرمان العمال من حقوقهم بعد تسريحهم.⁵

أمّا الاتجاه الفقهي الثاني فإنّه يعرف السبب الاقتصادي للتسريح تعريفا واسعا، بحيث يشمل كل التسريحات التي لا ترجع إلى خطأ العامل، ومن ثم فهي تشمل التسريحات التي يكون سببها الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل على مؤسسته بإرادته قصد تحسين الإنتاج أو الزيادة في المردود، وكذلك التسريحات التي يكون سببها الصعوبات الاقتصادية الطارئة التي تكره صاحب العمل على إعادة تنظيم مؤسسته أو إلغائها بعض المناصب أو تعديلها.⁶

وعليه فإنّ كل تسريح لا يكون بسبب خطأ من العامل يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي، إلّا أنّ الفقيه برنارد فورنييه Bernard FOURNIER يرى بأنّ هذا المفهوم مفرط نوعا ما، ويفضّل تعريف السبب الاقتصادي كما يلي: «هو كل تسريح غير راجع إلى شخص العامل، ويقصد بشخص العامل ليس الخطأ فحسب ولكن عدم الكفاءة المهنية والجسمانية والحالة الصحية

أما المشرع الفرنسي فقد عرّف السبب الاقتصادي بموجب المادة 1-321 بأنه: «يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديل جوهري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية.»⁸ وبمقتضى قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17 جانفي 2002 أدخل المشرع الفرنسي عدة تعديلات على نص المادة 1-321 1 فقرة 01 من قانون 02 أوت 1989 تتمثل في حذفين وثلاث إضافات،⁹ وعليه فقد حذف المشرع عبارة أساسي أو جوهري «substantielle» التي كانت تحدد نوع تعديل عقد العمل الذي يعتبر تسريحا اقتصاديا وكذلك تعبير بصفة خاصة «notamment» الذي كان يوضح أنّ السبب الاقتصادي للتسريح غير محصور في الصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية وإنما تركت هذه العبارة الباب مفتوحا أمام القضاء لإضافة أسباب أخرى يعتبرها سببا اقتصاديا للتسريح، أما الإضافات فقد اشترط القانون أن تكون الصعوبات الاقتصادية جادة ولا يمكن التغلب عليها بأية وسيلة أخرى، «difficultés des à soit» ، كما اشترط النص المعدل في التحولات التقنية أن تنهي حالة الثبات في المؤسسة «soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise».

وأضافت المادة 107 من قانون التحديث الاجتماعي سببا آخر للتسريح وهو الضرورة الملحة لإعادة تنظيم المؤسسة من أجل الحفاظ على نشاطها.¹¹

ورغبة في حصر حالات إعادة تنظيم المؤسسة التي تبرّر التسريح الاقتصادي تدخل القضاء ليقرّر ما يلي: «إن لم يكن إعادة تنظيم المؤسسة مرتبطا بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنها لا تشكل سببا اقتصاديا للتسريح إلا إذا تقرّرت لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة.»¹²

والواقع أنّ المشرع الفرنسي عند تحديده لمفهوم السبب الاقتصادي للإنهاء لم يخرج عن المبادئ الحمائية التي استقر عليها القضاء، وذلك مع التأكيد على إطار المبدأ الذي تضمنته التوجيهات الصادرة عن مجلس المجموعة الاقتصادية الأوروبية والقاضي بضرورة أن يكون سبب الإنهاء «غير لصيق بشخص العامل».¹³

وبذلك لم يكتف المشرع الفرنسي 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.»¹⁴

أما المشرع الجزائري فقد تناول كيفية حماية العامل من آثار التسريح الاقتصادي، وذلك بالنص على التدابير الاحتياطية للتقليل من عدد العمّال المسرحين وعلى الضمانات القانونية الممنوحة لهم وذلك من خلال المادة 69 وما يليها من قانون علاقات العمل 90-11 وعلى الترتيبات الحمائية من خلال المرسوم التشريعي 94-09¹⁵ وكذا المرسوم 94-11،¹⁶ غير أنّه لم يتناول تعريف السبب الاقتصادي ولا أنواع الأسباب المؤدية إلى التسريح،¹⁷

المطلب الثاني: تعريف السبب الحقيقي والجدي

لم يحدّد المشرع الفرنسي ماذا يقصد بالسبب الحقيقي والجدي، ولم يقدّم أي معيار يمكّننا من الاهتداء لمضمون الصفتين «حقيقي وجدي» لذلك سندستعين بالفقه والقضاء والأعمال التحضيرية لقانون 1973.

