

حماية المركز القانوني للعمال إثر خوصصة المؤسسة العمومية في القانون الجزائري
Protéger le statut juridique des travailleurs après La privatisation des entreprises publiques dans la loi algérienne

أ . زايد بوالقرارة، جامعة جيجل، الجزائر.

تاريخ التسليم: (2016/09/05) ، تاريخ القبول: (2017/04/13)

le résumé:

La privatisation des entreprises publique économique est considérée une exigence économique et choix politique prix par l'état algérien selon le changement du système de l'économie du marché , et il est soutenu par l'ordonnance 95-22 relative à la privatisation des entreprises publiques économiques , Aussi bien que l'ordonnance 01-04 relative à l'organisation des entreprises publiques économiques .

Malgré que la privatisation considérée une exigence économique , mai cela peut affronter l'obstacle de licenciement économique des travailleur . Pour cela il doit y avoir une protection légale aux travailleurs dans le cadre de démobilisation économique relativement à la privatisation de cette entreprise .

mots clés: privatisation , Démobilisation économique des travailleurs , protection des travailleurs , L'impact de la privatisation , Perte d'emploi , Perte de salaire .

ملخص:

تعتبر خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية حتمية اقتصادية وكخيار سياسي انتهجته الدولة الجزائرية إثر التحول لنظام اقتصاد السوق ، وقد تدعم ذلك من خلال صدور الأمر 22-95 المتعلق بخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، وكذلك صدور الأمر 04-01 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخوصصتها.

فرغم أن الخوصصة تعتبر حتمية اقتصادية إلا أن ذلك يمكن أن يصطدم بعائق التسريح الاقتصادي للعمال. لذا لابد من وجود حماية قانونية للعمال في ظل هذا التسريح الاقتصادي إثر خوصصة هذه المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: خوصصة، التسريح الاقتصادي للعمال، حماية العمال، أثر الخوصصة، فقدان العمل، فقدان الأجر.

مقدمة:

إن الخوصصة والتسريح الاقتصادي يعتبران من الأسباب المؤثرة بشكل مباشر على حقوق العمال ضمن المؤسسة العمومية الاقتصادية ، إذ كرس المشرع الفرنسي هذا التسريح بمجموعة أحكام تضمنتها المواد 1223 وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي ، كما لم يجد هذا الموضوع في القانون الجزائري سوى في منتصف التسعينات من القرن الماضي في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، وذلك من خلال إعادة هيكلة هذه المؤسسات أو التنازل عنها وخصوصتها الأمر الذي أدى بالدولة إلى الشروع في البحث عن عدة ضمانات واحتياطات الناتجة عن هذا التسريح كالتقليل منه أو ضمان الحقوق والامتيازات المادية والمهنية للعمال المسرحين ، وذلك إثر صدور القانون رقم 90-11 (المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم ، 1990) ، فإذا كانت خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية هي الحل الاقتصادي لمواجهة الاختلالات التي عرفتها هذه الأخيرة والتصدي للسلبات الناتجة عن ذلك من خلال تحسين الأداء المالي لها بتطهيرها ماليا من طرف الدولة ، فإن تكريسها تشريعيا جاء إثر صدور الأمر رقم 95-22 الذي عرفها من خلال المادة الأولى منه ، الملغى بالأمر رقم 01-04 هذا الأخير عرفها أيضا من خلال المادة 13 منه على أن الخوصصة هي " كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية ، وتشمل هذه الملكية - كل رأسمال المؤسسة أو جزء منه تحوزه الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة و/ أو الأشخاص المعنويين الخاضعون للقانون العام وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب للزيادة في رأس المال الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة " . ومن أجل تحقيق مصلحة الطرفين كان على الدولة التدخل لفرض نوع من الضوابط و الحماية لتحقيق التوازن بين خوصصة المؤسسة وحماية حقوق العمال المسرحين ، لكن السؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح يتمثل في الإشكالية التالية : إلى أي مدى كرس المشرع الجزائري حماية فعالة للعمال إثر خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية ؟ وللإجابة عن هذه الإشكالية يستوجب تسليط الضوء على هذا المقال من خلال التطرق لمفهوم خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية (المبحث الأول) لكن لإنهاء علاقة العمل إثر هذه العملية لابد من التقيد بضوابط معينة

(المبحث الثاني)، مما يجعل من وجود الحماية القانونية أمر أكثر من ضروري (المبحث الثالث)، خاصة في ظل وجود آثار مباشرة للخوصصة على حقوق هذه الشريحة من العمال (المبحث الرابع) .