الفرع الأول: تعريف السبب الحقيقي: أعلن وزير العمل الفرنسي أثناء تدخله أمام البرلمان وهو بصدد مناقشة قانون 13 جويلية 1973 عن فحوى السبب الحقيقي، حيث قال: «يكون السبب حقيقيا إذا اتسم بالطابع الموضوعي بعيدا عن الأهواء الذاتية والحالة النفسية لصاحب العمل، والسبب الحقيقي يمكن أن يكون مثلاً خطأ أو عدم الكفاءة المهنية أو إعادة هيكلة المؤسسة».¹⁸ وفي جلسة أخرى للبرلمان عرّف وزير العمل الفرنسي السبب الحقيقي بقوله: «السبب الحقيقي هو سبب موضوعي يرجع سواء إلى سبب شخصي للعامل أو إلى كفاءته في العمل أو إلى هيكلة المؤسسة، وباختصار يتعلق الأمر بسبب مستقل عن حسن أو سوء مزاج صاحب العمل».¹⁹

أما الفقه فقد عرّف السبب الحقيقي بأنه: «السبب الذي يعد في نفس الوقت موجودا وصحيحا وموضوعيا».²⁰

ومن خلال هذه التعريفات يمكن أن نستخرج الشروط الواجب توافرها في السبب الحقيقي وهي:

أولاً: أن يكون السبب موجودا: بحيث إذا خلا التسريح من أي سبب فإنّ الإنهاء الصادر من صاحب العمل يكون تعسفيا، وعليه فإذا سرح صاحب العمل عاملا لعدم كفاءته فهو ملزم بتحديد المقصود بعدم الكفاءة وبدقة، وللقاضي أن يتأكد من كفاءة العامل من خلال النتائج المحققة.²¹

ثانياً: أن يكون السبب صحيحا: ويقصد بذلك أن يكون ثابتا بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير المكان والزمان، وهذا عكس ما كان موجودا قبل إصلاح 13 جويلية 1973، إذ قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه لا يكفي لاعتبار التسريح تعسفيا مجرد تغيير الأسباب عبر الزمان، بل يمكن لصاحب العمل أن يدعي أسبابا مختلفة شريطة ألا تتضمن قذفا، في حين أن القانون الجديد اشترط أن يكون سبب التسريح حقيقيا وجديا، بل ويعتبر تعسفيا أي تسريح قائم على سبب غير صحيح حتى ولو كان صاحب العمل حسن النية، أي ليس لديه نية الإضرار بالعامل.

ثالثاً: أن يكون السبب موضوعيا: بمعنى ألا يكون السبب شخصا وألا يكون صادرا وفقا لأهواء صاحب العمل، ومن ثمة فإنّه لا يجوز الاكتفاء بادعاءات صاحب العمل بوقائع معينة، وإنما على القضاة أن يتحققوا من أن هذه الوقائع تسمح بوجود السبب الموضوعي، وفي مثل هذه الحالة يجب على القاضي أن يبحث فيما إذا كان التسريح الناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية قد اتخذ من طرف صاحب العمل بحيلة وحذرو تبصر.²²

أما القضاء فقد عرّف السبب الحقيقي بأنه السبب الذي يتطلب باعثا حقيقيا ينطبق مع حقيقة ملموسة وموضوعية ومتينة.²³ وفي هذا السياق أشارت محكمة استئناف ليموج في محاولة لتعريف السبب الحقيقي بأن حقيقة سبب الفصل

تقتضي توافر شرطين:²⁴

- الشرط الأول: أن تكون الصعوبات الاقتصادية والتحويلات التكنولوجية أو إعادة هيكلة

المؤسسة موجودة حقيقة وليست مجرد إدعاءات من صاحب العمل أو بتدليس منه، وأن تكون صحيحة أي أنّها السبب

الحقيقي لإلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل.

- الشرط الثاني: أن يكون إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل

موجود وتم بالفعل، وأن يكون صحيحاً أي السبب المباشر لإنهاء العقد بعد أن رفض العامل تعديله.

الفرع الثاني: تعريف السبب الجدي (الجاد): لقد عرّف وزير العمل الفرنسي من خلال المناقشات البرلمانية بجلسة 29 ماي 1973 السبب الجدي بأنه « السبب الذي يكتسي درجة من الخطورة تجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل دون الإضرار بالمؤسسة وتجعل إنهاء العقد أمراً ضرورياً.²⁵

أما القضاء فقد عرّفه من خلال الحكم الصادر عن محكمة استئناف ليموج في 21 مارس 1975 بأنه يجب عدم الخلط بين السبب الجاد والخطر، فالسبب الجاد لإنهاء عقد العمل لا يتركز على فعل يجعل علاقة العمل مستحيلة كالخطأ الجسيم، الذي يحرم العامل من التعويض عن عدم الإخطار أو التعويض عن التسريح، ولكن يتركز على فعل يمكن أن ينهي العقد بشكل نهائي مع إلحاق ضرر بالمؤسسة، وعليه فإنّ هذا الحكم قد حدّد المقصود بالسبب الجاد لإنهاء العقد مقارنة بالخطأ الجسيم، وتوصل إلى أن هناك درجة من الخطأ لا تصل إلى حد الجسامة وتبرر إنهاء العقد هي السبب الجاد.²⁶

المبحث الثاني: دور السبب الجدي والحقيقي في حماية العمال من التسريح الاقتصادي

توفيرا لأقصى حد من الحماية للعامل، نصّت التشريعات العمالية على وجوب توافر السبب الحقيقي والجدي لأي تسريح، خلافا لما كان سائدا من قبل، حيث كان صاحب العمل حراً في تسريح عماله، وكل ما يلتزم به عند حدوث نزاع إدعاء أي سبب لتبرير التسريح، كعدم كفاءة العامل أو وجود صعوبات اقتصادية تدعوه إلى ذلك، في غياب رقابة قضائية صارمة وصعوبة إثبات عكس ما يدعيه رب العمل حول حقيقة وجدية السبب، وعليه سنتناول الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجديته في المطلب الأول، ثم نتطرق لمسألة إثبات حقيقة سبب إنهاء العقد وجديته من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: الرقابة القضائية على حقيقة السبب وجديته

لم تكن هناك وسيلة للتأكد من صحة إدعاءات صاحب العمل عندما يسرح بعض عماله ثم يدعي أي سبب لتبرير التسريح في غياب رقابة قضائية صارمة في القانون الفرنسي، ولم يكن القاضي يملك رقابة على حقيقة هذا السبب وجديته إلى غاية صدور قانون 13 جويلية 1973²⁷ ثم قانون 30 ديسمبر 1986، حيث قيّد هذان القانونان سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد من خلال إقرار رقابة جدية وحقيقة السبب.

أما محكمة النقض الفرنسية فقد اعتمدت خلال السنوات الأخيرة طريقة للرقابة، تمكنها من فرض عقوبات على التسريحات الاقتصادية التعسفية دون أن تمس بسلطة الإدارة لصاحب العمل وذلك بتطبيق المادة L1233-2 التي تفرض على قضاة الموضوع إجراء رقابة مزدوجة على التسريح لسبب اقتصادي.

وباعتبار أن السبب الاقتصادي يتكون من عدة عناصر وأن هذه العناصر تكون مرتبطة بعلاقة السببية، فإنّه لا يمكن للقضاة إثبات وجود السبب الاقتصادي والجاد إلا بعد معاينة وجود الوقائع التي يتمسك بها صاحب العمل من جهة، وحقيقة علاقة السببية بين هذه العناصر من جهة أخرى.²⁸

الفرع الأول: رقابة وجود الوقائع: تتطلب رقابة وجود الوقائع رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها ورقابة الصعوبات الاقتصادية بما فيها التحولات التكنولوجية، إضافة إلى إعادة هيكلة المؤسسة أو إغلاق المؤسسة.

أولاً: رقابة إلغاء الوظيفة أو تعديلها: إذا كان السبب الاقتصادي للتسريح يستدعي إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل عنصر أساسي في عقد العمل، فإنّ القضاء يشترط لرقابة حقيقة هذه الحالات أن يكون الإلغاء حقيقياً للوظيفة، لكون أن مجرد تعويض عامل مسرح بعامل آخر لا يوحي بإلغاء الوظيفة، حتى ولو كان العامل البديل يعمل بالتوقيت الكامل وبأجر مماثل أو بالتوقيت الجزئي وبأجر أقل.²⁹

في حين يعتبر توزيع مهام العامل المسرح على بقية العمال الموجودين بالمؤسسة إلغاء لوظيفته، ويأخذ نفس حكم إسناد مهام العامل المسرح لشخص يعمل على سبيل التبرع، ونكون أمام إلغاء للوظيفة في حالة وضع عامل آخر في منصب العامل المسرح كون أن العامل المحتفظ به أحسن من المسرح في ترتيب التسريحات.³⁰

ثانياً: رقابة الصعوبات الاقتصادية: تمارس هذه الرقابة بصفة صارمة، هذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية بأنّه لا يمكن لقضاة الموضوع الاعتماد على انخفاض رقم الأعمال كمؤشر وكمبرر لتبرير التسريح الاقتصادي، بل يجب عليهم تفحص حقيقة الصعوبات الاقتصادية المثارة من طرف صاحب العمل، فإذا كان انخفاض رقم الأعمال ظرفياً أو قليل الأهمية فعلى القضاة استبعاد وجود الصعوبات الاقتصادية المبررة لإلغاء الوظيفة أو تحويلها، كما أنّ غلق المؤسسة لا يشكّل في حد ذاته صعوبة اقتصادية تبرّر إلغاء الوظيفة، بل يجب على القضاة البحث والتأكد من أنّ هذا الغلق ناتج عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو لإعادة تنظيم المؤسسة للحفاظ على تنافسيته.³¹

كما أنّ الصعوبات الاقتصادية لا تحدد على مستوى الفرع الذي سرح منه العامل، لأنّ ضعف مردودية نقطة بيع واحدة لا يشكّل صعوبة اقتصادية حقيقية مبررة للتسريح عند وجود نقاط بيع أخرى في نفس المدينة تابعة لصاحب عمل واحد، أمّا إذا كانت المؤسسة تابعة لمجمع اقتصادي فإنّ الصعوبات تقدر بالنظر إلى قطاع النشاط أو المجمع كله.³² كما يعتبر القضاء إعادة هيكلة المؤسسة وتوقف نشاطها سببين للتسريح الاقتصادي بشرط خضوعهما للرقابة على حقيقة السبب وجديته.³³

وعندما يكون إعادة تنظيم المؤسسة بمحض إرادة صاحب العمل ويؤدي ذلك إلى إلغاء الوظيفة أو تعديل عقد العمل، فإنّ القضاء لا يكتفي بالتأكد من حقيقة الوقائع، وإنّما يبحث إذا كان إعادة تنظيم المؤسسة قد تم من أجل حماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط.