المبحث الأول : مفهوم خصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية

إن مصطلح الخصخصة تتعدد تعريفاته بين مختلف الدول سواء من ناحية التعريف اللغوي أو من ناحية التعريف الفقهي أو التعريف التشريعي ، إلا أنها تجتمع كلها حول تعريف واحد وموحد يعكس حقيقة هذه الظاهرة المنتشرة في أغلب الدول . لدى سوف نقوم بتسليط الضوء على معنى هذه الظاهرة من خلال المطالب التالية :

المطلب الأول : التّعريف اللغوي

الخصخصة هي الترجمة العربية للمصطلح الإنجليزي privatization وللمصطلح الفرنسي privatisation وتعرف على أنها تحويل الأعمال والمشاريع الحكومية إلى الملكية الخاصة ، كما ارتبط مفهوم هذا المصطلح في إنجلترا privatization بالسياسة التي انتهجتها رئيسة وزراء بريطانيا مارغريت تاتشر والتي تعني تحويل ملكية المؤسسات المملوكة للدولة والمشاريع الحكومية إلى القطاع الخاص (بقة، 2013، ص12)، ومع شروع الدول العربية في إعادة تقويم اقتصادها دخل مصطلح الخصخصة قاموس اللغة العربية ، لدى عرف هذا المصطلح عند عدة دول عربية بالخصخصة أو الخصخصة، التخصيص، الخاصة، التخاصية، المخاصة تملك الخواص. تمكين الخواص، الاستخصاص، ففي جمهورية مصر وحسب مجمع اللغة العربية أقر فيها استعمال كلمة خصخصة دون غيرها من المصطلحات (مهند، 2007، ص19) ، أما في المغرب والجزائر فتسمى هذه العملية بالخصخصة وفقا للنصوص القانونية المنشورة في الجرائد الرسمية لكليهما . ويأتي مصطلح التخصيص على وزن تفعيل ، وقد ورد في المعجم الوجيز أن التخصيص مشتق من الفعل خَصَّص ، ويعني خَصَّه بالشئ خصوصاً وخصوصية، وكلمة خاصة تعني انفرد بالشئ وتخصَّص انفرد وصار خاصاً، وخاص تعني فردي (المعجم الوجيز، 1980، ص199) .

المطلب الثاني: التّعريف الفقهي

لقد عرفت الخصخصة عند العديد من الفقهاء سواء الغربيين أو الفقهاء العرب ، حيث كانت وجهة نظرهم اتجاه هذه العملية واحدة وأجمعوا على أنها عبارة عن تحويل ملكية أو تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية من القطاع العام الملوك للدولة إلى القطاع الخاص سواء كان شخص طبيعي أو معنوي ، حيث نجد الفقيه عبد الرزاق خليل يعرفها بأنها " عبارة عن الرغبة في التحرر الاقتصادي وذلك بالتخلص من الاقتصاد الاشتراكي والتحول نحو اقتصاد السوق بمواكبة النظام العالمي الجديد " (عبد الرزاق، 2004 ، ص162). كما نجد الفقه البريطاني عرفها من خلال الفقيه الاقتصادي هناك وهو أول من أداع استعماله لهذا المصطلح ، حيث عرفها " على أنه تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص

بإدارة أو مشاركة أو إيجار أو بيعا وشراء فيما يتبع الدولة " (عجة، 2006، ص 358). كما نجد تعريف آخر للفقهاء الفرنسي يعرفها على أنها:

« la privatisation est l'opération consistant à transférer par la vente d'actifs , un activité , un établissement ou une entreprise du secteur public ou secteur privé .»
(Ghazal , 2007,p p 05-06).

المطلب الثالث : التعريف التشريعي

كما نجد التعريف التشريعي للخصخصة يتجلى من خلال المادة الأولى الفقرة الثانية من الأمر رقم 95-22 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية بنصها : " تتجسد عملية الخصخصة إما في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية من مؤسسة عمومية أو جزء منها ، أو كل رأسمالها أو جزء منه ، لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص ، ولما في تحويل تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص ، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كفاءات تحويل التسيير وممارسته وشروطه "(المادة الأولى الأمر رقم 95-22، 1995). كذلك نجد المادة 13 من الأمر رقم 01-04 تعرف الخصخصة والسابق ذكرها في المقدمة (المادة 13 من الأمر 01-04، 2001، 04) . لكن قبل ذلك نجد أن المشرع الجزائري جاء بأول فكرة عن الخصخصة من خلال قانون المالية التكميلي لسنة 1994 ، وذلك واضح من خلال المادة 24 منه التي نصت على إمكانية التنازل عن ممتلكات المؤسسات العمومية وفق قواعد القانون الخاص .

المبحث الثاني ضوابط إنهاء عقد العمل في ظل عمليات الخصخصة

إن إنهاء المستخدم لعلاقة العمل التي تربطه مع العامل تحكمها ضوابط قانونية في المؤسسة العمومية محل عملية الخصخصة، وذلك ضمانا للاستقرار الوظيفي للعامل وحمايته من التسريح ، حيث أقر المشرع الجزائري منظومة قانونية توفق بين مصلحة العامل والاعتبارات الاقتصادية الخاصة بالمؤسسة ، خاصة وأن المشرع أعطى للمستخدم هذا الحق طبقا لما جات به المادة 69 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم بنصها " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية "(المادة 69، القانون 90-11، 1990)، وهذا ما أكدته التوصية رقم 119 لمنظمة العمل الدولية من خلال المادة 01/02 منها، حيث تنص هذه المادة :

'Aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou de service ' .

المطلب الأول : تقييد الإنهاء بضوابط موضوعية

لقد اتجهت أغلب التشريعات العمالية إلى تكريس حق المستخدم في إنهاء أي ارتباط عقدي مع العامل متى كانت الظروف لا تسمح باستمرار العلاقة العقدية ، إلا أن هذه التشريعات أقرت بأنه لا بد من وجود ضوابط تحقق التوازن بين المقتضيات الاقتصادية والحماية القانونية للعمال .

الفرع الأول : وجوب تبرير التسريح

إنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم بسبب انتقال المؤسسة العمومية الاقتصادية وتحولها للقطاع الخاص لا بد من تبرير هذا الإنهاء ، فكرس المشرع الجزائري ذلك من خلال صدور قانون العمل رقم 90-11، حيث نص من خلال المادة 6/66 على أنه " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :.....- التسريح للتقليل من عدد العمال "، وكذلك من خلال نص المادة 69 منه بنصها " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " ، لذلك لا بد من إبراز السبب الحقيقي لتسريح العامل ، وذلك واضح أيضا من خلال المادة 50 و 51 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ سنة 1982 والمحدد لكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية . حيث تنص المادة 50 منه " تطبيقا لأحكام المادة 94 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، يمكن للهيئة المستخدمة أن تقلل عدد العمال إذا كانت هناك أسباب اقتصادية تبرر هذا الإجراء "، إذ نصت على تدخل السلطات الوطنية المختصة لتقدير التسريح لأسباب اقتصادية (المرسوم التنفيذي رقم 82-302، 1982) .

الفرع الثاني : تحديد الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي

إن البحث عن هذه الأسباب لا يكون من أجل معرفة وجودها وشرعيتها، وإنما من أجل تبرير عملية التقليل من عدد العمال ومراقبة مدى مشروعيتها (KORICHE, 2010, p 251) . وبالتالي فإن مراقبة ما إذا كان التسريح أو الإنهاء قانونيا يستوجب التحقق فيما إذا كان قد تم في إطار عملية التقليل، تلك العملية التي يجب أن تركز على سبب اقتصادي كما جاء في نص المادة 69 من القانون رقم 90-11 المذكورة أعلاه.

كما جاء المشرع الجزائري من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09 الهادف للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء للذين يفقدون عملهم خاليا من أي تعريف لهذه الأسباب إلا من خلال نصه : أن السبب الاقتصادي سبب خارجي عن إرادة المستخدم وهو ما يستفاد من عبارة " الفقدان للإرادي " لكن يمكن أن تتخذ هذه الأسباب عدة صور مثل: صعوبات اقتصادية ، تحولات تكنولوجية . إعادة الهيكلة، أو تنظيم المؤسسة (فتحي، 2013، ص 68). وهذا ما أكدته الدكتورة أحمية سليمان من خلال ذكره أسباب التسريح

بنصه التسريح الجماعي هو : " إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية ، تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي " (أحمية، 1998، ص 36).

المطلب الثاني : تقييد الإنهاء بضوابط إجرائية

لقد قيد المشرع الجزائري حق المستخدم في التسريح الاقتصادي بضوابط إجرائية تحقق المصلحة المتعارضة للطرفين ، خاصة وأن هذا التسريح إجراء استثنائي يمس بالمراكز القانونية للعمال .

الفرع الأول : استنفاد جميع الوسائل التي تحول دون اللجوء للتسريح

لقد أكدت هذا المبدأ توصيات منظمة العمل الدولية ، وبصفة خاصة التوصية رقم 119 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، وكذلك المادة 71 من قانون رقم 90-11 بنصها " تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ... " ، وهذا يعني أنه قبل اللجوء إلى التسريح بسبب خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية لابد من اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة التي تحذ منه . ويكمن ذلك خاصة من خلال وجوب أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب أو تخفيض حالات هذا التسريح وذلك واضح من خلال البند 01/19 من التوصية 119، وكذا إلزام صاحب العمل بأن يستشير ممثلي العمال بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح طبقا للمادة 1/13 ب من الاتفاقية الدولية رقم 158 لمنظمة العمل الدولية والبند 01/20 من التوصية رقم 119 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي . كما صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الذي أكد على وضع تدابير من شأنها تدعيم عمليات الحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر من العمال، وذلك طبقا لنصوص المواد 7، 8، 9 منه (المرسوم التشريعي 94-09، 1994) حيث ألزم المستخدم بإتباع إجراءات سابقة لإجراء التسريح .

الفرع الثاني : التقييد بالجانب الاجتماعي

لقد وضع المشرع الجزائري عدة ضوابط اجتماعية من أجل المحافظة على الشغل عند عمليات خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، منها ما نصت عليه المادة 70 من القانون رقم 90-11 على وجوب التزام المستخدم باتخاذ تدابير أولية لتقادي تسريحات إلا أنه لم يدرجها ضمن الجانب الاجتماعي ، وهذا ما أكدته المادة 61-1233 من قانون العمل الفرنسي الجديد بنصها :

" Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés , lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix Salariés dans une même période de trente jours , l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre " .

كما أن المشرع الجزائري لا يلزم طبقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 بإعداد الجانب الاجتماعي إلا الهيئات المستخدمة لأكثر من تسعة أجراء . فالمؤسسات التي تشغل أقل من تسعة تكون بعيدة من استعادة عمالها من هذا الجانب بنصها " يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (09) أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التي تترجم بجانب اجتماعي."

المبحث الثالث : تكريس الحماية القانونية للعامل إثر خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية
لقد كرس أغلب التشريعات العمالية عدة ضمانات قانونية التي من شأنها يمكن المحافظة على حقوق العمال الذين تمت خوصصة مؤسستهم العمومية الاقتصادية ، ويمكن إبراز ذلك فيما يلي :

المطلب الأول : تفعيل مبدأ استمرار عقود العمل

يرتبط استمرار علاقة العمل مع المؤسسة العمومية المنقلة للقطاع الخاص باستمرار نشاطها الاقتصادي ، وذلك واضح من خلال التشريع الجزائري والفرنسي ، لكن ذلك قد يصطدم مع الخوصصة الكلية خاصة في حالة عدم تقبل المستخدم أعباء اجتماعية جديدة (شباطة، 2014، ص 66)، مما يتعارض ذلك مع أحكام الدستور الجزائري لسنة 2016 من خلال المادة 69 منه التي تنص " لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية ...". وكذلك المادة 74 من القانون رقم 90-11 بنصها " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل

يعتبر هذا المبدأ استثناء عن القاعدة العامة المكرسة ضمن أحكام القانون المدني التي تقضي بأن انتقال المؤسسة إلى الخلف الخاص لا يرتب في ذمة هذا الأخير أي التزام لعقود العمل التي كانت سارية وقت الانتقال إلا إذا كانت من مستلزماته وكان المستخدم الجديد يعلم بها ، تطبيقاً لقاعدة نسبية اثر العقد طبقاً لنص المادة 109 من القانون المدني ، وهذا ما كرسته المادة 74 أعلاه .

كما أكدته أيضاً المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية من خلال حث المستخدم البحث عن تدابير وقائية لإبقاء علاقة العمل سارية رغم الظروف وتفادي التسريح (المرسوم التشريعي 94-09، 1994) ، وقبل ذلك كرسه المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، وكذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 82-302 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل ، كما نجد المشرع الجزائري نص على سريان قاعدة استمرار عقود

العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة دون أن يخوض في أي تفصيل للحالات التي تتغير فيها الملكية أو طريقة استغلالها عكس قانون العمل الفرنسي الذي ذكر عدة حالات وذلك واضح من خلال نص المادة 1-1224 منه بنصها :

" Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur , notamment par succession , vente , fusion , transformation du fonds , mise en société de l'entreprise , tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ".

الفرع الثاني : آثار تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

بعد انتقال المؤسسة العمومية في إطار عمليات الخصوصية إلى المستخدم الجديد يترتب عن ذلك آثار معينة حيث يلتزم المستخدم الجديد بالالتزامات السابقة على انتقال المؤسسة إليه على وجه التضامن مع المستخدم القديم ، إلى جانب تحمله للالتزامات المترتبة بعد انتقال المؤسسة إليه .

أولا : استمرارية عقود العمل

إن قاعدة استمرار عقود العمل تعتبر قاعدة أمرة لا يمكن مخالفة أحكامها ، حيث يقع باطلا كل اتفاق على عدم استمراريته في حالة تغيير المستخدم وسواء قبل انتقال المؤسسة إلى المستخدم الجديد أو بعد ذلك (الحسن ، 2006 ، ص 593) ، حيث يحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم بقوة القانون ودون إخطار من هذا الأخير وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية بنصها " لا يجوز لقضاة الموضوع أن يلزموا المستخدم بإخطار العمال بانتقال عقود عملهم ، فهذا الالتزام لم يرد به نص قانوني " (محكمة النقض الفرنسية ، حكم صادر سنة 1934) ، ولهذا تبقى عقود العمل القديمة هي السارية المفعول في المؤسسة محل الخصوصية ، وهذا ما أكدته نفس المحكمة من محكمة النقض الفرنسية " بأنه يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن يكون الكيان المستمر هو الكيان السابق نفسه ولكن تحت إدارة جديدة " (بقة، 2013، ص75).

ثانيا : المسؤولية التضامنية للمستخدمين المتعاقبين

لقد أقرت التشريعات العمالية مبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين عند تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل قبل انتقال المؤسسة إلى القطاع الخاص سواء كان ذلك نتيجة خصوصية الملكية أو خصوصية التسيير ، وفي هذا المجال نصت المادة 09 من قانون العمل المصري على المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين، حيث نصت " ... ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " كما جاء نص المادة 2- 1224 من قانون العمل الفرنسي وفق الصيغة التالية :

« - Le nouvel employeur est tenu , à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

- 1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.
- 2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux-ci. - Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la Modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux » .

لدى نجد من خلال هذه المادة أن المشرع الفرنسي ألزم المستخدم الجديد اتجاه العمال اللذين انتقلوا إليه بالالتزامات التي كانت على عاتق المستخدم القديم في تاريخ التغيير طبقا للمسؤولية التضامنية ما عدا - في حالة التسوية القضائية وتصفية الأموال، وحالة حلول مستخدم جديد محل مستخدم قديم دون أن يكون بينهما اتفاق أو علاقة قانونية .

المطلب الثاني : مساهمة العمال في المؤسسة العمومية المخصصة

لتكريس حماية قانونية فعالة في حالة خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية لظروف اقتصادية محضة أوجد المشرع الجزائري حلول بديلة لحماية هذه الشريحة من العمال ويكمن ذلك فيما يلي :

الفرع الأول : تملك الأسهم للعمال مجانا

لقد نصت أغلب التشريعات العمالية وكذا تشريعات الخوصصة على هذا المبدأ من خلال تخصيص نسبة أسهم مجانية لعمال المؤسسة محل عملية الخوصصة ، حيث نجد المشرع الجزائري كرس ذلك من خلال المادة 36 من الأمر رقم 95-22 ، وكذلك المادة 28 من الأمر رقم 01-04 حيث نجد المادة 36 من الأمر رقم 95-22 ، يتعلق بخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية تنص " يخصص مجانا في إطار خوصصة مؤسسة عمومية تتم بموجب هذا الأمر ، عشرة في المئة (10) % من أقصى رأسمال المؤسسة العمومية القابلة للخوصصة إلى مجموع الأجراء بعنوان إشراكهم في نتائج المؤسسة المعنية ، وهذه الحصة ممثلة بأسهم دون حق التصويت ولا تمثيل في مجلس الإدارة " . حيث بالرجوع إلى نصوص هاتين المادتين نجد أن المشرع قيد لحصول العمال على الأسهم المجانية إلا بعد الخوصصة الكاملة وذلك ضمن المادة 28 من الأمر 01-04 ، عكس المادة 36 من الأمر رقم 95-22 الذي أبقى المجال مفتوح لحصول العمال على الأسهم المجانية فتكون في حالة خوصصة كلية أو جزئية . كما نجد قانون الخوصصة الفرنسي رقم 86-912 المؤرخ في 06-08-1986 منح الأشخاص المشار إليهم في المادة 11 من هذا القانون أسهما مجانية تمثل نسبة من الأسهم المباعة من الدولة لا تتجاوز قيمتها نصف الحد الأقصى للاشتراك الشهري للضمان الاجتماعي الخاص بالعامل (مهند، 2007، ص 146) .

الفرع الثاني : تخفيض سعر التنازل

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى طرق أخرى لحماية العمال إثر عملية الخصخصة ، لدى بالرجوع إلى المادة 46 من الأمر رقم 95-22 نجدها تنص " ينتفع أجراء المؤسسة العمومية بحق الشفعة وبتخفيض قدره 15 % على الأقصى من سعر البيع في عملية التملك الكلي أو الجزئي لأصول المؤسسة العمومية " ، لكن المشرع قيد الأجراء بمدة ثلاث أشهر إبتداء من تبليغهم بالتنازل .

كما نجد المشرع الجزائري نص على هذا الامتياز الممنوح للمستثمرين الخواص من خلال نص المادة 29 من الأمر رقم 01-04 ، حيث نجد هذه المادة تنص " يستفيد الأجراء للذين تهمهم استعادة مؤسستهم من حق الشفعة الذي يجب ممارسته في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل إلى الأجراء ، ويستفيد الأجراء زيادة على ذلك من تخفيض قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل . كما أكد المشرع الجزائري على تخفيض سعر التنازل من خلال المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 . أما المشرع الفرنسي فنجد كرس ذلك من خلال المادة 11 من قانون 86-912 المعدل المؤرخ في 1986/08/06 (Loi n° 86-912) ، وذلك من خلال إعطاء الحق للأجراء والعاملين حق شراء الأسهم بسعر مخفض على ألا يتجاوز مبلغ التخفيض 20% من قيمة الأسهم ويكون هذا التخفيض من قبل وزير الاقتصاد .

الفرع الثالث : تمكين العمال من ممارسة حق أولوية شراء أسهم المؤسسة

إن حق أولوية العمال في شراء أسهم المؤسسة العمومية الاقتصادية المراد تحويلها للقطاع الخاص مكرس قانونيا في مختلف التشريعات المقارنة ، حيث نجد كل من المشرع الجزائري والفرنسي نص على ذلك ، فنجد المشرع الجزائري نص على استفادة العمال الأجراء للذين تهمهم استعادة المؤسسة من حق الشفعة حيث يصبحون في مركز قانوني يسمح لهم بممارسة أولوية شراء هذه الأسهم في مواجهة المشتريين الآخرين، وذلك مكرس من خلال المرسوم التنفيذي رقم 01-353 الذي يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك . حيث نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353 وبينت لنا معنى الأجير بنصها " يقصد بالأجير في مفهوم هذا المرسوم كل أجير في مؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول أعداد المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل " ، أي أن المشرع من خلال هذا النص قيد العامل من أجل ممارسته لحق الشفعة أن يكون أجيرا بالمؤسسة المراد خصصتها منذ سنة واحدة على الأقل ، كما قيد المشرع الجزائري العمال بفترة زمنية تقدر بأجل شهر إبتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل . وذلك واضح من خلال المادة 29 من الأمر رقم 01-04 الذي

جاء نصها " يستفيد الأجراء اللذين تهمهم استعادة مؤسستهم من حق الشفعة الذي يجب ممارسته في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل إلى الأجراء " .