ومن الضروري أن يمارس القضاة الرقابة على مدى ملاءمة قرار إعادة تنظيم المؤسسة أو إعادة الهيكلة، غير أنّ هذه الرقابة لا تسمح للقضاة بأن يحلوا محل المستخدم في اتخاذ أحسن القرارات لتسيير المؤسسة، وإنما يبحثون فقط في كون القرار المتخذ من طرف المستخدم أهو ضروري وفعال لمواجهة المنافسة أم لا، وتطبق محكمة النقض بدقة وصرامة معيار القدرة التنافسية على قطاع النشاط.³⁴

كما أنّ توقف نشاط المؤسسة يمكن أن يبرر التسريحات الاقتصادية إذا لم يكن بخطأ من صاحب العمل أو بخفته

الملومة (لا مبالاته)، 53 غير أن توقف النشاط بمنشأة واحدة لا يبرر التسريح إلا إذا كان توقف النشاط قد مسّ المؤسسة كلها وبصفة نهائية.³⁶

الفرع الثاني: الرقابة القضائية على علاقة السببية: لا يكون سبب التسريح حقيقيا وجديا إلا إذا كان ناتجا عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو عن تعديل لعقد العمل، والذي ينتج بدوره عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو لسبب آخر غير لصيق بشخص العامل، لذلك نكون بصدد علاقة سببية مزدوجة، علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والتسريح من جهة، وعلاقة سببية بين إلغاء الوظيفة أو تعديلها أو تعديل عقد العمل والصعوبات الاقتصادية من جهة أخرى، وعليه فإن محكمة النقض تفرض على قضاة الموضوع ممارسة الرقابة المزدوجة على حقيقة علاقة السببية وبصفة صارمة. أولا: علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة والتسريح: حسب رأي محكمة النقض الفرنسية، فإن حقيقة علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل أساسي لعقد العمل والتسريح تجعل صاحب العمل عاجزا عن توفير منصب آخر بالمؤسسة للعامل الذي ألغيت وظيفته أو تم تحويلها أو تعديلها.

وقبل أن يتقرر الالتزام الصريح بإعادة ترتيب العامل (إعادة الإدراج) قانونا - بعد إلغاء وظيفته-، كرّست محكمة النقض الفرنسية هذا الالتزام وجعلته على عاتق المستخدم بصيغ لا تدع مجالاً للشك،³⁷ إلا أنه لا يجب الخلط بين إعادة التصنيف والالتزام بوضع مخطط لإعادة الإدماج، لأن الالتزام بإعادة التصنيف لا يمكن أن يتحرر منه صاحب العمل بإيجاد منصب عمل جديد لكل عامل تجنباً للتسريح، بل يتعين على صاحب العمل أن يوفر للعامل منصبا من نفس درجة المنصب الأول وبأجر مماثل،³⁸ وفي حالة عدم وجوده يقترح عليه منصبا أقل درجة وأقل تأهيلا وبأجر أقل أيضا، وهنا يمكن للعامل رفض هذا الاقتراح.

ويكون البحث عن الوظيفة لإعادة تصنيف العامل إما على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو على مستوى المجتمع إذا كانت تابعة لمجمع صناعي أو تجاري.

ولا يتوقف التزام صاحب العمل عند هذا الحد، بل يتعين عليه حسب قرارات محكمة النقض،³⁹ أن يقترح على العامل المهديد بالتسريح تكوينا أو تأهيلا إذا كان المنصب المتوفّر يتطلب تأهيلا أعلى، ولا يشترط على صاحب العمل أن يضمن تكوينا عاليا للعامل، وإنما تكوينا يمكنه من التكيف مع المهام الجديدة فقط.

وعليه فإن القاضي يراقب مدى التزام صاحب العمل بما تفرضه عليه المادة 4-1233 L، من الجهود المبذولة من طرف صاحب العمل لتكوين العامل أو تأهيله، وكذلك التأكد من أن إعادة تصنيف العامل في المؤسسة المستخدمة أو في المؤسسات التابعة للمجمع الذي تنتهي إليه المؤسسة أصبحت غير ممكنة.

ومن أجل توفير حماية أكبر للعامل تم تعديل المادة 4-1233 L ولتي أصبحت تفرض على صاحب العمل أن يوفر للعامل الملغاة وظيفته منصب مماثل وبأجر مماثل.⁴⁰

ثانيا: علاقة السببية بين إلغاء الوظيفة والأسباب الاقتصادية: إضافة إلى ضرورة وجود علاقة سببية بين التسريح وحالات إلغاء الوظيفة بكافة صورها، يتعين أيضا أن تكون هناك علاقة سببية بين إلغاء الوظيفة بكافة صورها والأسباب الاقتصادية

المختلفة، والتي لا تتصل بشخص العامل.⁴¹

وعليه فإنّ القضاء يفرض قيوداً أخرى على سلطة إدارة صاحب العمل لمؤسسته، مفادها أنّ صاحب العمل لا يمكنه أن يتمسك بالسبب الاقتصادي لتبرير إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو تعديل عقد العمل إذا كان مذنباً بلامبالاته (خفته الملوثة)، أو متجاوزاً لسلطته التي تعد السبب الحقيقي للإلغاء غير المبرر للوظيفة.⁴²

كما لا يمكن لصاحب العمل التمسك بالترتيبات التي اتخذها، والتي أدت إلى صعوبات اقتصادية أو مالية لتبرير التسريحات.⁴³

وحق في غياب غش صاحب العمل ولامبالاته، اعتبرت محكمة النقض أنّ التسريحات الناتجة عن إلغاء الوظائف لا تستند لسبب حقيقي وجدي، إذا لم تكن نتيجة حتمية للسبب الاقتصادي المدعى به،⁴⁴ وهذا ما يحدث كل مرة عندما يريد صاحب العمل التقليل من تكاليف العمال في غياب الصعوبات الاقتصادية.