بالإضافة إلى تقييد المشرع الجزائري للعمال من أجل استفادتهم من حق استعادة المؤسسة طبقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 353-01 صدور قرار استعادة الأجراء لمؤسستهم من طرف مجلس مساهمات الدولة بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات ، حيث جاء نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 353-01 " يتخذ مجلس مساهمات الدولة قرار استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات " .

المبحث الرابع : آثار الخوصصة على حقوق العمال

إن خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية تصطدم في أغلب الدول التي أيدت نقل مؤسساتها إلى القطاع الخاص بمشكل التسريح العمالي وما ينجر عن ذلك من آثار على حقوق هؤلاء العمال في مواجهة آليات القطاع الخاص الذي تنتقل إليه هذه المؤسسة .

المطلب الأول : أثر الخوصصة على الاستقرار المهني

إن الاستقرار المهني للعامل يعتبر من أهم الركائز التي تحقق الاطمئنان في نفوس هذه الطائفة التي تعتبر كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية ، إلا أنه نظرا للتحويلات التي عرفها نظام اقتصاد السوق ، بخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية أصبح بعد ذلك التسريح لأسباب اقتصادية أمر لا يمكن استبعاده ، فأثرت هذه العملية على الاستقرار المهني للعامل ، ويمكن إبراز فيما يلي :

الفرع الأول : سلطة المستخدم في تعديل العقد

تعتبر سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل كاستثناء عن القاعدة العامة المنصوص عليها في القانون المدني طبقا لنص المادة 106 التي تنص على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، حيث أكدت ذلك المادة 63 و 74 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، إذ يمكن للمستخدم الجديد تعديل شروط العقد المدرجة مع المستخدم الذي تنازل عن المؤسسة في إطار عمليات الخوصصة لأنه يتمتع بسلطة تنظيمية ، ويتجلى ذلك بوضوح من خلال تعديله لشروط العقد الغير جوهرية دون الشروط الجوهرية منها التي يمكن تعديلها إلا في حالات استثنائية (أبو الفتوح، 2008، ص86). كما يمكن للمستخدم الجديد الذي انتقلت إليه المؤسسة بعد الخوصصة أن يعدل عقود العمل إعمالا لمبدأ حسن النية طبقا لنص المادة 107 من القانون المدني التي تنص " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية " . كما نجد النصوص التشريعية تقر على أحقية العامل في تعديل العقد وذلك واضح من خلال نصوص المواد 62 - 63 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

بالإضافة إلى إقرار المشرع الجزائري تعديل شروط العقد الجوهري ، لكن في حالة الضرورة واعتبر ذلك إجراء استثنائي ، وذلك واضح من خلال نص المادة 31 من قانون رقم 90-11 المتممة بالأمر رقم 96-21 ، حيث تنص هذه المادة ' يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا " .

الفرع الثاني : سلطة المستخدم في إنهاء العقد

يمكن للمستخدم الجديد إنهاء عقود العمل على خلاف ما نصت عليه المادة 74 من القانون رقم 90-11 وكذلك المادة 1- 1224 من قانون العمل الفرنسي ، لكن أغلب التشريعات قيدت سلطة المستخدم في هذا الإنهاء بعدة قيود ، مثل أن تخضع عملية الإنهاء الاقتصادي لنظام قانوني فعال يحدد ضوابط تمنع التلاعب بحقوق العمال وتواكب المتغيرات الاقتصادية المتسارعة ، وأن يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي تكون رقابته فعالة على سبب الإنهاء أو التقيد بالضوابط الشكلية وذلك حتى نكون أمام تسريح اقتصادي مشروع .

المطلب الثاني : أثر الخصوصية على العمل والأجر

لقد وضع الميثاق الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأسس العامة لحرية العمل وضماناتها ، كما كرست هذا الحق أغلب التشريعات . كما نجد الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 المتعلقة بمستويات العمل كرست هذا الحق من خلال نص المادة 04 منها الذي جاء " لكل مواطن قادر حق العمل المنتج...وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان " . كما أكدت على حق العامل في الأجر إلا أن التحولات الاقتصادية غيرت الوضع بتأثيرها على هذه الحقوق .