غير أنّ محكمة النقض الفرنسية لم تترك الفرصة لقضاة الموضوع لممارسة رقابتهم الكاملة على رابطة السببية بين عدد الوظائف الملغاة والسبب الاقتصادي المتمسك به، حيث اعتبرت أنّ إعادة التنظيم لا يجعل الإنهاء مبرراً ومشروعاً إلا إذا كان ضرورياً للحفاظ على تنافسية المؤسسة، إلا أنّها استبعدت هذه الفكرة فيما بعد، على أساس أنّ التسريحات التي تتم للحفاظ على تنافسية المؤسسة لا تكون مبررة إلا إذا كان الغرض منها تجنب صعوبات اقتصادية أولتدرك آثارها السلبية على الوظيفة.⁴⁵

وخلاصة القول فإنّ القانون الفرنسي قد اهتم بشكل واسع بموضوع السبب الاقتصادي، وسمح للقضاة من بسط سلطتهم الرقابية على حقيقة سبب التسريح وجديته وإصدار عدة أحكام قضائية، كما ساهم الفقه في التعليق على هذه الأحكام وشرح الغموض الذي يعتري هذه القوانين، وانتهى الأمر إلى اعتبار السبب المشروع للإنهاء هو الذي يكون خالياً من التعسف ومجسداً في عناصره فكرة السبب الحقيقي والجدّي.⁴⁶

أما المشرّع الجزائري فلم ينصّ على السبب الاقتصادي الحقيقي والجدّي ولا على كيفية رقابته قضائياً، واكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون توضيح لصفاتها، وتحديد عناصرها تاركاً فراغاً قانونياً يجب تداركه، وذلك بتقديم توضيح عن ماهية السبب الحقيقي والجدّي لتمكين العامل من معرفة حقوقه والتمتع بالحماية القانونية المفترضة، ولمساعدة القاضي على بسط رقابته على حقيقة سبب التسريح ومدى جديته، كما يساعد مفتش العمل على مراقبة الإجراءات، وعليه فإنّ هذا الفراغ من شأنه أن يؤدي إلى ضياع حقوق العمال وكثرة التسريحات التعسفية وإطالة النزاعات العمالية، والتي يفترض أن تكون ذات طبيعة استعجالية لأنها تتعلق بمصدر رزق العامل.

المطلب الثاني: عبء إثبات حقيقة سبب إنهاء العقد وجديته

بداية يجب أن نفرّق بين إثبات حقيقة وجدية سبب الإنهاء، وبين إثبات الإنهاء نفسه، وعليه فإذا ادعى العامل بأنّ صاحب العمل قد فصله من عمله مطالبا بالحقوق المترتبة على ذلك فعليه أن يثبت أنّ الإنهاء كان بسبب الفصل تطبيقاً للقواعد العامة في الإثبات، وهي أنّ عبء الإثبات يقع على المدعي، أما إذا ادعى العامل بأنّ سبب الإنهاء غير حقيقي وغير جدي،

فإنّه غير ملزم بإثبات ما يدعيه نظرا لصعوبة الأمر عليه إن لم يكن مستحيلا.⁴⁷

ولهذا سيكون نظام إثبات السبب الحقيقي والجدي موزع بين العامل وصاحب العمل ، ولا يتحملة أي طرف، ويتولى القاضي مهمة إقامة الدليل من خلال ما يقدم له من الطرفين، فإن لم تكن الأدلة كافية على القاضي أن يحصل على أدلة أخرى عن طريق إجراء التحقيقات التي يراها لازمة.⁴⁸

وبمقتضى نصّ المادة 1-1235 منحت للقاضي سلطات واسعة باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها مناسبة، كما يمكنه أن يستعين بكل وسائل الإثبات الممكنة ليتحقق من وجود السبب الحقيقي والجدي أو نفيه، وله أن يستمع إلى الطرفين ويطالبها بتقديم أدلة تؤيد أقوالهما، وله الحق في الاستعانة بفي أو خبير، وله أيضا أن يطلب الاطلاع على بيانات وأوراق ومستندات، وهو حرّ في قبول أو رفض ما يقدم له من أدلة يَكون منها عقيدته تحت رقابة محكمة النقض فيما يتعلق بالتكييف وتقدير أسباب تكوين رأيه في مدى وجود السبب الحقيقي والجدي للإتهام أم لا.⁴⁹

ويشترط أن يكون الدليل المقدم للقاضي سواء من طرف صاحب العمل أو من طرف العامل قد تمّ الحصول عليه بطريقة مشروعة وفي الحالة العكسية لا يعتد به.

وباعتبار أنّ العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة فإنّه يصعب عليه إقامة الدليل على انعدام السبب المشروع، بل يستحيل عليه في كثير من الحالات، وعلى هذا الأساس جاءت اتفاقية العمل الدولية لتعفي العامل من تحمل عبء الإثبات في حالة إنهاء الاستخدام،⁵⁰ وعليه اتجهت تشريعات العمل إلى وضع طريقتين للإثبات، إمّا بإلقاء العبء على صاحب العمل وإما بالاعتراف للقاضي بدور ايجابي في تمحيص الوقائع وأدلة الإثبات والمعلومات المقدمة له من الطرفين.

ويقتضي العدل والمنطق السليم أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات السبب الحقيقي والجدي لعدة اعتبارات

منها:⁵¹

1- إنّ التسريح لسبب اقتصادي هو قرار صادر من صاحب العمل يتخذه في إطار سلطة تسيير مؤسسته، والذي يجد مبررا له في ضرورة السير الحسن للمؤسسة وليس في سلوك العامل فمن باب أولى يتم تبرير سبب التسريح من طرف صاحب العمل.
2- إنّ وسائل الإثبات تكون عادة بين أيدي صاحب العمل وخصوصا في الوثائق المطلوبة قانونا كالوثائق المحاسبية والدفاتر المسوكة من طرف المستخدم باعتباره تاجرا، زيادة على ذلك فإنّ القانون يفرض عليه تقديم جميع الوثائق والمعلومات للقاضي، تلك الوثائق التي قدمها لممثل العمال أو للسلطة الإدارية في حالة عدم وجود ممثلين للعمال قبل لجوئه للتسريح، وعليه فهو الملزم قانونا بتحمل عبء إثبات السبب الحقيقي والجدي.

وللإشارة فإنّ مشكلة الإثبات لم تثر قبل إلغاء الرقابة الإدارية السابقة نظرا للدور الايجابي الذي كانت تلعبه السلطة الإدارية قبل إلغاء الترخيص بالتسريح، إذ كانت تفحص كل الطلبات المقدمة من صاحب العمل والتي يجب أن تكون مؤسسة ومشروعة وإلا تم رفضها ممّا يدل على أن الإثبات كان يقع على صاحب العمل.⁵²

أما بعد إلغاء الرقابة الإدارية فقد أصبح دور الرقابة منوط بالقاضي، وفي حالة عجزه عن تكوين قناعته بوصوله إلى الحقيقة فإنّ الشك (الفشل في الوصول إلى الحقيقة) يفسّر لمصلحة العامل.⁵³

غير أنّ هذا النصّ قد انتقد لكونه مخالفا لمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، وتم الطعن فيه أمام المجلس الدستوري، إلا أنّ الطعن رفض بحجة أنّ هذه القاعدة لا تطبق إلّا عندما يعجز القاضي عن تكوين عقيدة سليمة على وجود سبب حقيقي وجدي يبرّر تسريح العامل، وأنّ هذه القاعدة تهدف إلى ممارسة الرقابة القضائية على الشروط القانونية للتسريح ولا علاقة له بمبدأ المساواة.

ونحن نرى من جانبنا أنّ تطبيق هذه القاعدة ليس فيه خرق لمبدأ المساواة، نظرا لاختلاف المراكز القانونية للطرفين (طرف ضعيف في مواجهة طرف قوي)، وعلى هذا الأساس لم تحمّل اتفاقية العمل الدولية عبء إثبات حقيقة وجدية سبب إنهاء الاستخدام للعامل بل جعلت عبء الإثبات إما على عاتق صاحب العمل أو بتقديم كل طرف ما لديه من أدلة إثبات.⁵⁴ أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد منح الحق لصاحب العمل في تقليص عدد العمال إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية،⁵⁵ ممّا يدلّ على أنّ عبء إثبات هذه الأسباب يقع على صاحب العمل، إذ يتعين عليه أن يبرّر الدوافع التي أدت به إلى تقليص عدد العمال تجاه ممثلي العمال والهيئات النقابية.

خاتمة:

من خلال ما تم تقديمه في هذا العرض اتضح أنّ التسريح الاقتصادي ليس محظورا إذا دعت إليه أسباب حقيقية وجادة، فرضتها صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وأدت هذه الصعوبات إلى تهديد كيان المؤسسة بالزوال، فيصبح صاحب العمل في مركز المدافع عن مصالحه، فيتخذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته، على أن يتعامل مع هذه الصعوبات بطريقة موضوعية يرجّح فيها بين مصالح مؤسسته ومصالح العمّال، وأن يتقيد بمجموعة من الضوابط والقيود وفي مقدمتها استناد الإنهاء الاقتصادي لسبب حقيقي وجدي.

كما اتضح لنا مفهوم السبب الحقيقي والجدّي من خلال ما قدمه الفقه والقضاء، وأنّ تقيد صاحب العمل بهذا المفهوم من شأنه أن يشكل ضمانة قانونية للعامل المسرح، خاصة إذا دُعِمت عملية التسريح برقابة قضائية صارمة على حقيقة وجدية السبب الاقتصادي في ظلّ تحمل صاحب العمل عبء إثبات حقيقة وجدية السبب أو في ظلّ نظام توزيع عبء الإثبات بين العامل وصاحب العمل وتولي القاضي مهمة إقامة الدليل من خلال ما يقدم له من الطرفين مثلما هو مكرّس في القانون الفرنسي.