الفرع الأول : تأثير الخصوصية على حق العمل

إن المستخدم الجديد يريد تحقيق الربح بعد عملية الخصوصية مما يجعله يميل للتخلص من العمالة الزائدة والغير مؤهلة، مما يؤثر سلبا على العمال ماديا ومعنويا، هذا ما جعل ببعض الدول تعمل جاهدة من أجل البحث عن الحلول الناجعة للحد من هذه الظاهرة، كتحميلها دفع الأجرة للعمال بدلا من المستخدم الجديد بعد عملية الخصوصية، كما اشترطت بعض الدول مع المستخدم الجديد أن يحتفظ بالعمالة الزائدة لفترة زمنية معينة مثلما حدث في مصر التي اشترطت مع المشتريين الحفاظ على العمالة لمدة ثلاث سنوات، أو الإحالة إلى التقاعد المسبق مثلما فعلت الحكومة الجزائرية أو إنشاء صناديق تنمية واجتماعية لعلاج مشكلة البطالة الزائدة، وهذا ما حدث في الجزائر بإنشاء الصندوق الوطني للبطالة الذي أنشئ من أجل مساعدة البطالين وذلك واضح من خلال نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 04-01 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المتم للمرسوم

التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ سنة 1994 ، حيث تنص هذه المادة الأخيرة " إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (35) سنة و (50) سنة لاسيما عبر منح قروض غير مكافأة " .

الفرع الثاني : تأثير الخصوصية على أجر العامل

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل مهما كان جنسه نقدا أم عينا ومهما كانت تسميته ، وهو عنصرا جوهريا في حياة العامل منذ بداية العقد ، باعتباره يضمن له حياة كريمة تتميز بنوع من الاستقرار ، إلا أن خصوصية المؤسسة العمومية وتغيير المستخدم الذي آلت إليه يؤدي إلى تأثير الأجر بهذه العملية سواء إيجابا أم سلبا ، فالآثار الإيجابية خاصة تتمثل في تملكهم للأسهم نتيجة الخصوصية وزيادة فرص الخدمات الاجتماعية أو استقادة العاملين الذين احتفظوا بمناصب عملهم من الترقية ، كما يمكن أن تكون هناك آثار سلبية على الأجر كفقده من قبل العامل مما يؤدي إلى سوء الحالة الاجتماعية للعامل ، خاصة وأن المستخدم الجديد لا يقبل إلا العامل الذي تكون المؤسسة في حاجة إليه ، مما يجعل العمال في وضعية مقلقة إثر خصوصية هذه المؤسسة .

فرغم وجود حماية فعالة للعمال إثر خصوصية المؤسسة العمومية الاقتصادية إلا أن ذلك لا يكون كافيا إلا باحتفاظ الدولة بالسهم النوعي في المؤسسة التي انتقلت للقطاع الخاص ، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 19 من الأمر رقم 01-04 وكذلك طبقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 01-352 (مرسوم تنفيذي رقم 01-352 ، 2001) التي تنص " يقصد بالسهم النوعي سهم في رأسمال الشركة ناتج عن خصوصية مؤسسة عمومية تحتفظ به الدولة مؤقتا ، ويحولها التدخل بموجبها لأسباب ذات مصلحة وطنية " . لدى فهذا السهم يجعل من الدولة تمارس رقابة فعالة على المؤسسة محل عمليات الخصوصية لتحقيق المصلحة الوطنية بصفة خاصة ، والحفاظ على مصلحة العمال من خلال ضمان استمرارية نشاط المؤسسة .

الخاتمة:

نخلص من خلال ما تم دراسته في هذا المقال بعنوان حماية المركز القانوني للعمال إثر خصوصية المؤسسة العمومية في القانون الجزائري ، أن هذه العملية جاءت نتيجة تحول الدولة لنظام اقتصاد السوق ، مما أدى لظهور عدة آثار على هذه الشريحة من المجتمع سواء كانت إيجابية أو سلبية خاصة فيما يتعلق بالتسريح الاقتصادي الناتج عن خصوصية هذه المؤسسة ، هذا ما يجعل من وجود ضوابط قانونية لإنهاء هذه العلاقة التعاقدية أمرا حتميا من أجل حماية العمال والمكرسة ضمن القانون رقم 90-11 بالأخص والنصوص القانونية الأخرى ، حيث يمكن أن تكون موضوعية كوجوب تبرير التسريح وإعطائه

الأسباب الحقيقية أو إجرائية كاستغناء جميع الوسائل التي تحول دون اللجوء إلى التسريح والتقييد بالجانب الاجتماعي ، ورغم كل ذلك فإن تكريس حماية فعالة لهذه الشريحة من العمال من خلال تمكينهم من أسهم المؤسسة أمر غير مستبعد في ظل الآثار المترتبة عن عمليات الخصخصة والمتعلقة بفقدان العمل والأجر ، وتكون هذه الحماية فعالة خاصة في حالة احتفاظ الدولة بالسهم النوعي في المؤسسة وذلك من أجل بسط رقابتها على المؤسسات محل عمليات الخصخصة .