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية:

- 1-د/ آمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، مصر ، 1999-1998.
- 2- د/ فاطمة محمد الرزاز، « تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي»، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، 2007.
- 3-عبد الحفيظ بقة، حماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية

الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، 2012.

4- د/ عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986.

5- د/ عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

6- د/ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2007-2008.

7- الاتفاقية الدولية للعمل لسنة 1982 والمتعلقة بإنهاء الاستخدام، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني www.ilo.org/ilolex/arab/docs.

8- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، عدد 17.

9- المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج. ر، العدد 34.

10- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج. ر، العدد 34.

11- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج. ر، العدد 34.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

Le nouveau code du travail ,est rentré en vigueur le 1 er mai ,2008 sur le site www.legefrance.gouv.fr

1- BADIOLA, Anne Sophie, Le licenciement pour motif économique, , droit des salariés.fr sur site : www.information-juridique.com/droit-travail/licenciement-pour-motif-économique.

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

3- Delaporte Corinne PIZZIO —, droit du travail, édition Vuibert, paris, 1998.

4- FROUIN Jean Yves, Le caractère réel et sérieux du motif : technique de contrôle, Demi-journée du conseil d'administration de l'association française de droit du travail et de la sécurité social, organisée en partenariat avec la sous commission continue en droit social de la commission ouverte du Barreau du Paris« Autour de la rupture pour motif économique. », sur le site www.afd.

5- LAMARCHE Thierry, la fermeture de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement, La semaine juridique, 24, 14 Juin 2001.

6- PELISSIER Jean, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, Droit du travail, édition, Dalloz, 2008.

7- SAVATIER Jean, « La cessation d'activité de l'entreprise motif économique de licenciement », Droit social, n4,

Avril 2001.

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

الهوامش

1 انظر في ذلك:

L'article L122-14-2 du 13 Juill, 1973 du code de travail français Modifié par la loi n 91-72° du 18 janvier 1991, art 1 JORF 20 janvier 1991, Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

2 انظر في ذلك:

L'article L122-14-3 du 13 Juill, 1973 du code de travail français Modifié par la loi n 91-72° du 18 janvier 1991, art 1 JORF 20 janvier 1991, Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

3 د/ عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 164-165.

4 د/ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2007-2008، ص 283 f.

5 هناك إجماع فقهي على عدم وجود قوة قاهرة مالية أو اقتصادية.

6 د/ عبد الحفيظ بلخيزر، ص 202 وما يليها.

7 " Nous préférons dire que tout licenciement dont le motif n'est pas inhérent à la personne du salarié est un licenciement pour motif économique -par motif inhérent à la personne de salariés, on doit entendre non seulement la faute, mais aussi l'incapacité professionnelle ou physique, l'état de santé. VB four-nier.

نقلا عن د/ عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص 203.

8 انظر في ذلك:

Corinne PIZZIO— Delaporte, droit du travail, édition Vuibert, paris, 1998, p125.

9 ورد تعريف السبب الاقتصادي وفقا للمادة 107 من قانون التحديث الاجتماعي المعدل للفقرة الأولى من المادة L321-1 كما

يلي:

« constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou

plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise. »

10 نظرا لاعتراض المجلس الدستوري على هذا التعديل والذي وصفه بعدم الدستورية لكونه يحصر أسباب الإنهاء في السببين المذكورين في القانون ويحدّ من حرية التدخل لحماية الوظيفة، فقد تم إلغاؤه، واستمر العمل بالفقرة الأولى من المادة 1-321 إلى غاية تعديل النص بمقتضى القانون رقم 32 الصادر في 18 جانفي 2005 ، حيث استبدلت عبارة «تعديل أساسي في عقد العمل» بعبارة « تعديل رفضه العامل لعنصر أساسي في عقد العمل» انظر في هذا الشأن:

WAQUET Philippe, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale», Revue de droit social, N 3 , Mars 2002, p.264.

11 اعتبرت الغرفة الاجتماعية أن إعادة تنظيم المؤسسة سببا اقتصاديا للتسريح بشرط أن يكون قد اتخذ من أجل الحفاظ على مصلحة المؤسسة، انظر في ذلك Soc 1er avril 1992, B.N 233

12 انظر في ذلك: 123.soc.Cass. 05 avril 1995,

« 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. »

13 انظر في ذلك

LYON-CAEN et PELISSIER , Les grands arrêts de droit du travail ,édition Sirey ,Paris ,1978,p285.

14 انظر في ذلك:

WAQUET Philippe ,op.cit , p.265.

15 المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، العدد 34.

16 المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر، العدد 34.

17 عبد الحفيظ بقة، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، 2012، ص 511.

18 انظر في ذلك:

Jean PELISSIER , Alain SUPIOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO ,Droit du travail ,édition ,Dalloz, 2008p..584

19 د/ عبد الحفيظ بلخير، المرجع السابق، ص 167، وانظر كذلك د/ فاطمة الرزاز، «تعديل عقد العمل في القانونين

المصري والفرنسي»، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، 2007، ص 495، وقد ورد هذا التعريف باللغة الفرنسية كما يلي:

« 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. ».

20 د/ عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص 165.

21 انظر في ذلك:

Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit, p.586.

22 د/ عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 129.

23 انظر في ذلك:

«La cause réelle implique un vrai mobile correspondant à une réalité concrète et objective et ayant par une consistance» .

أورده د/ عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص 168.

24 د/ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص 598.

25 انظر في ذلك:

« Une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement ». voir Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit ; p.587 .

26 د/ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص 598.

27 د/ آمال طه عبد الغني رزق، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، مصر، 1998-1999، ص 233.

28 انظر في ذلك:

Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit ; p645 ..

29 انظر في ذلك:

Cass.soc20 mars » 1992 La salariée licenciée travaillait 173 heures par mois pour un salaire de 10250 F par mois ; elle est remplacée par une secrétaire qui travaille 34 heures par mois pour un salaire de 1040 F par mois, la cour d'appel qui a constaté le remplacement de la salariée a pu condamner l'employeur à payer des dom-

mages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail « .cite par Jean PELISSIER , Alain SUPLOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p.645 .

30 انظر في ذلك:

Jean PELISSIER , Alain SUPLOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p.645

31 د/ معاشونبالي فطة، المرجع السابق، ص 403.

32 انظر في ذلك:

Cass.soc 05.avril » : 1995 Si la réalité de la suppression d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise ,les difficultés économique doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe au quel appartient l'entreprise « .cité par le code de travail français ,op.cit ,p48 .
9.

33 انظر في ذلك:

Jean SAVATIER » ,La cessation d'activité de l'entreprise motif économique de licenciement » , Droit social,4, Avril 2001, p.414.

34 انظر في ذلك:

Jean PELISSIER , Alain SUPLOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p647 ..

35 Jean SAVATIER ,OP.cit ,p413 ..

constituer un motif Thierry LAMARCHE ,la fermeture de l'entreprise peut économique de licenciement, La semaine juridique, n24, 14 Juin 2001, p. 1005-1006

36 Jean PELISSIER , Alain SUPLOT , Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ; p.647 .

37Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir ,en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible).Soc01 er avril 1992 RJS 5/92,598

وهو نفس التعبير الذي استعمله المشرع الفرنسي في المادة L 1233-4 المضافة بمقتضى قانون التحديث الاجتماعي المؤرخ في 17 جانفي 2002.

38 أضيفت عبارة بأجر مماثل تدعيما للحماية

assortir d'une rémunération équivalente

بمقتضى التعديل رقم 499-2010 المؤرخ في 18 ماي 2010.

39Cass.soc 25.fév " 1992 .L'employeur ,tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ,a le devoir d'assurer l'adaptation des salariées à l'évolution de leurs emploi « .cite par Jean PELISSIER , Alain SUPLOT , Antoine JEAM-

MAUD et Gilles AUZERO , OP.cit ,p.649 .

40 انظر المادة L1233-4 المعدلة بالقانون 18 ماي 2010 والتي أضيفت إليها عبارة

... »sur un emploi équivalent assortir d'une rémunération équivalente.« .

41 د/ معاشونبالي فطة، المرجع السابق، ص 405.

42,droit des salariés.fr pour motif économique Anne Sophie BADIOLA ,Le licenciement ,www.information-juridique.com/droit-travail/licenciement-pour-motif-économique

43 Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO, OP.cit; p65044.Cass.soc 17 mai, 1998 RJS5/98 » 579 ,En dehors de toute fraude ou de toute légèreté blâmable de l'employeur ,les juges déclarent sans cause réelle et sérieuse des licenciements au motif que la suppression d'emploi n'était pas rendue indispensable par la cause économique invoquée par le chef de l'entreprise. »

45 Jean PELISSIER ,Alain SUPIOT ,Antoine JEAMMAUD et Gilles AUZERO ,OP.Cit ;p.651

46 د/ معاشونبالي فطة، المرجع السابق، ص 407.

47 د/ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص 502.

48 Jean Yves FROUIN ,Le caractère réel et sérieux du motif : technique de contrôle ,Demi-journée Du conseil d'administration de l'association française de droit du travail et de la sécurité social ,organisée En partenariat avec la sous commission continue en droit social de la commission ouverte du Barreau du Paris »Autour de la rupture pour motif économique ,« ,p ,09,sur le site www.afd.

وانظر كذلك تصريحات وزير العمل الفرنسي بمناسبة المناقشات البرلمانية بتاريخ 30/05/1973:

« Aucune des parties ne supporte la charge de la preuve... »

49 د/ آمال طه عبد الغني رزق، المرجع السابق، ص 245.

50 انظر في ذلك نص المادة 9/2 من اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

51.10 Jean yves FROUIN Op.cit ,p.

52 د/ معاشونبالي فطة، المرجع السابق، ص 401.

53 انظر المادة L1235-1 (المادة L122-14-3 سابقا) والتي جاء فيها:

« Si un doute subsiste il profite au salarié »

54 انظر المادة 9/2 بند أ وب من الاتفاقية الدولية للعمل لسنة 1982 والمتعلقة بإنهاء الاستخدام، متوفرة على موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني docs/arab/ilolex/org.ilo.www.

55 انظر المادة 69 من قانون 90-11، المشار إليه سابقا.