توصيات :

- * ضرورة تطبيق الحماية المقررة للعمال المكرسة في النصوص القانونية وأن لا تكون حبر على ورق .
- * قيام الدولة بالعمل بجهد من أجل البحث عن حلول ناجعة للحد من العمالة الزائدة نتيجة خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية لأن ذلك يؤثر سلبا على حقوق العمال سواء من ناحية فقدان منصب العمل أو الأجر ، وتكريس مساهمة العمال في تسيير المؤسسات معترف به وتمارس في إطار القانون من خلال توسيع مجال تمثيل العمال أمام السلطات العمالية .
- * التقيد أكثر بالضوابط الموضوعية والإجرائية عند إنهاء علاقة العمل إثر خصوصية المؤسسة العمومية وذلك من خلال وجود رقابة فعالة تراقب التقيد بهذه الضوابط وأن لا تكون هذه الأخيرة حبرا على ورق .
- * إلزامية تعزيز الحماية القانونية للعمال من التسريح الاقتصادي ، وخاصة بسبب خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية ، بتكريس نصوص تشريعية تؤكد هذه الحماية ، خاصة وأنهم كطرف ضعيف في علاقات العمل .
- * محاولة إيجاد نوع من التقارب والتوازن بين حقوق المستخدم في المؤسسة محل الخصخصة وحقوق العامل المهدد بفقدان منصب عمله .

قائمة المراجع:

- | | |
|---|--|
| <p>أولا-</p> <p>-أحمية سليمان، (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية، مبادئ قانون العمل، (الجزء الأول)، (د ط)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية .</p> <p>- الحسن محمد سباق، (2006)، أثر الخصخصة على حقوق العمال، أطروحة دكتوراه جامعة القاهرة، مصر .</p> <p>- بقة عبد الحفيظ، (2013)، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي ، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر .</p> | <p>المراجع</p> <p>باللغة</p> <p>العربية:</p> |
|---|--|

- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، (2008)، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والمصري، (ط 03) ،مصر، دار الكتب القانونية .
- مهدي إبراهيم علي فندي الجبوري، (2007)، النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص ، الخصخصة، دراسة مقارنة، (ط 01)، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع .
- عبد الرزاق خليل، (2004)، أثر التغيير في نمط الملكية على الأداء المالي للمؤسسات ، دراسة تحليلية للأداء المالي للشركة المختلطة الجزائرية الهندية Ispat Spa Annaba خلال فترة 2004/1999، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 03، ص 162 .
- عجة الجيلالي، (2006)، قانون المؤسسات العمومية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة ، (د ط) ، الجزائر، دار الخلدونية.
- فتحي وردية، (2013)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه علوم تخصص القانون ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق ، تيزي وزو، الجزائر .
- شباطة ظريف، (2014)، أثر الخصخصة على علاقات العمل ، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر، كلية الحقوق ، الجزائر .

- النصوص القانونية:

* الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية الدولية رقم 158، بشأن إنهاء الاستخدام من صاحب العمل ، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 جوان 1982 .

* النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 75-31 ، مؤرخ في 27 أفريل 1975 ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر ج ج عدد 39 ، صادر في 26 ماي 1975 .
- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ج ج عدد 17 ، صادر في 25 أفريل 1990.
- المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994 ، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، ج ر ج ج عدد 34 ، صادر بتاريخ 31 ماي 1994 .
- الأمر رقم 95-22 مؤرخ في 26-08-1995 ، المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، ج ر ج ج عدد 48 ، مؤرخ في 03-09-1995 الملغى بالأمر 01-04 .

- الأمر رقم 04-01 ، مؤرخ في 20 أوت 2001 ، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصته، ج ر ج ج عدد 47 ، صادر بتاريخ 22 أوت 2001 ، المعدل و المكمل بالأمر رقم 01-08 ، المؤرخ في 20 فبراير 2008 .

* النصوص التنظيمية :

- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 ، المؤرخ في 11/09/1982 ، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر ج ج عدد 73 ، صادر بتاريخ 14/09/1982 .
- المرسوم التنفيذي رقم 96-133 ، المؤرخ في 13 أبريل 1996 ، يحدد شروط ممارسة السهم النوعي وكيفيات ذلك ج ر ج ج عدد 23 ، مؤرخ في 14 أبريل 1996 .

- مرسوم تنفيذي رقم 01-352 ، المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 يحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك ج ر ج ج عدد 67 ، صادر في 11 نوفمبر 2001 .

- المرسوم التنفيذي رقم 01-353 ، مؤرخ في 10 نوفمبر 2001 ، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج ر ج ج عدد 67 ، مؤرخ في 11 نوفمبر 2001 .

- المرسوم التنفيذي رقم 04-01 ، المؤرخ في 03 جانفي 2004 ، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، ج ر ج ج عدد 03 ، مؤرخ في 11 جانفي 2004 .

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية:

- Droit du travail français , Rapports individuels , volume 02 , 15^{ème} édition , Dalloz , Paris , 1993 .

- Ghazal Ahmed , (2007) , LA privatisation du secteur bancaire, étude comparative entre l'Egypte et la France , thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Lille 2 , discipline Sciences Economiques .

- GILLES Carbonnier , (2002) , *Les privatisations d'entreprises publiques dans une économie sociale de marché : aspects juridiques*, Bruxelles, Bruylant, L.G.D.J., Paris.

- KORICHE Mohamed Nasr - Eddine (2010) , Droit du travail , Transformation du droit Algérien du travail entre statut et contrat , Relation d'emploi et de travail , une contractualisation relative , Tome I , OPU, Alger .

- Loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, modifié par Ordonnance n°2000-912 du 18 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 21 septembre 2000.